

The Islamic University of Gaza
Deanship of Research and Postgraduate
Faculty of Commerce
Master of Business Administration



الجامعة الإسلامية بغزة
عمادة البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة
دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية

**Factors Affecting the Implementation of the Minimum
Wage Law in the Gaza Strip**

**Case study: Construction Contracting Companies in
Hamad City of Qatar**

إعداد الباحث

عوني عمر عطية خروف

إشراف الدكتور

وسيم إسماعيل الهابيل

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ فِي إِدَارَةِ
الْأَعْمَالِ بِكُلِّيَةِ التِّجَارَةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

أكتوبر / 2017م – محرم / 1439هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة دراسة حالة: شركات
المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية

**Factors Affecting the Implementation of the Minimum Wage Law in
the Gaza Strip**

**Case study: Construction Contracting Companies in Hamad City of
Qatar**

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى. وأن حقوق النشر محفوظة للجامعة الإسلامية - غزة.

Declaration

I hereby certify that this submission is the result of my own work, except where otherwise acknowledged, and that this thesis (or any part of it) has not been submitted for a higher degree or quantification to any other university or institution. All copyrights are reserves to IUG.

Student's name:	عوني عمر عطية خروف	اسم الطالب:
Signature:	عوني عمر عطية خروف	التوقيع:
Date:	2017/11/13م	التاريخ:



هاتف داخلي 1150

عمادة البحث العلمي والدراسات العليا

الرقم: ج س غ/35
Ref: 2017/10/25
التاريخ: Date:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ عوني عمر عطيه خروف لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة

دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الأربعاء 05 صفر 1439 هـ، الموافق 2017/10/25م الساعة الواحدة ظهراً في قاعة مؤتمرات مبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

د. وسيم اسماعيل الهاييل مشرفاً و رئيساً
د. ياسر عبد الشرفا مناقشاً داخلياً
د. آمال عبد المجيد الحيلة مناقشاً خارجياً

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

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

والله ولي التوفيق،،،

عميد البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. مازن اسماعيل هنية



ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، من خلال دراسة حالة لشركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية بمدينة خانينوس، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع موظفي شركات المقاولات التي عملت بمدينة حمد القطرية والبالغ عددهم (137) موظف، وتم استرداد (108) استبانة بنسبة استرداد (78.9%) وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود إلتزام كافي لدى الشركات في تطبيق الحد الأدنى للأجور، مع وجود منافسة قوية بين الشركات في تحديد الحد الأدنى للأجور التي تؤثر على جودة العمل، وأن الشركات تلتزم بدفع الضرائب والقوانين واللوائح الخاصة بذلك، إضافة إلى عدم قيام الحكومة بدورها في متابعة تطبيق قانون الأجور وقانون العمل الفلسطيني مع غياب الدور النقابي العمالي في مساعدة شريحة العمال في تمكين القوى العاملة من تقديم الشكاوى العمالية في ظل وجود مخالقات لأحكام قانون العمل، كما أظهرت الدراسة وجود استقرار لدى العاملين في تلك الشركات والتزام الشركات بصرف الرواتب للعاملين فيها بشكل يومي واستقطاب العاملين ذوي الكفاءة.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تسهم في معالجة نقاط الضعف وضرورة العمل على تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور في جميع المنشآت والشركات العاملة بقطاع غزة، ووضع حد للمخالفين وتفعيل دور الرقابة الحكومية من خلال توفير الطواقم المختصة في متابعة قانون العمل والأجور، وضرورة قيام الشركات بدعم الموظفين من خلال توفير الحوافز المادية مع التغييرات الاقتصادية الصعبة، ومساهمة الشركات في دفع الضرائب المقررة وإفصاحها عن المعلومات الخاصة بها، وأن تكون منافسة شريفة بين الشركات حتى لا تؤثر على أداء الشركة وجودة العمل، والسعي بمتابعة استغلال الموظفين لزيادة العمالة وتفشي البطالة وتقديم المقترحات والدراسات التي تعالج ذلك، مع تفعيل دور النقابات العمالية التي تساعد العمال في حل مشاكلهم ومشاركتهم في المناسبات الاجتماعية وغيرها.

Abstract

This study aimed at identifying the factors that affect the application of the minimum wage law in the Gaza Strip. The study investigated this issue with reference to the contracting companies operating in the Qatari project of Sheikh Hamad City in Khan Younis. To achieve the objectives of the study, the researcher collected data using a questionnaire as a main tool, and used the analytical descriptive approach to analyze the collected data. The study sample was composed of all the employees of the contracting companies that worked in the investigated case (137 employees). The researcher retrieved 108 questionnaire forms, which reflects a return percentage of 78.9%, and used SPSS program to analyze the collected data.

The results of the study showed that there is an insufficient commitment in the surveyed companies regarding the minimum wage. There is a serious competition between these companies, which has a significant impact on the quality of work. The surveyed companies are committed to paying taxes and abide by the related laws and regulations. However, there is a need for a governmental follow-up in this regard to assure companies commitment to the minimum wage in particular and the Labor Law in general. There is a need for a follow-up by the concerned syndicates in this regard to help the workers submit labor complaints against any violations of the provisions of the Labor Law. There is also a need to improve job security and compensation conditions, which should be paid on a daily basis. Workers should also be selected based on their competency.

The study concluded with a set of recommendations that are expected to contribute to addressing the weaknesses and improve implementation of the minimum wage law in all establishments and companies operating in the Gaza Strip. These are also expected to eliminate the violations in this regard and activate the role of government control through recruiting competent staff to monitor the labor law and wages implementation. The companies are urged to support their workers through the provision of material incentives that help them accommodate with the difficult economic situation. They should also pay the prescribed taxes and disclose the required information that help creating an honest competition environment and improving their performance and work quality. There is also a need to investigate any abuse of the workers due to the spread of unemployment, and to propose suggestions and carry out studies that address this issue. Finally, the concerned syndicates are invited to help workers to solve their problems and to get them involved in their events including social ones.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ^ص وَلَا تَبْخَسُوا
النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ"

صَلَّى اللَّهُ الْعَظِيمِ

[هود: 85]

إهداء

إلى أبي وأمي إليكما يا سندي في هذه الحياة إليكما يا من زرعتما في طموحاً صار يدفعني نحو
الأمم إلى مستقبل ناجح.

إلى (زوجتي الغالية) الحب الصادق والتي أعطتني معاني الحب والاحترام والمودة.

إلى أبنائي (عمر، وصبا، وسما، وتالا، ورتيل).

إلى جميع أخوتي وأخواتي

إلى أهل زوجتي وأعمامي وأخوالي وعماتي وخالاتي.

إلى أصدقائي الأعماء وإلى جميع أحبتي.

إلى جامعتي الغراء الجامعة الإسلامية منارة العلم، ومعقل العلماء.

إلى هؤلاء جميعاً أهدي هذا البحث.

شكر وتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا وقائدنا
وقدوتنا محمد صلى الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر إلى كل من كانت له مساهمة في إنجاز
هذا العمل المتواضع، وأخص بالشكر والتقدير والعرفان لأستاذنا العزيز الدكتور/ وسيم
إسماعيل الهاييل، المشرف على هذه الرسالة والذي كان له الفضل بعد الله عز وجل في إنارة
طريق البحث لي من خلال توجيهاته وإرشاداته، جعلها الله في ميزان حسناته وأعماله يوم
القيامة.

كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الدكتور/ياسر الشرفا، والدكتورة/ أمال
الحيلة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بما قدموه من ملاحظات قيمة وهامة، وإلى
كلية التجارة بالجامعة ممثلة بعميدها وأساتذتها ومدرسيها الأفاضل، أسأل الله العلي العظيم أن
يجزل لهم الأجر والثواب، والشكر موصول أيضاً للأخ الأستاذ/ محمد أحمد الكرد لما بذله من
جهد في المساعدة خلال إعداد البحث، وإلى جميع الأخوة الزملاء في شركة جيمستون وشركات
المقاولات التي قدمت النصح والمشورة، كما أتقدم بالشكر لعائلتي الكريمة لما قدموه لي من
مساعدة وتشجيع ودعم متواصل في إنجاز هذه الرسالة.

والله ولي التوفيق

الباحث

فهرس المحتويات

أ	إقرار
ب	ملخص الدراسة
هـ	إهداء
و	شكر وتقدير
ز	فهرس المحتويات
ل	فهرس الجداول
س	فهرس الأشكال
2	الفصل الأول
2	الإطار العام للدراسة
2	1.1 مقدمة:
3	1.2 مشكلة الدراسة:
4	1.3 أهداف الدراسة:
4	1.4 مبررات الدراسة:
5	1.5 أهمية الدراسة:
5	1.6 متغيرات الدراسة:
6	1.7 أنموذج الدراسة:
6	1.8 فرضيات الدراسة:
7	1.9 أداة الدراسة:
7	1.10 حدود الدراسة:
7	1.11 ملخص الفصل وهيكلية الدراسة:

10	الفصل الثاني
10.....	الإطار النظري للدراسة
10.....	مقدمة:
11	المبحث الأول
11.....	الحد الأدنى للأجور
11.....	2.1.1 مقدمة:
12.....	2.1.2 تعريف الأجور:
13.....	2.1.3 الفرق بين الأجور والرواتب:
13.....	2.1.4 الحد الأدنى للأجور:
14.....	2.1.5 قانون الحد الأدنى للأجور:
14.....	2.1.6 قانون العمل الفلسطيني وتحديد الأجور:
15.....	2.1.7 أنواع الأجور:
17.....	2.1.8 أهمية وضع الحد الأدنى للأجور:
19.....	2.1.9 مبررات تحديد الحد الأدنى للأجور:
20.....	2.1.10 ملخص المبحث:
21	المبحث الثاني
21.....	العوامل المؤثرة في تطبيق الحد الأدنى للأجور
21.....	2.2.1 مقدمة:
21.....	2.2.2 العوامل المؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور:
22.....	2.2.3 المنافسة:
25.....	2.2.4 نظام الضرائب:
26.....	2.2.5 البطالة:

29.....	2.2.6 الرقابة الحكومية:
31.....	2.2.7 الدور النقابي:
32.....	2.2.7.1 مزايا الدور النقابي:
32.....	2.2.8 ملخص المبحث:
33.....	المبحث الثالث
33.....	واقع الأجور في شركات المقاولات العاملة بقطاع غزة
33.....	2.3.1 مقدمة:
33.....	2.3.2 قطاع المقاولات في قطاع غزة:
34.....	2.3.3 هيكل قطاع المقاولات في قطاع غزة:
35.....	2.3.4 نشاط قطاع المقاولات في قطاع غزة:
36.....	2.3.5 النشاط الاقتصادي في قطاع المقاولات بقطاع غزة:
37.....	2.3.6 دور شركات المقاولات العامة في تعزيز القيمة الاقتصادية المحلية:
39.....	2.3.7 أثر الحصار والحروب على قطاع المقاولات:
40.....	2.3.8 المنشآت العاملة في مدينة حمد القطرية:
41.....	2.3.9 متوسط الأجور اليومية في شركات المقاولات العامة:
42.....	2.3.10 معدل ساعات العمل والأجرة اليومية في شركات المقاولات
43.....	2.3.11 ملخص المبحث وهيكلية الفصل الثالث:
45.....	الفصل الثالث
45.....	الدراسات السابقة
45.....	مقدمة:
45.....	3.1 الدراسات المحلية:
49.....	3.2 الدراسات العربية:

3.3	الدراسات الأجنبية:	55
3.4	أوجه استفادة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:	80
3.5	ما يميز الدراسة الحالية:	80
3.6	تحديد الفجوة البحثية:	80
3.7	ملخص الفصل:	81
83	الفصل الرابع	
	منهجية وإجراءات الدراسة	83
4.1	المقدمة:	83
4.2	منهج الدراسة:	83
4.3	مجتمع وعينة الدراسة :	84
4.3.1	العينة الإستطلاعية:	84
4.3.2	العينة الأصلية "الفعلية":	84
4.4	أداة الدراسة:	85
4.5	خطوات بناء الإستبانة:	85
4.6	صدق الاستبانة:	86
4.7	ثبات الإستبانة Reliability:	90
4.8	الأساليب الإحصائية المستخدمة:	91
4.9	ملخص الفصل:	92
94	الفصل الخامس	
	تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	94
5.1	المقدمة:	94
5.2	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:	94

98.....	5.3 المحك المعتمد في الدراسة:
98.....	5.4 تحليل فقرات الاستبانة:
104.....	5.5 تحليل جميع فقرات العوامل الاقتصادية:
107.....	5.6 اختبار فرضيات الدراسة:
119.....	5.7 ملخص الفصل:
120.....	الفصل السادس
120.....	النتائج والتوصيات
121.....	الفصل السادس
121.....	النتائج والتوصيات
121.....	6.1 مقدمة:
121.....	6.2 النتائج:
124.....	6.3 التوصيات:
125.....	6.3.1 الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات:
127.....	6.3.2 دراسات مقترحة:
128.....	المصادر والمراجع
138.....	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول (2.1): نشاط قطاع المقاولات (البناء والتشييد) لقطاع غزة، 2013م 35
- جدول (2.2): المؤشرات الاقتصادية حسب المنطقة (2010-2015) بالأسعار الثابتة 36
- جدول (2.3): نصيب العامل من الأجر " لنشاط الانشاءات" لعام 2015م 38
- جدول (2.4): عدد المؤسسات والعاملين في أراضي السلطة الفلسطينية لنشاط الانشاءات 2015م 39
- جدول (2.5): عدد المؤسسات والمشتغلين وأهم المؤشرات الاقتصادية في فلسطين 39
- جدول (2.6): مؤشرات عمل سوق الأفراد (15) سنة فأكثر حسب المنطقة (2010-2015) 41
- جدول (3.1): توضيح للدراسات السابقة والمقارنة من حيث أوجه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية 63
- جدول (3.2): الفجوة البحثية. 80
- جدول (4.1): الشركات العاملة في مدينة حمد القطرية بمدينة خانيونس، 2016-2017م 84
- جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة 85
- جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المنافسة " والدرجة الكلية للمجال 87
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " نظام الضرائب " والدرجة الكلية للمجال 87
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " البطالة" والدرجة الكلية للمجال 88
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الرقابة الحكومية" والدرجة الكلية للمجال 88
- جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الدور النقابي " والدرجة الكلية للمجال 89
- جدول (4.8): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تطبيق قانون الحد الأدنى للأجر " والدرجة الكلية للمجال 89
- جدول (4.9): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة 90
- جدول (4.10): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة 90
- جدول (4.11): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي 91

- جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس 94
- جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر 94
- جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية 95
- جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي 95
- جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الشركة 96
- جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب استلام الأجر 96
- جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل 97
- جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب الراتب الشهري 97
- جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي 97
- جدول (5.10): يوضح المحك المعتمد في الدراسة 98
- جدول (5.11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "المنافسة".... 99
- جدول (5.12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال 100
- " نظام الضرائب " 100
- جدول (5.13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البطالة" .. 101
- جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الرقابة
الحكومية" 102
- جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الدور النقابي"
..... 103
- جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات "العوامل الاقتصادية" .. 105
- جدول (5.17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "تطبيق قانون
الحد الأدنى للأجور" 105
- جدول (5.18): معامل الارتباط بين العوامل الاقتصادية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة..... 107
- جدول (5.19): تحليل الانحدار المتعدد 108

- 110..... جدول (5.20): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس
- 111..... جدول (5.21): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر
- 112..... جدول (5.22): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الحالة الاجتماعية
- 113..... جدول (5.23): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي
- 114..... جدول (5.24): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - طبيعة عمل الشركة
- 115..... جدول (5.25): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - استلام الأجر
- 116..... جدول (5.26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - طبيعة العمل
- 118..... جدول (5.27): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - الراتب الشهري
- 119..... جدول (5.28): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المسمى الوظيفي
- 122..... جدول (6.1): ملخص النتائج
- 125..... جدول (6.2): الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات

فهرس الأشكال

- شكل (1.1): متغيرات الدراسة 6
- شكل (2.1): معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية (2010-2015م) 28
- شكل (2.2): نسبة الفقر المدقع بين الأفراد في قطاع غزة (2009-2010م) 29
- شكل (2.3): عدد المنشآت العاملة في محافظات قطاع غزة حتى عام 2013م 35
- شكل (2.4): التوزيع النسبي لعدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة، 2015م 37
- شكل (2.5): مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في قطاع غزة، 2011م 38
- شكل (2.6): معدل الأجر اليومي الإسمي والحقيقي بالشبكل الإسرائيلي في الأراضي الفلسطينية (2010-2015) 42
- شكل (2.7): عدد العاملين في المنشآت في المحافظات قطاع غزة حتى عام 2013م 43

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة:

تحظى الأجور باهتمام كبير لدى الحكومات والنقابات العمالية، لأن ذلك لا يتوقف على البعد الاقتصادي لها، بل يتعدى ذلك ليساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي، فكان إصدار الكثير من التشريعات والقوانين من قبل الحكومات فيما يتعلق بالأجور والمتمثل في وضع الحد الأدنى لها.

ويعتبر تطور شركات القطاع الخاص مؤشراً للتقدم الاقتصادي والاجتماعي في أي دولة، حيث أنها تساهم بشكل واضح وكبير في دفع عجلة التنمية الاقتصادية، وتعمل على زيادة في الإنتاج المحلي الإجمالي وتساعد في حل مشاكل البطالة المنقشية في الدولة مما يسهم في العمل المختلف في تلك الشركات والتي تتنوع خدماتها سواء كانت الاقتصادية أو الصناعية أو الغذائية أو التجارية.

ويحتل القطاع الخاص اليوم دوراً كبيراً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في معظم بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء نظراً لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا وإمكانيات كبيرة تؤهله للقيام بدور ريادي في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما يدفع بصانعي السياسة الاقتصادية إلى ضرورة التركيز على آليات تطويره وتوفير المناخ المناسب لنشاطه (العزاوي، 2015م).

"وتعد سياسة الحد الأدنى للأجور من السياسات التي تتبعها الكثير من الدول من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في تأمين حد أدنى من الدخل يضمن الحاجات الأساسية للناس وبالرغم من شبه الإجماع على أهميتها من النواحي الاجتماعية المعيشية، لا يزال هناك جدل نظري وبحثي حول أثرها الاقتصادي. رغم الجدل فإن هذه السياسة مطبقة لتعزيز العدالة الاجتماعية لدى 90% من دول العالم" (Benassi, 2011, p2).

وتعتبر سياسة الحد الأدنى للأجور هي أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدول في نشر العدالة وتعزيزها في المجتمعات وذلك من خلال القيام بتخفيض المستوى العام للفقر، وجسر فجوة الأجور القائمة، ومنع استغلال العمال من قبل أرباب العمل (Cunningham, 2007). وأن معظم الاقتصاديين يعللوا تأييدهم لهذه السياسة بإمكانية فشل آليات سوق العمل في رفع مستوى الأجور، وخصوصاً عند وجود معدلات عالية من البطالة، وبالرغم من شيوع استخدام سياسة الحد الأدنى للأجور، إلا أن التجارب الدولية تشير إلى انخفاض مستوى تطبيقها

في عدد كبير من الدول النامية، مما يؤثر سلباً على مدى تحقيق الأهداف المرسومة لهذه السياسة (الفلاح، 2014م).

حيث أن تطبيق الحد الأدنى للأجور سيدفع العديد من المنشآت في هذه القطاعات إلى الإغلاق، مثل قطاع رياض الأطفال وقطاع النسيج، ومع عدم وجود وضع مستوى واحد للحد الأدنى لجميع القطاعات وعدم مراعاة أن بعض القطاعات لا تتمكن بالفعل من الالتزام بهذا المستوى وضعف العمل النقابي في فلسطين وعدم قيام النقابات بدورها التوعوي من جانب، وتعدد الاتحادات النقابية والجهات التي تمثل العمال من جانب آخر، وقيام أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بدفع الحد الأدنى بالتحايل على القانون، وازدياد معدلات الفقر والبطالة بين شرائح المجتمع وخاصة الخريجين، وعدم وجود بديل للعمل، ووجود منافسة غير منضبطة بين قطاعات العمل الخاص، وغياب العقوبة الرادعة لمخالفي الحد الأدنى للأجور، وتتمثل بدفع غرامة أو غيرها (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2015م).

1.2 مشكلة الدراسة:

حيث يعاني آلاف العمال في فلسطين من الانخفاض الكبير في الأجور، ويتلقى أغليتهم نصف الحد الأدنى للأجور، ويشكو أصحاب الأجور المتدنية من غياب القانون الذي يلزم أصحاب العمل بالحد الأدنى للأجور، فيما يتمادى أرباب العمل بدفع الأجور المتدنية بسبب ارتفاع نسبة البطالة وكثرة العمال (أبو قمر، 2015م).

كما تتعدد العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة،

منها:

1. ضعف الرقابة الحكومية على مؤسسات القطاع الخاص.
2. غياب دور النقابات العمالية.
3. تفشي البطالة والمنافسة بين الشركات ونظام الضرائب المتبع.

وقد وصل عدد العاملين في القطاع الخاص والذين يتقاضون أقل من الحد الأدنى للأجور في الربع الثاني من العام 2016م في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى ما يزيد على 126 ألف، ويمثل هذا الرقم ما نسبته (19%) من إجمالي العاملين في القطاع الخاص في ذلك الربع، وتتركز غالبية هؤلاء العاملين في قطاعات التجارة والمطاعم والفنادق، يليها قطاع الخدمات، ومن ثم قطاع التعدين والمحاجر والصناعات التحويلية، وهنا تشير وزارة العمل إلى قطاعي رياض الأطفال وصناعة الملابس والنسيج باعتبارهما القطاعين الذين تعلق فيهما نسبة

العاملين بأجور تحت الحد الأدنى (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، 2017م).

وعليه يمكن صياغة سؤال البحث الرئيس كما يلي:

"ما هي العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة؟"

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. كيف يتم تطبيق الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة وخاصة في مؤسسات القطاع الخاص؟

2. ما هي العوامل والمعوقات التي تحول دون تطبيق الحد الأدنى للأجور؟

3. ما هي الفائدة العائدة على الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام والفرد بشكل خاص في تطبيق الحد الأدنى للأجور؟

1.3 أهداف الدراسة:

1. التعرف على أهم العوامل المؤثرة على قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

2. التعرف على آليات العمل في القطاع الخاص وخاصة قطاع المقاولات.

3. دراسة واقع ومحددات الأجور للعاملين في القطاع الخاص.

4. دراسة تأثير الوضع الاقتصادي والسياسي على الحد الأدنى للأجور .

5. تقديم نتائج وتوصيات للارتقاء بقانون الأجور بقطاع غزة.

1.4 مبررات الدراسة:

- وجود المنافسة بين الشركات التي تؤدي إلى انعكاس سلبي على جودة العمل والعمال.
- غياب الدور الرقابي لدى الحكومة بوضع ضوابط وتشريعات وعدم متابعتها مع الجهات المختصة.
- تهرب واستغلال القطاعات والمؤسسات الخاصة بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور واستغلال العمال.
- غياب الدور النقابي في تعزيز الحد الأدنى للأجور.
- تفشي البطالة والفقر بين شرائح المجتمع بشكل عام.

1.5 أهمية الدراسة:

نظراً لأهمية الأجور وأثرها الكبير على تحسين إنتاجية الفرد والدور الذي تلعبه في استقرار المجتمع وتحفيز الطاقات البشرية وتطوير وتحسين المنتجات، وتحريك لعجلة الاقتصاد في المجتمع، لذا كان واجباً على الحكومات والمؤسسات المختلفة في الوطن الحفاظ على وضع حد للأجور يتناسب مع احتياجات الأفراد وتوفير الحياة الكريمة له، والذي يترتب عليه نمو الاقتصاد في الوطن، ويمكن تسليط الضوء على أهمية الدراسة من جوانبها على النحو التالي:

(أ) الأهمية العلمية:

سيرتكز الجانب العلمي على أهم العوامل المؤثرة على قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة كدراسة حالة لشركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية بمحافظة خان يونس حيث يمكن معالجة نقاط الضعف في كيفية تحديد الحد الأدنى للأجور لدى شركات المقاولات العاملة بمدينة حمد ومن ثم تطبيقها على باقي الشركات في قطاع غزة، وتعزيز الجوانب الإيجابية من خلال دعم القطاعات المختلفة بضرورة تحمل المسؤولية المجتمعية تجاه العمال والمجتمع ككل والقيام بدفع الضرائب المقررة وتطبيق الحد الأدنى للأجور، ومتابعة النقابات لموظفيها.

(ب) الأهمية العملية:

- الكشف عن أهم العوامل التي تؤثر على تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- تزويد شركات القطاع الخاص وخصوصاً العاملة بمدينة حمد القطرية بأهم عيوب نظام الأجور لديهم وكيفية تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- إطلاع الحكومة وخاصة الجهات المختصة على توفير طواقم مختصة من قبل الوزارات المختلفة والمعنية لمتابعة الشركات العاملة بقطاع غزة.
- تفعيل دور النقابات العمالية ومشاركة الموظفين في الفعاليات والأنشطة الخاصة بهم.
- توضيح مدى أهمية المسؤولية المجتمعية من قبل الشركات ومدى إظهار تلك المسؤولية وأثرها على المجتمع الفلسطيني.
- العمل على إصدار الكتيبات والبروشورات الخاصة بلوائح العمل والقوانين الخاصة بالأجور والحد الأدنى المطلوب.

1.6 متغيرات الدراسة:

سوف تتناول المتغيرات التالية:

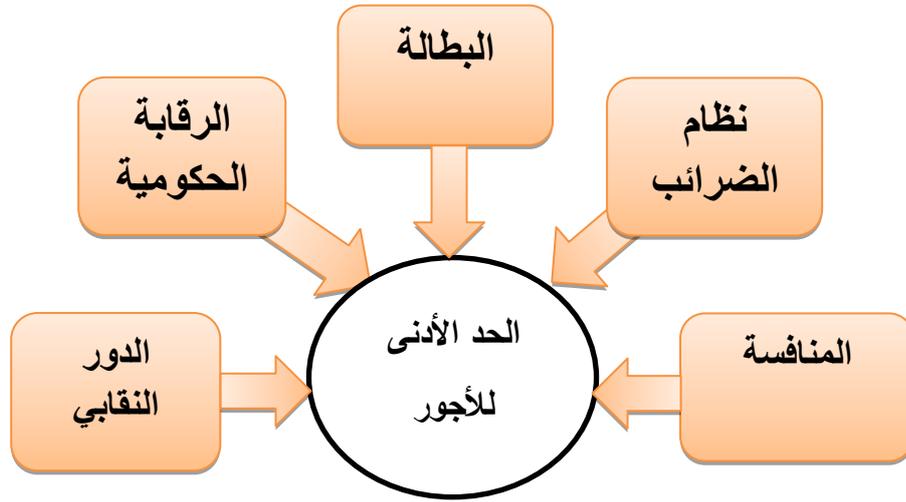
(أ) المتغير التابع:

تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص.

(ب) المتغيرات المستقلة:

- نظام الضرائب.
- معدلات البطالة.
- المنافسة.
- الرقابة الحكومية.
- الدور النقابي.

1.7 أنموذج الدراسة:



شكل (1.1): متغيرات الدراسة

المصدر: الباحث بناءً على الدراسات السابقة (صبيح، أبو حمدة، فلاح، عودة، ماس، أبو قمر) 2017م

1.8 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: تؤثر بعض العوامل الاقتصادية على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.05$ في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.05$ بين المنافسة وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

2. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.05$ بين نظام الضرائب وتطبيق قانون الحد

الأدنى للأجور في قطاع غزة

3. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية $0.05 \leq \alpha$ بين البطالة وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة
4. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية $0.05 \leq \alpha$ بين الرقابة الحكومية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة
5. يوجد أثر ذات دلالة إحصائية $0.05 \leq \alpha$ بين الدور النقابي وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $0.05 \leq \alpha$ بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، منطقة السكن، العمر، عدد المعيلين، الأجر المدفوع، طبيعة العمل، عدد ساعات العمل).

1.9 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة".

1.10 حدود الدراسة:

سوف تخضع الدراسة للحدود التالية:

أولاً/ الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على معرفة العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، والمتمثلة في (المنافسة، والبطالة، والدور النقابي، والرقابة الحكومية، ونظام الضرائب).

ثانياً/ الحد البشري: ركزت الدراسة على الموظفين العاملين في شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية.

ثالثاً/ الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على شركات المقاولات العاملة بمدينة حمد القطرية.

رابعاً/ الحد الزمني: تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي (2016/2017).

1.11 مخلص الفصل وهيكلية الدراسة:

تناولت الدراسة في الفصل الأول مقدمة عن العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة ، ومن ثم استعرض الباحث مشكلة الدراسة من خلال صياغتها في سؤال رئيس، كذلك استعرضت الدراسة الأهداف ومجموعة من التساؤلات الفرعية، ومبررات

الدراسة وأهميتها، ثم عرض متغيرات الدراسة والمكونة من خمسة متغيرات مستقلة، ومتغير تابع، وثم استعرض أهمية الدراسة، ومن ثم فرضيات الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة، ويتناول الفصل الثاني من الدراسة الإطار النظري مقسم إلى ثلاثة مباحث، ويتناول المبحث الأول عن قانون الحد الأدنى للأجور، والمبحث الثاني العوامل المؤثرة في تطبيق الحد الأدنى للأجور، والمبحث الثالث طبيعة الأجور والرواتب في شركات المقاولات العاملة بقطاع غزة، والفصل الثالث يتناول الدراسات السابقة وتشمل (المحلية والعربية والأجنبية) والتعقيب على هذه الدراسات ومقارنتها وأوجه الاختلاف معها وسرد أهداف تلك الدراسات وأهمية النتائج والمتغيرات المستخدمة وما توصلت إليه من نتائج، والفصل الرابع يشمل منهجية وإجراءات الدراسة، ويتناول الفصل الخامس تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها، وأخيراً يتناول الفصل السادس نتائج وتوصيات الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

مقدمة:

إن الحد الأدنى للأجور من الموضوعات المهمة التي يجب التطرق إليها؛ حيث لم تتمكن لجميع الشركات أو المؤسسات من تطبيق الحد الأدنى للأجور بسبب العديد من العوامل التي تؤثر على تطبيق ذلك، فهناك النقابات العمالية وما تمارسه من ضغوطا متكررة لإقرار حد أدنى للأجور في فلسطين، ويستندون في ذلك إلى تجارب دول كثيرة في المنطقة وخارجها، وإلى تدني أجور شريحة كبيرة من العمال في الأراضي الفلسطينية، ويمكن هناك تأهيل أولاً الاقتصاد بحيث يمكن تطبيق الحد الأدنى للأجور في الوقت المناسب، وبحيث يؤدي إقرار هذه السياسة إلى تقليل عدد الوظائف المفقودة، وفي نفس الوقت المحافظة على القدرة التنافسية. الحل الأمثل لهذه المعضلة يكمن في تحسين مستوى إنتاجية العامل الفلسطيني، وبالتالي زيادة الطلب على هذا العامل، ما يدفع بالأجور إلى أعلى ويزيد، في نفس الوقت، من عدد العاملين في السوق.

فإن العوامل المؤثرة على تطبيق الحد الأدنى للأجور هي عديدة وتعتبر عوامل اقتصادية شاملة ويمكن أن نذكر منها المنافسة وطرق تحقيقها وأنواع التنافس بين المؤسسات ونظام الضرائب وأنواع الضرائب في فلسطين والتمثلة في الضرائب المباشرة وغير المباشرة والبطالة وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني، والرقابة الحكومية وأهدافها وكيفية تحقيقها والدور النقابي في القطاع ومزاياه وأهمية وجوده للدفاع عن حقوق العاملين دون التوغل في حقوق العاملين وأصحاب العمل.

وعند الحديث عن الأجور في شركات المقاولات العاملة في قطاع غزة، فهناك عدد كبير من المنشآت التي تعمل في قطاع غزة، وتختلف أعمالها من حيث الهيكلية وطبيعة العمل وعدد الموظفين والأنشطة التي تقوم بها، ومدى تأثيرها على الاقتصاد بشكل عام ودور شركات المقاولات في تعزيز القيمة الاقتصادية المحلية، وأثر الحروب والحصار على عمل تلك الشركات، ومتوسط الأجور اليومية في تلك الشركات ومعدل ساعات العمل والأجرة اليومية.

المبحث الأول الحد الأدنى للأجور

2.1.1 مقدمة:

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تسعى جميع الحكومات والمؤسسات والعاملين في المؤسسات إلى الاهتمام بها، وهي تعتبر القوة الاقتصادية والإنتاجية للعامل ولرب العمل، حيث دون وجود أجور لا يوجد إنتاج ولا توجد حياة طبيعية، فبالأجور تتم حركة ودوران الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فالمؤسسة تسعى لتحقيق أهدافها وتعظيم أرباحها من خلال تحديد الأجور التي سيتم دفعها للعاملين بداخلها وما هي نسبة الأرباح التي ستتم بعد دفع تلك الأجور، والفرد يسعى لشراء ما يحتاجه، فهناك علاقة قوية بين الأجور والحياة الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام والذي سيحقق بعد ذلك الاستقرار الاجتماعي والسياسي.

وحدث الإسلام على أهمية الأجور وذكرها في القرآن الكريم والسنة النبوية حيث حرص القرآن الكريم على عدم انقاص الأجور وظلم العمال لحقوقهم فقال: وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ، (هود، آية 85)، كما في السنة النبوية، فقد حرم النبي (صلى الله عليه وسلم) استغلال العامل أو الأجير وإعطائه ما يستحق من الأجر وعدم استغلاله لحاجته الماسة للمال فقال النبي (صلى الله عليه وسلم): لا ضرر ولا ضرار، واعتبر النبي (صلى الله عليه وسلم) إعطاء الأجير حقه من أفضل الأعمال التي يتقرب بها صاحب العمل إلى الله، وعلى الأجير أن يقوم بعمله على أكمل وجه دون الانتقاص من العمل وأن يراقب الله سبحانه وتعالى في ذلك كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم: إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه، وعلى صاحب العمل أن لا ينقص في أجر العامل سواءً كان مادياً أو معنوياً دون قهر أو إذلال أو إساءة في المعاملة والتعامل معه برحمة وشفقة، وأن يسرع في إعطائه حقه كقوله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" (إسلام، 2014م).

تعمل مختلف المؤسسات الاقتصادية على تطبيق نظام أجور تحفيزية وتشجيعية للعاملين في المؤسسات من أجل زيادة كفاءتهم الانتاجية، وتحقيق أفضل استغلال لساعات العمل المنقضية إلى جانب شعور العامل بالأمان والاستقرار، لذلك سعت الكثير من المؤسسات لوضع النظم المتعلقة بالأجور التي تجمع بين مزايا الأجور الثابتة والتشجيعية (دبيان، عبد اللطيف، 2012م).

وقد حذر النبي صلى الله عليه وسلم الذين يماطلون بالأجور أو الاساءة في معاملة الأجير حيث قال: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطي بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يعطه أجرته (لوح، 2017م).

2.1.2 تعريف الأجور:

إن الأجور هي من أهم العوامل التي تقوم على أساسها عملية الإنتاج والحياة بشكل عام، فهي أهم الحقوق المالية للعاملين، وعلى أساسه يقبل العامل أو الموظف العمل أو يرفضه، لذلك يطلق مصطلح الأجور على جميع أشكال المكافآت التي يمكن للعامل الحصول عليها بغض النظر عن زمن العمل سواءً كان الأجر بالساعة أو الأسبوع (عثمان، 2013م). وهو المبلغ من النقود الذي يتقاضاه العامل أو الموظف من أجل عمل يدوي أو عقلي يقوم به ويتم دفع له هذا المبلغ من المال على فترات مختلفة يومية كانت أم أسبوعية أو شهرية (الفريجات، 2007م)، أو هو كمية النقود التي يحصل عليها الموظف مقابل أجر وذلك عن فترة زمنية معينة (صبيح، 2015م).

أو هو عبارة عن الأجر النقدي الذي يدفع للمستخدم من صاحب العمل، ويتم احتساب الأجر من خلال جمع بيانات حول العملة التي يتم التعامل بها بين المستخدمين وأصحاب العمل سواءً كانت بالدينار أو الشيكل أو الدولار، وحسب سعر الصرف (جهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010م).

فتعتبر الأجور هي واحدة من أهم الأمور التي تهم جميع شرائح المجتمع سواءً كان أفراد أو حكومات أو مؤسسات أو دول، فالأجر بالنسبة للعامل هو الوسيلة التي يستطيع من خلالها المبادلة للحصول على رفاهية يرغبها، أما بالنسبة للحكومة فالأجور من أهم عناصر الانفاق الحكومي بالنسبة لها وهي أساس توظيف العاملين لديها والقيام بالمهام الوظيفية كافة وهي الأداة التي تحفز الطلب الكلي للاقتصاد (العتيبي وآخرون، 2016م).

أو هو الأجر الذي يعطى للعامل مقابل عمله وذلك من خلال عقد مكتوب أو غير ذلك، وكان الأجر نقداً أو عيناً ويدفع خلال شهر أو أسبوع أو يوم أو بالساعة أو القطعة، مع شمول الزيادات والعلاوات بغض النظر عن نوعها (الدخيل، 2002م).

أما من وجهة نظر الباحث فإن الأجر هو المبلغ الذي يستحقه العامل أو الموظف مقابل عمل يقوم به سواءً كان على مدار شهر أو أسبوع أو يوم.

2.1.3 الفرق بين الأجر والراتب:

يوجد هناك فرق بين الأجر والراتب حيث أن الراتب يطلق على تعويض نقدي يتم دفعه للعاملين في المناصب الإدارية والمكتبية وللموظفين العموميين أو الذين يعملون في القطاعات الخاصة، ويكون ذلك على أساس المدة بغض النظر عما قاموا من إنجازات وعمل خلال تلك الفترة، بينما الأجر هو ما يحصل عليه العامل الذي يعمل لدى صاحب العمل في مزرعة معينة أو متجر أو غير ذلك من المسميات.

