

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

برنامج إدارة الأعمال

"مدى تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل
الفلسطيني" دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل

إعداد

اسراء جمال البكري

إشراف

الدكتور راتب الجعبري

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة

الأعمال (MBA) بكلية الدراسات العليا

2014

اجازة الرسالة

"مدى تطبيق أبعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل
الفلسطيني" دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل"

إعداد:

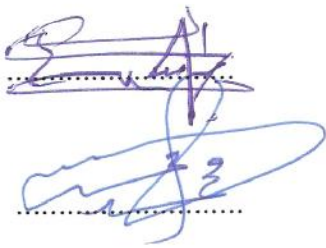
اسراء جمال البكري

إشراف:

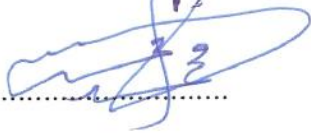
د. راتب الجعبري

نوقشت هذه الرسالة و أجيزت بتاريخ 26 / 6 / 2014 من لجنة المناقشة المدرجة
اسماؤهم وتوافقهم:

التوقيع



1- د. راتب الجعبري (مشرفاً ورئيساً):



2- د. محمد عمرو (ممتحنا خارجيا):



3- د. محمد الجعبري (ممتحنا داخليا):

الخليل - فلسطين

1434هـ / 2014م

الاهداء

إلى والدي الغالي الذي علمني أنه في الدين والعلم صدقا وانتماء هو مثال الأبوة والإخوة
والصداقة والذي كان وما زال نعم الريان لسفينتي في هذه الحياه....

إلى والدتي الغالية القلب الذي ينبض بالحب والصدق والعطاء ، التي كانت بعطفها ومثابرتها
تسهر على رعايتي آناء الليل وأطراف النهار....

إلى من شاركني الألم والأمل وأشعل شموع التضحية حبا وكرامة الى اليد التي مهدت لي
الطريق لكل شي إلى من كبرت به اسرتي وبدعمه كثرت انجازاتي زوجي الغالي

إلى من هم نفؤادي مهجتي ولحياتي خير أنس وبهاء إلى الشموع التي أنارت دربي ، إلى من
اتكئ عليهم ، إلى أغلى الناس في هذه الدنيا الذين وقفوا بجانبني إخوتي وأخواتي

الشكر والتقدير

يطيب لي أن أتوجه بالشكر إلى الله سبحانه وتعالى الذي أمدني بعونه وتوفيقه على انجاز هذا البحث، كما أتشرف أن أتوجه بخالص الشكر وعظيم التقدير والامتنان والعرفان بالجميل إلى الدكتور الفاضل راتب الجعبري على تكرمه بالإشراف على رسالتي، ولما لمستته من صدر رحب وتوجيه سديد ونصائح قيمة ومثمرة كان لها أبلغ الأثر في إنجاز هذا العمل، وأسأل الله العلي القدير أن يثيبه خير الثواب إنه سميع مجيب الدعاء.

واشكر الدكتور محمد الجعبري لما قدمه لي من نصائح وملحوظات قيمه فترة اعداد البحث كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة، ولسعة صدرهم وعدم تأخرهم بتقديم النصح والتوجيه.

كما أتقدم بخالص الشكر إلى العلماء بفكرهم...العظماء في تواضعهم، الكبار في ترفعهم، الصادقون في نصحهم، الأمناء في إرشادهم، أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التمويل والإدارة وكلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل الذين لم ييخلوا عن تقديم العون العلمي والتوجيه الإرشادي خلال سنوات دراستي وعند إعداد هذه الرسالة.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	إجازة الرسالة
ت	الاهداء
ث	الشكر والتقدير
ح	فهرس المحتويات
ذ	ملخص البحث باللغة العربية
س	ملخص البحث باللغة الانجليزية
	الفصل الاول : الاطار العام للبحث
1	مقدمة
2	مشكلة البحث
3	اسئلة البحث
5	اهداف البحث
6	اهمية البحث
6	حدود البحث
7	معوقات البحث
8	مصطلحات البحث
	الفصل الثاني : الاطار النظري والدراسات السابقة
10	الفرع الاول : الاطار النظري
10	مقدمة
11	مفهوم إدارة الموارد البشرية

13	اهمية إدارة الموارد البشرية
15	اهداف إدارة الموارد البشرية
16	وظائف إدارة الموارد البشرية
17	تحليل العمل او التحليل الوظيفي
18	تخطيط الموارد البشرية
21	الاستقطاب
27	الاختيار
28	التدريب
30	تقييم الأداء
34	ادارة هيكل الاجور
36	الأمن والسلامة المهنية
43	العلاقات الصناعية
45	التفاوض الجماعي
46	رأس المال البشري
50	جمعية ادارة الموارد البشرية
	الفرع الثاني : الاطار القانوني لابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني
52	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بالتشغيل
56	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بالتدريب والتوجيه المهني
58	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بعقد العمل الفردي

