

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

"دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name: Ahmed Rajab Fares

اسم الطالب: أحمد رجب فارس

Signature: Ahmed Fares

التوقيع: أحمد فارس

Date: 29th. Oct. 2014

التاريخ: 29 أكتوبر 2014



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة
في تحقيق مصالح العاملين

**The Role Played by the Local Staff Union at UNRWA
in Gaza Strip to Keep the Interests of Employees**

إعداد الطالب
أحمد رجب فارس

إشراف
د. وسيم اسماعيل الهابيل

قُدِّمَ هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

2014 م

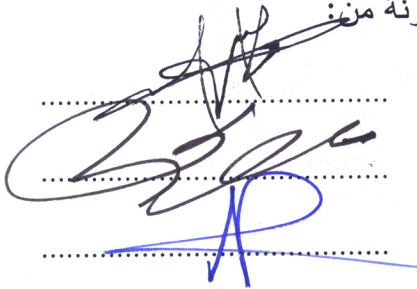


نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ أحمد رجب محمد فارس لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين The Role Played by the Local Staff Union at UNRWA in Gaza Strip to Keep the Interests of Employees

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأحد 26 ذو القعدة 1435 هـ، الموافق 2014/09/21م الساعة الحادية عشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:



مشرفاً ورئيساً

د. وسيم إسماعيل الهابيل

مناقشاً داخلياً

د. يوسف عبد عطية بحر

مناقشاً خارجياً

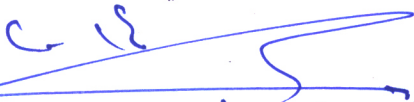
د. نبيل عبد شعبان اللوح

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي و للدراسات العليا



أ.د. فؤاد علي العاجز



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَدَلَّيْتُمْ عَلَىٰ أَعْيُنِنَا قَدْ كَانَتْ أَعْيُنُنَا مَعَكُمْ فَغَلَّظْنَا

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

"المجادلة : 11"

إهداء

إلى أمي وأبي

إلى أساتذتي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى الشهداء الأبرار

إلى أصدقائي و زملائي

أهدي هذا البحث المتواضع

راجياً من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح

شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه أولاً و أخيراً ..
متبوعاً بأسمى آيات الشكر والتقدير والامتنان لكل من مد لي يد العون لإنجاز
هذه الرسالة، وأخص بالذكر الدكتور الفاضل المشرف وسيم الهاييل، بارك الله
فيه وحفظه ورعاه، الذي مهد لي درب المعرفة والبحث العلمي ولم يألُ جهداً
لتقديم المساعدة والنصح والمشورة منذ اللحظات الأولى لإعداد الدراسة وحتى
وضع اللمسات الأخيرة عليها، فكان خير معين لي على إنجاز هذا العمل، أيضاً
الشكر موصول للجنة المناقشة الموقرة متمثلة في الدكتور يوسف بحر،
والدكتور نبيل اللوح، جزاهما الله عني خير الجزاء لتفضلهما بقبول مناقشة هذه
الرسالة، كما أتوجه بالشكر لأعضاء لجنة التحكيم الكرام، الذين نلت من وقتهم
الثمين ومن توجيهاتهم الحكيمة ما ساعدني لبناء أداة الدراسة، كما أتقدم
بالشكر العظيم إلى وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة وعلى رأسها السيد
جوناثان بورتير لمنحي الموافقة اللازمة لإجراء الدراسة، وأوجه الشكر أيضاً لاتحاد
العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة على ما أبداه من سعة صدر وتعاون
طيب، ولا أنسى أن أشكر كافة العاملين بوكالة الغوث في قطاع غزة لما أبدوه
من تعاون كريم في سبيل إنجاز هذه الدراسة، سائلاً المولى عز وجل أن يجزيهم
خير الجزاء على ما قدموه لي من مساعدة في إتمام هذه الرسالة وبارك الله
فيهم وأدخلهم جنات النعيم.

قائمة المحتويات

الصفحة	البيان
	صفحة العنوان
II	آيات قرآنية
III	الإهداء
IV	شكر وتقدير
V	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	ملخص الدراسة باللغة العربية
XIII	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	متغيرات الدراسة
8	فرضيات الدراسة
9	الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة
10	المبحث الأول : النقابات العمالية
10	مقدمة
11	تمهيد
13	أولا : تاريخ تطور النقابات العمالية
15	ثانيا : مفهوم النقابات العمالية
16	ثالثا : أنواع النقابات
18	رابعا : أهداف العمل النقابي

19	خامسا : أهمية النقابات العمالية
21	المبحث الثاني : دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملين
21	تمهيد
22	أولا : الأجور والرواتب
26	ثانيا : التأمين الصحي
30	ثالثا : الإجازات
33	رابعا : العلاوات
37	خامسا : مكافئة نهاية الخدمة
38	سادسا : صناديق التوفير
40	المبحث الثالث : العمل النقابي في الأونروا
40	أولا : تأسيس الأونروا
41	ثانيا : أهداف الأونروا
42	ثالثا : تمويل الأونروا
43	رابعا : برامج الأونروا
49	خامسا : العمل النقابي في الأونروا
50	سادسا : أهداف وطموحات اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث – قطاع غزة
51	سابعا : التمثيل الجغرافي والتنظيمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية – قطاع غزة
54	ثامنا : أنظمة العمل في وكالة الأونروا بقطاع غزة
63	الفصل الثالث : الدراسات السابقة
64	أولا : الدراسات المحلية
69	ثانيا : الدراسات العربية
73	ثالثا : الدراسات الأجنبية
86	رابعا : التعليق على الدراسات السابقة
89	الفصل الرابع : منهجية الدراسة – الطريقة والإجراءات –
90	المنهجية والإجراءات
97	فحص صدق وثبات الأداة

113	الفصل الخامس : تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
114	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية
120	اختبار فرضيات الدراسة
154	الفصل السادس : النتائج والتوصيات
154	نتائج الدراسة
158	توصيات الدراسة
160	الدراسات المقترحة
161	المراجع
170	الملاحق
172	ملحق رقم (1): طلب تحكيم الاستبانة
173	ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين
174	ملحق رقم (3): الاستبانة
183	ملحق رقم (4): طلب تسهيل مهمة باحث
184	ملحق رقم (5): طلب توزيع الاستبانة على المبحوثين
185	ملحق رقم (6): بيان اتحاد الموظفين في 2013/11/19
187	ملحق رقم (7): التوزيع الجغرافي لأعضاء الاتحاد
188	ملحق رقم (8): نشرة الاتحاد المتعلقة بالعمل في فترة الإجازات
189	ملحق رقم (9): نشرة الاتحاد بشأن الإجازات
190	ملحق رقم (10): بيان الاتحاد بشأن برامج وأنشطة العطلة الصيفية
191	ملحق رقم (11): بيان الاتحاد بخصوص ما تم التوصل اليه مع الإدارة بشأن الأجور والرواتب
192	ملحق رقم (12): نشرة الاتحاد بخصوص تسهيلات التأمين الصحي
193	ملحق رقم (13): بيان صادر عن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بتاريخ 2011/3/14 بشأن العلوات
194	ملحق رقم (14): بيان الاتحاد المتعلق بتمديد سن التقاعد
195	ملحق رقم (15): بيان الاتحاد المتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صناديق التوفير
196	ملحق رقم (16): فعاليات لجنة المرأة

197	ملحق رقم (17): نموذج لنشرة صادرة عن الاتحاد للعمليات بوكالة الغوث
198	ملحق رقم (18): البيان الصادر عن الاتحاد بتاريخ 2011/3/14 المتعلق بحملة الشهادات العليا

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
34	العلاوات الإدارية	1
35	علاوات الاختصاص	2
91	مجتمع الدراسة	3
93	عينة الدراسة	4
95	درجات مقياس ليكرت الخماسي	5
98	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الأجور والرواتب " والدرجة الكلية للمجال	6
99	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام التأمين الصحي " والدرجة الكلية للمجال	7
101	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الإجازات " والدرجة الكلية للمجال	8
102	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام العلاوات " والدرجة الكلية للمجال	9
104	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة " والدرجة الكلية للمجال	10
106	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " صناديق التوفير " والدرجة الكلية للمجال	11
107	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة	12
109	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	13
110	طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة	14
111	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	15
114	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	16
115	توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية	17
116	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	18
117	توزيع عينة الدراسة حسب قطاع العمل	19
118	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	20
119	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية	21
121	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام الأجور والرواتب "	22

124	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام التأمين الصحي "	23
128	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام الإجازات "	24
131	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام العلاوات "	25
135	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة "	26
138	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " صناديق التوفير "	27
141	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبيان	28
142	أهم الأدوار التي يقوم بها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث	29
145	نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس	30
146	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الفئة العمرية	31
148	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي	32
149	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - قطاع العمل	33
150	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخبرة	34
152	نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الدرجة الوظيفية	35

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	التوزيع الجغرافي لممثلي اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية على المناطق - قطاع غزة	52
2	الهيكل التنظيمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية - قطاع غزة	53
3	عينة الدراسة حسب قطاع العمل	93

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحديد دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين، حيث تناولت الدراسة ستة مجالات تمثل مصالح العاملين وهي الأجور والرواتب، والتأمين الصحي، والإجازات، والعلاوات، وصناديق التوفير، ومكافئة نهاية الخدمة، وقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً العينة العشوائية الطبقية على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (12827) موظفاً والذين يعملون في القطاعات الثلاث الرئيسية لوكالة الغوث في قطاع غزة ألا وهي قطاع التعليم، وقطاع الخدمات العامة، وقطاع العمال، وقد استعان الباحث بالاستبانة كأداة للدراسة، وبرنامج التحليل الإحصائي SPSS كأداة للتحليل الإحصائي، وقد بلغ حجم العينة في حده الأدنى (373) موظفاً، وقام الباحث بتوزيع (460) استبيان، وكانت (412) من الاستبانات المستردة صالحة للتحليل بنسبة (89.6%).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1. هناك دور للاتحاد في تحقيق مصالح العاملين في المجالات محل الدراسة حيث تمايزت آراء الباحثين حول ذلك الدور فقد بلغت نسبة التوافق حول دور الاتحاد في تحقيق مصالح العاملين في مجال الأجور والرواتب (64.54%)، بينما بلغت (61.07%) في مجال التأمين الصحي، و (61.36%) في مجال الإجازات، و (63.29%) في مجال العلاوات، و (66.40%) في مجال صناديق التوفير، بينما بلغت نسبة التوافق حول دور الاتحاد في تحقيق مصالح العاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة (68.44%).
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى كل من السمات الشخصية التالية : الجنس، المؤهل العلمي، قطاع العمل، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية، فيما عدا الفئة العمرية .
3. كما كشفت نتائج الدراسة عن أن اتحاد الموظفين يلعب الدور الأهم - من وجهة نظر الباحثين - في مجال الأجور والرواتب ثم في مجال مكافئة نهاية الخدمة، ثم مجال التأمين الصحي، ثم مجال صناديق التوفير، ومن ثم مجال العلاوات، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال الإجازات .

توصيات الدراسة :

جاءت توصيات الدراسة مصنفة وفق المجالات الست لها، حيث كانت أهم توصيات الدراسة ما يلي: ضرورة أن يواكب الاتحاد التغيرات التي تطرأ في مجال الأجور والرواتب بوتيرة أسرع، وأن يسعى الاتحاد لزيادة درجة التنسيق مع مختلف الجهات ذات العلاقة بالمجال الصحي، مع ضرورة تنظيم الاتحاد لورشات عمل لتوعية العاملين بحقوقهم المتعلقة بنظام الاجازات، وضرورة أن يولي الاتحاد مجال العلاوات درجة أكبر من الاهتمام، وأن يجري الاتحاد زيارات ميدانية دورية للوقوف على أهم مطالب العاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة، وأن يسعى الاتحاد إلى تحسين أداء صناديق التوفير من خلال استمرارية مراقبة أدائها.

Abstract

This study aims to identify the role played by the local staff union at UNRWA in Gaza Strip to keep the interests of the employees. The study dealt with six domains representing these interests such as; wages, salaries, health insurance, leaves, allowances, saving funds and end of year benefits. The researcher adopted the descriptive analytical method and the stratified random sample for the study groups, which consisted of (12827) employees working at UNRWA in three main fields, education, public services and labor. The researcher used the questionnaire as a study tool and SPSS program for data analysis. Minimum number of study sample was (373) employees and the researcher distributed (460) questionnaires and retrieved (412) representing (89.6%).

Study results:

1. The union has a role in keeping employees' interests in the fields of study, as the respondents' opinion varied about that. Percentage of agreement about wages and salaries was (64.54%), (61.07%) for health insurance, (61.36%) for leaves, (63.29%) for allowances and (66.40%) for saving funds. Meanwhile, agreement percentage for end of service benefits was (68.44%).
2. There are statistical dissimilarities among respondents about the role of Arab staff union in keeping employees' interests attributed to the following personal variables; gender, qualification, work field, service years, job grade, except age.
3. According to respondents, the union plays a significant role in the six domains in the following order; wages and salaries, end of service benefits, health insurance, saving funds, allowances and finally leaves.

Study recommendations:

1. Staff union should keep pace with changes that occur in wages and salaries.
2. Union should work to increase coordination with different sides in concern with health sector.
3. Organize awareness workshops for employees to enlighten them about their rights related to leaves.
4. Union should give more concentration for allowances domain.
5. Union should make regular field visits to tackle employees' needs in terms of end of year benefits.
6. Union should work to improve saving funds through controlling their performance.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- متغيرات الدراسة
- فرضيات الدراسة

المقدمة

لكل فرد في المنظمة حاجات ومطالب معينة يسعى الى تحقيقها، منها ما يتحقق بفعل اللوائح والقوانين التي تضمن حقوق الافراد والعاملين داخل المنظمة، ومنها ما يحتاج الى وجود ما هو ابعد من تلك اللوائح القوانين، فلا يمكن للقوانين مهما كانت محكمة ورسينة ان تلبى كل تلك الحاجات والمطالب المتغيرة بتغير الظروف والاحوال، فالبينة التي تعمل المنظمة في اطارها تتسم بالتغير المستمر على كافة الأصعدة، وإذا كان التغير سمة لهذه البيئة فلا يمكن ان نستثني مصالح العاملين في المنظمة ومطالبهم من هذه السمة.

وقد ارتبطت نشأة العمل النقابي تاريخيا بمعاناة العمال وسعيهم لرفع الظلم عنهم، وهي نشأة مرتبطة بحقوق العمال خصوصا، وحقوق الانسان عموما. ولم تقتصر مطالب العمال على تحسين شروط عملهم وأجورهم، بل ارتبطت اولى مطالبهم بأهداف سياسية كالضغط من أجل سن تشريعات تعترف بحق العمال في التنظيم النقابي (شاهين، 2004، ص 5) .

وتعرف منظمة العمال الدولية (ILO) The International Labour Organization النقابات العمالية تحت مسمى النقابات التجارية "Trade Union" بأنها تنظيم من الموظفين غالبا ما يكونون مترابطين بشكل يتجاوز حدود المؤسسة، تسعى عن طريق العمل الجماعي الى حماية أو تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها (Adebisi, 2011, p. 2-3).

وتعتبر النقابات من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دورا مهما وأساسيا في الدفاع عن حقوق العمال والمستخدمين وتحسين ظروف حياتهم وأصبح لها اليوم دورا أكبر في حياة مجتمعاتها وعلى المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فالأمن والرغيف وتلبية مستلزمات الحياة الهائلة اصبحت قضايا مترابطة، والدفاع عن احداها يعني الدفاع عنها بالإجمال (مركز البديل للدراسات، 2010، ص 13) .

كما وتكتسب المنظمات النقابية أهمية متزايدة، فهي في المجتمعات المعاصرة قوة لها وزنها وحضورها نتيجة لتطور وظائفها على الصعيد المهني، باعتبارها تمثل أوسع فئات المجتمع وهم العمال، اذ تهدف الى حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم، وتحسين شروط وظروف عملهم ورفع مستواهم المهني والاجتماعي والثقافي (اورايح، 2010، ص 28) .

فالمنظمة النقابية تأخذ على عاتقها مهام القضايا المختلفة التي تتعرض لها كل يوم ومن أبسط أشكال المساعدة والعون المادي تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية والرياضية والتربوية للجماهير العريضة من العمال، الى دراسة مشكلات العمل والأجور، فتعمل من اجل رفع مستوى المعيشة، والسعي لزيادة

الأجور، وتقليص وقت العمل، وتوسيع التأمينات والضمانات الاجتماعية ضد العوز والبطالة والمرض والشيخوخة، وكسب المزيد من الحقوق المطلوبة، والحريات النقابية (حسن، 1995، ص 215) .

وتعتبر النقابات من أهم مظاهر حياة الطبقة العاملة في البلاد الراقية، كما أن وجودها وانتشارها يعتبر أعظم النتائج المترتبة على قيام الصناعات الكبرى وبمثابة الخطوة الطبيعية التي لا بد لكل أمة أن تخطوها في سبيل تحسين حالة عمالها وتحقيق التوازن بين مختلف طبقاتها فهي من أهم الوسائل التي تحقق مطالب العمال وتدافع عن وجهة نظرهم مما يهدف الى تحسين حالتهم ماديا وأدبيا لما تقوم به من دور هام في بث روح التعاون في نفوس العمال والقيام بالمشروعات الاجتماعية التي تعود عليهم بالخير، فلم يعد غرض النقابة وعملها الاساسي هو حماية الأجور والمحافظة عليها، بل أصبحت مقياسا للتقدم الصناعي والاجتماعي في الدولة، فالعامل عند اشتراكه مع غيره في النقابة فإنما ينظر إليها على انها ستكفل له ارضاء كل حاجاته التي لم تحققها له الدولة والتي لم يرى صاحب العمل ما يدفعه على تحقيقها (عليش، 1990، 23) .

إلا أنه ما زالت بعض الدول عند وضع تشريعاتها المحلية تراعي موازين القوى داخل مجتمعاتها والوزن النسبي لأصحاب الأعمال فيها مما يحيد بالقوانين عن بعض معايير العمل السليمة والمقرة، أو يصيب معاييرها المحلية بالازدواجية وتضارب التوجهات حتى داخل التشريع الواحد بتغليب جانب على آخر في مواقع من التشريع، أو بغض البصر عن حق جلي أو ظلم بين في مواقع أخرى، بحيث أصبحت مخالفة بعض النصوص القانونية لاتفاقيات العمل الدولية- حتى تلك الملزمة للدولة وبعد تصديقها عليها- واضحة (بركات، 2008، ص 4) .

ومن هنا تبرز أهمية وقوف النقابات العمالية الى جانب العاملين في مواجهة أي انحرافات قد تؤدي الى الإخلال بمعايير وظروف العمل، ومناصرة العاملين والمطالبة بحقوقهم أمام أصحاب العمل، لإيجاد حالة من التوازن في بيئة العمل، الأمر الذي سيصب قطعا في مصلحة العاملين والمؤسسة .

مشكلة الدراسة

إن المتابع لما يدور على صعيد عمل الاتحادات العمالية وما يحصل من تجاذبات بين أصحاب العمل والعاملين يمكن له أن يدرك مدى حاجة العاملين لوجود جسد ناظم يعبر عن مطالبهم وآرائهم ويمثل تطلعاتهم أمام أصحاب العمل، جسد تنظيمي قادر على ضبط الإيقاع وكبح جماح الفوضى التي يمكن أن تنشأ نتيجة تشتت مطالب العاملين، أو عدم تفهم أصحاب العمل لتلك المطالب، أو تجاهلها في أسوأ الأحوال، فصيافة

تلك المطالب وترتيبها حسب الأولويات لهو من أبرز مهام الاتحاد التنظيمي، الأمر الذي يساعد العاملين على بلورة ما يسعون لتحقيقه في رؤية واضحة، وأيضاً يساعد أصحاب العمل -على الأقل- أن يتفهموا مطالب العاملين .

ولحتمية تحقيق مطالب العمال، لابد من وجود استمرارية التواصل والتعاون والحوار بين أطراف الإنتاج بهدف استقرار وتوطيد العلاقات بينهما، باعتبارهما طرفين أساسيين ومن شأن الاتفاق بينهما على شروط وظروف العمل أن يعود بالنفع عليهما ومن ثم زيادة وتطور الإنتاج (المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي، 2010، ص 4).

وقد شهدت الآونة الأخيرة وجود حراك ملموس للاتحادات العمالية على الساحة الفلسطينية في سعيها نحو تحقيق مطالب العاملين في مختلف قطاعات العمل، ولعل خير مثال على ذلك الحراك الذي تضطلع به النقابات العمالية - والذي لا زالت تداعياته مستمرة حتى لحظة إعداد هذه الدراسة - قيام اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث بالمطالبة بحقوق العاملين في زيادة رواتبهم، وذلك بناءً على ما أسفرت عنه نتائج المسوحات، وضرورة إنصاف العاملين جميعاً في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشونها حسب ما ذكر بيان اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث .

وفي ظل رفض إدارة الوكالة الاستجابة لمطالب العاملين، لا يزال الاتحاد ينظم الفعاليات تباعاً، بدءاً من تنظيم الوقفات الاحتجاجية مرورا بتعليق الدوام جزئياً، وحتى الإضراب الشامل، كل ذلك يأتي للضغط في اتجاه تحقيق مصالح العاملين، مع تأكيد الاتحاد على إبقاء باب الحوار مفتوحاً مع إدارة الوكالة بما يضمن إحقاق حقوق كافة العاملين كما هو موضح في ملحق رقم (6) (بيان اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث - غزة، بتاريخ 2013/11/19) .

لا شك أن هذا الموضوع لفت انتباه الباحث ودفعه للبحث في غماره في محاولة لرسم ملامح الدور الذي تلعبه الاتحادات العمالية في سعيها نحو تحقيق مصالح العاملين وذلك من خلال إجراء دراسة على اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بطريقة علمية ممنهجة من خلال استخدام أسلوب البحث العلمي .

وتكمن مشكلة الدراسة في السعي نحو تحديد الدور الذي يلعبه اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين، حيث يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث - إقليم قطاع غزة - في تحقيق مصالح العاملين ؟

ومن خلال السؤال الرئيسي السابق يمكن وضع الاسئلة الفرعية التالية :

- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الرواتب والأجور ؟
- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالتأمين الصحي للعاملين؟
- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الاجازات ؟
- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالعلاوات ؟
- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية خدمة العاملين ؟
- ما دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير للعاملين ؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبيها العلمي والعملية كما يلي تفصيلهما :

أ. الأهمية العلمية :

تتمثل القيمة العلمية للدراسة في تناول الباحث لقضية الاتحادات العمالية ودورها في تحقيق مصالح العاملين بأسلوب البحث العلمي خاصة وأنها قضية ذات أبعاد ملموسة قابلة لإجراء أسلوب البحث العلمي عليها وبحاجة الى الوقوف عليها مليا للكشف عن ملامستها بطريقة علمية ممنهجة حيث تمثل الدراسة منطلقا للباحث في سعيه نحو ممارسة اسلوب البحث العلمي وتقصي الامور بطريقة منهجية بشكل علمي ينمي المهارات البحثية لديه الأمر الذي يعتبر نتوجا لدراسة الماجستير ومسعى لنيل درجة الماجستير في تخصص ادارة الاعمال. كما تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في السعي نحو إثراء المكتبة والدراسات العربية بموضوع الاتحادات العمالية والدور الذي تلعبه في سبيل تحقيق مختلف المصالح العمالية، مع الأخذ بالاعتبار حداثة الموضوع وندرة الدراسات العربية في هذا المجال، الامر الذي سيساعد على فهم الدور المنوط بالاتحادات العمالية اتجاه العاملين بشكل أعمق، كما أن هذه الدراسة تأتي كاستجابة لنداءات

وتوصيات باحثين سابقين أبرزهم Shrestha 2012 بضرورة العمل على دراسة موضوع الاتحادات العمالية وأثرها على العاملين بشكل خاص.

ب. الأهمية العملية :

تتبع القيمة العملية للدراسة من ارتباط موضوعها بقضية واقعية أخذت من الصدى ما لا يمكن لأحد إنكاره خاصة في الآونة الأخيرة حيث تم تحقيق العديد من الانجازات للعاملين بفعل زيادة الوعي بأهمية دور الاتحادات العمالية، حيث يتوقع الباحث أن تبلغ القيمة العملية للدراسة ما يمكن أن يسهم كأساس لدى أصحاب العمل والمشغلين في التعرف على طبيعة الاتحاد العمالي والدور الذي يلعبه والمسئولية التي يحملها على عاتقه في سعيه نحو تحقيق مطالب العاملين، ولعل ذلك يتجسد عمليا بطلب إدارة وكالة الغوث في قطاع غزة خطيا من الباحث تزويدها بنسخة من نتائج الدراسة، كما تفيد الدراسة العاملين في المؤسسات من خلال تعريفهم بمعنى وجود اتحاد عمالي يمثلهم أمام اصحاب العمل والفائدة التي يمكن ان تعود عليهم من الانخراط في ذلك الاتحاد ومعنى الالتزام الجماعي لهم بما يوصي به، وأثره على مدى تحقيق مطالبهم واستجابة اصحاب العمل لمطالبهم. كما يمكن أن تفيد الدراسة الاتحادات العمالية المختلفة من خلال وضعها أمام مسؤولياتها وواجباتها والتزاماتها سواء امام العاملين الذين تمثلهم من خلال السعي بشكل دؤوب لتحقيق مصالحهم المشروعة والدفاع عن حقوقهم، أو حتى أمام المشغلين وأصحاب العمل من خلال الالتزام بما يتم الاتفاق عليه والزام العاملين الذين يتم تمثيلهم بذلك .

كما يأمل الباحث أن تفيد الدراسة كل باحث ومهتم بهذا المجال حيث يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة دون الحاجة الى أخذ موافقة الباحث فهو عمل نرجو ان ينتفع به كل معني ونحتسب اننا نتقرب من خلاله الى الله عز وجل .

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى :

- التعرف على دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الرواتب والأجور .

- تحديد دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالتأمين الصحي للعاملين.
- الوقوف على دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الاجازات.
- توضيح طبيعة دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالعلاوات .
- معرفة دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية خدمة العاملين.
- الكشف عن دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير للعاملين.

متغيرات الدراسة

تم تحديد متغيرات الدراسة وتصنيفها الى متغيرات مستقلة وتابعة كما يلي :

أولاً : المتغير المستقل

- ويتمثل في دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة

ثانياً : المتغيرات التابعة

ترتبط المتغيرات التابعة بشكل أساسي بمصالح العاملين والتي تم تحديدها كالآتي :

- نظام الأجور والرواتب،
- التأمين الصحي،
- نظام الاجازات،
- العلاوات،
- مكافئة نهاية الخدمة،
- صناديق التوفير.

فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة بما يلي :

- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالتأمين الصحي للعاملين.
- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات للعاملين.
- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الرواتب والأجور للعاملين .
- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بالعلاوات للعاملين.
- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة للعاملين .
- يؤثر دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير للعاملين.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات الباحثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة على تحقيق مصالح العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس , الفئة العمرية , المؤهل العلمي , قطاع العمل , سنوات الخبرة , التصنيف الوظيفي) .

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول : النقابات العمالية

المبحث الثاني : دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملين

المبحث الثالث : العمل النقابي في الأونروا

مقدمة:

يتناول هذا الفصل النقابات العمالية ودورها في الدفاع عن حقوق العاملين كما ويضيئ بشكل خاص على العمل النقابي داخل وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة، ويقع هذا الفصل في ثلاث مباحث حيث يناقش المبحث الأول النقابات العمالية بشكل عام نشأتها ومفهومها وأنواعها والأهداف التي تصبو إليها وكذلك أهمية وجودها.

في حين يركز المبحث الثاني على ما تقوم به النقابات العمالية من دور لصالح العمال في مجالات عدة كالأجور والرواتب، والتأمين الصحي، والإجازات، والعلاوات، ومكافئة نهاية الخدمة، وصناديق التوفير.

أما المبحث الثالث فيتعمق أكثر في العمل النقابي داخل وكالة الغوث في قطاع غزة حيث يتناول المبحث في بدايته لمحة عن وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة وعملها في قطاع غزة، من ثم يعرج على العمل النقابي داخل أروقة وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة، كما ويسلط الضوء على أنظمة العمل في الأونروا داخل قطاع غزة.

المبحث الأول : النقابات العمالية

تمهيد :

على مر الأزمنة والعصور، عرفت العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل الكثير من المد والجزر وظهور التباينات والاختلافات بل وحتى الصراعات بين الطرفين، فمن زمن كان العاملون فيه عبيدا يجري استغلالهم من قبل اصحاب العمل بأفزع الطرق والوسائل، الى زمن اضحت مسألة الاقرار بحقوق العاملين فيه امرا لا مفر منه امام أصحاب العمل، هناك حكاية كفاح ونضال سطرها العاملون بكل ما توفر لديهم من وسائل واليات عبر مختلف المراحل والازمنة التي مروا بها .

ولقد أدت الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر إلى ظهور الطبقة العاملة، وكان طبيعيا أن تقيم الطبقة الرأسمالية نظاما قانونيا يحترم مصالحها وبالتالي يؤدي إلى استغلال الطبقة العاملة مما أدى إلى ظهور تجمعات عمالية نجحت أصواتها في الدفاع عن حقوق العمال ومواجهة أصحاب الأعمال إلى أن تم الاعتراف بحق العمال في تنظيم نقابات خاصة بهم لتحقيق مطالبهم والدفاع عن مصالحهم (المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي، 2010، ص 4).

ولم تقتصر مطالب العمال على تحسين شروط عملهم وأجورهم، بل ارتبطت أولى مطالبهم بأهداف سياسية كالضغط من أجل سن تشريعات تعترف بحق العمال في التنظيم النقابي وتعميم بعض الحقوق على جميع المواطنين على قدم المساواة، كحق الانتخاب والحق في التعليم وقد حققت النقابات في كثير من أنحاء العالم إنجازات عظيمة على صعيد الحقوق والحريات وبناء وتعزيز الديمقراطية (شاهين، 2004، ص 5).

لقد كان نمو النقابات وتطورها يتميز تاريخيا بعدة مراحل نمو متميزة، وكان من شأن تلك المراحل أن تحدث كاستجابة لظواهر اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو تشريعية أو لمزيج من هذه الظواهر (حسن، 1995، ص 218).

وقد أقرت الحكومات والدول بحقوق العمال باعتبارها السبيل لإرساء السلام العالمي والدائم، وكانت تلك هي البداية الحقيقية للاعتراف بحقوق الإنسان واحترامها، فالإنسان يستحق أينما كان وفي كل الظروف وبغير استثناء حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية، وأخرى سياسية ومدنية، تستند إلى معايير قانونية تحميها معاهدات موائيق دولية وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية، والتي تفرض جميعها التزامات باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها وحمايتها والوفاء بها (بركات، 2008، ص 3).

ونجد أن الحوار الاجتماعي في مجال علاقات العمل ظهر حلاً مهماً وجوهرياً لكل المشاكل التي قد تؤدي إلى المظاهرات العمالية أو الإضرابات، باعتباره مرحلة مهمة يتحاور فيها أصحاب الشأن، لعلهم يجدون الحلول المناسبة قبل تفاقم المشكلة والدخول في الإضرابات التي غالباً ما يكون لها جوانب سلبية على سير دولاب العمل والإنتاج (مؤتمر العمل العربي، 2011، ص 2) .

والواقع أن هدف النقابات العمالية الذي تعمل على التوصل إليه، هو الحد الأقصى من الفوائد لأعضائها، ودون إحجاف لأمنهم في المستقبل، كما أنهم يرغبون في بقاء أجور أعضائهم في تضخم متواصل وأن يتناسب مع تزايد مستوى السوق، وأن تعكس أية زيادة في رخاء المؤسسة، ولذلك عند التعامل مع النقابات العمالية على الإدارة أن تتذكر أن الكثيرين الآن لديهم إدارات أبحاث متفوقة، تقدم معلومات شاملة عن مستويات الأجور ونظم الأجور بصفة عامة (حسن، 1995، ص 180-181).

إن الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط أشد الارتباط بالنظام السياسي السائد وبحجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتوفرة، من هنا تتحدد قوة وضعف النقابات ، ولعل هذا الدور الذي تلعبه النقابات في حياة الفرد والمجتمع ما دفع المجتمع الدولي إلى تبني الحق في قيامها وذلك من أجل تحسين ظروف المعيشة للمواطن وتعزيز الحياة الديمقراطية (مركز البديل للدراسات، 2010، ص 13) .

وسنستعرض هنا لمحة عامة عن تاريخ النقابات العمالية، كما سنتطرق إلى مفهوم النقابات العمالية استناداً لما تناولته الأدبيات السابقة في هذا المجال، كما سيتم التعرّيج على أنواع النقابات العمالية، وكذلك التعرف على أهداف العمل النقابي، والأهمية من وراء وجود النقابات العمالية .

أولا : تاريخ تطور النقابات العمالية

تختلف الروايات حول نشأة النقابات العمالية - محل الدراسة - بيد أن دراسات عديدة تشير الى أن التطور التاريخي للحركة النقابية في كل من المملكة المتحدة (إنجلترا) والولايات المتحدة الأمريكية يرجع أساسا إلى قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر نتيجة للاختراعات الحديثة واكتشاف الآلات وتطويرها واستخدامها في الصناعة بأعداد كبيرة الأمر الذي أدى إلى هجرة العمال من الريف إلى المدن سعيا وراء أبواب الرزق وظهور طبقة من الرأسماليين مهمتها جمع الأموال للمشروعات الاقتصادية الكبيرة وزيادة الطلب على الأيدي العاملة من الرجال والنساء والأطفال (حسن، 1995، ص 178-179) .

وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من انتشار للمصانع، كذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه الى العمل الجماعي، فالمصنع يتطلب عدد كبير من العمال ومراحل عمل متنوعة، فأصبح نسقا معقدا، جميع أجزائه البنوية متداخلة، متساندة ومتكاملة وظيفيا (حنان، 2010، ص 7).

والواقع أن قيام النقابات يرتبط ارتباطا وثيقا بالثورة الصناعية، ذلك أن الصناعة تسببت في تجميع أعداد ضخمة من العمال في أماكن العمل، وكان لهذا التجمع أثره في خلق روابط واتصالات بينهم، وفي تنمية الإحساس الجماعي بضرورة النضال المشترك من أجل رفع مستوى معيشة العمال، وتحسين ظروف عملهم، حيث كانوا يشتغلون فترات عمل يومية تتراوح بين 12-16 ساعة في ظروف عمل سيئة ويتقاضون أجورا لا تكاد تكفي القوت الضروري، بدون اية رعاية أو ضمانات تبعث في نفس العامل اطمئنانا على يومه أو غده (حسن، 1995، ص 174) .

وأهم ما كان يميزها (الثورة الصناعية)، ظهور الآلات والمصانع الكبيرة واستغناءها أحيانا عن العمال، واحتياجها أحيانا إلى عمالة متخصصة، كما أدى ذلك إلى سوء ظروف العمل (ساعات عمل طويلة، ضوضاء، أتربة، أبخرة، وغيرها...)، كما أدى الأمر إلى ظهور فئة ملاحظين ومشرفين أساءوا أحيانا الى العاملين تحت امرتهم، كما أدى الأمر أيضا إلى رقابة و روتينية العمل وسأم العاملين، ولقد أظهرت هذه الفترة الاحتياج الى ضرورة تحسين ظروف العاملين (سيد، 2008، ص 10) .

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات النقابية للعاملين في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، في مجتمع الصناعة اليدوية والميكانيكية ثم في الصناعات نصف آلية، حيث تشكلت النقابات في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج. كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد نظمت الحركة

النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية فقد بدأت فيها تحت اسم "فرسان العمل" (شطبي، 2010، ص 7).

لقد أدت الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر إلى ظهور الطبقة العاملة، وكان طبيعيا أن تقيم الطبقة الرأسمالية نظاما قانونيا يحترم مصالحها وبالتالي يؤدي إلى استغلال الطبقة العاملة مما أدى إلى ظهور تجمعات عمالية نجحت أصواتها في الدفاع عن حقوق العمال ومواجهة أصحاب الأعمال إلى أن تم الاعتراف بحق العمال في تنظيم نقابات خاصة بهم لتحقيق مطالبهم والدفاع عن مصالحهم (المؤتمر الإقليمي العربي حول الحوار الاجتماعي، 2010، ص 4) .

غير أن بعض الباحثين يتحدث عن ازدهار النقابات مع قيام الدولة العباسية وانتشار الافكار والفلسفات والمدارس المذهبية، وقد نجد من يشير الى وجود فكرة النقابات منذ زمن المسلمين الأوائل حيث انتجت الحياة المهنية والحرفية اشكالا من العلاقات توزعت بين النقابات والروابط والطوائف المهنية والحرفية فقد اختارت هذه النقابات و الروابط شخصيات التصوف الاسلامي، ليكونوا دائما وابدا شيوخ مشايخهم ونقبائهم مثل الصحابي ابوذر الغفاري، وسلمان الفارسي، وبلال الحبشي، وعبدالله بن العباس، وعمر بن امية، وبريقة الاسلامي وابو الدرداء العامري وغيرهم، وكانت هذه النقابات عبارة عن تجمعات حرفية ومهنية وصناعية ينتسب اليها الصناع ومن يعمل في الحرفة الواحدة او عدد من الحرف القريبة من بعضها وكان لكل نقابة ادارتها وشيوخها المنتخبين وداياتها، ومن وظيفتها مساعدة اعضائها والحفاظ على المهنة واسرارها وتطويرها وتنظيم انتاجها ودقة صناعتها وتقدير اسعارها والاجور وايام العمل واوقاته (المرياطي، 2002، ص 57) .

لقد كان لإنشاء النقابات عبر التاريخ غايات عديدة ومتنوعة، فعلى سبيل المثال ومن خلال ما سبق نلاحظ أنه لم تكن الغاية من وراء وجود النقابات في عهد المسلمين الاوائل القيام بالدفاع عن حقوق أعضائها وذلك لعدم الحاجة الى ذلك بسبب توفر مقومات العدالة الاجتماعية في عصر الدولة الاسلامية والتي كانت كفيلة بحفظ حقوق الأفراد قبل الجماعات، فكانت النقابات في ذلك العصر تعمل على تنظيم العمل والحفاظ على المهنة وأسرارها ومساعدة القائمين عليها وتقدير الأسعار والأجور، ناهيك عن اختلاف طبيعة علاقات العمل في تلك الفترة، ومن هنا يمكن القول ان تاريخ انشاء النقابات العمالية بمفهومها الحالي والهادفة بشكل اساسي للدفاع عن حقوق العاملين يرتبط بالفترة التي شهدت تجاهل حقوق العاملين من قبل اصحاب العمل في عصر الأنظمة المستبدة ووعي العاملين بضرورة تكتلهم امام اصحاب العمل، والعمل على تكوين جسد نقابي يمثلهم ويدافع عن حقوقهم وينظم مصالحهم .

فإذا أردنا أن نعالج الحركة النقابية وتطورها في دولة ما، فعلينا أولاً أن نرجع إلى مجتمع هذه الدولة، لأن مقومات وملابسات هذا المجتمع تنعكس على الحركة النقابية، فتؤدي أولاً إلى ظهور الحركة النقابية بصورة متميزة عن صورة نشأتها في دول أخرى، ثم نتابع هذه المقومات والملابسات وهي تدفع الحركة النقابية الناشئة لسلوك هذا الطريق أو تلك، وقد تضع أمامها صعوبات تحكم عليها بالفشل مرة أخرى قبل أن تنجح في تجاوزها . . . أو تعطيها صفة معينة أو تؤخر ظهورها .. إلخ (البنا، 1995، ص 8).

ثانياً : مفهوم النقابات العمالية

نظراً لتطور الحركة العمالية عبر التاريخ فإن ذلك أدى إلى ظهور أشكال مختلفة من التنظيمات النقابية تعددت غاياتها ومهامها بل وحتى تعددت مسمياتها، وبالتالي ظهرت لدينا تعريفات عديدة للنقابات العمالية، حيث سنقوم في هذا المجال بالتعريخ على عدد من التعاريف التي وضعتها الأدبيات السابقة في هذا المجال . فمن التعريفات التي تناولت مفهوم النقابات العمالية ما يلي :

النقابة العمالية هي تمثيل منظم للمصالح الجماعية للعاملين (Czarzasty , 2012, p. 132) .أو هي تجمعات منظمة للعاملين والتي تتصل مع أرباب العمل بشأن مختلف القضايا المتعلقة بظروف تشغيل أعضائها (Adefolaju , 2013, p. 97)

وكان تعريفها تحت مسمى الاتحادات الصناعية "Industrial Association" أنها عبارة عن منظمات غير هادفة للربح، ذات أنشطة مصممة لدعم وتشجيع القطاع الذي تمثله، حيث تتألف تلك المنظمات من أفراد وأعضاء لهم مصالح وأسس مشتركة (Petrusevich , 2005, p. 32).

فهي عبارة عن اتحاد من العمال ينشأ من أجل تحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية وتتفاوض نيابة عن أعضائها في تحديد الأجور وظروف العمل (الصوص، 2011، ص 143) .

وهي عبارة عن اتحاد من العمال يقوم بالمفاوضة الجماعية مع المشغلين بشأن ما يتعلق بظروف وشروط التشغيل . (Earber , 2001, p. 1)

ويعرفها Mosquera (2007) بأنها مجموعة متحدة من الموظفين منظمين معاً لتحسين ظروف العمل والمصالح الاقتصادية والاحترام من خلال عملية المفاوضة الجماعية مع المشغلين (Mosquera , 2007, p. 11).

وتعرف منظمة العمال الدولية (ILO) The International Labour Organization النقابات العمالية تحت مسمى النقابات التجارية "Trade Union" بأنها تنظيم من الموظفين غالبا ما يكونون مترابطين بشكل يتجاوز حدود المؤسسة، تسعى عن طريق العمل الجماعي الى حماية أو تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها (Adebisi , 2011, p. 2-3).

أما المادة رقم (1) من قانون العمل الفلسطيني وبالتحديد قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م في الباب الأول وفي الفصل الأول منه يعرف النقابة بأنها أي تنظيم مهني يشكل وفقا للقانون (قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، المادة 1).

وترى حنان (2010) أن النقابة العمالية هي تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد (حنان، 2010، ص 11).

وتعتبر النقابات بمثابة منظمات تناضل بهدف تأمين مصالح أعضائها مثل تحقيق مكاسب مالية كزيادة الأجور والعلاوات والبدلات ومستحقات التأمين المختلفة ومدفوعات العمل الإضافي بالإضافة الى المزايا غير المادية كالأمن الوظيفي، وتوفير مكان عمل لائق ووسائل الراحة والمرافق الترفيهية ، وتقليل الخوف من رب العمل من خلال عمليات المفاوضة الجماعية (Khan , 2010, p. 79).