وقد ذكر (أبو هدة، 2016م) في دراسته عن التفرقة بين الأجر والراتب على النحو التالي:

1. من حيث الشكل: الأجر والراتب هو تعويض نقدي يتقاضاه الشخص من الشركة أو المؤسسة مقابل عمل معين.

2. من حيث المضمون: فالأجر هو ما يعوض الفرد بشكل نقدي من مصنع أو غير ذلك، أما الراتب فيطلق على الموظفين مقابل عمل معين.

فالرواتب والأجر يحملان معنيين مختلفان فالراتب هو الدخل الذي يحصل عليه الموظف بصورة شهرية سواء يحصل عليه من القطاع العام أو الخاص، والأجر هو المال الذي يحصل عليه العامل جراء عمل يدوي أو عقلي ويدفع له على فترات يومية أو أسبوعية أو شهرية (الفريحات، 2007).

ومن وجهة نظر الباحث بتعريف الأجر فإنه يشمل جميع المدفوعات المالية التي تدفع للموظف من علاوات وعمولات وغيرها، أما الراتب فهو المبلغ الذي يدفع للموظف بصورة دورية ثابتة ويتلقاه ذوي الياقات البيضاء وبصورة منتظمة.

2.1.4 الحد الأدنى للأجر:

ويقصد أيضاً بالحد الأدنى للأجر في الإسلام بأنه في المتوسط ما يكفل للموظف أو العامل الحياة الكريمة التي يستطيع من خلالها توفير الحد الأدنى من الحاجيات الأساسية في الحياة اليومية الأصلية المعيشية من: مأكلاً ومشرباً وكساءً ومأوىً وعلاجاً وتعليماً (شحاته، 2013م)

هو المبلغ النقدي الذي يتم دفعه للعامل أو الموظف الذي يقوم ببعض الأعمال حتى يتم إنجازها أو الانتهاء منها، وهو أيضاً شكل من أشكال الامتيازات التي يمكن للفرد الحصول عليها بدل عمل معين، وهو أقل مبلغ من المال يسمح قانوناً لصاحب العمل أن يدفعه للعامل الذي يعمل لديه أو مقابل عمل يوم أو ساعة أو شهر (مسالياً وآخرون، 2010م)، وهو أقل

مبلغ يمكن دفعه لجميع العمال في منطقة معينة أو دولة معينة بدل عمل خلال فترة محددة سواءً كانت ساعة أو يوم أو شهر أو غير ذلك على أن يتم إعطاء العامل هذا المبلغ لتغطية احتياجاته الأساسية وأفراد أسرته (ILO, 2006).

2.1.5 قانون الحد الأدنى للأجور:

فقد قرر مجلس الوزراء في حكومة الوفاق ابتداءً من شهر مارس 2017م أن يلتزم أصحاب العمل بتطبيق الحد الأدنى للأجور في كافة محافظات الوطن على أن يكون الحد الأدنى للأجر الشهري في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية وفي جميع القطاعات مبلغاً وقدره (1450 شيكل)، وأن يكون الحد الأدنى لأجور عمال المياومة وخاصة العاملين بشكل يومي غير منتظم مبلغاً وقدره (65 شيكل) وأن يكون الحد الأدنى للأجر ساعة العمل الواحدة مبلغاً وقدره (8.5 شيكل) ثمانية ونصف الشيكال للساعة الواحدة (وزارة العمل، 2017م). حيث أن الأجور التي يحصل عليها العامل وخاصة أصحاب الدخل المحدود بشكل عام وحسب سلم الأجور التابع للحكومة بالقطاع العام لا تكفي لتدبير المتطلبات المعيشية الضرورية حتى في المستوى المتدني، فقد أظهر وجود فجوة عميقة بين التوازن بالأجور وأسعار الخدمات والسلع التي ترتفع بين الفينة والأخرى، وأن أهم أسباب هذا الخلل عدم وجود توازن يكمن في تدهور القيمة الشرائية وتدني وثبات الأجور والتضخم والغلاء، لهذا لا يمكن أن يكون هناك عدالة اجتماعية بعدم التوازن وبيبين ذلك بوجود خلل في هيكلية الاقتصاد الوطني الذي يجب أن يكون قائم على مجموعة من التوازنات (زيد، 2002م).

2.1.6 قانون العمل الفلسطيني وتحديد الأجور:

إن قانون العمل الفلسطيني هو أحد القوانين الذي بموجبه تطبق قوانين العمل في فلسطين على جميع المستخدمين والعمال، سواء كانوا مواطنين فلسطينيين أو أجانب، ويستثنى من القانون الموظفين العموميين الذين يخضعون لقانون الخدمة المدنية أو الموظفين العاملين في الهيئات المحلية أو أصحاب الشركات الخاصة أو الخدم الذين يعملون في منازل لحساب أشخاص (دليل قانون العمل الفلسطيني، 2015م).

أما قانون العمل الفلسطيني فقد حدد الأجر الأساسي للعامل وذكر بأنه هو الدفع النقدي أو العيني الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمل يقول به (قانون العمل الفلسطيني، 2000م)، لذلك فإن عقد العمل الذي يتم بين صاحب العمل والعامل حول ماهية العمل الذي سيقوم به العامل وما هي المسؤوليات القائمة على عاتقه، ويتم تحديد الأجر الذي سيتقاضاه،

فيتم تحديد الساعات أو الأيام أو الشهور الذي يتفق عليها، وما هي المحفزات التي يمكن أن تضاف إلى الأجر المتفق عليه مثل بدل المواصلات أو تأمين سكن أو غير ذلك (دليل قانون العمل الفلسطيني، 2015م).

حيث أن تأثير قوانين العمل يمكن أن تكون بشكل أكبر على العمالة غير الماهرة منها على العمالة الماهرة، وذلك بسبب مرونة الطلب على العمالة غير الماهرة، ويوجد هناك عدة تقديرات لزيادة تكلفة العامل بنسبة (10%) يؤدي ذلك إلى زيادة في تقليل عدد العمال من (2-6%)، وذلك بافتراض أن رب العمل لم يخفض أجر العامل، وأن مستحقات العاملين المالية ستدفع كاملة (Cazes, 2000).

ويعتبر فهم العمال للقانون من أهم الأدوات التي يستفيد منها العمال في الحفاظ على حقوقهم وحمايتهم من أي استغلال كان؛ كما يساهم ذلك في وضع أساس لتحسين ظروف وشروط العمل، وهذا طبعاً ينعكس على الواقع الاجتماعي للعمال وعلي قدرتهم الإنتاجية لما لذلك من أثر في عملية التنمية والتي يعد الإنسان هو أداؤها وهدفها (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2017م).

كما هو متعارف عليه أن العمال الفلسطينيين يعملون في ظروف عمل غير طبيعية وهم قادرون أن يعملوا لساعات طويلة، ولم يقتصر هذا الأمر على فئة الشباب بل والذين أعمارهم متقدمة وهم مجبرين على ذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني وخاصة في قطاع غزة، حيث يعمل العمال الفلسطينيين في الخارج بمعدل أجر يومياً (10) دولارات، وهذا يختلف عن معدل الأجر الذي تتقاضاه النساء والذي يقدر ب(8) دولارات (مرة، 2009م)، وأن غفلة وعدم مبالاة الحكومة لسنوات طويلة عن متابعة الخلل الموجود بين الأجور والأسعار دون تحريك أي ساكن أدى إلى وجود استغلال من طرف أصحاب العمال في عدم إعطاء العملاء حقهم في الأجر (زيد، 2002م).

2.1.7 أنواع الأجور:

هناك عدة أنواع للأجور، حيث تطورت وتغيرت مع تطور الزمن لها عدة صور وأشكال متعددة، فالعاملون في مختلف المؤسسات يتقاضون أجورهم بعدة طرق وأشكال مختلفة، وغالباً ما يسعى صاحب المؤسسة أن يتجه نحو رغبته في تحديد نوعية وشكل الأجر والذي يلبي بعد ذلك رغبته لتحقيق أقصى ربح ولو كان على حساب العامل (عامر، 2009م).

وحسب دراسة (عامر، 2009م) فقد قسم الأجر إلى قسمين:

فالقسم الأول: هو الأجر العيني والذي يحصل عليه العامل من محاصيل زراعية أو غذاء أو ملابس أو مسكن... الخ وكان هذا النوع من الأجور قديماً، والقسم الثاني: وهو الأجر النقدي وهو الذي يحصل عليه الفرد مقابل عمل ويكون للعامل حرية التصرف بالمال الذي تم دفعه له من صاحب العمل.

حيث أشارت دراسة (Eyraud & Saget, 2005) إلى بعض الطرق التي تتبعها دول العالم في تحديد الحد الأدنى للأجور فتم تقسيمها إلى أربع مجموعات كالتالي:

أولاً/ الحد الأدنى على مستوى المناطق الجغرافية محدد من قبل الحكومة: وهذا النظام أكثر النظم شيوعاً بين الدول، ويكون فيه تحديد الحد الأدنى للأجور مسئولية الحكومة، ويكون فيه تحديد الأجور موحد في جميع المناطق الجغرافية ولكل الاقتصاد.

ثانياً/ الحد الأدنى على مستوى المناطق الجغرافية محدد من قبل النقابات: وهذا النظام لا تتدخل الحكومة في تحديد مستوى الحد الأدنى للأجور بل تتولى مسئوليته النقابات العمالية ونقابات أصحاب العمل وبضمن الإطار القانوني للحد الأدنى من الأجور، مثل دول (اليونان وبلجيكا، والدول الإسكندنافية).

ثالثاً/ الحد الأدنى المتعدد حسب العمل والنشاط الاقتصادي (يتم من خلال الحكومة أو النقابات):

هذا النظام يأتي في المرتبة الثانية حيث يتم تحديد الحد الأدنى للأجور من قبل الحكومات أو النقابات العمالية وفيه يتعدى الحد الأدنى للأجور كوسيلة لحماية حقوق الموظفين والعمال ليصبح مؤشراً يعكس سياسات الأجور المتبعة في تلك المؤسسات.

رابعاً/ الحد الأدنى المتعدد حسب العمل والنشاط الاقتصادي (يتم من خلال المفاوضات الجماعية): في هذا النوع من النظام يتم من خلال المفاوضات الجماعية بين أطراف الإنتاج، ولكن له عدة عيوب أهمها عدم وجود شمولية الحد الأدنى من الأجور لجميع العمال، وتكون الاتفاقيات بشأن الأجور ضعيفة بسبب عدم كفاءة التفاوض الفعال من قبل النقابات العمالية، ويتم هذا النظام في دول مثل (ألمانيا وإيطاليا).

ويمكن أن يتم دفع الأجور بعدة طرق مختلفة أهمها: (ناصر، 2004م)

- الأجر على أساس المدة أو الزمن: وهذه الطريقة هي أسهل الطرق في دفع الأجور ويتم استخدامها بشكل أكبر لدى جميع المنشآت والمؤسسات في القطاع أو في البلدان الأخرى.
- الأجر على أساس كمية الإنتاج: وهي يتم استخدامها حسب كمية الإنتاج الذي يتم إنتاجها وتحديد الأجر على أساسها.

- الأجر على أساس الإنتاج: وهذا يتم بتشجيع العمال لإنتاج كمية أكبر من المطلوب ويتم الأجر بنظام يربط الزمن مع الإنتاج.
- ويوجد عدة أنواع للأجور نذكر منها:
- الأجر بالقطعة: وهو الأجر الذي يستلمه العامل مقابل ما تم إنتاجه ويتم حسابه على أساس القطعة.
- الأجر النقدي: وهو أي هو عبارة عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر. (عثمان، 2013م)

2.1.8 أهمية وضع الحد الأدنى للأجور:

وتعتبر أهمية وضع الحد الأدنى للأجور من السياسات المهمة التي تسعى إليها الكثير من الدول أو الحكومات وتعتبرها جزءاً لا يتجزأ من القوانين أو التشريعات التي تصدرها تلك الحكومات، حيث تستخدم تلك القوانين لتؤثر على الأجور سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، حيث يتم تطبيق تلك القوانين والتشريعات في أكثر من 90% من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (ILO, 2008).

وحيث يعتبر تحديد الأجور هو من أهم الأدوات التي يمكن من خلالها تحقيق العدالة الاجتماعية التي تمكن العمال من توفير المتطلبات الأساسية لأسرهم (Cunningham, 2007)، وقد وضع البنك الدولي عدة أمور تتبنى أهمية وضع سياسة الحد الأدنى للأجور والتي كانت بناءً على تجارب عدة دول في قارة أمريكا اللاتينية ومنظمة التعاون والتنمية (OECD)، وأن تطبيق الحد الأدنى للأجور ووجود القانون الخاص به يؤدي إلى انكماش في مستوى تشغيل العمالة الغير مهرة والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الانتاجية في الشركات واستقرار الوضع الاقتصادي بشكل عام (Burkhauser et al., 2000).

لذلك فإن وجود قانون للأجور يعمل على تحقيق العدالة الاجتماعية وعلى المكتسبات التي تحققها التشريعات الحالية مثل العلاوات والحوافز... الخ، والعمل على وضع المقاييس العلمية التي تضبط العلاقة بين الأجور والعمل المبذول، وأن يكون هناك حد أدنى للأجور التي تضمن على الأقل المعيشة اللائقة للأسر وخاصة الأسر الصغيرة التي لا تتجاوز عدد أفراد أسرتها (4) أفراد، والعمل على احتساب العلاوات الاجتماعية (كغلاء المعيشة) وأن يكون هناك تفاوت في المرتبات في جميع القطاعات على أساس بدل المخاطرة والمشقة (زيد، 2002م).

فتلعب الأجور الدور المهم والأساسي في زيادة الأداء والنشاط لدى الأفراد وتوجيههم لأداء أكثر فعالية إذا ما تم وضع أجور عادلة وتحقيق رغبة العامل، فهناك علاقة قوية بين الأداء والأجر

وهذا ينعكس على النتائج التي تسعى لتحقيقها المنشأة وينعكس مباشرة على المجتمع ككل، وعدم وجود عدالة وانصاف على مستوى الأجور يؤدي إلى عدة نتائج سلبية تستدعي الوقوف وأهم النتائج السلبية ما يلي (ناصر، 2004م):

1. الهجرة والبحث عن عمل خارج البلاد: وهذا الأمر يلجأ له العمال أو الموظفين عندما تتاح لهم الفرصة للعمل في البلاد الأكثر رفاهية، وهذا يعزز مشكلة غياب العقول المبتكرة والمبدعة عن البلاد.

2. العمل خارج الدوام الرسمي: عدم وجود عدالة في الأجور يتطلب من الفرد السعي للعمل خارج الدوام المكلف به وينعكس فوراً على الأداء وانتاجية العامل الذي يقضي معظم وقته بعمل آخر مما يضر بشكل مباشر أو غير مباشر على عمله الأصلي.

3. تفاقم المشاكل الأسرية والاجتماعية: العمل المتواصل وغياب دور أرباب العمل وعدم وجود متابعة للأبناء يشكل ورقة ضغط خطيرة لدى رب الأسرة بعدم قدرته على متابعة أبنائه مما يؤدي إلى تفاقم المشاكل الاجتماعية والأسرية.

حيث أن الزيادة في الأجور تلعب دوراً كبيراً في تحسين عملية الإنتاج والذي يؤدي إلى استقرار في الوضع الاقتصادي لدى الدولة، واستحسان في جميع أنواع الخدمات المقدمة للجمهور (Webber, Kummar, 2008).

2.1.8.1 أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسات والشركات: (ناصر، 2004م)

هناك أهمية كبيرة تنعكس في سعي المؤسسات لوضع قانون وحد للأجور ونذكر أهم الأسباب: - حيث أن تكلفة الأجور هي الجزء الأكبر الذي يعد أهم من تكلفة الإنتاج، حيث تصل لدى بعض المنشآت إلى أكثر من (80%) من التكلفة الاجمالية، فقيام المنشأة بدفع الأجور بشكل مستمر ومتوازن يدل على قوة المنشأة ونظامها المالي.

- خلق علاقة جيدة وطيبة بين الإدارة العليا والموظفين والعمال وهذا ينعكس على سير العمل بشكل عام.

- استقطاب العمالة الجيدة من خلال وضع معايير للأجور ونظام رواتب جيد، حيث تعتبر الأجور إحدى أهم العوامل الداعمة لولاء الأفراد داخل المنشأة.

2.1.8.2 أهمية الأجور بالنسبة للفرد والمجتمع بشكل عام: (ناصر، 2004م)

- الدخل أو الأجر هو أهم مصدر بالنسبة للفرد وهذا يعكس مركز الشخص المعيشي والاجتماعي.

- الاستقرار النفسي والبيئي للفرد ولأسرته، فعند توفير الأجر يشعر الفرد بالأمن الوظيفي والاستقرار المالي ويجعله يشعر بالانتماء الأكبر للمنشأة التي توفر له المال والأجر الشهري أو غير الشهري.
- من خلال وضع قانون الأجور لدى المنشآت يحافظ على قوة المجتمع والأيدي العاملة البارعة والخبيرة.
- يؤدي إلى الاستقرار العام في المجتمع نتيجة وجود استمرار في عملية الشراء وتحريك العجلة الاقتصادية لدى السوق المحلي، وخاصة في حالة ارتفاع الأجور يمكن فرض ضرائب عليها مما يؤدي لخلق مشاريع خدمية للمجتمع.
- ومن وجهة نظر الباحث يرى أن الأجور لها أهمية كبيرة في حياة الفرد، حيث بدون الأجور لا يمكن للفرد أن يعيش حياة طبيعية مستقرة، فيجب على أصحاب المنشآت والشركات وغيرها من وضع حد للأجور ليتمكن الفرد من العيش بكرامة والذي بدوره يستقر المجتمع.

2.1.9 مبررات تحديد الحد الأدنى للأجور:

- حيث ذكرت دراسة (مساليا وآخرون، 2010م) إن هناك عدة مبررات لتحديد الحد الأدنى للأجور نذكر منها:
- **العمل على تحقيق المنافسة العادلة:** أن وجود قانون الحد الأدنى للأجور يجعل المؤسسات والمنشآت العاملة تلجأ للمنافسة العادلة بينها، والذي يعتبر العمل هو أحد المدخلات الهامة للإنتاج، فإن وجود عدالة في تحديد الأجور يجعل استخدام أي عمالة منخفضة الأجر وسينعكس سلباً على الإنتاج بشكل عام.
- **تحقيق أهداف الاقتصاد المحلي:** تحقيق النمو الاقتصادي والنمو المستدام والتحكم في مستويات التضخم في الأسعار والحد من البطالة والأجور أو غير ذلك من المؤشرات الاقتصادية، فوجود الحد الأدنى للأجور يعمل على تحقيق تلك الأهداف، حيث أن جميع الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على تحديد الحد الأدنى للأجور سيكون هذا التحديد أحد الأدوات لتنفيذ وتحقيق تلك الأهداف.
- **تنفيذ معايير العمل العادلة:** يجب على جميع أصحاب العمل أن يكون لديهم أجور عادلة فيتم ذلك من خلال المفاوضات الجماعية من خلال النقابات أو الممثلين للعمال، أو من خلال ممثلين لدى العمال في الحكومات.
- **حماية الفئات المهمشة من العمال والحد من البطالة والفقر:** وجود قوانين تحمي حق العمال وخاصة أنهم لا يستطيعون المطالبة بحقوقهم أمام أصحاب العمل، فإن ذلك ضمان تحقيق

- الحد الأدنى لهم يمكنهم من العيش كرماء دون نقص في تحقيق حقوقهم المشروعة، وعلاوة على ذلك وجود الحد الأدنى للأجور يساهم في التخفيف من الفقر والبطالة.
- **تغطية المدخلات الأساسية للعمال:** أيضاً مع وجود الحد الأدنى للأجور يستطيع العامل أو الموظف تلبية جميع الأمور وخاصة الأساسية للعامل وعائلته وأن تغطي تلك الأجور التكاليف الأساسية من الغذاء والسكن والملابس والكهرباء والماء وغيرها.
 - وقد أجرت (الغرفة التجارية الصناعية بجدة، 2013م) دراسة تحليلية عن الحد الأدنى للأجور والعمالة الوافدة وقد أظهرت عدة مبررات للحاجة إلى ضرورة وجود حد أدنى للأجور منها:
 - **أهمية وجود سلم رواتب لكافة أنواع العمالة الوافدة:** يجب النظر إلى الوظيفة دون المستوى العام للفتة الوظيفية.
 - **ضرورة وجود سلم رواتب بحد أدنى للأجور ولجميع الجنسيات:** وذلك بناءً على المعايير المهنية لدى المؤسسة ولجميع الجنسيات.
 - **وجود رغبة لدى قطاعات مختلفة من المؤسسات:** إن وجود الرغبة لدى المؤسسات أو الشركات يشجع الجميع على وضع الحد الأدنى للأجور وإنصاف العامل.
 - ويجب أن يكون هناك ترابط بين الزيادة في الأجور والزيادة في الإنتاج، حيث وجود حوافز مادية أو معنوية يؤدي إلى وجود زيادة في الإنتاجية وزيادة في الأسعار على السلع والخدمات (Josheski, & others, 2011).
 - ومن وجهة نظر الباحث أن للأجور أهمية كبيرة، حيث تعتبر أحد الأنظمة التي يمكن أن تسهم في تطوير الأعمال وتقديم أفضل الخدمات بما يتناسب مع الأجور التي يستطيع الفرد من قضاء الحاجات الأساسية الخاصة به دون زيادة أو نقص، وهذا يؤدي إلى معرفة الناس حقوقهم المشروعة من خلال نظام معروف.

2.1.10 ملخص المبحث:

يتناول المبحث عن الحد الأدنى للأجور كمدخل عام والمتمثل في تعريف الأجور وأهم العوامل التي تقوم على أساسه وقانون الحد الأدنى للأجور والأجر الذي يحصل عليه العامل في قطاع الانشاءات والمقاولات، وقانون العمل الفلسطيني وتحديد الأجور فيه وأهمية الأجور بالنسبة للمؤسسات والشركات والأفراد والمجتمع بشكل عام، وأنواع الأجور المختلفة في جميع القطاعات الاقتصادية وخاصة قطاع المقاولات، والطرق التي تتبعها الدول في تحديد الحد الأدنى للأجور ومبررات تحديد الحد الأدنى لها.

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة في تطبيق الحد الأدنى للأجور

2.2.1 مقدمة:

الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل الجهد الذي يقوم به بحيث يغطي تكاليف المعيشة الخاصة به، حيث أن هناك العديد من العمال الذين يعملون في قطاعات مختلفة لا تغطي التكاليف الذي يستطيع العامل من خلالها تغطية التكاليف اليومية الخاصة به، فيتقوم المؤسسات من نفسها بوضع قانون خاص بها، أو تستغل الوضع الاقتصادي المترهل في قطاع غزة خاصة بإعطائه مبلغ من المال الزهيد الذي لا يقارن بما يبذل العامل من جهد بدني أو ذهني، لذلك كان هناك الكثير من الخلافات التي نشبت بين العمال وأصحاب العمل بسبب تدني الأجر التي يتقاضاها العمال.

2.2.2 العوامل المؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور:

تم وضع قانون الحد الأدنى للأجور في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، إلا أن قوانين الحد الأدنى للأجور كثيراً ما لا تغطي أجور العمال الذين يعملون في حرف أو صناعة يملكونها، أو الذين يعملون في الشركات والمصانع الصغيرة، فهناك حد أدنى غير رسمي للأجور في بعض البلدان الأوروبية من خلال الاتفاقات المتبادلة بين النقابات وأصحاب الأعمال (عيسى، 2015م).

وذكرت دراسة (ناصر، 2004م) بوجود العديد من العوامل التي تؤثر على نظام الأجور في أية منظمة أو منشأة أو بلد من هذه العوامل (القوانين واللوائح الحكومية الصادرة عن السلطة الحاكمة، أو النقابات العمالية ومدى فعاليتها، والمستوى السائد للأجور والقوة الاقتصادية للمنشآت وقدرتها على الدفع، والعرض والطلب على الأيدي العاملة).

إن اعتماد سياسة الحد الأدنى للأجور في الدول النامية وخاصة الدول العربية يشير إلى توجه تلك البلدان إلى تطبيق الحد الأدنى للأجور، فرغم ذلك إلا أنها تواجه عدة عقبات من شأنها أن تحول دون ذلك، فيجب على الحكومات التدخل لدعم تلك السياسات دون التشاور مع الأطراف الانتاجية الأخرى (Boeri, 2009).

فهناك العديد من العوامل التي تؤثر على تطبيق الحد الأدنى للأجور والتي تحول أحياناً دون تطبيق هذا القانون الذي يكفل حق العامل أو الموظف من اكتساب حقه بعد تقديم الجهد

المطلوب منه، أو الاستغلال الذي تسعى له بعض المؤسسات أو القطاعات بسبب غياب المسؤولية أو حاجة العامل للأجر الزهيد، والتي تتمثل في:

2.2.3 المنافسة:

المنافسة هي تزاحم أصحاب العمل سواء كانوا تجاراً أو أصحاب مهن أو غيرهم على ترويج المنتجات أو الخدمات من خلال اكتساب أكبر عدد من الزبائن أو العملاء وأن يحقق هذا التنافس بأمانة وشرف وفق القانون والعادات التجارية، والذي يؤدي بدوره إلى ميزة للمستهلك أو الزبون أهمها تخفيض الأثمان وارتفاع قيمة النقود وجودة المنتج والتي بدورها يؤدي إلى زيادة في الرفاهية وازدهار التجارة للجميع (الشناق، 2010م).

فالإسلام دعا إلى المنافسة في السوق الاقتصادي ولكن في المقابل دعا إلى الرفق والأناة مع سياج من القيم والأخلاق والسلوك القويم الذي يحيطها والابتعاد عن الكيد والأذى الذي يؤدي إلى إخراج المنافس من السوق أو أكل حقوق الآخرين وتحسين نوعية المنتج الذي يسعى المنافس لتحسين منتجه عن غيره دون انقاص كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم: إن الله يحب إذا عمل العبد عملاً أن يحسنه ويتقنه (الهيبي، 2007م).

فهي إحدى الوسائل التي تحقق الرفاهية والنمو الاقتصادي للمجتمع، فالتزاحم في المشروعات والبحث عن الارتقاء والنمو يؤدي مباشرة إلى مزيداً من التطور والازدهار في المجتمع (المعهد العربي للتخطيط، 2003م).

إن تحقيق المنافسة التي تحقق الربح للجميع يمكن أن يتم العثور عليها بشكل خاص في المناشدة الحقيقية للحق في العمل، وإن خطة دعم الدخل في فرنسا سميت الحد الأدنى لدخول السوق، لأن ذلك ليس فقط هو ببساطة تحقيق الحد الأدنى من الدخل ولكن أن يتم ذلك من خلال الإنتاج (Declerk, 2001).

فالمنافسة في حد ذاتها خير وفيه نفع لأنها توجد التوازن بين الإنتاج والاستهلاك وتسمى من خلالها الشركات والمؤسسات إلى جودة أعلى في المنتج ويؤدي ذلك إلى خفض في الأسعار وتعمل على تحفيز التقدم التكنولوجي والصناعي، ولكن إذا انحرفت تلك المنافسة فإنها لا تعد وسيلة جيدة ويكون ذلك خطراً على العمال والعملاء بسبب التنافس غير الشريف بين تلك الشركات وغيرها، ويلاحظ أن هناك عدم التزام لدى بعض العاملين داخل المنشآت والذين يسعون للتنافس مع أرباب العمل حين الانتهاء من عملهم مما يؤدي إلى وجود خلل وفجوة كبيرة بين الأجور المحددة في الشركة الأم والشركة المنافسة الجديدة (السبك، 2006م).

وتتأثر القدرة التنافسية للمنتجين في فلسطين بشكل كبير بارتفاع الأجور وأسعار مستلزمات الإنتاج وخاصة بالمقارنة مع غالبية الدول العربية، وأن هناك سياسات يمكن الاعتراف بأن الدعم المباشر وغير المباشر التي تقوم بها الدول العربية والأجنبية تشكل عقبة أمام القيام بتجارة حرة، ويجب أن يكون هناك اتفاق موضح يضمن التكافؤ في المنافسة مع المنشآت الاقتصادية (أبو القمصان، 2005م).

وتعتمد تنافسية القطاع الخاص على عوامل عدة، منها البنية التحتية، والتطور التكنولوجي، والتعليم، وقدرة المنشآت على التطور والاستفادة من التطورات العالمية في مجالات الإدارة والتكنولوجيا، والبيئة الاقتصادية المستقرة، والبيئة القانونية المواتية (ماس، 2007م).

ويتعرض قطاع المقاولات لخسائر فادحة نتيجة عدم وجود تقييد بالقوانين الصادرة من وزارة الأشغال العامة التابعة للسلطة الفلسطينية، وخاصة التي تتعلق بالمناقصات وقوانينها حيث لا تتقيد الشركات بالمناقصات وعدم وجود المنافسة الشريفة بين الشركات وقبولها بعطاءات بأقل التكلفة والذي ينتج عنه انهيار هذا القطاع واستقطاب عمال غير مهرة وبأجور قليلة وبأقل الأسعار (عفيفة، 2000م).

ويجب على أصحاب المقاولات أن يبذلوا المزيد من الجهد المتواصل والتطور والالتزام بالمبادئ العلمية التي تؤثر على استمرارية عمل الشركة، حيث أن التزام الشركة بتلك المبادئ يجعل من الشركة ذات طابع ناجح وسمعة طيبة رغم الصعوبات الكثيرة التي يمكن أن تواجهها الشركة نتيجة للتقدم العلمي والفني ومتطلبات المجتمع المتطورة (المزبودي، 2003م).

وواجهت صناعة البناء والتشييد في فترات متعددة عدة تحديات نتيجة لتزايد الطلبات المستمرة من قبل العملاء على أن يكون المنتج بجودة عالية وبأقل تكلفة ووقت ممكن في الإنجاز، وهناك طموح لديه أن يكون هذا المنتج قابل للتشغيل أو التغيير طبقاً لتغير الظروف المختلفة (إبراهيم، 2001م).

وقد حث علماء الاقتصاد على ضرورة أن يكون النمو والزيادة في الأجور مقترن بزيادة في الانتاج، وخلاف ذلك قد يؤدي إلى ارتفاع في تكاليف الإنتاج وهبوط في الميزة التنافسية للقطاعات المختلفة وخاصة الإنتاجية، مما يؤدي إلى انخفاض في نسبة النشاطات الصادرة التي تعزز النمو الاقتصادي وخاصة في الدول الاقتصادية الصغيرة مثل فلسطين وخاصة قطاع غزة (الفلاح، 2016م).

وقد تفسر بعض الفروق الظاهرة في الأجور ونتيجة لغياب المنافسة الكاملة سواء على المدى البعيد أو القريب وبوجود تباين واضح حيث تسعى بعض الشركات لخفض الأجور من

أجل استيعاب أعداد أكبر من العمال للعمل في الشركات مع تخفيض الأسعار على المنتج دون النظر إلى جودة المنتج (الخولي، 2003م).

وحيث أصبحت المنافسة متاحة للجميع وليس بشكل كبير، فإن المشكلة الأخلاقية الأساسية التي أثارها النظام الرأسمالي هو أنه أتاح للجميع للدخول في منافسة مريحة، وهذه المشكلة عقدت الأمور بشكل لا يمكن حله، وظهرت خطط بصبغة أخلاقية وهي بعيدة عن الأخلاق في المنافسة (فارو، 2005م).

2.2.3.1 طرق تحقيق المنافسة (الشيخ وبدر، 2004م):

يمكن أن يتم تحقيق التنافس من خلال عدة طرق:

1. الكفاءة المتوقعة: من خلال هيكل تنظيمي مناسب وإعداد خطط استراتيجية وأنظمة جيدة تساعد في تحقيق كفاءة مميزة مقارنة مع الآخرين.
2. الابتكار: القيام باختراع طرق جديدة وابتكارات لمنتج وبيع جيدة يميز المؤسسات الإبداعية والقيادية عن غيرها في تقديم المنتجات.
3. الإستجابة لمتطلبات الجمهور: من خلال التركيز على احتياجات المستهلكين والاهتمام بتنويع الخدمات المقدمة وتكيف العملاء لها ومواكبة التطورات التكنولوجية والتعليمية لتغطية جميع الأذواق بمختلف الشرائح العليا والمتوسطة والذي يميز الشركات عن بعضها البعض.

2.2.3.2 أنواع التنافس بين المؤسسات: (الغزالي، وديع، 2003م):

هناك عدة أنواع للتنافس بين المؤسسات نذكر منها:

1. التنافس النوعي: وتشمل العديد من الأنشطة والابداعات التي تقدمها المؤسسات ذات الجودة العالية وهي الأكثر مناسبة للمستهلك حتى لو كان سعرها أعلى سعر من السلع التي تنافسها.
2. التنافس غير السعري: فإن العديد من المؤسسات لديها معرفة بالعديد من العوامل غير السعريّة وهذا يدل على وجود الجودة قبل التحدث عن الأسعار.
3. التنافس على التكلفة: فهي تشمل الشركات التي تكون لديها القدرة على تصدير سلعتها إلى الجمهور بصورة جيدة مع وجود إقبال على منتجاتها الخاصة.
4. التنافس التقني: يكون التنافس على أساس تقني عالي.

ومن وجهة نظر الباحث يرى أن للمنافسة بين الشركات لها دور كبير في جودة وتطوير العمل إما بالشكل الإيجابي أو بالشكل السلبي، فأما بالشكل الإيجابي يؤدي إلى وجود

اختلاف في الأسعار لصالح الزبون، أما بالشكل السلبي فإن ذلك ربما تخفيض الأسعار يؤثر على جودة المنتج.

2.2.4 نظام الضرائب:

إن أهمية الضرائب تكمن في أنها أحد المصادر الرئيسية لإيرادات الدولة، فهي تستخدم في الإنفاق على الخدمات المقدمة لمراكز ومنشآت الدولة لتحقيق الخدمة التي تقدمها للمجتمع، فهي ملائمة للجميع حيث أنها تكون عادلة للجميع وتقبل من الممولين فلا يعتبرونها بأنها عبئاً أو عقوبة عليهم (نور والشريف، 2002م).

ويرتبط النظام الضريبي في فلسطين وغيرها من الدول بالنظام السياسي والاجتماعي والقانوني؛ حيث تتغير الأنظمة والقوانين بتغير النظام السياسي في الدولة كما حدث في فلسطين مروراً بالنظام البريطاني إلى النظام الإسرائيلي إلى نظام السلطة الوطنية الفلسطينية حتى يومنا هذا (جريدة المحاسبين، 2016م).

فالضرائب هي فريضة مالية يلتزم بها أصحاب الشركات أو الأعمال أو الأموال بشكل عام على أدائها إلى الحكومة أو الدولة أو الجهاز الذي يتبع للسلطة أو الحاكم لتحقيق النفع العام، فهي اقتطاع جزء من المال الخاص إلى الدولة لاستخدامها للمنفعة العامة بصرف النظر عما يعود على الشخص المقتطع منه المال بالنفع أم لا (سلطان، 2008م).

وأهمية الضريبة على الرواتب والأجور تتبع من أهمية ضريبة الدخل وتطورت ضريبة الدخل على الرواتب والأجور مع تطور ضريبة الدخل لدى السلطة الفلسطينية، حيث أن الأجور تعتبر المصدر الرئيسي للدخل وخاصة لفئات الدخل المحدود، وأيضاً بالنسبة للشركات والمنشآت التي تسعى للربح فهو العنصر الأساسي من العناصر التي تؤثر على التكلفة وعلى أرباحها، ويعتبر بالنسبة للدولة الجزء الهام من نفقاتها وأي زيادة في تلك النفقات يؤدي إلى زيادة في الإيرادات (عامر، 2009م).

وتلعب ضريبة القيمة المضافة أهمية كبرى لموازنة السلطة حيث تشكل أهم وأكبر إيرادات السلطة، وتعتبر أكثر الضرائب عبئاً على المواطن الفلسطيني، ويمكن حسابها من خلال دراسات مسحية لدخل العائلة ومدى انفاقها (جريدة المحاسبين، 2016م).

حيث أن تأثير الضرائب على الأجور محدود في جميع الأحوال نتيجة لتدني في نسبة التزام أصحاب العمل أو الموظفين والعمال يدفع مستحقاتهم الضريبية، وهنا تشير بيانات مسح القوى العاملة للنصف الأول من عام 2015م أن نسبة العاملين الذين يقتطع أصحاب العمل

ضريبة الدخل من رواتبهم يقارب (12%) من إجمالي العاملين في القطاع الخاص، وغالبيتهم من الذين يعملون في المنشآت الكبيرة والمتوسطة مثل قطاع الانشاءات (الفلاح، 2016م). ولكن تشير بعض الدراسات أن تعليق الضرائب تؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية والتصديرية خاصة للقطاع الخاص الفلسطيني وذلك نتيجة لضعف هذا القطاع الذي يعاني من عدم تطبيق القانون المتعلق باستعادة الضريبة المضافة وخاصة في الحالات الاستثمارية الجديدة، فهنا يمكن الإشارة إلى أنه لا يوجد نظام ضريبي فلسطيني لإعادة الضرائب أو تعليق دفعها على المنتجات المستوردة التي تستخدم كمدخلات للمنتجات الموجهة للتصدير (أبو ريده، 2000م).

2.2.4.1 أنواع الضرائب في فلسطين (قباجة، 2011م):

الضرائب في فلسطين تلعب دوراً مهماً وأساسياً في تنمية اقتصاد الدول وخاصة المتطورة منها وأيضاً النامية، حيث تمثل المصدر الرئيس لإيراد موازنة الدولة وتستخدم أيضاً كأداة سياسية لتوجيه اقتصادها مما يؤثر عليه اجتماعياً ونفسياً، وهنا يجب التنويه على ضرورة العدالة في النظام الضريبي والملاءمة والسهولة في التطبيق للحصول عليها لسد احتياجات الدولة للقيام بمشاريعها الحيوية وانعكاسها على الأفراد بشكل عام، ونلخص أهم الضرائب التي تفرضها السلطات الفلسطينية والحكومة الفلسطينية في قطاع غزة والضفة الغربية: أولاً/ الضرائب المباشرة: وتشمل ضريبة الدخل وضريبة دخل الأفراد وضريبة دخل الشركات، وضريبة الأملاك.