65	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعي
69	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بشروط وظروف العمل
75	نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية
	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
83	دراسات سابقة تتعلق بشروط وظروف العمل
90	دراسات سابقة تتعلق بعلاقات العمل
96	دراسات سابقة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية
104	دراسات سابقة تتعلق بالتدريب
107	ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة
	الفصل الثالث : منهجية البحث وإجراءاته
108	تمهيد
108	منهج البحث
108	مجتمع البحث
109	عينة البحث
110	مصادر جمع المعلومات والبيانات
111	أداة البحث
113	خصائص العينة الديمغرافية
116	صدق أداة البحث
116	ثبات أداة البحث
117	المعالجة الاحصائية للبيانات
	الفصل الرابع : تحليل النتائج
118	تحليل نتائج البحث واسئلته
145	تحليل اسئلة المقابلة الشخصية
	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات

148	النتائج
152	التوصيات
155	قائمة المصادر والمراجع
164	فهرس الجداول
	الملاحق
167	ملحق رقم (1) قائمة باسمااء المحكمين
168	ملحق رقم (2) الاستبانة
174	ملحق رقم (3) اسئلة تتعلق بالصحة والسلامة المهنية عن طريق المشاهدة او الملاحظة
176	ملحق رقم (4) اسئلة المقابلة

ملخص البحث

تحليل ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني"دراسة ميدانية في

المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل

إعداد

اسراء جمال البكري

إشراف

الدكتور راتب الجعبري

هدف البحث الى معرفة مدى تطبيق المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بأبعاد إدارة الموارد البشرية ولتتفيذ البحث تبنت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع معلومات مكملة للبحث وايضاً عمل زيارات ميدانية للشركات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة وجمع بعض المعلومات عن طريق المراقبة الشخصية او عن طريق اخذ المعلومات من بعض العاملين المتواجدين وقت الزيارة، تكون مجتمع البحث من كافة العاملين في المنشآت الصناعية في محافظة الخليل الذي يزيد فيها عدد العاملين عن خمسين عاملاً وهي 10 منشآت حيث بلغ عدد العاملين في هذه المنشآت 1860 عاملاً ، وذلك حسب القوائم التي حصلت عليها الباحثة من الجهاز المركزي للاحصاء الفلسطيني، ولتتفيذ البحث تم استخدام العينة العشوائية الطبقية غير المنتظمة حيث بلغ حجم العينة (250) عاملاً، تم

توزيع (250) استبانة استرجع منها (190)، وتم تحليل (186) في حين استبعدت (4) استبانات لعدم صلاحيتها . بينت نتائج البحث ان المنشآت التي خضعت للدراسة مطبقة لنصوص قانون العمل التي تتعلق بالتشغيل والتدريب اما فيما يخص مسألة التمييز بين الرجل والمرأة في شروط العمل لوحظ ان 68% اقر ان هناك تمييز بين الرجل والمرأة في شروط وظروف العمل ، وكذلك الحال بالنسبة لنصوص قانون العمل التي تتعلق بعلاقات العمل كان هناك توجهها ايجابياً في اراء المبحوثين وان معظم المنشآت مطبقة لنصوص قانون العمل ، وكان اراء المبحوثين ايجابياً فيما يتعلق بشروط وظروف العمل ، وفيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية كان هناك التزام بقانون العمل الفلسطيني الخاص بسلامة وامن المنشأة ومن يعمل بداخلها اما فيما يخص الفحص الطبي للأشخاص الذين يلتحقون بالمنشأة الصناعية, حيث تبين أن ما يقارب نصف هذه الشركات فقط تعمل على اخضاع العامل الى فحص طبي اولي عند قبوله للعمل في المنشأة الصناعية بينما النصف الاخر من الشركات التي تم زيارتها لم يشيروا الى وجود اي آلية تجبر العامل على اجراء اي فحص طبي حال قبوله للانضمام الى فريق عمل المنشأة. كما أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0.05$ فيما يخص بنود التشغيل والتدريب في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في نوع المنشأة المختارة, المؤهل العلمي وكذلك متغير العمل الحالي للشخص ، كما وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0.05$ في اراء المبحوثين فيما يخص بنود علاقات العمل أو العلاقات مع العاملين في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في نوع المنشأة المختارة, المؤهل العلمي، كما وانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0.05$ في اراء المبحوثين فيما يخص بنود شروط وظروف العمل في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في نوع المنشأة المختارة وفي ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في شروط وظروف العمل من حيث الاجور وساعات العمل

والاجازات حيث ان قانون العمل اوصى بحظر التمييز بين الرجل والمرأة وكذلك توفير وسائل راحة للعاملات، بضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية (قبل التوظيف) للتأكد من ملاءمة العامل لنوع العمل، وإجراء الفحوصات الطبية الدورية بعد التوظيف؛ للتأكد من عدم إصابة العاملين بأي أمراض مهنية .

Summary

Dimensional Analysis of Human Resources management in Palestinian Labor Law Empirical Study in Working Industrial Institutions in Hebron Governorate

**Prepared by
Isra' Jamal Bakri**

**Supervised by
Dr. Rateb Ja'bari**

This study aims at identifying the extent to which industrial working institutions in Hebron Governorate implement the texts of the Palestinian Labor Law pertaining to the Human Resources management. In order to conduct the research, the researcher used the descriptive analytical method and depended on a questionnaire as the main tool to collect data and other information pertaining to the study. Moreover, she held interviews to collect complementary data and paid visits to the companies included in the research. In addition, she collected some data through personal observations, or collecting data from some employees who were present during these visits.