ثالثا : أنواع النقابات : (Rehman , 2003)

هناك خمس انواع أساسية للنقابات وهي النقابات الحرفية ، النقابات الصناعية ، نقابات الموظفين ، النقابات العامة، نقابات المؤسسات .

1) النقابات الحرفية : Craft Union

هي النقابات التي تضم العاملين في حرفة معينة ويمتلكون المهارات اللازمة لها بغض النظر عن الشركات أو المؤسسات التي يعملون بها، ولها خصائص عديدة، فالعضوية في هذه النقابات مقتصرة على من يمتلكون المهارات الحرفية المطلوبة، كما ان البعض من هذه النقابات يشترط على الاعضاء ان يخضعوا لفترة من التدريب او ما يعرف بالتلمذة الصناعية ليحصلوا على المهارات اللازمة .

تعمل هذه النقابات بشكل رئيسي على الحفاظ على مستوى معين من المعايير المطلوبة والتدريب الصناعي والمؤهلات الملائمة لسوق العمل، ويتميز هذا النوع من النقابات بصغر حجمه، كما ان أعضائها لديهم الكثير من القواسم المشتركة من حيث الخبرة والتجربة .

(2) النقابات الصناعية : Industrial Union

هذا النوع من النقابات اكثر اتساعا وانفتاحا من النقابات الحرفية، حيث يضم العاملين في نفس القطاع الصناعي بغض النظر عن طبيعة المهارات التي يمتلكونها او المتطلبات الوظيفية الخاصة بهم، وتعتبر اكبر حجما من النقابات الحرفية، وبالتالي فإن عملية المفاوضة الجماعية هنا اكثر فاعلية .

(3) نقابات الموظفين : Staff Union

وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والادارية والفنية بعيدا عن الحرف، وترتبط بشكل أساسي بالأعمال المرتبطة بالمكاتب .

(4) النقابات العامة : General Union

ظهر هذا النوع من النقابات بسبب وجود الكثير من العمال غير المهرة والذين لم يتمكنوا من الانضمام الى نقابة الحرفيين لما تشترطه من قيود سبق ذكرها، هذا النوع من النقابات يضم شريحة واسعة من العمال، وتتبع قوتها من كبر عدد أعضائها .

(5) النقابات المؤسسية : House Union

أعضاء هذه النقابات يكونون من نفس المؤسسة، بغض النظر عن طبيعة مهاراتهم او وظائفهم، وقد اشتهر هذا النوع من النقابات في بلدان مثل كوريا واليابان، حيث تهدف الى بث روح الولاء للمؤسسة بين العاملين، وتوطيد العلاقات المباشرة بين ادارة المؤسسة والعاملين . مع مراعاة ان هذا النوع من النقابات لا يكون فعالا إلا عند وجود حالة من الثقة المتبادلة بين ادارة المؤسسة والعاملين، حيث يشكك البعض في قدرة هذه النقابات على الدفاع عن حقوق أعضائها وذلك لاحتمالية خضوعها للضغوطات الداخلية من قبل الادارة، كما انها تفتقر للدعم الخارجي من النقابات الاخرى.

رابعاً : أهداف العمل النقابي

- حسب المادة (11) من مشروع القانون الفلسطيني للنقابات العمالية لسنة 2004، فإن التنظيم النقابي يهدف إلى تحقيق الأتي(مشروع القانون الفلسطيني للنقابات العمالية لسنة 2004، المادة 11) :
- 1) حماية الحقوق المشروعة لأعضاء النقابة والدفاع عن حقوقهم ورعاية مصالحهم وتحسين شروط وظروف عملهم بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية .
 - 2) تنمية الوعي الثقافي والمهني ورفع المستوى الاجتماعي والصحي والاقتصادي لأعضائها .
 - 3) الحفاظ على استقلالية الحركة النقابية والعمل على احترام معايير العمل وترسيخ مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان في ممارسة العمل النقابي .
 - 4) تمثيل العمال وأصحاب العمل محليا وعربيا ودوليا في الهيئات ذات العلاقة بمصالحهم، وخاصة هيئات الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي بكافة مستوياته .
 - 5) يحق للنقابة خدمة لأعضائها انشاء صناديق الادخار والتقاعد والتأمين الصحي والجمعيات التعاونية والنادي الرياضية والمراكز الصحية والثقافية والوحدات السكنية ودور الحضانه ورياض الأطفال، وفقا لأحكام القوانين المنظمة لهذه النشاطات .
- ويرى الأمين (2008) بأنه ينبغي التمييز بين ما سبق من أهداف مباشرة وبين الهدف الإستراتيجي للعمل النقابي، فعلى المستوى الاستراتيجي يعتبر الاستغلال هو السبب الرئيسي والجوهري لما يعانيه العمال من مشاكل اجتماعية، وفي المجتمع الرأسمالي يؤدي العمل النقابي في مستواه المباشر إلى تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على الاستغلال فالمكتسبات التي يحققها العمال في ظل موازين قوى ايجابية يتم التراجع عنها في فترة الأزمات وفي ظل موازين قوى سلبية حيث يتم ضرب العديد من الحقوق الأساسية بما في ذلك الحق في الشغل نفسه .
- فالعمل النقابي إذا حصر في مستواه المباشر يظل عملا 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) .

خامسا :أهمية النقابات العمالية

تعتبر النقابات من أهم مظاهر حياة الطبقة العاملة في البلاد الراقية، كما أن وجودها وانتشارها يعتبر أعظم النتائج المترتبة على قيام الصناعات الكبرى وبمثابة الخطوة الطبيعية التي لا بد لكل أمة أن تخطوها في سبيل تحسين حالة عمالها وتحقيق التوازن بين مختلف طبقاتها فهي من أهم الوسائل التي تحقق مطالب العمال وتدافع عن وجهة نظرهم مما يهدف الى تحسين حالتهم ماديا وأدبيا لما تقوم به من دور هام في بث روح التعاون في نفوس العمال والقيام بالمشروعات الاجتماعية التي تعود عليهم بالخير، فلم يعد غرض النقابة وعملها الاساسي هو حماية الأجور والمحافظة عليها، بل أصبحت مقياسا للتقدم الصناعي والاجتماعي في الدولة، فالعامل عند اشتراكه مع غيره في النقابة فإنما ينظر اليها على انها ستكفل له ارضاء كل حاجاته التي لم تحققها له الدولة والتي لم يرى صاحب العمل ما يدفعه على تحقيقها (عليش، 1990، ص 38) .

ويرى (Rehman 2003) أن من أهم الاسباب التي تدفع العاملين للانضمام الى النقابات العمالية ما يلي :

- توفير مستوى افضل من الاجور وظروف العمل : حيث يرى الكثير من العاملين ان انضمامهم الى نقابات عمالية تخوض عمليات مفاوضة جماعية باسمهم يسهم الى حد كبير في حصولهم على مستوى اعلى من الاجور وكذلك مستوى افضل من ظروف العمل، الامر الذي يصعب عليهم تحقيقه فرادى .
- الأمان الوظيفي : حيث يشعر العاملون بدرجة أعلى من الامان في ظل ابرام الاتفاقيات الجماعية، فهم يدركون بأنه لا يمكن لاصحاب العمل طردهم او فصلهم، دون وجود سبب منطقي لذلك على الاقل . وبالتالي يمكن للعاملين الاعتماد على التنظيم النقابي لضمان ان تتم معاملتهم بشكل منصف في مكان العمل.
- الحاجة الاجتماعية : يتمكن اعضاء النقابة من العاملين من التواصل مع زملاء العمل من الاقسام أو حتى المؤسسات الاخرى، حيث يلتقون في المناسبات الاجتماعية التي تنظمها النقابة .
- ضغط الزملاء : بعض العاملين ينضمون الى النقابة لأن زملائهم أعضاء في تلك النقابة، فهم لا يريدون أن يتم تجاهلهم او استبعادهم .

- تحقيق الذات : إن هدف بعض العاملين من انضمامهم للنقابة هو السعي لخدمة غيرهم من العاملين، وبالتالي فهم يستمدون نوعا من ارضاء الذات من خلال انخراطهم في العمل النقابي والانشطة ذات الاغراض الخيرية .

المبحث الثاني : دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملين

تمهيد :

حقوق العمال، كغيرها من الحقوق، مبنية بالأساس على طبيعة العنصر الإنساني وكرامته السامية، فحقوق العمال هي حقوق ضرورية ومهمة تعزز وتدعم كرامة الإنسان (Kimera , 2010, p. 21) ، فالإنسان لا يحس بإنسانيته عندما لا تتوفر له الظروف المادية المواتية للحياة الكريمة من أجر كاف، وساعات عمل محدودة، ورعاية للصحة، الخ... (البناء، 1992، ص 14) .

ووفقا للدليل التدريبي الذي أعدته جامعة منيسوتا لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (2000) فقد كانت ألوان النضال التي خاضها العمال من العوامل الأساسية التي أدت الى الإقرار بعدد كبير من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى الأخص، بطبيعة الحال، الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه، وحتى قبل أن تبرز الأمم المتحدة الى الوجود، أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الانسان، كانت منظمة العمل الدولية تعمل على وضع وإعمال طائفة واسعة من الصكوك المتعلقة بحقوق العمال . وكان من نتيجة الجهود الدؤوبة التي بذلت على امتداد عقود متوالية على المستويين الدولي والوطني - وفي طليعتها المبادرات العمالية في عدد كبير من البلدان - أن أصبحت لدينا صكوك لحقوق الانسان المتعلقة بالعمل تمتاز بدرجة عالية من الإحكام .

وقد وضعت منظمة العمل الدولية حجر الأساس لشريعة معايير العمل الدولية منذ تأسيسها عام 1919 فأصدرت مئات الاتفاقيات والتوصيات في مختلف مجالات العمل، حتى بات هناك ما يسمى بالشريعة الدولية لحقوق العمل الأساسية والتي تكاد تكون ملزمة للعالم أجمع، حكومات وعمال وأصحاب أعمال. إلا أنه مازالت بعض الدول عند وضع تشريعاتها المحلية تراعي موازين القوى داخل مجتمعاتها والوزن النسبي لأصحاب الأعمال فيها مما يحيد بالقوانين عن بعض معايير العمل السليمة والمقرة، أو يصيب معاييرها المحلية بالازدواجية وتضارب التوجهات حتى داخل التشريع الواحد بتغليب جانب على آخر في مواقع من التشريع، أو بغض البصر عن حق جلي أو ظلم بين في مواقع أخرى، بحيث أصبحت مخالفة بعض النصوص القانونية لاتفاقيات العمل الدولية- حتى تلك الملزمة للدولة وبعد تصديقها عليها- واضحة. (بركات، 2008، ص 4)

ومن هنا تبرز أهمية وقوف النقابات العمالية الى جانب العاملين في مواجهة اي انحرافات قد تؤدي الى الإخلال بمعايير وظروف العمل، ومناصرة العاملين والمطالبة بحقوقهم أمام أصحاب العمل، لايجاد حالة من التوازن في بيئة العمل، الأمر الذي سيصب قطعا في مصلحة العاملين والمؤسسة .

أولاً : الأجور والرواتب

قانون العمل الفلسطيني وبالتحديد قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، يعرف الاجر الأساسي بأنه المقابل النقدي و / أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيا كان نوعها (قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المادة 1) .

والأجر عنصر مهم لكل من رب العمل والعامل، بالنسبة لرب العمل هو يمثل أحد أكبر بنود التكلفة في المؤسسة، اما بالنسبة للعامل فهو يشكل وسيلة لتحقيق حاجاته التي قد تكون حاجات اجتماعية او نفسية او سياسية او اقتصادية، اضافة الى ذلك فإن الأجر يعتبر المصدر الرئيسي للخلاف وعدم التوافق والذي قد ينتج عنه نزاع داخل المؤسسة (Fapohunda , 2012, p. 72) .

ولا يوجد طريقة أكثر حيوية لتأمين علاقة منصفة بين العاملين وأصحاب العمل من الأجور . حيث يتم بناء العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل على أساس الأجر الذي هو عبارة عن مقابل منصف عن العمل المنجز. ومن الجدير ملاحظة ان دفع الاجور هو أول التزام بالنسبة لأرباب العمل، حيث انه يأخذ الأولوية على ما سواه . وإنه لظلم فادح ان يتم رفض دفع الأجر المنصف، او ان لا يتم اعطائه في الوقت الملائم وبما يتناسب مع العمل المنجز (Kimera , 2010, p. 22) ، فوفقاً لأحكام القانون يعتبر أجر العامل من الديون الممتازة (قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ، المادة 85) .

فأجر العامل يعتبر من أدق الأمور التي تتضمنها شروط العمل، إذ هو شرط يمس حياة العامل المادية والمعنوية والاجتماعية، كما انه يمس طبيعة العلاقات بينه وبين صاحب العمل، علاوة على ما يعكسه من آثار على الاقتصاد القائم بصفة عامة وعلى الانتاج بصفة خاصة وكذا على جميع مظاهر الحياة الأخرى (عليش،1990، ص51) .

ويتميز الاجر العادل بمراعاة العدالة المتبادلة والتي تستدعي التوازن بين الأجر والخدمة المقدمة – والتي يعرفها المصدر بأنها العدالة التي تتطلب مفايضة السلع أو الخدمات بقيم دقيقة المساواة لها- . كما انه لا ينبغي توفر العدالة المتبادلة فحسب وانما ايضا يجب توفر العدالة الاجتماعية – والتي يعرفها المصدر بأنها العدالة التي تتجاوز قيمة المفعول به من العمل المقدم، حيث تشمل ايضا كرامة الفاعل لذلك العمل ومقدم الخدمة – . فالاجر العادل هو وسيلة ملموسة للتحقق من عدالة النظام الاقتصادي والاجتماعي برمته، وفي كل الأحوال، هو وسيلة لتقدير كرامة العاملين (Kimera , 2010) .

وقبل أن يؤسس العمال النقابات كان الذي يحدد الأجور هو قانون العرض والطلب، ولما كان عدد العمال اكثر من عدد الوظائف فقد هبطت الأجور... حتى يصل الأجر الى الكفاف الذي لو نزلت عنه لمات

عدد من العمال جوعا، ولو مات عدد من العمال جوعا لقل عددهم ولو قل عددهم لارتفع أجرهم، وهذا هو قانون الأجر الحديدي الذي حدد للعامل جحيما لا يموت فيه ولا يحيا (البناء، 1992، ص 9) .

أما وفقا للقانون الفلسطيني فلا يجوز أن يقل أجر العامل عن الحد الأدنى المقرر قانونا (قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م ، المادة 89)، وينص الاتفاق الذي وقع من قبل أطراف العمل الثلاث: القطاع الخاص، والنقابات العمالية، والحكومة، على أن يكون الحد الأدنى للأجور الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية وفي جميع القطاعات 1450 شيقلا، وأن يكون الحد الأدنى للأجور لعمال المياومة، خاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم إضافة إلى العمال الموسميين، 65 شيقلا يوميا، وأن يكون الحد الأدنى للأجور لساعة العمل الواحدة للعامل 8.5 شيقل.

كما جرى الاتفاق على أن يبدأ العمل بالحد الأدنى للأجور المقرر ابتداء من تاريخ 1-1-2013، على أن تستغل الفترة السابقة لهذا التاريخ لتسوية أوضاع عمال بعض المنشآت التي يتقاضى عمالها أجورا أقل من الحد الأدنى المقرر بشكل منسجم مع أحكام قانون العمل الفلسطيني (موقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 12/10/2013) .

وغالبا ما تميل الدراسات الاقتصادية إلى تجاهل العوامل الاجتماعية المرتبطة بالأجور، في المقابل نجد ان الدراسات المتعلقة بالعلاقات الصناعية تتجاهل العوامل الاقتصادية المرتبطة بالأجور، لكن عمليا الأجور تتأثر بكل من العوامل الاجتماعية والاقتصادية . فهناك أهمية كبيرة للقوى الاجتماعية ولكن قد لا يتم التعامل معها لطبيعتها الاجتماعية حيث أنه يصعب قياسها. فمن المستحيل أن نقدر بشكل دقيق مدى مساهمة العوامل الاجتماعية فيما يتعلق بالأجور، على الرغم من وجود ما يدل على أنها تلعب دورا لا يستهان به، لذلك فإن تجاهل العوامل والمعطيات الاجتماعية بالنسبة للأجور قد تؤدي الى نتائج مضللة (Preston , 1998) . وهنا يجب أن تلعب النقابات العمالية دورا فاعلا بالتعاون مع ادارة المنشأة في تحسين مستوى الأجور للعاملين بما يتلائم مع المعطيات الاقتصادية والاجتماعية في ظل بيئة العمل .

ويشير الصوص (2011) الى واجب النقابات العمالية في العمل مع ادارة المنشأة على احداث حالة من التوازن " قدر الامكان " بين اتجاهاين متناقضين وهما :

1- أن مجموع الرواتب والأجور المدفوعة يجب أن يبقى ضمن المستوى الذي لا يؤثر على الإمكانات المادية للمؤسسة وربحياتها .

2- أن الرواتب والأجور المدفوعة الى العاملين يجب أن ترضي العمال وأن تزيد الدافع لديهم للعمل وزيادة الانتاجية وتعميق ولائهم للمنظمة .

فالإخلال بالجانب الأول سيؤدي الى تقليل الربح وبالتالي الخسارة للمنشأة وتدمير لمصادرها المالية وربما قدرتها على البقاء، أما الإخلال بالجانب الثاني سيؤدي الى إحداث حالة من عدم الرضا لدى العاملين وامتعضهم على شكل اضطرابات واحتجاجات تؤدي في النهاية الى ضعف الانتاج وفقدان المبيعات والأرباح وبالتالي انهيار المنشأة (الصوص، 2011، ص 85) .

وتشير وثيقة صادرة عن مكتب العمل الدولي بجنيف الى ان المفاوضات الجماعية تبقى المؤسسة الوحيدة الأكثر أهمية والتي يمكن من خلالها للشركاء الاجتماعيين أن يتفاوضوا مباشرة بشأن ما يتعلق بالأجور، كما تشير الوثيقة أيضا الى أن الضلوع في المفاوضات الجماعية واعلام العامل واستشارته ومشاركته تعتبر سمات مميزة لأي منشأة مستدامة . كما اضافت الوثيقة أن هناك أمثلة حديثة تبين أن الدور الذي تضطلع به نقابات العمال في الربط بين الأجور ونتاجية العمل يبقى ايضا قويا خلال فترات الازمة . حتى أن أكبر تراجع طويل الامد في نصيب الأجور والذي عانى منه قطاع التصنيع عموما عزي في جانب منه الى ضعف نقابات العمال والمفاوضة الجماعية (مكتب العمل الدولي، 2011) .

ويمكن لنا تسليط الضوء بشكل سريع على دور النقابات العمالية فيما يتعلق بالأجور والرواتب تحديدا في مجموعة من الدول، فالقيام بعمليات المفاوضات الجماعية بما يتعلق بالأجور وغيرها من ظروف العمل يعتبر جزءاً من المهام الملقاة على عاتق النقابات واتحادات الموظفين في أسبانيا، أما في فرنسا فإنه من حق النقابات العمالية واتحادات الموظفين التي تعمل في المنشآت التي تضم اكثر من 50 موظف الحصول على أجر يعادل 15 ساعة عمل مقابل القيام بأداء واجبها كممثل للعاملين تضطلع بالعديد من المهام والتي من ضمنها رفع الشكاوى والتظلمات المتعلقة بالأجور والرواتب سواء الجماعية او الفردية للمشغلين، كما تكون المنشأة ملزمة بتسليم تقرير سنوي مكتوب للنقابة العمالية يبين عدة أمور تتعلق بالمنشأة والعاملين، من ضمنها البيانات المتعلقة بالأجور، كمجمل الأجور المدفوعة وهياكل الاجور .

أما في النمسا فليس من شأن النقابات العمالية أن تتدخل في الأجور، بينما في بريطانيا تعتبر المفاوضات بشأن الأجور وغيرها من ظروف العمل من المهام الأساسية للنقابات العمالية في القطاع الخاص، أما في القطاع العام فإن النقابات العمالية تكون أقل انخراطا في عمليات المفاوضات، وفي السويد تلعب النقابات دورا مهما في عمليات المفاوضات بشأن الأجور وغيرها من ظروف العمل، حيث يكون المشغل ملزم بوضع النقابة في صورة الوضع الاقتصادي العام للمؤسسة .

في الدانمارك تمارس النقابات العمالية دورها في تمثيل مصالح العاملين حيث تمتلك صلاحيات بالمفاوضة بما يتعلق بالأجور وساعات العمل وغيرها من القضايا . وفي هولندا تعمل النقابات على التفاوض بشأن ما يتعلق بالعاملين من ظروف عمل منها الأجور والرواتب . وفي جمهورية التشيك يعتبر من حق

النقابات العمالية ان يتم اعلامها بكل ما يتعلق بالتغيرات في الأجور ومستويات الرواتب للوظائف حيث يتم التشاور معهم .

في المجر يكون أرباب العمل ملزمين بإعلام النقابات العمالية بقضايا متعددة من ضمنها أثر دفع الأجور على الوضع المالي للمؤسسة، وواجب النقابات أن تقوم بالنظر في كل ما يرتبط بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية للعاملين . في لاتفيا يتم التشاور مع النقابات العمالية الممثلة للعاملين من قبل أصحاب العمل بشأن ما يتعلق بظروف العمل ومن أبرزها القضايا التي يمكن ان تؤثر على الأجور والرواتب، كما يتم وضع النقابات العمالية في صورة الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة، كما تعمل لوائح وتوجيهات الاتحاد الأوروبي على تعزيز ودعم دور النقابات العمالية، من خلال تحديدها لما هو مطلوب لإبلاغها والتشاور معها (Jevtic , 2012) .

وفي دراسة حول أهمية النقابات في المفاوضات الجماعية في ظل سوق العمل الصناعي في البلدان النامية والتي أجريت في البرازيل، أشارت النتائج الى مساهمة النقابات في تحسين مستوى الأجور، حيث أن العاملين المنتسبين للنقابات يحصلون على اجور أعلى، كما أن النقابات تلعب دورا لا يستهان به في احداث تغيرات في الأجور في سوق العمل لصالح العاملين المنتسبين للنقابات، إضافة الى أن العامل عندما ينضم إلى النقابة يصبح معرضا للحصول على زيادة في الأجر (Arbache and Carneiro , 1999) .

كما يشير Tyrvainen (1995) الى وجود نتائج مشجعة للغاية في هذا المجال في دراسة أجريت على سوق العمل الفنلندي، حيث أظهرت الدراسة أنه كلما زادت قوة النقابات العمالية - خاصة في سوق العمل الصناعي - كلما أثر ذلك بشكل إيجابي ليس فقط على تحسن الأجور وإنما على التوظيف ايضا .

وحسب Landsbergis (2003) فإن المخاطر المرتبطة بازدياد حدة العمل بشكل عام يتم مواجهتها بشكل مباشر من خلال الدور الذي تلعبه النقابات في توفير ظروف عمل أفضل، كما يتم مواجهتها بشكل غير مباشر من خلال المفاوضات حول أجور أعلى وتقصير ساعات العمل (Cardiff University , 2005) .

بقي أن نشير الى الاختلاف بين الاجور Wages، والرواتب Salaries، فالأجور Wages هي تلك المدفوعات التي يتلقاها العامل اليدوي Manual Worker مقابل الجهود التي يبذلها والأعمال التي يؤديها في خدمة المؤسسة، أما الرواتب Salaries فهي تلك المدفوعات المخصصة للأشخاص الذين يقومون بالأعمال الإدارية كالكتابة والسكرتاريا والمشرفين والمراقبين والإداريين الصغار وكبار المدراء والمدراء التنفيذيين والذين يطلق على تسميتهم Non-Manual Workers أو Staff . فالعامل يتقاضى أجر Wage، أما الموظف فيتقاضى راتب Salary، وما يميز الراتب Salary عن الأجر Wage، هو أن الراتب

يدفع نتيجة لوضع الموظف، وليس للعمل الذي يقوم به، فالراتب يتعلق بطبيعة صلاحيات الموظف وفتته ودرجته، ولا يتعلق بإنتاجه أو طريقة عمله (الصوص،2011، ص 89) .

ثانيا : التأمين الصحي

الصحة حق أساسي من حقوق الإنسان، لا غنى عنه من أجل التمتع بحقوق الإنسان الأخرى، ويحق لكل إنسان أن يتمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه، ويفضي الى العيش بكرامة (نصر، 2007، ص 7) .

فعندما تطورت الصناعات زاد استخدام الآلات والمعدات في عمليات الانتاج كما تم استعمال المواد الأولية من مواد كيميائية ومواد مشعة وبالتالي زادت المخاطرة بالموارد البشري من حيث تعريضه لمخاطر الإصابة والمرض، من هنا زادت أهمية تأمين العنصر البشري وحمائته من كل تلك المخاطر المحدقة به نظرا لأهمية العنصر البشري حيث يتم اعتبار أي مبالغ تصرف بهدف التأمين الصحي للعامل هي عملية استثمار حقيقية ذلك أن تكلفة فقدان العنصر البشري او اصابته تبقى اكبر من اي تكلفة أخرى .

يعرف العمير (22:2002) التأمين الصحي بأنه نظام يتم من خلاله جمع جزء من المال من المستفيدين في صورة أقساط سنوية تدفع مقابل توفير الرعاية الصحية لهم عند حاجتهم لذلك خلال سنة التعاقد .

ويذكر الخميس (2007)، أن بدايات التأمين الصحي كانت في ألمانيا عام 1883 ثم في بريطانيا عام 1911 ثم فرنسا ثم انتشر في أوروبا . وكنتيجة لحوادث العمل فإن ملايين العاملين يعانون الحرمان من ممارسة حقوقهم الانسانية والتي على رأسها الحق في الحياة، فلو لم يقم مثلا اصحاب العمل بمراعاة العامل الصحي والسلامة المهنية للعاملين في قسم التصنيع، فإن هؤلاء العاملين يمكن أن يفقدوا أطرافهم أو حياتهم في العمل، أكثر من ذلك فقد يؤدي خرق حقوق العاملين في الصحة والسلامة الى انعكاسات على الأجيال اللاحقة والتي قد تعاني فقدان الأبوين نتيجة حوادث عمل، او الاصابة بأمراض مرتبطة بالعمل (Harpur , 2009, p. 86).

ووفقا لتقديرات صادرة عن منظمة العمل الدولية بالنسبة لإصابات العمل والأمراض المهنية، تحدث في العالم حوالي 2.2 مليون وفاة سنويا لأسباب تتعلق بالعمل . وأن النسبة الكبرى من الوفيات بسبب أمراض المهنة تتراوح بين 1.7 الى 2 مليون واقعة وفاة في السنة (Zimmer , 2007, p. 3) .

وفي الصين لوحدها أسفرت خروقات الصحة والسلامة في أماكن العمل خلال العام 2005 عن 760,126 ضحية، فكل 15 حادث عمل يسفر عن مقتل 30 عامل أو أكثر (Harpur, 2009, p. 87) والتأمين الصحي كمنظومة يقوم على نظرية الأعداد الكبيرة في الاشتراك وفسفة التكافل الاجتماعي في تحمل نفقاته واعتماده على التمويل الذاتي من اشتراكات المشتركين، مقابل تقديم الخدمات الاجتماعية لهم ولعائلاتهم (نصر، 2007، ص 7) .

والتأمين الصحي هو أحد أنواع التأمين ضد مخاطر الظروف الصحية لدى الفرد، ويشمل تكاليف فحصه وتشخيصه وعلاجه، ودعمه النفسي والجسدي. كما قد يتضمن تغطية بدل انقطاعه عن العمل لفترة معينة أو عجزه الدائم. وهو أحد الطرق لإيصال الرعاية الصحية للأفراد والمجموعات (Wikipedia,) (14/05/2010)

وعادة ما يتم اعتبار أن صحة وسلامة مكان العمل تركز على ضمان السلامة العقلية والجسدية للعامل أثناء العمل (Harpur , 2009, p. 73) .

وقد كفل القانون الأساسي الفلسطيني الحق بالتمتع بتأمين صحي، حيث نصت المادة (1/22) على أن " ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة "، ويلاحظ في هذا السياق أن المشرع ربط مسألة التأمين الصحي مع سلة الخدمات الاجتماعية ليؤكد على أن التأمين الصحي يعتبر جزء من شبكة الأمان المجتمعي، والتي تمثل بالأساس مسئولية أصيلة للدولة، ولا يجوز التعامل معها كسلعة ترتبط بمعايير العرض والطلب والمنافسة على أساس تسويقي (موسى و علاونة، 2009، ص 11).

وقد دعا مؤتمر العمل الدولي الدول الأعضاء الى وجوب توفير خدمات الرعاية الصحية، واتخاذ التدابير المناسبة لضمان تمتع العاملين في الصناعة، والمزارعين، والبحارة بخدمات التأمين الصحي وذلك من خلال :

1- الاتفاقية رقم 24 لعام 1927 المتعلقة باتفاقية التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل .

2- الاتفاقية رقم 25 لعام 1927 والمتعلقة بالتأمين الصحي للعمال الذين يعملون في الزراعة .

3- الاتفاقية رقم 56 لعام 1936 والمتعلقة بوجوب تمتع البحارة بالتأمين الصحي .

وكانت الاتفاقية العربية رقم 3 لعام 1971 والصادرة عن منظمة العمل العربية والخاصة بالمستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية قد اعتبرت التأمين الصحي أحد فروع الضمان الاجتماعي، واعتبرت أن التأمين

الصحي في معظم بلدان العالم هو أحد صناديق الضمان الاجتماعي، وهذا يتناسب مع المعايير الدولية واتفاقيات جنيف ومؤتمرات العمل العربية والدولية (نصر، 2007، ص 16) .

وتمثل الجهود المبذولة لمعالجة القضايا المتعلقة بالصحة والأمان - من خلال العمل الجماعي - أحد أوجه الأليات التي تتخبط فيها النقابات العمالية بشكل فاعل داخل المؤسسة في معظم الدول. كما أنها ممارسة لتمثيل مصالح العاملين بشكل غير مباشر من خلال الضغط السياسي لتحسين الأنظمة والقوانين المتعلقة بالصحة والأمان (Cardiff University , 2005, p. 17) .

فعندما يتفاوض العاملون بشكل جماعي مع أصحاب العمل، فإنه يكون لديهم قوة مضاعفة لحماية مصالحهم، بما في ذلك الحق في السلامة والصحة (Harpur , 2009, p. 85) .

وتعمل النقابات العمالية كمعزز إيجابي للعاملين الذين يعانون من مشكلات صحية نتيجة ظروف العمل، كما تشير دراسات أمريكية حول مشاركة النقابات العمالية في برامج لتقليل أو منع الإجهاد الوظيفي الى أن النقابات العمالية تأخذ على عاتقها نشاطات متنوعة من أبرزها أن تعمل على تقليل أو منع المخاطر الصحية المتعلقة بالإجهاد الوظيفي (Cardiff University , 2005) .

وحول المطلوب من النقابات العمالية لتأدية دورها في اطار ضمان الأمان الصحي للعاملين يمكن لنا ذكر ما يلي (Manchester Metropolitan University , 2006) :

1. تدارس المخاطر المحتملة والحوادث الخطرة في أماكن العمل .
 2. البحث في الشكاوى المقدمة من قبل العاملين والمتعلقة بالصحة والامان .
 3. العمل على توضيح تلك المخاطر بالنسبة لأصحاب العمل .
 4. القيام بالرقابة والفحص والتحقق .
 5. العمل على تمثيل العاملين والتنسيق مع الجهات المسؤولة والسلطات المختصة .
 6. العمل على تنفيذ لقاءات واجتماعات مع العاملين في هذا الخصوص وتنمية الوعي الصحي لديهم .
- ففي ظل غياب الحماية التنظيمية فإن العاملين يضطرون للاعتماد على قوة الضغط الجماعية وذلك لضمان عدم اجبارهم على العمل في ظل شروط وظروف عمل غير آمنة (Harpur , 2009) .

في الصين حيث لا يسمح للعاملين وفق القانون ان يقوموا بانشاء نقابات أو كيانات جماعية، فوفقا للقانون الصيني لا يوجد نقابات عمالية مستقلة . ويعاقب كل من يحاول تكوين نقابات عمالية بالقتل او بالسجن من قبل الحكومة الصينية، وحتى عندما حاولت بعض الشركات متعددة الجنسيات تمكين العاملين

من تكوين نقابات عمالية لم يؤدي ذلك الى أي تغيير يذكر بالنسبة للعاملين، فكما يذكر Yu انه رغم طلب شركة Reebok من مصانعها في الصين العمل على ايجاد اتحاد يمثل العاملين، فإن تلك الاتحادات كان مسيطر عليها من قبل الادارة كما كانت تمنع من قبل القانون الصيني من اتخاذ أي خطوات مواجهة، وكنتيجة لذلك فإن تلك النقابات العمالية لم تقدم للعاملين أي تمثيل مستقل لهم (Harpur , 2009) .

إن مشاركة النقابات العمالية تؤدي الى ادارة الأمور المتعلقة بالصحة والسلامة في المنظمة بشكل أكثر فعالية مما لو عمل المدراء بشكل أحادي بدون مشاورة أحد، ففي دراسة مقارنة حول العوامل التنظيمية التي تقف خلف حوادث العمل في ولاية اونتاريو بكندا، وجد أن معدلات الإصابة كانت أقل بكثير في أماكن العمل التي تتسم بوجود النقابات العمالية وممثلات العمال (Shannon , 1992). وفي بريطانيا هناك العديد من الدراسات المقارنة التي تشير الى وجود علاقة بين وجود النقابات العمالية والانخفاض في معدلات الإصابة (Walters , 2003).

وتشير دراسات بريطانية الى دور النقابات العمالية في التحفيز والمشاركة في الأنشطة المرتبطة بالضمان الصحي للعاملين في مكان العمل، و تقوم بمعالجة قضايا مستجدة في هذا المجال وبالتالي تعمل على المساعدة في حل المشاكل المتعلقة بأمور الصحة والأمان . ايضا تعمل النقابات العمالية على تفعيل قضايا الصحة والسلامة وكذلك الانخراط مع العاملين وأصحاب العمل في جوانب أكثر إلزاما من مهامها مثل فحص أماكن العمل (Cardiff University , 2005) .

إن امكانية لجوء العاملين الى العمل الجماعي للتأثير على الأمور المتعلقة بالصحة متعارف عليها في القانون الأسترالي والذي يسمح للعاملين بالقيام بالاضراب عن العمل في حال وجود مخاطر صحية (Harpur , 2009).

وفي اطار عملية لتقييم دور النقابات العمالية في بريطانيا في هذا المجال فقد تم إجراء دراسة حول " ما اذا كان دور النقابات العمالية يحدث فرقا بالنسبة لمعايير ممارسات الصحة والسلامة في أماكن العمل الصغيرة " وقد بينت الدراسة النتائج التالية (Cardiff University , 2005) :

- ما يقرب من 73% من أصحاب العمل قالوا بأنه قد زاد لديهم الوعي فيما يتعلق بأمور الصحة والسلامة، وثلاث أرباب العمل قالوا بأنه ثمة تحسن في تبادل المعلومات .
- أكثر من 75% أفادوا بأنه قد حصل تغير في توجهاتهم بخصوص الصحة والسلامة، وكانت تلك التغيرات في المجالات التالية :

○ مراجعة وطرح سياسات واجراءات جديدة (61%)

○ اجراء مناقشات منتظمة مع العاملين بخصوص أمور الصحة والسلامة (21%)

○ القيام بعمليات تقييم للمخاطر (11%)

- حوالي 70% من العاملين لاحظوا ارتفاعا في كمية النقاشات حول أمور الصحة والسلامة .
- قيام النقابات العمالية بالمساعدة في تكوين لجان صحية في بعض أماكن العمل والمساهمة مع العاملين في عمليات تقييم المخاطر وتدريب العاملين.

ويرى (2009) Harpur أنه بدون وجود النقابات العمالية سيتوجب على كل عامل أن يفاوض رب العمل بشكل مستقل، وأنه غالبا ما يتم تشغيل العاملين بعقود عمل مؤقتة الأمر الذي يؤدي الى عدم الاستقرار ويمكن رب العمل من فصلهم حسب ما يرى، وفي حال قام أي عامل بالتشكي أو رفض أن يعمل، ستقوم وحدة التشغيل أو الإنتاج بفصله، واقتطاع راتبه، واستبداله بعامل آخر بمنتهى البساطة كما أن النجاح الإقتصادي غير العادي في الصين يتم تحطيمه بواسطة الانتهاكات الواسعة للعاملين والمتمثلة في وجود مصانع استغلالية تستغل العاملين القادمين من المناطق النائية .

ومن خلال الوقوف على الخبرات في دول أوروبية أخرى نجد أن هناك ما يدعم مثل هذه النتائج، فقد برزت أهمية دور النقابات العمالية في دول مثل ايطاليا، والنرويج، وأسبانيا حيث تؤثر مشاركة النقابات العمالية بشكل كبير في زيادة الوعي في أماكن العمل، والمساهمة في وضع اتفاقيات صحية أفضل . (Cardiff University, 2005)

ثالثا : الإجازات

لقد اقر قانون العمل الفلسطيني حقوق العاملين في الحصول على اجازات، وقد تم تنظيم تلك الحقوق وفق مواد قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م كما يلي :

المادة (74)

1. يستحق العامل إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها أسبوعان عن كل سنة في العمل، وثلاثة أسابيع للعامل في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة ولمن أمضى خمس سنوات في المنشأة.
2. لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية.
3. بناء على اتفاق طرفي الإنتاج يجوز تجزئة الإجازة السنوية.

4. لا يجوز تجميع الأجازات السنوية لأكثر من سنتين.

المادة (75)

للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الأجازات السنوية.

المادة (76)

للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير.

المادة (77)

يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج تمنح له لمرة واحدة.

المادة (78)

يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية.

يجوز للعامل التغيب عن العمل لسبب عارض مثبت لمدة عشرة أيام في السنة، تحتسب من الإجازة السنوية على أن لا تتجاوز المدة ثلاثة أيام متتالية في المرة الواحدة.

المادة (79)

بناءً على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشرة يوماً، وينصف الأجر لمدة أربعة عشرة يوماً أخرى.

ومن حق العامل جميع الإجازات الدينية والوطنية التي تقرها السلطة مدفوعة الأجر ومنها (أبو زعيتر، 2009) :

إجازات الأعياد :

- الفطر 3 أيام

- الأضحى 4 أيام

- بداية السنة الميلادية يوم واحد

- يوم العمال العالمي الأول من أيار

- يوم الاستقلال 15 نوفمبر

- يوم بداية السنة الهجرية

- يوم المولد النبوي الشريف

- يوم الإسراء والمعراج

أي ما مجموعة 13 يوم سنوياً لا تحتسب من الإجازة السنوية .

- إجازة ثقافية مدتها أسبوع لا تحتسب من الإجازة السنوية بقرار من وزير العمل .

- إجازة الحج لا تقل عن أسبوعين ولمرة واحدة لدي صاحب العمل نفسه وذلك لمن أمضى خمس

سنوات في العمل ولا تحتسب من الإجازة السنوية .

- من حق العامل أن يحصل علي إجازة خاصة مدتها 3 أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتي الدرجة

الثانية .

- للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة

عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع علي الأقل بعد الولادة . ولا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب

الإجازة المذكورة إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها .

- للمرأة المرضعة الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة

سنة من تاريخ الوضع (الميلاد). " وتحتسب ساعة الرضاعة المذكورة من ساعات العمل اليومية " .

- وفقاً لمصلحة العمل يجوز للمرأة العاملة الحصول علي إجازة بدون أجر لرعاية طفلها أو لمراقبة

زوجها .

وفي كثير من دول العالم يتم اعطاء استحقاق الاجازات العامة بما يفوق الحد الأدنى القانوني كنتيجة

للاتفاقيات الجماعية هذا ويتم تقديم الاجازات للعاملين لعدة أسباب كإثارة الولاء عند العاملين، وكتعويض

عن الأجور المتدنية نسبياً، وغيرها من الأمور . وترى النقابات العمالية أن ذلك يصب في مصلحة أعضاءها

كما انه يعتبر جزء من أجندها في عمليات المفاوضة التي تخوضها في تحقيق مصالح العاملين (Ray

. and Schmitt , 2007) .

وفي دراسة أجريت على مجموعة من العاملين في القطاع الخاص حول ما إذا كان للتمثيل النقابي أثر في زيادة هذا النوع من المصالح للعاملين وتحديدًا الإجازات المرضية مدفوعة الأجر، وقد جرى توجيه الأسئلة لأكبر فئة مهنية من الموظفين، واستثناء المدراء، وبالتالي فإن نتائج الدراسة قابلة لأن تطبق بشكل عام على جميع الموظفين غير الإداريين في القطاع الخاص . وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك زيادة ملحوظة في نصيب الفئة المهنية التي تلقت إجازات مرضية مدفوعة بما يزيد عن المتطلب القانوني بثلاث مرات بفضل وجود مفاوضات جماعية تقوم بها النقابات (Millward and Forth and Bryson, 2001).

وعلى سبيل المثال ، في اسبانيا يتم تنظيم الاجازات السنوية وفق القانون الذي ينص على وجوب تحديد الاجازات السنوية على حسب مكان العمل من خلال المفاوضات الجماعية (Ray and Schmitt, 2007, p. 12).

رابعاً : العلاوات

حسب الأنظمة المعمول بها في وكالة الغوث وفي مختلف مناطق عملياتها لا يوجد نظام موحد يمكن تطبيقه على كل المناطق، وبالتالي فإن وكالة الغوث في هذه الحالة تتبع قوانين الدولة المضيفة لكل منطقة عمليات، وعليه سنقوم هنا بعرض أنواع العلاوات وفقاً للنظام الفلسطيني، حيث يحدد مجلس الوزراء قيمة علاوات الاختصاص والندرة والمخاطرة أو أية علاوات أخرى ومستحقها، ووضع الضوابط والمعايير لصرفها بناءً على ما يعرضه ديوان الموظفين العام بالتنسيق مع الدوائر الحكومية والجهات المختصة وقد صدرت عن مجلس الوزراء عدد من القرارات بشأن العلاوات المختلفة وذلك على النحو التالي: (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، 11/10/2013)

1- علاوة طبيعة العمل:

يمنح الموظف علاوة طبيعة عمل المستحقة له طبقاً للدرجة أو الوظيفة أو المؤهل أو الفئة الوظيفية وقد حدد قرار مجلس الوزراء رقم 13 لسنة 2005 علاوة طبيعة العمل وتصرف كنسبة من الراتب الأساسي لعدد من الوظائف أو الدرجات حددها الجدول المرفق بقرار مجلس الوزراء أو حسب الفئة الوظيفية (الفئة الخامسة 10% - الفئة الرابعة 15% - الفئة الثالثة 20% - الفئة الثانية 25% - الفئة الأولى 50%).

ويحدد ديوان الموظفين العام بالتنسيق مع وزارة المالية والوزارة المعنية الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط منح هذه العلاوة ويوقف صرفها في حالة زوال السبب الذي صرفت من أجله.