ثانياً/ الضرائب غير المباشرة: وتفرض على أنشطة الاستهلاك والإنتاج والاستيراد وعلى العقارات وأهم هذه الضرائب (ضريبة القيمة المضافة المحلية، وضريبة الشراء، وضريبة المقاصة، وضريبة المحروقات، والرسوم الجمركية والمكوس والإنتاج). ومن وجهة نظر الباحث يرى أن نظام الضرائب المتبع في قطاع غزة على الشركات والأفراد غير منصف، حيث أن الشركات يمكن لها دفع الضرائب ولكن الأفراد يمكن استثنائهم من ذلك نتيجة لتدني أجورهم وعدم تطبيق الحد الأدنى لدى الشركات بالشكل المطلوب، فيجب أن هناك تعافي للشرائح الغير قادرة على دفعها.

2.2.5 البطالة:

تعتبر البطالة إحدى المشكلات المستعصية التي تواجه العديد من الدول وخاصة النامية، فهي مشكلة عالمية تشمل الدول المتقدمة وغير المتقدمة، حيث أنها لا تقتصر على مجتمع من المجتمعات ولكنها متفاوتة حسب القوة الاقتصادية التي تمتلكها الدولة، فبسبب الخلل

الاقتصادي تظهر البطالة وعدم الاهتمام بالصناعات وخلق فرص عمل صغيرة أو متوسطة بين الشباب والعمال تزداد المشكلة أكثر فأكثر، لذا يجب مواجهة هذه المشكلة بالحلول الجذرية لها من خلال إعداد الخطط الحالية والمستقبلية وضخ رؤوس الأموال اللازمة للسعي في خلق ظروف مناسبة لعمل الشباب وعدم استغلال العمال في الأعمال الأخرى وخاصة المهن الصناعية والانشائية (الزواوي، 2004م).

تتزايد أعداد البطالة نتيجة لزيادة العرض من القوى العاملة عن الطلب عليها في سوق العمل، فهي ظاهرة عالمية لا تقتصر فقط على الدول النامية بل توجد في الدول المتقدمة بنسب متفاوتة مع تزايد أعداد المتعطلين من الذكور أكثر منها بالنسبة للإناث، وهناك العديد من الأسباب التي تزيد من البطالة في المجتمعات وخاصة المجتمعات الغير متقدمة أهمها الزيادة الكبيرة في النمو السكاني، وتباطؤ معدلات الاستثمار، وتراجع قدرة الاقتصاد الوطني مع تزايد الأزمات السياسية والإغلاق المستمر للمعابر والحدود بين البلدان، والهجرة وعدم التناسب بين الدخول النقدية لغالبية الناس وبين الأسعار السائدة في السوق الذي بدوره يؤدي إلى ضعف القوة الشرائية وبالتالي يؤدي إلى الركود الاقتصادي، وغيرها من العوامل المؤثرة على المجتمعات العربية بالأخص (عمر، 2011م).

ومع ارتفاع معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية بشكل عام وفي قطاع غزة بشكل خاص مع بداية انتفاضة الأقصى واشتداد الحصار على قطاع غزة بعد عام 2007م، حيث فرض الاحتلال الإسرائيلي الحصار الاقتصادي على قطاع غزة، وسياسة إغلاق المعابر التجارية والأفراد بشكل متكرر ومستمر، ومنع الفلسطينيين العمال وعددهم أكثر من (40) ألف عامل تقريباً من العمل داخل الخط الأخضر وتقليص عددهم بشكل كبير إلى أن وصل إلى الصفر، مما أثر بشكل كبير على أجور العمال اليومية والتي تعتبر من أهم مصادر الدخل القومي الفلسطيني على مدار سنوات عديدة (الطباع، 2009م).

"إن التأثيرات الاقتصادية لتطبيق الحد الأدنى للأجور، تعتمد بشكل مباشر على مستواه، ففرض أجر أعلى من مستوى التوازن السوقي يمكن أن يكون له تداعيات اقتصادية واجتماعية سلبية مثل زيادة معدل البطالة وربما زيادة مستوى الفقر، لذلك فإن أهم سؤال يواجه صانعي السياسات يتعلق بتحديد مستوى الأجر الأدنى المناسب" (الفلاح، 2014م، ص11).

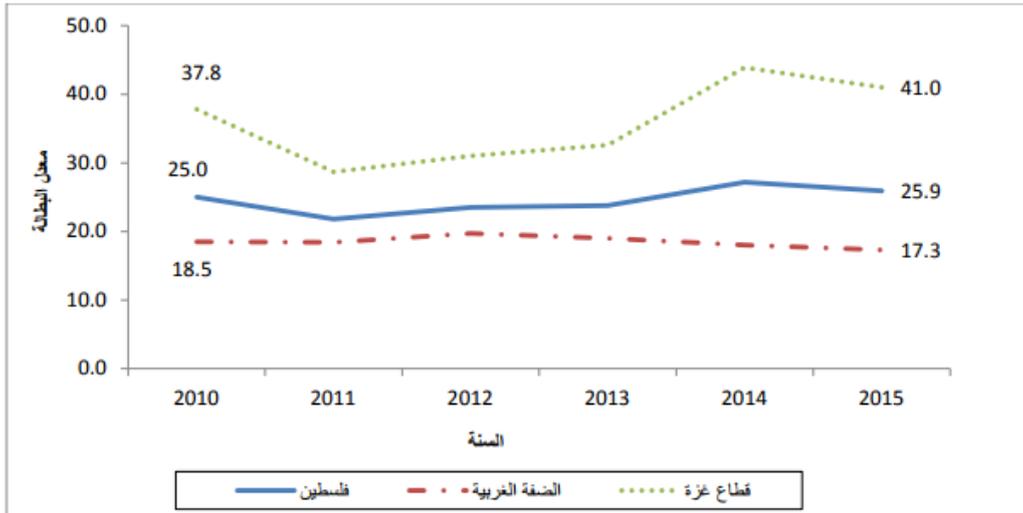
ونتيجة لترهل قطاع الانشاءات بشكل كبير وخاصة خلال السنوات الخمسة عشر الماضية وأعداد العاملين في هذا القطاع والذي يبلغ حوالي (57) ألف عامل وحتى قبل بداية انتفاضة الأقصى (حسب احصاء الجهاز المركزي، 2000م)، أدى لتزايد أعداد البطالة بشكل

كبير خلال السنوات الماضية وذلك بسبب الاغلاقات وعدم دخول مواد البناء كالحصمة والأسمنت.. الخ، هذا الأمر جعل الكثير من شركات المقاولات تلجأ إلى تقليص أعداد العاملين لديها أو حتى الإغلاق الكامل للمنشآت والذي زاد من حدة الفقر والبطالة بين صفوف العاملين. لذلك فإن رأس المال البشري هو أساس التنمية، فإن كان هناك أعداد كبيرة لا تبحث عن عمل ولا يوجد استغلال لهذه الطاقة سينتج عن ذلك عدة مضاعفات اجتماعية وسياسية تكمن في نمو الجريمة والعنف وانعدام الأمن، كما أن عدم وجود دخل لدى الأفراد يؤدي إلى انخفاض المستوى العام للمعيشة وزيادة الأسر الفقيرة، فهنا يكمن حل مشكلة البطالة في ضرورة خلق فرص عمل وزيادة الأجور والاهتمام بزيادة الوعي الثقافي وتقوية الولاء والانتماء لدى الأسر الفلسطينية وأن تسعى الحكومة لخلق بيئة مستقرة سياسياً مما يؤدي إلى الشعور بالاطمئنان واستقرار الوضع الاقتصادي (الأسطل، 2010م).

2.2.5.1 أثر البطالة على الاقتصاد الفلسطيني (الرضيع، 2014م):

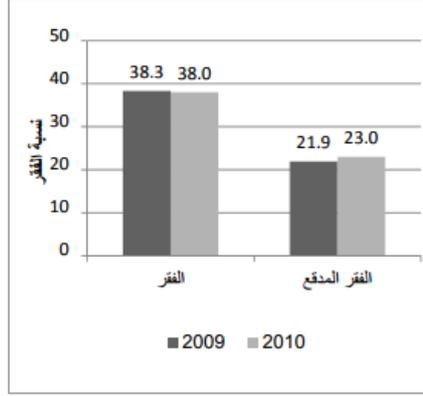
فالبطالة لها عدة آثار اقتصادية يصاب بها الاقتصاد الوطني وتلحق به الخسائر المادية الكبيرة والمتمثلة في حجم الانتاج، فيمكن حصر هذه الآثار في:

- انخفاض دخل الفرد وتدني المستوى المعيشي له.
- هجرة اليد العاملة ذات الكفاءة والمهارة.
- التأثير غير المباشر على الواردات والصادرات والاستهلاك.
- انخفاض حجم الدخل القومي، وزيادة التكاليف الإدارية مع انخفاض في الانتاجية.



شكل (2.1): معدل البطالة في الأراضي الفلسطينية (2010-2015م)

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015م.



شكل (2.2): نسبة الفقر والفقر المدقع بين الأفراد في قطاع غزة (2009-2010م)
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2011م.

2.2.6 الرقابة الحكومية:

إن مفهوم الرقابة يكمن في أنها أداة إدارية تستخدم لضمان سير العمل في الاتجاه الصحيح بمهنية وكفاءة وفعالية، والتي تسعى من خلالها لتحقيق الأهداف المرجوة، أو العمل حسب خطة موضوعة وتعليمات ومبادئ لتحقيق ومعالجة نقاط الضعف والعمل على تصحيحها لتحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، فهي إحدى الأساليب الحكومية التي توفر المعلومات لأصحاب المصالح وفق أسس ومخططات للمساعدة في تحسين الأداء ومساعدة الأشخاص أو المؤسسات لتقويمها (العيساوي، 2016م)، إن الرقابة تعني أن يتم العمل بناءً على أسس معدة مسبقاً وضمن خطة مرسومة وتعليمات صادرة، ويتم تنفيذ تلك التعليمات والخطط وفق الخطة المعدة مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين التي تحكم هذا العمل (حرز الله، 2013م).

فالرقابة الحكومية تعمل على تجميع المعلومات عن المؤسسات والجمعيات والشركات التي تكون مسجلة لديها ضمن سجل تجاري متعارف عليه واتخاذ التدابير والقرارات من أجل مقارنة التنفيذ الفعلي بالمخطط والمعياري الحكومي الموضوع واكتشاف الانحرافات والعمل على معالجتها (الإبراهيم، 2000م).

حيث أن الرقابة الحكومية تكمن مشكلتها الحالية في أن الحكومة أصدرت قراراً بتحديد حد أدنى للأجور ولكنه غير مطبق على أغلبية العاملين، لذلك فهو بحاجة إلى متابعة، فضعف الرقابة الحكومية ودور النقابات العمالية وارتفاع كبير لنسب البطالة أدت إلى وجود ابتزاز وتحايل على القانون وعلى العاملين (مرصد، 2016م).

ورغم أن يرتبط الرقابة تواجه سوء فهم لدى البعض، إلا أن هناك الكثير الذين ينظرون إلى أن الرقابة على أنها تقيد الحرية، وبالتالي فهي أمر غير مستحسن وغير مرغوب بها، ولكن

في الواقع العملي يثبت عكس ذلك تماماً، وهناك العديد من الأفراد الذين يحتاجون ويرغبون في الرقابة لتحقيق العديد من الأهداف وخاصة استمرار التنظيم والمساعدة في البقاء (Dunkan, 1993)، ويجب أن يكون هناك دور فعال وضروري للرقابة الحكومية على جميع الأسواق في السوق المحلي، حيث يحتاج الفرد للعديد من المنتجات والسلع الغذائية الأساسية، وعلى الحكومة تكثيف الرقابة من أجل عدم وجود تلاعب في الأسعار التي لا يستطيع العامل من تغطيتها بسبب الأجور المتدنية (صبيح، 2015م).

وزارة العمل وتطبيق الحد الأدنى للأجور:

تسعى وزارة العمل ومن خلال دائرة التفتيش والرقابة التابعة لها القيام بحملات توعوية حول الحد الأدنى للأجور، وخاصة عمالة الأحداث والأطفال في كافة المحافظات وبالأخص محافظات الضفة الغربية، وتستهدف هذه الحملة التوعوية التفتيشية العديد من القطاعات، وتشمل: الأطفال والأحداث العاملين في المناطق الصناعية والأسواق، وقطاع الخدمات (السكرتاريا في مكاتب المحامين والمهندسين والأطباء)، وكذلك قطاع الزراعة، الأمر الذي يعرضهم للاستغلال من قبل أصحاب العمل، سواء من ناحية الأجور أو ساعات العمل الطويلة جداً، وكذلك لزيادة الوعي بين العمال وأصحاب العمل بأحكام قانون العمل الفلسطيني، لا سيما نظام عمل الأحداث وقرار الحد الأدنى للأجور، في ظل عدم التزام بعض قطاعات العمل بتطبيق هذا القرار، كما وتسعى الوزارة لإلزام أصحاب العمل بعدم تشغيل الأحداث بالأعمال الخطرة والضارة بالصحة، عملاً بقرار الحكومة، وتطبيق قرار الحد الأدنى للأجور واتخاذ الإجراءات القانونية الرادعة بحق المخالفين.

2.2.6.1 أهداف الرقابة الحكومية وكيفية تحقيقها (أبو عياش، 2000م) :

يمكن للرقابة الحكومية تنفيذ الإجراءات الصادرة وذلك من خلال تحديد الأهداف على المدى القريب والبعيد من أجل تعزيز قوة الردع على لمخالفين من أصحاب العمل الغير ملتزمين بالمعايير والقرارات الحكومية الصادرة من الجهات المختصة وخاصة وزارتي العمل والاقتصاد للمحافظة على قانون يحفظ حق العمل والعمال، ويمكن تحقيق عدة أهداف من خلال الرقابة أهمها:

1. تعزيز كفاءة العمل.
2. تشجيع الالتزام بالسياسات والقرارات الصادرة عن الحكومة.
3. حماية المؤسسات وأصحاب العمل والعمال على حقوقهم من التلاعب.

ويمكن تحقيق الرقابة بعدة وسائل:

1. الإشراف الدقيق على الأفراد والمنشآت بكافة الوسائل المتاحة وتحديد المسؤولية للسلطات المختصة.
2. التأكد من الأداء وسلامته من خلال تنسيق البيانات والمعلومات وإرسالها للمستويات الإدارية العليا.
3. الإجراءات الوقائية والتي تحمي المنشأة وأصولها من الضياع، وذلك بتوفير الأدوات الوقائية وحماية أصول المنشأة من التلف أو السرقة سواء كان مادياً أو أصول تابعة للمنشأة.

2.2.7 الدور النقابي:

التنظيم النقابي هو الذي يربط العمال ببعضهم البعض من خلال نظام اجتماعي عمالي ومن خلاله يتحقق عدة مصالح لتلك الطبقة من العمال ويؤدي إلى الحفاظ عليها ودعمها بكافة الأنشطة والفعاليات التي يقوم بها التنظيم، ويحكمه مجموعة خاصة من اللوائح والقوانين التي تحدد الأساليب والوسائل والأهداف والعمل على تحقيقها (حسن، 2001م). وقد برزت نقابات العمال في فلسطين لتقديم الخدمات لشريحة العمال للدفاع عنها والحفاظ على مصالحهم وحقوقهم والسهر من أجلها، وكان من أهم تطلعات نقابة العمال في فلسطين: (الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2017م).

- احترام الممارسة الديمقراطية والسياسات والتشريعات الوطنية والتعددية وحرية الرأي والرأي الآخر واحترام قيم الأمانة والكرامة والولاء.
- الشفافية والموضوعية في السياسات الإدارية والمالية.
- الولاء للحركة العمالية الفلسطينية والعمل على تطوير التعليم والشعور بالانتماء.

وتهدف النقابة إلى تحقيق العديد من الأهداف أهمها:

- تنظيم العاملين على أساس مهني والعمل على تحسين ظروف العمل وساعات العمل.
- الدفاع عن العمال في الكثير من النزاعات العمالية ومع أصحاب العمل.
- تقديم الاستشارات القانونية لهم والعمل على تطوير مهارات العمال الإدارية والقيادية.
- رفع مستوى الوعي لدى العمال فيما يتعلق بالقوانين والتشريعات الخاصة بالعمل.
- زيادة وتوعية العمال بالقوانين والتشريعات المحلية والدولية.
- تدريب وتعليم العمال للسعي نحو المشاركة في صناعة القرار والعمل من أجل نشر العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.
- العمل على تقديم خدمات للأعضاء مثل الإسكان والتأمين الصحي وصندوق التوفير.
- تمثيل العمال في موقع العمل واستشارة النقابة قبل التفاوض مع صاحب العمل.

2.2.7.1 مزايا الدور النقابي:

فالدور النقابي له عدة مزايا تكمن في:

تعمل على تحسين ظروف العمل والضغط لرفع الأجور والرواتب والعمل على تخفيض ساعات العمل، وإلزام المؤسسات لترفيه العمال وتقديم وجبات غذائية معينة والمساهمة في التأمين والمعاش لهم ووضع حد أدنى للأجور، وأيضاً تضيف مزايا جديدة للعمال وذلك بزيادة عدد الملتحقين للنقابة وإصدار عضويات لهم وذلك من أجل الضغط على المنشآت أو الشركات الكبرى التي تنتقص من حقوق العمال (حسن، 2001م).
وتقدم الخدمات النقابية لجميع أعضائها من خلال الحصول على العديد من المنافع التي يمكن للعامل أن يلتحق بها مثل (خدمات الحج والعمرة والرحلات الداخلية والخارجية واللقاءات الاجتماعية... الخ) والتي تجعل من العامل منفصلاً له ولأسرته (عواد، 2005م).

تخوض نقابتين أوروبيتين (ناهرونغ-غينوس وغاشناتن) حملة منذ عام 2006م من أجل فرض حد أدنى للأجور يضمنه القانون، ويطالبون بمبلغ (8.50) يورو للساعة الواحدة، وهناك توجه لدى بعض القطاعات بوضع أجور أعلى من هذا المبلغ، هذا يكمن في قوة النقابات التي تخوض المعركة جنباً إلى جنب مع العامل المضطهد في العمل (دوفرين، 2012م)، ويرى بعض العلماء الاقتصاديين أنه يمكن أن ينشأ إنحرافاً بين الزيادة في الإنتاج والأجور نظراً لوجود تدخلات حكومية صارمة ومرتبطة برفع الحد الأدنى للأجور عن مستوى يقترب من معدل الأجر السوقي وتوسيع دور النقابات العمالية وإصرارها على رفع الأجور دون الاهتمام أو النظر إلى معدل الزيادة في الإنتاج، وللنظر إلى الحالة الفلسطينية نرى أن هذه القيود محدودة للغاية بسبب ضعف التمثيل النقابي للعاملين وسعيها إلى تطبيق القانون المتعلق بوضع حد للأجور في الأراضي الفلسطينية وخاصة قطاع غزة (الفلاح، 2016م).

2.2.8 ملخص المبحث:

تم التطرق بإيجاز لأهم العوامل المؤثرة في تطبيق الحد الأدنى للأجور وتشمل المنافسة وطرق تحقيقها وأنواع التنافس بين المؤسسات ونظام الضرائب وأنواع الضرائب في فلسطين والمتمثلة في الضرائب المباشرة وغير المباشرة والبطالة وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني، والرقابة الحكومية وأهدافها وكيفية تحقيقها والدور النقابي في القطاع ومزاياه وأهمية وجوده للدفاع عن حقوق العاملين دون التوغل في حقوق العاملين وأصحاب العمل.

المبحث الثالث

واقع الأجور في شركات المقاولات العاملة بقطاع غزة

2.3.1 مقدمة:

قطاع المقاولات من أهم القطاعات العاملة في مختلف أنحاء العالم، فهي التي تقوم بتطوير العمران وإظهار البلدان بمظهر الحضارة الراقية، فبدونها لا تستطيع الدول التقدم في العديد من المجالات التي يجب أن يقوم بها هذا القطاع الهام، بالنسبة لفلسطين وبالأخص قطاع غزة، ويعمل في هذا القطاع العديد من الأيدي العاملة، فهي تشمل قطاع المقاولات العامة وملحقاتها فتشمل (القصارة الخارجية والداخلية، والبلاط والسيراميك، والكهرباء والصيانة، الخشب ورصف الطرق وتجهيز البنية التحتية...الخ).

ويحتل قطاع المقاولات في العالم الدولي والعربي مرتبة مهمة، وهي تعتبر ضمن الأولويات التي تشغل عالم الاقتصاد المعاصر، حيث يتزايد هذا الاهتمام مع تعدد وتنوع المهن والمخاطر التي تحاك به وما أنتجه النظام الاقتصادي الليبرالي التي تغيب عن التجارة منطق الأخلاق والشفافية، والذي أدى إلى تهيمش البعد الاجتماعي وعمق من الأزمات الدولية رغم وجود كثير من الاتفاقيات التي تدعو إلى الحفاظ على كرامة العامل وصونها أثناء مزاوله مهامه في المقالة (الحسين، 2011).

2.3.2 قطاع المقاولات في قطاع غزة:

ويعتبر قطاع المقاولات في فلسطين من القطاعات المؤثرة في الاقتصاد الفلسطيني، حيث تشهد المناطق الفلسطينية بشكل عام وقطاع غزة بشكل خاص تذبذب بين الفينة والأخرى من إعمار وبناء، وخاصة في قطاع غزة بعد الحروب التي تشنها إسرائيل عليه، ورغم ذلك يتكبد قطاع المقاولات خسائر كبيرة لعدة أسباب كثيرة كان أهمها عدم تقييد الشركات المقاولات بقوانين المناقصات وقبولهم بعطاءات أقل من سعر التكلفة (عفيفة، 2000).

وقد شهد هذا قطاع المقاولات توسعاً ونشاطاً كبيراً منذ قدوم السلطة الفلسطينية إلى الأراضي الفلسطينية بعد توقيع اتفاق أوسلو عام (1994م)، والذي بدوره أدى إلى زيادة كبيرة في حركة المهن الصناعية والإنشائية وغيرها من الصناعات المساندة، وعليه كان هناك استثمار كبير في رأس المال الفلسطيني الذي هاجر البلاد إبان الانتفاضة الأولى وما قبلها من تطورات على الساحة الفلسطينية، ويعد استقرار الوضع في الأراضي الفلسطينية أحد الأسباب التي شجعت الاستثمار ورأس المال الفلسطيني على ضخ الأموال في العديد من المشروعات وخاصة

المشروعات الاقتصادية والذي ساهم في توفير فرص عمل لآلاف العمال الفلسطينيين، وتطور هذا القطاع لعب دور مهم في بناء وإعادة إعمار ما دمره الاحتلال خلال تلك السنوات المتراكمة (عطا الله، 2005م).

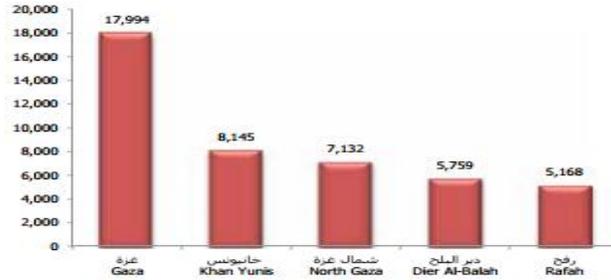
فالعمالة الفلسطينية تمثل إحدى العوامل الرئيسية في دعم الاقتصاد المحلي، حيث وجود العمالة الماهرة يساعد في تشييد المساكن وتطوير المباني العمرانية التي تقوم على استخدام التكنولوجيا والتي توفر في الوقت ذاته المزيد من فرص العمل، وقد تزداد الأجور والرواتب كما زاد حجم المنشأة، ويقل التباين في الأجور في الشركات الكبيرة عنها في الشركات الصغيرة، حيث أن الشركات الكبيرة تدفع أحياناً أجوراً أعلى لنفس العمل والوظيفة عنها في الشركات الصغيرة وذلك بسبب وجود منحى الطلب على العمالة في الشركات الكبرى غير مرن بسبب ممارستهم لقوة تنافسية أعلى والسعي لجلب قوة عمالية أفضل فتقوم برفع الأجور (الخولي، 2003م).

2.3.3 هيكل قطاع المقاولات في قطاع غزة:

إن قطاع المقاولات يعد أحد المهن الموجودة في قطاع غزة، حيث أنها تتطور مثلها مثل أي مهنة أخرى مع تطور العلم والتكنولوجيا، وتعتبر من المهن المهمة التي يجب على صاحبها ممارستها بناءً على أسس وقواعد معينة والذي يضمن لنفسه بعد ذلك التقدم والنجاح والرياح الذي يصبو إليه، فهي من المهن المكتملة لوظيفة الهندسة حيث أنها تترجم عملياً ما يقوم بوضعه المهندسين وتجسيده على أرض الواقع، ولا شك أن أعمال المقاولات تواجه عدة معوقات تحول دون الاستمرار في التطور والتقدم في عملية البناء والإعمار أهمها وسائل التمويل ومتطلبات المجتمع المتطورة، فنجد أن صاحب العمل (المقاول) دون التنسيق بين تلك المهن، ومع تطور مهنة الهندسة أصبح هناك تنسيق بين أعمال المقاولات وإشراف الهندسة بخلفية علمية صحيحة، لذا كان من الضروري وضع أسس علمية لمهنة المقاولات وإدراجها مادة أساسية في مناهج التعليم الجامعي (مزبودي، 2003م).

ويعتمد الاقتصاد الفلسطيني على عدة مقومات فالاستثمار ينعش الاقتصاد الفلسطيني، ولكن ما يعانيه الاقتصاد الفلسطيني من ركود غير مسبوق نتيجة للتطورات الإقليمية والسياسية واستحواذ الاحتلال الإسرائيلي على جميع مقومات الاقتصاد الفلسطيني يؤدي إلى ضعف في جميع المشاريع والقطاعات المختلفة في الأراضي الفلسطينية ومنها قطاع المقاولات الذي يعتبر أحد أهم القطاعات الذي يحتاج إلى تنميته من خلال الاستثمار به وتحريك عجلة الاعمار المستمر الذي يؤدي إلى زيادة في حركة العمل والعمال، فقطاع غزة يعاني منذ سنوات من

إغلاق مستمر للمعابر التجارية والأفراد والعديد من المشاكل المستعصية والمعقدة (نصر، 2008م).



شكل (2.3): عدد المنشآت العاملة في محافظات قطاع غزة حتى عام 2013م

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أطلس تعداد المنشآت في فلسطين، 2012م.

ومن خلال الرسم البياني يوضح أن محافظة غزة هي أكبر المدن التي يتجمع بها العدد الأكبر من المنشآت ومن ثم تليها محافظة خانيونس وهذا يدل على أهمية ومركزية محافظة غزة وحجمها السكاني وأيضاً بالنسبة لمحافظة خانيونس التي تعتبر من المحافظات الكبرى والتي شهد بها إعمار كبير في المرحلة الأخيرة.

2.3.4 نشاط قطاع المقاولات في قطاع غزة:

يعتبر نشاط قطاع المقاولات من القطاعات المهمة وخاصة صناعة البناء والتشييد تعتبر من الصناعات المعقدة والمتباينة بدرجة عالية، وهناك العديد من المؤثرات على عملها وعلى أدائها وعلى استمرارية مشاريعها، فمشاريع البناء في عصرنا أصبح ذو حجم كبير ومعقد بشكل أكبر، فتواجهها العديد من التحديات، فخلال السنوات الماضية واجه قطاع المقاولات في قطاع غزة على وجه الخصوص إلى عدة تجاوزات في الجداول الزمنية والتكاليف الإضافية، والكثير من المعوقات بسبب الحروب وإغلاق المعابر التجارية وعدم انتظام دخول المواد المساندة والأساسية لمشاريع المقاولات المختلفة، فتعرضت لفشل ذريع في تحقيق ما تستحقه من التنمية المناسبة لها (شويكي، 2013م).

جدول (2.1): نشاط قطاع المقاولات (البناء والتشييد) لقطاع غزة، 2013م

البيان	عدد المؤسسات	رأس المال	عدد المشتغلين	قيمة تعويضات العاملين	الاستهلاك الوسيط	قيمة الإنتاج	القيمة المضافة	هامش الربح
شركات المقاولات المسجلة	370	43915	14384	43221	52207	214402	162195	118974

البيان	عدد المؤسسات	رأس المال	عدد المشتغلين	قيمة تعويضات العاملين	الاستهلاك الوسيط	قيمة الإنتاج	القيمة المضافة	هامش الربح
شركات المقاولات غير المسجلة	986	30777	8513	20186	26328	87505	61176	40990
المجموع	1356	74692	22897	63407	78535	301907	223372	159965

المصدر: دائرة الإحصاء، وزارة الاقتصاد الفلسطيني، اتحاد المقاولين، وزارة الأشغال، 2013م.

ويوضح الجدول شركات المقاولات العاملة والمسجلة وغير المسجلة وعدد المشتغلين بها والتعويضات التي يتلقاها العاملين والاستهلاك المتوسط لكل منهم وهامش الربح أيضاً لدى تلك المؤسسات والتي توضح أن الشركات المقاولات المسجلة هي الأكبر والتي تسعى لأرباح متفاوتة غير التي لم تكن مسجلة.

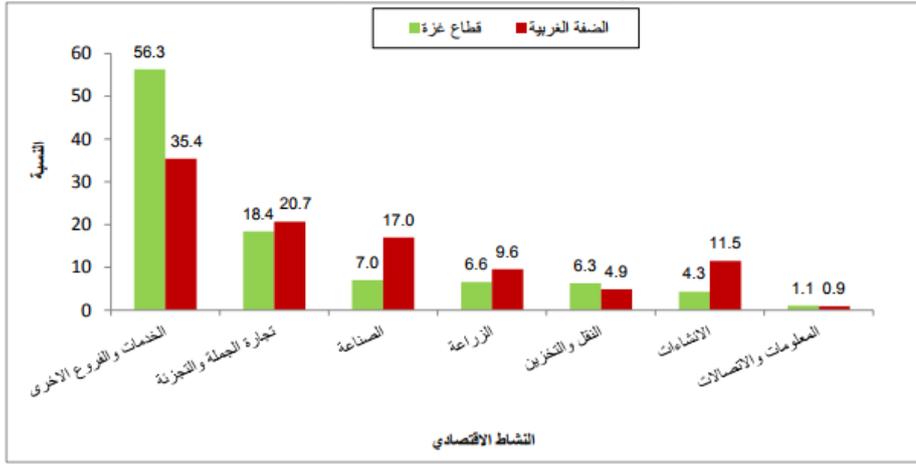
2.3.5 النشاط الاقتصادي في قطاع المقاولات بقطاع غزة:

تشير البيانات إلى نمو الناتج المحلي الإجمالي في الأراضي الفلسطينية خلال الأعوام السابقة بنسب متفاوتة، حيث تركز النمو في الأنشطة الاقتصادية الرئيسية ذات المساهمة الأعلى نسبياً في الناتج المحلي الإجمالي، فقد سجل قطاع الإنشاءات أعلى نسبة نمو خلال العام 2010م عن غيرها في القطاع الأخرى.

جدول (2.2): المؤشرات الاقتصادية حسب المنطقة (2010-2015) بالأسعار الثابتة

2015	2014	2013	2012	2011	2010	
قطاع غزة						
1,825.9	1,709.1	2,012.7	1,905.8	1,781.1	1,513.3	الناتج المحلي الإجمالي
2,480.7	2,484.7	2,391.7	2,568.4	2,332.7	1,864.6	الانفاق الاستهلاكي النهائي *
39.2-	209.6-	100.9	134.5	132.9	212.1	التكوين الرأسمالي الإجمالي
615.6-	566.0-	479.9-	797.1-	684.5-	563.4-	صافي الصادرات من السلع والخدمات
1,820.0	1,760.0	1,701.4	1,644.3	1,588.7	1,535.1	عدد السكان (بالآلاف فرد)
1,002.8	971.1	1,182.9	1,159.0	1,121.1	985.7	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار أمريكي)

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015م.



شكل (2.4): التوزيع النسبي لعدد العاملين حسب النشاط الاقتصادي في الضفة الغربية وقطاع غزة، 2015م.

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015م.

إن المؤشرات الاقتصادية خلال السنوات الخمس الأخيرة توضح نصيب الفرد من الناتج المحلي والذي يقدر (1002) خلال عام تقريباً وأيضاً نسبة الصادرات من السلع والخدمات وعدد السكان والإنفاق الاستهلاكي، ويوضح ن الخدمات والفروع الأخرى في قطاع غزة أكبر منها من الضفة الغربية وهكذا باقي القطاعات الأخرى.

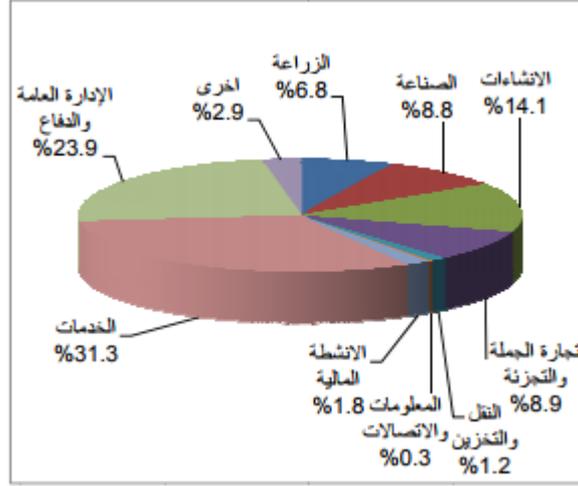
2.3.6 دور شركات المقاولات العامة في تعزيز القيمة الاقتصادية المحلية:

يلعب قطاع الإنشاءات دوراً هاماً وكبيراً في تعزيز الاقتصاد الفلسطيني، وأيضاً يضاف إلى ذلك أن قطاع الإنشاءات يلعب الدور الاجتماعي المتمثل في توفير المساكن والمنشآت والمرافق الخاصة والعامة وغيرها من الخدمات، فقد نلاحظ أن هناك ارتفاع ملحوظ في قيمة مساهمة قطاع الإنشاءات في الناتج المحلي الإجمالي من 2.410 مليون دولار سنة 1994 إلى 1.483 مليون دولار سنة 1999 في الضفة الغربية وقطاع غزة، أي ما يشكل زيادة بنسبة 8.17% أما من حيث الأهمية النسبية لقطاع الإنشاءات، فإن حصته من الناتج المحلي تراوحت ما بين 15% عام 1994، و 9% عام 1999 في قطاع غزة (مكحول وعيطاني، 2003م).

إن وجود قانون يخفض كلفة التشغيل ويحسن مستوى الأجور يؤدي إلى إدارة اقتصادية أكثر قوة ويمكن أن يجعل الاقتصاد أكثر مرونة مما تسعى الكثير من الشركات والمؤسسات لترتيب خطط تقوي من وضعها الاقتصادي ورفع مستوى الأجور وتحسين المحفزات الخاصة بالعمال (دوفرين، 2012م).

فإن الهدف الأساسي لقطاع المقاولات هو إيجاد توازن بين مجموعة من المتناقضات التي يمكن أن يفرضها المجتمع والمحيط الذي تعيشه على حد سواء، فإذا كانت الشركات تسعى

إلى تعظيم أرباحها فقط فسوف يفرض عليها المجتمع مسئوليات متزايدة مثل احترام القانون وحماية البيئة، وهنا بدأت الدول الكبرى الاهتمام بالاستثمار في مجال التنمية المستدامة مثل الولايات المتحدة الأمريكية عكس الدول النامية التي تبحث عن سبل لإدماج هذه المسئولة في إنتاج المقاول (Chauveau, 2001).



شكل (2.5): مساهمة الأنشطة الاقتصادية في الناتج المحلي الإجمالي في قطاع غزة، 2011م
المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2011م.

وتشير بعض الإحصاءات إلى أن إنفاق العالم على قطاع المقاولات في سنة 2000 كان 41.3 ترليون دولار، وكان للولايات المتحدة الأمريكية نصيب الأسد في الإنفاق حيث بلغ مجمل الإنفاق حوالي (819) بليون دولار في سنة 2000م، وفي العام التالي بلغت نسبة الإنفاق حوالي (850) بليون دولار بزيادة نسبية حوالي 3% (Levy, 2002).

جدول (2.3): نصيب العامل من الأجور " لنشاط الإنشاءات" لعام 2015م

النشاط الاقتصادي	نصيب العامل بأجر من تعويضات العاملين بالدولار	نصيب العامل بأجر من الإنتاج بالدولار	نصيب العامل من القيمة المضافة بالدولار	نصيب العامل بأجر من القيمة المضافة بالدولار
أنشطة الإنشاءات	7,507.4	61,877.0	27,084.5	29,382.1
تشديد المباني	6,650.3	59,420.7	25,674.9	27,133.5
الهندسة المدنية	9,936.5	78,344.3	36,731.9	38,251.0
أنشطة التشديد المتخصصة	7,903.3	43,929.5	18,899.4	25,410.0

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016م.

جدول (2.4): عدد المؤسسات والعاملين في أراضي السلطة الفلسطينية لنشاط الإنشاءات 2015م

النشاط الاقتصادي	عدد المؤسسات	عدد العاملين
أنشطة الإنشاءات	564	8,018
تشبيد المباني	264	5,246
الهندسة المدنية	68	1,687
أنشطة التشبيد المتخصصة	232	1,085

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016م.

يوضح جدول (2.4) أن العاملين في قطاع الإنشاءات هي أكثر القطاعات استقطاباً للعاملين، فهذا يدل على كبر حجم قطاع الإنشاءات والأعمال التي تقوم بها تلك القطاعات.

جدول (2.5): عدد المؤسسات والمشتغلين وأهم المؤشرات الاقتصادية في فلسطين

(لنشاط الإنشاءات 2010-2015م)

السنة						المؤشر
2015	2014	2013	2012	2011	2010	
438	587	560	252	536	564	عدد المؤسسات
5754	7222	11290	10177	8,023	8,018	عدد العاملين
42784.3	52431.5	89337.2	71705.5	53,152.2	55,487.2	تعويضات العاملين
379402.5	392046.8	670052.0	666408.2	596,256.7	457,333.2	الإنتاج
202059.2	231307.6	367140.7	387385.9	285,674.5	240,170.0	الاستهلاك الوسيط
177343.2	160739.2	302911.3	279022.3	310,582.2	217,163.2	إجمالي القيمة المضافة
3057.7	4441.8	3256.5	2537.2	3,423.8	1,366.3	التكوين الرأسمالي الثابت الإجمالي

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016م.

2.3.7 أثر الحصار والحروب على قطاع المقاولات:

مع بداية انتفاضة الأقصى عام 2000م، شهد قطاع غزة عدة متغيرات نجم عنها الكثير من الإجراءات الصارمة أثرت بشكل كبير على جميع مناحي الحياة، فتعرض القطاع للعديد من الإجراءات التصعيدية وإغلاقات للمعابر وعدم دخول مواد البناء والتشييد وغيرها لدخول القطاع، وتم فرض حصار شديد وشامل، فأثر بشكل كبير على الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام وعلى قطاع المقاولات بشكل خاص، مما انعكس ذلك على الناتج المحلي الإجمالي. وتعرض قطاع المقاولات في قطاع غزة إلى خسائر متلاحقة وظهرت تلك الخسائر واضحة في مدى مساهمته في إجمالي الناتج المحلي، فوصل إلى أدنى مستوى له في عام 2002م

(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2004م)، فنتيجة للحصار والإغلاق استمرت المعاناة في اقتصاد قطاع غزة، فعملت سلطات الاحتلال إلى تقطيع المدن الفلسطينية وإغلاق الطرق والمعابر وغيرها من الإجراءات التعسفية التي أثرت على هيكل اقتصاد القطاع وحرمان قطاع المنشآت والقطاعات الأخرى من فرص التنمية (شقورة، 2011م).

كما تضررت شركات المقاولات في قطاع غزة من الحروب المستمرة على القطاع والذي يعد من أهم القطاعات الانتاجية حيث يشغل ما يقارب (22%) من الطاقة العاملة في قطاع غزة، كما أن شركات القطاع الخاص تعمل على استيعاب وتشغيل عدد كبير من المهندسين والفنيين، فقد توقفت الكثير من المشاريع العمرانية والتطويرية ومشاريع البنية التحتية نتيجة عدم توفر مواد البناء وقد لحق ذلك الضرر للقطاعات الانشائية المساندة لقطاع المقاولات وتكدبت خسائر فادحة نتيجة لذلك فضلاً عن تلف جميع المعدات والآلات الخاصة بالشركات، حيث تعدد الاحتلال الاسرائيلي تدمير هذا القطاع الهام خلال الحروب الثلاثة على قطاع غزة، وبلغت الخسائر المالية نتيجة الحروب أكثر من (27) مليون دولار حسب تقديرات أصحاب المنشآت، وقد تضررت أكثر من (58) شركة من شركات المقاولات خلال فترة الحرب (غرفة تجارة وصناعة غزة، 2011م).

2.3.8 المنشآت العاملة في مدينة حمد القطرية:

شاركت العديد من شركات المقاولات بقطاع غزة العمل في مدينة حمد القطرية التي بدأ العمل بها منتصف العام 2012م، وقد تم إدخال عدد كبير من أصحاب المقاولات في تلك المشاريع الضخمة لتعم الفائدة على أكبر عدد منهم، فكان هناك تقديم لعطاءات يقدر عددها (8)، وتم السماح للشركات الأجنبية والعربية المصنفة بدرجة أولى في بلدانها للمشاركة في تلك العطاءات (اتحاد المقاولين، 2016م).

حيث جاء مشروع مدينة حمد بعد الحصار الخانق على قطاع غزة منذ عام (2007م)، فأقدمت دولة قطر على التبرع بالعديد من المشاريع الاقتصادية لقطاع غزة، وكان من ضمنها مشروع مدينة حمد القطرية، فمشروع مدينة حمد هو منحة قطرية لمساعدة وإيواء الأزواج الجدد الغير قادرين على السكن وعدم قدرتهم على الاستقرار في مساكن تأويهم، وأيضاً للأسر الكبيرة وعوائل الشهداء وغيرهم، وتم وضع معايير وشروط واضحة مع بداية العمل بالمشروع الذين أقيم على أرض المحررات غرب مدينة خانيونس على مساحة حوالي (126) دونماً، حيث أن هذه الأراضي معظمها تابعة للحكومة في قطاع غزة، ويتكون المشروع من حوالي (53) عمارة سكنية بارتفاع (5) طوابق، تحتوي على قرابة (3000) وحدة سكنية بمساحات مختلفة، ومع

البداء بالمشروع تمكن العديد من العمل في المشروع عبر شركات المقاولات الكبرى التي تسلمت العمل به، وتم توفير ما يقارب (10) آلاف فرصة عمل في قطاع غزة الذي تتفشى فيه البطالة بشكل كبير، إلى جانب ذلك تم توفير جميع متطلبات الحياة داخل المدينة من مراكز خدماتية ومدارس ومحلات تجارية ومساجد تلبي حاجة السكان (ويكيبيديا، 2016م).

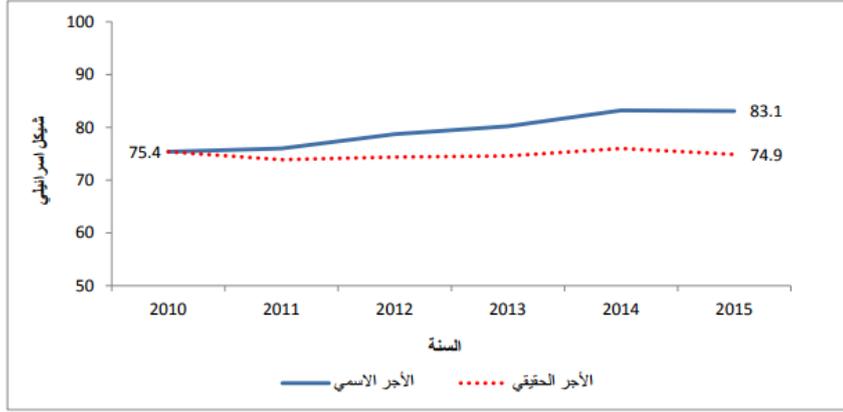
2.3.9 متوسط الأجور اليومية في شركات المقاولات العامة:

حيث أظهرت دراسة (ماس، صرصور، 2006م) أن العاملين في قطاع المقاولات غير المنظم بمعدل (8) ساعات ويزيد يومياً عن أكثر من (95%) وأن العاملين أقل من (8) ساعات بنسبة (4%)، ويعود السبب في هذا التباين إلى عدم انتظام أو التزام العاملين في القطاع غير المنظم بشكل عام بأوقات دوام محددة، ويعملون لحسابهم الخاص في أغلب الأحيان، في حين أن العاملين في قطاع الإنشاءات غير المنظم غالباً ما يعملون بأجر، وهم مرتبطون بالقيود والوقت المحدد من قبل صاحب العمل، بالنسبة لأجور العاملين في قطاع الإنشاءات غير المنظم، فقد أظهرت النتائج تبايناً واضحاً في معدلات هذه الأجور، وقد أظهرت الدراسة بأن (16%) تقريباً من المستهدفين يحصلون على (75) شيكل في حين أن (23%) من المستهدفين أجرهم اليومي يتراوح بين (50-125) شيكل، وتختلف أجور العاملين في قطاع الإنشاءات في الاقتصاد المحلي عن أجور العاملين في قطاع الإنشاءات داخل الخط الأخضر، خصوصاً وأن هناك نسبة مرتفعة من المستخدمين بأجر ضمن هذا القطاع يعملون داخل الخط الأخضر، وتجدر الإشارة هنا، إلى أنه من الممكن أن يكون للتوزيع الجغرافي دور في اختلاف أجور العاملين في قطاع الإنشاءات غير المنظم (ماس، صرصور، 2006م).

جدول (2.6): مؤشرات عمل سوق الأفراد (15) سنة فأكثر حسب المنطقة (2010-2015)

2015	2014	2013	2012	2011	2010	
قطاع غزة						
470.7	443.8	396.2	371.4	341.5	310.7	حجم القوى العاملة (بالآلاف فرد)
276.7	248.4	267.0	256.3	243.6	193.3	عدد العاملين (بالآلاف فرد)
45.3	44.4	41.2	40.1	38.4	36.4	نسبة المشاركة في القوى العاملة (%)
41.0	43.9	32.6	31.0	28.7	37.8	معدل البطالة (%)
61.9	64.0	63.2	64.3	61.6	58.2	معدل الأجر اليومي الاسمي (شيكال)
59.0	62.1	63.0	63.6	61.2	58.2	معدل الأجر اليومي الحقيقي (شيكال)*
6,598.8	6,880.4	7,538.2	7,435.8	7,311.6	7,828.8	متوسط نصيب العامل من القيمة المضافة** (بالدولار / عامل)

- تم ربط معدل الأجر اليومي الاسمي بالرقم القياسي لأسعار المستهلك لملاحظة القوة الشرائية للعامل بالأسعار الثابتة. المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015م.



شكل (2.6): معدل الأجر اليومي الإسمي والحقيقي بالشيكال الإسرائيلي في الأراضي الفلسطينية (2010-2015) المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2011م.

حيث يوضح الجدول والرسم البياني معدل الأجور اليومية لدى العامل الفلسطيني خلال الخمسة سنوات السابقة والتي توضح أن هناك ارتفاعاً بسيطاً من سنة 2010 وحتى سنة 2015 وهذا يدل على الارتفاع في الأسعار وغلاء المعيشة الذي لم يعطى العامل الحق الكامل بنسبة الأجور المرتفعة في الأراضي الفلسطينية وانعدام الاستقرار المعيشي والوظيفي.

2.3.10 معدل ساعات العمل والأجرة اليومية في شركات المقاولات

إن معدلات الأجور في قطاع غزة تختلف من قطاع إلى قطاع، حيث لا يوجد ثبات في عملية توزيع الأجور بين تلك القطاعات، ويعمل العامل الفلسطيني بشكل عشوائي لدى الكثير من المؤسسات دون تحديد أدنى حد أو أعلى حد للأجور.

وتظهر دراسة (الفلاح، 2016م) أن نظام ساعات العمل بالنسبة للعاملين في القطاعات الخاصة أكثر من الحد الأقصى منهم من يعمل أكثر من هو مقرر من الساعات المسموح بها قانونياً والتي تقدر بـ(45) ساعة أسبوعياً، حيث بلغ (5.49%) في الضفة الغربية مقابل (5.33%) في قطاع غزة، وكان ظهور تلك الفروق حسب الجنس في ساعات العمل المطلوبة، وأن نسبة الذكور في الضفة الغربية تبلغ (53%) مقابل (30%) للإناث، أما في قطاع غزة حيث بلغت نسبة الذكور حوالي (36%) ونسبة الإناث حوالي (13%)، وتعود أسباب هذه الفروق إلى القيود المجتمعية والأسرية التي تفرض على الإناث، ولم تظهر الدراسة معلومات كافية عن مدى تطبيق قانون العمل فيما يتعلق بأجر ساعات العمل الإضافية (أي أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل)، إلا أنه من المتوقع أن يكون مستوى الامتثال لهذا القانون متدنياً بالقياس على تدني الامتثال لنظم العمل الآخر (الفلاح، 2016م).



شكل (2.7): عدد العاملين في المنشآت في المحافظات قطاع غزة حتى عام 2013م

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أطلس تعداد المنشآت في فلسطين، 2012م.

من خلال الرسم البياني يمكن القول أن عدد العاملين في محافظات غزة هي أكبر منها من أي محافظة نتيجة للعدد الكبير من المنشآت القائمة في محافظة غزة عن غيرها في المحافظات الأخرى، وأيضاً نسبة الأعمار والمشاريع العمرانية القائمة.

2.3.11 ملخص المبحث وهيكلية الفصل الثالث:

تناول المبحث عن الأجور في شركات المقاولات العاملة في قطاع غزة وهيكلها وعدد المنشآت العاملة وأهم الأنشطة التي تقوم بها والنشاط الاقتصادي في قطاع المقاولات، ودور شركات المقاولات في تعزيز القيمة الاقتصادية المحلية، وتم التطرق أيضاً لأثر الحروب والحصار على عمل تلك الشركات، وأيضاً التركيز على الشركات التي عملت في مدينة حمد القطرية غرب مدينة خان يونس في المحافظة الجنوبية كدراسة حالة عن حالات شركات المقاولات التي عملت هناك، وما هو متوسط الأجور اليومية في تلك الشركات ومعدل ساعات العمل والأجرة اليومية، كما تم توثيق العمل بالبيانات والاحصائيات التي تم الاعتماد عليها من مركز الإحصاء الفلسطيني، وسيتم في الفصل الثالث عرض للدراسات السابقة؛ حيث تنوعت الدراسات ذات العلاقة منها المحلية والعربية والأجنبية، وسيقوم الباحث بعرض مجموعة من الدراسات المحلية ومن ثم التطرق للدراسات العربية، وأخيراً الدراسات الأجنبية وجميعها تحدثت عن الأجور وقانون الحد الأدنى لها.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث الدراسات السابقة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة التي تشمل الدراسات المحلية والعربية والأجنبية، فشملت (8) دراسات محلية و(12) دراسة عربية و(13) دراسة أجنبية، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم.

3.1 الدراسات المحلية:

1. دراسة (صبيح، 2015م) بعنوان: "تحليل العلاقة بين معدلات التضخم والأجور الحقيقية في الاقتصاد الفلسطيني للفترة (2004-2013)".

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين معدلات التضخم ومعدلات الأجور الحقيقية للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على تحليل البيانات الصادرة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ارتباط عكسية قوية ذات دلالة معنوية بين الرقم القياسي لأسعار المستهلك ومعدل الأجور، وأن معدل التضخم في الاقتصاد الفلسطيني يزداد بمعدل أكبر من الزيادة في معدلات الأجور والتي لا تغطي مستوى الحد الأدنى من المعيشة، وخلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة ربط الأجور بغلاء المعيشة، العمل على اتباع سياسات اقتصادية معينة لتحفيز الانتاج المحلي وتوسيعه، وضرورة تقليل الاعتماد على الشيكال الاسرائيلي في جميع المعاملات الاقتصادية، تكثيف الرقابة الحكومية على الأسعار في الأسواق المحلية وإنشاء أسواق شعبية استهلاكية.

2. دراسة (أبو حمدة، 2015م) بعنوان: "محددات الأجور في القطاع الصناعي الفلسطيني - دراسة حالة: قطاع غزة".

هدفت الدراسة لتوضيح أهم العوامل المؤثرة على أجور العاملين في القطاع الصناعي بقطاع غزة خلال عامي (2013-2014)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم استخدام التحليل الكمي لبناء نموذج قياسي لتحديد العوامل المؤثرة في الأجور، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها التعرف على المتغيرات المؤثرة في متوسط أجور العاملين في القطاع الصناعي والتي تمثلت في عدد ساعات العمل اليومية وعدد سنوات التعليم التي تمكن منها العامل، والخبرة في عمله وسنه، وكانت نتائج دراسة العاملين قريبة من بعضها

من حيث تأثير المتغيرات المستقلة، حيث لم يتأثر القطاع الصناعي كثيراً بالظروف التي طرأت خلال العامين وتفسر ذلك بوجود ضعف في القطاع الصناعي، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد أنظمة واضحة للأجور التي تتناسب مع طبيعة عمل الشركات والمنشآت الصناعية، وظروف العمل الخاص بها والمخاطرة التي يمكن أن يتحملها العاملين في تلك المنشآت وأيام الدوام الخاصة بهم.

3. دراسة (فلاح، 2014م) بعنوان: "تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)".

هدفت الدراسة لاستكشاف الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للعمال الذين يتقاضون أجور دون الحد الأدنى، وتوزيعهم الجغرافي في المحافظات الشمالية بالضفة الغربية، والعمل على تقييم مدى امتثال أصحاب العمل لقرار الحد الأدنى للأجور في مناطق الضفة الغربية، كما تناولت الدراسة أهم الأسباب الكامنة وراء ضعف تطبيق القرار بسحب ما تظهره البيانات، واعتمدت الدراسة على بيانات أولية تم جمعها من خلال المقابلات التي أجريت مع ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة وأصحاب العمل والعاملين)، وخلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن نسبة العاملين الذين يتقاضون بأجر دون الحد الأدنى في الضفة الغربية قد بلغت 23% من مجموع العاملين، وأن نسبة العاملين الذين يتقاضون بأجر على صعيد تحصيلهم العلمي دون الحد الأدنى للأجر المطلوب حيث تزداد بانخفاض المستوى التعليمي خصوصاً لدى الذكور، ووجود تفاوت بنسب العاملين أجر دون الحد الأدنى بحسب حجم المنشأة مقاساً بعدد العاملين وخاصة للذكور، وأن وسيط الأجر الشهري للعاملين أجر دون الحد الأدنى يبلغ (1000) شيكل، وتتفاوت هذه الأجور بحسب الجنس، وأن الضعف الشديد الذي اعترى تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور يرجع بشكل أساسي إلى ضعف تمثيل أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية التي يتركز فيها العاملين من ذوي الأجور المنخفضة، وضعف دور النقابات العمالية، وعدم كفاءة آليات التفتيش وندرة المصادر المتوفرة لدى المفتشين في تطبيق العقوبات والتعليمات المتعلقة بقرار الحد الأدنى للأجور، وأوصت الدراسة بضرورة الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل لجنة الأجور الوطنية ومضاعفة الجهود التوعوية بالشراكة مع منظمات المجتمع المدني.

4. دراسة (مساليا وآخرون، 2010م) بعنوان: "الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور".

هدفت الدراسة إلى تحليل أهم الآثار الاقتصادية التي يترتب عليها تطبيق الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية بشكل عام، بالإضافة إلى تقديم الجانب النظري وخوض التجارب الدولية التي تطبق الحد الأدنى للأجور وتحليل تبعاتها على مؤشرات الاقتصاد الكلي، ومدى تأثيرها على الصادرات والواردات وعلى الرفاه الاجتماعي، وقد استخدمت الدراسة المنهجية التي تمثلت في جميع البيانات من المصادر الأولية والثانوية للبيانات، ومناقشة بعض التجارب الدولية التي قامت بتطبيق هذه السياسة، والاعتماد على بيانات المركز الإحصاء الفلسطيني وتحديداً بيانات عام 2008، وقد أظهرت الدراسة بعض النتائج التي توضح أن فرض الحد الأدنى للأجور على المنشآت الفلسطينية ليس بالأمر المستحسن، حيث أن الأجور الأعلى تقلص الطلب على العمالة وتقلص الإنتاج وذلك حسب (الأثر النيوكلاسيكي) أما تحديد الأجور الأعلى يمكن أن تزيد الطلب الكلي وتزيد الإنتاج والذي يتفوق بشكل واضح على (الأثر الكينزي)، حيث أوضحت أيضاً النتائج هو أن الأمر السيء هو فرض عبء أكبر على المنشآت الانتاجية الفلسطينية ويتوجب مساعدة هذه المنشآت عند اقحام تشريعات الحد الأدنى للأجور، وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات أهمها ضرورة استخدام جزء من الموازنة لدعم المنشآت الانتاجية المحلية حتى تتمكن من تطبيق الحد الأدنى للأجور.

5. دراسة (عامر، 2009م) بعنوان: "ضريبة الرواتب والأجور وأثرها على خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية من عام (2004-2007)".

هدفت الدراسة إلى مناقشة وتحليل ضريبة الدخل على الرواتب والأجور وأثرها على خزينة السلطة الفلسطينية للأعوام من (2004 وحتى 2007)، وتم دراسة ضريبة الرواتب والأجور في ظل قوانين ضريبة الدخل التي طبقت في فلسطين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والتحليل الكمي التاريخي لها، وقد خلصت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها تطور قوانين الضريبة المطبقة في فلسطين وأيضاً ضريبة الدخل على الرواتب والأجور حسب تطورات الوضع العام في فلسطين، وأن نسبة الجباية من الضريبة على الرواتب والأجور تراجعت بشكل أكبر للقطاع الخاص لنفس الأعوام، وأن الانفاق على الرواتب والأجور كان الأعلى من بين النفقات الفلسطينية الأخرى وكان على حساب الانفاق على قطاع الاستثمار، وتوصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات أهمها تعديل الشرائح الضريبية وتوسيعها وذلك لزيادة إيرادات الخزينة، وأن يقوم المشروع الفلسطيني بوضع حد أدنى للأجور مرتبطاً بالوضع

الاقتصادي العام وجدول غلاء المعيشة بشكل يضمن مردود إيجابي للخرينة، وتخفيض النفقات الجارية لمنع تضخم القطاع الحكومي وتوجيه نسبة أكبر من النفقات إلى تطوير القطاع الخاص كونه يشكل رافد أكبر لخرينة الدولة.

6. دراسة (الحسون، 2004م) بعنوان: "هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرهما على القدرة التنافسية".

هدفت الدراسة لمعرفة دالتي الأجر وكفاءة الأجر في الصناعة الفلسطينية، حيث أن أهمية الدراسة تتمثل في كون الأجر وتكلفة العمل تشكلان نسبة هامة من تكاليف الإنتاج في الصناعة الفلسطينية، لتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل أهم المؤشرات الاقتصادية المرتبطة بالأجور والعلاقات القائمة بينها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن عام 1999 وجد تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث في الصناعة الفلسطينية، وكان لصالح الذكور، كما يوجد فروقات في متوسط الأجر حسب نوع العمل، وكانت النتائج المقدره لدالة الأجر متمثلة بانخفاض تأثير كل من إنتاجية العمل وحصته في رأس المال على متوسط أجره في الصناعة ككل، وأيضاً هناك تأثير إيجابي للأجر على إنتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية مع تباين التأثير حسب النشاط الاقتصادي، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الأنظمة الإدارية الفاعلة من خلال التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق بنود قانون العمل الفلسطيني، واعتماد أنظمة واضحة للرواتب والأجور التي تتناسب مع طبيعة عمل تلك المؤسسات واهتمام المؤسسات بتحسين راس المال البشري وتطبيق سياسة ضريبية مشجعة للاستثمار.

7. دراسة (نصر، 2003م) بعنوان: "أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني".

هدفت الدراسة للتعرف على أثر الخصائص الفردية وخاصة سنوات التعليم والخبرة على التباين في أجور العاملين الفلسطينيين، وكان هناك عدة فرضيات حول العلاقات المتوقعة للوصول إلى نتائج وإجابات حول علاقة سنوات التعليم والخبرة بالأجور وتأثيرها على الجنس والحالة الاجتماعية ومكان السكن والعمل، وقد تم بناء نموذج قياسي كمي وتم الحصول على البيانات المتعلقة بسوق العمل الفلسطيني من مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام 2000 من مركز الإحصاء الفلسطيني، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معدل العائد على التعليم بلغ 6.7% وسنوات الخبرة كانت ذات تأثير إيجابي على الأجور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لتأثير الجنس على تأثير سنوات الدراسة وسنوات

الخبرة على الأجور، أيضاً بين أفراد العينة لتأثير الحالة الاجتماعية على تأثير سنوات الخبرة على الأجور، وقد أوصت الدراسة بعدة أمور من أهمها ضرورة توجه التعليم لخدمة أهداف اقتصادية، والاهتمام بإعادة تأهيل العمال الفلسطينيين لإمكانية توفير أجور أعلى لهم، وأيضاً تنمية المناطق الريفية وتنشيطها اقتصادياً، وكذلك الحث على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

8. دراسة (أبو هنطش، 2003م) بعنوان: "الآثار الاقتصادية للحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني".

هدفت الدراسة للتعرف على مفهوم الحد الأدنى للأجور، والمعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور، وأيضاً تحديد أهم الآثار الاقتصادية على المستويين الجزئي والكلي والآثار الاجتماعية والعبء المالي الذي سيترتب على تحديد حد أدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم عدد من المقابلات الميدانية مع أصحاب المنشآت ورؤساء النقابات، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كان أهمها وجود تفاوت في تأثير فرض الحد الأدنى للأجور بين القطاعات الاقتصادية، وقد تبين أن أكثر القطاعات تأثراً هو قطاع الخدمات، وأوصت الدراسة بضرورة الإسراع في تشكيل لجان لتحديد الأجور والعمل على تطبيق الحد الأدنى للأجور بطريقة تدريجية في جميع المناطق والقطاعات المختلفة على مستوى الوطن، وضرورة إقرار مجموعة من القوانين الاقتصادية والاجتماعية بالتزامن مع تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال، والعمل على إجراء دراسات تحليلية لواقع الأجور في فلسطين.

3.2 الدراسات العربية:

1. دراسة (العتيبي وآخرون، 2016م) بعنوان: "العلاقة بين الأجور والمتغيرات الاقتصادية الكلية في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (1991-2015)".

هدفت الدراسة لتوضيح العلاقة بين الأجور والمتغيرات الاقتصادية الكلية في المملكة العربية السعودية ما بين الفترة (1991-2015) وأثره على التضخم في المملكة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في شرح مفاهيم التضخم وتحليل بيانات تطورات الأجور والتضخم خلال الفترة المختارة، وتم الاعتماد على الأسلوب القياسي لتحديد أثر الأجور النقدية على التضخم في المملكة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر للأجور على تطور سعر الصرف ووجود علاقة طردية بين المتغيرين ويمكن أيضاً الاستنتاج أن تغيرات الأجور لا تفسر تغيرات سعر الصرف الإسمي، كما يمكن تفسير تغيرات سعر الصرف بالتغير في

الصادرات، حيث يوجد علاقة طردية بينهما عند مستوى معنوية 5%، وأوصت الدراسة بضرورة معرفة لضرورة صانعي القرار في الدولة أن سياسة الأجور لن تمارس أثراً محتملاً على سعر الصرف في المملكة في حال التحول إلى النظام المرن، والعمل على دراسة العلاقة بين الأجور وسعر الصرف الحقيقي في المملكة العربية السعودية.

2. دراسة (مليك، بوشارب، 2016م) بعنوان: "دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في تغيرات الحد الأدنى للأجور وذلك باستعمال معطيات إحصائية مجمعة من مصدري الديوان الوطني للإحصائيات وقاعدة بيانات البنك العالمي للفترة (1970-2014)، حيث تم تحديد الأجر الأدنى الذي يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للعديد من البلدان المتقدمة والسائرة في طريق النمو، وهذا لتأثيره على عدة متغيرات اقتصادية واجتماعية كالفقر، التفاوت الأجرى، الطلب الكلي، العمالة، التضخم... الخ، كما احتل صدارة المواضيع المتناولة من قبل المكتب الدولي للعمل ومنظمة العمل الدولية، التي حددت المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديده، كما أوصت الدراسة إلى ضرورة تعديله في فترات زمنية محددة وغير متباعدة وفق متغيرات اقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك، متوسط الأجور، وذلك من أجل ضمان مستوى معيشي لائق للعامل وأسرته، مع الأخذ بعين الاعتبار الآثار السلبية على مستوى التضخم والبطالة.

3. دراسة (العمرى، حميدات، 2013م) بعنوان: "العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني".

هدفت الدراسة إلى معرفة قطاع الصناعات التحويلية في الأردن والعوامل التي تؤثر في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية خلال الفترة (1985 وحتى 2009)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والمنهج القياسي في الدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين متوسط الإنتاجية وكل من متوسط نصيب العامل من الاستثمار في الصناعات التحويلية وأشارت بوجود علاقة طردية بين متوسط التعويضات والإنتاجية، ووجود أيضاً علاقة عكسية بينه وبين تعويضات العاملين بمعنى أن الزيادة في عدد العاملين ستؤدي إلى انخفاض في متوسط تعويضات العاملين مع افتراض أن التعويضات ثابتة وهذه النتيجة لا تخالف النظرية الاقتصادية، وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على زيادة الأجور في تلك الصناعات مع المحافظة على دور الحكومة في دعم تلك القطاعات وزيادة رأس المال فيها مع

مراعاة محددات الانتاجية والاستثمار يكون هذا القطاع يتمتع بالتنافسية العالية في السوق المحلي والخارجي.

4. دراسة (الغرفة التجارية-جدة، 2013م) بعنوان: "الحد الأدنى لأجور العمالة الوافدة".

هدفت الدراسة إلى تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص باعتبار أن القطاع الخاص يمثل المحرك الرئيس للاقتصاد بالمملكة، وقد تم ذلك بمشاركة أكبر عدد من القوى العاملة لديه في مختلف التخصصات وقطاعات الأعمال التي تم استطلاع رأي قيادتها التنفيذية والتشغيلية للتوصل إلى أفضل النتائج المستهدفة، وقد تناولت الدراسة مفهوم الأجور والأجر وخطط القوى العاملة وتأثر الأجر بالحد الأدنى للأجور، والحاجة لتحديد حد أدنى للأجور، وقد تم تصميم استبانة خاصة بغرض المساعدة، وقد أظهرت النتائج أن معظم المشاركين اتفقوا على تفسير مفهوم الأجر، وأن غالبيتهم اتفقوا على أن الأجر يشمل الأجر المستلم والمدفوعات الأخرى، وأن الأجور هي ركن أساسي للاقتصاد المحلي بالنسبة للقطاع الخاص وأن الحد الأدنى للأجر يفي بمتطلبات المعيشة، وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات وهي إخضاع تحديد الحد الأدنى للأجور لدراسة قياسية وبمعايير فنية عالمية واستقصاء آراء القطاع الخاص في كافة مراحل الدراسات.

5. دراسة (عثمان، 2013م) بعنوان: "أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان"

هدفت الدراسة للتعرف على أهم نظريات الأجور التي تشرح متطلبات تحديد الأجور والعوامل المؤثرة عليها، وتطور سياسة وهيكل الأجور في السودان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تقدير النموذج بواسطة البرمجية (EViews) من خلال طريقة المربعات الصغرى ذات الثلاثة مراحل لأن كل المعادلات ذات تمييز أعلى. وأظهرت النتائج تدني الأجور الحقيقية والذي ينعكس سلباً على كفاءة الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالبطالة لأثرها السالب على الاقتصاد، والعمل على زيادة الأجور بزيادة الانتاج، والعمل على ضرورة وضع سياسة مناسبة لسعر الصرف الذي يؤثر في عرض النقود وبالتالي يؤثر على النظام المصرفي لأنه يؤدي إلى التضخم، وأيضاً أوصت بعدم تمويل الزيادات في الأجور تمويلاً تضخيمياً اعتماداً على زيادة الأسعار التي تؤدي إلى ارتفاع تكاليف المعيشة.

6. دراسة (عودة، 2011م) بعنوان: "محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر".

هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر، ومعرفة تأثيرها على العمالة والوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر ودراسة سياسة التشغيل

وتطويرها عبر المراحل المختلفة لتطور الاقتصاد الجزائري، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الاستنباطي لعرض التطور التاريخي للظاهرة، وبرنامج SPSS بغرض تحليل المعطيات الإحصائية وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها أن نمو الأجور لم يكن ناجم عن التغير في معدلات البطالة بل عن معدلات التضخم ومعدلات نمو الانتاجية، وأن تطور الكتلة الأجرية كان سريعاً ومواكباً لتطور الأسعار ولا يرجى من سياسة تجميد الأجور أي مساهمة في زيادة التشغيل، وأن الاعتماد على معدل البطالة في تفسير فعالية سوق العمل يكون مضللاً والأولى استخدام معدل العمالة للدلالة على فعالية هذا السوق، وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات حيث على السلطات العمومية أن تولي أهمية كبرى لموضوع الأجور وعلى الدولة اتخاذ كافة التدابير التي من شأنها تخفيض معدل البطالة كونه من المتغيرات الأساسية بين النقابات العمالية والحكومات، واعتماد أنظمة واضحة للأجور، وتحفيز العمال من خلال نظام أجور تساهم في تحسين الانتاجية، وتحديد معدل نمو الأجر الوطني الأدنى المضمون مع الأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية للعامل.

7. دراسة (الجباسي، 2011م) بعنوان: "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان".

هدفت الدراسة لقياس أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المديرية التعليمية العامة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات من مفردات الدراسة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها أن أفراد العينة موافقون بشدة على أن الحوافز هي جيدة لهم، وأيضاً موافقين على ثلاثة من الحوافز المادية التي تحسن من أداءهم وهناك موافقة على الحوافز المعنوية المتمثلة في الدروع ورسائل الشكر وغيرها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها يجب أن يرتبط صرف الحوافز فعلياً بمستوى الأداء وإقامة ورش العمل والندوات التي تبحث في كيفية زيادة تأثير تحفيز العاملين والاستمرار في توفير فرص التدريب والتأهيل لهم، وسن اللوائح والقوانين التي تشجع على ممارسة التحفيز والاهتمام بالتحفيز المادي للعاملين، والتركيز على الحوافز المادية والمعنوية ودعمها في لجنة المكافأة الرئيسية لما لها من دور كبير في إيجاد الكثير من الحلول للمشاكل الاجتماعية والمادية.

8. دراسة (الفكي، 2008م) بعنوان: " أثر استراتيجية الأجور والمرتبات في أداء العاملين في شركة سكر كنانة المحدودة في دراسة ميدانية في الفترة 2003-2007م ".

هدفت الدراسة لمعرفة أثر استراتيجية الأجور والمرتبات في أداء العاملين في شركة سكر كنانة المحدودة في دراسة ميدانية في الفترة (2003-2007م)، فمشكلة الدراسة تتمحور حول استراتيجية الأجور والحوافز المالية والمرتبات ومدى أثرها المعنوي على مستوى الأداء للعاملين في الشركة، وقد استخدم الباحث المنهج التاريخي لتتبع المشكلة والمنهج الوصفي لدراسة الحالة والمسحي الاجتماعي للعينة القائمة، واستخدم برنامج SPSS في تحليل النتائج، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير استراتيجي على الأجور والمرتبات من جهة والحوافز المالية والمعنوية على مستوى أداء العاملين في الشركة، وتوصلت الدراسة لعدة توصيات أهمها ضرورة وضع استراتيجية الأجور والمرتبات مع الأخذ في الحسبان العوامل المؤثرة في تحديد الأجور وهي تتمثل في: تكاليف المعيشة، القوة الشرائية، سوق العمل، الإنتاجية.

9. دراسة (عبد الله، 2008م) بعنوان: "محددات أجور خريجي الجامعات في السودان في الفترة 1997-2006م".

هدفت الدراسة لمعرفة محددات أجور خريجي الجامعات في السودان خلال الفترة الواقعة بين سنة 1997 وحتى سنة 2006، وتمثلت مشكلة الدراسة في التباين في أجور الخريجين في السودان في ظل العرض المتزايد والطلب المحدود على الخريجين وخدماتهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستنباطي الاستقرائي والتحليل المقارن في الدراسة، وتم استخدام الاقتصادي القياسي في الجانب النظري، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي كان لها الدور الكبير في تحديد أجور الخريجين في القطاعين العام والخاص، وأن رأس المال التطبيقي والمتمثل في الخبرة له أثر ضئيل على أجور الخريجين في القطاع العام، وأن الخريجين الذين يعملون في الوظائف العليا لهم أجور أفضل من المهن والوظائف الأخرى، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة مراجعة عناصر الأجر في القطاعين العام والخاص لتنسق مع أهداف زيادة الإنتاجية والتوزيع العادل للدخل، وربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات السوق المحلي.

10. دراسة (حسين، 2007م) بعنوان: "سياسات الأجور وعمليات الإصلاح الإداري لهياكل الأجور بالقطاع العام".

هدفت الدراسة للتعرف على مشكلة تدني الأجور في القطاع العام وعدم مواكبتها لمستوى المعيشة للعاملين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام المراجع

والتقارير من المعلومات ذات الصلة والاستبيان الموزع على العاملين بوزارة العمل والخدمة العامة وتنمية الموارد البشرية بوحداتها المختلفة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها تدني الأجور في القطاع العام وعدم كفايتها ومواكبتها لمستوى المعيشة وتأثيرها سلباً على العاملين مما أدى الي انخفاض مستوى الأداء والغياب ودوران العمل والهجرة، وقلة الحوافز وعدم تعميمها لتشمل جميع العاملين، مع وجود مفارقات في الأجور بين وحدات ومؤسسات القطاع العام نتيجة المطالبات الجزئية، ووجود بيئة عمل غير صالحة، وتوصلت الدراسة لعدة توصيات أهمها ضرورة إعداد هيكل موحد يشمل جميع العاملين بالدولة وتقدير الحد الأدنى ليقابل تكاليف المعيشة، ومراجعة حجم القوى العاملة ومراجعة الهياكل التنظيمية والوظيفية وتطوير سياسات وبرامج تشغيل الخريجين وتوجيه الفائض الي فرص تشغيل في تنمية الريف والتعليم والعمل خارج الجهاز الحكومي، وإنشاء جهاز حكومي يعكس مدى رضا العاملين مع أجهزة الدولة في مجال الخدمات، وتقوية مؤسسات التدريب الداخلي ومسح الاحتياجات التدريبية.

11. دراسة (عوض، 2004م) بعنوان: "أثر الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي السوداني".

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي السوداني وذلك لأهمية الاجور وتأثيرها على التوازن الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، كما تلعب معدلات الاجور دوراً هاماً في توزيع الموارد البشرية والاقتصادية، وذلك بافتراض وجود علاقة بين معدلات الأجور في القطاع الحكومي وهجرة الكوادر المؤهلة الي القطاعات الأخرى داخلياً وخارجياً، كذلك وجود علاقة طردية بين الاجر وتجويد الأداء، قسمت الدراسة الي قسمين نظري وميداني، حيث تم توزيع (215) استبانة، واسترد منها (200) استبانة تم تحليلها بواسطة البرنامج الاحصائي (SPSS) اضافة إلى المقابلة الشخصية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ابرزها عدم كفاية الأجور التي يتلقاها العاملين بالقطاع الحكومي، وهجرة الكوادر المؤهلة وأصحاب التخصصات النادرة إلى الدول المجاورة بسبب عدم قدرة هذا القطاع لتلبية احتياجات العاملين وإعطاءهم الأجور الكافية، وخلصت الدراسة بعدة توصيات أهمها ضرورة زيادة وتحسين الاجور للعاملين بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية في القطاع الحكومي بصفة عامة لرفع مستوى الاداء وبالتالي رفع الانتاجية وهذا يؤدي إلى محاربة الفقر والاهتمام بالأداء وتنمية الوعي الاداري لرفع مستويات القدرة الادارية والتنظيمية من أجل النهوض ادارياً ونتاجياً وضبط الأسعار ومراقبتها لمنع التصاعد على حساب الجوانب الاقتصادية للعاملين.

12. دراسة (الدخيل، 2002م)، بعنوان: "الأجور في المنشآت الاقتصادية السعودية ومدى مساهمتها للتغيرات في تكاليف المعيشة".