2- العلاوة الإدارية :

تصرف للموظف الذي يشغل وظيفة إشرافية حسب الهيكل التنظيمي المعتمد للدائرة الحكومية . و يحدد ديوان الموظفين العام بالتنسيق مع وزارة المالية و الدائرة المعنية الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط منح هذه العلاوة و توقف بزوال السبب الذي صرفت من أجله.

جدول رقم (1)

العلاوات الإدارية

المبلغ بالشيقل	الوظيفة
1050	وكيل الوزارة أو ما يوازيه من رؤساء الدوائر الحكومية الأخرى
950	وكيل مساعد
750	مدير العام الوزارة
550	مدير عام في الوزارة
400	مدير مشفي أو منطقة تعليمية أو مدير دائرة أو ما يوازيها
350	نائب مدير
300	رئيس قسم أو ما يوازيه (مدير مدرسة , مشرف)
200	رئيس شعبة أو ما يوازيها (معلم مسؤول)

المصدر : (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، بتاريخ 11/10/2013)

3- علاوة الاختصاص :

تضاف إلى راتب الموظف الحاصل على المؤهلات العلمية العليا المبينة أدناه المبالغ المحددة مقابل كل مؤهل إلى طبيعة العمل بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 13 لسنة 2005 بلائحة طبيعة العمل و العلاوة الإدارية .

جدول رقم (2)
علاوات الاختصاص

المبلغ	التخصص
800 شيقل	دكتوراه طب بشري أو البورد الفلسطيني أو ما يوازيه
500 شيقل	دكتوراه عدا الطب البشري
400 شيقل	ماجستير طب بشري
300 شيقل	ماجستير / هندسة - طب أسنان - صيدلة - بيطره - أشعة - دبلوم - علوم طبية (بعد البكالوريوس أو ما يعادلها)
200 شيقل	ماجستير باقي التخصصات

المصدر : (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، بتاريخ 11/10/2013)

4- علاوة الندرة:

نص قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 المعدل (مادة 3) على أن يصدر مجلس الوزراء علاوة الندرة و لم يصدر قرار بهذا الخصوص حتى تاريخه (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، 11/10/2014)

5- علاوة المخاطرة:

تمنح علاوة مخاطرة شهرية للموظفين الذين يتعرضون بحكم عملهم و بصورة مباشرة للمخاطرة أو العدوى و يعمل في إحدى الجهات أو الوظائف و فق ما حدده قرار مجلس الوزراء رقم 78 لسنة 2005 و تقوم الدوائر الحكومية بتحديد الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط منح هذه العلاوة و إرسالها إلى الديوان الذي يصدر قرارا بمنح هذه العلاوة و يبلغ الجهة المختصة بالصرف بعد توفر الإعتماد المالي من وزارة المالية و يوقف صرف هذه العلاوة في حال زوال السبب الذي صرفت من أجله. (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، 11-10-2013)

6- العلاوة الاجتماعية:

يصرف للموظف :

(60) شيكلاً عن الزوجة الأولى غير الموظفة ويصرف له عن كل ولد أو بنت أو عن الزوجة الثانية (20) شيكلاً شهرياً حتى بلوغ الولد / البنت سن "18" عاماً ويستمر الصرف عن الأبناء بعد سن "18" عاماً في الأحوال التالية: (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، 2013-10-11)

أ- إذا كان الابن طالباً ثانوياً أو جامعياً حتى إتمام دراسته أو بلوغه سن "25" عاماً أيهما أسبق.

ب- إذا كان الابن معاقاً أو أصبح غير قادر على العمل و بنسبة إعاقة تحددها اللجنة الطبية العليا.

ج- إذا كانت البنت غير متزوجة وغير موظفة.

د- إذا كانت البنت مطلقة أو أرملة وغير موظفة.

ويصرف للموظفة عن أبنائها في الحالات التالية: (موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام،

2013-10-11)

أ- أن تكون الموظفة أرملة أو مطلقة شريطة ألا يكون زوجها موظفاً.

ب- إذا كان الزوج معاقاً وغير قادر على العمل.

ج- يبدأ صرف العلاوة عن المواليد و حالات الزواج اعتباراً من تاريخ الميلاد أو عقد القران.

د- و يوقف صرفها من تاريخ حدوث وفاة أحد الأبناء أو الزوجة أو زواج أو طلاق الزوجة أو من تاريخ تعيين أحد الأولاد أو البنات أو الزوجة.

وتستخدم العلاوات في اجتذاب العاملين والحفاظ عليهم وتحفيزهم للعمل ومكافأتهم بشكل مستقل عن الرواتب والأجور الأساسية التي يتقاضونها . ويصل معدل العلاوات للعاملين في الولايات المتحدة الى 15% أو ما يزيد لصالح العاملين في ظل وجود النقابات العمالية اذا ما قورنوا بالعاملين الذين ليس لديهم نقابات أو اتحادات عمالية (Budd, 2005, p. 4-5) ، وهذا يتفق مع ما أظهرته البيانات الاقتصادية على مدار فترات طويلة بأن العمال النقابيين يحظون بعلاوات أجور أكبر من أقرانهم الذين لهم نفس الخصائص وليس لديهم نقابات - ما يقارب من 10% الى 20% لصالح العاملين الذين لديهم نقابات - (Schmitt , 2008, p. 2) .

خامسا : مكافئة نهاية الخدمة

تعرف مكافئة نهاية الخدمة بأنها المبالغ المستحقة لمنسوبي المنشأة عند تركهم الخدمة نظير الخدمات التي حصلت عليها المنشأة منهم خلال مدة الخدمة، وذلك وفقا لمتطلبات نظامية، أو نتيجة التزام طوعي من المنشأة (حسين، 2011، ص 8) .

ويشترط لكي يحصل العامل على مكافئة نهاية الخدمة أن يمضي سنة في العمل وليس أقل من ذلك وقدّر المكافئة أجرة شهر عن كل سنة أمضاها في خدمة صاحب العمل، ويجب أن نلاحظ هنا أن كسور السنة تحسب، مع العلم أنه لا يحسب الأجر الإضافي، وذلك حسب نص المادة (45) من قانون العمل الفلسطيني (قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، المادة 45).

ولكن نصت المادة (42 فقرة 2) من قانون العمل السابق ذكره على أنه يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافئة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق. وذلك في أي من الحالات الآتية:

أ. تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً يبيّن عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة .

ب. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

ج. الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطرا على حياته.

د. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.

هـ. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً.

ويحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافئة نهاية الخدمة، وثلثي مكافئة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافئة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل .

ويشير (Watson 2012) إلى دراسة أجريت حول مكافئة نهاية الخدمة في الشرق الأوسط حيث أكدت معظم الشركات التي أجريت عليها الدراسة بأنها تقدم مكافئة نهاية الخدمة للعاملين لديها، كما أشارت نسبة ملحوظة من تلك الشركات بأنها تعمل على تحسين الحقوق والمصالح الإلزامية للموظفين والعاملين في الدول التي تعمل فيها تلك الشركات، وبالنسبة لمعظم الشركات فإن إدخال تحسينات على مكافئة نهاية

الخدمة يشمل كل الموظفين، في حين أن قلة من تلك الشركات تقدم التحسينات السابقة لفئة معينة من الموظفين فقط، كموظفي الإدارة العليا .

وغالبا ما تستخدم الشركات التي تقوم بإجراء التحسينات على أنظمة مكافئة نهاية الخدمة معيار مدة خدمة الموظف كمعيار رئيسي في عملية إجراء تلك التحسينات، كما وتقوم معظم الشركات باحتساب مكافئة نهاية الخدمة استنادا الى المعايير المحلية لكل دولة على حدة، وأن قلة من تلك الشركات تستخدم المعايير العالمية (Towers, 2012) .

وفيما يتعلق بدور النقابات العمالية في هذا الاطار، نذكر جهود مجلس اتحاد النقابات في الجامعات الفلسطينية في الدفاع عن حقوق العاملين وما قام به من إجراءات نقابية احتجاجا على قرار الحكومة القاضي بفرض ضريبة على مكافئة نهاية الخدمة ومطالبته الحكومة بتحمل مسؤولياتها اتجاه التعليم العالي، حيث انعقد اجتماع طارئ برام الله برئاسة د. أمجد برهم رئيس مجلس الاتحاد وأعضاء المجلس المكون من رؤساء النقابات في جامعات بيرزيت، الخليل، البوليتكنيك، النجاح الوطنية، بيت لحم، القدس، الجامعة العربية الأمريكية، الأزهر، القدس المفتوحة، الإسلامية في غزة، وجامعة فلسطين الأهلية حيث ناقش الحضور المطالب العادلة للعاملين والتي تمثلت بمجموعة من المطالب أبرزها إلغاء ضريبة مكافأة نهاية الخدمة (موقع كلية المهن التطبيقية - جامعة بوليتكنك فلسطين، 11/12/2013).

سادسا : صناديق التوفير

يعرف حسين (2011:5) مكافأة التوفير بأنها مبلغ مالي يستقطع من الراتب أو الأجر يضاف إليه نسبة محددة من الدولة أو المؤسسة، وهي تستثمر، ويستحقها الموظف أو العامل دفعة واحدة في نهاية خدمته، أو حسب النظم السائدة .

وقد سمحت الكثير من النظم الاجتماعية وقوانين الضمان الاجتماعي لأصحاب العمل في المؤسسات العامة والخاصة أن ينظموا لمؤسساتهم أنظمة تشجع العمال والموظفين على ادخار قسم من رواتبهم، من خلال اقتطاع نسبة معينة من رواتبهم ويضاف اليها مقدار محدد من المؤسسة نفسها، وتعمل المؤسسة على استكمال مجموع هذه الأموال على أن تدفع للموظف عند نهاية خدمته مبلغا ماليا دفعة واحدة بحيث يكون هذا المبلغ عبارة عن ما دفعه العامل مع ما أضيف من اقتطاعات من رب العمل وأرباحهما خلال استثمارهما.

ويلاحظ أن عملية الادخار هذه تعتبر من الأنظمة الاختيارية، ولا يلزم بها أرباب العمل إلا أن بعض الدول جعلت صناديق الادخار في المؤسسات العامة والخاصة اجباريا .

في هولندا تتولى النقابات العمالية مسألة المصادقة على أمور عدة مرتبطة بمصالح الموظفين من ضمنها صناديق الادخار، حيث لا يمكن فرض مثل تلك الأمور أو تعديلها أو إلغائها دون موافقة النقابات العمالية (Jevtic, 2012) . و يتم تمثيل تلك النقابات في اللجان التنفيذية المختصة بتلك الصناديق، كما تعنى النقابات بضمان استثمار تلك الصناديق لدى جهات ذات مسؤولية اجتماعية (Beaujolin , 2004) .

وفي بعض الدول التي لم ينص القانون فيها على اعتبار مكافأة التوفير، فإن القانون أجاز لرب العمل أن يعتبر هذه المكافآت ضمن مكافأة نهاية الخدمة، فإن لم يوجد نص في القانون على هذه المكافأة، استحق العامل مكافأة نهاية الخدمة (حسين، 2011 ، ص 6) .

وقد قامت نقابة العاملين في مستشفى المقاصد باتخاذ اجراءات نقابية ضد إهمال وتقصير الجهات المسؤولة بحقوق العاملين في المستشفى، وقد تمثلت مطالب وحقوق العاملين في مجموعة من البنود منها الدعوة الى العمل على مشكلة صندوق التوفير، وقد دعت النقابة إدارة الجمعية والمستشفى الوقوف أمام مسؤولياتهم ومعالجة الوضع داخل المؤسسة من إجراء عملية إصلاح إداري ومالي تحول دون المزيد من الاستنزاف والخسارة، والتجاوب مع حقوق ومطالب العاملين العادلة (موقع فلسطينيو 48، 11/12/2013) .

المبحث الثالث : العمل النقابي في الأونروا

مقدمة :

نتناول في هذا المبحث لمحة عن وكالة الغوث في قطاع غزة، تأسيسها، وأهدافها، وتمويلها، وبرامجها الخدمية، كما يقدم المبحث إضاءات على العمل النقابي داخل وكالة الغوث في قطاع غزة، نشأته، وأهدافه، والتمثيل الجغرافي والتنظيمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، كما ونسلط الضوء على أنظمة العمل في وكالة الغوث بقطاع غزة.

وقد تم الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة من خلال المصادر التالية :

- دائرة الموارد البشرية في وكالة الغوث بقطاع غزة
- دائرة المستخدمين بوكالة الغوث في قطاع غزة
- اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة
- الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث بتاريخ 14/11/2013
- الموقع الإلكتروني الرسمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بتاريخ 18/11/2013

أولاً : تأسيس الأونروا

تأسست وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 302 في 8 ديسمبر / كانون الأول عام 1949 باعتبارها هيئة فرعية تابعة للأمم المتحدة تتولى " الاضطلاع ببرامج مباشرة لإغاثة وتشغيل " اللاجئين الفلسطينيين . وقد بدأت الوكالة عملياتها الميدانية في أول مايو / أيار عام 1950 .

وفي غياب حل لمسألة لاجئي فلسطين، عملت الجمعية العامة وبشكل متكرر على تجديد ولاية الأونروا، وكان آخرها تمديد عمل الأونروا لغاية 30 حزيران 2014 (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013).

تقوم الأونروا بتوفير خدمات التعليم والصحة والإغاثة والخدمات الاجتماعية للاجئين الذين يستحقون تلك الخدمات من بين اللاجئين الفلسطينيين المسجلين لدى الوكالة والذين يبلغ تعدادهم 5 مليون لاجئ يعيشون في مناطق عمليات الوكالة الخمس وهي: الأردن، ولبنان، وقطاع غزة، والضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية، والجمهورية العربية السورية .

ويعيش مايزيد عن 1.4 مليون لاجئ، يشكلون ما نسبته ثلث إجمالي اللاجئين المسجلين، في 58 مخيم معترف به في حين تتوافر خدمات الوكالة في تلك المخيمات أو في المناطق المجاورة لها.

ثانيا : أهداف الأونروا (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013).

يعبر عمل الأونروا عن التزام المجتمع الدولي بالتممية البشرية للاجئين الفلسطينيين ومساعدتهم على:

1. اكتساب المعرفة والمهارات.
2. عيش حياة طويلة وصحية.
3. تحقيق مستويات معيشة لائقة.
4. التمتع بحقوق الإنسان إلى أقصى مجال ممكن

الهدف الأول : المعرفة والمهارات المكتسبة

لدى الأونروا واحدا من أكبر الأنظمة المدرسية في الشرق الأوسط، وتقوم بتدريس نصف مليون طفل في أكثر من 700 مدرسة , وتعتبر الأونروا هي المزود الرئيس للتعليم الأساسي للاجئين فلسطين منذ 60 عاما. كما تقدم الأونروا تدريبا مهنيا للشباب لمساعدتهم على اكتساب مهارات العمل .

الهدف الثاني : العيش حياة مديدة وصحية

تقدم الأونروا خدمات صحية أساسية من خلال شبكة من مرافق الرعاية الصحية الأولية والعيادات المتنقلة كما تقدم خدمات وقائية وخدمات طبية أساسية ورعاية اختصاصية لكل مرحلة من المراحل العمرية , وتعمل الأونروا بشكل مستمر من أجل تحقيق بيئة معيشة صحية للاجئين فلسطين .

الهدف الثالث : تحقيق مستوى لائق من المعيشة

تقدم الأونروا خدمات الحماية الاجتماعية مركزة جهودها على اللاجئين الأشد فقرا, كما تقدم الإمدادات الغذائية الأساسية والإعانات النقدية علاوة على المنح النقدية الطارئة والمساكن الملائمة للاجئين الأشد

عرضة للمخاطر، وتعمل الأنروا باستمرار على تحسين البيئة المادية والاجتماعية في مخيمات اللاجئين مستخدمة في ذلك نهجا تخطيطيا مدفوعا باعتبارات مجتمعية.

وتقدم الأنروا فرصا لإدراج الدخل من خلال دائرة الإقراض الصغير التابعة لها ، وتقوم باتخاذ الإجراءات من أجل تخفيف آثار الحالات الطارئة في حياة اللاجئين.

الهدف الرابع : التمتع بحقوق الإنسان إلى الحد الأقصى الممكن

إن تحقيق أهداف الأونروا التنموية الثلاث يعتمد على الرابع، ألا وهو: ضمان أن حقوق الإنسان يتم التمتع بها إلى الحد الأقصى الممكن ، حيث تعمل الأونروا من أجل حماية وتعزيز حقوق لاجئي فلسطين عن طريق ضمان وصول خدمات نوعية للمجتمعات والأفراد المعرضون للمخاطر. ومن خلال كسب التأييد، فإن الأنروا تقوم بمعالجة الأسباب الكامنة وراء الإساءة لحقوق المستفيدين أو إهمالها وتقوم بتسليط الضوء على الحاجة الملحة للوصول إلى حل عادل ودائم لمحنة لاجئي فلسطين.

و يعمل برنامج ضابط إسناد العمليات في غزة والضفة الغربية، على مراقبة وتوثيق الحوادث التي يتم فيها انتهاك حقوق الإنسان والتدخل لدى السلطات وأصحاب المصلحة الآخرين بشأنها .

المصدر

- دائرة الموارد البشرية في وكالة الغوث بقطاع غزة، 2014

- الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث بتاريخ 14/11/2013

ثالثا : تمويل الأونروا (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

يأتي معظم التمويل للأونروا من التبرعات الطوعية، وغالبها من الدول المانحة. وتقوم الأمانة العامة للأمم المتحدة بتمويل أكثر من مئة وظيفة دولية سنويا من موازنتها العادية، في حين تقوم اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية بتمويل وظائف تابعة لبرامج التعليم والصحة.

وقد كانت الولايات المتحدة هي المانح الفردي الأكبر في عام 2011 بتبرعات إجمالية بلغت أكثر من 239 مليون دولار، تليها المفوضية الأوروبية (بأكثر من 175 مليون دولار). وتشكل هذه التبرعات حوالي 42% من إجمالي دخل الأونروا المستلم من أجل موازنة برنامجها الرئيسي. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث،

(14/11/2013

وتعاني الوكالة حاليا من نقص في التمويل. ففي نهاية نيسان 2012، بلغ العجز النقدي للوكالة ما مجموعه 69.4 مليون دولار. وبشكل عام، فإن التمويل لا يجاري الاحتياجات المتزايدة للاجئين والإقبال المتزايد على الخدمات. وقد أدى هذا الأمر إلى تآكل مقلق في نوعية الخدمات.

بلغت الميزانية العادية للأونروا للعامين 2010 و 2011 ما مجموعه 1.23 مليار دولار؛ ينفق نصفها تقريبا على خدمات التعليم. ونتيجة للأزمة الإنسانية في الأراضي الفلسطينية المحتلة والتي نتجت عن النزاع وعن الإغلاقات الإسرائيلية، قامت الأونروا بإطلاق مناشدات طارئة متكررة منذ عام 2000 من أجل برامج الغذاء والتشغيل والمساعدات النقدية الطارئة. وفي عام 2011، بلغ إجمالي ميزانية الأونروا لبرامجها الرئيسية وأنشطتها الطارئة والمشاريع الخاصة ما مجموعه 1.2 مليار دولار، تسلمت الوكالة منها 948 مليون دولار فقط. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

تقسم ميزانية الأونروا على أهداف التنمية البشرية التي تسعى الوكالة لتحقيقها. ومن أصل 655 مليون دولار هي مجموع ميزانية البرامج الرئيسية لعام 2012، فإن نصفها تقريبا مخصص لتحقيق هدف "اكتساب المعرفة والمهارات، فيما تم تخصيص 118 مليون دولار من أجل تحقيق هدف "حياة مديدة وصحية" إلى جانب 83 مليون دولار من أجل تحقيق هدف "مستوى معيشة لائق". (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

(المصدر: الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث بتاريخ 14/11/2013)

رابعا : برامج الأونروا

تقوم الأونروا بتقديم الخدمات الرئيسية للشعب الفلسطيني عامة واللاجئين منه خاصة وتتعاظم أو تقل هذه الخدمات بناء على الأوضاع السائدة في منطقة العمليات، وتشتمل خدمات الأونروا في مجال التنمية البشرية وفي المجال الإنساني على التعليم الابتدائي والمهني والرعاية الصحية الأولية وشبكة الأمان الاجتماعي والدعم المجتمعي والبنية التحتية وتحسين المخيمات والإقراض الصغير والاستجابة الطارئة بما في ذلك في أوقات النزاعات المسلحة، ويتم تسليم الخدمات ضمن برامج التعليم، والصحة، والإغاثة والخدمات الاجتماعية، والتمويل الصغير، والبنية التحتية وتحسين المخيمات، وحالات الطوارئ. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

(المصدر: الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث بتاريخ 14/11/2013)

1- برنامج التعليم :

تقوم الأونروا بإدارة أكبر نظام مدرسي في الشرق الأوسط وذلك بوجود أكثر من 700 مدرسة. وقد دأبت الوكالة على أن تكون المزود الرئيسي للتعليم الأساسي للاجئين الفلسطينيين منذ ستين عاما.

ويعد طلاب الأونروا من بين الطلاب الأعلى تعليما في المنطقة. ومنذ عقد الستينات من القرن الماضي، شكلت البنات حوالي نصف عدد الطلبة لدى الأونروا.

والتعليم هو أكبر البرامج التابعة للأونروا، وهو يستحوذ على أكثر من نصف الميزانية العادية للوكالة.

وتشهد المستويات التعليمية في قطاع غزة انحدارا متواصلًا. ومن أجل معالجة ذلك، تقوم الأونروا بإعطاء الطلاب مساعدة إضافية من خلال مشروع مدارس التميز، ويشمل ذلك:

1- وجبات غذائية

2- برامج تعليمية صيفية

3- حصص إضافية في الموضوعات الصعبة

4- مواد مساندة بهدف تبسيط المنهاج

ومع ذلك، وبسبب نقص تمويل توفير مدرسين ومنشآت إضافية، علاوة على الحصار المستمر، فإن حوالي 90% من مدارس الأونروا تعمل بنظام الفترتين، الأمر الذي يجعل الطلاب يحصلون على تعليم مختصر. ويبلغ متوسط عدد الطلاب في الصف الواحد في غزة قرابة 38 طالب. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

2- برنامج الصحة

تعمل شبكة الوكالة من منشآت الرعاية الصحية الأولية والعيادات المتنقلة على توفير الأساس لخدماتها الصحية وعلى تقديم الخدمات الوقائية والرعاية الطبية العامة والمتخصصة والمصممة خصيصا لكل مرحلة عمرية. وفي عام 2010، قام موظفوا الوكالة الصحيون بتقديم ما مجموعه 11 مليون استشارة طبية تشمل طب الاسنان . (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وقد عمل برنامج الصحة في الوكالة بالتعاون مع برامج التربية والإغاثة والخدمات الاجتماعية على التقليل من الفقر وزيادة الوعي الصحي ومكافحة الظروف البيئية التي تشجع على انتشار الأمراض. ويعمل

برنامج الصحة البيئية على ضبط نوعية مياه الشرب وتوفير النصائح ويقوم بتنفيذ حملات مكافحة القوارض والحشرات في مخيمات اللاجئين.

وقد حققت الاونروا بعض التغييرات والمكاسب الصحية الملاحظة للاجئين خلال العقود الستة الماضية. ومع ذلك، فإن الظروف التي تعمل فيها الأونروا تتغير نظرا الى تقدم السكان في السن، وعبء الأمراض غير المعدية مثل ارتفاع ضغط الدم والسكري والسمنة والسرطان وزيادة انتشارها اضافة الى تزايد الطلب على الخدمات الصحية وتزايد تكاليف الرعاية الصحية . (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

3- برنامج الإغاثة والخدمات الاجتماعية :

توفر الأونروا للاجئين فلسطين الفقراء مساعدة شبكة أمان اجتماعي بشكل فصلي، وتعمل على تعزيز التنمية والاعتماد على الذات للأفراد الأقل حظا في مجتمع اللاجئين، وخصوصا النساء والأطفال والشباب والأشخاص ذوي الإعاقات وكبار السن. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

كما يحتفظ برنامج الإغاثة والخدمات الاجتماعية بسجلات ووثائق لاجئي فلسطين المسجلين ويحافظ على تحديثها من أجل تحديد أهلية الحصول على خدمات الأونروا. حيث إن أولئك اللاجئين المسجلين والذين تم تحديدهم على أنهم يعانون من "فقر مدقع" أو بعبارة أخرى الأشد فقرا يحصلون على المساعدة من خلال شبكة الأمان الاجتماعي.

وقد أصبحت المعونة الغذائية الطارئة جزءا من تداخل الأونروا منذ وقت مبكر من العام 2000 وذلك عندما عملت الانتفاضة الثانية وتداعياتها على إحداث تغيير جذري للظروف الاجتماعية الاقتصادية لقطاع غزة، حيث أن ما يقارب من 700,000 لاجئ فلسطيني في قطاع غزة يحصلون على مساعدات غذائية طارئة في العام 2013. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وفيما يتعلق بالتأهيل المجتمعي والذي يعد جزء هام من عمل الوكالة في غزة، وهو عبارة عن مجموعة من الاستراتيجيات التي تهدف إلى إعادة تأهيل كافة الأشخاص ذوي الإعاقات وإدماجهم اجتماعيا ، في الوقت الذي تقدم الوكالة لهم فيه فرصا متكافئة. تقوم الوكالة بتنفيذ التأهيل المجتمعي من خلال تضافر جهود الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم وعائلاتهم ومجتمعاتهم مع الخدمات الصحية والتربوية والمهنية والاجتماعية الملائمة. وفي عام 2012، عمل برنامج الإعاقة التابع لدائرة الإغاثة والخدمات الاجتماعية مع

ما مجموعه 17,851 رجل وامرأة وطفل ممن يعانون من الإعاقة، يشملون لاجئين مسجلين وأفرادا غير مسجلين. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

كما تعمل الأنروا أيضا على تنفيذ برامج للمرأة خصيصا وذلك عبر سبعة مراكز لبرامج المرأة تهدف إلى تمكين المرأة اللاجئة وتحسين وضعها الاقتصادي وتنميتها الاجتماعية وتعزيز دورها داخل الأسرة والمجتمع على حد سواء إضافة إلى تعزيز ثقافتها بنفسها واعتمادها على ذاتها. وفي عام 2012، قدمت مراكز برامج المرأة الخدمة لما مجموعه 28,486 امرأة ووفرت لهن مجموعة واسعة من الأنشطة. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وتولي الأونروا تركيزا خاصا للشباب، وذلك في ضوء وضعهم الحالي والاتفاقيات العديدة التي تتناول حقوقهم، مثل اتفاقية حقوق الطفل. ويسعى برنامج الأونروا لتعزيز رفاه الأطفال والشباب وزيادة مشاركتهم في الأنشطة البناءة. وتعمل الوكالة على توفير أنشطة لبناء القدرات ورفع الوعي، إلى جانب الفرص الرياضية والثقافية والترفيهية. وفي عام 2012، قدم البرنامج الخدمة لما مجموعه 25,527 طفل وشاب. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013).

وبالإضافة إلى الشباب، فإن الأونروا تعمل أيضا مع الأيتام. حيث تقدم رعاية خاصة للأيتام من خلال مشروع ممول من قبل جمعية الهلال الأحمر في دولة الإمارات العربية المتحدة. وهو يقدم معونات نقدية ويهدف إلى تعزيز تقدم الأيتام اللاجئين باعتبارهم شركاء في عملية التنمية وذلك من خلال تعزيز دورهم ومشاركتهم الفاعلة في تنمية عائلاتهم ومجتمعاتهم. وبحلول كانون الأول 2012، قدم البرنامج خدماته لما مجموعه 2459 يتيما. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

كما تركز الوكالة أيضا على كبار السن، و ذلك بهدف تحسين ظروفهم المعيشية اليومية وتزويدهم بالمساعدة الضرورية وتشجيع مشاركتهم الكاملة في المجتمع. وعلاوة على المعونة النقدية، فإنه يتم تقديم مساعدات مباشرة مثل كراسي العجلات ومعينات المشي والفرشات الطبية. وبحلول كانون الأول 2012، قدم البرنامج خدماته لما مجموعه 2,474 مستفيدا. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

4- دائرة التمويل الصغير

تعمل دائرة الإقراض الصغير في الأونروا على تعزيز التنمية الاقتصادية ومكافحة الفقر بين أوساط اللاجئين الفلسطينيين والفئات الفقيرة والمهمشة الأخرى، فالعديد من عملاء دائرة التمويل الصغير يديرون أعمالا صغيرة، وغالبا ما تكون أعمالا غير رسمية تقع على هامش الاقتصاد ، ويشمل أولئك العملاء

أصحاب بسطات الخضروات والخياطون في المنازل وأصحاب كراجات السيارات وصيادوا الأسماك. والعديدون منهم يديرون أعمالاً ليست مسجلة لدى الحكومة أو السلطات البلدية أو سلطات الضرائب. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وحسب الوكالة فإن الغالبية العظمى من المستفيدين من القروض غير قادرين على تأمين دين يستطيعون الإيفاء من خلال البنوك التجارية، ومع ذلك فهم قادرين على السداد. وبالتالي فإن هذه القروض تمكن أصحاب تلك المشاريع من توليد دخول مستدامة لأنفسهم ولعائلاتهم وموظفيهم، والذين ينتمى الكثير منهم لأكثر الشرائح فقراً في المجتمع.

وقد حافظت الأونروا على التزامها بضمان أن كافة الغزيين، مهما كان وضعهم الاقتصادي أو عمرهم أو نوعهم الاجتماعي، يتمتعون بسبل الوصول إلى خدماتها التمويلية الصغيرة. وعلى الرغم من أن نسبة عملاء الأونروا من الإناث قد انخفضت قليلاً في عام 2011، إلا أنها لا تزال تقف عند نسبة 34%. ويشكل اللاجئون الشباب ممن هم في الفئة العمرية 18-30 سنة ما نسبته 26% من العملاء؛ وفي عام 2011، تلقى أولئك الغزيين 1,157 قروصاً تصل قيمتها إلى 1,58 مليون دولار. كما أن غالبية عملاء الأونروا في قطاع غزة (77%) هم من أولئك الذين يعدون من ذوي الدخل المنخفض والذين لا يكسبون أكثر من ضعف خط الفقر الوطني الفلسطيني.

5- برنامج البنية التحتية وتطوير المخيمات

يهدف البرنامج إلى تحسين الظروف المعيشية للاجئين الفلسطينيين من خلال تخطيط وتصميم وإنشاء مرافق ومساكن ومدارس ومراكز صحية تابعة للأونروا، وأيضاً من خلال التخطيط الشامل لقطاع الصحة البيئية. كما يعمل البرنامج أيضاً على ترميم أعمال المجاري والصرف الصحي وآبار المياه ومعالجة المياه العادمة في مخيمات اللاجئين والمناطق المحيطة بها .

وبعد تأسيس آلية تنسيق من أجل إدخال مواد البناء إلى غزة في عام 2010، بدأت الأونروا العمل بخطة إنعاش وإعادة بناء. ومنذ ذلك الوقت، تم بناء 34 مدرسة وثلاثة مراكز صحية، وذلك إلى جانب مشروع واسع النطاق يهدف لبناء 752 وحدة سكنية في رفح بتمويل من حكومة المملكة العربية السعودية. وتشمل المبادرات الأخرى مشاريع إعادة إسكان بتمويل من اليابان وهولندا والإمارات العربية المتحدة، والتي تم بموجبها بناء 650 وحدة في خان يونس. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

كما تقدم الأونروا أيضا تقييما فنيا ومتابعة لعمليات البناء بهدف التقليل من الآثار المباشرة لحالات الطوارئ. وهذا يشمل إعادة بناء المساكن للعائلات اللاجئة الفلسطينية التي أصبحت بلا مأوى بعد أن تعرضت منازلها للتدمير بسبب العمليات العسكرية الإسرائيلية أو الكوارث الطبيعية. وتعطي برامج الأونروا في هذا المجال الأولوية للاجئين المسجلين كحالات عسر شديد وذلك من خلال العمل على إعادة تأهيل مساكنها غير الآمنة. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

6- برنامج الطوارئ :

تعالج أنشطة الوكالة العواقب الفورية وطويلة الأجل للنزاع الذي طال أمده وذلك بدعم استراتيجيات التأقلم لدى الأفراد والمجتمعات. حيث تعمل المساعدات الإنسانية على التقليل من الآثار السلبية لبيئة العنف، وتعطي انتباها خاصا لأولئك الأكثر تضررا والأشد عرضة للمخاطر، وخصوصا الأطفال والأشد فقرا. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

ومع ركود النشاط الاقتصادي وتوقع ارتفاع أسعار الغذاء العالمية، فإن الوكالة تعمل من أجل منع حدوث تدهور إضافي في الأمن الغذائي للاجئين الأشد عرضة للمخاطر. وتقوم بتحقيق هذا من خلال المساعدة الغذائية الطارئة والمساعدة النقدية الطارئة وفرص العمل مقابل المال والتي يتم تقديمها بشكل مباشر. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

إن حوالي 80% من الأسر المعيشية الغزية تعتمد على المساعدة الغذائية. وتشير بيانات الأونروا الأخيرة إلى أن أكثر من 300,000 لاجئ في غزة يعيشون دون خط الفقر المدقع وأنهم غير قادرين على تلبية احتياجاتهم الغذائية الأساسية. ومن خلال المعونة الغذائية الطارئة، تسعى الأونروا لتلبية احتياجات أولئك الأشد عرضة للمخاطر والتصدي لأثر الصعوبات المزمنة للناس في توفير الغذاء. وفي الوقت الحاضر، يقدر أن حوالي 700,000 لاجئ يتلقون المعونة الغذائية. كما أن هنالك حاجة منفصلة لبرنامج تغذية مدرسي لضمان أن كافة الطلاب في مدارس الأونروا والبالغ عددهم 226,000 طالب وطالبة يحصلون على التغذية الأساسية. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وتقوم الأونروا بتوفير مساعدة نقدية مستهدفة للعائلات الأشد فقرا، وذلك من خلال مساعدتهم في سد متوسط فجوة الفقر التي تظل قائمة بعد تلقيهم المساعدة الغذائية الطارئة التي توفرها الأونروا. كما تخطط الأونروا أيضا لتقديم معونة نقدية للطبة في مدارس الأونروا من أجل العودة إلى المدارس. ومن خلال دفع

أثمان الزي المدرسي والمواد الضرورية الأخرى تضمن الوكالة أن كل طفل، مهما كانت درجة فقره، قادر على العودة للمدرسة . (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وتعمل الأونروا على اجتثاث أثر البطالة والفقر غير المسبوقين وذلك من خلال توفير 7,000 - 15,000 عقد عمل شهريا لدعم عشرات الآلاف من المستفيدين غير المباشرين. حيث أن ذلك يوفر توظيفا تبلغ الحاجة إليه أشدها للرجال والنساء على حد سواء، ويعمل على ضخ المال للاقتصاد المحلي ويدعم تطوير المهارات في أوساط الخريجين الجدد العاطلين عن العمل. وفي أية سنة واحدة، توفر الأونروا ما بين 25,000-40,000 وظيفة مثل هذه، وصولا إلى 55,000 وظيفة وذلك اعتمادا على حجم الأموال المتوفرة. (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013)

وكجزء من برنامج الطوارئ، قامت الأونروا بتعزيز دعمها للخدمات الأساسية، وخصوصا الصحة والتعليم والصحة البيئية. وتقوم الأونروا وعن كثب بمراقبة تداخلاتها وتحافظ على القدرة على الاستجابة السريعة لضمان قدرتها على الاستجابة بفعالية للأزمات الحادة التي تؤثر على مجتمعات اللاجئين (الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث، 14/11/2013).

المصدر

- الموقع الإلكتروني لوكالة الغوث بتاريخ 14/11/2013

- دائرة الموارد البشرية في وكالة الغوث بقطاع غزة، 2014

خامسا : العمل النقابي في الأونروا

حسب البيانات اتي تم الحصول عليها من مكتب اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، فقد بدأ العمل النقابي في وكالة الغوث الدولية عام 1962، حين حدد دستور وكالة الغوث الدولية العمل النقابي رقم 108 بدايات ملامح العمل النقابي داخل وكالة الغوث (المصدر : اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، 2014) .

وقد مر العمل النقابي بمرحلتين جوهريتين (المصدر : اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، 2014) :
أولاً : مرحلة الجمعيات النقابية
ثانياً : مرحلة الاتحادات العمالية

1. مرحلة الجمعيات النقابية

كما ذكرنا أن العمل النقابي في وكالة الغوث بدأ في بداية الستينات وتحديدًا عام 1962، حين حُطت ملامحه بدستور وكالة الغوث الدولية رقم 108، والخاص بالعمل النقابي داخل الوكالة، ليتم بذلك تأسيس الجمعيات النقابية في المناطق الخمس لعمليات الوكالة، ولعل أبرز ما ميز الجمعيات النقابية آن ذاك أنها عملت على تمثيل كل العاملين دونما تمييز بين قطاعات العمل المختلفة في الأونروا (108 , Area Staff Rules).

2. مرحلة التحول من الجمعيات إلى الاتحادات

وهذه المرحلة تلت مرحلة الجمعيات النقابية، حيث اتسم العمل النقابي في هذه المرحلة بدرجة أعلى من المهنية، فقد شهدت هذه المرحلة نقطة تحول للعمل النقابي داخل وكالة الغوث وذلك نتيجة لزيادة الوعي والمسئوليات عند النقابيين الأمر الذي دفعهم إلى مطالبة الإدارة بتحويل الجمعيات النقابية السابقة إلى اتحادات محلية تعمل وفق قطاعات العمل داخل الوكالة وتمثل كل منها العاملين تبعًا لمناطق عمليات الوكالة الخمس، وتتضوي جميعها في إطار الاتحاد العام والذي يشمل كافة الاتحادات الخمس، حيث أدى ذلك إلى تعديل وتطوير الدستور الخاص بالعمل النقابي في الوكالة ليلائم طبيعة عمل الاتحادات في وكالة الغوث (108 , Area Staff Rules) .

(المصدر : اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، 2014)

سادسا : أهداف وطموحات اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة (الموقع الرسمي لاتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة، 18/11/2013)

رغم ادراكه لصعوبة التحديات القائمة، يعمل الاتحاد بكل امكانياته وطاقاته للوصول الى حياة وظيفية ملؤها العدل والاستقرار والطمأنينة، وتتمثل أهداف وطموحات الاتحاد فيما يلي :

1- حماية المكتسبات والإنجازات التي تم تحقيقها.

- 2- إنجاز التأمين الصحي الشامل.
- 3- اعتماد الشفافية والموضوعية في التعيينات والترقيات بحيث يكون هناك معايير وأسس ثابتة في ذلك.
- 4- منح الزملاء المشرفين التربويين والمرشدين المدرسيين ومسؤولي مراكز مصادر التعلم درجات وظيفية أعلى.
- 5- تعديل الدرجات الوظيفية للدرجات الدنيا وخاصة الذين يعملون في الدرجات من 5-7 بالإضافة إلى المهن الطبية والكتابة والسائقين.
- 6- إعطاء بدل مخاطرة للعاملين في المهن الطبية والورشة وصحة البيئة، وكذلك السائقين وسائقي الإسعاف.
- 7- العمل على رفع مرتبات الموظفين بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي الصعب تبعاً لارتفاع مستوى المعيشة وسلة العائلة.
- 8- احتساب الشهادة الجامعية لكل حملة الشهادات الجامعية.
- 9- إنصاف حملة الشهادات العليا بما يستحقونه.
- 10- إكمال إجراءات وجود نادي ومنتجع للموظفين في المنطقة الجنوبية والمنطقة الوسطى أسوة بغزة والشمال.
- 11- منح مكافأة نهاية الخدمة لكل موظف عمل في الوكالة لمدة ثلاث سنوات فأكثر أسوة بموظفي الحكومة.
- 12- الدفاع عن الموظفين الذين تحدث لهم أي مشكلات.

(المصدر : الموقع الرسمي لاتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة، 18/11/2013)

سابعا : التمثيل الجغرافي والتنظيمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية - قطاع غزة

طبقاً لما نص عليه دستور اتحاد الموظفين المحليين رقم A/108,3، الصادر بتاريخ 29 يوليو 2001، والتعديلات عليه، يقع موظفو الوكالة المحليون بوكالة الغوث في ثلاث فئات كما يلي (انظر ملحق رقم 7):

- فئة الخدمات العامة، ويمثلها تسعة أعضاء .
- فئة المعلمين، ويمثلها أحد عشر عضواً .

▪ فئة العمال، ويمثلها سبعة أعضاء .

ويشكل الممثلون السبعة والعشرون بفئاتهم الثلاث الجمعية العمومية لاتحاد الموظفين المحليين في قطاع غزة، حيث يتم توزيعهم جغرافيا على المناطق كما هو موضح في الشكل (1) :

شكل (1)

التوزيع الجغرافي لممثلي اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية على المناطق - قطاع غزة

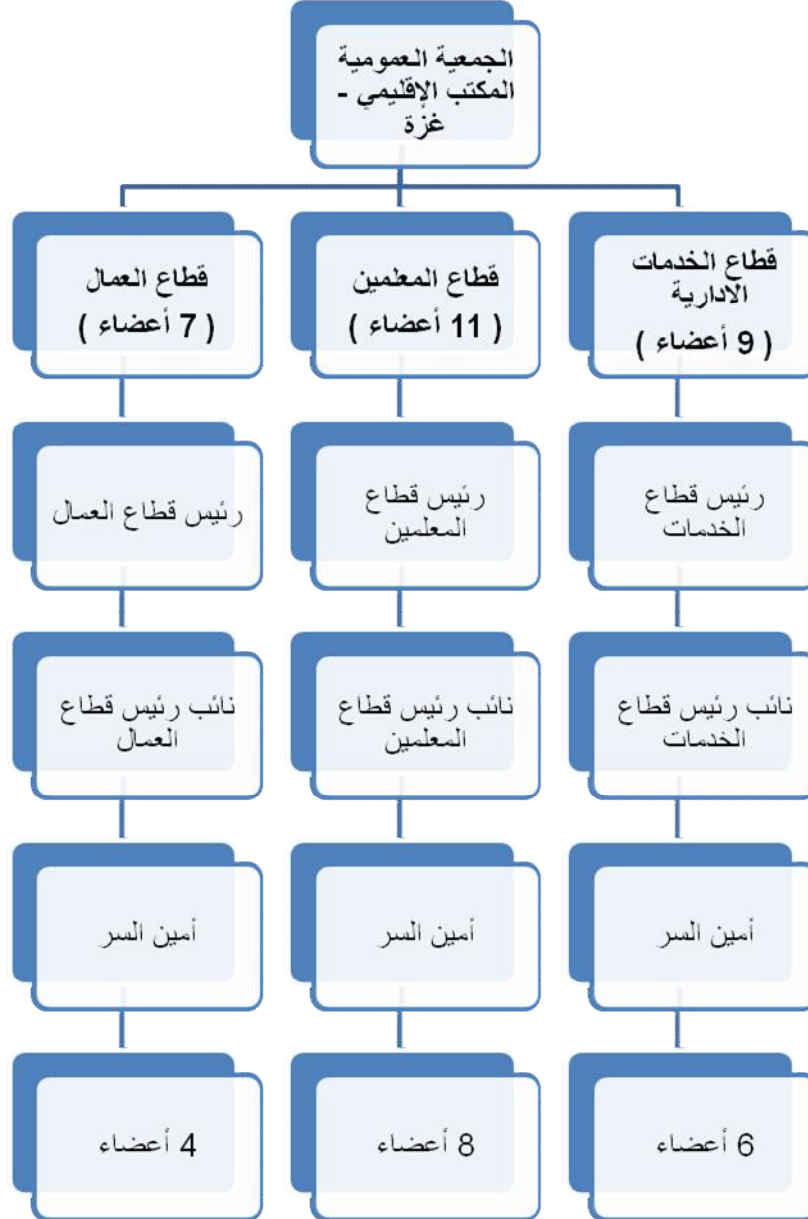
فئة العمال		فئة المعلمين		فئة الخدمات العامة
عدد الممثلين	المنطقة	عدد الممثلين	المنطقة	
1	رفح	2	رفح	أعضاؤها يمثلون جميع موظفي الخدمات في كافة مناطق القطاع
1	خان يونس	2	خان يونس	
1	دير البلح والمغازي	2	المعسكرات الوسطى	
1	البريج والنصيرات	3	مدينة غزة والشاطئ	
1	مدينة غزة ومكتب غزة الإقليمي	2	جباليا وبيت حانون	
1	الشاطئ			
1	جباليا وبيت حانون			
1				
7 أعضاء		11 عضو		9 أعضاء

المصدر : وثائق اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014

وشكل (2) يوضح الهيكل التنظيمي لاتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة .

شكل (2)

الهيكل التنظيمي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدولية - قطاع غزة



المصدر : اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014

ثامنا : أنظمة العمل في وكالة الأونروا بقطاع غزة

ساعات العمل :

مدة الدوام الاسبوعي 37.5 ساعة أسبوعيا للموظفين المعيّنين على الدرجة 3 الى 20، و 42 ساعة أسبوعيا للموظفين المعيّنين على الدرجة 1 و 2 . خمسة أيام أسبوعيا في مكاتب الرئاسة والمكاتب الرئيسية في منطقة العمليات، وستة أيام أسبوعيا في المناطق، كمعدل على مدار السنة، علما بأنه يمكن تغيير الدوام الأسبوعي العادي المطبق على وظائف أو واجبات أو أعمال معينة حسب احتياجات وطبيعة العمل والظروف المحيطة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

العطل الرسمية :

تعطل الوكالة عشر عطل رسمية في السنة، ويستمر دفع الراتب والمخصصات خلال هذه العطل الرسمية كما لو كان الموظف مداوما على العمل . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

الأعمال والمصالح الخارجة عن نطاق الوظيفة :

تمنع قوانين الوكالة العاملين في قطاع غزة من مزاوله أية مهنة أو وظيفة خارجية متواصلة أو متكررة - بما في ذلك العمل الحر - دون موافقة مسبقة من الوكالة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

الإبلاغ من قبل الموظفين والتزامهم بتقديم المعلومات :

يكون الموظفون مسئولون عند تعيينهم عن تزويد المفوض العام بأية معلومات قد تطلب منهم من أجل تقرير وضعهم بمقتضى قوانين وأنظمة الموظفين أو لاستكمال الترتيبات الادارية المتعلقة بتعيينهم، كما أنهم مسئولون أيضا عن إبلاغ المفوض العام بشكل فوري بأي تغيير لاحق يؤثر في وضعهم بموجب قوانين أو أنظمة الموظفين .

وعلى الموظف الذي يلقي القبض عليه أو يتهم بجرم - باستثناء مخالفة السير البسيطة - أو يستدعى للمثول أمام محكمة كمدعى عليه في دعوى جنائية، أو يدان، أو يغرم، أو يسجن لأي جرم أن يقوم بإبلاغ الوكالة فوراً بما يحدث . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

سلفة من الراتب :

في أغلب الأحوال يستحق الموظفون سلفة من الراتب في حال عدم استطاعتهم الحصول على قرض من صندوق الادخار بسبب عدم توفر أحد الشروط التالية :

- خدمته أقل من 7 سنوات أو أن رصيد مساهمته في صندوق الادخار أقل من 2000 دولار .
- أو في حال أن الموظف يوشك على وصول سن التقاعد ولا يمكن له الحصول على قرض من صندوق الادخار. (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

كما أن مبلغ السلفة يكون محكوم بالشروط التالية :

1. أن يقل المبلغ المطلوب عن 2000 دولار ويزيد عن 500 دولار .
2. أن لا يزيد المبلغ المطلوب عن ثلاثة أضعاف الراتب الأساسي الشهري للموظف.
3. أن لا يزيد المبلغ عن مساهمة الموظف في صندوق الادخار.

وتنقسط الدفعات للسداد على 12 قسطا شهريا بحيث لا يزيد قسط السلفة المسدد بالإضافة الى مجموع التسديدات الشهرية الخاصة بقروض صندوق الادخار عن 25% من قيمة الراتب الأساسي الشهري . كما أنه لا يجوز تكرار السلفة لأكثر من مرة خلال السنة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

ووفق أنظمة الوكالة فإنه يجب أن يكون الغرض من السلفة أحد الأمور التالية :

- حيازة مسكن أساسي : ويجب إرفاق سند الملكية وتفاصيل عن الأراضي أو المباني المملوكة، والسعر الاجمالي وعقد حديث بالتملك أو الإيجار.
- تجديد أو صيانة مسكن أساسي : ويجب توفر عقد حديث لتجديد السكن أو صيانتته مع توفر صور فوتوغرافية للسكن المراد تجديده أو صيانتته .
- التعليم للموظف أو لمن يعولهم : ويجب توفر تفاصيل عن اسم الطالب وكلفة التعليم ومساق الدراسة وشهادة القيد ومستندات التسجيل .
- العناية الطبية للموظف أو لمن يعولهم : بشرط عدم توفر أو تمويل العناية الطبية من قبل الوكالة أو الأبناء وعدم امكانية الحصول عليها من مصادر أخرى متاحة مثل برامج التأمين الصحي . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

الإجازات :

1. الإجازات السنوية :

يستحق الموظفون أثناء عملهم براتب كامل اجازة سنوية بمعدل يومي عمل عن كل شهر تقويمي من الخدمة للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 5 أيام أسبوعيا، وبمعدل 2.4 يوم عمل عن كل شهر تقويمي من الخدمة للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 6 أيام أسبوعيا. وتتخذ الإجازة السنوية فقط بوحدات من أيام عمل كاملة أو أنصاف أيام العمل .

ويحق للموظف نقل 10 أيام من الإجازة السنوية غير المأخوذة ونقلها من سنة إلى أخرى، وتجميع 37.5 يوم بحد أقصى للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 5 أيام أسبوعيا . أما الموظفون الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 6 أيام أسبوعيا فيحق لهم نقل 12 يوما من الإجازة السنوية غير المأخوذة ونقلها من سنة إلى أخرى وتجميع 45 يوما بحد أقصى .

ولا يتم دفع بدل عن الإجازة السنوية المستحقة غير المأخوذة إلا عند انتهاء الخدمة وبحد أقصى 37.5 يوم للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 5 أيام أسبوعيا . أما الموظفون الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 6 أيام أسبوعيا فيدفع لهم عند انتهاء الخدمة بدل عن الإجازة السنوية المستحقة غير المأخوذة وبحد أقصى 45 يوم عمل . أما بالنسبة للفئة التدريسية فيتم حساب بدل الإجازة عند الانتهاء من الخدمة حسب عدد أيام دوام المعلم الفعلية خلال العام الدراسي (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014).

2. الإجازة المرضية :

يحق للموظف إجازة مرضية بمعدل يوميين عن كل شهر تقويمي من الخدمة للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 5 أيام أسبوعيا، وبمعدل 2.4 يوم عمل عن كل شهر تقويمي من الخدمة للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 6 أيام أسبوعيا .

وتنقل استحقاقات الإجازة المرضية غير المستعملة والمتراكمة في نهاية كل سنة من سنوات الخدمة إلى ما بعدها، شريطة ألا يزيد مجموع رصيد الموظف من الإجازات المرضية في أي وقت عن 156 يوم عمل للموظفين الذين يعملون في مقرات العمل بدوام 5 أيام أسبوعيا، و 187 يوم عمل للموظفين الذين يعملون في

مقرات العمل بدوام 6 أيام أسبوعيا . وتتلاشى الإجازة المرضية المجمعة وغير المستعملة لدى انتهاء خدمة الموظف ولا يدفع أي شيء عوضا عنها .

كما يجب أن يحصل العاملون على الموافقة على جميع الإجازات المرضية، وعلى الموظف إبلاغ مسؤوليه بالغياب في الحال . كما يحق للموظف أن ينال إجازة مرضية دون تقديم إفادة من طبيب لمدة سبعة أيام في السنة، ولا يجوز منح الموظف إجازة مرضية لمدة أطول من ثلاثة أيام متتالية دون تقديم إفادة من طبيب مؤهل حسب الأصول تفيد بأن الموظف عاجز عن تأدية واجباته، وينبغي تقديم هذه الإفادة في موعد لا يتجاوز نهاية اليوم الرابع من بدء تغيب الموظف عن العمل، كما يجوز استخدام الإجازة المرضية بدون شهادة طبية بمجموع سبعة أيام عمل متتالية لظروف خاصة يفصح عنها الموظف . و لا يجوز للموظف الذي يكون في إجازة مرضية أن يغادر منطقة مركز عمله دون موافقة مسبقة من المفوض العام .

عندما يصاب الموظف بمرض أطول من ثلاثة أيام عمل متتالية خلال فترة الإجازة السنوية، تجوز الموافقة على إجازة مرضية له عند تقديمه شهادة طبية أو أي إثبات مقبول . كما يحق للوكالة أن تطلب من الموظف تقديم تقرير عن وضعه الصحي أو تقديمه للفحص لدى أحد أطباء الوكالة في أي وقت تراه الوكالة ضروريا . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

3- إجازة الولادة للموظفات :

يحق للموظفة التي تكون قد أتمت سنة من الخدمة المتواصلة في التاريخ المتوقع للولادة أن تتال إجازة ولادة، وتكون مدة إجازة الولادة 12 أسبوعا، حيث يحق للموظفة أن تغيب عن عملها وأن تبدأ عطلة الولادة قبل موعد الولادة بأربعة أسابيع، على أن لا تقل هذه المدة عن أسبوعين لدى تقديمها شهادة طبية مقبولة . ويحق للموظفة أن تتغيب ما مجموعه 8 أسابيع بعد الولادة مباشرة، ولا يسمح لها بأن تعمل خلال الأسابيع الست الأولى بعد الولادة مباشرة، كما أنه لا يسمح لها بالعودة إلى العمل بعد إجازة الولادة إلا عند إبراز شهادة طبية مقبولة لدى الوكالة تثبت الصلاحية للعمل .

أما في حالة استقالة الموظفة أو طردها الفوري من الخدمة أو تخليها عن الوظيفة خلال ستة أشهر من تايخ عودتها إلى العمل بعد إجازة الولادة، يترتب عليها أن تعيد إلى الوكالة كافة المبالغ التي دفعت لها على شكل راتب وعلاوات خلال إجازة ولادتها . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

4- إجازة الأمومة :

يحق للموظفة الحصول على إجازة أمومة بدون راتب لمدة لا تزيد عن عام من تاريخ دخولها في إجازة الوضع . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

5- الإجازات الخاصة :

يجوز منح إجازة خاصة براتب كامل أو جزئي أو بدون راتب وفقا لما تقتضيه مصلحة الوكالة في الحالات الاضطرارية حسب ما تراه الإدارة مناسبة . ولا يتراكم للموظف أرصدة من الإجازة السنوية أو المرضية أو الولادة أو زيادة الرواتب أثناء قضاءه الإجازات الخاصة براتب جزئي أو دون راتب لمدة شهر أو أكثر . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

6- إجازة الأبوة :

يحق للموظف الحصول على إجازة أبوة مدفوعة الراتب كالتالي :

- موظفو الهيئة التدريسية : مدة الإجازة أسبوعان خلال سنة من ميلاد الطفل (على أن يأخذ أسبوع واحد خلال السنة الدراسية والأسبوع الآخر خلال العطلة الصيفية)
- موظفو الخدمات : أسبوعان خلال سنة من ميلاد الطفل بحيث تكون أسبوعا على الأقل كوحدة واحدة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

7- إجازة الحج :

يمنح الموظفون إجازة مدفوعة الراتب لأداء فريضة الحج لمدة أسبوعين من تاريخ سفرهم للحج بما فيها أيام العطل الرسمية . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

8- إجازة بدون راتب :

يمنح الموظف إجازة بدون راتب لمدة عام كحد أقصى بشرط أن يبدي أسباب تقتنع بها إدارة الوكالة ومنها :

المرض : في حالة استنفاد رصيد الموظف من الإجازات المرضية المعطاة مقدما، يمكن استثنائيا بعد موافقة رئيس برنامج الصحة أن يمنح الموظف إجازة براتب كلي أو جزئي لمدة تصل إلى 90 يوما بشرط أن تكون عودة الموظفة للعمل متوقعة بتاريخ معين (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014).

9-الامتحانات : يمكن اعطاء الموظف إجازة بدون راتب لمدة 15 يوم عمل لتمكينه من الجلوس للامتحانات والتي تؤدي إلى تحسن مستواه المهني والتعليمي . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

10- الجلوس للمحكمة : يمكن اعطاء الموظف إجازة لمدة يومين براتب أو بدون راتب في حالة ما إذا قدم الموظف إثباتا خطيا بأن عليه الحضور للمحكمة بشرط أن لا يكون هو المتهم . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

11-إجازة الدراسة : يمكن إعطاء الموظف إجازة براتب أو بدون راتب لمدة 12 شهر حسب قانون الموظفين أ.17 . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

12-إجازة الحزن : يمنح الموظف إجازة حزن بواقع 3 أيام متتالية في حالة وفاة أحد الأقارب من الدرجة الأولى (الأب، الأم، الزوج / الزوجة، الابن، الابنة، الأخ، الأخت)، وكذلك يمنح الموظف إجازة بدون راتب لمدة شهر خلال سنة من وفاة الاقارب من الدرجة الأولى . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

كما يمكن إعطاء الموظف إجازة بدون راتب حسب طبيعة السبب، بشرط أن يقوم بتقديم الإثباتات اللازمة مثل تجديد الإقامة أو مرافقة مريض ذي قرابة من الدرجة الأولى . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

نظام التأمين الصحي :

يجوز للمفوض العام أن يقرر مشاريع خاصة بالوقاية الصحية لمنفعة الموظفين، وتجري الخصومات أو التعويضات بهذا الصدد حسب المشروع بشكل شهري .

تقوم الوكالة بدفع ما قيمته 75% من قيمة المبلغ المدفوع كرسوم للتأمين الصحي شهريا بشرط أن يقوم الموظف بتزويد قسم المستخدمين بالإيصالات التي تثبت دفعه للاشتراك في التأمين الصحي . وقد يطلب من الموظفين أن يتقدموا لإجراء فحوص طبية في أي وقت تراه الوكالة ضروريا . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

سلم الرواتب والعلوة السنوية :

تدفع الرواتب للموظفين بحسب مرتباتهم ومؤهلاتهم ومراكز عملهم . فزيادة الرواتب من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة تمنح سنويا من درجة 1 إلى درجة 20، وتمنح كل سنتين من درجة 20 إلى درجة 23، وتمنح كل 4 سنوات من درجة 22 إلى درجة 23، وتمنح كل 6 سنوات من درجة 23 إلى درجة 24، للموظفين الذين تكون خدماتهم مرضية . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

العلوة العائلية :

يستحق الموظفون علوة عائلية عن زوجة واحدة وما يصل مجموعه إلى سبعة أولاد معالين وغير متزوجين يقل عمرهم عن 18 سنة . ويتم دفع العالوة العائلية، ضمن هذه الحدود والشروط، عن كل ولد معال -حتى سن 25 سنة - يتابع دراسته بشكل دوام كامل في مؤسسة تعليمية معترف بها . كما تدفع علوة عائلية في حال وجود طفل مصاب بإعاقة دائمة وكاملة بغض النظر عن العمر . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

صندوق التوفير :

يطلب إلى جميع الموظفين أن يشتركوا في صندوق التوفير حيثما تنص كتب تعيينهم صراحة على هذا الاشتراك . وتقوم الوكالة شهريا بحسم 7.5% من الراتب الأساسي الذي يدفع لكل مشترك (مساهمة موظف)، وتدفع الوكالة 15% من الراتب الأساسي للموظف (مساهمة الوكالة) . وعند انتهاء خدمته، يحصل الموظف على مساهمته ومساهمة الوكالة إضافة إلى مردود تلك المبالغ .

كما يمكن للموظف أن يبقي مدخراته مع الوكالة لفترة غير محدودة، وهذا الخيار لا يكون متوفرا في الحالات الاتية :

- أن الموظف لم يخدم لمدة ستة أشهر على الأقل .
- أن الموظف تم طرده من الخدمة بسبب سوء السلوك الخطير .
- أن الموظف تخلى عن الوظيفة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

التعويض عن الوفاة والإصابة أو المرض المنسوب إلى الخدمة :

يمنح الموظف التعويض في حالات الوفاة أو الإصابة أو المرض حين تقرر الوكالة أن ذلك منسوب إلى أداء مهام رسمية بتكليف من الوكالة، وينبغي أن يقدم الموظف أو من يمثله طلبات التعويض عن الإصابة أو الوفاة خلال سبعة أيام من حصول الإصابة أو الوفاة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

التعويض عن فقدان الأمتعة الشخصية أو إتلافها :

يحق للموظفين ضمن الحدود ووفق الأحكام والشروط التي يقرها المفوض العام، الحصول على تعويض معقول في حال فقدان أو إتلاف أمتعتهم الشخصية، إذا تقرر أن ذلك منسوب مباشرة إلى أعمال رسمية بتكليف من الوكالة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

سفر الموظفين في مهمة رسمية :

تقوم الوكالة بدفع نفقات السفر (نفقات التنقل وعلاوة بدل السفر) عندما يطلب إلى الموظف أن يسافر في مهمة رسمية للوكالة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

انتهاء الخدمة :

1- الصرف من الخدمة : يعطى الموظف إشعاراً خطياً بالصرف من الخدمة بموجب المادة 1/9 من قوانين الموظفين، على أنه يجوز إنهاء تعيين الموظف خلال فترة التجربة دون إنذار مسبق في أي وقت قبل تثبيت تعيينه . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

2-انتهاء الخدمة بسبب الوفاة : تنتهي خدمة الموظف بسبب الوفاة في التاريخ الذي تحصل فيه الوفاة . وفي هذه الحالة تقوم الوكالة بدفع تعويض وفاة تحسب على أساس 8.5% من الراتب السنوي النهائي عن كل سنة خدمة مع تعويض إضافي يمثل نسبة محددة من الراتب السنوي النهائي . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

3-التخلي عن الوظيفة : عندما يتغيب الموظف عن العمل طوعاً دون أن تكون قد تمت الموافقة على هذا التغيب سابقاً أو لاحقاً . عندها يجوز إنهاء خدماته بسبب تخليه عن الوظيفة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث - قطاع غزة، 2014)

4-انتهاء التعيين المحدود الأجل : ينتهي التعيين محدود الأجل للموظف دون إشعار مسبق بتاريخ الانتهاء المحدد في كتاب التعيين بصورة تلقائية ما لم يكن قد أعيد تعيينه أو انتهت خدمته قبل ذلك التاريخ . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

5-الاستقالة : على الموظف أن يعطي إشعاراً خطياً بالاستقالة كما هو منصوص في كتاب التعيين، أو خلال فترة لا تقل عن 14 يوماً تقويميا ما لم تكن هذه المدة محددة في كتاب التعيين . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

6-انتهاء الخدمة بسبب العجز : في حال انتهاء تعيين الموظف لثبوت عجزه عن الاستمرار في الخدمة لأسباب صحية يحق له الحصول على تعويض عجز شريطة أن يكون عمره أقل من 60 عاماً . ويحسب التعويض على أساس 8.5% من الراتب السنوي النهائي عن كل سنة من الخدمة المؤهلة أو 200% من الراتب الأساسي، أيهما أكثر . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

7-تعويض الصرف من الخدمة للتعيين محدود الأجل : يدفع للموظف الذي يعمل على أساس تعيين لأجل محدود يزيد على ستة أشهر، تعويض يساوي خمس الراتب الشهري الأساسي عن كل شهر من الخدمة . (دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

(المصدر : دائرة المستخدمين بوكالة الغوث – قطاع غزة، 2014)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

أولا : الدراسات المحلية

ثانيا : الدراسات العربية

ثالثا : الدراسات الأجنبية

رابعا : التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثالث : الدراسات السابقة

مقدمة :

بناء على ما تم رصده في مرحلة جمع البيانات، فقد تم التوصل الى مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال هذه الدراسة، حيث يسعى الباحث من خلال هذه الدراسات توضيح وجهات النظر المختلفة للباحثين وتحديد آرائهم حول موضوع الدراسة.

وفيما يلي عرض موجز لمجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة حيث تم تقسيمها الى دراسات محلية وعربية وأجنبية، كما تم ترتيبها من الاحدث الى الاقدم :

أولاً : الدراسات المحلية :

1) دراسة (الطروه، 2012)

"دور اتحاد صناعة الحجر والرخام في تطوير الصناعة في الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائه" هدفت الدراسة الى معرفة دور اتحاد صناعة الحجر والرخام (التمثيلي، التسويقي، التدريبي) ودوره في حل المشاكل وفي تطوير تلك الصناعة من حيث تحقيق (البعد المالي، الزبائن، العمليات الداخلية، النمو، والتعليم) من وجهة نظر اعضاءه في الضفة الغربية، حيث يمثل هذا الاتحاد قطاع هام وحيوي وهو صناعة الحجر والرخام . وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع اعضاء اتحاد صناعة الحجر والرخام موزعين على 4 محافظات وهي : الخليل، بيت لحم، نابلس، وجنين، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة والبالغة 197 عضوا في المحافظات المذكورة سابقا، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد تم استرداد 176 استبانة وقد تم تحليلها جميعا احصائيا باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن تقييم الاعضاء لدور اتحاد صناعة الحجر والرخام التمثيلي كانت مرتفعة وبمتوسط حسابي 3.6519، وكانت درجة تقييمهم لدوره التدريبي متوسطة وبمتوسط حسابي 3.3340، كذلك الحال بالنسبة لدوره في حل المشاكل حيث كان تقييمهم بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي 3.6420.

ب. أن مساهمة الاتحاد في تطوير صناعة الحجر والرخام في تطوير تلك الصناعة من حيث تحقيق البعد المالي لمنشآت الحجر والرخام متوسطة وبمتوسط حسابي 3.2534، ومن حيث تحقيق بعد الزبائن كانت متوسطة ايضا وبمتوسط حسابي 3.3011، ومن حيث تحقيق بعد العمليات الداخلية متوسطة ايضا

وإمتوسط حسابي 3.071، وكذلك من حيث تحقيق بعد النمو والتعليم متوسطة وإمتوسط حسابي 3.2125 .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة العمل على اعداد استراتيجية ترويجية لقطاع صناعة الحجر والرخام بالتعاون مع العديد من المؤسسات المعنية .

ب. تفعيل دور الاتحاد فيما يتعلق بالتدريب وبناء القدرات لأعضائه وذلك بعد تحديد احتياجاتهم التدريبية وتفعيل دور مركز الحجر والرخام في ذلك .

(2) دراسة (أبو سندس، 2011)

"دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين المنتسبين لها في الضفة الغربية"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين المنتسبين لها في الضفة الغربية وذلك من حيث : اللوائح والقوانين المنظمة لممارسة مهنة الهندسة في محافظات الضفة الغربية وكذلك من حيث خدمة المهندسين المنتسبين اليها والعاملين في المكاتب والشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية . كما هدفت الدراسة الى التعرف على الفروق الجوهرية في اراء المهندسين نحو دور النقابة في تنظيم مهنة الهندسة وعلى جميع مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة , ومعرفة دلالات هذه الفروق ان وجدت. وقد تم اجراء الدراسة على عينة مكونة من 280 مهندسا ومهندسة من العاملين في المكاتب / الشركات الهندسية في محافظات الضفة الغربية، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. هناك دور ذو درجة عالية لنقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وعلى جميع مجالات الدراسة وخاصة من حيث القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم مهنة الهندسة .

ب. هناك فروق ذات دلالة احصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير لمتغيرات لمتغيرات (التخصص - المحافظة - المؤهل العلمي - تصنيف المكاتب / الشركات الهندسية - عدد التخصصات المصنف بها المكتب او الشركة الهندسية) .

ج. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية تعزى الى متغير للمتغيرات (الجنس - الحالة الاجتماعية - التخصصات التي يعمل بها المكتب/الشركة الهندسية - عدد العاملين في المكاتب / الشركات الهندسية).

وكانت أهم توصيات الدراسة :

- أ. ضرورة مراجعة اللوائح والقوانين بشكل دوري لمواكبة التقدم والتطور المتسارع في مجال مهنة الهندسة.
- ب. حث النقابة على ضرورة التنسيق مع الجامعات فيما يتعلق بنوعية التخصصات وعدد الطلبة فيها بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل.
- ج. صياغة إستراتيجية ذات مراحل قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى لكل مجالات وأبعاد عمل النقابة.

(3) دراسة (العرقان، 2010)

" مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث "

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى رضا العاملين حول أنظمة العمل النقابي، ومشاركة النقابة في اتخاذ القرار، ودرجة تمثيل القطاعات، والأداء العام، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 370 موظفاً، كما تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

- أ. العمل النقابي ضروري ومؤثر، كما ان قوانين العمل النقابي تفسح المجال لتحسين الجودة الانتاجية في المؤسسة .
- ب. هناك رضا بدرجة ضعيفة حول حرص الادارة العليا على مشاركة النقابة بمعظم الخطط التطويرية.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

- أ. ضرورة توضيح بنود الدستور النقابي للعاملين والعمل على تطويره

ب. ضرورة إخضاع النقابيين لدورات تأهيلية وورشات عمل للرفع من درجة المهنية لديهم .

4) دراسة (أبودلال، 2010)

" النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين "

هدفت الدراسة الى معرفة دور النقابات العمالية في التنمية السياسية في فلسطين حيث تم تطبيق الدراسة على نقابة العاملين في الخدمات الصحية للتعرف على طبيعة الدور الذي تلعبه ومدى فاعلية برامجها وانشطتها المختلفة في النهوض بالمجتمع الفلسطيني على مستوى الثقافة السياسية، ومن اجل ذلك تم الوقوف على ماهية التنمية السياسية بشكل عام وتعريف مفهومها ونشأتها وأثارها، وقد اتبع الباحث المنهج التاريخي ومن ثم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وقد بلغ حجم العينة المختارة 300 موظف وموظفة يعملون في القطاع الصحي يشكلون ما نسبته 35% من مجموع العاملين في قطاع الصحة بقطاع غزة .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

- أ. أن الأحزاب السياسية الفلسطينية تتدخل في العمل النقابي داخل النقابات العمالية في فلسطين .
- ب. وجود عجز لدى النقابات العمالية في فلسطين في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في ظل الانقسام الفلسطيني الحادث .
- ج. النقابات العمالية الفلسطينية عمدت الى تغيير مفهوم الوعي السياسي وفقا للواقع السياسي باتجاه تطور المجتمع ونهضته .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

- أ. ان يكون العمل في النقابات ذا طابع نقابي وليس سياسي او حزبي او عائلي
- ب. ضرورة عزل العمل النقابي عن الانقسام الداخلي الفلسطيني من اجل مهنية العمل واستقلاليته .
- ج. ضرورة ان تعمل السلطة على توفير الجو المناسب لعمل النقابات العمالية بحرية تامة حتى تتمكن النقابات العمالية من اداء العمل المطلوب منها على اكمل وجه .

5) دراسة (عبد الحق، 2005)

"دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى في شمال الضفة الغربية حيث تم التعرف الى ماهية البطالة بشكل عام وتعريفها ومفهومها ونشأتها وأنواعها وأسبابها وأثارها وطرق مكافحتها، كما تم التطرق الى سوق العمل في فلسطين وتطور حجم القوى العاملة فيها وخصائص العمالة وسوق العمل الفلسطيني وطبيعة العرض والطلب على القوى العاملة الفلسطينية ومن ثم دراسة تطور البطالة في فلسطين وعبئها وخصائصها وأسبابها . كما تعرضت الدراسة الى لمحة تاريخية عن نشوء الحركة العمالية الفلسطينية وتطورها، وكذلك الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والتعرف على دوره وأهدافه ورؤيته تجاه الحركة والطبقة العمالية الفلسطينية وتطورها . وقد تم اجراء الدراسة على عينة مكونة من 407 مستطلعين يشكلون ما نسبته 0.68% من مجموع العاطلين عن العمل في منطقة شمال الضفة الغربية وبلغت نسبة الخطأ 4.8 %، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي اضافة الى المنهج التحليلي في الدراسة.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. ان السياسات الاسرائيلية لعبت دورا كبيرا في تطور البطالة في فلسطين والتي خضعت للاعتبارات السياسية وتأثرت بطبيعة التغيرات والتطورات السياسية التي عصفت بالمنطقة، الى جانب جملة من العوامل الاخرى اهمها : التبعية المطلقة التي عانى منها الاقتصاد الفلسطيني جراء تبعيته للاقتصاد الاسرائيلي، وغياب التخطيط التنموي للاقتصاد الفلسطيني وضعف بنيته وتأثيرات الانتفاضة المباشرة، والعامل المحلي والعربي والدولي .

ب. كما بينت الدراسة أن عبء البطالة في فلسطين يتركز في قطاع غزة، في حين ان عبء البطالة في الضفة الغربية يتركز في مناطق الشمال منها .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. عدم إغفال الدور السياسي للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، واثار ذلك على قدرته على الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة الفلسطينية .

ب. تنسيق الجهود والبرامج وتكاملها مع مختلف المؤسسات التي لها اسهام في معالجة اثار البطالة.

ج. ضرورة الاهتمام بالقيام بدور تنموي يتناسب مع اهداف الاتحاد في كل ما يتعلق بالحركة العمالية وتطوير قدراتها .

ثانيا : الدراسات العربية

1) دراسة (جحا، 2013)

"النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة "

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على النقابات في المؤسسات الصناعية الاقتصادية في الجزائر، من خلال الكشف عن طبيعة تلك النقابات وهيكلتها والوقوف على نوعية المطالب والأساليب التي تستخدمها في الدفاع عن هذه المطالب، وقد تركزت الدراسة في جانبها الميداني على النقابة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد في قسنطينة بالجزائر، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، فيما تكونت عينة البحث من 100 عاملا .

وكانت أهم نتائج الدراسة:

أ. أن النقابة موضع البحث تستخدم العديد من الوسائل في تحقيق المصالح العمالية كتقديم الشكاوي إلى المسؤولين والادارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالاحتجاجات، ثم تقييد الانتاج، ثم المفاوضات الجماعية .
ب. أن النقابة في المؤسسة مجال البحث قد أفرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وتغيره وأن دورها يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها وطبيعة الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

- أ. ضرورة أن تعطي الإدارة مكانة لائقة للنقابة وأن تتعامل معها بجدية، وأن تقي لها بالتزاماتها .
- ب. أن تبتعد النقابة عن الجهوية والمحسوبية والقرابة لأن ذلك يؤدي إلى انقسام العمال .

2) دراسة (مناصرية، 2011)

"الحرية النقابية في الجزائر"

تناقش الدراسة موضوع الحرية النقابية في الجزائر والتي أقرتها الكثير من الاتفاقيات الدولية والعالمية والاقليمية، خاصة بعد انضمام الجزائر لهذه الاتفاقيات وما ترتب عنه من مسؤوليات دولية ووطنية بصدده هذه الحرية، وتسعى الدراسة لمعرفة إلى أي مدى تستند الحرية النقابية في الجزائر إلى المعايير الدولية

والتعرف على مستوى الحماية الذي تتمتع به، حيث تتطرق الدراسة إلى مفهوم الحرية النقابية، وكيفية تطورها، ومصادرها، وكيفية تنظيمها، وضماناتها، وآلياتها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن الحرية النقابية تعتبر من قبيل الحريات العامة والجماعية والتي تستلزم لممارستها اشتراك مجموعة من الأشخاص في خصائص وحقوق معينة .

ب. أن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وفق أسس تتمثل في حماية النظام والأمن العام وحقوق وحريات الآخرين .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. تحديد ضوابط تقييد الحرية النقابية في اطار دستوري يصعب معه انتهاكها او الانتقاص منها

ب. ضرورة ان تقوم الدولة بتفعيل مبدأ سيادة القانون والفصل بين السلطات واستقلال القضاء لكونها من أهم ضمانات الحرية النقابية

(3) دراسة (شطبي، 2010)

"الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي "التربوي" ؟ دراسة حالة جامعة منتوري - قسنطينة "

تطرقت الدراسة الى الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية والتي ذكرت الدراسة أنها حديثة بل معاصرة النشأة . وقد سعت الدراسة الى اكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال، والأداء البيداغوجي في الجامعة . و اتبعت الدراسة المنهج التاريخي الوصفي التحليلي الإحصائي ومنهج دراسة الحالة، وقد تم استخدام أدوات الاستمارة، والمقابلة، والوثائق، والسجلات، والوثائق الداخلية للحركة النقابية العمالية بجامعة منتوري، كأدوات دراسة . وقد تم توزيع استمارة على عينة مكونة من 376 فرد .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن العامل الرئيسي وراء عدم انخراط العمال في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، هو عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن مصالحهم بنسبة 53.98%، حيث أنه لم يستطع أن يكسب ثقة العمال

ب. أيضا بينت النتائج أن 82.1% من العمال يعتبرون أن نشاط الاتحاد ليس دافعا للأداء البيداغوجي للعمال، وأن 61.4% من العمال يعتبرونه معرقلا له، في حين أن 38.6% اعتبروه ليس دافعا ولا معرقلا للأداء البيداغوجي.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. أن تعمل الجامعة على توفير جميع الشروط الاجتماعية والمادية التي تسمح للمدرس بالاستقرار في المجتمع .

ب. أن تقوم الدولة بالاعتراف بالنقابات المستقلة بصفة عامة حيث أن القانون يسمح لها بالتشكل والنشاط، ولكن لا يتم الاعتراف بها كشريك اجتماعي .

ج. أن تعمل النقابة على كسب ثقة العاملين والأساتذة من خلال العمل الجدي على الدفاع عنهم وعن مصالحهم .

4) دراسة (أورايج، 2010)

"جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات"

هدفت الدراسة الى مناقشة دور المنظمات الدولية في بروز حق إنشاء النقابات على الصعيد الدولي، كما ركزت على اسهامات المواثيق والإعلانات الدولية في تكريس حق إنشاء النقابات على كافة الأصعدة، كما تطرقت الدراسة إلى المشاكل ذات الصلة بتطبيق القوانين الدولية .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن منظمة العمل الدولية لعبت الدور الأكبر في تنظيم وحماية حق إنشاء النقابات . كما أن بعض المنظمات الدولية انتهجت نهج منظمة الأمم المتحدة في سن رقابة على حقوق الإنسان عموما وعلى حق إنشاء نقابات معن عنها .

ب. تبقى رقابة بعض المنظمات الدولية محدودة على الحق في إنشاء النقابات لكونها تفتقر لعنصر الجزاء اتجاه الجهات التي تسعى إلى تحقيق الربح في ظل نظام العولمة وتجاهل المعايير الدولية من قبل تلك الجهات .

وكانت أهم توصيات الدراسة:

- أ. ضرورة أن تراعي الجهات المسؤولة أحكام الاتفاقيات الدولية وأن تعمل على إنفاذها بصورة متكاملة .
- ب. العمل على الاستعانة بالأراء والقرارات الصادرة عن هيكل الرقابة التابعة للمنظمة الدولية للعمل .

(5 دراسة (حسن، 1995)

"النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني - دراسة لنقابة الأطباء بالاسكندرية"

هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على الإطار التصوري او النظري لموضوع الجماعات المرجعية . حيث تم التركيز على ماهية الجماعة المرجعية، وتعريفها، وطبيعة بنائها وتشكيلها باعتبارها إطار يمكن في ضوءه تفسير سلوك الجماعات بصفة عامة، والجماعات المهنية بصفة خاصة. كما تعرضت الدراسة إلى تأثير القيم على الضوابط السلوكية والمهنية لنقابة الأطباء . وقد اعتمد الباحث على استخدام دليل المقابلة واستمارة الاستبيان كأداة بحثية تم تطبيقها على أعضاء النقابة من الأطباء في التخصصات المختلفة . وقد تم إجراء المقابلات مع ثلاثة عشر عضوا يمثلون أعضاء مجلس نقابة الأطباء بالاسكندرية . وبلغ حجم العينة حوالي أربعمائة استمارة استبيان شكلت نحو (10%) من إجمالي عدد أعضاء النقابة المسجلين مبدئياً على الحاسب الألي للنقابة، وتم تفريغ بيانات الاستمارة من خلال استخدام نظم الحاسب الألي، وكذلك إعداد الجداول الإحصائية، والجداول التي توضح مقياس الدلالة للعلاقات الارتباطية بين المتغيرات ونسبتها المئوية.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

- أ. أنه يمكن اعتبار النقابات المهنية بمثابة جماعة مرجعية لسلوك أعضائها، تتضمن في إطارها سلسلة من اللوائح والقوانين والقواعد التي تضمن لها تحقيق التزام الأعضاء وامتثالهم، إما لنيل الاستحسان والرضا من هذا الكيان الذي ينتمون إليه لما يترتب على ذلك من تمتعهم بحقوقهم كاملة، أو خوفاً من الجزاء والحرمان من الحقوق المكفولة لهم .
- ب. أن الشعور بضرورة وجود النقابة هو الدافع القوي الذي يمثل انتماء الأطباء لهذه النقابة إيماناً منهم جميعاً أنه بدون وجود هذه الهيئة فإن الممارسة المهنية وحقوق الأطباء تصبح بدون روابط أو ضوابط أو قيم أو معايير أخلاقية وسلوكية لشرف مهنة الطب .

ج. أن نظرية الجماعة المرجعية استطاعت أن تثبت المرجعية داخل التنظيم النقابي للأطباء كجماعة مرجعية في إطارها القيمي والمعياري والسلوكي والانتمائي لمهنة الطب .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة أن تضبط النقابات سلوكيات أعضائها حيث أن فئة قليلة قد تقع في بعض المخالفات السلوكية والفنية المهنية إما بشكل متعمد أو غير متعمد .

ب. ضرورة أن لا يحمل أي شخص صفته المهنية إلا اذا امتثل للنقابة وخاصة فيما يتعلق بنقابة الأطباء.

ج. أن تعمل النقابات على النهوض بالمهنة وذلك من خلال أنشطتها المختلفة .

ثالثا - الدراسات الأجنبية :

1) (Adefolaju , 2013) Study

“Trade Unions in Nigeria and the Challenge of Internal Democracy”

“النقابات العمالية في نيجيريا والتحدي المتمثل في الديمقراطية الداخلية”

تناقش الدراسة النقابات العمالية من حيث كونها ليست مجرد جماعات ضاغطة في أماكن العمل، وإنما بمثابة كونها توجه اجتماعي تتوق من خلاله الطبقة العمالية إلى تحقيق مبادئ الديمقراطية، حيث تعمد الدراسة إلى الوقوف على درجة الإلتزام بالديمقراطية في العمل لدى خمس نقابات عمالية في جنوب غرب نيجيريا، و تم اختيار عينة مكونة من 640 عامل توزعوا على خمس نقابات عمالية من قطاعات مختلفة، وكانت منهجية الدراسة تعتمد على استخدام العينة العشوائية متعددة المراحل، وقد تم استخدام المقابلات إلى جانب الاستبيانات .

وقد تلخص الهدف العام للدراسة في التعرف على الحالة الديمقراطية للنقابات العمالية النيجيرية، وتحددت الأهداف الخاصة للدراسة في الأهداف الثلاث الآتية :

أ. التعرف على مدى التزام النقابات العمالية في نيجيريا بمفهوم الديمقراطية .

ب. تحديد العوائق التي تواجه النقابات العمالية في سعيها للالتزام بالديمقراطية .

ج. تقديم مقترحات لتحسين التزام النقابات العمالية بمبادئ الديمقراطية .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن النقابات العمالية لم تتشرب بعد مبادئ الديمقراطية في الإدارة الداخلية، فعلى سبيل المثال كانت مشاركة المرأة في أنشطتها فقط 23%.

ب. ما يقرب من 63% من أعضاء النقابة يشاركون في عمليات التصويت عند إجرائها، في مقابل 37% من الأعضاء لا يشاركون في عمليات التصويت .

ج. تشكل النساء حالياً ما نسبته 28% من القوى العمالية في نيجيريا . على الرغم من ذلك تشير نتائج الدراسة إلى أن مشاركة المرأة في الأنشطة النقابية متدنية حيث لا تزيد عن 23%.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. أوصت الدراسة بضرورة استغلال النقابات لكافة مواردها البشرية لتمكين من الاستمرار في التطور والنمو.

ب. ضرورة أن تعمل النقابات على تمكين أعضائها من المشاركة في كافة الأنشطة بما في ذلك اتخاذ القرارات .

ج. أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لتحسين الوضع القائم .

2) (Shrestha , 2012) Study

“ The Effect of Trade Unionism on Workers ”

" أثر العمل النقابي على العاملين "

هدفت الدراسة الى تحديد اثر الاتحادات العمالية وقد أجريت الدراسة على مجموعة من العمال في فنلندا، حيث ركزت الدراسة في شق منها على تحديد مدى تأثير ممارسات اتحاد العمال على العاملين، بينما ركزت في شق اخر على التعرف على الية عمل اتحاد العاملين، إضافة الى تسليط الضوء على الوظائف والأنشطة الاخرى للاتحاد التي تهدف لخدمة كل من المؤسسات والعاملين، كما ناقشت الدراسة كيفية حل النزاعات التي يمكن ان تنشأ في مكان العمل، هذا بالإضافة الى تقديم الدراسة نبذة عن تاريخ اتحادات

العمال في فنلندا. وقد اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية والاستبانات كأدوات لجمع البيانات، وقد بلغ حجم العينة المستطلعة 1000 عضو .

وكانت أهم نتائج الدراسة:

أ. أن لاتحاد العمال دور إيجابي في الحفاظ على جودة حياة العاملين .

ب. وجود دور مهم لاتحاد العمال في حل النزاعات التي تحدث في أماكن العمل .