حيث هدفت الدراسة لمعرفة أجور العاملين في المنشآت الاقتصادية السعودية والعمل على تحليلها في القطاعين الحكومي والخاص وتكاليف المعيشة أيضاً من أجل معرفة العلاقة بينهما، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والقياسي التطبيقي، وقد خلصت إلى نتائج تبين بوجود العلاقة التبادلية القوية بين الأجور بشكل عام وأجور القطاع الخاص على وجه التحديد وبين المستوى العام للأسعار، وأيضاً ارتفاع عدد السكان في المملكة السعودية أسهم بشكل كبير في زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات ومن ثم الارتفاع في مستوى الأسعار للسلع والخدمات في الاقتصاد السعودي، وخلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة وجود دراسات وتقويمات متتابعة لموضوع الأجور في المملكة وذلك من أجل معرفة مدى مناسبتها لمواجهة المتطلبات الحياتية والنفقات المعيشية، والعمل على تعديل الأجور والمعاشات في المملكة السعودية وخاصة فترة التضخم وتشكيل اللجان المختصة لمتابعة الأجور والعمل على تطبيق الحد الأدنى للأجور.

3.3 الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Hänilane, 2017)، بعنوان: "أثر الحد الأدنى للأجور على التوظيف في استونيا".

The Impact of the Minimum Wage on Employment in Estonia.

هدفت الدراسة لمعرفة أثر قانون الحد الأدنى للأجور على التوظيف في جمهورية استونيا، ومدى تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور على العمالة في إستونيا خلال السنوات 2013 - 2016. وقد أظهرت الدراسة ارتفاع الحد الأدنى للأجور بشكل أسرع في السنوات الأربع الأخيرة بمعدل ثابت قدره 10 في المائة. كما حددت النقابات الهدف - وهو الحد الأدنى للأجور الذي يمثل 60 في المائة من الأجر المتوسط، ويمكن أن تكون هناك زيادة في المستقبل في الحد الأدنى للأجور تؤثر على عدد أكبر من العاملين في سوق العمل، ويمكن إيجاد أثر سلبي أكبر على العمالة. واستخدمت الدراسة مصدر البيانات من خلال مسح القوى العاملة في الجمهورية، واستخدمت الفروق بين الاختلافات والانحدارات في مجموعات الأجور استناداً إلى الوضع في توزيع الأجور، وخلصت الدراسة بوجود زيادة في الحد الأدنى للأجور لها أثر سلبي كبير على الموظفين الذين يتأثرون مباشرة بتغيير الحد الأدنى للأجور، وهناك

تأثير سلبي للذين يتلقون تعليماً منخفضاً عن الذين يتلقون التعليم الأعلى بخصوص الأجور، وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة الفوارق في الاختلافات بين العمال وضرورة وضع حد أدنى للأجور في الجمهورية، والعمل على تجنب الاحتكار والاستغلال الجيد للقوى العاملة الاستوائية.

2. دراسة (Casey, 2016) بعنوان: " الحد الأدنى لسياسات الأجور ومعدلات البطالة"

State Minimum Wage Policies and Unemployment Rates.

هدفت الدراسة لمعرفة دور سياسات الأجور والحد الأدنى لها ومعدلات البطالة التي كانت نقطة الخلاف الرئيسية المتمثلة في أن زيادة الحد الأدنى للأجور سيؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة. ومع ذلك، وبما أن الحكومة الاتحادية لا تزال رابدة على اتخاذ إجراءات لزيادة الحد الأدنى للأجور في الاتحادية، فإن عدم المساواة في الدخل في البلاد آخذ في الارتفاع، كما أن القوة الشرائية لمن يعيشون على الحد الأدنى للأجور آخذة في التناقص وأيضاً هدفت الدراسة لتوفير قدر أكبر من الوضوح بشأن العلاقة بين سياسات الحد الأدنى للأجور ومعدلات البطالة من خلال تحليل الانحدار، وتشير النتائج أن معدل البطالة أعلى بنسبة (0.69%)، وهذا يعني أن واضعي السياسات سيتعين عليهم أن يوازنوا المنافع الاجتماعية الاقتصادية المزعومة لفهرسة الحد الأدنى للأجور مقابل الآثار المحتملة للبطالة. وثمة نتيجة رئيسية أخرى هي أنه عندما يتجاوز الحد الأدنى للأجور في الدولة ما يزيد عن 38.45% من إجمالي متوسط الأجر في هذه الصناعة، تبدأ البطالة في الارتفاع بمعدل متزايد. وأن زيادة مستوى التحصيل العلمي للسكان من خلال ارتفاع معدلات التخرج من المدارس الثانوية والتقدم الجامعي ينبغي أن تبقى كأولوية قصوى بالنسبة لواضعي السياسات لأن هذه الدراسة تظهر بقوة أن السكان الأكثر تعليماً هم عدد أكبر من السكان العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور لتقليل آثار البطالة.

3. دراسة (Liu, 2015) بعنوان: " تحليلين تجريبيين لآثار الحد الأدنى للأجور على العمالة"

Two Empirical Analyses of the Minimum Wage Impacts on Employment.

هدفت الدراسة لتحديد آثار الحد الأدنى للأجور على العمالة وفهم أفضل لآثار الحد الأدنى للأجور على العمالة، حيث تم إجراء تحليلين تجريبيين والتي تشكل جوهر الدراسة، وقد قدرت إحدى الدراسات بتأثير الحد الأدنى للأجور باستخدام بيانات استراتيجية لمكافحة الفقر

على مستوى الدولة في الفترة من 1979 إلى 2011، وتستكشف الدراسة الأخرى تجربة طبيعية بسبب زيادة تشريعية في الحد الأدنى للأجور في ولاية ميسوري ولكن ليس في كانساس. وبمقارنة الشركات في منطقة العاصمة كانساس سيتي على جانبي حدود الدولة، ينظر التحليل في آثار الحد الأدنى للأجور على مستوى الشركات والمستوى الفردي لمختلف مجموعات أحجام الشركات والأرباب المختلفة. وتم إجراء التحليل على عدة صناعات واسعة، وخلصت الدراسة إلى أن الحد الأدنى للأجور عموماً يقلل من مجموع العمالة. غير أن آثار سياسة الحد الأدنى للأجور تختلف اختلافاً كبيراً عبر الصناعات وعبر المجموعات، ومن المرجح أن تشهد الشركات التي لا يزيد عدد موظفيها على 10 موظفين والشركات الجديدة بزيادة في العمالة مع زيادة الحد الأدنى للأجور، ويمكن أن يحصل الأشخاص الذين لديهم أجور أعلى من الحد الأدنى للأجور على فرصة متزايدة من هذه السياسة. في المقابل، فإن معظم التقديرات للأشخاص الذين يعملون ساعات قليلة جداً هي ضئيلة. وأوصت الدراسة بضرورة إلقاء الضوء على أهمية التمييز بين الصناعات وبين العمال ذوي الأرباح المختلفة.

4. دراسة (Giotis, 2014) بعنوان: "تأثير العمالة من الحد الأدنى للأجور"

"The Employment Effect of Minimum Wages".

هدفت الدراسة للتعرف على دور أحد أهم العوامل التي تؤثر في العمالة وهي وجود قانون وتشريع خاص بالحد الأدنى للأجور وما مدى تأثيرها على العمالة التي اكتسبت اهتماماً متزايداً خلال العقود الماضية، وقد استخدم الباحث العينة النموذجية من (77) دولة من (18) بلد منذ عام 1992، وخلصت الدراسة لمجموعة من النتائج التي أوضحت أن الحد الأدنى للأجور له تأثير سلبي على البطالة، في حين يرى جانب آخر أصغر أنه يمكن أن يكون هناك تأثير إيجابي، في حين أن هناك جانباً يقول بأن الحد الأدنى للأجور يؤثر على البطالة أو يؤثر بشكل طفيف، وقد اختلف الاقتصاديون عن اتجاه ودرجة تأثير العمالة على الحد الأدنى للأجور، وأن العمالة التي تتجاوز الفئة العمرية يكون التأثير إيجابي مع وجود حد أدنى للأجور عكس الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة، وأن عمالة المراهقين والشباب سلبية بالنسبة لكبار السن، وأوصت الدراسة بضرورة وجود قانون يحمي الحد الأدنى للأجور في تلك البلدان مع الحفاظ على مرونة القانون واختلاف العمل من بلد إلى بلد.

5. دراسة (Afonso & others, 2013) بعنوان: "محددات عدم المساواة في الأجور في بلدان الاتحاد الأوروبي".

Wage Inequality Determinants in European Union countries.

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجود زيادة وعدم مساواة في الأجور في بلدان الاتحاد الأوروبي وذلك لفئة العمال الذين يتطلب لديهم المهارات العالية، وشملت الدراسة (18) دولة من دول الاتحاد الأوروبي خلال الفترة 1997 وحتى 2009، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في معرفة تطور الأجور في تلك الدول، وكما تم استخدام المنهج التحليلي الكمي لكل مجموعة من المجموعات الثلاثة المستهدفة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة طردية بين الأجور الإسمية والأسعار على المدى البعيد، وأن نسبة البطالة لا تؤثر كثيراً على الأجور الإسمية ووجود العلاقة الطردية بين الإنتاجية والأجور الإسمية، وأوصت الدراسة بتوحيد الأجور في بلدان الاتحاد الأوروبي مع عدم وجود تفاوت بين الأجور في بلدان قادة الابتكار التي تستقطب المهاجرين والعمال المهرة.

6. دراسة (Cui, 2012)، بعنوان: "أثر زيادة الأجور الدنيا بين عامي 2007 و 2009 على عمالة الشباب"

The Impact of Minimum Wage Increases Between 2007 and 2009 on Teen Employment.

هدفت الدراسة للتعرف على أثر زيادة الأجور الدنيا على عمالة الشباب بين الأعوام (2007 وحتى عام 2009) بين العمال الأمريكيين المراهقين (الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و19 عاماً)، وقد استخدم الباحث البيانات من خلال المسح السكاني، وظهرت النتائج أن أثر الحد الأدنى للأجور على العمالة العامة في سن المراهقة أمر سلبي، وأن هناك فروق بين آثار العمالة في الحد الأدنى للأجور بين الرجال والنساء في سن المراهقة، وبين العمال المراهقين البيض والسود والآسيويين، وأن آثار العمالة لا تركز على أي مجموعة بعينها. وهناك ضغط متزايد على رفع الحد الأدنى للأجور، وأن عدم وجود حد أدنى للأجور قد يعرقل انتعاش العمالة، مع وجود أثر سلبي لزيادة الحد الأدنى للأجور على العمالة، مما يعني أن زيادة الحد الأدنى للأجور قد تؤدي إلى تفاقم المشكلة القائمة في سوق العمل الأمريكي، وأوصت الدراسة بضرورة وجود قانون للحد الأدنى للأجور وزيارة الأجور والذي سيساهم في انتعاش الاقتصاد المحلي.

7. دراسة (Heinze, 2009) بعنوان: "محددات الأجور على أساس نوع الجنس في ألمانيا-أدلة جديدة لربط بيانات صاحب العمل والموظف".

Determinants of Gender-Specific Wages in Germany New Evidence From Linked Employer-Employee Data.

هدفت الدراسة لمعرفة أهم المحددات المتعلقة بالأجور على أساس نوع الجنس في ألمانيا وذلك من خلال استخدام أدلة جديدة وربطها ببيانات صاحب العمل والموظف، وتولي الدراسة اهتماماً بمعرفة الفجوة في الأجور بين الجنسين ومدى اختلافها داخل المؤسسات. ووجد أن المؤسسات العامة تتصرف في إطار المنافسة القوية في سوق المنتجات بطريقة أكثر مساواة، وأيضاً تتمثل المسألة الرئيسية في الفصل بين الجنسين في الهبات الرأسمالية البشرية وفصل الرجال والنساء في مختلف أنواع المؤسسات كمصادر لعدم المساواة في الأجور، وقد أظهر التحليل أن الفجوة هي الأعلى في توزيع الأجور بين الجنسين، ويفسر ذلك وجود فصل بالشركات فيما يتعلق بالمرأة وهذا أقل نجاحاً وإنتاجية للتفريق بين الجنسين ويسبب الفجوة، وتبين النتائج أنه حتى في فرص التطوع يكون هناك تمييز في الأجور بين الذكور والإناث، وعلى وجه الخصوص، تؤدي ظروف العمل الجذابة إلى انخفاض الأجور في المؤسسات التي تهيمن عليها الإناث، وتوصي الدراسة بضرورة عدم التمييز في الأجور بين النساء والرجال داخل المؤسسات.

8. دراسة (Jegerskait, 2007) بعنوان: " أهمية الحد الأدنى للأجور ومتوسطها وتأثير علاقاتها بما يضمن المستوى الطبيعي للحياة".

The Importance of Minimum and Average Wages and the Influence of Their Relations Ensuring the Normal Level of Life.

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية وجود المكافآت بالنسبة للموظفين والشركاء الاجتماعيين، ومعرفة ما إذا كان الحد الأدنى للأجر ومتوسط الأجر يضمنان المستوى الطبيعي لحياة الموظفين، وبالنظر إلى العلاقة بين المستوى الطبيعي للحياة والمكافأة، فإن تحليل المحتوى وأهمية مبدأ الأجر العادل، وآلية التسوية، وأغراض الحد الأدنى للأجور، وكذلك توزيع متوسط الأجر باعتباره الضمان الخاص لعلاقات العمل، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها ضرورة وضع مبدأ الأجر العادل ومضمون هذا المبدأ الوارد في التشريع بما يكفل مستوى حياة عادية للموظف وأسرته وأيضاً لا ينص التشريع الوطني أو الدولي على تعريف واضح لمستوى الحياة الطبيعية، على الرغم من أنه يعطي المفهوم الرئيسي الذي ينطوي على كمية كافية من

الغذاء والملابس والسكن والاحتياجات الأساسية الأخرى، وينبغي أن يشمل المستوى الطبيعي للحياة في أي حال تلبية الاحتياجات الأساسية، وبالتالي، ينبغي اعتبار مستوى الكفاف معياراً من مستويات الحياة العادية، وأوصت الدراسة بضرورة تسوية الأجور الدنيا والمتوسطة، وتطبيق الحد الأدنى للأجور الذي يعتبر مؤشر مؤثر.

9. دراسة (Wicks-Lim, 2005) بعنوان: "مستوى الأجور وهيكل الأجور المعمول بها: تحليل الآثار المتداعية لقوانين الأجور الدنيا والسائدة".

Mandated Wage Floors and the Wage Structure: Analyzing the Ripple Effects of Minimum and Prevailing Wage Laws.

هدفت الدراسة لمعرفة مدى الآثار المرتبطة بالتغيرات في مستويات الأجور المأذون بها في الولايات المتحدة، وعادة ما يتم النظر إلى آثار التقلب في الأجور لأن أصحاب العمل يقدمون زيادات في الأجور تتجاوز تلك المطلوبة قانوناً من أجل الحفاظ على تسلسل هرمي معين. ومن ثم فإن هذا البحث يتناول مسألة هامة تتعلق بالسياسة العامة، ومعرفة ما هو الأثر الكلي للبيئة المأذون بها في الأجور على أساس هيكل الأجور، وقد تم النظر إلى نوعين من مستويات الأجور المأذون بها، وهي القوانين الاتحادية والحد الأدنى للأجور في الولايات وقوانين الأجور السائدة في الولايات، وقد تم استخدام مقارنة شبه حدودية لتقدير أثر الأجور على التغيرات الحاصلة في الحد الأدنى للأجور في الولايات المتحدة، وتشير النتائج إلى أن قوانين الأجور السائدة تنتج آثاراً محدودة أو معدومة، ويؤثر إلغاء قوانين الأجور السائدة تحديداً على علاوة الأجور النقابية لعمال البناء ذوي الخبرة نسبياً ولا يبدو أنها تدل إلى حد بعيد على العمال الذين يبحثون عنهم، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وضع أجور معقولة لدى العاملين في القطاعات المختلفة.

10. دراسة (Neumark, & others, 2005)، بعنوان: "آثار الحد الأدنى للأجور على توزيع دخل الأسرة".

The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Income.

هدفت الدراسة لمعرفة آثار الحد الأدنى للأجور على توزيع الدخل لدى الأسرة، حيث استخدمت الدراسة بيانات من المسح السكاني لشهر مارس بين عامي 1990 و 2012 لتقييم تأثير الحد الأدنى للأجور على توزيع دخل الأسرة للأفراد غير المسنين، فأظهرت النتائج وجود دليل قوي على أن الحد الأدنى للأجور المرتفعة يقلل بشكل معتدل من حصة الأفراد الذين يقل

دخلهم عن 50 و 75 و 100 في المائة من خط الفقر الفدرالي. وتتراوح مرونة معدل الفقر فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور بين (-0.12 و -0.37)، وأيضاً تأثير تطبيق الحد الأدنى للأجور والذي سيكون أحد أهم عناصر نظام الحماية الاجتماعية سوف يكون أكثر على الأسر التي يقل الدخل لديها عن الحد الأدنى للأجور، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق مثل هذا النظام مع ضمان مخصصات البطالة التي تحل محل نظام الأجور في حالات الذين لم يتقاضوا أي راتب أو تم فصلهم من وظائفهم.

11. دراسة (Emodi, 2004) بعنوان: "آثار الحد الأدنى للأجور في سوق العمل الكندي (1981-2000)".

Minimum Wage Effects in the Canadian Labour Market (1981-2000).

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير التغيرات في الحد الأدنى للأجور على العمالة ومشاركة القوى العاملة والتعليم باستخدام بيانات المقاطعات الكندية للفترة من 1981 إلى 2000، وقد استخدمت الدراسة مقياسين للتعليم هما معدلات الالتحاق ونسب الاستمرار بالتعليم، ويشمل التحليل أيضاً تأثير الحد الأدنى للأجور على المشاركة في العمالة والقوى العاملة لكل من الفئات العمرية للمراهقين والبالغين، ومتغير الحد الأدنى للأجور في تحليل الانحدار هو المعدل الحقيقي للأجور الدنيا للبالغين، ولا تشمل التغطية الحد الأدنى للأجور في الصيغة نظراً لأن تغطية الحد الأدنى للأجور قد اكتملت تقريباً للفترة التي يجري تحليلها، وتبين النتائج أن الحد الأدنى للأجور له أثر سلبي كبير على معدلات العمالة ومعدلات المشاركة في القوى العاملة بالنسبة لمعظم الفئات العمرية والجنس، وكان تأثير الحد الأدنى للأجور على معدلات الالتحاق ومعدلات استمراره ضئيلاً بالنسبة لمعظم الفئات مع نتائج إيجابية لوحظت في معظم الحالات التي تم فيها الحصول على نتائج هامة، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق الحد الأدنى للأجور لجميع الفئات العمرية.

12. دراسة (Hinnosaar & Rõõm, 2003)، بعنوان: " أثر الحد الأدنى للأجور على سوق العمل في إستونيا".

The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis.

هدفت الدراسة لمعرفة أثر الحد الأدنى للأجور على سوق العمل في جمهورية إستونيا، وقد حظي النقاش بشأن الحد الأدنى للأجور باهتمام متزايد في أوروبا بالسنوات الأخيرة، حيث

أن هذا الاهتمام تزايد منذ أن شهدت أسواق العمل الأوروبية تغييرات كبيرة خلال العقدين الماضيين. وبالمقارنة مع بداية الثمانينات، أصبح توزيع الأجور أكثر تفاوتًا، ويعزى ذلك إلى عدم المساواة المتزايدة في دخل العمل جزئيًا، إلى تقلص قدرة العمال على المساومة مع تزايد معدل البطالة. وقد استخدمت الدراسة المنهج التحليل التجريبي، وأظهرت النتائج أن من العوامل التي أدت إلى اتساع الفجوة في الأجور تغييرات في الهيكل المؤسسي وتكوين القوى العاملة. كما أن زيادة المنافسة الدولية والتقدم التكنولوجي هي من العوامل التي تؤدي إلى زيادة التفاوت في دخل العمالة، وفي ضوء تزايد التفاوت في الدخل، تدعم عدة قوى سياسية الأخذ بحد أدنى للأجور كتدبير من تدابير المساواة، وأن هناك ارتفاع في مستويات البطالة في العديد من بلدان الاتحاد الأوروبي، وتشير النتائج إلى أن الحد الأدنى للأجور كان سلبياً وقد أثر على العمالة في استونيا خلال الفترة الزمنية 1995-2000، والتي من المتوقع حدوث زيادة كبيرة في الحد الأدنى للأجور في غضون السنوات القادمة. بينما في الفترة من 1995 إلى 2000 كان الحد الأدنى للأجور أقل من 30 في المائة من متوسط الأجر وأوصت الدراسة بضرورة تخفيض العبء الضريبي على العمال ذوي الدخل المنخفض، وضرورة رفع الحد الأدنى للأجور.

13. دراسة (Bhattara, 2002)، بعنوان: "محددات الأجور والعمالة الوافدة في المملكة المتحدة".

Determinants of Wages and Labour Supply in the UK

هدفت الدراسة لمعرفة خصائص سوق العمل في المملكة المتحدة والتركيز على التفاوت في الأجور وساعات العمل في المملكة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الجانب النظري والتحليل الكمي من خلال برنامج SPSS، واستخدم العينة العشوائية الطبقية باختيار (5500) من الأسر المستهدفة من عام (1991 وحتى 1997)، وأظهرت النتائج بوجود اختلاف الأجور حسب المنطقة الجغرافية داخل المملكة، حيث أن المناطق الكبرى لديها أجور أعلى من المناطق الأخرى، وهناك علاقة طردية بين سنوات التعليم لدى الموظف والأجور التي يتقاضها، ووجود الاختلاف بين الأجور المتعلقة بحسب الإنتاج. وأوصت الدراسة بضرورة تحديد ووضع قانون لمراقبة الأجور في جميع المناطق المختلفة داخل المملكة، وضرورة المساواة في الأجور بين العمال وربط الأجور بالإنتاجية.

جدول (3.1): توضيح للدراسات السابقة والمقارنة من حيث أوجه الاختلاف والتشابه مع الدراسة الحالية

م.	الدراسة السابقة	أهم هدف	أهم نتيجة	أهم توصية	التشابه مع الدراسة	الاختلاف مع الدراسة
أولاً/ الدراسات المحلية:						
1.	صبيح، 2015م	تحليل العلاقة معدلات التضخم وبين معدلات الأجور الحقيقية للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني.	وجود علاقة ارتباط عكسية قوية بين ذات دلالة معنوية بين الرقم القياسي لأسعار المستهلك ومعدل الأجور.	ضرورة ربط الأجور بغلاء المعيشة ووجود قانون الحد الأدنى للأجور، وتكثيف الرقابة الحكومية على الأسعار في الأسواق المحلية.	- تشابهت الدراسة في متابعة الرقابة لدى الجهات المختصة بالحكومة على الأسعار والأجور. - استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	- اهتمت الدراسة بمعدلات التضخم وعلاقته بالأجور في الاقتصاد، دون الاهتمام بقانون الحد الأدنى للأجور. - إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة.
2.	أبو حمدة، 2015م	توضيح أهم العوامل المؤثرة على أجور العاملين في القطاع الصناعي بقطاع غزة خلال عامي (2013-2014).	لم يتأثر القطاع الصناعي كثيراً بالظروف التي طرأت خلال العاملين وتفسر ذلك بوجود ضعف في القطاع الصناعي.	ضرورة اعتماد أنظمة واضحة للأجور إلى تتناسب مع طبيعة عمل الشركات والمنشآت الصناعية	- هدفت هذه الدراسة التعرف على محددات الأجور في القطاع الصناعي. - التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الأجور. - استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	- ركزت الدراسة على القطاع الصناعي. - لم تتطرق للتعرف على قانون الحد الأدنى للأجور.

3.	فلاح، 2014م	استكشاف الخصائص الديموغرافية والاقتصادية للعمال الذين يتقاضون أجور دون الأدنى.	أن نسبة العاملين الذين يتقاضون أجر دون الحد الأدنى في الضفة الغربية قد بلغت 23% من مجموع العاملين.	ضرورة الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور، وتفعيل لجنة الأجور الوطنية ومضاعفة الجهود التوعوية بالشراكة مع منظمات المجتمع المدني.	<ul style="list-style-type: none"> - التطرق لنظام الحد الأدنى للأجور. - استخدام المقابلات في جمع البيانات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطرقت الدراسة لمعرفة الأجور في الضفة الغربية دون قطاع غزة. - عدم معرفة الأجور ومحدداتها في القطاع الخاص وخاصة قطاع الانشاءات.
4.	مساليا، 2013م	العمل على تحليل أهم الآثار الاقتصادية التي يترتب عليها تطبيق الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية بشكل عام.	أن فرض الحد الأدنى للأجور على المنشآت الفلسطينية ليس بالأمر المستحسن، حيث أن الأجور الأعلى تقلص الطلب على العمالة وتقلص الإنتاج.	ضرورة استخدام جزء من الموازنة لدعم المنشآت الانتاجية المحلية حتى تتمكن من تطبيق الحد الأدنى للأجور.	<ul style="list-style-type: none"> - تشابه في التعرف على الأجور وأثرها على الوضع الاقتصادي الفلسطيني. - استخدمت الدراسة المصادر الأولية والثانوية في جمع البيانات. - إجراء الدراسة في مناطق السلطة الفلسطينية بشكل عام. 	<ul style="list-style-type: none"> - اختلفت الدراسة في أنها لم تذكر قانون الحد الأدنى للأجور واقتصرت على تحديد الحد الأدنى دون وضع تشريع لها. - لم يكن هناك دراسة حالة لقطاع معين في الدراسة.
5.	عامر، 2009م	مناقشة وتحليل ضريبة الدخل	تطور القوانين الضريبية المطبقة في	تعديل الشرائح الضريبية وتوسيعها وذلك لزيادة	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة الأجور والقوانين المطبقة في فلسطين. 	<ul style="list-style-type: none"> - استخدام ضريبة الرواتب وسياسة

		على الرواتب والأجور وأثرها على خزينة السلطة الفلسطينية للأعوام من (2004 وحتى 2007).	فلسطين وأيضاً ضريبة الدخل على الرواتب والأجور حسب تطورات الوضع العام في فلسطين. غلاء المعيشة بشكل يضمن مردود إيجابي للخزينة.	- استهداف القطاع الخاص بالنسبة للأجور.	الأجور. - استخدام الدراسة المنهج الوصفي المسحي والتحليل الكمي. - لم يتم التعرف على قانون الحد الأدنى للأجور.
6.	الحسون، 2004م	معرفة الأجر وكفاءة الأجر في الصناعة الفلسطينية. الداتي تفاوتت في متوسط الأجر بين الذكور والإناث في الصناعة الفلسطينية، وكان لصالح الذكور.	ضرورة تطوير الأنظمة الإدارية الفاعلة من خلال التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق بنود قانون العمل الفلسطيني.	- التعرف على سياسة الأجر في فلسطين. - استهداف القطاع الصناعي. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة.	- لم تتحدث عن قانون الأجر في الدراسة. - استخدام قطاع صناعي وليس قطاع إنشآت.
7.	نصر، 2003م	التعرف على أثر الخصائص الفردية وخاصة سنوات التعليم والخبرة على أن معدل العائد على التعليم بلغ 6.7% وسنوات الخبرة كانت ذات تأثير إيجابي على الأجور.	ضرورة توجه التعليم لخدمة أهداف اقتصادية، والاهتمام بإعادة تأهيل العمال الفلسطينيين لإمكانية توفير أجور	- استخدام التباين في الأجر في الدراسة. - التعرف على ماهية الأجر في الاقتصاد الفلسطيني.	- أجريت الدراسة على قطاع التعليم. - استخدام نموذج قياسي كمي في الحصول على المعلومات.

				التباين في أجور العاملين الفلسطينيين.		
		أعلى لهم.				
- الاهتمام بالأجور بالنسبة للمرأة.						
- إجراء الدراسة على الاقتصاد الفلسطيني دون قطاع محدد. - عدم استخدام قانون الحد الأدنى للأجور وأشارت الدراسة لمعرفة الآثار الاقتصادية لذلك.	- استخدام التحليل الوصفي في الدراسة. - استخدام المقابلات في جمع البيانات. - التعرف على الحد الأدنى للأجور.	ضرورة إقرار مجموعة من القوانين الاقتصادية والاجتماعية بالتزامن مع تحديد الحد الأدنى للأجور للعمال، والعمل على إجراء دراسات تحليلية لواقع الأجور في فلسطين.	وجود تفاوت في تأثير فرض الحد الأدنى للأجور بين القطاعات الاقتصادية.	التعرف على مفهوم الحد الأدنى للأجور، والمعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند وضع الحد الأدنى للأجور، وأيضاً تحديد أهم الآثار الاقتصادية على المستويين الجزئي والكلّي والآثار الاجتماعية.	أبو هنطش، 2003م	8.
ثانياً/ الدراسات العربية:						
- التحدث عن العلاقة	- التعرف على تطورات	ضرورة معرفة صانعي	وجود أثر للأجور	توضيح العلاقة	العنبي وآخرون،	1.

<p>بين الأجور والمتغيرات الاقتصادية.</p> <p>- الدراسة تمت في بلد عربي كبير وسوقه مفتوح غير المناطق الفلسطينية التي تنتشر بها البطالة والفقير بشكل أكبر.</p> <p>- استخدام الأسلوب القياسي لتحديد أثر الأجور النقدية في المملكة.</p>	<p>الأجور في المملكة السعودية.</p> <p>- استخدام المنهج الوصفي التحليلي.</p>	<p>القرار في الدولة معرفة أن سياسة الأجور لن تمارس أثراً محتملاً على سعر الصرف في المملكة في حال التحول إلى النظام المرن.</p>	<p>على تطور سعر الصرف ووجود علاقة طردية بين المتغيرين ويمكن أيضاً الاستنتاج أن تغيرات الأجور لا تفسر تغيرات سعر الصرف الإسمي.</p>	<p>بين الأجور والمتغيرات الاقتصادية الكلية في المملكة العربية السعودية ما بين الفترة (1991- 2015) وأثره على التضخم في المملكة.</p>	<p>2016م</p>	
<p>- التركيز على البطالة والفقير والتضخم كأهم متغيرات.</p> <p>- استخدام الأسلوب القياسي في الدراسة.</p> <p>- إجراء الدراسة في فترات زمنية بعيدة.</p> <p>- الحصول على</p>	<p>- التعرف على أهم المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على الحد الأدنى للأجور.</p> <p>- استخدمت الدراسة متغير البطالة متغير هام في إجراء المسح.</p>	<p>ضرورة تعديل الأجور في فترات زمنية محددة وغير متباعدة وفق متغيرات اقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك، ومتوسط الأجور.</p>	<p>وجود عدة متغيرات اقتصادية واجتماعية كالفقير، التفاوت الأجرى، الطلب الكلي، والعمالة تؤثر على الأجور في الجزائر.</p>	<p>تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في تغيرات الحد الأدنى للأجور وذلك باستعمال معطيات إحصائية مجمعة</p>	<p>مليك، بوشارب، 2016م</p>	<p>2.</p>

المعلومات من مراكز إحصائية وبيانات البنك العالمي.				من مصدري الديوان الوطني للإحصائيات وقاعدة بيانات البنك العالمي للفترة (1970-2014).		
<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الدراسة على القطاعات التحويلية. - استخدام المنهج القياسي إلى جانب المنهج الوصفي التحليلي. 	<ul style="list-style-type: none"> - التشابه في بعض العوامل المؤثرة في تحديد الأجور. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة التركيز على زيادة الأجور في تلك الصناعات مع المحافظة على دور الحكومة في دعم تلك القطاعات. 	وجود علاقة طردية بين متوسط الإنتاجية وكل من متوسط نصيب العامل من الاستثمار وأن العوامل المؤثرة في الأجور معبراً عنها بتعويضات العاملين في الصناعات التحويلية.	معرفة قطاع الصناعات التحويلية في الأردن والعوامل التي تؤثر في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية.	العصري، حميدات، 2013م	3.
<ul style="list-style-type: none"> - لم تحدد الدراسة قطاع محدد من القطاعات 	<ul style="list-style-type: none"> - التحدث عن الحد الأدنى للأجور في الدراسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - إخضاع تحديد الحد الأدنى للأجور بدراسة 	أن معظم المشاركين اتفقوا على تفسير	بغرض المساعدة في تطوير	الغرفة التجارية-جدة، 2013م	4.

<p>الخاصة كقطاع المقاولات.</p> <p>- يمثل القطاع الخاص القطاع الرئيس في المملكة العربية السعودية.</p>	<p>- استخدمت الدراسة الاستبانة في جمع البيانات.</p> <p>- طبقت الدراسة على القطاع الخاص كدراسة حالة.</p>	<p>قياسية وبمعايير فنية عالمية واستقصاء آراء القطاع الخاص في كافة مراحل الدراسات وتأييد مجلس الغرف للقيام بالدراسة بدون تكلفة على الغرف التجارية.</p>	<p>مفهوم الأجر، وأن غالبيتهم اتفقوا على أن الأجر يشمل الأجر المستلم والمدفوعات الأخرى، وأن الأجر هي ركن أساسي للاقتصاد المحلي بالنسبة للقطاع الخاص وأن الحد الأدنى للأجر يفرض متطلبات المعيشة.</p>	<p>سياسة الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص باعتبار أن القطاع الخاص يمثل المحرك الرئيس في الاقتصاد بالمملكة.</p>	
<p>- لم تتحدث الدراسة على قطاع المقاولات واقتصرت على التعرف على هيكل الأجر في الدولة بشكل عام.</p> <p>- استخدمت الدراسة برمجية معينة (طريقة المربعات الصغرى).</p>	<p>- التعرف على أهم العوامل المؤثرة على مستوى الأجر في الدولة.</p> <p>- دراسة سياسة وهيكلة الأجر.</p>	<p>بضرورة الاهتمام بالبطالة لأثرها السابي على الاقتصاد، والعمل على زيادة الأجر بزيادة الانتاج.</p>	<p>تدنى الأجر الحقيقي والذي ينعكس سلباً على كفاءة الأداء الوظيفي.</p>	<p>التعرف على أهم نظريات الأجر التي تشرح متطلبات تحديد الأجر والعوامل المؤثرة عليها، وتطور سياسة وهيكلة</p>	<p>5.</p> <p>عثمان، 2013م</p>

				الأجور في السودان.		
<ul style="list-style-type: none"> - التطرق لسياسة التشغيل في الدراسة. - استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الاستنباطي. - الدراسة تمت في دولة كبيرة مثل الجزائر. 	<ul style="list-style-type: none"> - دراسة محددات الأجور في الدولة الجزائرية. - دراسة أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجور. - استخدام برنامج SPSS في التحليل. 	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد أنظمة واضحة للأجور، وتحفيز العمال من خلال نظام أجور تساهم في تحسين الانتاجية. 	<ul style="list-style-type: none"> نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغير في معدلات البطالة بل عن معدلات التضخم ومعدلات نمو الانتاجية. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر، ومعرفة تأثيرها على العمالة والوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الأجر. 	عودة، 2011م	6.
<ul style="list-style-type: none"> - ركزت الدراسة على العاملين في قطاع التعليم في الدراسة دون غيرها. - التعرف على الحوافز أكثر من الرواتب الأصلية وقانون الحد الأدنى للرواتب. 	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة أثر الأجور على أداء العاملين. - استخدمت الدراسة الاستبانة في جمع البيانات. - استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. 	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن يرتبط صرف الحوافز فعلياً بمستوى الأداء وإقامة ورش العمل والندوات التي تبحث في كيفية زيادة تأثير تحفيز العاملين والاستمرار في توفير فرص التدريب والتأهيل 	<ul style="list-style-type: none"> أن أفراد العينة موافقون بشدة على أن الحوافز هي مناسبة لهم. 	<ul style="list-style-type: none"> قياس أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. 	الجباسي، 2011م	7.

		لهم.				
8.	الفكي، 2008م	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على تأثير الأجر لدى العاملين وأهمية رفع الأجر لدى العامل. - استخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات. 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء دراسة ميدانية وخلال فترة محددة. - استخدام المنهج التاريخي والمسحي إلى جانب المنهج الوصفي. - إجراء الدراسة على شركة معينة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على الأجر والمرتببات في أداء العاملين في شركة محدودة. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود تأثير استراتيجي على الأجر والمرتببات من جهة والحوافز المالية والمعنوية من جهة أخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة وضع استراتيجية الأجر والمرتببات والأخذ بالحسبان العوامل المؤثرة عليها.
9.	عبد الله، 2008م	<ul style="list-style-type: none"> - التطرق إلى أهمية الأجر وضرورة تحديد الأجر للعاملين والتباين في الأجر بين الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الدراسة على الخريجين وليس على شريحة العمال وفي قطاع المقاولات بالأخص. - استخدم المنهج الاستنباطي الاستقرائي والقياسي في الدراسة والتحليل. - اجراء الدراسة على قطاعين الخاص والعام. 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على محددات أجر خريجي الجامعات في السودان خلال فترة 1997-2006م. 	<ul style="list-style-type: none"> - رأس المال التطبيقي له أثر ضئيل على أجر الخريجين في القطاع العام، وهناك ازواجية في توزيع الأجر بين الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة مراجعة عناصر الأجر في القطاعين العام والخاص، وربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات السوق المحلي.

<ul style="list-style-type: none"> - طبقت الدراسة على القطاع العام دون القطاع الخاص. - عدم وجود اهتمام في الدراسة القانون الحد الأدنى للأجور. - تطبيق الدراسة على عام دراسي فقط. 	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على سياسات الأجور في الدراسة. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي. - استخدام الاستبانة في الدراسة. 	<p>ضرورة إعداد هيكل موحد يشمل جميع العاملين بالدولة وتقدير الحد الأدنى ليقابل تكاليف المعيشة ويعالج مشاكل الربط والاختناقات ويوفر الحافز المادي للترقية.</p>	<p>تدني الأجور في القطاع العام وعدم كفايتها ومواكبتها لمستوى المعيشة وتأثيرها سلباً على العاملين مما أدى الي انخفاض مستوى الأداء والغياب ودوران العمل والهجرة.</p>	<p>للتعرف على مشكلة تدني الأجور في القطاع العام وعدم مواكبتها لمستوى المعيشة للعاملين.</p>	<p>10. حسين، 2007م</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الدراسة على القطاع الحكومي دون القطاع الخاص. - عدم وجود تعميق للدراسة حول المتغيرات المتعلقة بالبطالة والفقرة والدور النقابي. 	<ul style="list-style-type: none"> - معرفة تأثير الأجور على العاملين. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. - استخدام الاستبانة في الدراسة واستخدام المقابلة الشخصية. 	<p>ضرورة زيادة وتحسين الأجور للعاملين بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية في القطاع الحكومي بصفة عامة لرفع مستوى الأداء.</p>	<p>عدم كفاية الأجور التي يتلقاها العاملين بالقطاع الحكومي، وهجرة الكوادر المؤهلة وأصحاب التخصصات النادرة إلى الدول المجاورة بسبب عدم قدرة هذا القطاع على تلبية احتياجات العاملين</p>	<p>معرفة تأثير الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي السوداني وذلك لأهمية الأجور وتأثيرها على التوازن الاقتصادي والاجتماعي</p>	<p>11. عوض، 2004م</p>

			وإعطاءهم الأجر الكافية.	والنفسى.		
<ul style="list-style-type: none"> - إجراء الدراسة على القطاعين العام والخاص. - استخدم المنهج القياسي التطبيقي إلى جانب المنهج الوصفي التحليلي. 	<ul style="list-style-type: none"> - استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. - التطرق لموضوع الأجر وضرورة وضع حد أدنى للأجر لدى العاملين في المنشآت العامة والخاصة. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة وجود دراسات ومتابعة الأجر في المملكة ومعرفة مناسبتها لمواجهة المتطلبات الحياتية والنققات المعيشية. 	وجود علاقة تبادلية قوية بين الأجر بشكل عام وأجر القطاع الخاص على وجه التحديد وبين المستوى العام للأسعار.	أهمية الأجر لدى العاملين في المنشآت الاقتصادية في السعودية وتحليلها في القطاعين العام والخاص.	الدخيل، 2002م	.12
ثالثاً/ الدراسات الأجنبية:						
<ul style="list-style-type: none"> - أجريت الدراسة على العمالة بشكل عام. - استخدمت الدراسة مسح القوى العاملة لجمع البيانات والمعلومات. 	<ul style="list-style-type: none"> - اتفقت مع الدراسة على دراسة قانون الحد الأدنى للأجر. - التطرق إلى الدور النقابي في تحديد الحد الأدنى للأجر. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة مراعاة الفوارق في الاختلافات بين العمال وضرورة وضع حد أدنى للأجر في الجمهورية. 	زيادة الحد الأدنى للأجر لها أثر سلبي كبير على الموظفين الذين يتأثرون مباشرة بتغيير الحد الأدنى للأجر.	معرفة أثر قانون الحد الأدنى للأجر على التوظيف.	Hänilane, 2017	.1
<ul style="list-style-type: none"> - تجنب الحديث عن قانون الحد الأدنى 	<ul style="list-style-type: none"> - التحدث عن سياسات الأجر في الدراسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجر لتقليل 	أن واضعي السياسات سيتعين	بيان دور سياسات الأجر	2016 Casey,	.2

		والحد الأدنى لها ومعدلات البطالة التي كانت نقطة الخلاف الرئيسية المتمثلة في أن زيادة الحد الأدنى للأجور سيؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة.	عليهم أن يوازنوا المنافع الاجتماعية الاقتصادية المزعومة لفهرسة الحد الأدنى للأجور مقابل الآثار المحتملة للبطالة.	آثار البطالة.	- التركيز على متغير البطالة في الدولة.	- للأجور في الدراسة. - اجراء الدراسة على قطاعات مختلفة. - التركيز على معدلات التخرج والبطالة بين صفوف الطلاب.
3.	Liu, 2015	تحديد آثار الحد الأدنى للأجور على العمالة وفهم أفضل لآثار الحد الأدنى للأجور على العمالة.	أن الحد الأدنى للأجور عموماً يقلل من مجموع العمالة. غير أن آثار سياسة الحد الأدنى للأجور تختلف اختلافاً كبيراً عبر الصناعات وعبر المجموعات.	ضرورة إلقاء الضوء على أهمية التمييز بين الصناعات وبين العمال ذوي الأرباح المختلفة.	- دراسة آثار الحد الأدنى للأجور على العمالة. - إجراء الدراسة على شريحة العمال.	- تمت الدراسة على العمال بشكل عام في جميع القطاعات. - اجراء تحليلين تجريبيين في الدراسة. - استخدام بيانات استراتيجية في الدراسة على مستوى الدولة.
4.	Giotis, 2014	التعرف على دور أحد أهم العوامل التي	أن الحد الأدنى للأجور له تأثير سلبي على البطالة.	ضرورة وجود قانون يحمي الحد الأدنى للأجور في تلك البلدان	- التطرق إلى قانون الحد الأدنى للأجور كأحد أهم التشريعات التي يجب أن	- استخدم الباحث العينة النموذجية في الدراسة. - عدم استهداف قطاع

محدد في الدراسة بل العمالة بشكل عام.	تكون موضوعة.	مع الحفاظ على مرونة القانون واختلاف العمل من بلد إلى بلد.		تؤثر في العمالة وهي وجود قانون وتشريع خاص بالحد الأدنى للأجور.		
<ul style="list-style-type: none"> - استخدام المنهج التحليل الكمي إلى جانب الوصفي في الدراسة. - عدم وجود تركيز على قانون الحد الأدنى للأجور في الدراسة. - الاهتمام في أسباب عدم المساواة في الأجور في البلدان المستهدفة. - اجراء الدراسة على عدة بلدان بدل قطاعات داخل الدولة. 	<ul style="list-style-type: none"> - التطرق إلى الأجور وعوامل عدم المساواة في بلدان الاتحاد الأوروبي. - استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. 	توحيد الأجور في بلدان الاتحاد الأوروبي مع عدم وجود تفاوت بين الأجور في بلدان قادة الابتكار التي تستقطب المهاجرين والعمال المهرة.	وجود علاقة طردية بين الأجور الإسمية والأسعار على المدى البعيد، وأن نسبة البطالة لا تؤثر كثيراً على الأجور الإسمية ووجود العلاقة الطردية بين الإنتاجية والأجور الإسمية.	التعرف على مدى وجود زيادة وعدم مساواة في الأجور في بلدان الاتحاد الأوروبي وذلك لفئة العمال الذين يتطلب لديهم المهارات العالية.	Afonso & others, 2013	.5
<ul style="list-style-type: none"> - استخدمت الدراسة المسح السكاني في 	<ul style="list-style-type: none"> - أجريت الدراسة على العمالة وخاصة الشباب. 	بضرورة وجود قانون للحد الأدنى للأجور	هناك ضغط متزايد على رفع الحد	التعرف على أثر زيادة الأجور	Cui. (2012)	.6

<p>الدراسة وفي جمع البيانات والمعلومات.</p> <p>- التطرق لآثار الأجور والاختلاف بين النساء والرجال.</p>	<p>- اهتمت بسياسة الأجور وأثرها على العمالة.</p>	<p>وزيارة الأجور والذي سيساهم في انتعاش الاقتصاد المحلي.</p>	<p>الأدنى للأجور، وأن عدم وجود حد أدنى للأجور قد يعرقل انتعاش العمالة، مع وجود أثر سلبي لزيادة الحد الأدنى للأجور على العمالة.</p>	<p>الدنيا على عمالة الشباب في الأعوام (2007 وحتى عام 2009) بين العمال الأمريكيين المراهقين (الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 19 عاما).</p>		
<p>- المقارنة بين الجنسين في الأجور.</p> <p>- إجراء الدراسة في دولة متقدمة مثل ألمانيا تختلف عنها في فلسطين أو قطاع غزة بالخصوص.</p> <p>- التطرق للمحددات أكثر من العوامل التي تتعلق</p>	<p>- تحدثت الدراسة عن محددات الأجور وأثرها على العمل.</p> <p>- وضوح سياسة الأجور في المؤسسات العامة والخاصة.</p>	<p>ضرورة عدم التمييز في الأجور بين النساء والرجال داخل المؤسسات.</p>	<p>النتائج أنه حتى في فرص التطوع يكون هناك تمييز في الأجور بين الذكور والإناث.</p>	<p>معرفة أهم المحددات المتعلقة بالأجور على أساس نوع الجنس في ألمانيا.</p>	<p>Heinze, 2009</p>	<p>.7</p>

بسن قانون وتشريع يخص الحد الأدنى للأجور.						
- عدم التحدث عن قطاع المقاولات في الدراسة. - التركيز على تأثير الأجور على الحياة الطبيعية.	- التعرف على أهمية الحد الأدنى للأجور بالنسبة للموظفين. - أهمية وجود قانون للحد الأدنى للأجور.	أهمية تسوية الأجور الدنيا والمتوسطة، وتطبيق الحد الأدنى للأجور الذي يعتبر مؤشر مؤثر.	ضرورة وضع مبدأ الأجر العادل ومضمون هذا المبدأ الوارد في التشريع بما يكفل مستوى حياة عادية للموظف وأسرته.	أهمية وجود المكافآت بالنسبة للموظفين والشركاء الاجتماعيين، ومعرفة ما إذا كان الحد الأدنى للأجر مناسب.	Jegerskait, 2007	.8
- استخدمت الدراسة المسح الميداني في الدراسة. - إجراء الدراسة في الولايات المتحدة والتي تعتبر من الدول المتقدمة في وضع قانون للأجور.	- اهتمت الدراسة بآثار الحد الأدنى للأجور في الدراسة. - التطرق للعوامل التي تؤثر على الحد الأدنى للأجور.	ضرورة وضع أجور معقولة لدى العاملين في القطاعات المختلفة.	أن قوانين الأجور السائدة تنتج آثاراً محدودة أو معدومة، ويؤثر إلغاء قوانين الأجور السائدة تحديداً على علاوة الأجور النقابية لعمال البناء ذوي الخبرة نسبياً ولا يبدو	معرفة الآثار المرتبطة بالتغيرات في مستويات الأجور المأذون بها في الولايات المتحدة.	Wicks-Lim, 2005	.9

			أنها تدل إلى حد بعيد على العمال الذين يبحثون عنهم.			
<ul style="list-style-type: none"> - التطرق إلى توزيع الدخل لدى الأسرة دون غيرها. - استخدام المسح السكاني في جمع البيانات والمعلومات. 	<ul style="list-style-type: none"> - دراسة عوامل وأثار الحد الأدنى للأجور. - دور الحكومة في وضع قانون للحد الأدنى للأجور. - التحدث عن البطالة وأثرها في تحديد الحد الأدنى للأجور. 	<p>ضرورة تطبيق مثل هذا النظام مع ضمان مخصصات البطالة التي تحل محل نظام الأجور في حالات الذين لم يتقاضوا أي راتب أو تم فصلهم من وظائفهم.</p>	<p>وجود دليلاً قوياً على أن الحد الأدنى للأجور المرتفعة يقل بشكل معتدل من حصة الأفراد الذين تقل دخلهم عن 50 و 75 و 100 في المائة من خط الفقر الفدرالي.</p>	<p>معرفة آثار الحد الأدنى للأجور على توزيع الدخل لدى الأسرة.</p>	<p>Neumark, & others, 2005</p>	<p>.10</p>
<ul style="list-style-type: none"> - استخدمت الدراسة مقياسين في الدراسة. - جمع البيانات من مقاطعات كندية مختلفة. - التركيز على فئة المراهقين والبالغين على حد سواء. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة وضع حد وقانون للأجور في جميع المقاطعات. - إجراء الدراسة على العمالة في البلاد. 	<p>ضرورة تطبيق الحد الأدنى للأجور لجميع الفئات العمرية.</p>	<p>أن الحد الأدنى للأجور له أثر سلبي كبير على معدلات العمالة ومعدلات المشاركة في القوى العاملة بالنسبة لمعظم الفئات العمرية والجنس.</p>	<p>معرفة مدى تأثير التغيرات في الحد الأدنى للأجور على العمالة ومشاركة القوى العاملة والتعليم باستخدام بيانات المقاطعات الكندية.</p>	<p>Emodi, 2004</p>	<p>.11</p>

<p>- استخدمت الدراسة المنهج التحليلي التجريبي.</p> <p>- اهتمت بالحد الأدنى للأجور في السوق المحلي بشكل عام.</p>	<p>- الاهتمام بوضع حد أدنى للأجور في سوق عمل استونيا.</p> <p>- التطرق إلى البطالة ودورها في تحديد الأجور.</p>	<p>ضرورة تخفيض العبء الضريبي على العمال ذوي الدخل المنخفض، وضرورة رفع الحد الأدنى للأجور.</p>	<p>اتساع الفجوة في الأجور بسبب تغييرات في الهيكل المؤسسي وتكوين القوى العاملة.</p>	<p>معرفة أثر الحد الأدنى للأجور في سوق العمل في جمهورية إستونيا، وقد حظي النقاش بشأن الحد الأدنى للأجور باهتمام متزايد في أوروبا السنوات الأخيرة.</p>	<p>Hinnosaar & Rõöm, 2003</p>	<p>.12</p>
<p>- التركيز على العمالة الوافدة دون التركيز على الأجور المحلية في المملكة.</p> <p>- عدم التطرق لقانون الحد الأدنى للأجور في المملكة.</p>	<p>- استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج SPSS في التحليل.</p> <p>- استخدام العينة العشوائية التطبيقية.</p>	<p>ضرورة تحديد ووضع قانون مراقبة الأجور في جميع المناطق المختلفة داخل المملكة، وضرورة المساواة في الأجور بين العمال وربط الأجور بالإنتاجية.</p>	<p>وجود اختلاف الأجور حسب المنطقة الجغرافية داخل المملكة، حيث أن المناطق الكبرى لديها أجور أعلى من المناطق الأخرى.</p>	<p>معرفة خصائص سوق العمل في المملكة المتحدة والتركيز على التفاوت في الأجور وساعات العمل في المملكة.</p>	<p>Bhattara, 2002</p>	<p>.13</p>

المصدر: (جرد بواسطة الباحث بالاستناد إلى الدراسات السابقة).

3.4 أوجه استفادة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

- بناء أداة الدراسة.
- تحديد منهج الدراسة.
- تحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- عرض وإثراء الإطار النظري للدراسة (والتعرف على أهم العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة).
- عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

3.5 ما يميز الدراسة الحالية:

إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المعروضة هو أنها ناقشت موضوع هام وهو مدى تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور وأهم العوامل التي تؤثر على تطبيق القانون، وقد تناولت محددات الأجور والامتثال للحد الأدنى للأجور وسياسة الحد الأدنى للأجر والآثار الاقتصادية لها وأهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في القطاع الصناعي وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في الدول الأجنبية، وتفرع عنها عدة متغيرات مستقلة وهي (نظام الضرائب، المنافسة، البطالة، الرقابة الحكومية، الدور النقابي)، حيث ذكرت أغلبية الدراسات السابقة وخاصة العربية محددات الأجور ونظام الحد الأدنى لها والعوامل التي تؤثر على القطاعات الصناعية والإنتاجية، ويأمل الباحث أن تسهم هذه الدراسة في إضافة علمية جديدة لمجال البحث العلمي وخاصة في موضوع تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

3.6 تحديد الفجوة البحثية:

تم تحديد الفجوة البحثية وقد تم تمثيلها في الجدول التالي:

جدول (3.2): الفجوة البحثية.

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
لم تستخدم أداة الدراسة الحالية سوى (3) دراسات من الدراسات السابقة وهما دراسة (أبو حمدة، 2015م) ودراسة (الحسون، 2003م)، ودراسة (أبو هنطش، 2003م) والتي تم تطبيقهم على قطاع الصناعة والاقتصاد في فلسطين.	تحدث الباحث عن متغيرات الدراسة حيث لم تتناول الدراسات السابقة أي من العوامل والمتغيرات التي تؤثر على قانون الحد الأدنى للأجور وتطبيقه.	معظم الدراسات السابقة ركزت على محددات الأجور وسياسة الحد الأدنى لها بشكل عام واستخدمت طرق مختلفة في قياس الأداء.
أجريت الدراسة على قطاع المقاولات بشكل خاص، ومعرفة أهم العوامل المؤثرة على تطبيق الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.	تمثلت الفجوة أن الدراسة تناولت قطاع لم يتناوله أحد ممن قبل واستخدام الاستبانة كأداة وأخذ وجهة نظر العاملين في قطاع	تم تطبيق معظم الدراسات السابقة في قطاعات مختلفة ولكن لم تذكر قطاع المقاولات بشكل خاص، حيث اقتصر

	الإثراءات.	على قطاع الصناعة بشكل أكبر .
استخدم الباحث أداة الاستبانة لجميع شركات المقاولات، واستخدم أسلوب المقابلات مع بعض الشركات.	عدم قدرة بعض المبحوثين تعبئة الاستبانة نظراً لتخفيهم على بعض المعلومات التي تخشى الشركة من التصريح بها.	بعض الدراسات السابقة استخدمت أداة الاستبانة كأداة رئيسية.
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واستخدام العينة الطبقية العشوائية في الدراسة.	حاول الباحث التوجه لدى شركات المقاولات وزيارتها في ميدان العمل وتوضيح بعض النقاط للمعنيين والمستهدفين في الدراسة.	غالبية الدراسات السابقة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمطابقتها وملاءمتها لموضوع الدراسة.

المصدر: (جرد بواسطة الباحث بالرجوع والاستناد إلى الدراسات السابقة).

3.7 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض للدراسات السابقة وقد تنوعت الدراسات ليشمل دراسات محلية وعربية وأجنبية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي في بعض الدراسات وبعضها التجريبي، واستفاد الباحث من هذه الدراسات في بناء الخلفية النظرية للإطار النظري للدراسة، وكان هناك ملاحظة أن هذه الدراسات لها عدة أهداف وأسئلة ونتائج ومحاوّر عدة، إلا أن ما يميز هذه الدراسة أنها تناولت العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة وكانت هي أول دراسة على حد علم الباحث تتم في قطاع غزة والضفة الغربية، وتم التعقيب على جميع الدراسات ومقارنتها بالدراسة الحالية وتم استعراض أهم النتائج والتوصيات وأوجه التوافق والاختلاف كما هو موضح في الجدول أدناه، وفي نهاية ذلك تم عرض ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

الفصل الرابع

منهجية وإجراءات الدراسة

الفصل الرابع منهجية وإجراءات الدراسة

4.1 المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورياً رئيساً 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.

وبناءً على ذلك تناول هذا الفصل وصفاً 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.

4.2 منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

ويعرف (الحمادني، 2006م، ص100) "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". وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

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

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

4.3 مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية بمدينة خانيونس وعددها (10) شركات مقاولات، وعدد العاملين فيها والبالغ عددهم (137) موظف، والجدول التالي يبين عدد الشركات العاملة وعدد العاملين في كل منها.

4.3.1 العينة الإستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الموظفين العاملين في الشركات المستهدفة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالهم في التحليل النهائي نظراً لعدم وجود مشاكل في الصدق والثبات.

4.3.2 العينة الأصلية "الفعالية":

قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل، حيث تم توزيع الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (137)، وقد تم استرداد (108) استبانة بنسبة (78.9%).

جدول (4.1): الشركات العاملة في مدينة حمد القطرية بمدينة خانيونس، 2016-2017م

اسم الشركة	عدد الموظفين العاملين فيها
شركة ذي قار للمقاولات والتجارة العامة.	13
شركة اليرموك للمقاولات والتجارة العامة.	14
شركة الظافر للمقاولات والتجارة العامة.	15
شركة الشياح للمقاولات والتجارة العامة.	14
شركة أبو زيادة للمقاولات والتجارة العامة.	16
شركة الزيتون للمقاولات والتجارة العامة.	8
شركة سعدي سلامة للمقاولات والتجارة العامة.	15
شركة إيفل للمقاولات والتجارة العامة.	15
شركة جيمستون للقصارة الخارجية والداخلية.	13
شركة مشتهى وحسونة للمقاولات والتجارة العامة.	14
المجموع	137 موظف

المصدر: اللجنة القطرية، 2015م.

4.4 أداة الدراسة:

تم إعداد استبانة حول "العوامل المؤثرة على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية"، حيث تتكون من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيبين (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة عمل الشركة، استلام الأجر، طبيعة العمل، الراتب الشهري، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: وهو عبارة عن بيانات الدراسة، ويتكون من (44) فقرة، موزع على (6) مجالات هي:

المجال الأول: المنافسة، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثاني: نظام الضرائب، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث: البطالة، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الرابع: الرقابة الحكومية، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الخامس: الدور النقابي، ويتكون من (6) فقرات.

المجال السادس: تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور، ويتكون من (13) فقرة.

وقد تم استخدام المقياس من 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح، والجدول التالي (4.2) يوضح ذلك:

جدول (4.2): درجات المقياس المستخدم في الاستبانة

موافق بدرجة كبيرة جدا									موافق بدرجة قليلة جدا	الاستجابة
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة

4.5 خطوات بناء الإستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة للتعرف على "العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية"، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانة:

1- الإطلاع على الأدب الإداري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.

- 2- استشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الإستبانة و فقراتها.
- 3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الإستبانة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية.
- 6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الإستبانة على (9) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة القدس المفتوحة.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية، ملحق (3).

4.6 صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني "أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه" (الجرجاوي، 2010م، ص 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، 2001م، ص179)، وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق آراء المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010م، ص107)، حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (9) متخصصين في مجال الإدارة وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق 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، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

يوضح جدول (4.3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المنافسة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.3): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المنافسة" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط للارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تؤثر المنافسة بين الشركات على تحديد حد أدنى للأجور.	.604*	0.000
2.	يؤثر تحديد الأجور على جودة العمل تتأثر المنافسة في جودة العمل بسبب تحديد الأجور.	.408*	0.013
3.	تقدم الشركات محفزات تنافسية مادية لعمالها.	.777*	0.000
4.	تقدم الشركات محفزات تنافسية معنوية لعمالها.	.723*	0.000
5.	يترك الموظف الشركة بسبب تنافسية الأجور.	.486*	0.003
6.	يرى الموظف أن المنافسة الشريفة بين الشركات تعطيه حقه في اختيار الشركة المناسبة له.	.416*	0.011

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

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "نظام الضرائب" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "نظام الضرائب" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل الارتباط للارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تحرص الشركة على عدم التهرب الضريبي.	.555*	0.001
2.	تلتزم الشركات بدفع الضرائب على أجور العمال.	.710*	0.000
3.	يوجد قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات.	.661*	0.000
4.	تتحمل الشركة المسؤولية المجتمعية بدفع الضرائب المقررة عليها.	.770*	0.000
5.	يساعد قانون الضرائب في تنمية واستقرار العمل في الشركات المقاوله.	.793*	0.000
6.	يغطي قانون نظام الضرائب جميع شرائح العمال بمختلف قطاعاتهم.	.592*	0.000

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

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "البطالة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "البطالة" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يعمل الموظف بحد أقل من الحد الأدنى للأجور .	.695*	0.000
2.	يقبل الموظف بأي أجر بسبب عدم وجود فرص عمل مناسبة له.	.545*	0.001
3.	تقدم إدارة الشركة للعمال أجور غير كافية بسبب العدد الكبير من الموظفين العاطلين عن العمل.	.527*	0.001
4.	تهتم الشركة باستقطاب الموظفين المهرة للعمل لديها.	.544*	0.001
5.	تتبنى الشركة سياسة زيادة معدلات الأجور بطريقة دورية.	.508*	0.002
6.	ترفع الشركة الأجور بين الفينة والأخرى بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال.	.555*	0.001

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

يوضح جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الرقابة الحكومية" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الرقابة الحكومية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور .	.615*	0.000
2.	تقدم الحكومة لوائح وقوانين خاصة بالعمل والأجور بالشركات المقاوله.	.517*	0.002
3.	تساعد الحكومة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها.	.785*	0.000
4.	تتبنى الحكومة قانون خاص بالأجور لدى الشركات الموظفة بقطاع غزة.	.787*	0.000
5.	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور .	.754*	0.000
6.	يطمئن الموظف بوجود رقابة حكومية تطبق قانون الحد الأدنى للأجور .	.834*	0.000
7.	تلعب الحكومة دور كبير في مساعدة العمال باستلام حقوقهم.	.743*	0.000

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

يوضح جدول (4.7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الدور النقابي" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الدور النقابي " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	توجد نقابة فعالة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الأجور العادلة.	.730*	0.000
2.	تساعد النقابة الموظفين في تحديد الأجور لدى الشركات المقابلة.	.851*	0.000
3.	يوجد دور فعال ومؤثر للنقابات في تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور.	.871*	0.000
4.	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نقابة تهتم في تقديم المساعدة له.	.786*	0.000
5.	يبقى الدور النقابي محدود في كثير من النشاطات الخاصة بالموظفين في شركات المقاولات.	.473*	0.005
6.	تهتم النقابة بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.	.781*	0.000

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

يوضح جدول (4.8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.8): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	تعتمد الشركة نظام الحد الأدنى للأجور وفق قانون العمل الفلسطيني.	.472*	0.005
2.	تسعى إدارة الشركة لتحسين الوضع المالي للعاملين في الشركة بطريقة دورية.	.694*	0.000
3.	تقدم الشركة علاوات وحوافز مادية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.	.817*	0.000
4.	تقدم الشركة حوافز معنوية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.	.817*	0.000
5.	يتقاضى الموظف أجر يكفي لسد احتياجاته الأساسية.	.753*	0.000
6.	تعتمد الشركة نظام سلم خاص بالرواتب.	.515*	0.002
7.	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نظام الرواتب لدى الشركة.	.744*	0.000
8.	تطبق الشركة القوانين الخاصة بالرواتب على كافة الموظفين.	.759*	0.000
9.	تدعم الشركة الموظفين ذوي الكفاءة العالية بالمحفزات المادية.	.716*	0.000
10.	تساعد الشركة الموظفين والموظفين ذو الحالات الاقتصادية الصعبة.	.756*	0.000
11.	تسلم الشركة الراتب الشهري في الموعد المحدد.	.604*	0.000
12.	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في الشركة بطريقة إيجابية.	.548*	0.001
13.	يوجد تطوير مستمر لوضع الرواتب والأجور داخل الشركة.	.740*	0.000

* 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.

يبين جدول (4.9) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (4.9): معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المنافسة	.406*	0.013
نظام الضرائب	.519*	0.002
البطالة	.470*	0.004
الرقابة الحكومية	.814*	0.000
الدور النقابي	.745*	0.000
تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور	.816*	0.000

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

4.7 ثبات الإستبانة Reliability:

"يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضاً 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" (الجرجاري، 2010م، ص97).

وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.10).

جدول (4.10): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المنافسة	6	0.638
نظام الضرائب	6	0.735
البطالة	6	0.672

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الرقابة الحكومية	7	0.842
الدور النقابي	6	0.827
تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور	13	0.904
جميع المجالات معا	44	0.883

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.10) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.638،0.904)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.883)، وهذا يعنى أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

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

4.8 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

4.8.1 اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (4.11).

جدول (4.11): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
المنافسة	0.517	0.952
نظام الضرائب	0.583	0.887
البطالة	0.426	0.993
الرقابة الحكومية	0.580	0.890
الدور النقابي	0.463	0.983
تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور	0.555	0.918
جميع مجالات الاستبانة	0.672	0.757

واضح من النتائج الموضحة في جدول (4.11) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية لاختبار فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي والانحراف المعياري.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
6. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
8. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

4.9 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض منهجية الدراسة، حيث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات وهما المصادر الثانوية والمصادر الأولية وأن مجتمع الدراسة تكون من (137)، ومن ثم تم استخدام العينة الاستطلاعية وعددها (30) استبانة وتوضيح خطوات بناء الاستبانة والتعرف على صدق الاستبانة وينقسم إلى قسمين (صدق آراء المحكمين وصدق المقياس)، وصدق المقياس ينقسم أيضاً إلى قسمين وهما (الاتساق الداخلي والصدق البنائي)، وتم التطرق إلى ثبات الاستبانة والأساليب الإحصائية المستخدمة وخاصة اختبارات التوزيع الطبيعي.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

5.1 المقدمة:

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 للمستجيبين، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية:

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.

5.2.1 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (5.1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	93	86.1
أنثى	15	13.9
المجموع	108	100.0

يتضح من جدول (5.1) أن ما نسبته (86.1%) من عينة الدراسة ذكور، بينما (13.9%) إناث، وهذا يدل على أن شركات المقاولات تقوم بتوظيف شريحة الذكور وليس شريحة الإناث، ويرجع ذلك طبيعة عمل شركات المقاولات والتي تتطلب قدرات جسمانية أكبر وهذا لا يتحقق لدى المنشأة. توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

جدول (5.2): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 20 عام	1	0.9
20 - أقل من 30	50	46.3
30 - أقل من 40	37	34.3
40 - فأكثر	20	18.5
المجموع	108	100.0

يتضح من جدول (5.2) أن ما نسبته (0.9%) من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 20 عام، (46.3% أعمارهم تتراوح بين 20 - أقل من 30، (34.3%) أعمارهم تتراوح بين 30 - أقل من 40، بينما (18.5%) أعمارهم 40 عام فأكثر، وهذا يدل على أن شركات المقاولات تعتمد على الشريحة الأكثر نشاطاً من الخريجين والاعتماد على الشباب حديثي التخرج، أيضاً هذه الفئة تعد الشريحة من المتزوجين ولديهم مسؤوليات أكبر لذلك لديهم قابلية للعمل في أي مجال للحصول على المال.

5.2.2 توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول (5.3): توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	العدد	الحالة الاجتماعية
75.9	82	متزوج
24.1	26	أعزب
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.3) أن ما نسبته (75.9%) من عينة الدراسة حالتهم الاجتماعية متزوجين، بينما (24.1%) حالتهم الاجتماعية أعزب، وهذا يدل على أن الشباب الذين يعملون في شركات المقاولات غالبيتهم متزوجين وهذا أحد أسباب قبولهم العمل في ظل ظروف صعبة لجلب الأموال للقدرة على مواجهة متطلبات الحياة..

5.2.3 توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (5.4): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
7.4	8	ثانوية عامة
9.3	10	دبلوم
74.1	80	بكالوريوس
9.3	10	دراسات عليا
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.4) أن ما نسبته (7.4%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة، (9.3% مؤهلهم العلمي بدبلوم، (74.1%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما (9.3%) مؤهلهم العلمي دراسات عليا، وهذا يدل على أن الخريجين الذين تعتمد عليهم الشركة هم خريجي الجامعات من حملة البكالوريوس والذين لديهم القدرة على أداء العمل مباشرة بعد التخرج من الجامعة، وعدم الاعتماد على خريجي الدراسات المتوسطة والأدنى لحاجة العمل للخريجين ذوي الكفاءة، وأن عدد قليل منهم يستكمل دراسته العليا نتيجة لتواصل العمل وعدم القدرة على ترك العمال للتفرغ العلمي، وبذلك على انعدام فرص التوظيف وبالتالي قبولهم للعمل في أي مجال.

5.2.4 توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الشركة:

جدول (5.5): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة عمل الشركة

النسبة المئوية %	العدد	طبيعة عمل الشركة
50.9	55	إنشائي
1.9	2	سباكة
11.1	12	دهان
5.6	6	كهربائي
1.9	2	بلاط
28.7	31	أخرى
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.5) أن ما نسبته (50.9%) من عينة الدراسة طبيعة عمل شركتهم إنشائي، (1.9%) طبيعة عمل شركتهم سباكة، (11.1%) طبيعة عمل شركتهم دهان، (5.6%) طبيعة عمل شركتهم كهربائي، (1.9%) طبيعة عمل شركتهم بلاط، بينما (28.7%) يعملون بمهن أخرى "مقاولات، قسارة، تشطيب خارجي، أعمال هندسية، هذا يدل أن النسبة الأكبر من العمال هي ضمن العمال التي تتطلب مهارات عالية أو تخصص معين بحيث يتمكن الخريجين من القيام بها دون دراسة مسبقة.

5.2.6 توزيع عينة الدراسة حسب استلام الأجر:

جدول (5.6): توزيع عينة الدراسة حسب استلام الأجر

النسبة المئوية %	العدد	استلام الأجر
0.9	1	يومي
2.8	3	أسبوعي
14.8	16	نصف شهري
81.5	88	شهري
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.6) أن ما نسبته (0.9%) من عينة الدراسة يستلمون أجورهم بشكل يومي، (2.8%) يستلمون أجورهم بشكل أسبوعي، (14.8%) يستلمون أجورهم بشكل نصف شهري، بينما (81.5%) يستلمون أجورهم بشكل شهري، وهذا يدل على أن شركات المقاولات ملتزمة في صرف رواتب موظفيهم كل نهاية شهر ووجود نظام واستقرار مالي في عمل الشركة.

5.2.7 توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل:

جدول (5.7): توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة العمل

النسبة المئوية %	العدد	طبيعة العمل
37.0	40	دائم
49.1	53	مؤقت
13.9	15	يومي
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.7) أن ما نسبته (37.0%) من عينة الدراسة طبيعة عملهم دائم، (49.1%) طبيعة عملهم مؤقت، بينما (13.9%) طبيعة عملهم يومي، وهذا يدل على أن شركات المقاولات تعتمد على موظفين دائمين وموظفين بالعقد المؤقت نظراً لتغيير الطارئ وعدم استقرار الأوضاع الاقتصادية عند بعض الشركات العاملة.

5.2.8 توزيع عينة الدراسة حسب الراتب الشهري:

جدول (5.8): توزيع عينة الدراسة حسب الراتب الشهري

النسبة المئوية %	العدد	الراتب الشهري
23.1	25	1500 شيكل فأقل
43.5	47	1500-2500 شيكل
22.2	24	2500-3500 شيكل
11.1	12	3500 شيكل فأكثر
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.8) أن ما نسبته (23.1%) من عينة الدراسة راتبهم الشهري 1500 شيكل فأقل، (43.5%) يتراوح راتبهم الشهري بين 1500-2500 شيكل، (22.2%) يتراوح راتبهم الشهري بين 2500-3500 شيكل، بينما (11.1%) راتبهم الشهري 3500 شيكل فأكثر، وهذا يدل على أن غالبية الموظفين لديها هم من الدرجة المتوسطة ويتقاضون رواتب (1500-3500) وهي تقع ضمن الإطار المحدد للحد الأدنى للأجور، وأن شريحة قليلة من المدراء المشاريع الذين يتقاضون راتب بنسبة أعلى من غيرهم.

5.2.9 توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

جدول (5.9): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
2.8	3	سكرتير
16.7	18	إداري
2.8	3	محاسب

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
60.2	65	مهندس
10.2	11	مدير
7.4	8	أخرى
100.0	108	المجموع

يتضح من جدول (5.9) أن ما نسبته (2.8%) من عينة الدراسة مساهم الوظيفي سكرتير، (16.7%) مساهم الوظيفي إداري، (2.8%) مساهم الوظيفي محاسب، (60.2%) مساهم الوظيفي مهندس، (10.2%) مساهم الوظيفي مدير، بينما (7.4%) مساهم الوظيفي غير ذلك "مدير مكتب، مساح، مقاول، مراقب"، وهذا يدل على أن الشركة تعتمد على شريحة المهندسين لديها وذلك لطبيعة عمل شركات المقاولات في المجال الإنشائي والمشاريع الهندسية.

5.3 المحك المعتمد في الدراسة (Ozen et al., 2012):

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للاستبيان ومستوى الفقرات في كل مجال، وقد حدد الباحث درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5.10): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 10% - 28%	من 1 - 2.8
منخفضة	أكثر من 28% - 46%	من 2.8 - 4.6
متوسطة	أكثر من 46% - 64%	من 4.6 - 6.4
كبيرة	أكثر من 64% - 82%	من 6.4 - 8.2
كبيرة جدا	أكثر من 82% - 100%	من 8.2 - 10

5.4 تحليل فقرات الاستبانة:

5.4.1 تحليل فقرات مجال "المنافسة":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.10).

جدول (5.11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "المنافسة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تؤثر المنافسة بين الشركات على تحديد حد أدنى للأجور.	6.93	2.39	69.26	1	متوسطة
2.	يؤثر تحديد الأجور على جودة العمل تتأثر المنافسة في جودة العمل بسبب تحديد الأجور.	6.69	2.41	66.85	2	متوسطة
3.	تقدم الشركات محفزات تنافسية مادية لعمالها.	4.62	2.96	46.17	6	متوسطة
4.	تقدم الشركات محفزات تنافسية معنوية لعمالها.	4.72	2.75	47.22	5	متوسطة
5.	يترك الموظف الشركة بسبب تنافسية الأجور.	5.83	2.66	58.33	4	متوسطة
6.	يرى الموظف أن المنافسة الشريفة بين الشركات تعطيه حقه في اختيار الشركة المناسبة له.	6.19	2.85	61.94	3	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	5.83	1.59	58.29		متوسطة

من جدول (5.11) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى "تؤثر المنافسة بين الشركات على تحديد حد أدنى للأجور" يساوي (6.93) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (69.26%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تقدم الشركات محفزات تنافسية مادية لعمالها" يساوي (4.62) أي أن الوزن النسبي (46.17%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "المنافسة" يساوي (5.83) أي أن الوزن النسبي (58.29%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يفسر بوجود منافسة قوية بين الشركات في تحديد الحد الأدنى للأجور والذي بدوره يؤثر بشكل كبير على أداء الشركة في استقطاب الموظفين والعمال لديها وجودة العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى ضرورة وجود نظام للرواتب وقانون للحد الأدنى للأجور لدى شركات المقاولات في قطاع غزة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Hinno Saar & Rõõm, 2003) والتي أظهرت أن زيادة المنافسة تؤدي إلى زيادة التفاوت في دخل العمالة، ودعم سياسية الحد الأدنى للأجور ودراسة (Heinze, 2009) التي أظهرت بوجود منافسة قوية بين المؤسسات تؤثر على أداء تلك المؤسسات.

5.4.2 تحليل فقرات مجال "نظام الضرائب":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.12).