وكانت أهم توصيات الدراسة:

أ. ضرورة الإبقاء على وجود آلية اتصال ذات اتجاهين بين كل من الإدارة واتحاد العاملين لضمان وصول مطالب الاتحاد بشكل مفهوم وواضح وفي الوقت المناسب .

ب. أوصت الدراسة بضرورة العمل على دراسة موضوع الاتحادات العمالية وتأثيرها على العاملين بشكل أكبر من قبل الباحثين لندرة الابحاث في هذا المجال .

3) (Cielen , 2011) Study

“Integration of Polish workers in Norway –the Role of Labour Unions”

" دور النقابات العمالية في اندماج العاملين البولنديين في سوق العمل النرويجي "

هدفت الدراسة للتعرف على الدور الذي تلعبه الاتحادات العمالية في اندماج العاملين البولنديين في سوق العمل النرويجي، حيث اشار الباحث الى وجود حالة من الهجرة نحو سوق العمل النرويجي لما يتميز به ازدهار ونمو يغزي الكثير من العاملين البولنديين وذلك بفضل المعطيات الاقتصادية المتطورة في النرويج والتي كان من ابرزها وجود النفط، حيث سعت الدراسة الى تحديد الحاجات المتعلقة بالعاملين البولنديين، والطرق التي تسعى من خلالها الاتحادات العمالية الى تلبية (الحاجات)، كما هدفت الدراسة الى التعرف على الاثار المترتبة على القرارات والاجراءات التي تتخذها الاتحادات العمالية بشكل عام .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن اتحادات العمال تلعب دور ذو أهمية بالغة في عملية اندماج العاملين البولنديين في سوق العمل النرويجي .

ب. أن العاملين البولنديين يواجهون مصاعب متعددة في عملية اندماجهم في سوق العمل النرويجي، وأنهم يلجئون الى اتحادات العمال لحل تلك المصاعب ولكن قلما يجدون حولا لتلك المصاعب.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. نظرا لوجود خبرة سلبية عند شعوب شرق اوروبا- ومنها بولندا- فيما يتعلق بالاتحادات العمالية حيث لا يميلون الى الانخراط فيها الامر الذي يمثل تحديا لاتحادات العمال وبالتالي ضرورة ان تعمل تلك الاتحادات على كسب ثقة العاملين وتحقيق حاجاتهم .

ب. ضرورة العمل على التواصل مع العاملين المهاجرين من خلال استخدام كافة الوسائل بما في ذلك قنوات الاتصال غير الرسمية لارشادهم وتقديم النصائح لهم .

4) (Tamanna , 2010) Study

“Labor Unrest in Bangladesh RMG Sector: Does Active Labor Union Reduce the Risk of Labor Unrest in RMG Sector ?“

"الاضطرابات العمالية في قطاع الملابس الجاهزة ببغلاش : هل تقلل النقابات العمالية الناشطة من مخاطر الاضطرابات العمالية في قطاع الملابس الجاهزة ؟ "

تناقش الدراسة دور النقابات العمالية كوسيط لحل الأزمة بين المشغلين والعاملين، حيث تركز على دراسة الاضطرابات التي حدثت في احدى أهم قطاعات كسب العملات الأجنبية في بنغلاش ألا وهو قطاع الملابس الجاهزة، حيث تشير الدراسة إلى ما يحظى به هذا القطاع من كثافة الأيدي العاملة، بالإضافة إلى السمعة الجيدة التي يتميز بها، والتي تشكل أساسا قويا لنجاحه، ولكن ذلك النجاح بات مهددا - بحسب الدراسة - نظرا لما يحدث في الأونة الأخيرة من احتجاجات واضطرابات يقودها العاملون، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث خسائر هائلة في الإنتاج . وقد تم استخدام أدوات الاستبانة، والقوائم كأدوات للدراسة . وقد تم إجراء الدراسة على 6 مصانع، وقد تم اختيار 10 أشخاص من كل مصنع من تلك المصانع لإجراء المقابلة يمثلون مختلف الفئات، وبالتالي فقد بلغ حجم العينة 60 مستطلع . وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء مختلف الجهات ذات العلاقة فيما يتعلق باضطرابات العمال في قطاع الملابس الجاهزة في بنغلاش، الأمر الذي سيعطي مؤشرا لمدى الحاجة إلى النقابات العمالية لمعالجة تلك الأزمة، كما هدفت الدراسة أيضا إلى تحديد مدى الحاجة للنقابات العمالية في ضوء الاضطرابات التي حدثت مؤخرا في قطاع الملابس الجاهزة ببغلاش .

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- أ. كلما زاد دور النقابات العمالية وفعاليتها، والحفاظ على حقوق العاملين، سيقبل ذلك من حدة التذمر .
 - ب. أن القوانين المتعلقة بحقوق العمال لا يتم تطبيقها بالشكل الأمثل .
 - ج. أن بعض النقابات العمالية لا تقوم بدورها على النحو الأمثل .
- وكانت أهم توصيات الدراسة:

- أ. ضرورة العمل على تقليل الفجوة بين أصحاب العمل والعاملين .
- ب. ضرورة أن تقوم النقابات العمالية برفع مستوى أداءها وإثبات تواجدها لتتمكن من نزع فتيل الأزمة .

5) (Kimera , 2010) Study

“Regard for Workers’ Dignity: A Remedy to the Poor Conditions Of Workers in Wakiso Town: Wakiso District”

"ما يتعلق بكرامة العاملين : علاج الظروف السيئة للعمال في واكيسو : منطقة واكيسو"

تطرق الباحث الى دراسة واقع الانتهاكات بحق العمال في منطقة واكيسو بأوغندا، حيث معدلات الانتهاكات بحق العاملين هناك عالية نسبيا كما يرى الباحث، فالعمال يجبرون على العمل لساعات طويلة، و الفصل تعسفي من الوظائف دون وجود حقوق للعاملين بعد فصلهم، بالإضافة الى حالات التحرش الجنسي، وتجاهل الحقوق المتعلقة بالعمال . وبحسب الدراسة فإن تلك الممارسات السلبية بحق العاملين لا تعزى فقط الى حجم البطالة الهائلة وقلة الطلب على الأيدي العاملة، وإنما تعزى كذلك الى السياسات الإقتصادية الحديثة وما أدت إليه من حالة تضارب بين السياسات الحكومية وحقوق العاملين . وقد هدفت الدراسة الى تأكيد أن إحترام كرامة العاملين من قبل الثلاثي (أصحاب العمل، العاملين، الحكومة)، هو أمر لا غنى عنه في تحسين ظروف العاملين .

وكانت أهم نتائج الدراسة:

- أ. في حال حرص الحكومة على تطبيق سياسات العمل فإن ذلك سيحسن ظروف العاملين، ولكن الحكومة لا تقوم بالجهد الكافي لذلك .

ب. القضاء على الجهل عند العاملين يؤدي إلى تحسين ظروفهم، ذلك أن الجهل ونقص المعرفة يؤدي إلى انتهاك حقوقهم .

ج. أن نقابات وجمعيات العاملين تكاد تكون شبه معدومة، وأنه كلما زاد نشاطها سيؤدي ذلك إلى تحسين ظروف العاملين .

وكانت أهم توصيات الدراسة:

أ. يجب على الحكومة أن تعمل على تفعيل وتطبيق قوانين العمل، حيث أن هناك تهاون في تطبيق تلك القوانين ، كما يمكن استخدام البرلمان والمنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية في المساعدة على تعزيز مناصرة كرامة العاملين .

ب. العمل على تفعيل المحاكم في هذا المجال لتعزيز كرامة العاملين والدفاع عنهم .

ج. وجوب ارتباط النقابات والجمعيات المحلية بالجهات الدولية، مع ضرورة توعية العاملين فيما يتعلق بحقوقهم .

6) (Harpur , 2009) Study

"Labour Rights As Human Rights: Workers' Safety At Work In Australian-Based Supply Chains "

"حقوق العمال كحقوق انسانية : أمان العاملين في أماكن عملهم بسلاسل الإمداد في أستراليا"

سعت الدراسة الى محاولة التعرف على درجة الالتزام بمعايير حقوق الإنسان في أستراليا في التعامل مع الانتهاكات بحق العمال، حيث تقوم الدراسة بتحليل القوانين المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في مجالات العمل . وبالتالي تركز الدراسة على القوانين المحلية في أستراليا . وتقوم الدراسة على افتراض أنه يتم انتهاك الإلتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان في أستراليا من خلال الفشل في ضبط سلامة العاملين .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن أصحاب العمل لا يقومون بإجراء تقييم للمخاطر، وانهم لا يقومون بتدريب العاملين على إجراءات السلامة المهنية .

ب. أن ما هو سائد من أنظمة في استراليا يعتبر غير كافي لتمكين العاملين من الوصول الى ضمان حقهم في الأمن والسلامة المهنية .وعليه فقد تم إجراء تحليل بهدف تحديد ما إذا كان يمكن إضافة مجموعة من القوانين التي يمكن أن تساعد في زيادة ضمان حق العاملين في الأمان والسلامة الوظيفية .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. يجب اتخاذ اجراءات مناسبة لضمان احترام حق العاملين في الأمان والسلامة المهنية، وضمان حماية هذا الحق على المستوى المحلي في أستراليا من خلال توفير القوانين الملائمة .

ب. يجب العمل على إلزام المشغلين باتباع قوانين السلامة والأمان الوظيفي، وإعداد برامج تدريبية خاصة بإجراءات السلامة في العمل .

ج. العمل على استخدام الهيئات السياسية والتشريعية لاتخاذ الخطوات العملية المناسبة بهدف تحسين السلامة المهنية للعاملين في أستراليا .

7) (Rachmawati , 2009) Study

" Trade Unions Behaviour Towards Multinationals In Indonesia "

"سلوك النقابات العمالية اتجاه الشركات متعددة الجنسيات في أندونيسيا"

تهدف الدراسة الى التعرف على استراتيجيه النقابات العمالية والتي تؤثر على سلوك النقابات اتجاه الإدارة في الشركات متعددة الجنسيات بأندونيسيا، وقد تم اختيار الشركات متعددة الجنسيات لما تلعبه من دور مؤثر في الإقتصاد الأندونيسي، وتسعى الدراسة إلى فحص دور النقابات العمالية في تمثيل العاملين لتحسين ظروفهم، وقد تطرق الباحث إلى عرض التطور الذي مرت به النقابات العمالية في أندونيسيا، وتمت الإشارة إلى ما يجذب الشركات متعددة الجنسيات للعمل في دول مثل أندونيسيا حيث رخص الأيدي العاملة والذي يدفع بالتالي نحو الاهتمام بدور النقابات العمالية في الوقوف إلى جانب العاملين . وقد تم دراسة 4 شركات متعددة الجنسيات من قطاعات صناعية مختلفة، كما تم إجراء المقابلات مع 52 فردا من مختلف الجهات المعنية، والتركيز على تطبيق دراسة الحالة بشكل أساسي . وقد هدفت الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين النقابات العمالية والإدارة في أماكن العمل. كما هدفت إلى التعرف على ما إذا كانت النقابات العمالية تحظى بقدر أكبر من الحرية في ظل التغييرات الحادثة، وطبيعة تجاوب الإدارات مع مثل تلك التغييرات .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. كشفت الدراسة عن وجود نظام تشاركي في جميع الشركات متعددة الجنسيات التي تم دراستها، وإن كان ذلك لا يعزى إلى وجود استراتيجيات متطورة لدى النقابات العمالية وإنما يعود لفضل الواقع العملي الذي يفرض على النقابات العمالية قيودا داخلية وخارجية .

ب. عدم وجود استراتيجية واضحة لدى معظم النقابات العمالية .

ج. تأثر سلوك النقابات العمالية ونهجها بمن يرأسها إلى حد كبير .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة أن تعمل النقابات العمالية على وضع استراتيجيات واضحة لعملها .

ب. التركيز على دراسة دور المرأة في النقابات العمالية .

8) (Mwilima , 2008) Study

“ The Role Of Trade Unions In Job Creation: A Case Study Of The Job Creation Trust “

"دور النقابات العمالية في خلق فرص العمل : دراسة حالة على مدى موثوقية فرص العمل تلك"

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى التعرف على دور ومدى نجاح النقابات العمالية في توفير الوظائف وفرص العمل . ومعرفة إلى أي حد تم تحقيق أهداف النقابات العمالية في هذا المجال، حيث تم تطبيق دراسة حالة على إحدى النقابات العمالية في جنوب أفريقيا . كما تحاول الدراسة الوقوف على نوعية الوظائف التي تم ايجادها ومدى استمراريتها . وقد تم توزيع استبيانات الدراسة على 18 فردا، كما تم اجراء المقابلات بهدف الحصول على البيانات.

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن هنالك دور كبير تلعبه النقابات العمالية في مجال توفير الوظائف وفرص العمل رغم وجود الكثير من التحديات التي تواجه النقابات العمالية الأمر الذي يؤثر على قدرتها في مجال توفير الوظائف وفرص العمل.

ب. معظم الوظائف التي يتم ايجادها تكون وظائف مؤقتة، وأن الوظائف الدائمة التي يتم توفيرها لا توفر للعاملين الأمان الوظيفي المطلوب، كما أنها تعاني من تدني الأجور وعدم انتظامها .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة التركيز على أهمية أن يكون الهدف من الوظيفة ليس مجرد توظيف العاملين وإنما حل مشكلة الفقر لديهم .

ب. أن تلعب النقابات العمالية دور الوسيط بين سوق العمل والعاطلين عن العمل، والقيام بعمليات التدريب ورفع كفاءة الأفراد .

9) (Agtas Et Al , 2007) Study

“ Why Not Organising ? Trade Unions and Precarious Migrant Workers in Germany, South Korea, and Spain “

"ما المانع من التنظيم ؟ النقابات العمالية و العمال المهاجرين غير المستقرين في كل من ألمانيا، وكوريا الجنوبية وأسبانيا "

تناقش الدراسة قضية العمالة المهاجرة وضرورة معالجتها من قبل الحركة العمالية، وكيف يمكن للنقابات العمالية أن تتعامل مع تحديات إدماج العمال المهاجرين في كل من ألمانيا وكوريا الجنوبية وأسبانيا، وترى الدراسة أن ذلك من الأهمية بمكان لا سيما من الناحية السياسية حيث يعاني العمال المهاجرون من مختلف أشكال التمييز بحقهم، فحقوقهم لا ترقى إلى درجة عمال البلاد الأصليين وبالتالي يكونون ضحية للاستغلال والتمييز، كما أنهم يكونون أقل انخراطا في النقابات العمالية في الدول المستقبلية لهم . وقد تم إجراء المقارنات بهدف الكشف عن أبرز أوجه التشابه والاختلاف بين الدول الثلاث، والكشف عن أسباب قيام بعض النقابات بتنظيم العمالة المهاجرة بينما لا يتم تنظيم تلك العمالة المهاجرة من قبل نقابات أخرى .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. هناك علاقة بين نوع النقابات العمالية ودرجة اهتمامها بالعمالة المهاجرة واحتمالية تنظيمها، فالنقابات ذات التوجه المؤسسي تكون جهودها في تنظيم العمالة المهاجرة أقل ما يمكن، أما النقابات ذات التوجه العمالي تكون أكثر اهتماما بتنظيم العمالة المهاجرة .

ب. أن السياسات الحكومية تؤثر بدرجة كبيرة على تنظيم العمالة المهاجرة ودمجها في المجتمع وانخراطها في النقابات العمالية .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة الالتزام بمناهضة التمييز العنصري بكل أشكاله .

ب. ضرورة أن تعمل النقابات العمالية على صياغة أهدافها ضمن إطار الطبقة العمالية بشكل عام .

10) (O'Donnell , 2005) Study

“ The Effect Of Unions On Work / Family Benefits ”

“أثر الاتحادات على الامتيازات الوظيفية والعائلية”

هدفت الدراسة الى فحص العوامل التي تؤثر على تحقيق المصالح الوظيفية او العائلية للعاملين كما تم تصنيف تلك العوامل وتحليلها لمعرفة درجة تأثير كل نوع منها على المصالح المرتبطة بالعاملين.

وقد ركز الباحث على دراسة أثر العوامل المؤثرة على تحقيق مصالح العاملين (العائلية او الوظيفية)، من وجهة نظر المشغلين من جهة، وايضا من وجهة نظر العاملين من جهة اخرى، كما تم التطرق الى اسباب وأهداف كل منهما من وراء السعي لتوفير الحوافز والمصالح داخل المؤسسة .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. ان المؤسسات التي يوجد بها نقابات عمالية تميل الى تقديم حوافز ومصالح اكبر للعاملين من تلك التي لا يوجد بها نقابات عمالية .

ب. انه كلما زاد حجم المؤسسة يزداد حجم الحوافز والمصالح المقدمة للعاملين .

ج. ان المؤسسات غير الهادفة للربح تميل الى تقديم حوافز ومصالح اقل للعاملين من تلك التي تهدف للربح.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة السعي لايجاد بيئة من الحوار بين العاملين واصحاب العمل لضمان تحقيق الاهداف المنشودة.

11) (Budd , 2005) Study

"The Effect of Unions on Employee Benefits and Non-Wage Compensation: Monopoly Power, Collective Voice, and Facilitation"

" أثر النقابات العمالية في تحقيق المزايا والمنافع غير المالية للعاملين : الاحتكار، والمفاوضة الجماعية، والتسهيلات "

تبحث الدراسة في مدى تأثير النقابات العمالية في تحقيق مزايا للعاملين على بعض الأصعدة غير المتعلقة بالرواتب والأجور، مثل خيارات الأسهم، وتوزيع الأرباح، والمكافآت، وغيرها . وقد ركزت الدراسة على المقارنة بين العاملين المنضمين للنقابات العمالية و العمال غير المنضمين للنقابات العمالية في الولايات المتحدة، وقد أجريت المقارنة بشكل رئيسي في مجالات التأمين الصحي، ومعاشات التقاعد .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. أن العاملين المنضمين للنقابات العمالية يحظون بالتأمين الصحي ومعاشات التقاعد بشكل أفضل من غيرهم . (6,80% من العمال المنضمين للنقابات يحصلون على التأمين الصحي في مقابل 6,56% للعمال غير المنضمين للنقابات العمالية)، (2,77% من العمال المنضمين للنقابات يحصلون على معاشات التقاعد في مقابل 1,45% للعمال غير المنضمين للنقابات العمالية)

ب. أن العاملين المنضمين للنقابات هم أكثر إدراكا لما يتعلق بمستحققاتهم بالمقارنة مع غيرهم من العاملين، حيث تقوم النقابات العمالية برفع درجة الوعي لديهم فيما يتعلق بحقوقهم .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة وجود النقابات العمالية بالنسبة للعاملين .
ب. ، ضرورة الحفاظ على القيمة الاجتماعية الناتجة عن وجود النقابات العمالية ذلك أن الدور الذي تلعبه النقابات العمالية لا يقتصر فقط على الأمور الاقتصادية وإنما يمتد ليشمل الدور الاجتماعي كذلك .

12) (Soklic , 2004) Study

"Changing Agenda For Trade Unions – The Case Of Slovenia "

"تغيير برامج النقابات العمالية – حالة سلوفينيا"

تبحث الدراسة في أهم التغييرات التي يمكن تطبيقها على عمل النقابات العمالية حتى يتحسن أداءها، حيث ترى الدراسة أنه لا غنى عن إجراء مجموعة من التغييرات على عمل النقابات العمالية لكي لا تفقد الأخيرة أهليتها في عيون أعضائها وعيون المجتمع بشكل عام، ولكي تتمكن من تحسين أداءها . فيحاول الباحث لفت الانتباه إلى ضرورة تطبيق تغييرات من أجل الارتقاء بأداء النقابات العمالية وتطويرها لما هو أبعد من القيام بالأنشطة التقليدية . وقد تم استخدام المنهج التحليلي في الدراسة، كما تم استخدام المقابلات والاسيانات كأدوات دراسة . وتم توزيع 300 استبانة على ثلاث شركات مختلفة، تم استرجاع 240 استبانة منها . وهدفت الدراسة إلى عقد مقارنة بين النقابات العمالية خارج سلوفينيا والنقابات في سلوفينيا في محاولة للوقوف على أبرز الاختلافات المتعلقة بالرؤية والرسالة والأداء . كما هدفت إلى العمل على البحث في أهم التغييرات الممكن إجراءها على النقابات العمالية وتحليلها .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. بينت النتائج وجود اتجاه سلبي فيما يتعلق بالنظرة إلى النقابات العمالية، حيث تعاني النقابات العمالية من اهتزاز في صورتها العامة، لأمر تتعلق بالاستبدادية، والتكاسل .

ب. تساؤل حجم المنضمين للنقابات العمالية في سلوفينيا، حيث كان 69% من العاملين منخرطين في النقابات العمالية في سلوفينيا عام 1989، ووصلت النسبة إلى ما يقارب 40% في عام 1999.

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. العمل على تغيير الطابع السلبي العالق في أذهان الكثيرين والعمل على تغييره نحو الأفضل .

ب. العمل على خلق قيمة لدى الأعضاء من وراء انضمامهم للنقابات العمالية .

13) (Rehman , 2003) Study

“Collective Bargaining and Wage Determination in Pakistan”

"المفاوضة الجماعية وتحديد الأجور في باكستان"

هدفت الدراسة الى التعرف على دور النقابات وعمليات المساومة الجماعية في تحديد الاجور وما لذلك من اثر على الانتاجية، وكيف ان لجماعات الضغط او النقابات اثر على الانتاجية سواء كان اثر ايجابي او سلبي حيث ان ذلك يعتمد بالاساس على طبيعة البيئة التي تعمل في ظلها منظومة العلاقات الصناعية .

وقد قدمت الدراسة شرحا عن الية تطور- ما اطلق عليه الباحث- "المنظومة الثلاثية في باكستان" والتي تتضمن المشغلين، والنقابات العمالية، والحكومة، كما تم استعراض المفاهيم المتعلقة بالنقابات وانواعها .

وكانت أهم نتائج الدراسة :

أ. ان وجود الجسد النقابي قد يحث العاملين على الشعور بأنهم يعملون في ظل بيئة تتسم بالعدالة نوعا ما، الأمر الذي يجعلهم يعملون بجد وبالتالي يزيد من إنتاجيتهم .

ب. ان وجود النقابات وعملها في حل النزاعات بين العاملين من جهة والمشغلين من جهة أخرى يعزز بقدر كبير من زيادة الانتاجية .

وكانت أهم توصيات الدراسة :

أ. ضرورة إحداث تطور ملحوظ في العلاقات الصناعية الحالية في باكستان من خلال توفير حالة من الثقة المتبادلة والتعاون لزيادة الانتاجية .

ب. ضرورة دعم وتوحيد جهود النقابات والعمل على إزالة العوائق التي تواجهها .

رابعاً : التعليق على الدراسات السابقة

لقد كان لاطلاع الباحث على الدراسات السابقة دور كبير في إثراء قريحته ووضعه في إطار ما توصل إليه من سبقه من الباحثين في مجال الدراسة، الأمر الذي سيفيد بلا شك في البدء بإعداد هذه الدراسة وفق قواعد واساسيات البحث العلمي بطريقة سليمة . ففي ضوء العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أنها قد ركزت في جانب منها على دور النقابات العمالية في عملية التنمية السياسية في فلسطين كدراسة "أبو دلال، 2010"، والتي أشارت إلى أن النقابات العمالية الفلسطينية عمدت الى تغيير مفهوم الوعي السياسي وفقاً للواقع السياسي باتجاه تطور المجتمع ونهضته .

بينما خاضت دراسة "أبوسندس، 2011" في دور النقابات العمالية في تنظيم مهنة الهندسة لدى المهندسين حيث أسهبت في التركيز على مهنة الهندسة دون غيرها من المجالات، حيث أشارت إلى أن هناك دور ذو درجة عالية لنقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة وآليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين في الضفة الغربية وعلى جميع مجالات الدراسة وخاصة من حيث القوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم مهنة الهندسة .

وذهبت دراسة "عبد الحق، 2005" نحو البحث في دور اتحاد نقابات عمال فلسطين في معالجة آثار البطالة في ظل انتفاضة الأقصى، وبينت أن برامج الاتحاد لم تكن موفقة في الوصول الى تحقيق العدالة في توزيع هذه البرامج، كما ان فاعليتها لم تكن بالمستوى المطلوب، و أن انعدام نتائج جهود الاتحاد في الضغط على السلطة الفلسطينية لوضع الخطط المرحلية والاستراتيجية للحد من البطالة وآثارها افقدت هذا الدور مضمونه وجعلته عديم الفاعلية والتأثير .

أما دراسة "الطروة، 2012" فقد ناقشت موضوع النقابات من حيث دورها في تطوير صناعة الحجر والرخام، وأشارت إلى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين دور اتحاد صناعة الحجر والرخام (التمثيلي، التسويقي، التدريبي، وحل المشاكل) وبين مساهمته في تطويرالصناعة من حيث تحقيق (البعد المالي، الزبائن،العمليات الداخلية، النمو والتعليم).

وقد جاءت دراسة "العرفان، 2010" لتبحث في مدى رضى العاملين عن عمل النقابة فيما يتعلق بقوانين وأنظمة العمل داخل النقابة وتمثيل القطاعات والأداء النقابي بالإضافة الى مشاركة النقابة في اتخاذ القرارات، والملاحظ أن دراسة العرفان قد ركزت بشكل أكبر على البعد الهيكلي للنقابات العمالية .

وقد ركز قسم آخر من الدراسات السابقة على مناقشة موضوع النقابات سواء فيما يتعلق بدورها في ظل بيئة معينة في دولة معينة،أو من ناحية الدور الذي يمكن ان تلعبه في وضع سياسات تحديد الأجور والدفاع عن حقوق العاملين وأيضاً في المساهمة في عملية البناء السياسي من خلال تمثيلها للعاملين، فقد

هدفت دراسة "حسن، 1995" الى التعرف على مدى الالتزام بتطبيق التشريعات والقوانين والمبادئ الطبية التي تفرضها لوائح ونظم النقابة على أعضائها من الأطباء وقد تبين من خلال الدراسة أنه يمكن اعتبار النقابات المهنية بمثابة جماعة مرجعية لسلوك أعضائها، تتضمن في إطارها سلسلة من اللوائح والقوانين والقواعد التي تضمن لها تحقيق التزام الأعضاء وامتثالهم، إما لنيل الاستحسان والرضا من هذا الكيان الذي ينتمون إليه لما يترتب على ذلك من تمتعهم بحقوقهم كاملة، أو خوفا من الجزاء والحرمان من الحقوق المكفولة لهم .

أما دراسة "شطيبي، 2010" فقد تطرقت الى اكتشاف العلاقة بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال من جهة، وبين الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية من جهة أخرى، وقد كانت النتائج سلبية فيما يتعلق بدور تلك النقابة، حيث بينت النتائج أن 82.1% من العمال يعتبرون أن نشاط الاتحاد ليس دافعا للأداء البيداغوجي للعمال، وأن 61.4% من العمال يعتبرونه معرقلا له، في حين أن 38.6% اعتبروه ليس دافعا ولا معرقلا للأداء البيداغوجي.

وفيما يتعلق بدور المنظمات الدولية في بروز حق إنشاء النقابات على الصعيد الدولي، جاءت دراسة "أورابج، 2010" لتسلط الضوء على إسهامات الموثيق والإعلانات الدولية في تكريس حق إنشاء النقابات، وقد كشفت الدراسة عن أن منظمة العمل الدولية لعبت الدور الأكبر في تنظيم وحماية حق إنشاء النقابات، كما أن بعض المنظمات الدولية انتهجت نهج منظمة الأمم المتحدة في سن رقابة على حقوق الإنسان عموما وعلى حق إنشاء نقابات معلن عنها، ولكن تمت الإشارة إلى محدودية رقابة بعض المنظمات الدولية على الحق في إنشاء النقابات لكونها تفتقر لعنصر الجزاء اتجاه الجهات التي تسعى إلى تحقيق الربح في ظل نظام العولمة وتجاهل المعايير الدولية من قبل تلك الجهات .

وقد اتجهت دراسة " Adefolaju , 2013 " إلى التعرف على مدى التزام النقابات العمالية بمفهوم الديمقراطية والتعرف على أبرز المعوقات التي تواجهها في سبيل ذلك، وقد كشفت نتائج الدراسة أن النقابات العمالية في نيجيريا لم تنتشر بعد مبادئ الديمقراطية في الإدارة الداخلية واستدلت على ذلك من خلال القول بأن مشاركة المرأة في الأنشطة النقابية لم تتعدى نسبة 23% .

أما بالنسبة لدور النقابات العمالية ومدى الحاجة إليها في حل النزاعات بين المشغلين والعمال، فقد هدفت دراسة "Tamanna , 2010" إلى التعرف على آراء مختلف الجهات ذات العلاقة فيما يتعلق بإضطرابات العمال في قطاع الملابس الجاهزة في بنغلادش، للوقوف على مدى الحاجة إلى النقابات العمالية لمعالجة تلك الأزمة، وقد كشفت نتائج الدراسة عن أنه كلما زاد دور النقابات العمالية وفعاليتها، والحفاظ على حقوق العاملين، فإن ذلك سيقبل من حدة التذمر لدى العاملين .

كما جاءت دراسة " 2010 , KIMERA " لتؤكد على أهمية تفعيل دور النقابات العمالية ، فقد تطرقت إلى موضوع صون كرامة العاملين في دراسة لواقع الانتهاكات بحق العمال في منطقة واكيسو بأوغندا، فكلما زاد نشاط النقابات العمالية سيؤدي ذلك إلى تحسين ظروف العاملين .

فيما ركزت دراسة "مناصيرية، 2011" على مفهوم الحرية في العمل النقابي وإلى أي درجة يمكن أن تستند تلك الحرية إلى المعايير الدولية وما مستوى الحماية التي يمكن ان تتمتع به، حيث أن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة انما هي مقيدة بضوابط ويجب تحديد تلك ضوابط في اطار دستوري حتى لا يتم انتهاكها او الانتقاص منها .

وجاءت دراسة "جحا، 2013 " لتسلط الضوء في جانب منها على الأساليب والوسائل التي تتبعها النقابات في الدفاع عن مطالب العاملين حيث تتنوع تلك الأساليب والوسائل من تقديم الشكاوي للمسؤولين والادارة في بادئ الأمر، إلى القيام بالاحتجاجات، ثم تقييد الانتاج، ثم المفاوضات الجماعية، حيث يتحدد دور النقابات بعدة أمور من بينها طبيعة الأساليب المستخدمة داخل في المؤسسة .

■ أما ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

أن الدراسة الحالية تناقش موضوع النقابات العمالية من حيث دورها في تحقيق مصالح العاملين بوكالة الغوث في قطاع غزة من زاوية المصالح التي يمكن تحقيقها للعاملين، واستناداً إلى الأنظمة المعمول بها في الوكالة، وهو مجال لم يسبق البحث فيه -على الاقل- عربياً، على حد علم الباحث، حيث تسعى الدراسة إلى الإنطلاق من الأنظمة المعمول بها في وكالة الغوث نحو تحديد دور النقابة فيها، كما تركز الدراسة بشكل أساسي على الجانب الفني والوظيفي للنقابات العمالية في خدمة العاملين، ناهيك عن أن الموضوع يسلط الضوء على عمل النقابات في ظل بيئة لها من الخصائص ما يميزها عن غيرها من البيئات الأخرى، حيث ان ما تم التوصل اليه من دراسات سابقة تعرضت لهذا المجال، انما هي تقتصر على ظروف خاصة ومحددة، ولا يمكن تعميم نتائجها على غيرها من بيئات، إضافة الى قلة الدراسات المحلية فيما يتعلق بموضوع تأثير النقابات العمالية على العاملين بشكل عام، وتأثير النقابات الفلسطينية بشكل خاص، فالباحث يسعى من وراء إجراء هذه الدراسة الى اثراء المكتبات العربية والفلسطينية بشكل خاص بمثل هذا الموضوع، كل ذلك يأتي في ظل توصية باحثين سابقين بضرورة العمل على دراسة هذا المجال لما له من أهمية، ولندرة الأعمال والدراسات المتعلقة بهذا المجال، الأمر الذي يشكل حافز ومبرر قوي لدى الباحث للشروع في إعداد الدراسة .

الفصل الرابع

منهجية الدراسة "الطريقة والإجراءات"

- مقدمة.
- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق الإستبانة.
- ثبات الاستبيان.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

المنهجية والإجراءات

مقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها. حيث يتناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

حيث أن الباحث يتناول بالدراسة ظواهر وأحداث موجودة على أرض الواقع وقابلة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها حيث يتفاعل معها بوصفها وتحليلها بهدف الوقوف عليها والكشف عن ملامساتها فإن هذا يتوافق والمنهج الوصفي التحليلي للتعرف على دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين، وللوصول إلى المعرفة الدقيقة والتصوير الأدق للظاهرة موضع الدراسة .

ويعرف الحمداني (2006:100) المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. **المصادر الأولية:** تم تجميع البيانات من خلال البحث في الجانب الميداني وتصميم استبانة الدراسة ومن ثم توزيعها على عينة البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) الإحصائي واستخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم هدف الدراسة .

2. **المصادر الثانوية:** حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلي مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير والوثائق، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

مجتمع الدراسة :

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع موظفي وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة العاملين في كل من قطاع التعليم وقطاع الخدمات العامة وقطاع العمال، ووفقا لبيانات وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة فقد بلغ عدد الموظفين في تلك القطاعات (12827) موظف , حيث يوضح الجدول رقم (3) تصنيف وأعداد العاملين في وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة .

جدول (3): مجتمع الدراسة

عدد الموظفين	قطاع العمل
8233	قطاع التعليم
2715	قطاع الخدمات العامة
1879	قطاع العمال
12827	الإجمالي

المصدر : دائرة الموارد البشرية بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة، 2014

عينة الدراسة:

وفق المعادلات المستخدمة لاحتساب حجم العينة، فقد تمثلت عينة الدراسة في حدها الأدنى من (373) موظف موزعين على القطاعات الثلاث لمجتمع الدراسة، وذلك من أصل (12827) موظف يمثلون كامل مجتمع الدراسة، وبلغت نسبة عينة الدراسة (2,9%) من مجتمع الدراسة، وقد قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب القطاع، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها (40) إستبانة لاختبار الاتساق الداخلي والصدق البنائي وثبات الإستبانة. وبعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار تم توزيع (460) إستبانة على مجتمع الدراسة، وبعد استبعاد الاستبانات غير المعبأة بالشكل الصحيح بلغ حجم الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (412) استبانة أي بنسبة (89.6%) من الاستبانات الموزعة.

- طريقة احتساب حجم العينة (Moore et Al, 2003) :

تم احتساب حجم العينة من خلال استخدام المعادلة (1) التالية :

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z : القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم (مثلاً: $Z=1.96$ لمستوى دلالة $\alpha = 0.05$).
 m : الخطأ الهامشي: ويُعبّر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05)

ويتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة (2) التالية :

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع

وباستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

وحيث أن مجتمع الدراسة $N = 12827$ ، فإن حجم العينة المُعَدَّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$n_{\text{المُعَدَّل}} = \frac{384 \times 12827}{12827 + 384 - 1} \cong 373$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي (373) على الأقل.

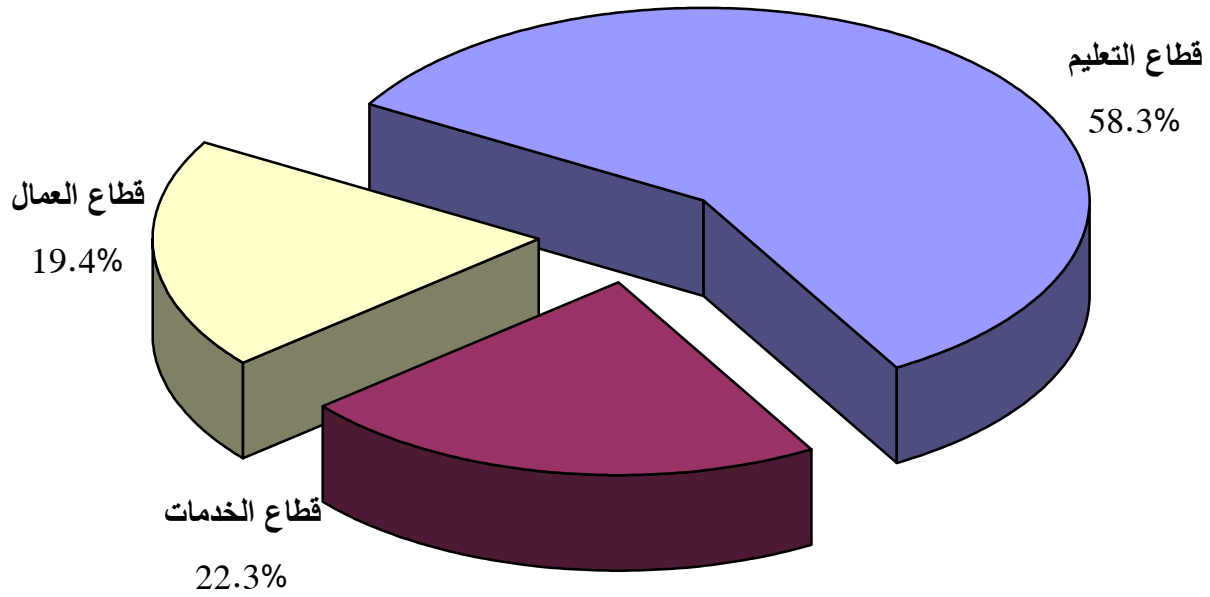
جدول (4)

عينة الدراسة الفعلية

قطاع العمل	حجم العينة المستردة	النسبة المئوية %
قطاع التعليم	240	58.3
قطاع الخدمات العامة	92	22.3
قطاع العمال	80	19.4
الإجمالي	412	100.0

شكل (3)

حجم العينة الفعلية للدراسة حسب قطاع العمل



أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول " دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين " وقد تضمنت إستبانة الدراسة ثلاث أقسام رئيسة :

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الجنس, الفئة العمرية, المؤهل العلمي, قطاع العمل, سنوات الخبرة, الدرجة الوظيفية).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة, ويتكون من 61 فقرة, موزع على 6 مجالات :

المجال الأول: نظام الأجور والرواتب, ويتكون من (9) فقرات.

المجال الثاني: نظام التأمين الصحي, ويتكون من (11) فقرة.

المجال الثالث: نظام الإجازات, ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع: نظام العلاوات, ويتكون من (11) فقرة.

المجال الخامس: مكافئة نهاية الخدمة, ويتكون من (10) فقرات.

المجال السادس: صناديق التوفير, ويتكون من (10) فقرات.

القسم الثالث: أهم الأدوار التي يقوم بها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب جدول (5):

جدول (5): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا
الدرجة	1	2	3	4	5

اختار الباحث الدرجة (1) للاستجابة " موافق بدرجة قليلة جدا " وبذلك يكون الوزن النسبي في هذه الحالة هو 20% وهو يتناسب مع هذه الاستجابة.

خطوات تطبيق الدراسة :

- 1- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.
- 2- استشارة الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين الإداريين في تحديد أبعاد الإستبانة وفقراتها.
- 3- تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الإستبانة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال .
- 5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من (6) مجالات و (63) فقرة وعرضها على المشرف حيث تم إجراء التعديلات اللازمة بناء على ملاحظات وتوصيات المشرف .

6- تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين وعددهم (10) من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال والذين قاموا بدورهم بإعطاء بعض النصائح والتعديلات على الاستبانة كما هو موضح في ملحق رقم (1) و (2) والاستبانة في ملحق رقم (3) .

7- تم الحصول على كتاب لتسهيل مهمة الباحث من عمادة الدراسات العليا وتقديمه للجهات المعنية بغرض تسهيل مهمة توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة كما هو موضح في ملحق رقم (4) , كما وتم التقدم بطلب للحصول على موافقة مدير دائرة الموارد البشرية في الاونروا في قطاع غزة لتسهيل مهمة توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة كما هو موضح في ملحق رقم (5) .

8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل , لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية على (61) فقرة كما هو موضح في ملحق رقم (3).

9- تم توزيع الاستبانة على العينة الاستطلاعية، حيث قام الباحث بتوزيع (40) استبانة بهدف فحص صدق وثبات الاستبانة . بعد ذلك جرى توزيع (460) استبانة على أفراد عينة الدراسة وقد تم استرداد (412) استبانة وكانت جميعها صالحة للتحليل وهو ما يمثل كامل العينة المستهدفة .

فحص صدق وثبات الاداة

أولاً : صدق الاستبيان:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي،2010: 105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي،2010: 107) حيث تم عرض الإستبانة على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات الادارة والبحث العلمي والإحصاء والعمل النقابي حيث تألفت لجنة المحكمين من 10 متخصصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة وجامعة الأزهر بغزة واتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة ويشتمل الملحق رقم (2) على أسماء لجنة المحكمين، حيث أبدى المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول مدى وضوح عبارات الاستبانة ومدى مناسبتها، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة بالتنسيق مع المشرف الأكاديمي، وبذلك توصل الباحث الى الصدق الظاهري للاستبانة واعتبارها صالحة للتطبيق في صورتها النهائية بالملحق رقم (3) .

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، فبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتوزيع عينة استطلاعية مكونة من (40) استبيان على العينة المستهدفة بغرض حساب صدق الاتساق الداخلي للإستبانة، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه .

1.2 الصدق الداخلي لفقرات مجال " نظام الأجور والرواتب " :

يوضح جدول (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الأجور والرواتب " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من 0.05، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الأجور والرواتب " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل الارتباط	الفقرة
1.	*0.000	.889	ييدي الاتحاد اهتماما بقضايا تحسين أجور ورواتب العاملين
2.	*0.000	.866	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين الأجور والرواتب قدر الإمكان
3.	*0.000	.834	يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بالأجور والرواتب
4.	*0.000	.845	يلبي الاتحاد مطالب العاملين من خلال ما يقوم به من إجراءات متعلقة بتحسين مستوى الأجور والرواتب
5.	*0.000	.872	يعمل الاتحاد كدافع لزيادة الإنتاجية من خلال ما يقوم به من مطالبية بحقوق العاملين في مجال الأجور والرواتب
6.	*0.000	.760	يتحرك الاتحاد على قدم المساواة بين قطاعات العمل المختلفة في الأونروا

*0.000	.913	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين مستوى الأجور والرواتب بشكل مرضي للعاملين	.7
*0.000	.901	يطالب الاتحاد بالحق في أجر وراتب مجزي للعاملين بعيدا عن مقايضتها بحقوق أخرى	.8
*0.000	.728	توجد أهمية لوجود الاتحاد كممثل عن العاملين فيما يتعلق بقضايا الأجور والرواتب	.9

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

2.2 الصدق الداخلي لفقرات مجال " نظام التأمين الصحي " :

يوضح جدول (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام التأمين الصحي " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام التأمين الصحي " والدرجة الكلية للمجال

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة	م
*0.000	.886	يحرص الاتحاد على توفير الخدمة الصحية المناسبة لجميع العاملين ضمن شروط مريحة .	.1

*0.000	.787	يقوم الاتحاد بتمثيل مطالب العاملين على صعيد التأمين الصحي بشكل فاعل	.2
*0.000	.861	ينجح الاتحاد في تحقيق مكتسبات للعاملين فيما يتعلق بالخدمات الصحية والطبية المقدمة لهم	.3
*0.000	.801	يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	.4
*0.000	.781	تساهم إنجازات الاتحاد على صعيد التأمين الصحي في تعميق ولاء العاملين للوكالة	.5
*0.000	.854	يحظى موضوع التأمين الصحي باهتمام كافي من قبل الاتحاد	.6
*0.000	.833	يستجيب الاتحاد للشكاوي المقدمة من قبل العاملين فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	.7
*0.000	.804	يسعى الاتحاد الى وضع الليات لتحسين وتطوير خدمة التأمين الصحي من خلال عقد لقاءات دورية مع ادارة الوكالة	.8
*0.000	.841	يعمل الاتحاد على التنسيق مع وزارة الصحة الفلسطينية بهدف الحصول على مزايا اكثر لصالح العاملين في مجال التأمين الصحي	.9
*0.000	.799	يسعى الاتحاد لايجاد البدائل في حالة عدم توفر الخدمات الصحية والطبية الكافية في قطاع غزة	.10
*0.000	.895	يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي	.11

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

3.2 الصدق الداخلي لفقرات مجال " نظام الإجازات " :

يوضح جدول (8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الإجازات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (8)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الإجازات " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.779	يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام الاجازات
2.	*0.000	.836	يعمل الاتحاد على تلبية مطالب العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات قدر الامكان
3.	*0.000	.860	يولي الاتحاد نظام الاجازات قدرا كافيا من الاهتمام
4.	*0.000	.848	يتعامل الاتحاد بشكل عادل مع كافة أنواع الاجازات
5.	*0.000	.820	يراعي الاتحاد توفير الاجازات مدفوعة الأجر بهدف تمكين العاملين من أداء الشعائر الدينية
6.	*0.000	.907	يتعامل الاتحاد مع نظام الاجازات للعاملين بشكل يتلائم مع نظام دوامهم الأسبوعي (نظام 5 أيام أسبوعيا أونظام 6 أيام أسبوعيا)

7.	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين استفاضة العاملين من الاجازات	.834	*0.000
8.	تتم مطالبة الاتحاد بالحق في اجازات مدفوعة بعيدا عن مفايضتها بحقوق أخرى (مثل الأجور والرواتب)	.855	*0.000
9.	يوجد حاجة الى الاتحاد كمثل لمطالب العاملين في مجال الإجازات	.747	*0.000
10.	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين لتوعيتهم بنظام الاجازات والحصول على تغذية راجعة منهم	.821	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

4.2 الصدق الداخلي لفقرات مجال " نظام العلاوات " :

يوضح جدول (9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام العلاوات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ ، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه .

جدول (9)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام العلاوات " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط للارتباط ببيريوسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يحرص الاتحاد على توفير العلاوات للموظفين بما يتناسب مع التصنيف الوظيفي لهم	.841	*0.000

*0.000	.892	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل علاوات مناسبة	.2
*0.000	.745	يحرص الاتحاد على المشاركة في اجراء المسوحات لتحديد مقدار العلاوات بشكل دقيق	.3
*0.000	.881	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات للعاملين في مجال العلاوات	.4
*0.000	.765	يسعى الاتحاد الى التواصل مع العاملين بهدف تحديد مطالبهم بشأن العلاوات وتطبيق مبدأ المفاوضة الجماعية	.5
*0.000	.889	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بنظام العلاوات	.6
*0.000	.880	يحرص الاتحاد على حصول العاملين في قطاع غزة على العلاوات التي يحصل عليها أقرانهم في مناطق عمليات الوكالة أخرى	.7
*0.000	.838	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال العلاوات	.8
*0.000	.887	يولي الاتحاد قدرا كافيا من الاهتمام لكافة أنواع العلاوات	.9
*0.000	.845	يسعى الاتحاد الى وضع اليات لتطوير نظام العلاوات بما يلبي مصالح العاملين	.10
*0.000	.783	تعمل انجازات الاتحاد في مجال العلاوات على تحفيز العاملين	.11

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

5.2 الصديق الداخلي لفقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة " :

يوضح جدول (10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه .

جدول (10)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.781	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة نهاية الخدمة
2.	*0.000	.831	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين مكافئة نهاية الخدمة قدر الامكان
3.	*0.000	.863	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات مرضية للعاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة
4.	*0.000	.785	يسعى الاتحاد الى تحسين تعويض مكافأة نهاية الخدمة بشكل مستمر
5.	*0.000	.848	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بزيادة مكافئة نهاية الخدمة

*0.000	.754	تساهم إنجازات الاتحاد في مجال مكافئة نهاية الخدمة في تعميق ولاء العاملين للوكالة	.6
*0.000	.814	يتعامل الاتحاد بالشكل المناسب مع كافة انواع مكافئات انتهاء الخدمة (انتهاء الخدمة بسبب الوفاة , انتهاء الخدمة بسبب العجز , الخ ...)	.7
*0.000	.716	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال مكافئات نهاية الخدمة	.8
*0.000	.901	يعمل الاتحاد على وضع اليات لتحسين قوانين مكافئة نهاية الخدمة لصالح العاملين	.9
*0.000	.892	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة نهاية خدمة مناسبة	.10

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

6.2 الصدق الداخلي لفقرات مجال " صناديق التوفير " :

يوضح جدول (11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " صناديق التوفير " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك تعتبر فقرات المجال صادقة لما وضعت لقياسه .

جدول (11)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " صناديق التوفير " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.675	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة توفير
2.	*0.000	.891	ينجح الاتحاد في رفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير
3.	*0.000	.852	يتابع الاتحاد تطبيق التفاهات التي يتم التوصل اليها مع الوكالة في مجال صناديق التوفير
4.	*0.000	.960	يسعى الاتحاد الى تحسين أداء صندوق التوفير بشكل مستمر
5.	*0.000	.914	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير
6.	*0.000	.900	يحرص الاتحاد على مراقبة التغييرات التي قد تجريها الوكالة على هيكلية صندوق التوفير
7.	*0.000	.848	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين وموافاتهم بالتغييرات التي تحصل في صندوق التوفير
8.	*0.000	.867	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال صندوق التوفير

*0.000	.907	يعمل الاتحاد على وضع اليات لتحسين القوانين المتعلقة بصناديق التوفير لصالح العاملين	.9
*0.000	.947	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة توفير مناسبة	.10

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة.

جدول (12)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.900	نظام الأجور والرواتب.
*0.000	.867	نظام التأمين الصحي.
*0.000	.814	نظام الإجازات.
*0.000	.846	نظام العلاوات.
*0.000	.845	مكافئة نهاية الخدمة.
*0.000	.890	صناديق التوفير.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يبين جدول (12) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ ، وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضع لقياسه.

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، 2010: 97)، ويقصد به أيضا "إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة" (القحطاني، 2002).

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال:

أ- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، حيث تستخدم هذه الطريقة لمعرفة مدى ارتباط العبارات مع بعضها البعض داخل الاستبانة وكذلك ارتباط كل محور مع الاستبانة ككل وهو ما يعرف بمعامل ألفا والذي يمثل مدى ارتباط العبارات مع بعضها البعض داخل الاستبانة وكذلك ارتباط كل عبارة مع الاستبانة ككل، وباستخدام طريقة ألفا كرونباخ كانت النتائج كما هي مبينة في جدول (13).

ويتضح من النتائج الموضحة في جدول (13) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.945, 0.965) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.984). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.972, 0.982) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.992) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع.

جدول (13)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
نظام الأجور والرواتب.	9	0.949	0.974
نظام التأمين الصحي.	11	0.956	0.978
نظام الإجازات.	10	0.951	0.975
نظام العلاوات.	11	0.954	0.977
مكافئة نهاية الخدمة.	10	0.945	0.972
صناديق التوفير.	10	0.965	0.982
جميع المجالات معا	61	0.984	0.992

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

الحد الأعلى لمعامل الثبات = 1

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

ب- طريقة التجزئة النصفية Split Half Method:

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلي جزئين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون Spearman Brown: معامل الارتباط المعدل = $\frac{2r}{1+r}$ حيث r معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية. وتم الحصول على النتائج الموضحة في جدول (14).

جدول (14)

طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

م	المجال	معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
1.	نظام الأجور والرواتب.	0.947	0.973
2.	نظام التأمين الصحي.	0.944	0.971
3.	نظام الإجازات.	0.941	0.970
4.	نظام العلاوات.	0.917	0.957
5.	مكافئة نهاية الخدمة.	0.896	0.945
6.	صناديق التوفير.	0.937	0.968
	جميع المجالات معا	0.976	0.988

واضح من النتائج الموضحة في جدول (14) أن قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون Spearman Brown) مرتفعه وداله إحصائياً.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the

.(SPSS) Social Sciences

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (15).

جدول (15)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	المجال
0.954	نظام الأجور والرواتب.
0.921	نظام التأمين الصحي.
0.423	نظام الإجازات.
0.112	نظام العلاوات.
0.476	مكافئة نهاية الخدمة.
0.899	صناديق التوفير.
0.492	جميع مجالات الاستبانة

واضح من النتائج الموضحة في جدول (15) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- 1- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha), لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
- 4- طريقة التجزئة النصفية Split Half Method لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة
- 5- اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test : لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- 6- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: قد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
- 7- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 8- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- 9- اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA (One Way Analysis of Variance) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

- مقدمة.
- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.
- اختبار فرضيات الدراسة.

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية التي اشتملت على (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، قطاع العمل، سنوات الخبرة، الدرجة الوظيفية)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (16)

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
47.1	194	ذكر
52.9	218	أنثى
100.0	412	المجموع

يتضح من جدول (16) أن ما نسبته 47.1% من عينة الدراسة ذكور بينما 52.9% إناث. ويعزو الباحث سبب الزيادة لصالح الإناث إلى طبيعة مجتمع الدراسة حيث نسبة الإناث مرتفعة وبالأخص في قطاع التعليم الذي يحتل النسبة الأكبر من بين قطاعات العمل الثلاث كما أن نسبة الإناث اللواتي أنهين مرحلة

التعليم الجامعي الأولى (بكالوريوس) فأعلى تفوق نسبة أقرانهم من الذكور ناهيك عن انتهاج الوكالة لمجموعة من الاجراءات الهادفة الى تعزيز دور المرأة في المجتمع .

- توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

جدول (17)

توزيع عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
34.5	142	أقل من 35 سنة
28.4	117	من 35 إلى أقل من 45 سنة
27.7	114	من 45 إلى أقل من 55 سنة
9.5	39	55 سنة فأكثر
100.0	412	المجموع

يتضح من جدول (17) أن ما نسبته 34.5% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 35 سنة، 28.4% تتراوح أعمارهم من 35 إلى أقل من 45 سنة، 27.7% تتراوح أعمارهم من 45 إلى أقل من 55 سنة، بينما 9.5% أعمارهم 55 سنة فأكثر ويعزو الباحث ذلك إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يعتبر مجتمعا يشكل فيه الشباب أغلبية وبالأخص في قطاع غزة الأمر الذي سينعكس بالضرورة على حجم مشاركتهم في المجتمع والوظائف وتحديدًا في مؤسسة بحجم الأونروا.

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (18)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
15.0	62	ثانوية عامة فأقل
11.4	47	دبلوم متوسط
65.3	269	بكالوريوس
3.4	14	دبلوم عالي
4.6	19	ماجستير
0.2	1	دكتوراه
100.0	412	المجموع

يتضح من جدول (18) أن ما نسبته 15.0% من عينة الدراسة يحملون درجة الثانوية العامة فأقل، 11.4% يحملون درجة الدبلوم المتوسط، 65.3% يحملون درجة البكالوريوس، 3.4% يحملون درجة الدبلوم العالي، 4.6% يحملون درجة الماجستير، بينما 0.2% يحملون درجة الدكتوراه، ويعزو الباحث ذلك إلى أن معظم الوظائف في الأونروا في قطاع غزة تتطلب توفر الشهادة الجامعية الأولى لدى المتقدمين لها كشرط أساسي حيث يصبح الحصول على الدراسات العليا متروكا لرغبة الموظف بعد ذلك في ظل غياب آليات فعالة تعزز هذه الرغبة لديه .

- توزيع عينة الدراسة حسب قطاع العمل

جدول (19)

توزيع عينة الدراسة حسب قطاع العمل

النسبة المئوية %	العدد	قطاع العمل
58.3	264	قطاع المعلمين
22.3	87	قطاع الخدمات
19.4	61	قطاع العمال
100.0	412	المجموع

يتضح من جدول (19) أن ما نسبته 58.3% من عينة الدراسة يعملون في قطاع المعلمين، و22.3% يعملون في قطاع الخدمات، بينما 19.4% يعملون في قطاع العمال ويرى الباحث أن ذلك يأتي ممثلاً لحجم كل قطاع من تلك القطاعات حيث يشكل قطاع المعلمين النسبة الأكبر من بين قطاعات العمل في وكالة الغوث في قطاع غزة يليه قطاع الخدمات العامة وأخيراً يأتي قطاع العمال بأقل نسبة من الموظفين .

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

جدول (20)

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخبرة
30.1	124	من 1 إلى أقل من 5 سنوات
19.9	82	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
17.2	71	من 10 إلى أقل من 15 سنة
12.1	50	من 15 إلى أقل من 20 سنة
20.6	85	أكثر من 20 سنة
100.0	412	المجموع

يتضح من جدول (20) أن ما نسبته 30.1% من عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم من 1 إلى أقل من 5 سنوات، 19.9% تتراوح سنوات خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 17.2% تتراوح سنوات خبرتهم من 10 إلى أقل من 15 سنة، 12.1% تتراوح سنوات خبرتهم من 15 إلى أقل من 20 سنة، بينما 20.6% سنوات خبرتهم أكثر من 20 سنة، ويعزو الباحث ذلك إلى ما قامت به وكالة الغوث في قطاع غزة مؤخراً من افتتاح عدد من المدارس والمراكز الخدمائية واستحداث برامج جديدة بالأخص في قطاع التعليم الأمر الذي أدى إلى ارتفاع نسبة الموظفين الجدد والذين تقل سنوات خبرتهم عن 5 سنوات .

- توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

جدول (21)

توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
5 درجات فأقل	85	20.6
6-10 درجات	285	69.2
11 درجة فأكثر	42	10.2
المجموع	412	100.0

يتضح من جدول (21) أن ما نسبته 20.6% من عينة الدراسة أجابوا درجتهم الوظيفية 5 درجات فأقل، 69.2% درجتهم الوظيفية تتراوح من 6 إلى 10 درجات، بينما 10.2% درجتهم الوظيفية 11 درجة فأكثر ويعزو الباحث ذلك إلى أن الدرجات تشمل أكثر الدرجات التي يتواجد عليها موظفو وكالة الغوث في قطاع غزة والتي تشترك فيها معظم الوظائف من أكبر قطاعين في وكالة الغوث وهما قطاعي التعليم والخدمات العامة .

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا.

الفرضية الصفرية: متوسط درجة الإجابة يساوي 3 وهي تقابل درجة الموافقة المتوسطة حسب مقياس ليكرت المستخدم.

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي 3 .

إذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3، أما إذا كانت $Sig \leq 0.05$ (Sig أقل من أو يساوي 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

الفرضية الأولى: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الأجور والرواتب.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (22).

جدول (22)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام الأجور والرواتب "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يبيد الاتحاد اهتماما بقضايا تحسين أجور ورواتب العاملين	3.50	69.95	8.58	*0.000	2
2.	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين الأجور والرواتب قدر الامكان	3.12	62.33	2.19	*0.015	5
3.	يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بالأجور والرواتب	3.30	65.97	5.44	*0.000	3
4.	يلبي الاتحاد مطالب العاملين من خلال ما يقوم به من إجراءات متعلقة بتحسين مستوى الأجور والرواتب	3.06	61.13	1.12	0.131	8

7	0.061	1.55	61.65	3.08	يعمل الاتحاد كدافع لزيادة الانتاجية من خلال ما يقوم به من مطالبة بحقوق العاملين في مجال الأجرور الرواتب	.5
6	0.072	1.46	61.70	3.08	يتحرك الاتحاد على قدم المساواة بين قطاعات العمل المختلفة في الاونروا	.6
9	0.212	0.80	60.88	3.04	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين مستوى الأجرور والرواتب بشكل مرضي للعاملين	.7
4	*0.000	3.85	64.24	3.21	يطالب الاتحاد بالحق في أجر وراتب مجزي للعاملين بعيدا عن مقايضتها بحقوق أخرى	.8
1	*0.000	10.58	73.16	3.66	توجد أهمية لوجود الاتحاد كمثل عن العاملين فيما يتعلق بقضايا الأجرور والرواتب	.9
	*0.000	4.89	64.54	3.23	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (22) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " توجد أهمية لوجود الاتحاد كمثل عن العاملين فيما يتعلق بقضايا الأجرور والرواتب " يساوي 3.66 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 73.16%، قيمة الاختبار 10.58 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين مستوى الأجور والرواتب بشكل مرضي للعاملين " يساوي 3.04 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 60.88%، قيمة الاختبار 0.80، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.212 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.23، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 64.54%، قيمة الاختبار 4.89 ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " نظام الأجور والرواتب " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويرى الباحث أن ذلك يعكس وجود دور مؤثر لاتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة ولصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الأجور والرواتب، فنظراً إلى ما يمثله مجال الأجور والرواتب من أهمية كبيرة للعاملين، يرى الباحث ضرورة الأخذ بعين الاعتبار حساسية هذا المجال بالنسبة للعاملين خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المتردية لبيئة الدراسة، مع ذلك تكشف النتائج عن مباركة العاملين لدور الاتحاد في مجال الأجور والرواتب واعتباره ممثلاً لهم، الأمر الذي يعزوه الباحث إلى حرص اتحاد العاملين على وضع كامل ثقله للضغط في سبيل تحقيق مطالب العاملين في هذا المجال، و مطالبته بضرورة أن ينعم العاملون بوكالة الغوث بمستويات رواتب أعلى من رواتب نظرائهم في الدولة المضيفة لكي تبقى وكالة الغوث مؤسسة جاذبة، وإصراره على قضية مسح الرواتب بشكل عادل، ومتابعة إجراءاتها وآليات تنفيذها كما هو مبين في ملحق رقم (6)، وقد توصل الاتحاد إلى اتفاق مع الإدارة على منجزات في هذا المجال لصالح العاملين، بعض منها موضح في ملحق رقم (11)، بالإضافة إلى قيام الاتحاد بالتواصل مع البنوك و توفير تسهيلات بنكية للعاملين، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات كدراسة (Shrestha , 2012) ، ودراسة (Fapohunda , 2012)، ودراسة (Arbache and Carneiro , 1999)، ودراسة (O'Donnell , 2005) ، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق مع الدراسات المشار إليها نابع من تشابه بيئات الدراسة من حيث إدراك مختلف الاتحادات العمالية فيها لحساسية هذا المجال وسعيها نحو تحقيق أفضل أداء ممكن، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على توجهات العاملين نحو عمل الاتحادات في البيئات المبحوثة .

نتائج الفرضية: تم قبول الفرضية القائلة بـ : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الأجور والرواتب.

الفرضية الثانية: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (23).

جدول (23)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام التأمين الصحي "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يحرص الاتحاد على توفير الخدمة الصحية المناسبة لجميع العاملين ضمن شروط مريحة .	3.16	63.22	2.85	*0.002	2
2.	يقوم الاتحاد بتمثيل مطالب العاملين على صعيد التأمين الصحي بشكل فاعل	3.15	62.98	2.72	*0.003	3
3.	ينجح الاتحاد في تحقيق مكتسبات للعاملين فيما يتعلق بالخدمات الصحية والطبية المقدمة لهم	3.05	60.98	0.91	0.181	8

1	*0.001	3.14	63.54	3.18	يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	.4
5	*0.049	1.66	61.76	3.09	تساهم إنجازات الاتحاد على صعيد التأمين الصحي في تعميق ولاء العاملين للوكالة	.5
4	*0.008	2.43	62.63	3.13	يحظى موضوع التأمين الصحي باهتمام كافي من قبل الاتحاد	.6
7	0.132	1.12	61.22	3.06	يستجيب الاتحاد للشكاوي المقدمة من قبل العاملين فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	.7
6	0.082	1.39	61.58	3.08	يسعى الاتحاد الى وضع اليات لتحسين وتطوير خدمة التأمين الصحي من خلال عقد لقاءات دورية مع ادارة الوكالة	.8
9	0.431	-0.17	59.80	2.99	يعمل الاتحاد على التنسيق مع وزارة الصحة الفلسطينية بهدف الحصول على مزايا اكثر لصالح العاملين في مجال التأمين الصحي	.9
11	*0.000	-3.49	56.10	2.80	يسعى الاتحاد لايجاد البدائل في حالة عدم توفر الخدمات الصحية والطبية الكافية في قطاع غزة	.10
10	*0.043	-1.72	58.14	2.91	يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي	.11
	0.125	1.15	61.07	3.05	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (23) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي " يساوي 3.18 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.54%، قيمة الاختبار 3.14، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يسعى الاتحاد لإيجاد البدائل في حالة عدم توفر الخدمات الصحية والطبية الكافية في قطاع غزة " يساوي 2.80 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.10%، قيمة الاختبار -3.49، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.05، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.07%، قيمة الاختبار 1.15، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.125 لذلك يعتبر مجال " نظام التأمين الصحي " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويمكن القول أن دور اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في مجال التأمين الصحي يبقى بحاجة إلى مزيد من التطوير، والتعاون مع الموظفين بهدف البحث عن بدائل ترضي مطالبهم في حال عدم توفر الخدمات الصحية والطبية الكافية في قطاع غزة، لكن وبالرغم من الملاحظات الموجهة من قبل العاملين على أداء الاتحاد في مجال التأمين الصحي إلا أن النتائج تشير إلى أن العاملين لا يمكنهم التخلي عن وجود الاتحاد كضمان لتحقيق مطالبهم في هذا المجال، أو على الأقل لضمان عدم اجبارهم على العمل في ظل مستوى أقل مما ينبغي، الأمر الذي يعزوه الباحث إلى ما يقدمه الإتحاد من تسهيلات للعاملين في مجال التأمين الصحي، حيث يعمل الاتحاد على تقديم عدد من التسهيلات من بينها التسهيلات اللوجيستية للعاملين من خلال التواصل مع بعض المؤسسات الصحية في بيئة الدراسة بهدف التخفيف عن كاهل العاملين في هذا المجال كما هو موضح في ملحق رقم (12) ، وهذا يتفق تماماً مع دراسة (Harpur ،)

2009) كما واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Budd, 2005) ، ودراسة كان قد أعدها ونفذها الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في أغسطس 2011 م حول " فعالية دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين تجاه العمال الفلسطينيين خلال الفترة الواقعة ما بين عام 2006م وحتى منتصف 2011م "، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق مع تلك الدراسات يرجع إلى نجاح الاتحادات في المهام المنوطة بها في مجال التأمين الصحي في البيئات التي أجريت فيها تلك الدراسات، الأمر الذي يعزز مكانتها في نفوس العاملين ويؤدي إلى حالة من التأييد لدورها في هذا المجال.

نتائج الفرضية: تم قبول الفرضية القائلة بـ : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بدرجة متوسطة على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي.

الفرضية الثالثة: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3. النتائج موضحة في جدول (24).

جدول (24)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام الإجازات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام الاجازات	3.06	61.22	1.06	0.145	6
2.	يعمل الاتحاد على تلبية مطالب العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات قدر الامكان	3.08	61.66	1.53	0.064	4
3.	يولي الاتحاد نظام الاجازات قدرا كافيا من الاهتمام	2.91	58.28	-1.49	0.069	9
4.	يتعامل الاتحاد بشكل عادل مع كافة أنواع الاجازات	2.96	59.22	-0.71	0.240	8
5.	يراعي الاتحاد توفير الاجازات مدفوعة الأجر بهدف تمكين العاملين من أداء الشعائر الدينية	3.12	62.48	2.06	*0.020	2
6.	يتعامل الاتحاد مع نظام الاجازات للعاملين بشكل يتلائم مع نظام دوامهم الأسبوعي (نظام 5 أيام أسبوعيا أونظام 6 أيام أسبوعيا)	3.10	61.97	1.79	*0.037	3
7.	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين استفادة	2.99	59.75	-0.21	0.416	7

					العاملين من الاجازات	
5	0.113	1.21	61.32	3.07	تتم مطالبة الاتحاد بالحق في اجازات مدفوعة بعيدا عن مقايضتها بحقوق أخرى (مثل الأجور والرواتب)	8.
1	*0.000	9.88	71.13	3.56	يوجد حاجة الى الاتحاد كمثل لمطالب العاملين في مجال الإجازات	9.
10	*0.023	-2.00	57.65	2.88	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين لتوعيتهم بنظام الاجازات والحصول على تغذية راجعة منهم	10.
	0.073	1.46	61.36	3.07	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (24) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة التاسعة " يوجد حاجة إلى الاتحاد كمثل لمطالب العاملين في مجال الإجازات " يساوي 3.56 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71.13%، قيمة الاختبار 9.88، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة العاشرة " يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين لتوعيتهم بنظام الاجازات والحصول على تغذية راجعة منهم " يساوي 2.88 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 57.65%، قيمة الاختبار -2.00، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.023 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.07، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 61.36%، قيمة الاختبار 1.46، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.073 لذلك يعتبر مجال " نظام الإجازات " غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال .

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى ضرورة أن يمارس الاتحاد دوراً أقوى في جانب التواصل مع العاملين من مختلف القطاعات لتوعيتهم بحقوقهم وفتح قنوات للحصول على تغذية راجعة منهم وتوضيح مناحي الخلل حال وجودها والبحث عن آليات تعزز مبدأ المفاوضة الجماعية في مجال الإجازات .

إلا أنه وبشكل عام يمكن القول بوجود دور لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة فيما يتعلق بنظام الإجازات وإن كان هذا الدور بحاجة إلى تطوير أكثر، ويرأى الباحث أن ذلك الدور يعزى إلى جهود الاتحاد على مدار فترة عمله في هذا المجال من مطالبات بمنح العاملين في قطاع التعليم تعويضاً عن أيام العمل في امتحانات التوظيف خلال أيام الإجازات كما هو مبين في الملحق رقم (8)، وما قدمه من مطالبات واقتراحات لإدارة الوكالة لمنح الموظفين عدد من الإجازات كإجازة الأبوة للموظفين الذكور أسوة بموظفي منظمات الأمم المتحدة، وأيضا إجازة الحج وإجازة الأيام السبعة الصحية الطارئة وغيرها من الإجازات، كما هو مبين في الملحق رقم (9)، وإجازة يوم السابع والعشرين من رمضان لقطاع التعليم، وأيضا وقوف الاتحاد إلى جانب العاملين في قطاع التعليم وتأكيد على حق المعلمين في الاستمتاع بالإجازة الصيفية، على أن تكون المشاركة في الأنشطة التي تقوم وكالة الغوث في قطاع غزة بتنفيذها خلال فترة العطلة الصيفية مثل فعاليات المخيمات الصيفية أو برامج المعالجة، اختيارية ومدفوعة الأجر لمن يرغب بالمشاركة (الملحق 10)، وقد اتفقت هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي أجراها (Millward and Forthand Bryson, 2001)، ودراسة (العرفان، 2010)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق يرجع إلى اشتراك الدراسات المشار لها في الأثر الإيجابي الذي تتركه الاتحادات عند العاملين المبحوثين فيما يتعلق

بهذا المجال وإن كان بدرجات متفاوتة نسبيا إلا أنه يعتبر إيجابيا نظرا لرضا العاملين عن أداء الاتحادات وفق النتائج السابقة .

نتائج الفرضية: تم قبول الفرضية القائلة بـ : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بدرجة متوسطة على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات.

الفرضية الرابعة: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام العلاوات.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (25).

جدول (25)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " نظام العلاوات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يحرص الاتحاد على توفير العلاوات للموظفين بما يتناسب مع التصنيف الوظيفي لهم	3.16	63.16	2.59	*0.005	6
2.	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل علاوات مناسبة	3.10	62.09	1.82	*0.035	9

3	*0.000	3.33	63.90	3.20	يحرص الاتحاد على المشاركة في اجراء المسوحات لتحديد مقدار العلاوات بشكل دقيق	.3
10	0.398	0.26	60.29	3.01	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات للعاملين في مجال العلاوات	.4
11	0.450	0.13	60.15	3.01	يسعى الاتحاد الى التواصل مع العاملين بهدف تحديد مطالبهم بشأن العلاوات وتطبيق مبدأ المفاوضة الجماعية	.5
4	*0.001	3.17	63.55	3.18	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بنظام العلاوات	.6
2	*0.000	3.37	64.05	3.20	يحرص الاتحاد على حصول العاملين في قطاع غزة على العلاوات التي يحصل عليها أقرانهم في مناطق عمليات الوكالة أخرى	.7
1	*0.000	9.07	70.86	3.54	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال العلاوات	.8
8	*0.022	2.02	62.30	3.12	يولي الاتحاد قدرا كافيا من الاهتمام لكافة أنواع العلاوات	.9
7	*0.005	2.62	62.97	3.15	يسعى الاتحاد الى وضع اليات لتطوير نظام العلاوات بما يلبي مصالح العاملين	.10
5	*0.005	2.61	63.17	3.16	تعمل انجازات الاتحاد في مجال العلاوات على تحفيز العاملين	.11

	0.001*	3.21	63.29	3.16	جميع فقرات المجال معاً
--	--------	------	-------	------	------------------------

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (25) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام إدارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال العلاوات" يساوي 3.54 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.86%، قيمة الاختبار 9.07 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يسعى الاتحاد الى التواصل مع العاملين بهدف تحديد مطالبهم بشأن العلاوات وتطبيق مبدأ المفاوضة الجماعية " يساوي 3.01 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 60.15%، قيمة الاختبار 0.13 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.450 لذلك تعتبر هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.16، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 63.29%، قيمة الاختبار 3.21 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 لذلك يعتبر مجال " نظام العلاوات " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، ويرى الباحث أن الاتحاد بحاجة إلى تطوير دوره في مجال العلاوات ليصبح أكثر تأثيراً، وخاصة على صعيد التواصل مع العاملين من مختلف القطاعات من أجل الوقوف على أهم مطالبهم واقتراحاتهم والسعي لإيصال صوتهم إلى إدارة الوكالة تطبيقاً لمبدأ المفاوضة الجماعية، وإطلاع العاملين على ما وصلت إليه جهود الاتحاد في الغرف المغلقة، وأسباب النجاح أو الفشل في تحقيق مطالبهم على حد

سواء، لكن وبشكل عام فإن نتائج الدراسة في هذا المجال تدل على أن الاتحاد يلعب دورا مؤثرا في مجال العلاوات لصالح العاملين بوكالة الغوث في قطاع غزة، فعلى الرغم من الملاحظات الموجهة للاتحاد، نجد أن العاملين يرون أن وجود الاتحاد مهم لتحقيق مطالبهم وتمثيلهم أمام الإدارة في مجال العلاوات، ويرى الباحث أن ذلك يأتي نتيجة للمطالبات المستمرة من قبل الاتحاد برفع نسبة العلاوات الخاصة بالموظفين، والمساواة في العلاوة العائلية بين الأقطار، بالإضافة إلى مساعي الاتحاد لمنح الموظفين العاملين في دائرة الصحة بالوكالة علاوة مخاطرة مهنية، وغيرها من المطالبات التي يسعى الاتحاد لنقلها من العاملين إلى داخل أروقة اتخاذ القرارات في وكالة الغوث، وملحق رقم (13) يبين ما تضمنه بيان صادر عن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بتاريخ 2011/3/14 و تحديدا ما تعلق بهذا المجال، حيث يوضح جزءا من مساعي الاتحاد في مجال العلاوات، وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (Schmitt, 2008)، و دراسة (Budd , 2005)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق في النتيجة يرجع إلى تشارك البيئات السابقة في ما حققته الاتحادات على هذا الصعيد من إنجازات ملموسة على الأرض دفعت بالعاملين إلى الاقتناع أكثر بجدوى وجود الاتحادات كمثل لهم .

نتائج الفرضية: تم قبول الفرضية القائلة بـ : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام العلاوات.

الفرضية الخامسة: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (26).

جدول (26)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " مكافئة نهاية الخدمة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة نهاية الخدمة	3.55	70.92	9.82	*0.000	2
2.	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين مكافئة نهاية الخدمة قدر الامكان	3.36	67.18	6.74	*0.000	8
3.	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات مرضية للعاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة	3.30	66.02	5.68	*0.000	10
4.	يسعى الاتحاد الى تحسين تعويض مكافأة نهاية الخدمة بشكل مستمر	3.42	68.39	8.03	*0.000	4
5.	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بزيادة مكافئة نهاية الخدمة	3.41	68.22	7.48	*0.000	5
6.	تساهم إنجازات الاتحاد في مجال مكافئة نهاية الخدمة في تعميق ولاء العاملين للوكالة	3.38	67.52	6.93	*0.000	7

9	*0.000	6.16	66.76	3.34	يتعامل الاتحاد بالشكل المناسب مع كافة انواع مكافئات انتهاء الخدمة (انتهاء الخدمة بسبب الوفاة , انتهاء الخدمة بسبب العجز , الخ ...)	.7
1	*0.000	9.95	71.41	3.57	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال مكافئات نهاية الخدمة	.8
3	*0.000	9.36	69.85	3.49	يعمل الاتحاد على وضع اليات لتحسين قوانين مكافئة نهاية الخدمة لصالح العاملين	.9
6	*0.000	7.60	68.16	3.41	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة نهاية خدمة مناسبة	.10
	*0.000	8.81	68.44	3.42	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من جدول (26) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال مكافئات نهاية الخدمة " يساوي 3.57 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 71.41%، قيمة الاختبار 9.95 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات مرضية للعاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة " يساوي 3.30 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 66.02%، قيمة الاختبار 5.68 وأن القيمة

الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.42، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 68.44%، قيمة الاختبار 8.81 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مكافئة نهاية الخدمة " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وذلك يدل على وجود دور حيوي لاتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين المتعلقة بنظام مكافئة نهاية الخدمة ويرأي الباحث أن ذلك يعزى إلى جهود الاتحاد خلال السنوات الماضية والمتمثلة في مطالبة إدارة الوكالة بزيادة نسبة تعويض مكافأة نهاية الخدمة للعاملين ، إضافة ما بذله الاتحاد من جهود حثيثة طيلة السنوات السابقة من مطالبة بتمديد سن التقاعد سنتين إضافيتين بشكل اختياري، حيث تكلفت تلك الجهود بالنجاح كما هو مبين في ملحق (14)، الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة تعويض نهاية الخدمة، ووجود حالة من تواصل الاتحاد مع العاملين في وكالة الغوث في قطاع غزة لإطلاعهم على ما يتم التوصل إليه من إنجازات لصالح العاملين في هذا المجال، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة (العرقان، 2010)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق يرجع إلى تشارك المبحوثين لنفس التصورات الإيجابية حول طبيعة أداء الاتحاد في مجال مكافئة نهاية الخدمة نتيجة لسعي ممثليهم إلى تحسين شروط مكافئة نهاية الخدمة بشكل مرضي للعاملين .

نتائج الفرضية: تم قبول لفرضية القائلة ب : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة.

الفرضية السادسة: يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير. تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (27).

جدول (27)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " صناديق التوفير "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتيب
1.	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة توفير	3.29	65.74	5.17	*0.000	8
2.	ينجح الاتحاد في رفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير	3.17	63.43	3.33	*0.000	10
3.	يتابع الاتحاد تطبيق التقاهمات التي يتم التوصل اليها مع الوكالة في مجال صناديق التوفير	3.29	65.85	5.29	*0.000	7
4.	يسعى الاتحاد الى تحسين أداء صندوق التوفير بشكل مستمر	3.34	66.85	6.48	*0.000	3
5.	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير	3.32	66.32	5.57	*0.000	4

6	*0.000	5.52	66.01	3.30	يحرص الاتحاد على مراقبة التغييرات التي قد تجريها الوكالة على هيكلية صندوق التوفير	.6
2	*0.000	6.11	67.01	3.35	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين وموافاتهم بالتغييرات التي تحصل في صندوق التوفير	.7
1	*0.000	8.97	70.30	3.51	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال صندوق التوفير	.8
5	*0.000	5.50	66.09	3.30	يعمل الاتحاد على وضع اليات لتحسين القوانين المتعلقة بصناديق التوفير لصالح العاملين	.9
9	*0.000	5.03	65.55	3.28	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة توفير مناسبة	.10
	*0.000	6.61	66.40	3.32	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (27) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام إدارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال صندوق التوفير " يساوي 3.51 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 70.30%، قيمة الاختبار 8.97 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " ينجح الاتحاد في رفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير " يساوي 3.17 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 63.43%، قيمة الاختبار 3.33 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.32، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 66.40%، قيمة الاختبار 6.61 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " صناديق التوفير " دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، مما يدل على أن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة يلعب دوراً كبيراً في مجال صناديق التوفير لصالح العاملين، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة (العرفان، 2010)، ويعزو الباحث التوجه الإيجابي لدى العاملين تجاه دور الاتحاد في مجال صناديق التوفير إلى ما حققه الاتحاد من نجاح في مطالبته للوكالة لرفع نسبة مساهمتها في صناديق التوفير كما هو مبين في ملحق (15)، كما يعتمد الاتحاد إلى مراقبة أداء تلك الصناديق ومتابعتها من خلال ممثلين بما ينسجم مع تحقيق مصالح العاملين، والعمل على التواصل مع العاملين وإعلامهم بشأن ما يطرأ من مستجدات على تلك الصناديق، ويمكن ربط التوجه الإيجابي في هذا المجال بنجاح الاتحاد في تمديد سن التقاعد حيث أن لذلك انعكاس إيجابي على زيادة انتفاع العاملين من صناديق التوفير كما هو مبين في ملحق (14) .

نتائج الفرضية: تم قبول الفرضية القائلة بـ : يؤثر اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بصورة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ على تحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير .

تحليل جميع فقرات الاستبيان

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 أم لا. النتائج موضحة في جدول (28).

جدول (28)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبيان

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	البند
*0.000	4.76	64.08	3.20	جميع فقرات الاستبيان

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

تبين من جدول (28) أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات يساوي 3.20 (الدرجة الكلية من 5) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 64.08%، قيمة الاختبار 4.76 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك تعتبر جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة وهي 3 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على الفقرات بشكل عام، مما يدل على أن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة يلعب دوراً إيجابياً في تحقيق مصالح العاملين في المجالات التي سبق دراستها، وقد اتفقت هذه النتائج مع النتائج التي توصلت إليها دراسة (أبو سندس، 2011) من حيث الدور الإيجابي الذي تلعبه النقابات العمالية في بيئة العمل.

- أهم الأدوار التي يقوم بها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث من وجهة نظر المبحوثين:

يتضح من جدول (29) أن أهم الأدوار التي يلعبها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث هي على الترتيب في مجالات الأجور والرواتب، ومن ثم مكافئة نهاية الخدمة، ومن ثم التأمين الصحي، ومن ثم صناديق التوفير، ومن ثم العلاوات، وأخيرا الإجازات.

جدول (29)

أهم الأدوار التي يقوم بها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث

النسبة المئوية %	العدد	أهم الأدوار التي يقوم بها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث
63.1	241	الأجور والرواتب
35.6	136	التأمين الصحي
17.3	66	الإجازات
32.2	123	العلاوات
47.1	180	مكافئة نهاية الخدمة
33.8	129	صناديق التوفير

ويرى الباحث بأن ذلك يعكس حقيقة أن الأجور والرواتب تحتل الأولوية الكبرى على صعيد عمل الاتحاد، ذلك أنها من أكثر المجالات حساسية بالنسبة للموظفين خاصة في ظل الظروف الاقتصادية التي يمر بها قطاع غزة، والحاجة المستمرة لدى الموظفين لتحسين مستويات الأجور والرواتب بما يتلائم مع المعطيات الاقتصادية المتوفرة، الأمر الذي يدفع الاتحاد لطرق كل السبل من أجل تلبية مطالب العاملين في هذا المجال قدر المستطاع، أما فيما يتعلق بنظام الإجازات فيرى الباحث أن وجوده في المرتبة الأخيرة قد يدل على أن الاتحاد بحاجة إلى بذل دور أكبر في تلبية مطالب العاملين هنا ، كما يعزوه الباحث إلى طبيعة هذا المجال وعدم إمكانية التحرك فيه إلى ما لا نهاية لما قد يسفر عنه من انخفاض في الإنتاج،

فمجال الاجازات مختلف في طبيعته عن المجالات الأخرى كالأجور والرواتب، او التأمين الصحي، وغيرها من المجالات التي تؤدي الزيادة فيها إلى زيادة في الانتاجية، على عكس الإجازات .

الفرضية السابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة على تحقيق مصالح العاملين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس , الفئة العمرية , المؤهل العلمي , قطاع العمل , سنوات الخبرة , الدرجة الوظيفية).

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (30) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ للمجالين " نظام الأجور والرواتب، نظام التأمين الصحي " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين تعزى إلى الجنس وذلك لصالح الإناث.

ويعزو الباحث ذلك الى وجود أدوات لتعزيز دور المرأة داخل وكالة الغوث في قطاع غزة كلجنة المرأة، فوفقا للموقع الإلكتروني لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، تم إنشاء لجنة المرأة بوكالة الغوث في غزة في العام 2008 لتفعيل المساواة بين النوع الاجتماعي في داخل الأونروا، حيث أن لجنة المرأة تزود النساء العاملات بالوكالة بالوسائل لإثبات وجودهن وللمشاركة بفعالية في عمل الوكالة، حيث تقوم اللجنة بالتواصل مع الموظفات في غزة من خلال فرص تطور مهنية مثل الدورات التدريبية في مجال المعلومات وتكنولوجيا التواصل ودورات اللغة الانجليزية، بالإضافة إلى التوعية الصحية، كما هو مبين في ملحق (16) .

كل ذلك ينعكس إيجاباً على فئة الإناث وبالأخص في مجالي الأجور والرواتب، والتأمين الصحي، الأمر الذي يعكس حقيقة ما توصلت إليه الدراسة من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالي نظام الأجور والرواتب، و نظام التأمين الصحي، تعزى إلى الجنس و لصالح الإناث .