جدول (5.12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "نظام الضرائب"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تحرص الشركة على عدم التهرب الضريبي.	6.10	3.38	61.02	3	متوسطة
2.	تلتزم الشركات بدفع الضرائب على أجور العمال.	6.13	2.93	61.30	2	متوسطة
3.	يوجد قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات.	4.96	2.50	49.63	6	متوسطة
4.	تتحمل الشركة المسؤولية المجتمعية بدفع الضرائب المقررة عليها.	6.13	2.62	61.30	1	متوسطة
5.	يساعد قانون الضرائب في تنمية واستقرار العمل في الشركات المقاوله.	5.42	2.47	54.17	5	متوسطة
6.	يغطي قانون نظام الضرائب جميع شرائح العمال بمختلف قطاعاتهم.	5.46	2.63	54.63	4	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	5.70	2.17	57.01		متوسطة

من جدول (5.12) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة "تتحمل الشركة المسؤولية المجتمعية بدفع الضرائب المقررة عليها" يساوي (6.13) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (61.30%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "يوجد قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات" يساوي (4.96) أي أن الوزن النسبي (49.63%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "نظام الضرائب" يساوي (5.70) أي أن الوزن النسبي (57.01%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يفسر أن الشركات تدفع الضرائب المقررة عليها ووجود التزام في القوانين واللوائح الخاصة بالضرائب، ويعزو الباحث ذلك إلى ضرورة أن تساهم الشركات في المالية العامة للحكومة من خلال دفع الضرائب والإفصاح عن المعلومات اللازمة لتقدير الضرائب بشكل صحيح، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عامر، 2009م) التي

أكدت على تطور القوانين الضريبية المطبقة في فلسطين وأيضاً ضريبة الدخل على الرواتب والأجور حسب تطورات الوضع العام في فلسطين.

5.4.3 تحليل فقرات مجال "البطالة":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.13).

جدول (5.13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "البطالة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يعمل الموظف بحد أقل من الحد الأدنى للأجور.	7.16	2.79	71.57	3	كبيرة
2.	يقبل الموظف بأي أجر بسبب عدم وجود فرص عمل مناسبة له.	8.21	2.29	82.13	1	كبيرة
3.	تقدم إدارة الشركة العمال أجور غير كافية بسبب العدد الكبير من الموظفين العاطلين عن العمل.	7.67	2.45	76.67	2	كبيرة
4.	تهتم الشركة باستقطاب الموظفين المهرة للعمل لديها.	6.95	2.38	69.54	4	كبيرة
5.	تتبنى الشركة سياسة زيادة معدلات الأجور بطريقة دورية.	5.41	2.71	54.07	5	متوسطة
6.	ترفع الشركة الأجور بين الفينة والأخرى بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال.	4.94	2.75	49.44	6	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	6.72	1.36	67.24		كبيرة

من جدول (5.13) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية "يقبل الموظف بأي أجر بسبب عدم وجود فرص عمل مناسبة له" يساوي (8.21) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (82.13%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة السادسة "ترفع الشركة الأجور بين الفينة والأخرى بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال" يساوي (4.94) أي أن الوزن النسبي (49.44%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول المتوسط الحسابي لمجال "البطالة" يساوي (6.72) أي أن الوزن النسبي (67.24%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يفسر بوجود أعداد كبيرة من الخريجين العاطلين عن العمل، وعدم قدرة السوق

المحلي على استيعابهم وضعف الاقتصاد الفلسطيني، ويعزو الباحث ذلك بسبب الحصار والإغلاق للمعابر وعدم قدرة تطور الاقتصاد الفلسطيني على التطور نتيجة للحروب المتكررة على قطاع غزة وفتح آفاق عمل جديدة للخريجين، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عثمان، 2013م)، حيث أظهرت ضرورة الاهتمام بحل مشكلة البطالة ولما لها من أثر سلبي على الاقتصاد وكفاءة الأداء الوظيفي نتيجة لتدني الأجور وارتفاع تكاليف المعيشة، ودراسة (Casey, 2016)، التي أظهرت على أن واضعي السياسات سيتعين عليهم أن يوازنوا المنافع الاجتماعية الاقتصادية المزعومة لفهرسة الحد الأدنى للأجور مقابل الآثار المحتملة للبطالة، ودراسة (حسين، 2007م)، التي أظهرت تدني الأجور في القطاع العام وعدم كفايتها ومواكبتها لمستوى المعيشة وتأثيرها سلباً على العاملين مما أدى الي انخفاض مستوى الأداء والغياب ودوران العمل والهجرة، وقلة الحوافز وعدم تعميمها لتشمل جميع العاملين.

5.4.4 تحليل فقرات مجال "الرقابة الحكومية":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.14).

جدول (5.14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الرقابة الحكومية"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور.	3.32	2.51	33.24	6	منخفضة
2.	تقدم الحكومة لوائح وقوانين خاصة بالعمل والأجور بالشركات المقاوله.	3.94	2.47	39.35	3	منخفضة
3.	تساعد الحكومة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها.	4.58	2.44	45.79	1	منخفضة
4.	تتبنى الحكومة قانون خاص بالأجور لدى الشركات الموظفة بقطاع غزة.	3.91	2.23	39.07	4	منخفضة
5.	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.	3.16	2.26	31.59	7	منخفضة
6.	يطمئن الموظف بوجود رقابة حكومية تطبق قانون الحد الأدنى للأجور.	3.64	2.74	36.45	5	منخفضة
7.	تلعب الحكومة دور كبير في مساعدة العمال باستلام حقوقهم.	4.21	2.72	42.06	2	منخفضة
	جميع فقرات المجال معاً	3.82	1.87	38.19		منخفضة

من جدول (5.14) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تساعد الحكومة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها" يساوي (4.58) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (45.79%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور" يساوي (3.16) أي أن الوزن النسبي (31.59%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "الرقابة الحكومية" يساوي (3.82) أي أن الوزن النسبي (38.19%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يفسر بأن هناك قصور من قبل الحكومة في مساعدة الموظفين والعمال في الشركات العاملة بقطاع الإنشاءات وغيرها لتمكين القوى العاملة من تقديم الشكاوى العمالية على منشآت القطاع الخاص في حال وجود مخالفات لأحكام قانون العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود جهات مختصة تتابع عمل الموظفين والعمال لدى الشركات الخاصة والمساهمة في حل الإشكاليات العالقة وتوفير خدمة متابعة حالة الشكاوى المقدمة مسبقاً وتوفير أيضاً ميزة طلب إغلاق الشكاوى وإعادة فتح الشكاوى في حال عدم حل تلك الشكاوى، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (صبيح، 2015م)، التي أظهرت وجود الرقابة الحكومية ومتابعة المنتج وأثر ذلك على الموظف والمستهلك ومعدلات الأجور، ودراسة (فلاح، 2014م)، والتي أظهرت بعدم كفاءة آليات النقيش وندرة المصادر المتوفرة لدى المفتشين في تطبيق العقوبات والتعليمات المتعلقة بقرار الحد الأدنى للأجور.

5.4.5 تحليل فقرات مجال "الدور النقابي":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.15).

جدول (5.15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "الدور النقابي"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	توجد نقابة فعالة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الأجور العادلة.	3.68	2.75	36.82	4	منخفضة
2.	تساعد النقابة الموظفين في تحديد الأجور لدى الشركات المقاوله.	3.46	2.56	34.58	5	منخفضة
3.	يوجد دور فعال ومؤثر للنقابات في تفعيل قانون	3.38	2.50	33.83	6	منخفضة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	الحد الأدنى للأجور.					
4.	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نقابة تهتم في تقديم المساعدة له.	3.98	2.85	39.81	3	منخفضة
5.	يبقى الدور النقابي محدود في كثير من النشاطات الخاصة بالموظفين في شركات المقاولات.	6.36	2.91	63.55	1	متوسطة
6.	تهتم النقابة بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.	4.10	2.75	41.04	2	منخفضة
	جميع فقرات المجال معاً	4.16	2.02	41.56		منخفضة

من جدول (5.15) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة "يبقى الدور النقابي محدود في كثير من النشاطات الخاصة بالموظفين في شركات المقاولات" يساوي (6.36) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (63.55%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة " يوجد دور فعال ومؤثر للنقابات في تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور "يساوي (3.38) أي أن الوزن النسبي (33.83%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "الدور النقابي" يساوي (4.16) أي أن الوزن النسبي (41.56%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة منخفضة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يفسر عدم وجود دور نقابي فعال في متابعة الأنشطة والفعاليات والمشاكل الخاصة بالعاملين في القطاعات المختلفة وخاصة قطاع المقاولات، وعدم تمكين نقابة العمال من أن تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والقيام بالعمل المنوط بها، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود تنسيق وتعاون مع الوزارات المختلفة والنقابات وعدم وجود تواصل بين المؤسسات والنقابات ، **واتفقت هذه النتائج** مع بعض الدراسات كدراسة (فلاح، 2014م)، التي أظهرت ضعف دور النقابات العمالية، ودراسة (عوض، 2004م)، التي أظهرت عدم تلبية احتياجات العاملين وإعطائهم الأجور الكافية بسبب غياب الدور النقابي في متابعة العمال في الشركات الخاصة وغيرها.

5.5 تحليل جميع فقرات العوامل الاقتصادية:

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.16).

جدول (5.16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لجميع فقرات "العوامل الاقتصادية"

الدرجة الموافقة	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
متوسطة	2	58.29	1.59	5.83	المنافسة
متوسطة	3	57.01	2.17	5.70	نظام الضرائب
كبيرة	1	67.24	1.36	6.72	البطالة
منخفضة	5	38.19	1.87	3.82	الرقابة الحكومية
منخفضة	4	41.56	2.02	4.16	الدور النقابي
متوسطة		52.12	1.35	5.21	العوامل الاقتصادية بشكل عام

جدول (5.16) يبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات العوامل الاقتصادية يساوي (5.21) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (52.12%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على الفقرات بشكل عام، وهذا يفسر أن نسب البطالة في قطاع غزة مرتفعة جداً، ويعزو الباحث ذلك نتيجة وجود عدم استقرار في قطاع غزة لعدة متغيرات رئيسية أهمها الحصار المفروض على القطاع والحروب والدور الحكومي والنقابي واتفتت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة

(ملبكة، بوشارب، 2016م)، والتي أظهرت بأن تحديد الأجر الأدنى يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للعديد من البلدان المتقدمة والسائرة في طريق النمو، وهذا لتأثيره على عدة متغيرات اقتصادية واجتماعية كالفقر.

ثانياً/ تحليل فقرات مجال "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور":

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لمعرفة درجة الموافقة. النتائج موضحة في جدول (5.17).

جدول (5.17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تعتمد الشركة نظام الحد الأدنى للأجور وفق قانون العمل الفلسطيني.	4.90	3.00	48.96	11	متوسطة
2.	تسعى إدارة الشركة لتحسين الوضع المالي للعاملين في الشركة بطريقة دورية.	5.10	2.91	51.03	8	متوسطة
3.	تقدم الشركة علاوات وحوافز مادية على الأجر	4.77	2.77	47.66	13	متوسطة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	الأساسي للعاملين فيها.					
4.	تقدم الشركة حوافز معنوية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.	4.84	2.83	48.41	12	متوسطة
5.	يتقاضى الموظف أجر يكفي لسد احتياجاته الأساسية.	5.00	2.74	50.00	10	متوسطة
6.	تعتمد الشركة نظام سلم خاص بالرواتب.	5.47	2.69	54.67	5	متوسطة
7.	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نظام الرواتب لدى الشركة.	5.64	2.97	56.36	3	متوسطة
8.	تطبق الشركة القوانين الخاصة بالرواتب على كافة الموظفين.	5.25	2.87	52.52	7	متوسطة
9.	تدعم الشركة الموظفين ذوي الكفاءة العالية بالمحفزات المادية.	5.61	2.70	56.07	4	متوسطة
10	تساعد الشركة الموظفين والموظفين ذو الحالات الاقتصادية الصعبة.	5.35	3.12	53.46	6	متوسطة
11	تسلم الشركة الراتب الشهري في الموعد المحدد.	6.31	3.46	63.08	1	متوسطة
12	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في الشركة بطريقة إيجابية.	6.28	2.81	62.80	2	متوسطة
13	يوجد تطوير مستمر لوضع الرواتب والأجور داخل الشركة.	5.07	3.13	50.75	9	متوسطة
	جميع فقرات المجال معاً	5.35	2.32	53.52		متوسطة

من جدول (5.17) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الحادية عشر "تسلم الشركة الراتب الشهري في الموعد المحدد" يساوي (6.31) (الدرجة الكلية من 10) أي أن الوزن النسبي (63.08%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة "تقدم الشركة علاوات وحوافز مادية على الأجر الأساسي للعاملين فيها" يساوي (4.77) أي أن الوزن النسبي (47.66%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لمجال "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور" يساوي (5.35) أي أن الوزن النسبي (53.52%)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يفسر عدم وجود التزام كافي لدى الشركات في

تطبيق الحد الأدنى للأجور، وصرف رواتب موظفيها كل نهاية شهر والالتزام بنظام الأجور ويعزو الباحث ذلك إلى استقرار العمل جزئياً في شركات المقاولات ووجود سيولة مالية لديها وخاصة بوجود الإعمار والمشاريع العمرانية الكبرى بقطاع غزة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (فلاح، 2014م)، التي أكدت ضرورة الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور وتفعيل لجان بهذا الشأن، (Neumark, & others, 2005) التي أظهرت مدى تأثير تطبيق الحد الأدنى للأجور والذي سيكون أحد أهم عناصر نظام الحماية الاجتماعية سوف يكون أكثر على الأسر التي يقل الدخل لديها عن الحد الأدنى للأجور، وأختلفت الدراسة مع دراسة (أبو هنطش، 2003م) والتي أظهرت بوجود تفاوت في تأثير فرض الحد الأدنى للأجور بين القطاعات الاقتصادية.

5.6 اختبار فرضيات الدراسة:

5.6.1 الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الاقتصادية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل بيرسون للارتباط، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (5.18): معامل الارتباط بين العوامل الاقتصادية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة

الفرضية	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المنافسة وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.541*	0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الضرائب وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.657*	0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البطالة وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.415*	0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة الحكومية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.507*	0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور النقابي وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.594*	0.000
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الاقتصادية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة	.747*	0.000

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

يبين جدول (5.18) أن معامل الارتباط يساوي (0.747)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاقتصادية وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود استقرار في الاقتصاد الفلسطيني نتيجة لتدهور الوضع السياسي والاقتصادي وزيادة نسبة البطالة والحصار والإغلاقات المستمر للمعابر والحروب الأخيرة على قطاع غزة وتفشي المحسوبية والفساد، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عثمان، 2013م) والتي أظهرت الاهتمام بالبطالة لأثرها السلبي على الاقتصاد، والعمل على زيادة الأجور بزيادة الانتاج، ودراسة (عوض، 2004م)، أكدت عدم كفاية الأجور التي يتلقاها العاملين بالقطاع الحكومي بسبب الوضع الاقتصادي الصعب.

5.6.2 الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للعوامل الاقتصادية في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5.19): تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية Sig.
المقدار الثابت	-1.248	-1.579	0.118
المنافسة	0.231	1.986	0.035
نظام الضرائب	0.455	5.710	0.000
البطالة	0.169	1.378	0.171
الرقابة الحكومية	0.040	0.343	0.732
الدور النقابي	0.333	2.961	0.004
معامل الارتباط = 0.772	معامل التحديد المُعدَّل = 0.576		
قيمة الاختبار F = 29.836	القيمة الاحتمالية = 0.000		

من النتائج الموضحة في جدول (5.19) يمكن استنتاج ما يلي:

تطبيق قانون الحد الأدنى = - 1.248 + 0.231 (المنافسة) + 0.455 (نظام الضرائب) + 0.169 (البطالة) + 0.040 (الرقابة الحكومية) + 0.333 (الدور النقابي).

- معامل الارتباط = 0.772، ومعامل التحديد المُعدَّل = 0.576، وهذا يعني أن (57.6%) من التغير في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية والنسبة المتبقية قد ترجع إلى عوامل أخرى تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.

- قيمة الاختبار F المحسوبة بلغت (29.836)، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) مما يعني رفض الفرضية الصفرية والقبول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاقتصادية في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة.

- تبين أن المتغيرات المؤثرة في "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور" هي: المنافسة، نظام الضرائب، الدور النقابي، وأن باقي المتغيرات "البطالة، الرقابة الحكومية" تبين أن تأثيرها ضعيف، وهذا يفسر بأن المنافسة بين الشركات تشكل خطورة في استغلال العمال وعدم وجود الجودة المطلوبة في العمل وأن نظام الضرائب المتبع له دور كبير في إلتزام الشركات بدفعها ومن ثم تطبيق الحد الأدنى للأجور وأن دور النقابات مهم في تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور لما لها من دور مهم في متابعة الأجور وتفعيل القانون.

- ترتيب المتغيرات المؤثرة في "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور" حسب قيمة اختبار t هي على الترتيب: نظام الضرائب، ومن ثم الدور النقابي، ومن ثم المنافسة، وأخيراً البطالة والرقابة الحكومية، وهذا يفسر بأهمية الضرائب والالتزام الشركات في دفعها والدور النقابي في لتفعيل النشاطات الخاصة بالعاملين في الشركات والمنافسة بين الشركات على حساب جودة العمل والأجور وأهمية معالجة البطالة في تشغيل الموظفين حسب الكفاءة وغياب الرقابة الحكومية، ويعزو الباحث ذلك بضرورة وجود نظام للضرائب يلزم بها الشركات في الإفصاح عن المعلومات الخاصة بها لدى الحكومة والعمل على تفعيل النقابات ووضع حد للمنافسة دون التأثير على جودة العمل ومعالجة البطالة وتكثيف دور الحكومة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Casey, 2016) التي أظهرت بضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور لتقليل آثار البطالة، ودراسة (أبو حمدة، 2015م)، التي أظهرت التعرف على المتغيرات المؤثرة في متوسط أجور العاملين في القطاع الصناعي، ودراسة (عامر، 2009م) التي أظهرت ضرورة تطوير قوانين الضرائب المتبع في فلسطين.

5.6.3 الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى للبيانات الشخصية وهي (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة عمل الشركة، استلام الأجر، طبيعة العمل، الراتب الشهري، المسمى الوظيفي).

لاختبار هذه الفرضية 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.

ويشتق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى الجنس.

جدول (5.20): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.406	0.835	5.51	5.88	المنافسة
0.914	0.108	5.64	5.71	نظام الضرائب
0.108	1.619	6.20	6.81	البطالة
0.597	-0.530	4.06	3.78	الرقابة الحكومية
0.284	-1.077	4.68	4.07	الدور النقابي
0.923	0.096	5.18	5.22	العوامل الاقتصادية
0.907	0.117	5.29	5.36	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.899	0.127	5.21	5.27	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (5.20) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجنس، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر أن جميع العوامل تؤثر على كلا الجنسين سواء كانت البطالة أم الرقابة أو النظام الضريبي أو المنافسة، ويعزو الباحث ذلك بالمساواة بين الذكور والإناث في الشركات المقابلة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Hinnosaar & Rõõm, 2003) بضرورة أن زيادة المنافسة الدولية والتقدم التكنولوجي هي من العوامل التي تؤدي إلى زيادة التفاوت في دخل العمالة، وفي ضوء تزايد التفاوت في الدخل، تدعم عدة قوى سياسية الأخذ بحد أدنى للأجور كتدبير من تدابير المساواة، وأختلفت الدراسة (Heinze, 2009) بضرورة معرفة الفجوة في الأجور بين الجنسين ومدى اختلافها داخل المؤسسات، ووجود إلى حد كبير بفصل المرأة بشركات أقل نجاحا وإنتاجية والفوارق بين الجنسين في هبات رأس المال البشري لها تأثير أقل

على الفجوة، وتبين النتائج أنه حتى في فرص التطوع يكون هناك تمييز في الأجور بين الذكور والإناث،

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى العمر.

جدول (5.21): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - العمر

المجال	المتوسطات			القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار
	أقل من 30 عام	30-أقل من 40	40 عام فأكثر		
المنافسة	5.92	5.55	6.13	0.367	1.012
نظام الضرائب	6.49	4.77	5.43	0.001	*7.855
البطالة	6.99	6.42	6.60	0.140	2.000
الرقابة الحكومية	3.91	3.64	3.93	0.776	0.255
الدور النقابي	4.52	3.67	4.12	0.149	1.938
العوامل الاقتصادية	5.51	4.77	5.26	0.037	*3.408
تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور	5.93	4.70	5.06	0.040	*3.312
جميع المجالات معا	5.64	4.75	5.24	0.026	*3.770

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.21) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمجالات "المنافسة، البطالة، الرقابة الحكومية، الدور النقابي"، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر، وعليه نقبل الفرضية، وأن الموظفين من كافة الأعمار لديهم نفس المشكلة التي تتعلق بقانون الحد الأدنى للأجور وأن العوامل تؤثر على مختلف الأعمار للعاملين في شركات المقاولات.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر، وذلك لصالح الذين أعمارهم أقل من 30 سنة، وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر بأن الموظفين الجدد والذين يعملون داخل الشركات

هم من الخريجين الذين التحقوا بسوق العمل بعد الانتهاء من الدراسة وهي الشريحة الأكبر التي يمكن الاعتماد عليها في عمل الشركات المقاوله، ويعزو الباحث ذلك إلى قدرة تلك الشريحة على العمل تحت الضغط والاعتماد على شريحة الشباب في الأعمال الصعبة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Bhattara, 2002) والتي أظهرت أن هناك علاقة طردية بين سنوات التعليم لدى الموظف والأجور التي يتقاضها، وجود الاختلاف بين الأجور المتعلقة بحسب الإنتاج.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

جدول (5.22): نتائج اختبار "T - لعينتين مستقلتين" - الحالة الاجتماعية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	القيمة الاختبارية	المتوسطات		المجال
		أعزب	متزوج	
0.547	-0.603	5.99	5.78	المنافسة
0.010	*-2.607	6.64	5.40	نظام الضرائب
0.563	-0.580	6.86	6.68	البطالة
0.288	-1.067	4.16	3.71	الرقابة الحكومية
0.560	-0.585	4.36	4.09	الدور النقابي
0.136	-1.504	5.56	5.10	العوامل الاقتصادية
0.651	-0.453	5.53	5.29	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.269	-1.112	5.55	5.17	جميع المجالات معا

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.22) يمكن استنتاج ما يلي:
تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "T - لعينتين مستقلتين" أقل من مستوى الدلالة (0.05) لمجال "نظام الضرائب"، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الحالة الاجتماعية وذلك لصالح الذين حالتهم الاجتماعية أعزب، وعليه نرفض الفرضية، والتي تفسر أن الموظفين الذين يعملون في المنشآت الإنشائية وشركات المقاولات هم من شريحة الشباب الغير مؤهلين اجتماعياً وأن الشركات تستقطب الشباب الغير متزوجين في عملها.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الحالة الاجتماعية، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر بوجود توجه لدى الشركات في استيعاب الشباب للعمل في الشركات، ويعزو الباحث لوجود استقرار لدى الشركة في صرف الرواتب والاهتمام بالموظفين في تحسين الوضع المالي لهم، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (مساليا، 2013م) أكدت استخدام جزء من الموازنة لدعم المنشآت الانتاجية المحلية حتى تتمكن من تطبيق الحد الأدنى للأجور، ودراسة (عامر، 2009م)، التي أظهرت وضع حد أدنى للأجور مرتبطاً بالوضع الاقتصادي العام وجدول غلاء المعيشة بشكل يضمن مردود إيجابي للخزينة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى المؤهل العلمي.

جدول (5.23): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	ثانوية عامة	
0.179	1.666	6.53	5.73	6.42	5.21	المنافسة
0.664	0.528	5.17	5.72	6.32	5.38	نظام الضرائب
0.798	0.338	6.33	6.77	6.85	6.63	البطالة
0.354	1.098	4.29	3.63	4.47	4.33	الرقابة الحكومية
*0.043	2.807	5.73	3.90	4.67	4.12	الدور النقابي
0.468	0.854	5.57	5.10	5.70	5.26	العوامل الاقتصادية
0.161	1.754	6.28	5.10	6.52	5.24	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.258	1.362	5.78	5.10	5.94	5.34	جميع المجالات معا

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.23) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أقل من مستوى الدلالة 0.05 لمجال "الدور النقابي"، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى المؤهل العلمي وذلك لصالح الذين مؤهلهم العلمي دبلوم، وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر أن الشركات تستقطب الخريجين الشباب.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر أن الشركات الخاصة وقطاع المقاولات تقوم بإستقطاب الخريجين من التخصصات العلمية بسبب حاجتها لذلك، ويعزو الباحث سعي الخريجين للعمل في المؤسسات المختلفة بقطاع غزة بغض النظر عن الشهادات المتوسطة أو الفوق متوسطة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (عوض، 2004م)، والتي أكدت زيادة وتحسين الاجور للعاملين بوزارة الثروة الحيوانية والسمكية في القطاع الحكومي بصفة عامة لرفع مستوى الاداء.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى طبيعة عمل الشركة.

جدول (5.24): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - طبيعة عمل الشركة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أخرى	دهان	إنشائي	
0.022	*3.944	6.12	6.60	5.44	المنافسة
0.001	*7.011	6.26	6.97	5.00	نظام الضرائب
0.002	*6.728	7.24	6.99	6.28	البطالة
0.084	2.532	3.75	4.93	3.63	الرقابة الحكومية
0.147	1.953	4.14	5.26	3.95	الدور النقابي
0.002	*6.792	5.45	6.20	4.82	العوامل الاقتصادية
0.000	*12.115	5.72	7.85	4.58	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.000	*10.366	5.53	6.68	4.75	جميع المجالات معا

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.24) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الاحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمجالين "الرقابة الحكومية، الدور النقابي"، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذين المجالين تعزى إلى طبيعة عمل الشركة، وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر بأن الدور الحكومي والنقابي لا تؤثر على أداء عمل الشركة وطبيعة العمل لديها.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى طبيعة عمل الشركة، وذلك لصالح الشركات التي طبيعة عملها دهان، وعليه نرفض الفرضية حيث يفسر ذلك بأن الشركات المقولة العاملة في مجال الدهان يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في المشاريع العمرانية وتحتاج إليها جميع القطاعات بشكل مستمر، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الشركات بإخراج البيوت على أفضل وأحدث تطور ورقي في العمل المعماري، واتفقت الدراسة هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (فلاح، 2014م) التي أظهرت توفير المعدات اللازمة في تطوير العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى استلام الأجر.

جدول (5.25): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - استلام الأجر

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		شهري	يومي / أسبوعي / نصف شهري	
0.597	0.282	5.79	6.00	المنافسة
0.017	*5.926	5.46	6.74	نظام الضرائب
0.466	0.535	6.68	6.93	البطالة
0.014	*6.263	3.61	4.74	الرقابة الحكومية
0.244	1.375	4.05	4.65	الدور النقابي
0.021	*5.467	5.07	5.83	العوامل الاقتصادية
0.024	*5.279	5.12	6.44	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.012	*6.509	5.08	6.03	جميع المجالات معا

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.25) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمجالات " المنافسة، البطالة، الدور النقابي"، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى استلام الأجر، **نقبل الفرضية، وهذا يفسر بالتزام الشركات بدفع رواتب الموظفين في الموعد المقرر.**

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى استلام الأجر، وذلك لصالح الذين يستلمون أجورهم يومي/ أسبوعي/ نصف شهري، **وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر بأن الشركات تفضل بدفع رواتب العاملين لديها بشكل يومي عنه بدفعه بشكل شهري، ويعزو الباحث ذلك بأن نتيجة للأوضاع الاقتصادية المتقلبة وخوف أصحاب الشركات من الإغلاق والتعرض للانهايار نتيجة للتغيرات الاقتصادية والسياسية غير مستقرة في قطاع غزة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (الدخيل، 2002م)، والتي أظهرت وجود دراسات وتقويمات متتابعة لموضوع الأجر في المملكة وذلك من أجل معرفة مدى مناسبتها لمواجهة المتطلبات الحياتية والنفقات المعيشية، والعمل على تعديل الأجر والمعاشات في المملكة السعودية وخاصة فترة التضخم وتشكيل اللجان المختصة لمتابعة الأجر والعمل على تطبيق الحد الأدنى للأجر، ودراسة (مليك، بوشارب، 2016م)، التي أظهرت تعديل الأجر في فترات زمنية محددة وغير متباعدة وفق متغيرات اقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك، ومتوسط الأجر.**

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجر في قطاع غزة) تعزى إلى طبيعة العمل.

جدول (5.26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - طبيعة العمل

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		يومي	مؤقت	دائم	
0.668	0.405	5.94	5.69	5.97	المنافسة
0.157	1.883	6.53	5.36	5.84	نظام الضرائب
0.170	1.800	6.64	6.97	6.43	البطالة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		يومي	مؤقت	دائم	
0.052	3.041	4.50	3.39	4.13	الرقابة الحكومية
0.118	2.182	4.25	3.77	4.64	الدور النقابي
0.179	1.746	5.62	4.98	5.36	العوامل الاقتصادية
0.032	*3.571	6.11	4.77	5.86	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.061	2.865	5.79	4.92	5.51	جميع المجالات معا

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

من النتائج الموضحة في جدول (5.26) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار "التباين الاحادي" أقل من مستوى الدلالة (0.05) لمجال "تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور"، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى طبيعة العمل وذلك لصالح الذين طبيعة عملهم يومي، وعليه نرفض الفرضية، وهذا يفسر بأن الشركات تسعى لاستقطاب العمال للعمل لديها بشكل يومي بدل الدائم.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى طبيعة العمل، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر بأن الشركات تقوم باستيعاب العمال للعمل بالمياومة بدل العمل الدائم، ويعزو الباحث ذلك نتيجة عدم استقرار الأوضاع لدى الشركات والخوف من التوظيف الدائم وتحمل الأعباء الاقتصادية والقانونية لدى الموظفين الدائمين، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (أبو حمدة، 2015م) والتي أظهرت أهمية التعرف على المتغيرات المؤثرة في متوسط أجور العاملين في القطاع الصناعي والتي تمثلت في عدد ساعات العمل اليومية وعدد سنوات التعليم التي تمكن منها العامل، والخبرة في عمله وسنه.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى الراتب الشهري.

جدول (5.27): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - الراتب الشهري

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		3500 شيكل فأكثر	-2500 3500 شيكل	-1500 2500 شيكل	1500 شيكل فأقل	
0.333	1.150	6.46	5.95	5.81	5.45	المنافسة
0.215	1.515	5.86	4.95	5.76	6.23	نظام الضرائب
0.363	1.075	6.32	6.53	6.74	7.07	البطالة
0.758	0.394	4.05	3.83	3.94	3.48	الرقابة الحكومية
0.897	0.199	4.37	4.36	4.10	3.97	الدور النقابي
0.877	0.228	5.48	5.08	5.22	5.19	العوامل الاقتصادية
0.844	0.273	5.06	5.12	5.57	5.30	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.919	0.166	5.41	5.09	5.33	5.22	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (5.27) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معاً وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى الراتب الشهري، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر بأن الشركات تلتزم بدفع الرواتب لدى العاملين لديها بالحد المطلوب، ويعزو الباحث ذلك إلى استقرار الأوضاع الاقتصادية لدى بعض الشركات واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (فلاح، 2014)، التي أظهرت وجود تفاوت بنسب أجر العاملين دون الحد الأدنى بحسب حجم المنشأة مقاساً بعدد العاملين، وأن وسيط الأجر الشهري للعاملين بأجر دون الحد الأدنى يبلغ (1000) شيكل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى المسمى الوظيفي.

جدول (5.28): نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أخرى	مهندس	إداري	
0.113	2.223	6.04	5.59	6.41	المنافسة
0.131	2.069	5.11	5.72	6.45	نظام الضرائب
0.300	1.219	6.47	6.71	7.12	البطالة
0.114	2.219	4.20	3.52	4.38	الرقابة الحكومية
0.084	2.540	4.83	3.82	4.46	الدور النقابي
0.098	2.379	5.29	5.02	5.79	العوامل الاقتصادية
0.085	2.526	5.12	5.14	6.49	تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور
0.064	2.822	5.24	5.06	6.01	جميع المجالات معا

من النتائج الموضحة في جدول (5.28) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي" أكبر من مستوى الدلالة 0.05 لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المسمى الوظيفي، وعليه نقبل الفرضية، وهذا يفسر بأن الشركات تستقطب الموظفين حسب طبيعة العمل وحاجتها له، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الشركات العاملة في مجال المقاولات لديها نظام وظيفي تعمل به حسب الحاجة وحسب استقرار العمل واستمرار المشاريع العمرانية، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Hänilane, 2017) بأن وجود زيادة الحد الأدنى للأجور لها أثر سلبي كبير على الموظفين الذين يتأثرون مباشرة بتغيير الحد الأدنى للأجور، وهناك تأثير سلبي للذين يتلقون تعليماً منخفضاً عن الذين يتلقون التعليم الأعلى بخصوص الأجور.

5.7 ملخص الفصل:

تم في هذا الفصل عرض الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب الجنس والعمر والمؤهل العلمي واستلام الأجر وطبيعة عمل الشركة وحسب الراتب الشهري والمسمى الوظيفي وطبيعة العمل، ومن ثم التعرف على المحل المعتمد في الدراسة و ثم تحليل فقرات الاستبانة في كافة المجالات المذكورة (المنافسة والبطالة ونظام الضرائب ودور الرقابة الحكومية والدور النقابي)، وبعد ذلك تم اختبار فرضيات الدراسة وتنقسم إلى ثلاثة فرضيات رئيسية.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

الفصل السادس النتائج والتوصيات

6.1 مقدمة:

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة ومن خلال ربطها بالإطار النظري وبالدراسات السابقة التي تناولت موضوع " العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة "دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية" ، يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وكذلك أهم التوصيات المقترحة بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج والتي قد تساهم في معالجة نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

6.2 النتائج:

- عدم وجود التزام كافي لدى الشركات في تطبيق الحد الأدنى للأجور.
- وجود منافسة قوية بين الشركات في تحديد الحد الأدنى للأجور والذي بدوره يؤثر بشكل كبير على أداء الشركة في استقطاب الموظفين والعمال لديها وجودة العمل.
- أن الشركات تدفع الضرائب المقررة عليها ووجود إلتزام في القوانين واللوائح الخاصة بالضرائب.
- تقدم الشركة بعض العلاوات والحوافز المادية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.
- وجود أعداد كبيرة من الخريجين العاطلين عن العمل، وعدم قدرة استيعاب السوق المحلي لهم وضعف الاقتصاد الفلسطيني.
- عدم وجود متابعة من قبل الحكومة في مساعدة الموظفين والعمال في الشركات العاملة بقطاع الإنشاءات وغيرها تمكين القوى العاملة من تقديم الشكاوى العمالية على منشآت القطاع الخاص في حال وجود مخالفات لأحكام قانون العمل.
- عدم وجود دور نقابي فعال في متابعة الأنشطة والفعاليات الخاصة بالعاملين في القطاعات المختلفة وخاصة قطاع المقاولات، وعدم تمكين نقابة العمال من أن تمثل العمال وتدافع عن حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والقيام بالعمل المنوط بها.
- أن نسب البطالة في قطاع غزة مرتفعة جداً، نتيجة عدم وجود استقرار في قطاع غزة لعدة متغيرات رئيسية أهمها الحصار المفروض على القطاع.

- تلتزم الشركات في صرف رواتب موظفيها كل نهاية شهر واتباع نظام أجور جيدة.
- أن الموظفين الجدد والذين يعملون داخل الشركات هم من الخريجين الذين التحقوا بسوق العمل بعد الانتهاء من الدراسة.
- أن الموظفين الذين يعملون في المنشآت الإنشائية وشركات المقاولات يستقر الوضع الاجتماعي لهم من خلال الاستمرار في العمل بالمنشأة.
- أن الشركات الخاصة وقطاع المقاولات يستقطب الخريجين أصحاب الكفاءة من التخصصات والمؤهلات العلمية.
- تفضل بعض الشركات دفع رواتب العاملين لديها بشكل يومي عن دفعه بشكل شهري.
- تستقطب الشركات الموظفين والعمال لديها للعمل بالميأومة بدل الدائم، وذلك حسب حاجة العمل وطبيعة العمل.

جدول (6.1): ملخص النتائج

النتيجة	قبول/رفض	الفرضية
جميع العوامل الاقتصادية تؤثر على كلا الجنسين وضرورة المساواة بين الذكور والإناث في الشركات المقاولات	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى الجنس.
هناك علاقة طردية بين سنوات التعليم لدى الموظف والأجور التي يتقاضها، وجود الاختلاف بين الأجور المتعلقة بحسب الإنتاج	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى العمر.
أظهرت وضع حد أدنى للأجور مرتبطاً بالوضع الاقتصادي العام وجدول غلاء المعيشة بشكل يضمن مردود إيجابي للخزينة.	نرفض الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى الحالة الاجتماعية وذلك لصالح الذين حالتهم الاجتماعية أعزب.
وضع حد أدنى للأجور مرتبطاً بالوضع الاقتصادي العام وجدول	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول

غلاء المعيشة بشكل يضمن مردود إيجابي للخرينة		هذه المجالات تعزى إلى الحالة الاجتماعية.
أن الشركات الخاصة وقطاع المقاولات يستقطب الخريجين أصحاب من كافة التخصصات والمؤهلات العلمية.	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي.
توفير المعدات اللازمة في تطوير العمل.	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول (العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة) تعزى إلى طبيعة عمل الشركة.
ذلك بأن الشركات المقاوله العاملة في مجال الدهان يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير في المشاريع العمرانية	نرفض الفرضية	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى طبيعة عمل الشركة، وذلك لصالح الشركات التي طبيعة عملها دهان
بالتزام الشركات بدفع رواتب الموظفين في الموعد المقرر.	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى استلام الأجر.
بأن الشركات تفضل بدفع رواتب العاملين لديها بشكل يومي عنه بدفعه بشكل شهري.	نرفض الفرضية	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى استلام الأجر، وذلك لصالح الذين يستلمون أجورهم يومي/ أسبوعي/ نصف شهري.
بأن الشركات تسعى لاستقطاب العمال للعمل لديها بشكل يومي بدل الدائم.	نرفض الفرضية	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى طبيعة العمل وذلك لصالح الذين طبيعة عملهم يومي.
بأن الشركات تقوم باستيعاب العمال للعمل بالميأومة بدل العمل الدائم	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى طبيعة العمل.
أن الشركات تلتزم بدفع الرواتب لدى العاملين لديها بالحد المطلوب	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا

		تعزى إلى الراتب الشهري.
بأن الشركات تستقطب الموظفين حسب طبيعة العمل وحاجتها له	قبول الفرضية	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المسمى الوظيفي.

6.3 التوصيات:

من خلال نتائج الدراسة التي سبق ذكرها يورد الباحث فيما يلي أهم التوصيات المتعلقة بها، والتي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام بتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور لدى شركات المقاولات في قطاع غزة.

- ضرورة تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور والتزام الشركات بقانون العمل الفلسطيني.
- ضرورة تفعيل نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور، ومعاينة الحكومة للمتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.
- قيام الشركات بتقديم العلاوات وزيادة الأجور بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال وزيادة معدلات الأجور بطريقة دورية.
- ضرورة وضع قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات والذي بدوره يساعد في تنمية واستقرار عمل الشركات والمجتمع.
- إفصاح الشركات عن المعلومات الخاصة بها لدى الحكومة والمساهمة في دفع الضرائب وتحمل المسؤولية المجتمعية.
- أن تسعى الشركات لوضع محفزات تنافسية مادية لدى موظفيها وما ينعكس ذلك على أداء العاملين في الشركات.
- تشكيل فرق مختصة من قبل الحكومة لمتابعة ومساعدة الموظفين والعمال في الشركات العاملة بقطاع الإنشاءات وغيرها لتمكين القوى العاملة من تقديم الشكاوى العمالية في حال وجود مخالفات لأحكام قانون العمل.
- تفعيل دور النقابات العمالية وللدفاع عن حقوق العمال وتفعيل النشاطات الخاصة بالعمال.

- تقديم مقترحات لمعالجة البطالة بقطاع غزة وعدم استغلال الموظفين والعمال نتيجة لسوء الأوضاع الاقتصادية.
- ضرورة وجود منافسة شريفة بين الشركات تؤدي إلى تحسين بيئة العمل والقدرة على استقطاب الموظفين والعمال ذوي الكفاءة العالية.

6.3.1 الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات:

جدول (6.2): الخطة التنفيذية لتنفيذ التوصيات

الإطار الزمني	آليات التطبيق	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	التوصية
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل فرق مختصة من قبل وزارة الاقتصاد والعمل. - إصدار كتيبات وورشورات خاصة بقانون الحد الأدنى للأجور وقانون العمل الفلسطيني. 	الحكومة	ضرورة تطبيق نظام الحد الأدنى للأجور والتزام الشركات بقانون العمل الفلسطيني.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل فرق مختصة من قبل الجهات المختصة. - إصدار تعليمات خاصة بقانون الحد الأدنى للأجور. 	الحكومة (وزارة العمل)	ضرورة تفعيل نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور، ومعاينة الحكومة للمتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - الالتزام بصرف الرواتب ووضع نظام خاص بالشركات. 	الشركات المفاولة	قيام الشركات بتقديم العلاوات وزيادة الأجور بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال وزيادة معدلات الأجور بطريقة دورية.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - إطلاع الشركات على نظام الضرائب المقررة. - إصدار التعليمات 	الحكومة	ضرورة وضع قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات والذي بدوره يساعد في تنمية واستقرار عمل الشركات

الإطار الزمني	آليات التطبيق	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	التوصية
	بتطبيق النظام على جميع الشركات.		والمجتمع.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - وضع تعليمات حول أهمية دفع الضريبة على الشركة والمجتمع. - مكافأة الشركات الملتزمة بالدفع. 	الشركات المقاوله + الحكومة	ذلك إفصاح الشركات عن المعلومات الخاصة بها لدى الحكومة والمساهمة في دفع الضرائب وتحمل المسؤولية المجتمعية.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع الموظفين على العمل بأعلى كفاءة. - صرف مكافآت وإقرار لائحة حوافز. 	الشركات المقاوله	أن تسعى الشركات لوضع محفزات تنافسية مادية لدى موظفيها وما ينعكس ذلك على أداء العاملين في الشركات.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل مختصين لمتابعة الشركات. - تشكيل مختصين من النقابة لمتابعة شكاوى العمال والموظفين. 	الحكومة والنقابات العمالية	تشكيل فرق مختصة من قبل الحكومة لمتابعة ومساعدة الموظفين والعمال في الشركات العاملة بقطاع الإنشاءات وغيرها لتمكين القوى العاملة من تقديم الشكاوى العمالية في حال وجود مخالفات لأحكام قانون العمل.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل نقابات عمالية. - إقرار أنشطة. - لجنة للمتابعة. 	النقابات العمالية والشركات المقاوله	تفعيل دور النقابات العمالية وللدفاع عن حقوق العمال وتفعيل النشاطات الخاصة بالعمال.

الإطار الزمني	آليات التطبيق	الجهة المسؤولة عن التنفيذ	التوصية
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - تقديم دراسات حول مخاطر البطالة وأهمية معالجتها. - تقديم إحصائيات حول أعداد العاطلين والعاملين. 	وزارة العمل وباحثين مختصين	السعي لتقديم مقترحات لمعالجة البطالة بقطاع غزة وعدم استغلال الموظفين والعمال نتيجة لأسوء الأوضاع الاقتصادية.
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> - متابعة الشركات وجودة العمل من خلال متابعة العمل على أرض الميدان. 	الحكومة والشركات المقاوله	المنافسة الشريفة بين الشركات تؤدي إلى تحسين بيئة العمل والقدرة على استقطاب الموظفين والعمال ذوي الكفاءة العالية.

6.3.2 دراسات مقترحة:

1. محددات نظام الأجور والتعويضات في القطاع الخاص.
2. اتجاهات الأجور وأثرها على التطورات الاقتصادية في قطاع غزة.
3. علاقة الأجور بتقلب الأسعار وأثرها على حجم العمالة.

المصادر والمراجع

المراجع

أولاً/ المراجع العربية:

الإبراهيم، عدنان بدري، (2000م)، تحليل واقع الرقابة الإدارية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية، دراسة ميدانية محكمة، مجلة أبحاث اليرموك، العدد (1)، 63-74.

الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، موقع الكتروني، تاريخ الإطلاع (19/ يوليو/2017م)، الموقع: <http://www.pgftu.org>

اتحاد المقاولين الفلسطينيين، (2016م)، آليات تنفيذ مشروع مدينة حمد، تاريخ الإطلاع: (25/ يوليو/2017م)، الموقع:

http://www.pcu.org.ps/ar/?page=news_det&id=2914

الأسطل، محمد، (2010م)، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين (1996-2012)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم اقتصاديات التنمية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

إسلام ويب، (2014م)، العامل والأجير في هدي النبي البشير صلى الله عليه وسلم، تاريخ الإطلاع: (21/7/2017م)، <http://articles.islamweb.net>

الجرجراوي، زياد (2010)، القواعد المنهجية لبناء الاستبيان، ط2، مطبعة أبناء الجراح، فلسطين. جريدة المحاسبين، (2016)، موقع الكتروني، تاريخ الإطلاع: (17/ يوليو/2017م)، الموقع:

<http://almohasben.com>

الجباسي، عبد الله حمد، (2011م)، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، (بحث منشور)، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، عمان.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (2010م)، مسح القوى العاملة الفلسطينية، رام الله، فلسطين.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2011م.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أداء الاقتصاد الفلسطيني، 2015م.

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، أطلس تعداد المنشآت في فلسطين، 2012م.

حرز الله، رشا، (2013م)، غياب الرقابة وسع دائرة الفساد، تقرير، موقع الكتروني، النزاهة والفساد، تاريخ الإطلاع: (20/ يوليو/2017م)، الموقع: [https://www.aman-](https://www.aman-palestine.org/ar/media-center/1909.html)

[palestine.org/ar/media-center/1909.html](https://www.aman-palestine.org/ar/media-center/1909.html)

- حسن، عماد الدين، (2001م)، *مهارات العمل النقابي*، ط2، القاهرة، مصر.
- الحسون، بدر فهيم، (2004م)، *هيكل ومحددات الأجور في الصناعة الفلسطينية وأثرهما على القدرة التنافسية*، (بحث منشور)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الحسين، شكراني، (2011م)، *المسئولية المجتمعية للمقاولات: مدخل عام*، مقال، مجلة بحوث اقتصادية عربية، العدد (55+56)، ص210-255.
- حسين، نفيسة عثمان، (2007م)، *سياسات الأجور وعمليات الإصلاح الإداري لهياكل الأجور بالقطاع العام*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- الحمداني، موفق (2006)، *مناهج البحث العلمي*، ط1، الأردن، عمان، مؤسسة الوراق للنشر.
- أبو حمدة، هديل حسن، (2015م)، *محددات الأجور في القطاع الصناعي الفلسطيني - دراسة حالة - قطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الخولي، سيد فتحي، (2003م)، *تباين الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي*، (بحث محكم)، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، العدد (2) ص1-32.
- ديبان، السيد عبد المقصود، عبد اللطيف، ناصر نور الدين، (2012م)، *أنظمة قياس ورقابة التكاليف*، دار التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، الاسكندرية، مصر.
- الدخيل، خالد بن ابراهيم، (2002م)، *الأجور في المنشآت الاقتصادية السعودية ومدى مسايرتها للتغيرات في تكاليف المعيشة*، (دراسة محكمة)، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد 18، العدد (2)، 191-225.
- الدليل الإرشادي لقانون العمل الفلسطيني، (2015م)، مركز تطوير المؤسسات الأهلية، رام الله، فلسطين.
- الدميري، أحمد، (2001)، *إدارة الاتصالات في مشروعاتنا والقدرة على المنافسة*، مقال، *مجلة المهندسين*، العدد (545)، ص82-83.
- دوفرين، آن، (2012م)، *توافق برلين.. لتحسين الأجور*، *مجلة القبس*، مقال، العدد (2)، ص25-27.
- دوفرين، آن، (2012م)، *صعوبة الرد النقابي*، مقال، *مجلة القبس*: لوموند ديبلوماتيك، العدد (2)، ص30-31.
- الرضيع، حسن عطا، (2014م)، *الأثار الاقتصادية والاجتماعية للبطالة في الأراضي الفلسطينية*، (دراسة بحثية منشورة).

أبو ريده، راضي، (2000م)، نظام إعادة الضرائب في فلسطين، دراسة محكمة، مجلة رؤية، العدد (1)، ص142-143.

الزوارى، خالد محمد، (2004م)، البطالة في الوطن العربي "المشكلة والحل"، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.

زيد، سلطان، (2002م)، تقييم سياسة الأجور في إطار عملية الإصلاح الإداري والمالي في اليمن، مجلة المستقبل العربي، العدد (286)، ص 87-108.

السبك، صبري، (2006م)، دعوى المنافسة غير المشروعة كوسيلة قضائية لحماية المحل التجاري، (دراسة مقارنة)، (بحث محكم)، مجلة كلية الشريعة والقانون، طنطا، جامعة الأزهر، مصر، العدد (1)، ص465-2442.

سلطان، صلاح الدين، (2008م)، سلطة ولي الأمر في فرص وظائف مالية "الضرائب"، دراسة فقهية مقارنة، سلطان للنشر، ط2، الولايات المتحدة الأمريكية.

شحاته، حسين، (2013م)، معايير تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور في المنظور الاقتصادي الإسلامي، (مقال)، جامعة الأزهر، مصر.

شقورة، محمد فتحي، (2011م)، الحصار الإسرائيلي وتقويض فرص التنمية في قطاع غزة، تقرير. تاريخ الإطلاع: (15/فبراير/2017م)،

<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/246837.html>

الشناق، معين فندي، (2010م)، الاحتكار والممارسات المقيدة للمنافسة في ضوء قوانين المنافسة والاتفاقيات الدولية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

شويكي، إيناس جمال، (2013م)، المشاكل التي تواجه قطاع المقاولات الانشائية في فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

الشيخ، فؤاد، بدر، فادي، (2004م)، العلاقة بين نظم المعلومات والميزة التنافسية في نظام قطاع الأدوية الأردني، عمان، دورية الإدارة العامة، المجلد 44، العدد (3)، 22-27.

صبيح، ماجد، (2015م)، تحليل العلاقة بين معدلات التضخم والأجور الحقيقية في الاقتصاد الفلسطيني للفترة (2004-2013)، (بحث)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 74-97.

صحيفة المرصد، (2016م)، الحد الأدنى للأجور قرار بقانون لا يطبق، تقرير.

الطباع، ماهر، (2009م)، واقع عمال قطاع غزة المرير في عيد العمال العالمي، الغرفة التجارية، تقرير، غزة، فلسطين.

عامر، مصطفى سلامة، (2009م)، *ضريبة الرواتب والأجور وأثرها على خزينة السلطة الوطنية الفلسطينية (من عام 2004-2007)*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عبد الكريم، وآخرون، (2015م)، *دراسة تقييمية لقانون ضريبة الدخل لعام 2011 وتعديلاته من منظور العدالة الاقتصادية والاجتماعية، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطي، القدس، فلسطين.*

عبد الله، الطيب محمد، (2008م)، *محددات أجور خريجي الجامعات في السودان في الفترة 1997-2006م*، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (2001)، *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه*، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

العتيبي وآخرون، (2016م)، *العلاقة بين الأجور والمتغيرات الاقتصادية الكلية في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (1991-2015م)*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

عثمان، ذو النون، (2013م)، *أثر المتغيرات الاقتصادية الكلية على مستويات الأجور في السودان، دراسة قياسية 1970-2009م*، مجلة جامعة بخت الرضا العلمية، 9(8)، 1858-6139.

العزاوي، كريم عبيس، (2015م)، *واقع القطاع الخاص العراقي وسبل النهوض به*، قسم العلوم المالية، جامعة بابل، العراق.

عطا الله، سمر، (2005م)، *واقع التخطيط الاستراتيجي في قطاع المقاولات، دراسة ميدانية على شركات المقاولات في قطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عفيفة، وسام، (2000م)، *قطاع المقاولات : الشركات توقف عملها وتحمل المسؤوليات للوزارات والبلديات و"بكدار"*، تقرير.

عمر، محمد جميل، (2011م)، *البطالة في سورية، أسبابها وسبل معالجتها مع إشارة خاصة إلى التجربة المصرية في مكافحة البطالة، دراسة محكمة، مجلة النهضة، العدد (2)، ص 55-90.*

العمرى، محمد وليد، حميدات، وليد محمود، (2013م)، *العوامل المؤثرة في إنتاجية العمال والأجور في قطاع الصناعات التحويلية الأردني، مجلة أردنية في إدارة الأعمال، 9(1)، ص 50-66.*

- عواد، أبو الفتوح، (2005م)، الخدمات النقابية التي تقدمها النقابة لأعضائها، مقال، مجلة المهندسين، العدد (588)، 16-17.
- عوض، سمية أحمد، (2004م)، أثر الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- أبو عياش، عياش إسماعيل، (2000م)، تقييم واقع الرقابة الداخلية في المؤسسات الخدمية الفلسطينية من وجهة نظر إدارتها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد لدراسات العليا للعلوم التجارية والاقتصادية، جامعة القدس، فلسطين.
- العيساوي، عوض، (2016م)، الرقابة الحكومية ودورها في مواجهة الفساد المالي والإداري في خلافة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، بحث محكم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 4 (1)، 34-52.
- عيسى، حنا، (2015م)، قانون الحد الأدنى للأجور، تقرير.
- الغرفة التجارية للصناعة، (2013م)، الحد الأدنى لأجور العمالة الوافدة، دراسة تحليلية، المملكة العربية السعودية.
- غرفة تجارة وصناعة غزة، مشروع مدينة حمد القطرية، تاريخ الإطلاع: (26/ يوليو/ 2017)، الموقع: <http://www.gazacham.ps>.
- الغزالي، عيسى، وديع، محمد، (2003م)، القدرة التنافسية وقياسها، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الأقطار العربية، العدد (24).
- فارو، باتريك، (2005م)، أخلاقيات المنافسة، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد (185)، 43-57.
- الفريحات، ياسر صالح، (2007م)، المحاسبة الضريبية على الرواتب والأجور، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الفكي، عثمان أحمد، (2008م)، أثر استراتيجية الأجور والمرتبات على أداء العاملين في شركة سكر كنانة، دراسة ميدانية (2003-2007م)، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- الفلاح، بلال، (2014م)، بعنوان: "تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- الفلاح، بلال، (2016م)، تقييم كفاءة سوق العمل الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.

- قانون العمل الفلسطيني، (2000م)، فلسطين، ط (7).
- قباجة، محمد، (2011م)، *النظام الضريبي الفلسطيني*، (دراسة غير منشورة)، مركز بيسان للبحوث والإنماء، شبكة المنظمات الأهلية، رام الله، فلسطين.
- أبو قمر، أحمد، (2015م)، *تغيب القانون يحرم العمال أدنى حقوقهم*، تقرير.
- أبو القمصان، خالد، (2005م)، *الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والتحديات المعاصرة*، دراسة تحليلية، ورقة عمل، المؤتمر العلمي لكلية التجارة بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- لوح، محمد، *حقوق العمال وواجباتهم*، موقع الكتروني، تاريخ الاطلاع: (22/يوليو/2017م)، الموقع: <http://www.drmla.com>
- مرة، رأفت، (2009م)، *دراسة ميدانية عن العمل والأجور للاجئين الفلسطينيين في لبنان: معدل الأجر (10) دولارات في اليوم الواحد ينفق معظمها على الطعام واللباس، مجلة العودة، العدد (17)، ص 8-10.*
- مزبودي، يحيى، (2003م)، *المقالات علم وفن وإدارة، الشركة العالمية للنشر*، ط1، الاسكندرية، مصر.
- مساليا، ماركو، وآخرون، (2010م)، *الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية ماس، رام الله، فلسطين.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، (2007م)، *تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص*، دراسة ميدانية، غزة، فلسطين.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، صرصور، شاكرا، (2006م)، *خدمات الإنشاءات في القطاع غير المنظم في الأراضي الفلسطينية: الواقع والآفاق*، رام الله، فلسطين.
- المعهد العربي للتخطيط، (2003م)، *تقرير التنافسية العربية*، الكويت.
- مكحول، باسم، وعطياني، نصر، (2003م)، *"دور قطاع الإنشاءات والإسكان في التنمية الاقتصادية الفلسطينية"*، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، رام الله، فلسطين.
- منظمة العمل الدولية، (2008م). *التقرير العالمي للأجور (2009/2008) الحد الأدنى للأجور والمفاوضات الجماعية*، نحو سياسة متناسقة، جنيف-سويسرا.
- موقع وزارة العمل الفلسطيني، (2017م)، تاريخ الإطلاع: (2017/7/13م). <http://mol.ps>
- موقع ويكيبيديا، مدينة حمد القطرية، تاريخ الإطلاع: (2017/7/24م)، <https://ar.wikipedia.org>

ناصر، سومر أديب، (2004م)، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية، دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا.

نصر، كلثوم سلامة، (2003م)، أثر الخصائص الفردية للأفراد على التباين في أجورهم في الاقتصاد الفلسطيني، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

نصر، لؤي، (2008م)، دور هيئة تشجيع الاستثمار في تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي في فلسطين- دراسة حالة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

نور، عبد الناصر، الشريف، عليان، (2002م)، الضرائب ومحاسبتها، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

أبو هدة، فادي محمد، (2016م)، أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين في وزارة الداخلية بالمحافظات الجنوبية بفلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

الهيبي، عبد الستار، (2007م)، السوق الإسلامية وضوابط المنافسة فيه، مجلة العلوم الإنسانية (البحرين)، العدد (14)، 50-87.

ثانياً/ المراجع الأجنبية:

- Afonso, Oscar & Albuquerque, Ana & Almeida, Alexandre. (2013). "Wage inequality determinants in European Union countries", *Applied Economics Letters*, 20, (12).
- Alain Chauveau, *Les pionnières de L'entreprise responsable (Paris: Editions(2) d'organisation) pp.3-4.*
- Benassi, C. (2011). *The Implantation of Minimum wage: challenges and Creative*
- Boeri, Tito, (2009), Setting the Minimum Wage, *DISCUSSION PAPER SERIES, Università Bocconi, IZA DP No. 4335.*
- Burkhauser, Richard V., Kenneth Couch, and David C. Wittenberg. (2000) "A Reassessment of the New Economics of the Minimum Wage Literature with Monthly Data from the Current Population Survey." *Jornal of Labor Economics* 18, (4):p. 653-680.
- Casey, Creston Whiting, (2016), *State Minimum Wage Policies and Unemployment Rates*, (unpublished Master's Thesis), Department

- of Public Policy and Administration, California State University, Sacramento.
- Cazes, Sandrine. (2002), *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*. Geneva: International Institute for Labour studies.
- Cui, Jiashan, (2012), *The Impact of Minimum Wage Increases Between 2007 and 2009 on Teen Employment*. (unpublished Master's Thesis), Department of Economics and Finance, Georgetown University.
- Cunningham, Wendy V.(2007). *Minimum Wages And Social Policy: Lessons From Developing Countries*. World Bank Publications.
- Declerk, P. 2001. *Les naufrages*, Paris: plon.
- Duncan. H. (1993), *Organizational Behavior* 8 th ed. Mc Graw-Hill.
- Emodi, Obiageli Chigozie, (2005), *Minimum Wage Effects in the Canadian Labour Market (1981-2000)*, unpublished Master's Thesis, University of Saskatchewan, Canada – Saskatchewan.
- Eyraud, F. & saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. International Labor Office: Geneva.
- Giotis, Georgios P. (2014), *Essays on Labor Economics: The Employment Effect of Minimum Wages*, degree of PhD in Economics, Department of Economics, University of Ioannina.
- Hänilane, Birgit, *The Impact of the Minimum Wage on Employment in Estonia, (2017)*, (unpublished Master's Thesis) Tallinn University OF Technology.
- Heinze, Anja, (2009). *Determinants of gender-specific wages in Germany new evidence from linked employer-employee data*, (unpublished Master's Thesis), Humboldt-Universität zu Berlin, Germany.
- Jegerskait, Kinaitien, Dovil, (2007). *The importance of minimum and average wages and the influence of their relations ensuring the normal level of life*, (unpublished Master's Thesis).
- Josheski, Dushko and others, (2011). Causal relationship between wages and prices in UK: VECM analysis and Granger causality testing, munich personal repec Archive (MPRA), *paper No.34095*.
- Kummer, Saten and Webber, Don Jon (2009), *Real Wages, inflation and labour productivity in Australia, working paper 0921, Bristol Business school, University of the west of England*.
- Levy, M. Sidney, (2002), *Project management in construction*, Mc Graw Hill, forth edition.
- Liu, Yandi, (2015), *Two Empirical Analyses of the Minimum Wage Impacts on Employment*, (unpublished Doctoral Thesis), Faculty of the Graduate School, University of Missouri.

- Marit, Hinnosaar, and Rõõm, Tairi. (2003), *The impact of minimum wage on the labour market in Estonia: an empirical analysis*. Eesti Pank.
- Neumark, David, Mark Schweitzer, and William Wascher. (2005) “the Effects of Minimum Wages on the Distribution of Family Incomes: A Nonparametric Analysis.” *Jornal of Human Resoruces* 40(4): 867-894.
- Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. *The Online Journal of Recreation and Sport* , Vol. 1, Issue 2.
- Wicks-Lim, Jeannette, (2005). *Mandated wage floors and the wage structure: Analyzing the ripple effects of minimum and prevailing wage laws*, (unpublished Master's Thesis), University of Massachusetts Amherst, USA – Massachusetts, solutions. Berlin: Global Labor University.

الملاحق

ملحق (1): قائمة المحكمين لاستبانة البحث

م.	الاسم	الدرجة العلمية	الصفة
1.	أ. د. سمير صافي	أستاذ	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
2.	د. خالد دهليز	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
3.	أ.د. ماجد الفرا	أستاذ	نائب الرئيس للشئون الإدارية بالجامعة الإسلامية.
4.	د. ياسر الشرفا	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
5.	د. يوسف بحر	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
6.	أ.د. فارس أبو معمر	أستاذ	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
7.	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية.
8.	د. جلال شبات	أستاذ مشارك	محاضر بجامعة القدس المفتوحة.
9.	د. وائل ثابت	أستاذ مشارك	محاضر بجامعة الأزهر.

ملحق (2): الاستبانة الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

الأخ الأستاذ الدكتور/ المحترم/ة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع: تحكيم استبانة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة " من خلال دراسة حالة: "شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، وقام الباحث بإعداد الاستبانة المكونة من ستة محاور وهي (المنافسة، نظام الضرائب، البطالة، الرقابة الحكومية، الدور النقابي، مدى تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور).

لذا يأمل الباحث من سيادتكم إبداء آرائكم وملاحظاتكم في فقرات الاستبانة وفي مدى توافقها مع المتغيرات المذكورة، وذلك بوضع إشارة (✓) للفقرة المناسبة مع الحق لسيادتكم بإجراء أي تعديل أو حذف أو إضافة للفقرات المذكورة، مستحضراً تجاربكم وخبراتكم الميدانية، هذا وسيكون لتوجيهاتكم الأثر الكبير في تطوير الاستبانة وإخراجها بصورة مناسبة.

شاكرين لكم تعاونكم، وأقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ عوني عمر خروف

أولاً/ البيانات الشخصية:

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى				
العمر	<input type="checkbox"/> أقل من 20 عام.	<input type="checkbox"/> 20 - أقل من 30	<input type="checkbox"/> 30 - أقل من 40	<input type="checkbox"/> 40 فأكثر		
المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> أقل من ثانوية عامة.	<input type="checkbox"/> ثانوية عامة	<input type="checkbox"/> دبلوم	<input type="checkbox"/> بكالوريوس فأكثر		
طبيعة عمل المؤسسة	<input type="checkbox"/> إنشائي	<input type="checkbox"/> سباكة	<input type="checkbox"/> كهربائي	<input type="checkbox"/> دهان	<input type="checkbox"/> بلاط	<input type="checkbox"/> أخرى
استلام الأجر	<input type="checkbox"/> يومي	<input type="checkbox"/> أسبوعي	<input type="checkbox"/> نصف شهري	<input type="checkbox"/> شهري	<input type="checkbox"/> مؤقت	
طبيعة العمل	<input type="checkbox"/> دائم	<input type="checkbox"/> لا شيء	<input type="checkbox"/> مؤقت			
الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/> متزوج	<input type="checkbox"/> أعزب	<input type="checkbox"/> أخرى			

ثانياً/ بيانات الدراسة:

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، بحيث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تمثل الموافقة بدرجة كبيرة جداً وتقل بالتدرج.

المحور الأول/ المنافسة:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	تؤثر المنافسة بين الشركات على تحديد حد أدنى للأجور.
2	تلتزم الشركات في وضع الأجور المناسبة رغم المنافسة الكبيرة بين الشركات.
3	تتأثر المنافسة في جودة العمل بسبب تحديد الأجور.
4	تقدم الشركات محفزات تنافسية مادية لعمالها.
5	تقدم الشركات محفزات تنافسية معنوية لعمالها.
6	يترك العامل الشركة بسبب تنافسية الأجور.
7	يرى العامل أن المنافسة الشريفة بين الشركات تعطيه حقه في اختيار الشركة المناسبة له.
المحور الثاني/ نظام الضرائب:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	تتهرب الشركات في الضرائب بسبب عدم قدرتها على دفعها.
2	تلتزم الشركات بدفع الضرائب رغم ارتفاع أجور العمال.
3	يوجد قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات.
4	تتحمل الشركة المسؤولية المجتمعية بدفع الضرائب المقررة عليها.
5	يساعد قانون الضرائب في تنمية واستقرار العمل في الشركات المقاوله.
6	يهدف نظام الضرائب إلى التنمية الاقتصادية ورفع كفاءة الشركات.
7	يغطي قانون نظام الضرائب جميع شرائح العمال بمختلف قطاعاتهم.
المحور الثالث/ البطالة:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	يعمل الموظف أو العامل بحد أقل من الحد الأدنى للأجور بسبب ارتفاع نسبة البطالة.
2	يقبل العامل بأي أجر بسبب عدم وجود فرص عمل مناسبة له.
3	تستغل إدارة الشركة العمال بأجور قليلة بسبب العدد الكبير من العمال الباحثين عن عمل.
4	تهتم الشركة باستقطاب العمال المهرة لديها لسبب كثرة العمال المعطلين.
5	تزيد قدرة الشركة على استقطاب العمال ذوي الكفاءة بسبب بطالة العمال والخريجين.
6	تتبنى الشركة سياسة زيادة معدلات الأجور بطريقة دورية على الرغم من نسبة البطالة المرتفعة.
7	ترفع الشركة الأجور بين الفينة والأخرى بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال.
المحور الرابع/ الرقابة الحكومية:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور.

2	تقدم الحكومة لوائح وقوانين خاصة بالعمل والأجور بالشركات المقاوله.
3	تساعد الحكومة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها.
4	تتبنى الحكومة قانون خاص بالأجور لدى الشركات العاملة بقطاع غزة.
5	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.
6	يضمن العامل بوجود رقابة حكومية تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.
7	تلعب الحكومة دور كبير في مساعدة العمال بإستلام حقوقهم.
المحور الخامس/ الدور النقابي:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	توجد نقابة فعالة للدفاع عن حقوق العمال في الأجور العادلة.
2	تساعد النقابة العاملين في تحديد الأجور لدى الشركات المقاوله.
3	يوجد دور فعال ومؤثر للنقابات في تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور.
4	يشعر العامل بالإرتياح لوجود نقابة تهتم في تقديم المساعدة له.
5	يبقى الدور النقابي محدود في كثير من النشاطات الخاصة بالعاملين في شركات المقاولات.
6	تهتم النقابة بالعاملين بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.
7	تبادر النقابة في رفع الأجور لدى العاملين في الشركات المقاوله.
المحور السادس/ تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	تعتمد الشركة نظام الحد الأدنى للأجور.
2	تسعى إدارة الشركة لتحسين الوضع المالي للعاملين في الشركة بطريقة دورية.
3	تقدم الشركة علاوات وحوافز مادية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.
4	تقدم الشركة علاوات وحوافز معنوية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.
5	يتقاضى العامل أجر يكفي لسد احتياجاته الأساسية.
6	تعتمد الشركة نظام سلم خاص بالرواتب.
7	يشعر الموظف بالإرتياح لوجود نظام الرواتب لدى الشركة.
8	تطبق الشركة القوانين الخاصة بالرواتب على كافة العاملين.
9	تدعم الشركة الموظفين ذوي الكفاءة العالية بالمحفزات المادية.
10	تساعد الشركة الموظفين والعاملين ذو الحالات الاقتصادية الصعبة.
11	تسلم الشركة الراتب الشهري في الموعد المحدد.
12	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في الشركة بطريقة إيجابية.
13	يناسب الأجر الحالي في الشركة مستوى المعيشة للعاملين.
14	تحديد الأجور يؤدي إلى استقطاب الكفاءات لدى الشركة.
15	يوجد تطوير واهتمام لوضع الرواتب والأجور داخل الشركة.

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم، والله الموفق،

ملحق (3): الاستبانة النهائية (المُحكّمة)

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التجارة
ماجستير إدارة الأعمال

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي أُعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها: "العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية"، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستمارة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم الحد الأدنى للأجور: هو المبلغ النقدي الذي يتم دفعه للعامل أو الموظف الذي يقوم ببعض الأعمال حتى يتم إنجازها أو الانتهاء منها، وهو أيضاً شكل من أشكال الامتيازات التي يمكن للفرد الحصول عليها بدل عمل معين، وهو أقل مبلغ من المال يسمح قانوناً لصاحب العمل أن يدفعه للعامل الذي يعمل لديه أو مقابل عمل يوم أو ساعة أو شهر.

شاكرين لكم تعاونكم، وأقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ عوني عمر خروف

أولاً/ البيانات الشخصية:

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر.	<input type="checkbox"/> أنثى.
العمر	<input type="checkbox"/> أقل من 20 عام.	<input type="checkbox"/> 20 - أقل من 30.
	<input type="checkbox"/> 30 - أقل من 40.	<input type="checkbox"/> 40 - فأكثر.
الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/> متزوج	<input type="checkbox"/> أعزب
المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> ثانوية عامة.	<input type="checkbox"/> دبلوم.
	<input type="checkbox"/> بكالوريوس.	<input type="checkbox"/> دراسات عليا.
طبيعة عمل الشركة	<input type="checkbox"/> إنشائي.	<input type="checkbox"/> سباكة.
	<input type="checkbox"/> دهان .	<input type="checkbox"/> كهربائي.
	<input type="checkbox"/> بلاط.	<input type="checkbox"/> أخرى، يرجى التحديد.....
استلام الأجر	<input type="checkbox"/> يومي.	<input type="checkbox"/> أسبوعي.
	<input type="checkbox"/> نصف شهري.	<input type="checkbox"/> شهري.
طبيعة العمل	<input type="checkbox"/> دائم.	<input type="checkbox"/> مؤقت.
	<input type="checkbox"/> يومي.	
الراتب الشهري	<input type="checkbox"/> 1500 شيكل فأقل.	<input type="checkbox"/> 1500-2500 شيكل
	<input type="checkbox"/> 2500-3500 شيكل	<input type="checkbox"/> 3500 شيكل فأكثر.
المسمى الوظيفي	<input type="checkbox"/> سكرتير.	<input type="checkbox"/> إداري.
	<input type="checkbox"/> محاسب.	<input type="checkbox"/> مهندس.
	<input type="checkbox"/> مدير.	<input type="checkbox"/> أخرى، يرجى التحديد.....

ثانياً/ بيانات الدراسة:

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم العوامل التي تؤثر على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة، بحيث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تمثل الموافقة بدرجة كبيرة جداً وتقل بالتدرج.

المحور الأول/ المنافسة:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	تؤثر المنافسة بين الشركات على تحديد حد أدنى للأجور.
2	يؤثر تحديد الأجور على جودة العمل تتأثر المنافسة في جودة العمل بسبب تحديد الأجور.
3	تقدم الشركات محفزات تنافسية مادية لعمالها.
4	تقدم الشركات محفزات تنافسية معنوية لعمالها.
5	يترك الموظف الشركة بسبب تنافسية الأجور.
6	يرى الموظف أن المنافسة الشريفة بين الشركات تعطيه حقه في اختيار الشركة المناسبة له.
المحور الثاني/ نظام الضرائب:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	تحرص الشركة على عدم التهريب الضريبي.
2	تلتزم الشركات بدفع الضرائب على أجور العمال.
3	يوجد قانون نظام ضرائب جيد ومنصف للشركات.
4	تتحمل الشركة المسؤولية المجتمعية بدفع الضرائب المقررة عليها.
5	يساعد قانون الضرائب في تنمية واستقرار العمل في الشركات المقابلة.
6	يغطي قانون نظام الضرائب جميع شرائح العمال بمختلف قطاعاتهم.
المحور الثالث/ البطالة:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	يعمل الموظف بحد أقل من الحد الأدنى للأجور.
2	يقبل الموظف بأي أجر بسبب عدم وجود فرص عمل مناسبة له.
3	تقدم إدارة الشركة العمال أجور غير كافية بسبب العدد الكبير من الموظفين العاطلين عن العمل.
4	تهتم الشركة باستقطاب الموظفين المهرة للعمل لديها.
5	تتبنى الشركة سياسة زيادة معدلات الأجور بطريقة دورية.
6	ترفع الشركة الأجور بين الفينة والأخرى بسبب الوضع الاقتصادي الصعب لدى العمال.
المحور الرابع/ الرقابة الحكومية:	
م.	البند
(10 - 1)	
1	يوجد نظام رقابة حكومية واضح في مراقبة تطبيق الحد الأدنى للأجور.
2	تقدم الحكومة لوائح وقوانين خاصة بالعمل والأجور بالشركات المقابلة.
3	تساعد الحكومة العمال في تقديم الشكاوى والمساهمة في حلها.
4	تتبنى الحكومة قانون خاص بالأجور لدى الشركات الموظفة بقطاع غزة.
5	تعاقب الحكومة المتخلفين عن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور.

6	يضمن الموظف بوجود رقابة حكومية تطبق قانون الحد الأدنى للأجور.
7	تلعب الحكومة دور كبير في مساعدة العمال باستلام حقوقهم.
المحور الخامس/ الدور النقابي:	
م.	البند
1	توجد نقابة فعالة للدفاع عن حقوق العمال بخصوص الأجور العادلة.
2	تساعد النقابة الموظفين في تحديد الأجور لدى الشركات المقابلة.
3	يوجد دور فعال ومؤثر للنقابات في تفعيل قانون الحد الأدنى للأجور.
4	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نقابة تهتم في تقديم المساعدة له.
5	يبقى الدور النقابي محدود في كثير من النشاطات الخاصة بالموظفين في شركات المقاولات.
6	تهتم النقابة بمعالجة شكاوى الأجور المقدمة من العمال.
المحور السادس/ تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور:	
م.	البند
1	تعتمد الشركة نظام الحد الأدنى للأجور وفق قانون العمل الفلسطيني.
2	تسعى إدارة الشركة لتحسين الوضع المالي للعاملين في الشركة بطريقة دورية.
3	تقدم الشركة علاوات وحوافز مادية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.
4	تقدم الشركة حوافز معنوية على الأجر الأساسي للعاملين فيها.
5	يتقاضى الموظف أجر يكفي لسد احتياجاته الأساسية.
6	تعتمد الشركة نظام سلم خاص بالرواتب.
7	يشعر الموظف بالارتياح لوجود نظام الرواتب لدى الشركة.
8	تطبق الشركة القوانين الخاصة بالرواتب على كافة الموظفين.
9	تدعم الشركة الموظفين ذوي الكفاءة العالية بالمحفزات المادية.
10	تساعد الشركة الموظفين والموظفين ذو الحالات الاقتصادية الصعبة.
11	تسلم الشركة الراتب الشهري في الموعد المحدد.
12	يؤثر الحد الأدنى للأجور على العمل في الشركة بطريقة إيجابية.
13	يوجد تطوير مستمر لوضع الرواتب والأجور داخل الشركة.

تم بحمد الله، مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم، والله الموفق،