هذا بالإضافة إلى تعزيز الاتحاد لدور المرأة داخل هيكلية، حيث تتولى المرأة مناصب رفيعة داخل الاتحاد، كما وتعمل عضوات الاتحاد على التواصل مع العاملات داخل الوكالة بهدف الاستماع لهن، وتبني قضاياهن، ومناقشة أي اقتراح يبادرن إلى طرحه، كما يتضح في ملحق (17) .

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة مع تعزى إلى الجنس، مما يدل على أن درجة الموافقة حول هذه المجالات كانت متقاربة لدى المبحوثين الذكور والإناث، ويمكن القول أن هذا يعزى إلى تساوي الجنسين في طبيعة الحقوق المكتسبة في تلك المجالات، ومساوي الأونروا لتفعيل المساواة بين النوع الاجتماعي في داخل مؤسساتها، وسعي الاتحاد إلى تحقيق مطالب العاملين من كلا الجنسين، كل تلك عوامل تؤدي إلى تقليل عوامل الاختلاف بدرجة كبيرة بين الجنسين في معظم المجالات . وقد اختلفت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسات كل من (Rachmawati, 2009) و (Adefolaju, 2013) و (شطبي، 2010)، ويرى الباحث أن سبب الاختلاف هنا يرجع إلى اختلاف آليات عمل الاتحادات في تلك الدراسات مع آلية

عمل اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة، وضعف مشاركة المرأة فيها وعدم تمكنها من الوصول إلى مستويات متقدمة في هيكليات الاتحاد، اضافة الى اختلاف طبيعة المؤسسات وظروف العمل في مختلف البيئات المبحوثة، وبالتالي اختلاف المعايير الخاصة بها عن المعايير التي تتبعها وكالة الغوث.

جدول (30)

نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
*0.014	-2.475	3.33	3.11	نظام الأجور والرواتب.
*0.001	-3.368	3.20	2.89	نظام التأمين الصحي.
0.837	0.206	3.06	3.08	نظام الإجازات.
0.215	-1.241	3.22	3.10	نظام العلاوات.
0.282	-1.078	3.47	3.37	مكافئة نهاية الخدمة.
0.532	-0.625	3.35	3.29	صناديق التوفير.
0.113	-1.588	3.27	3.13	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الفئة العمرية.

جدول (31)

نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الفئة العمرية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		أقل من 35 سنة	من 35 إلى أقل من 45 سنة	من 45 إلى أقل من 55 سنة	أكثر من 55 سنة	
0.057	2.527	3.32	3.25	3.03	3.39	نظام الأجور والرواتب.
0.561	0.685	3.10	2.96	3.05	3.16	نظام التأمين الصحي.
0.201	1.549	3.11	3.00	3.00	3.33	نظام الإجازات.
0.076	2.310	3.21	3.17	2.99	3.47	نظام العلاوات.
0.235	1.426	3.40	3.37	3.41	3.72	مكافئة نهاية الخدمة.
0.335	1.133	3.32	3.31	3.24	3.57	صناديق التوفير.
0.222	1.470	3.24	3.17	3.12	3.44	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (31) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الفئة العمرية، مما يؤدي إلى رفض الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الفئة العمرية عند

مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، ويعزو الباحث ذلك الى تساوي العاملين في الوكالة في الحقوق التي ينالونها، حيث أن أنظمة الوكالة تكاد لا تميز بين الموظفين على أساس العمر فيما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، فقوانين الوكالة تطبق على كافة الموظفين، كما أن الاتحاد يتعامل مع كافة الإقتراحات الصادرة من العاملين أيا كانت فئتهم العمرية، ويعمل على تمثيل مطالبهم طالما أنها مطالب مشروعة، وقد اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة (جحا، 2013)، ويرى الباحث أن سبب الاختلاف قد يكمن في طبيعة أداء الاتحادات وقدرتها على تحقيق كافة مطالب العاملين بمختلف فئاتهم العمرية من عدمه .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى المؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (32) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ للمجالات " نظام الأجور والرواتب، نظام العلاوات صناديق التوفير " والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي وذلك لصالح الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا .

ويعزو الباحث ذلك إلى ما يبذله الاتحاد من جهود دؤوبة تهدف إلى مطالبة إدارة الوكالة بمنح حملة الشهادات العليا من العاملين حق العمل خارج إطار الوكالة بما لا يؤثر على عملهم الأصلي حيث تم طرح هذا الموضوع مع إدارة الوكالة وتم الحصول على تظلمات في هذا الجانب كما هو موضح في البيان الصادر عن الاتحاد بتاريخ 2011/3/14، حيث يمكن الاطلاع على الجزئية المتعلقة بحملة الشهادات العليا والمرفقة في الملحق رقم (18)، كما يستمر الاتحاد بمطالبة الوكالة بصرف علاوات ومكافآت للعاملين الحاصلين على الشهادات العليا وقد تم التوافق مع إدارة الوكالة بهذا الشأن، بالإضافة إلى منحهم الأولوية في التدريس في الكليات التابعة لوكالة الغوث.

أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي ويعزو الباحث ذلك إلى تساوي المبحوثين في الحقوق التي يتمتعون بها في مجالات التأمين الصحي ونهاية الخدمة والإجازات وعدم تأثرها بالمستوى العلمي للموظف .

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (العرقان، 2010) ودراسة (Kimera ، 2010)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق يرجع إلى تشابه الظروف بين الدراسات المشار إليها وحاجة أصحاب المؤهلات العليا دوماً إلى مزايا خاصة تتعدى الحد الذي توفره المؤسسة لباقي العاملين وتتوافق مع مؤهلاتهم العلمية، وبالتالي تزيد حساسيتهم اتجاه الانجازات المقدمة لهم من قبل الاتحاد، كما أنهم يلمسون دور الاتحاد بصورة أكبر من غيرهم .

جدول (32)

نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط	ثانوية عامة فأقل	
*0.000	7.521	3.29	3.34	3.22	2.72	نظام الأجور والرواتب.
0.219	1.481	3.16	3.06	3.22	2.86	نظام التأمين الصحي.
0.483	0.820	3.12	3.10	3.07	2.90	نظام الإجازات.
*0.000	6.183	3.24	3.27	3.15	2.66	نظام العلاوات.
0.051	2.614	3.55	3.47	3.46	3.11	مكافئة نهاية الخدمة.
*0.000	6.336	3.51	3.40	3.38	2.84	صناديق التوفير.
*0.006	4.207	3.31	3.27	3.24	2.85	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى قطاع العمل.

من النتائج الموضحة في جدول (33) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى قطاع العمل وذلك لصالح الذين يعملون في قطاع المعلمين، ويعزو الباحث ذلك إلى الزيادة الطردية بين حجم القطاع وكم المطالب لدى العاملين، وحيث أن قطاع المعلمين هو القطاع الأكبر حجماً داخل الوكالة، وبالتالي فإن كمية المطالب والافتراحتات فيه ستكون أكبر من باقي القطاعات، الأمر الذي ينعكس على دور الاتحاد اتجاه ذلك القطاع، فزيادة المطالب تزداد نسبة ما يحققه الاتحاد من إنجازات، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على العاملين. واتفقت هذه النتائج مع دراسة (العرفان، 2010)، واختلفت مع دراسة (أبو سندس، 2011)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق أو الاختلاف يرجع إلى طبيعة المنشأة التي يعمل فيها الاتحاد فيما إذا كانت مكونة من قطاع واحد أو أنها تشمل عدد من القطاعات، فكلما زاد عدد قطاعات العمل في المنشأة، كلما كانت القدرة على إيجاد فروقات في طبيعة عمل الاتحاد بينها أكبر، فلا يعقل أن تكون مطالب القطاعات المختلفة واحدة، وبالتالي لا يعقل أن تكون إنجازات الاتحاد المقدمة لها بنفس الدرجة، الأمر الذي سيؤدي بالضرورة إلى إحداث حالة من التمايز بينها في نظرتها للاتحاد.

جدول (33)

نتائج اختبار "التباين الأحادي" - قطاع العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		قطاع العمال	قطاع الخدمات	قطاع المعلمين	
*0.000	29.568	2.67	3.02	3.49	نظام الأجور والرواتب.
*0.001	7.456	2.72	3.02	3.18	نظام التأمين الصحي.
*0.000	12.109	2.65	3.00	3.23	نظام الإجازات.
*0.000	27.314	2.54	2.99	3.44	نظام العلاوات.
*0.000	14.321	2.99	3.30	3.61	مكافئة نهاية الخدمة.

*0.000	21.220	2.76	3.25	3.54	صناديق التوفير.
*0.000	21.644	2.72	3.09	3.41	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى سنوات الخبرة.

جدول (34)

نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات					المجال
		أكثر من 20 سنة	من 15 إلى أقل من 20 سنة	من 10 إلى أقل من 15 سنة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	
0.730	0.507	3.22	3.31	3.30	3.26	3.14	نظام الأجور والرواتب.
0.636	0.638	3.14	2.88	3.02	3.08	3.07	نظام التأمين الصحي.
0.397	1.019	3.19	3.02	2.93	2.99	3.13	نظام الإجازات.
0.542	0.775	3.28	3.16	3.18	3.23	3.04	نظام العلاوات.
0.109	1.904	3.62	3.46	3.31	3.50	3.28	مكافئة نهاية الخدمة.
*0.043	2.485	3.60	3.30	3.23	3.33	3.18	صناديق التوفير.
0.565	0.740	3.34	3.17	3.16	3.23	3.14	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من النتائج الموضحة في جدول (34) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لمجال " صناديق التوفير " وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى سنوات الخبرة وذلك لصالح الذين سنوات خبرتهم أكثر من (20) سنة، ويعزو الباحث ذلك إلى أنه كلما زادت سنوات خدمة الموظف في الوكالة كلما انعكس ذلك ايجابا على مردود مكافئة التوفير بالنسبة له، وبالتالي فإن العاملين ممن تزيد سنوات خبرتهم عن (20) عاما يكونون أكثر تقديرا وحساسية لدور الاتحاد في مجال صناديق التوفير، وخاصة ما أسفرت عنه جهود الاتحاد من توافق حول زيادة الوكالة لمساهمتها في صناديق التوفير .

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى سنوات الخبرة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن العاملين -على مختلف سنوات خبرتهم - يلمسون دور متوازن للاتحاد في بقية المجالات وعدم وجود تأثير ملحوظ لمدة خدمتهم على توجهاتهم نحو دور الاتحاد في تلك المجالات . وقد انققت هذه النتائج مع نتائج دراسة (الطروة، 2012)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق يرجع إلى أن تراكم الخبرات لدى الموظفين بشكل أكبر، يؤدي بهم إلى تقييم دور الاتحاد بشكل مختلف عن غيرهم، حيث يكونون أكثر تعاطفا مع دور الاتحاد نظرا لمعرفتهم بتفاصيل العمل في المنشأة، ومعاصرتهم لإدارات مختلفة، وتفهمهم لصعوبة التوصل إلى كل ما يطمحون إليه في بعض الأحيان .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة على تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الدرجة الوظيفية.

من النتائج الموضحة في جدول (35) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لكافة المجالات وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الدرجة الوظيفية وذلك لصالح الذين درجتهم الوظيفية تتراوح من 6 إلى 10 درجات، ويعزو الباحث ذلك إلى أن هذه الدرجات تحمل موظفين من أكبر قطاعين في الوكالة وهما قطاعي التعليم والخدمات العامة، وبالتالي فإن تراكم الموظفين على هذه الدرجات يعطي زخماً أكبر لمطالبهم وتطلعاتهم، الأمر الذي يساعد الاتحاد على الدفع بمطالبهم نحو المقدمة والعمل على تحقيقها، مما يجعلهم يلمسون دور الاتحاد بشكل أكبر، هذا بالإضافة إلى ما يلمسه العاملون من جهود للاتحاد تهدف إلى تحقيق مصالحهم بما يتناسب مع تصنيفهم الوظيفي، وقد اتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (شطيبي، 2010) ودراسة (العرقان، 2010)، ويرى الباحث أن سبب الاتفاق يرجع إلى أن ارتفاع العاملين في السلم الوظيفي يجعلهم في مواجهة أكبر مع الإدارة، وبالتالي فإن الجهود التي يبذلها الاتحاد تكون محل تقدير من قبلهم، لذلك فإن نظرهم للاتحاد تكون أكثر إيجابية .

جدول (35)

نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الدرجة الوظيفية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		11 درجة فأكثر	-6 10 درجات	5 درجات فأقل	
*0.000	17.327	3.18	3.38	2.73	نظام الأجور والرواتب.
*0.007	4.957	2.93	3.15	2.80	نظام التأمين الصحي.
*0.002	6.567	2.98	3.17	2.76	نظام الإجازات.
*0.000	14.373	3.24	3.31	2.65	نظام العلاوات.
*0.001	7.547	3.51	3.52	3.06	مكافئة نهاية الخدمة.
*0.000	14.116	3.35	3.46	2.84	صناديق التوفير.
*0.000	12.227	3.19	3.32	2.81	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

- مقدمة
- نتائج الدراسة
- توصيات الدراسة
- الدراسات المقترحة

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

مقدمة

يشتمل هذا الفصل على ملخص لأهم النتائج التي توصل إليها الباحث في دراسته التي هدفت إلى البحث في دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين وذلك في مجالات الأجور والرواتب، والتأمين الصحي، والإجازات، والعلاوات، ومكافئة نهاية الخدمة، وصناديق التوفير .

نتائج الدراسة :

أولاً : مجال الأجور والرواتب

كشفت نتائج الدراسة عن وجود دور مؤثر للاتحاد في تحقيق مصالح العاملين المتعلقة بالأجور والرواتب، حيث بلغت نسبة الموافقة حول هذا المجال 64.54% من المستطلعين، ويعزو الباحث ذلك إلى ما يبديه الاتحاد من اهتمام بقضايا الأجور والرواتب، إدراكاً منه بحساسية هذا المجال بالنسبة للعاملين، وحرص الاتحاد على توعية العاملين بنظام الأجور والرواتب، وما يقوم به الاتحاد من إجراءات نقابية تهدف إلى تحقيق مطالب العاملين في مجال الأجور والرواتب، وما تفضي إليه تلك الإجراءات من إسهام في تحسين مستويات الأجور والرواتب لصالح العاملين، كما أن العاملين يرون في وجود الاتحاد ممثلاً لهم في هذا المجال .

ثانياً : مجال التأمين الصحي

تبين نتائج الدراسة وجود توجه إيجابي من قبل العاملين نحو دور الاتحاد في تحقيق مصالحهم في مجال التأمين الصحي، حيث أقر ما نسبته 61.07% من المبحوثين بوجود دور إيجابي للاتحاد في هذا المجال، فعلى الرغم من ملاحظات العاملين على دور الاتحاد فيما يتعلق بضرورة زيادة التنسيق مع الجهات الحكومية لدعم العاملين بشكل أكبر، وضرورة تحرك الاتحاد بشكل أكبر لتوفير بدائل مناسبة في حالة عدم توفر الخدمة الصحية في قطاع غزة، وما يؤدي إليه ذلك من تهديد لرضى العاملين عن أداء الاتحاد، إلا أن العاملين يرون في الاتحاد ممثلاً جيداً على صعيد التأمين الصحي ، فما يحظى به مجال

التأمين الصحي من اهتمام من قبل الاتحاد، و حرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم الصحية، وسعيه لتوفير الخدمة الصحية للعاملين ضمن شروط مريحة، بالإضافة إلى فعالية تمثيل الاتحاد لمطالب العاملين، وما يلمسه العاملون من انجازات على هذا الصعيد، كل تلك عوامل تؤثر إيجابا في نظرة العاملين اتجاه دور الاتحاد في تحقيق مصالحهم في هذا المجال ، ويعزو الباحث ذلك إلى ما يبذله الاتحاد من جهد متواصل، وما يلمسه العاملون من انجازات في هذا المجال، وإن لم ترقى بعد إلى ما يطمحون إليه .

ثالثا : مجال الإجازات

تشير نتائج الدراسة إلى وجود توافق بنسبة 61.36% من قبل المبحوثين على وجود دور إيجابي للاتحاد في مجال الإجازات، فرغم الملاحظات الموجهة للاتحاد من قبل العاملين حول ضرورة اهتمام الاتحاد بشكل أكبر بمجال الإجازات على مختلف أنواعها، ورغبة العاملين بوجود تواصل أكبر من قبل الاتحاد معهم لتوعيتهم بتفاصيل هذا المجال، رغم كل ذلك نجد أن هناك توافق حول حاجة العاملين لوجود الاتحاد كمثل لمطالبهم في مجال الإجازات، ويعزو الباحث ذلك إلى ما يبذله الاتحاد من جهود في هذا المجال، كالعامل من أجل توفير إجازات مدفوعة للعاملين لتمكينهم من أداء الشعائر الدينية، ومحاولات الاتحاد لتحسين استفادة العاملين من الإجازات، الأمر الذي يجعل العاملين ينظرون بإيجابية لدور الاتحاد في هذا المجال .

رابعا : مجال العلاوات

حسب نتائج الدراسة في هذا المجال فقد أشار ما نسبته 63.29% من المبحوثين بوجود دور لاتحاد العاملين بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين في مجال العلاوات، فكما يرى المبحوثون بضرورة تواصل الاتحاد معهم بهدف تحديد مطالبهم في هذا المجال، فإنهم وفي الوقت نفسه يعتبرون وجود الاتحاد أمرا مهما لتمثيلهم وتحقيق مصالحهم في مجال العلاوات، ويعزو الباحث ذلك إلى ما يلمسه العاملون من جهود للاتحاد في مجال العلاوات، أسفرت في قسم منها عن تحقيق قسم من مطالب العاملين، حيث أن نسبة كبيرة من المستطلعة آراؤهم يرون بأن الاتحاد يحرص على حصول العاملين في قطاع غزة على العلاوات التي يحصل عليها أقرانهم في مناطق عمليات الوكالة أخرى، كما يحرص الاتحاد على المشاركة في اجراء المسوحات لتحديد مقدار العلاوات بشكل دقيق، إضافة إلى ما

يقوم به الاتحاد من نقل لمطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مُرضي لهم فيما يتعلق بنظام العلاوات، وما يلمسه العاملون من جهود هادفة إلى توفير العلاوات لهم بما يتناسب مع تصنيفهم الوظيفي، كل ذلك ينعكس بنظرة إيجابية من قبل العاملين لدور الاتحاد في هذا المجال .

خامسا : مجال مكافئة نهاية الخدمة

كشفت نتائج الدراسة عن أن ما نسبته 68.44% من المبحوثين يعبرون عن وجود دور للاتحاد في مجال مكافئة نهاية الخدمة ولصالح العاملين، حيث يُعتبر وجود الاتحاد مهما لتمثيل العاملين أمام الإدارة في مجال مكافئة نهاية الخدمة، و يولي الاتحاد هذا المجال اهتماما كافيا، كما يسعى الاتحاد إلى تحسين هذه المكافأة بشكل مستمر من خلال نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة والعمل على متابعتها، الأمر الذي يعزز التوجه الإيجابي لدى العاملين نحو دور الاتحاد في هذا المجال، ويعزو الباحث ذلك وبشكل أساسي إلى ما لمسه العاملون من مساعي حثيثة من قبل الاتحاد على هذا الصعيد، فقد خاض الاتحاد فترات طويلة من العمل الدؤوب بهدف تحقيق مطالب العاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة، كمطالب العاملين بزيادة نسبة مكافئة نهاية الخدمة، وتمديد سن التقاعد، وغيرها من المطالب التي انعكست إيجابا على نظرة العاملين اتجاه دور الاتحاد في تحقيق مصالحهم في هذا المجال.

سادسا : مجال صناديق التوفير

تدل نتائج الدراسة على أن الاتحاد يلعب دورا إيجابيا ولصالح العاملين في مجال صناديق التوفير، فقد بلغت نسبة الموافقة على وجود هذا الدور 66.40% من نسبة المبحوثين، الأمر الذي يعزوه الباحث إلى ثقة العاملين في الاتحاد كمثل لمصالحهم أمام الإدارة في هذا المجال، نظرا لما يبذله الاتحاد في هذا المجال من مطالبة بحق العاملين في الحصول على مكافئة توفير أفضل، ولعل ما أنجزه الاتحاد خلال السنوات الماضية من اتفاق حول زيادة الوكالة لنسبة مساهمتها في صناديق التوفير، والذي كان مطلباً من مطالب العاملين، كان له أثر بشكل أو بآخر على التوجه الإيجابي للعاملين نحو دور الاتحاد في هذا المجال، ناهيك عن حرص الاتحاد على مراقبة أداء تلك الصناديق وموافاة العاملين بالتغيرات التي تطرأ عليها بشكل دوري، ومسايعه إلى تحسين أداء تلك الصناديق بشتى الوسائل الممكنة، فاهتمام الاتحاد بمطالب العاملين في هذا المجال وترجمتها إلى إنجازات من شأنه أن يزيد من التقاف العاملين حول الاتحاد .

سابعا : دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تبعا للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس , الفئة العمرية , المؤهل العلمي , قطاع العمل , سنوات الخبرة , الدرجة الوظيفية) :

أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين وتحديدًا في مجالي الأجور والرواتب، والتأمين الصحي، تعزى إلى الجنس، وذلك لصالح الإناث .

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الفئة العمرية .

ج. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين في مجالات الأجور والرواتب، ومجال العلاوات، ومجال صناديق التوفير، والمجالات مجتمعة معاً، تعزى إلى المؤهل العلمي، وذلك لصالح الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا .

د. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى قطاع العمل، وذلك لصالح الذين يعملون في قطاع المعلمين .

هـ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين في مجال صناديق التوفير تعزى إلى سنوات الخبرة، وذلك لصالح الذين سنوات خبرتهم أكثر من (20) سنة .

و. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين تعزى إلى الدرجة الوظيفية، وذلك لصالح الذين درجتهم الوظيفية تتراوح من (6) إلى (10) درجات .

ثامنا : المجالات التي يلعب فيها اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة الدور الأهم

وفق نتائج الدراسة، ومن وجهة نظر المبحوثين، فقد جاءت المجالات التي يلعب فيها اتحاد الموظفين الدور الأهم مرتبة تنازليا كما يلي :

1. الأجور والرواتب .

2. مكافئة نهاية الخدمة .

3. التأمين الصحي .

4. صناديق التوفير .

5. مجال العلاوات .

6. مجال الإجازات .

توصيات الدراسة

على ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، فإن الدراسة توصي بمجموعة من التوصيات، والتي تهدف بشكل أساسي إلى التأكيد على نقاط القوة والوقوف على نواحي الخلل لمعالجتها :

أولا : مجال الأجور والرواتب

نظرا لأهمية هذا المجال بالنسبة للعاملين في وكالة الغوث، فإن الباحث يوصي بضرورة أن يتفاعل الاتحاد مع مطالب العاملين في مجال الأجور والرواتب بالسرعة التي تتناسب مع التغيرات المتواترة على الأرض، خاصة مع استمرار تردي الوضع الاقتصادي العام في قطاع غزة، وحتى يقف دور الاتحاد حائلا دون انعكاس هذا الوضع على العاملين في وكالة الغوث، وكذلك أن يتعامل الاتحاد مع كافة قطاعات العمل داخل الوكالة بنفس الدرجة من الاهتمام، مع ضرورة أن يتم فتح قنوات اتصال أكثر فاعلية مع كل العاملين ليقف الاتحاد على أهم مطالبهم وكذلك ليتمكن من اطلاعهم على حقيقة ما يدور من مباحثات، وأن يشرح لهم أسباب الفشل حال وجودها.

ثانيا : مجال التأمين الصحي

توصي الدراسة بضرورة أن يسعى الاتحاد لزيادة درجة التنسيق مع مختلف الجهات ذات العلاقة بالمجال الصحي على الأرض وذلك لتحقيق منفعة أكبر للعاملين ، وضرورة أن يتم بحث آليات لتأمين الخدمة الصحية الملائمة للعاملين، وأن يقوم الاتحاد ببحث البدائل المناسبة في حال عدم توفر الخدمات الصحية الكافية للعاملين في قطاع غزة، خاصة في ظل ما يعانيه القطاع من شح في الموارد والمعدات والأدوية والأجهزة الطبية، وما يتعرض له من عدوان متكرر أنهك موارده الطبية والصحية .

ثالثا : مجال الإجازات

توصي الدراسة بضرورة تنظيم الاتحاد لورشات عمل لتوعية العاملين بحقوقهم المتعلقة بنظام الاجازات وخاصة للعاملين المستجدين، وأن يسعى الاتحاد قدر الامكان إلى المساواة في الإجازات بين مختلف القطاعات في الوكالة، وأيضا أن يركز الاتحاد على أن يكون أمر مقايضة الإجازة بالتعويض المالي عنها أمرا اختياريا وليس إجباريا للعاملين، بمعنى أن يقرره العاملون بمحض إرادتهم .

رابعا : مجال العلاوات

ضرورة أن يولي الاتحاد هذا المجال درجة أكبر من الاهتمام، وأن يتواصل الاتحاد مع العاملين بمختلف شرائحهم وقطاعاتهم الوظيفية، وأن يعمل الاتحاد على توفير آليات للحصول على تغذية راجعة منهم، لتفعيل مبدأ المفاوضة الجماعية في مجال العلاوات، وأن يركز الاتحاد على حسم المباحثات مع الادارة حول كافة أنواع العلاوات، وأن يركز الاتحاد على توفير العلاوات للعاملين في القطاعات الثلاث وبنفس الدرجة .

خامسا : مجال مكافئة نهاية الخدمة

ضرورة ان يركز الاتحاد على أن تكون فترة التمديد لما بعد سن التقاعد الرسمي شاملة لكافة العاملين بوكالة الغوث لما لذلك من أثر على زيادة مكافئة نهاية الخدمة لهم، وأن يجري الاتحاد زيارات واستطلاعات ميدانية دورية للوقوف على أهم مطالب العاملين واقتراحاتهم في هذا المجال .

سادسا : مجال صناديق التوفير

ضرورة أن يركز الاتحاد على رفع نسبة مساهمة الوكالة أكثر في صناديق التوفير، وأن يسعى الاتحاد إلى تحسين أداء تلك الصناديق من خلال استمرارية مراقبة أدائها، وأن يستعين الاتحاد بخبراء ومختصين اقتصاديين للبحث والتشاور معهم بشأن الطرق المثلى لتحقيق أفضل مستوى أداء في هذا المجال، مع استمرار تفعيل طرق التواصل مع العاملين لإعلامهم بالتغيرات التي تطرأ على الصندوق .

الدراسات المقترحة :

إن دور الاتحادات العمالية يتعاضم يوما بعد يوم، دور له من الأهمية والقيمة الشيء الكثير، فقد أوصى العديد من الباحثين بأن تتم دراسته من مختلف جوانبه، ومن هنا يمكن اقتراح الدراسات التالية :

1. دور النقابات العمالية في التنمية الاجتماعية في فلسطين
2. النقابات العمالية كمحفز للثورات العربية - دراسة مقارنة في بلدان مختارة
3. الدور النضالي للنقابات العمالية الفلسطينية في مواجهة الاحتلال الاسرائيلي
4. دور النقابات العمالية في التنمية الثقافية في فلسطين
5. دور النقابات العمالية في توفير فرص عمل في فلسطين
6. دور النقابات العمالية في تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في فلسطين
7. دور النقابات العمالية في تعزيز مبادئ الحوار والديمقراطية في فلسطين
8. الدور الإنساني للنقابات العمالية في فلسطين وسبل تطويره .

المراجع

المراجع العربية :

- أبو دلال، حسام نافذ، "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، (2010) .
- أبو سندس، شاهر مسلم، "دور نقابة المهندسين في تنظيم مهنة الهندسة واليات تطويرها من وجهة نظر المهندسين المنتسبين لها في الضفة الغربية"، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، 2011 .
- الامين، عبد الحميد، "العمل النقابي: أهداف ومبادئ"، موقع مؤسسة الحوار المتمدن، المحور: الحركة العمالية والنقابية، العدد: 2210، (2008) .
- أورابح، بورنين، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات"، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري، (2010) .
- بركات، صابر، "الحق في العمل وحقوق العمال"، المرصد المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، (2008) .
- البناء، جمال، "الحركة النقابية المصرية تاريخا وتنظيما عبر مائة عام 1892 - 1992"، دار الفكر الاسلامي - القاهرة، (1992) .
- البناء، جمال، "الحركة النقابية حركة انسانية"، دار الفكر الاسلامي، القاهرة، (1992) .
- جحا، زهيرة، "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة" ، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، (2013) .
- الجرجاوي، زياد، "القواعد المنهجية لبناء الاستبيان"، الطبعة الثانية، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين، (2010) .
- حسن، محمد، "النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني - دراسة لنقابة الأطباء بالإسكندرية-"، رسالة دكتوراه، جامعة الاسكندرية، (1995) .

- حسين، محمد، "زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة"، بحث مقدم الى مؤتمر الزكاة بعنوان : " زكاة دخول الموظفين والمهن الحرة "، الورقة الأولى، كلية الشريعة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، (2011) .
- الحمداني، موفق، "مناهج البحث العلمي"، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر، (2006).
- سيد ، محمد حسين، "أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات"، رسالة دكتوراه ؛ غير منشورة، الأكاديمية العربية البريطانية، (2008) .
- شاهين، محمود، "حول الحق في التنظيم النقابي"، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، (2004) .
- شطبيبي، حنان، "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية - دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي - دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة"، جامعة منتوري قسنطينة، (2010) .
- الصوص، سمير، "ادارة شئون الأفراد والعلاقات الصناعية"، قسم السياسات والتحليل والإحصاء، مكتب محافظة قنيطرة، وزارة الاقتصاد الوطني - فلسطين، (2011) .
- الطروة ، وسام سعدي ، "دور اتحاد صناعة الحجر والرخام في تطوير الصناعة في الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائه" ، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، (2012) .
- عبدالحق ، خالد وليد عبدالكريم ، "دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في معالجة اثار البطالة في ظل انتفاضة الاقصى في شمال الضفة الغربية" ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح ، (2005).
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد ، "البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، (2001).
- العرقان، حسان، "مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، (2010)
- عليش، محمد ماهر، "العلاقات الانسانية في الصناعة"، قسم ادارة الاعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، (1990) .

- العمير، صالح بن ناصر، "التأمين الصحي التعاوني وأثره على الاقتصاد السعودي حتى عام 1440هـ (2020م)"، ندوة "الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام 1440هـ (2020م)"، الرياض، 19-23 أكتوبر (2002).
- القحطاني، محمد علي مانع، "أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، (2002).
- كزارزاستي، جان، "الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل - التجربة البولندية"، قسم الدراسات العربية والاسلامية، قسم الدراسات الاقتصادية - الاجتماعية، كلية وارسو الاقتصادية، جامعة وارسو، وارسو (2012).
- مركز البديل للدراسات، "تطوير آليات العمل النقابي"، الأردن، (2010).
- المريايطي، محمد، "مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الاسلامي"، الحوار المتمدن، المحور: الحركة العمالية والنقابية، العدد: 57، (2002).
- مكتب العمل الدولي، الوثيقة: GB.310/ESP/3، "اتجاهات الاجور في العالم وتطورات سياسات الاجور في بلدان مختارة، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية"، الدورة 310، جنيف، آذار / مارس (2011).
- مناصرية، سميحة، "الحرية النقابية في الجزائر"، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، (2011).
- موسى، صلاح الدين و علاونة، ياسر، "مراجعة قانونية لمشروع قانون التأمين الصحي الوطني"، الهيئة المستقلة لحقوق الانسان "ديوان المظالم" - فلسطين، (2009).
- نصر، خديجة حسين، "نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية"، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، (2007).

- Adebisi, Moses Adesola, "**Trade Union Leadership Structure And The Challenges Of Succession Politics**" , Department Of Sociology University Of Ilorin, Ilorin, Nigeria, (2011)
- Adefolaju, Toyin, "**Trade Unions in Nigeria and the Challenge of Internal Democracy**", Department Of Sociology, Ekiti State University, Ado-Ekiti, Nigeria, Mediterranean Journal of Social Sciences, Published by MCSER-CEMAS-Sapienza University of Rome, (2013)
- Arbache, "**Jorge and Carneiro, Francisco, Unions and Interindustry Wage Differentials, World Development**" , Vol. 27, No. 10, pp. 1875-1883, (1999).
- Beaujolin, François, "**European trade unions and Corporate Social Responsibility**" , Final report by the European Trade Union Confederation (ETUC), (2004)
- Budd, John, "**The Effect of Unions on Employee Benefits and Non-Wage Compensation: Monopoly Power, Collective Voice, and Facilitation**" , Industrial Relations Center University of Minnesota, (2005)
- David Walters, Theo Nichols, Judith Connor, Ali C. Tasiran and Surhan Cam, "**The role and effectiveness of safety representatives in influencing workplace health and safety**" , Cardiff University, Research Report 363, (2005)
- Earber, Henry S., "**Notes on the Economic of Labor Unions**" , Industrial Relations section, Princeton University, May (2001) .

- Fapohunda, T.M, "**Comparative Analysis of Wage Determination in Unionized and Non-Unionized Organizations in Nigeria**", Department of Industrial Relations and Public Administration, Lagos State University, Ojo., (2012)
- Harpur, Paul, "**Labour Rights As Human Rights: Workers' Safety At Work In Australian-Based Supply Chains**", The Queensland University Of Technology, PhD Dissertation, (2009)
- Jevtic, Milan, "**The Role of Works Councils and Trade Unions in Representing Interests of the Employees in EU Member States (Partnership or Competition)**", Friedrich-Ebert-Stiftung, Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe, (2012)
- Khan, Muhammad, "**Role Of Labor Unions Beyond Collective Bargaining**", Assistant Professor, Department Of Management Sciences Hazara University Mansehra (Hazara), Pakistan , December (2010)
- Kimera.Musooka, "**Regard For Workers' Dignity: A Remedy To The Poor Conditions Of Workers In Wakiso Town: Wakiso District**", Master Thesis, Makerere University, (2010)
- Manchester Metropolitan University, "**Trade Union Appointed Safety Representatives: A Management Guide For Senior Staff**", Health & Safety Unit, (2006)
- Millward, Neil and Forth, John and Bryson, Alex, "**Who calls the tune at work? The impact of trade unions on jobs and pay**", Joseph Rowntree Foundation, (2001)

- Minesota Univertsity, "**Training Manual for Economic, Social, and Cultural Rights Advocates**", Chapter 5, Unit 10, Rights Department, Human Rights Library, (2000)
- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. , "**The Practice of Business Statistics**" , (2003)
- Mosquera, Chris, "**Is Organized Labor A Decaying Business Model?**", Madison University, (2007)
- Mwilima , Ntwala , "**The role of trade unions in job creation: a case study of the Job Creation Trust**" , Faculty of Humanities, University of the Witwatersrand, Johannesburg, South Africa , (2008)
- Petrusevich, Michell, "**Social Capital Generators? A case Study of Industry Associations within the Vancouver New Media Cluster**", Simon Fraser University, (2005).
- Preston, Alison, "**Australian Wage Determination : The Importance of Comparative Wage Justice**", University of Western Australia
- Rachmawati , Riani , "**Trade Unions Behaviour Towards Multinationals In Indonesia**" ,Business School, University Of Birmingham , (2009)
- Ray, Rebecca and Schmitt, John, "**No-vacation nation USA – a comparison of leave and holiday in OECD countries**", European Economic and Employment Policy Brief, No. 3 –2007, ISSN 1782-2165, (2007)
- Rehman, Shafiq, "**Collective Bargaining and Wage Determination in Pakistan**", University Of Karachi, (2003)

- Schmitt, John, "**The Union Wage Advantage for Low-Wage Workers**", Center for Economic and Policy Research, Washington, D.C. , (2008)
- Soklič , Jure , "**Changing Agenda For Trade Unions – The Case Of Slovenia**" ,Faculty Of Economics ,University Of Ljubljana , Ljubljana, September (2004)
- Tamanna , Urmi , "**Labor Unrest in Bangladesh RMG Sector:Does Active Labor Union Reduce the Risk of Labor Unrest in RMG Sector?**", Institute of Governance Studies , BRAC University , Dhaka , (2010)
- Tyrvainen, Timo, "**Wage Determination, Taxes, and Employment : Evidence From Finland**" ,Bank Of Finland Studies E:3, Oy Trio-Offst Ab , Helsinki, (1995)
- Walters, David, "**Sustaining Participative Approaches To Occupational Health And Safety In Small Enterprises: The Role Of Trade Unions** ", South Bank University, (2003)
- Watson, Towers, "**End of service benefits in the Middle East 2011–2012**" ,(2012)
- Zimmer, Stefan, "**Global cycle on challenges posed by occupational diseases : Results 2005–2007**" ,international social security association (ISSA), (2007)

المواقع الالكترونية :

- موقع الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين
<http://pgftu.org/ar/>
- موقع وكالة غوث وتشغيل اللاجئين " الأونروا "
<http://www.unrwa.org>
- موقع فلسطينيو 48
<http://www.pls48.net>
- عبد الوهاب الخميس، التأمين الصحي بين منطلقاتنا ومنطلقاتهم، صحيفة الإقتصادية، الأحد الموافق 14 يناير 2007 العدد 4843، النسخة الالكترونية :
http://www.aleqt.com/2007/01/14/article_7601.html
- موقع كلية المهن التطبيقية - جامعة بوليتكنك فلسطين :
<http://cap.ppu.edu/news>
- موقع ديوان الموظفين - دليل الموظف العام، 2010 :
<http://www.gpc.pna.ps/diwan/arabic/userGuide/d2Part4Chapter2.jsp>
- موقع الحوار المتمدن، محور الحركة العمالية والنقابية
<http://www.ahewar.org/debat>
- الموقع الرسمي لاتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث - قطاع غزة
<http://www.lsugaza.ps/unrwa>

- الموقع الإلكتروني لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

<http://www.unrwa.org/ar/newsroom/features/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%A%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%84-%D8%A8%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-%D9%81%D9%8A-%D8%BA%D8%B2%D8%A9>

القوانين :

- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م
- مشروع القانون الفلسطيني للانتخابات العمالية لسنة 2004
- دستور اتحاد الموظفين المحليين رقم 3,108/A

المصادر الميدانية :

- اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة
- دائرة الموارد البشرية بوكالة الغوث في قطاع غزة
- دائرة المستخدمين بوكالة الغوث في قطاع غزة
- لجنة المرأة بوكالة الغوث في قطاع غزة

الملاحق

- ملحق رقم (1): طلب تحكيم الاستبانة
- ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين
- ملحق رقم (3): الاستبانة
- ملحق رقم (4): طلب تسهيل مهمة باحث
- ملحق رقم (5): طلب توزيع الاستبانة على المبحوثين
- ملحق رقم (6): بيان اتحاد الموظفين في 2013/11/19
- ملحق رقم (7): التوزيع الجغرافي لأعضاء الاتحاد
- ملحق رقم (8): نشرة الاتحاد المتعلقة بالعمل في فترة الإجازات
- ملحق رقم (9): نشرة الاتحاد بشأن الإجازات
- ملحق رقم (10): بيان الاتحاد بشأن برامج وأنشطة العطلة الصيفية
- ملحق رقم (11): بيان الاتحاد بخصوص ما تم التوصل اليه مع الإدارة بشأن الأجور والرواتب
- ملحق رقم (12): نشرة الاتحاد بخصوص تسهيلات التأمين الصحي
- ملحق رقم (13): بيان صادر عن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة بتاريخ 2011/3/14 بشأن العلاوات
- ملحق رقم (14): بيان الاتحاد المتعلق بتمديد سن التقاعد

ملحق رقم (15): بيان الاتحاد المتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صناديق التوفير

ملحق رقم (16): فعاليات لجنة المرأة

ملحق رقم (17): نموذج لنشرة صادرة عن الاتحاد للعاملات بوكالة الغوث

ملحق رقم (18): البيان الصادر عن الاتحاد بتاريخ 2011/3/14 المتعلق بحملة الشهادات العليا

ملحق (1)

طلب تحكيم الاستبانة



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

الدكتور/.....المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع / طلب تحكيم استبانة

أرجو من سيادتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة المرفقة والمعدة بهدف قياس " دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين "، وتسجيل ملاحظاتكم البناءة بخصوص الاستبانة، نظرا لخبرتكم الكريمة في هذا المجال ولما لرأيكم من أثر عظيم على تطوير ودعم عملية البحث العلمي في قطاع غزة .

شاكرًا لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

مرفق طيه :

- مقدمة الدراسة

- مشكلة الدراسة

- أهمية الدراسة

- أهداف الدراسة

- متغيرات الدراسة

- فرضيات الدراسة

- الاستبانة

الباحث / أحمد رجب فارس

فبراير، 2014

ملحق (2)

قائمة بأسماء المحكمين

م .	الاسم	المسمى الوظيفي
1.	د. يوسف بحر	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
2.	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
3.	د. سمير صافي	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
4.	د . محمد فارس	أستاذ مساعد في كلية التجارة بجامعة الأزهر
5.	د. ياسر الشرفا	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
6.	د. ماجد الفرا	أستاذ في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
7.	د. فارس أبو معمر	أستاذ في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
8.	أ. سهيل الهندي	رئيس اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة
9.	د. خليل النمروطي	أستاذ مشارك في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية
10.	د. نافذ بركات	أستاذ مساعد في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية

ملحق (3)

الاستبانة



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

السادة موظفي وكالة الغوث الدولية - قطاع غزة الكرام
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الاستبانة التي بين أيديكم هي إحدى وسائل الدراسة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، وهي بعنوان " دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين " .

أرجو التكرم بتعبئة الاستبانة من خلال قراءة كل عبارة بعناية ومن ثم وضع إشارة (✓) في المكان المناسب ، وذلك لمساعدة الباحث في الحصول على نتائج دقيقة ، مع العلم أن كافة البيانات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي .

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

الباحث

أحمد رجب فارس

الجزء الأول : المتعلق بالبيانات الشخصية

1 - الجنس :

<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> انثى
------------------------------	-------------------------------

2 - الفئة العمرية :

<input type="checkbox"/> أقل من 35 سنة	<input type="checkbox"/> من 35 لأقل من 45 سنة
<input type="checkbox"/> من 45 لأقل من 55 سنة	<input type="checkbox"/> 55 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي :

<input type="checkbox"/> ثانوية عامة فأقل	<input type="checkbox"/> دبلوم متوسط	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
<input type="checkbox"/> دبلوم عالي	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه

4- قطاع العمل :

<input type="checkbox"/> قطاع المعلمين	<input type="checkbox"/> قطاع الخدمات	<input type="checkbox"/> قطاع العمال
--	---------------------------------------	--------------------------------------

5- سنوات الخبرة :

<input type="checkbox"/> من 1 لأقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> من 5 لأقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/> من 10 لأقل من 15 سنة
<input type="checkbox"/> من 15 لأقل من 20 سنة	<input type="checkbox"/> 20 سنة فأكثر	

6 - التصنيف الوظيفي :

الدرجة الوظيفية (Grade) : _____

الجزء الثاني : المتعلق بمتغيرات الدراسة

أولا : العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الأجور والرواتب :

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
1	يبيد الاتحاد اهتماما بقضايا تحسين أجور ورواتب العاملين					
2	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين الأجور والرواتب قدر الامكان					
3	يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بالأجور والرواتب					
4	يلبي الاتحاد مطالب العاملين من خلال ما يقوم به من إجراءات متعلقة بتحسين مستوى الأجور والرواتب					
5	يعمل الاتحاد كدافع لزيادة الانتاجية من خلال ما يقوم به من مطالبة بحقوق العاملين في مجال الأجور والرواتب					
6	يتحرك الاتحاد على قدم المساواة بين قطاعات العمل المختلفة في الاونروا					
7	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين مستوى الأجور والرواتب بشكل مرضي للعاملين					
8	يطالب الاتحاد بالحق في أجر وراتب مجزي للعاملين بعيدا عن مقايضتها بحقوق أخرى					
9	توجد أهمية لوجود الاتحاد كممثل عن العاملين فيما يتعلق بقضايا الأجور والرواتب					

ملاحظات أو اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

ثانيا / العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي :

موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا	العبارة	الرقم
					يحرص الاتحاد على توفير الخدمة الصحية المناسبة لجميع العاملين ضمن شروط مريحة .	10
					يقوم الاتحاد بتمثيل مطالب العاملين على صعيد التأمين الصحي بشكل فاعل	11
					ينجح الاتحاد في تحقيق مكتسبات للعاملين فيما يتعلق بالخدمات الصحية والطبية المقدمة لهم	12
					يحرص الاتحاد على توعية العاملين بحقوقهم فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	13
					تساهم إنجازات الاتحاد على صعيد التأمين الصحي في تعميق ولاء العاملين للوكالة	14
					يحظى موضوع التأمين الصحي باهتمام كافي من قبل الاتحاد	15
					يستجيب الاتحاد للشكاوي المقدمة من قبل العاملين فيما يتعلق بقضايا التأمين الصحي	16
					يسعى الاتحاد الى وضع اليات لتحسين وتطوير خدمة التأمين الصحي من خلال عقد لقاءات دورية مع ادارة الوكالة	17
					يعمل الاتحاد على التنسيق مع وزارة الصحة الفلسطينية بهدف الحصول على مزايا اكثر لصالح العاملين في مجال التأمين الصحي	18
					يسعى الاتحاد لايجاد البدائل في حالة عدم توفر الخدمات الصحية والطبية الكافية في قطاع غزة	19
					يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام التأمين الصحي	20

ملاحظات او اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

ثالثا : العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات :

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
21	يوجد رضى عن أداء الاتحاد فيما يتعلق بنظام الاجازات					
22	يعمل الاتحاد على تلبية مطالب العاملين فيما يتعلق بنظام الإجازات قدر الامكان					
23	يولي الاتحاد نظام الاجازات قدرا كافيا من الاهتمام					
24	يتعامل الاتحاد بشكل عادل مع كافة أنواع الاجازات					
25	يراعي الاتحاد توفير الاجازات مدفوعة الأجر بهدف تمكين العاملين من أداء الشعائر الدينية					
26	يتعامل الاتحاد مع نظام الاجازات للعاملين بشكل يتلائم مع نظام دوامهم الأسبوعي (نظام 5 أيام أسبوعيا أو نظام 6 أيام أسبوعيا)					
27	يساهم الاتحاد إلى حد كبير في تحسين استفادة العاملين من الاجازات					
28	تتم مطالبة الاتحاد بالحق في اجازات مدفوعة بعيدا عن مقايضتها بحقوق أخرى (مثل الأجور والرواتب)					
29	يوجد حاجة الى الاتحاد كممثل لمطالب العاملين في مجال الإجازات					
30	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين لتوعيتهم بنظام الاجازات والحصول على تغذية راجعة منهم					

ملاحظات أو اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

رابعاً : العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بنظام العلاوات :

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة جداً
31	يحرص الاتحاد على توفير العلاوات للموظفين بما يتناسب مع التصنيف الوظيفي لهم				
32	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل علاوات مناسبة				
33	يحرص الاتحاد على المشاركة في اجراء المسوحات لتحديد مقدار العلاوات بشكل دقيق				
34	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات للعاملين في مجال العلاوات				
35	يسعى الاتحاد الى التواصل مع العاملين بهدف تحديد مطالبهم بشأن العلاوات وتطبيق مبدأ المفاوضة الجماعية				
36	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بنظام العلاوات				
37	يحرص الاتحاد على حصول العاملين في قطاع غزة على العلاوات التي يحصل عليها أقرانهم في مناطق عمليات الوكالة أخرى				
38	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال العلاوات				
39	يولي الاتحاد قدراً كافياً من الاهتمام لكافة أنواع العلاوات				
40	يسعى الاتحاد الى وضع اليات لتطوير نظام العلاوات بما يلبي مصالح العاملين				
41	تعمل إنجازات الاتحاد في مجال العلاوات على تحفيز العاملين				

ملاحظات أو اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

خامسا : العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بمكافئة نهاية الخدمة :

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
42	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة نهاية الخدمة					
43	يفي الاتحاد بالوعود التي يقطعها على نفسه تجاه العاملين فيما يتعلق بتحسين مكافئة نهاية الخدمة قدر الامكان					
44	ينجح الاتحاد في تحقيق إنجازات مرضية للعاملين في مجال مكافئة نهاية الخدمة					
45	يسعى الاتحاد الى تحسين تعويض مكافأة نهاية الخدمة بشكل مستمر					
46	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى إدارة الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق بزيادة مكافئة نهاية الخدمة					
47	تساهم إنجازات الاتحاد في مجال مكافئة نهاية الخدمة في تعميق ولاء العاملين للوكالة					
48	يتعامل الاتحاد بالشكل المناسب مع كافة انواع مكافئات انتهاء الخدمة (انتهاء الخدمة بسبب الوفاة , انتهاء الخدمة بسبب العجز , الخ ...)					
49	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال مكافئات نهاية الخدمة					
50	يعمل الاتحاد على وضع آليات لتحسين قوانين مكافئة نهاية الخدمة لصالح العاملين					
51	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة نهاية خدمة مناسبة					

ملاحظات أو اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

سادسا : العلاقة بين دور الاتحاد وتحقيق مصالح العاملين فيما يتعلق بصناديق التوفير :

الرقم	العبارة	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
52	يولي الاتحاد اهتماما كافيا لحق العاملين في الحصول على مكافئة توفير					
53	ينجح الاتحاد في رفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير					
54	يتابع الاتحاد تطبيق التفاهات التي يتم التوصل اليها مع الوكالة في مجال صناديق التوفير					
55	يسعى الاتحاد الى تحسين أداء صندوق التوفير بشكل مستمر					
56	يساهم الاتحاد في نقل مطالب العاملين إلى الوكالة بشكل مرضي فيما يتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير					
57	يحرص الاتحاد على مراقبة التغييرات التي قد تجريها الوكالة على هيكلية صندوق التوفير					
58	يحرص الاتحاد على التواصل مع العاملين وموافاتهم بالتغيرات التي تحصل في صندوق التوفير					
59	يعتبر العاملون وجود الاتحاد مهما لتمثيلهم أمام ادارة الوكالة وتحقيق مصالحهم في مجال صندوق التوفير					
60	يعمل الاتحاد على وضع اليات لتحسين القوانين المتعلقة بصناديق التوفير لصالح العاملين					
60	يمارس الاتحاد دور مرضي فيما يتعلق بحماية حقوق العاملين في نيل مكافئة توفير مناسبة					

ملاحظات أو اقتراحات تود اضافتها :

.....

.....

.....

61- حسب رأيك في أي من المجالات التالية يلعب اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث الدور الأهم؟

(يمكن تحديد أكثر من خيار)

الأجور والرواتب

التأمين الصحي

الإجازات

العلاوات

مكافئة نهاية الخدمة

صناديق التوفير

ملحق (4)
طلب تسهيل مهمة باحث

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Faculty of Commerce

الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

كلية التجارة

ج س غ / 62
الرقم: 7 جمادى الأولى 1435
التاريخ: 8 آذار 2014
Date

لمن يهمه الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،

الموضوع: تسهيل مهمة الباحث: احمد رجب محمد فارس.

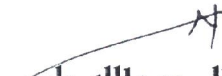
تهديكم كلية التجارة بالجامعة الإسلامية تحياتها، وترجو التكرم بمساعدة الباحث المذكور أعلاه، والملتحق في برنامج ماجستير إدارة الأعمال، برقم جامعي (120100111) في تسهيل مهمته في الحصول على المعلومات والبيانات والتي سوف تساعد في عمل رسالة ماجستير بعنوان:

(دور اتحاد الموظفين العرب بوكالة الغوث في قطاع غزة في تحقيق مصالح العاملين)

وذلك خدمة للبحث العلمي.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير،،،،

عميد كلية التجارة


أ.د. سالم عبدالله حلس

صورة إلى:
الملف

ملحق (5)

طلب توزيع الاستبانة على المبحوثين



united nations relief and works agency
for palestinian refugees in the near east
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل
اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

department of
human resources
gaza field office

pc box 61
gaza city

t +972 8 677 7333
+972 8 282 0508
f +972 8 677 7444

www.unrwa.org

Private and Official
P-HR

26 April 2014

Dear Mr. Fares,

I refer to the letter of Dean of Faculty of Commerce, The Islamic University-Gaza, which you delivered to us to facilitate your research and distribute a questionnaire among UNRWA officials as part of your study towards obtaining Master degree in Business Administration.

In this respect, I am pleased to advise that your request is hereby approved subject to the following conditions:

- 1- You undertake that the thesis is a private project and is completely part of your Master's studies and does not represent the official views of the Agency regarding any conclusions will be arrived at as a result of the research.
- 2- If you choose to involve UNRWA staff as participants, you should obtain their express consent and provide assurance that you will maintain confidentiality of information obtained.
- 3- The research should not under any circumstances be carried out at the expense of services provided by UNRWA.
- 4- Upon completion of your research, a copy thereof should be sent to Human Resources Office.

If you agree to these conditions, please sign a copy of this letter and return it to Human Resources Department not later than 3 May 2014.

Sincerely yours,

Jonathan Porter
Head Field Human Resources Office
UNRWA - Gaza

دائرة الموارد البشرية
مكتب إقليم غزة

ص.ب 61
مدينة غزة

هـ +972 8 677 7333
ت.أ +972 8 282 0508
ف +972 8 677 7444

Mr. Ahmad Rajab Fares,

ملحق (6)

بيان اتحاد الموظفين في 2013/11/19

بسم الله الرحمن الرحيم

Area Staff Union – HQ Gaza اتحاد رئاسة غزة		Area Staff Union Gaza Field Office اتحاد الموظفين المحليين – مكتب غزة الإقليمي
---	---	---

غزة في 2013/11/19

خطواتنا النضالية بدأت ومطالبنا عادلة

الزملاء... الزميلات الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

كنا قد خاطبناكم من خلال بيانات متعددة خلال الفترة الماضية بأننا نطالب بحقوقنا المشروعة من إدارة الوكالة على رأسها الالتزام بنتائج المسوحات، وإنصاف الزملاء جميعاً في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي نعيشها اليوم، وقد أوضحت نتائج المسوحات بدون أدنى شك هذا الحق للزملاء جميعاً في زيادة الرواتب، وتم التواصل مع إدارة الوكالة من أجل تنفيذ هذا المطلب العادل، ولكن للأسف الشديد لم يصل أي رد إيجابي من قبل الإدارة، وما سمعناه أنه إذا كان هناك زيادات فلن تكون إلا لبعض الزملاء وأن هناك ضائقة مالية صعبة تعاني منها وكالة الغوث لا تسمح بأي زيادات.

وطالبنا أيضاً بضرورة أن يدخل فرق العملة (CAF) في فوائد نهاية الخدمة وصندوق المدخرات، وهذا الحق الذي اعترف به مدير الدائرة المالية في وكالة الغوث، ولكن للأسف الشديد لا زالت المماطلة والتسويف في تنفيذ هذا الحق أسوأ بزملائنا في مناطق عمليات الوكالة الأخرى.

زملائنا زميلاتنا

عندما نطالب بحقوقنا فإننا لا نستجدي أحداً، ولا نطالب بالمستحيل ونحن على يقين أن الحقوق تنتزع ولا تمنح، وقد أعطينا إدارة الوكالة الفرصة الكافية؛ لمراجعة حساباتها، وإعطاء الحقوق لمستحقيها، ولا زلنا نغاب لغة الحوار والتفاهم والمنطق وعليه نؤكد على ما يلي:-

أولاً: نطالب السيد المفوض العام لوكالة الغوث فليبو جراندي بالتدخل شخصياً لنزع فتيل الأزمة و إنصاف العاملين.
ثانياً: لا يمكن بأي حال فصل الضفة الغربية عن قطاع غزة في أي نتائج للمسوحات فنحن والضفة ظروفاً وأوضاعاً وأماناً ومعاناتنا واحدة.

ثالثاً: يجب تطبيق نتائج المسح على جميع العاملين دونما استثناء مع رفضنا المطلق للتمييز بين العاملين.

○ وحتى تشمل رسالتنا قوية لأصحاب القرار في وكالة الغوث، فإننا نعلن الخطوات النقابية الأولية التالية:

أولاً: تنظيم وقفة احتجاجية للزملاء أعضاء الجمعية العمومية لاتحاد الموظفين العرب واتحاد الرئاسة أمام مكتب مدير عمليات الوكالة يوم الخميس الموافق 2013/11/21م الساعة 11:00 صباحاً ولمدة ساعة.

ثانياً: تعليق العمل لمدة ساعة في جميع مرافق وكالة الغوث يوم الأربعاء الموافق 2013/11/27م على النحو التالي/

1. قطاع التعليم/

- يغادر الطلاب مدارسهم في الدوام الصباحي الساعة 10:30

- يغادر الطلاب مدارسهم في الدوام المسائي الساعة 3:30

2. مكتب غزة الاقليمي ومبنى رئاسة الوكالة(HQ)

- يبدأ الدوام الساعة 8:30

3. العيادات وكليات التدريب المهني في غزة وخانيونس ومركز النور وباقي مرافق الوكالة الخدمائية

- يبدأ الدوام الساعة 8:30

4. عمال النظافة/ التوقف عن العمل الساعة الأخيرة من الدوام.

- تعتبر الجمعية العمومية لاتحاد غزة ورئاسة غزة في اجتماع دائم لمتابعة الخطوات التضاللية المستقبلية.

زملاءنا..... زميلاتنا:

بالرغم من أننا نبقى باب الحوار مفتوحاً مع إدارة الوكالة من أجل إحقاق حقوق الموظفين جميعاً فإننا نعهد الله ونعاهدكم ألا نفرط في حق من حقوقنا، ولا نتنازل عن مطلب من مطالبنا العادلة، ونحن على يقين أننا بكم ومعكم سنصل إلى انتزاع حقوقنا.

رئيس اتحاد رئاسة غزة

حسان محمد العرقان

رئيس اتحاد الموظفين العرب

سهيل أحمد الهندي

ملحق (7)

التوزيع الجغرافي لأعضاء الاتحاد

وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين - غزة لجنة انتخابات اتحاد الموظفين المحليين نشرة رقم (1)

حضرات الزملاء والزميلات ،
تحية طيبة وبعد ،

1 - قام السيد/ مدير عمليات الوكالة بتكليف لجنة مكونة من ستة موظفين من موظفي الوكالة بالإشراف على انتخاب اتحاد جديد للموظفين المحليين بوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين بغزة بواسطة الاقتراع السري.

2 - وطبقا لما نص عليه دستور اتحاد الموظفين المحليين رقم A/108,3 الصادر بتاريخ 29 يوليو 2001 والتعديلات عليه يقع موظفو الوكالة المحليون في ثلاثة فئات التالية ذكرها :-

- أ - فئة الخدمات العامة ويمثلها تسعة أعضاء
- ب - فئة المعلمين ويمثلها أحد عشر عضوا
- ج - فئة العمال ويمثلها سبعة أعضاء

3 - ويشكل الممثلون السبعة والعشرون بفئاتهم الثلاث الجمعية العمومية لاتحاد الموظفين المحليين في قطاع غزة و يتم توزيعهم جغرافيا على النحو التالي :-

فئة العمال		فئة المعلمين		فئة الخدمات العامة
عدد الممثلين	المنطقة	عدد الممثلين	المنطقة	
1	رفح	2	رفح	أعضاؤها يمثلون جميع موظفي الخدمات العامة في كافة مناطق القطاع
1	خانيونس	2	خانيونس	
1	دير البلح والمغازي	2	المعسكرات الوسطى	
1	البريج و النصيرات	3	مدينة غزة والشاطي	
1	مدينة غزة ومكتب غزة الإقليمي	2	جباليا وبيت حانون	
1	الشاطي			
1	جباليا وبيت حانون			
7		11		
			9	

4 - الموظفون من فئة الخدمات العامة هي الفئة التي لا تقع ضمن فئة المعلمين أو فئة العمال ويمثلهم تسعة أعضاء فقط من سائر مناطق قطاع غزة. ومن ضمن هذه الفئة موجهو المواد والمراقبون الإداريون في دائرة التعليم ، ومدير مركز التدريب المهني بغزة ونائبه والموظفون الإداريون ، ومدير مركز تأهيل المعاقين بصريا و الموظفين الإداريون في المركز.

ملحق (8)

نشرة الاتحاد المتعلقة بالعمل في فترة الإجازات

Area Staff Union, Gaza.
ASU-Gaza



اتحاد الموظفين العرب
بوكلالة العوٲ الءولفة - عزة
السبء 2012/5/5م.

بسم الله الرحمن الرحيم

الزملاء ... والزميلات الكرام

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

انطلاقاً من مبدأ المحافظة على الحقوق، فقد وجهنا رسالة للسيد القائم بأعمال مدير عمليات الوكالة كريستر نورءال بخصوص تعويض الزملاء مءيري المءارس والمعلمين والموجهين والإءاريين عن أيام العمل في امءحانات التوظف ءلال أيام الإجازات..
ونؤكد المطالبة لزملائنا الأعزاء بهذا الحق،، آملمن من مءيري الءوائر العمل على تعويض الزملاء حسب أنظمة وقوانين العمل بوكلالة العوٲ الءولفة.

مع فائق التقءير والاحترام

سهيل الهنءي

رئيس اتحاد الموظفين بعزة

ملحق (9)

نشرة الاتحاد بشأن الإجازات



افتتاح النادي البحري لاتحاد الموظفين:

على شرف مدير عمليات وكالة الغوث الدولية بغزة افتتحت الجمعية العمومية لاتحاد الموظفين نادي اتحاد الموظفين العرب في منطقة شمال غزة في أغسطس ٢٠٠٧.

أرباح صندوق المدخرات:

بلغت أرباح صندوق المدخرات منذ طباعة هذا العام وحتى ٢٠٠٧/٧/٣١ % ٣,٦٦.



مراسيم الاحتفالات:

في الخامس والعشرين من شهر أغسطس قام قطاع الخدمات العامة بحفل تكريم بهيج لبناء موظفي قطاع الخدمات العامة، المتفهمين في الثامنة

إجازة الحج:

قدم اتحاد الموظفين اقتراحا لمنح الموظفين من غير المعلمين إجازة حج مدتها أسبوعان أسوة بالمعلمين وقد عدت الإدارة بدراسة هذا الاقتراح والإجابة عليه، بعد تقديم اقتراح بذلك من ممثلي اللجان.

الأيام السبعة الصحية الطارئة:

وافقت الإدارة على منح الموظفين مرونة أكبر في استعمال إجازة الأيام السبعة الصحية الطارئة بحيث يمكن أن تكون متواصلة ويمكن استعمالها في الشؤون العائلية.

إجازة الأبوة:

قدم اتحاد الموظفين اقتراحا بمنح الموظفين الذكور إجازة أبوة عند ولادة زوجاتهم أسوة بموظفي منظمات الأمم المتحدة وقد عدت الإدارة بدراسة هذا الاقتراح.

الإجازات بدون راتب بقصد العمل:

وافقت الإدارة على دراسة منح الموظفين الراغبين بالعمل خارج الوكالة إجازة بدون راتب لمدة عام، أما إذا كان العمل لدى إحدى منظمات الأمم المتحدة فإن مديرة الإدارة والموارد البشرية سوف لن تمنع بتمديد الإجازة بلاراتب لعام ثان.

ملحق (10)

بيان الاتحاد بشأن برامج وأنشطة العطلة الصيفية

Staff Union of Arab
International relief agency
Sector teachers-Khan Younis



اتحاد الموظفين العرب
وكالة الغوث الدولية
قطاع المعلمين - خان يونس

التاريخ: الاثنين الموافق ٣٠ / ٤ / ٢٠٠٧ م

بسم الله الرحمن الرحيم

بيان توضيحي بشأن برامج وأنشطة العطلة الصيفية

بداية نتقدم لكم بأحر التهاني بمناسبة قرب انتهاء العام الدراسي ونسأل الله أن يجعل ثواب ما قدمتموه من جهود كريمة وعطاء كبير في ميزان حسناتكم يوم القيامة .

الإخوة المعلمون والأخوات المعلمات

حرصاً منا على متابعة القضايا التي تهم المعلمين وتشغل بالهم، ونثير لديهم التساؤلات، وخصوصاً المخيمات والأنشطة التي تنوي وكالة الغوث الدولية تنفيذها في العطلة الصيفية . فإننا في قطاع المعلمين نؤكد أن الإجازة الصيفية هي حق للمعلمين خاصة وأنها تأتي بعد عام حافل بالأعباء والعمل المتواصل ومن حق المعلمين أن يستثمروا هذه الإجازة في الراحة وقضاء مصالحهم التي يخططون لها منذ بداية العام الدراسي، لكننا في نفس الوقت نؤكد أننا مع تنفيذ برنامج المعالجة والمخيمات الصيفية في الإجازة الصيفية لأن من شأن مثل هذه البرامج أن ترقى بمستوى أبنائنا الطلبة العلمي كما أنها تتيح لهم فرصة طيبة للترويح عن أنفسهم وممارسة هواياتهم المفضلة .

الزملاء والزميلات :

لقد أكدنا في اجتماعنا الأخير مع مدير عمليات الوكالة السيد / جون جينج على حق المعلمين في الإجازة الصيفية وقمنا مؤخراً بالاتصال بالسيدة رئيس برنامج التربية والتعليم / محاسن محيسن وأوضحنا لها موقف قطاع المعلمين من هذه القضية وقد تفهمت الموقف ووعدت خيراً .

وإننا في هذا المقام نؤكد على ما يلي :

- ١- الإجازة الصيفية حق للمعلمين ومن حقهم أن يستمتعوا بها كيفما يشاءون .
 - ٢- أن تكون المشاركة في برنامج المعالجة أو المخيمات الصيفية في الإجازة الصيفية اختيارية وتكون مدفوعة الأجر لمن أراد المشاركة .
- سنقوم بإذن الله باطلاعكم على آخر التطورات في هذه القضية في حينها وكونوا على ثقة أننا نتابع هذا الأمر بكل اهتمام ، وبتيقننا بأننا وضعنا مصالحكم وحقوقكم نصب أعيننا لأننا عاهدنا الله أن نكون الأوفياء لكم والأمناء على شؤونكم الوظيفية .

وكل عام وأنتم بخير

رئيس قطاع المعلمين

سهيل الهندي

قطاع المعلمين - خان يونس

ملحق (11)

بيان الاتحاد بخصوص ما تم التوصل اليه مع الادارة

بشأن الأجور والرواتب

Area Staff Union, Gaza.

Area Staff Union, West Bank

Area Staff Union, HQ Gaza



اتحاد الموظفين المحليين - غزة

اتحاد الموظفين المحليين - الضفة الغربية

اتحاد الموظفين المحليين - رئاسة غزة

الأربعاء ٢٠١٢/٢/٢٢ م.

بسم الله الرحمن الرحيم

بيان هام حول موضوع مسح الرواتب

الزملاء ... والزميلات الكرام

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

من منطلق المسؤولية والأمانة الكبيرة واستشعاراً بالواجب والتكاليف التي حملتمونا إياها، وصولاً إلى حقوقنا ومطالبنا العادلة، وكعاملين في وكالة الغوث الدولية وعبر سنوات من النضال النقابي داخل هذه المؤسسة والتي وجدت من أجل اللاجئين وتخفيف معاناتهم وتوفير الحياة الكريمة لأولئك المشردين والمهجرين من ديارهم حتى تحقيق العودة القريبة إلى ربوع الوطن.

الزملاء الكرام:

بذل إخوانكم في اتحادات الضفة الغربية وقطاع غزة جهوداً كبيرة وعلى مدى أشهر في قضية مسح الرواتب ونتائجها وآليات تنفيذها، وخصنا في غزة والضفة ولسان واحد حوارات معمقة مع الإدارة وطالبنا بالتفويض العادل لنتائج المسح، وكادت الأمور أن تصل إلى طريق مسدود، وكانت هناك قرارات واضحة بالتصعيد حتى نيل الحقوق وإنصاف العاملين، وبقراءة واقعية للعجز في الميزانيات والذي ترتب عليه التقليلات على خدمات اللاجئين والذي نعلن فيه موقفنا الرافض والمستنكر للمساس بالخدمات المقدمة للاجئين وخصوصاً في قطاع غزة، وأن المسؤولية تقع على عاتق إدارة الوكالة لتوفير الأموال اللازمة.

وعليه وحتى نستطيع أن ننهي هذه الأزمة مع الإدارة حول موضوع مسح الرواتب، والتي تم فيها تكاليف الدكتور شاكر الرشق رئيس اتحاد الضفة الغربية ورئيس اتحاد الأقطار وبالتنسيق التام مع اتحاد غزة الإقليمي ورئاسة غزة وعبر أيام من الحوارات، فقد تم التوافق مع الإدارة على ما يلي:

أولاً: إعطاء زيادة في الرواتب ولجميع العاملين في الضفة وغزة مقدارها (٣%) بأثر رجعي ابتداءً من شهر يناير ٢٠١٢ م

ثانياً: استمرار النقاش حول موضوع فرق صرف العملة CAF بحيث يتم إضافة جزء منها في الراتب الأساس ودراسة هذا الموضوع من كافة جوانبه واستشارة الخبراء بما يحقق مصلحة العاملين.

زملانا.. زميلاتنا:

نحن على يقين بأن الحقوق تنتزع ولا تمنح، وأنها أصحاب حق وسندافع عنه، وبوحدة كلمتنا سنصل إلى ما نصبو إليه، ومعاً نحو تحقيق أهدافنا.

أ. حسان العرقان

رئيس اتحاد رئاسة غزة

أ. سهيل الهندي

رئيس اتحاد غزة

د. شاكر الرشق

رئيس اتحاد الضفة الغربية

ملحق (12)

نشرة الاتحاد بخصوص تسهيلات التأمين الصحي

بسم الله الرحمن الرحيم



Area Staff Union, Gaza Field Office
اتحاد الموظفين، المجلس، - مكتب غزة الاقليمي

الثلاثاء 2012/7/10م

بخصوص الحصول على أوراق إثبات عدم توافر الأدوية في وزارة الصحة

الزملاء والزميلات الأعزاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

من أجل تخفيف المعاناة عن زملائنا الموظفين بخصوص الحصول على أوراق إثبات عدم توافر الأدوية في وزارة الصحة، فقد تم التوصل مع الدكتور منير البرش مدير عام الصيدليات بالوزارة والاتفاق معه أن يتم إعطاء هذه الأوراق من مستودعات الأدوية بالوزارة مباشرة بجانب ملعب فلسطين..

نأمل أن يتم التحسين المستمر على شروط خدمات التأمين الصحي حتى ينعم زملاؤنا بحياة صحية كريمة.

وتقبلوا فائق الاحترام

سهيل الهندي

رئيس اتحاد الموظفين

وكالة الغوث الدولية - غزة

ملحق (13)

بيان صادر عن اتحاد العاملين العرب بوكالة الغوث

في قطاع غزة بتاريخ 2011/3/14 بشأن العلاوات

ثانياً: الهولوكوست:

أكدنا في اتحاد الموظفين للإدارة بشكل واضح وقطعي عدم قبولنا تدريس أي فقرة تتحدث عن الهولوكوست ورفضنا لتبريرات إدارة الوكالة حول هذا الأمر مع تأكيدنا في الوقت ذاته عن عدم معارضتنا لتدريس مادة حقوق الإنسان ضمن أسس ومعايير لا تتعارض مع قيمنا الدينية والوطنية.

ثالثاً: كتبة العيادات، العمال على درجة 1 - 2، والمحاضرون بصناعة الوكالة:

حيث أشار اتحاد الموظفين إلى رفضه المطلق للتمييز بين الموظفين في أي زيادات أو تحسينات، فالأساس والمعيار أن يتساوي الجميع من أصحاب الدرجات الواحدة سواء في الصحة أم في التعليم أم في الخدمات وأن الكثير من الوظائف التي يقع عليها ظلم وبها مخاطر كبيرة لا سيما العاملون في الورشة أو العاملون على سيارات النفايات، وقد أكدنا في الوقت نفسه أنه من حق الزملاء من كتبة العيادات والعمال على درجة 1 ودرجة 2 والذين لم تشملهم علاوة المهنة، وكذلك المحاضرون في الصناعة والذين صنفت أجورهم بأقل من قرنائهم بالدولة المضيفة.. حيث أشار بيان المفوض قبل نحو عام ونصف بأحقيتهم في الحصول على العلاوة الخاصة ثم لم ينفذ هذا الأمر. وعليه طالبنا إدارة الوكالة ضرورة إنصاف هؤلاء الزملاء ومنحهم حقوقهم العادلة، وقد تم منح الإدارة مدة أسبوعين لإيجاد حل لمشكلاتهم، وفي حالة عدم الاستجابة سنضطر إلى تنفيذ فعاليات نقابية مطلوبة.

رابعاً: الموجهون والمرشدون التربويون:

إننا في اتحاد الموظفين نؤكد أن رفع درجات السادة الموجهون والمرشدون التربويون هو حق مشروع ومطلب يجب تحقيقه، وهذا ما أكده مدير العمليات السابق السيد جون جينج، فكان رد الإدارة بأن هذا الأمر يحتاج إلى بعض الوقت وخصوصاً أن هذا الأمر يتعلق بباقي مناطق عمليات الوكالة، ونحن من جانبنا سنتابع هذا الأمر بقوة وإصرار. مذكرين في الوقت ذاته بأنه لا بد من رفع درجات الموظفين جميعاً في ظل الظروف القاسية وعلى رأسهم المعلمين، حيث أن درجاتهم ثابتة منذ سنوات طويلة، وإننا في اتحاد الموظفين نؤكد حق المعلمين المشروع في رفع درجاتهم وزيادة رواتبهم أيضاً.

خامساً: الزملاء الموقوفون:

طالب اتحاد الموظفين بضرورة إنهاء عمليات التوقيف لمجموعة من الزملاء وفوراً لما له من آثار سيئة.. وقد أكدنا على أن أي عملية توقيف لا بد أن تكون مدفوعة الراتب حتى يتسنى للموظف وأسرته أن يعيشوا حياة كريمة وأنها لا تقبل أن يهان موظفونا أو أن تنتهك كرامتهم.

ملحق (14)

بيان الاتحاد المتعلق بتمديد سن التقاعد

10 شباط / فبراير 2013

الموضوع : التمديد لما بعد سن التقاعد الرسمي

زملائي الأعزاء،

لاحقا لرسالة المفوض العام في رسالته التي وجهها لعموم الموظفين في 21 كانون الثاني من هذا العام، أكتب إليكم لأعلمكم بالتغييرات التي من شأنها أن تمنح الموظفين، ولمرة واحدة، خيار تمديد مدة خدمتهم مع الوكالة ولمدة لا تزيد عن السنتين مع دخولهم عامهم الستين وحتى عيد ميلادهم الثاني والستين، وبالأثر الذي سيحققه هذا التغيير لكم وللوكالة على حد سواء.

وكما تعلمون، فقد أولى مؤتمر اتحادات العاملين في عام 2012 أولوية قصوى لإدخال تعديلات على سن التقاعد وذلك من جملة مطالب أخرى قدموها نيابة عن العاملين. وتقديرا لذلك، وفي ضوء الحاجة إلى ضرورة تحديد أولوية المطالب بسبب القيود الشديدة المفروضة على الموارد المالية المتوفرة، وافق المفوض العام على إعادة فتح النقاش حول هذا الموضوع وأعطى تعليماته للإدارة بدراسة خيارات تغيير سن التقاعد ليصبح 62 سنة بدلا من 60 سنة.

وفي أعقاب حوار بناء بين الإدارة وبين مؤتمر اتحادات العاملين على مدار عدة أشهر، وبناء على بحث شامل ركز على احتياجات العاملين والتبعات المالية والمنافع المرتبطة بالأمر، وافق المفوض العام في الخامس من كانون الأول من عام 2012 على التغييرات التي تقضي بتمديد سن التقاعد، على أن يسري العمل بهذه التغييرات اعتبارا من الأول من كانون الثاني 2014. موظفو الاونروا والذين سيتقاعدون هذا العام يخضعون لسياسة التمديد المعمول بها حاليا.

وتجدر الإشارة إلى أن تمديد عامين بعد سن التقاعد الحالي سيكون له قيمة كبيرة لأولئك الذين يختارون تمديد مدة خدمتهم مع الوكالة. وعلى وجه الخصوص، فإنه سيعمل على توفير دخل لعامين إضافيين، براتب وزيادات سنوية اعتيادية، ومساهمات في صندوق الادخار إلى جانب تعويض نهاية الخدمة والذي سيزيد. إن كافة تلك الأمور ستساهم بشكل كبير في تحقيق منافع مالية حسنة وأمن مالي أفضل عند التقاعد.

ملحق (15)

بيان الاتحاد المتعلق برفع نسبة مساهمة الوكالة في صناديق التوفير

بسم الله الرحمن الرحيم

بيان صادر عن رئاسة مؤتمر اتحاد العاملين العرب في وكالة الغوث الدولية

الزميلات والزملاء العاملون في وكالة الغوث الدولية المحترمون
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في جو من الأخوة والشعور بالمسؤولية عقد مؤتمر اتحاد العاملين العرب في وكالة الغوث الدولية اجتماعه الدوري في عمان من 31 كانون الثاني الى 2 شباط 2011 لمناقشة القضايا المتعلقة بمطالب العاملين في المناطق الخمس. في بداية اللقاء تم اختيار الدكتور أيمن منصور مراد رئيسا للمؤتمر والدكتور شاكر الرشق نائبا للرئيس والأستاذ رياض زيفان مقررا للمؤتمر. ويتقدم المؤتمر بالشكر الجزيل الى رئيسه السابق السيد إبراهيم الاخرس على الجهود التي بذلها وعلى إدارته الحكيمة للمؤتمر وتواصله مع ممثلي الاتحادات في العام المنصرم 2010. وإن المؤتمر ليتقدم بالشكر الجزيل إلى سعادة المفوض العام والذي تفضل بافتتاح المؤتمر وألقى كلمة بهذه المناسبة بين فيها أن الاتحاد والإدارة شركاء في اتخاذ القرار وأنه لن يألو جهدا في الاتصال بالمتجمع الدولي للبحث عن مآخيز جدد للأثروا لسد العجز في الموازنة لتلبية حاجات اللاجئيين والعاملين على حد سواء واستمرار الأثروا في تقديم دورها الإنساني حيث أكد على بقاء الأثروا ما دامت قضية اللاجئيين قائمة. كما يشكر المؤتمر مديرة الموارد البشرية والطاقتم الإداري المرافق على الإيجابية في النقاش وروح التفاهم واستقبال الطروحوات وسعيهم الحثيث لإنجاح المؤتمر.

هذا وقد تم تعليق أعمال المؤتمر في اليوم الثاني لمدة ساعة تضامنا مع المطالب العادلة لاتحاد إقليم لبنان.

وقد ناقش المؤتمر القضايا التالية:

1. صندوق التوفير

تم الاتفاق على رفع نسبة مساهمة الوكالة في صندوق التوفير من 15% الى 15.8% وبالمقابل ترتفع نسبة مشاركة الموظفين من 7.5% الى 7.9% وذلك اعتبارا من 1 كانون الثاني 2012.

ملحق (16) فعاليات لجنة المرأة



وكالة الغوث الدولية

لجنة اتحاد المرأة

منطقة خان يونس والشرقية

السبت ١ / ١٠ / ٢٠١١ م

السادة / مديرو ومديرات منطقة خان يونس التعليمية المحترمين

الموضوع / فعاليات لجنة المرأة

تحية طيبة وبعد ،،،

يرجى العلم أن لجنة المرأة بمنطقة خان يونس التعليمية عقدت اجتماعها الأول بحضور (٣٥ من

مجموع ٤٨) من ممثلات لجان المرأة بالمدارس مع تغيب (١٣ عضوة)

لذا يرجى التكرم بتزويدنا بمعلومات عن اسم ممثلة اللجنة في المدارس التي تغيبت ممثلتها عن حضور الاجتماع الأول ، ورقمها الوظيفي ، ورقم هاتفها الخليوي في موعد أقصاه الثلاثاء القادم الموافق ٤ / ١٠ / ٢٠١١ م كي يتم إدراجها ضمن القائمة المجددة المرسله إلى غزة ليتسنى توجيه الدعوات لهن لحضور الاحتفالات المركزية مع التأكيد على ضرورة الالتزام بحضور جميع الاجتماعات الرسمية التي تدعو إليها اللجنة المحلية للمرأة .

- كما يرجى العلم أن اللجنة المحلية للمرأة على أتم الاستعداد لتوفير باص للموظفات العاملات بالمدارس الراغبة في القيام برحلة إلى إحدى مناطق قطاع غزة على أن يتم إبلاغنا بذلك قبل الموعد المحدد بعشرة أيام .

- تعتزم لجنة المرأة تنظيم ورشة عمل للموظفات والموظفين بالمنطقتين الشرقية والغربية لخان يونس حول القوانين والأحكام المعمول بها في وكالة الغوث وذلك في النصف الثاني من شهر أكتوبر الجاري لذا يرجى تزويدنا بأسماء الموظفات والموظفين الراغبين في الحضور في موعد أقصاه الثلاثاء القادم الموافق ٤ / ١٠ / ٢٠١١ م .

- كما تعتزم اللجنة تنظيم دورة في اللغة الإنجليزية للموظفات في تمام الساعة الثانية عشرة وحتى الساعة الواحدة والنصف في بداية شهر نوفمبر بواقع (٣ حلقات أسبوعيا) بما لا يؤثر الحضور على دوامها الرسمي فمن ترغب بالمشاركة.... عليها إرسال اسمها لدينا في موعد أقصاه السبت القادم الموافق ٨ / ١٠ / ٢٠١١ م .

ملحق (17)

نموذج لنشرة صادرة عن الاتحاد للعاملات بوكالة الغوث



Area Staff Union, Gaza Field Office
اتحاد الموظفين المحليين - مكتب غزة الإقليمي

LSU 17/2008

غزة في 18/2/2008

أخواتنا الموظفات الفضليات

تحية طيبة نبرقها إليكن عبر هذه السطور العطرة
فسلام الله عليكن ورحمته وبركاته و بعد ،

نود أن نؤكد لكنّ أننا في اتحاد الموظفين وُجدنا في هذا الجسم المهم لخدمكنّ و المطالبة بحقوقكنّ، و عليه
فإننا نجدد العهد معكنّ أننا لازلنا على هذا الدرب سائرات و سنعمل جاهدات لتبني قضايا الموظفة كإمرأة
و سنكون الأمانات عليها إن شاء الله ، و نؤكد لكنّ ضرورة التواصل بيننا ، و عليه فإننا نهيب بكنّ أن
تقدمنّ لنا :

* النقد البناء و النصيحة ، فالدين النصيحة كما قال رسولنا الحبيب صلى الله عليه و سلم.
* التوجه إلينا بما يواجهكنّ في العمل من تحديات أو مشاكل و التواصل معنا حال الشعور بوجود
إنتهاك لحقوقكنّ.

* تقديم إقتراحاتكن في أي موضوع يخص الموظفة كإمرأة سواء كان ذلك مطالب يرجى تنفيذها أو مشاريع
يمكن استحداثها أو أفكار تساعد في تسهيل العمل و تخفيف العبء عن الموظفات أو نحو ذلك.

أخواتنا المصونات : نرجو أن يكون هذا تفعيلاً جديداً و متجدداً للتواصل و امتداداً لما كان بيننا من لقاءات
اجتماعية في المخيمات الصيفية و الحفلات التي أقامها الاتحاد. و ندعو الله أن نكون عند حسن ظنكنّ.

ملاحظة : على الأخوات الراغبات بتقديم أي مقترح لمواضيع أو ورشات عمل عدم التردد في التواصل
معنا عن طريق المراسلة بالبريد اليومي مع مكتب الاتحاد أو الاتصال المباشر بالمكتب على رقم
08/2887903 .

و لكنّ فائق التحية و التقدير

عضوتنا الاتحاد

د. سوسن حمد

أ. سميرة عوض الله

ملحق (18)

البيان الصادر عن الاتحاد بتاريخ 2011/3/14 المتعلق بحملة الشهادات العليا

أ: تأخير ترقيات مدراء المدارس:

د اتحاد الموظفين على أهمية ملء الشواغر في مختلف القطاعات لاسيما التعليم وبالتحديد مدراء المدارس ومساعدتهم وقد وعد السيد آيدن نائب مدير عمليات الوكالة بأن ينجز هذا الأمر خلال الأيام القليلة القادمة.

سابعاً: حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراة)

أكد اتحاد الموظفين على أنه من حق الموظف أن يعمل خارج إطار الوكالة ما دام لا يؤثر على عمله الأصلي وأن هذا النظام ساري المفعول في باقي مناطق عمليات الوكالة وخصوصاً الزملاء حملة الشهادات العليا وأصحاب التخصصات التي يحتاجها المجتمع وقد وعد السيد نورداو بطرح هذا الأمر مع مدير عمليات الوكالة الجديد وأنه سيكون داعماً في هذا الاتجاه.

ثامناً: تبرعات اتحادات الموظفين بعد الحرب على غزة:

بناء على مناشدة من اتحاد الموظفين في عام 2008 وبعد حرب الفرقان على غزة تلقى اتحاد الموظفين العديد من التبرعات لصالح أهالي قطاع غزة وقد تم رصد هذه المبالغ وهي موجودة كالتزامات على الوكالة وسيعمل اتحاد الموظفين على تشكيل لجنة وإيصال هذه المبالغ لمستحقيها وفق رؤية شرعية وآلية واضحة ومحددة لمساعدة المتضررين من الزملاء أثناء حرب الفرقان مع التأكيد أن الأولوية ستكون لأولئك الذين هدمت بيوتهم من الموظفين وبما يخدم جميع اللاجئين.

وأخيراً، نعاهدكم أن تبقى الأوفياء لكم،

المدافعين عن حقوقكم حتى تحقيق كافة مطالبكم العادلة..

سهيل أحمد الهندي

رئيس اتحاد الموظفين بوكالة الغوث الدولية - غزة