The study population consisted of all workers in ten industrial institutions in Hebron Governorate. Each of these institutions had a number of more than 50 workers. According to the lists provided by the Palestinian Statistics Center, the total number of these workers was 1,860.

In order to carry out the research, an irregular stratified random sample was used. This sample consisted of 250 workers. Therefore, 250 questionnaires were distributed; 190 were retrieved. 186 Questionnaires were analyzed, and 4 were discarded due to their invalidity.

The results showed that the institutions included in the research implemented the Labor Law texts pertaining to employment and training. It also showed that 68% of the respondents admitted that there was discrimination between men and women in working conditions. Besides, it showed that there were positive attitudes towards the implementation of Labor Law texts pertaining to work relations and working conditions. Furthermore, it showed that there was commitment to the Palestinian Labor Law regarding the conditions of health and safety for both the institutions and workers.

As for medical inspection for people involved in these industrial institutions, it was found out that about half of these companies required that their workers should undergo primary medical inspection when admitted to join these institutions. On the other hand, the other half of the visited companies did not point out any mechanism to oblige the workers to undergo any medical inspection when admitted to join these institutions. Moreover, the findings of the study showed that there were statistical significant differences at ($\alpha = 0.05$) regarding the paragraphs of employment and training in the industrial institutions due to the

differences in the selected institutions, workers' qualifications and their working variables. Besides, it was revealed that there were statistical significant differences at ($\alpha = 0.05$) in the respondents' attitudes regarding the paragraphs of work relations and relationships between workers in the industrial institutions due to the differences in the selected institutions and the workers' qualifications. Furthermore, it was revealed that there were statistical significant differences at ($\alpha = 0.05$) in the respondents' attitudes regarding the paragraphs of working conditions in the industrial institutions due to the differences in the kind of the selected institutions.

In the light of the above mentioned findings, the researcher has suggested a number of recommendations. At first, it is necessary to provide equal working conditions for men and women regarding pay, working hours and vacations, since the Labor Law recommends the prohibition of discrimination between men and women. Secondly, it is necessary to provide means of comfort for working women. Thirdly, it is necessary to conduct primary medical inspections before employment to make sure that the worker is suitable for that kind of work, as well as periodic examinations after employment to make sure that workers do not have diseases due to their work. Finally, it is necessary to give more care to workers of temporary contracts and give them all their rights according to the texts of Labor Law so that there will be integration between the workers of both temporary and permanent contracts.

الفصل الأول

الاطار العام للبحث

1.1 - مقدمة

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الأعمال أو المنظمات العامة، كما يعد المحرك الأساسي لجميع النشاطات وأساس فاعليتها وخاصة إذا تميز هذا المورد بمهارته ومعرفته وقدرته وقابليته للتكيف مع طبيعة الأعمال التي يمارسها، ونظرا للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال انعكست آثارها على المنظمات، مما استدعى إعادة النظر بتركيبة الموارد البشرية المهارية والمعرفية وتطوير قدراتها الأدائية . حيث استدعى هذا التطوير تركيز المنظمة على نشاط التدريب بالإضافة إلى أنشطتها في مجال الاختيار والتعيين والاستقبال والتوجيه والمتابعة للموارد البشرية، وذلك بهدف تطوير مهارات ومعارف جديدة تتواءم مع المتطلبات الوظيفية الجديدة¹.

كما وأن الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها في وقتنا الحاضر يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة والنامية على السواء ويرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصرا هاما من عناصر الإنتاج ولا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج والتسويق والتمويل... الخ بدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة².

¹ مدهون، م(2005): ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة عمان، ص:3
² عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001)، الجوانب العلمية والتطبيقية في ادارة الموارد البشرية بالمنظمات، الاسكندرية، الجار الجامعية، ص:5

يلعب القانون دوراً أساسياً في تنظيم المجتمعات الإنسانية، فيعمل على حفظ الاستقرار والأمن ويضمن تطور المجتمع وازدهاره ، فهو يمثل حجر الأساس في تقدم اي مجتمع من المجتمعات.

ولقانون العمل اهمية خاصة بين باقي القوانين،لانه يتعلق بحياة مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع هم العمال التابعون وأصحاب الأعمال ولقانون العمل تأثير كبير ومباشر في الحياة الاقتصادية فهو يؤثر في تشغل الأيدي العاملة وإعادة توزيع الدخل القومي ورفع القوة الشرائية للأجور وزيادة الاستهلاك والإنتاج¹.

يكتسب قانون العمل أهمية بالغة بالنسبة لشريحة واسعة من المجتمع، فهو يضطلع بتنظيم علاقات العمال بأصحاب العمل، ومن ثم فانه يتصل بتحديد أوضاع ومستوى معيشة عدد كبير من الأشخاص والأسر، ومن ثم المجتمع بأسره، وهو ما يجعله أيضاً يحظى بدور بارز في مجال تدعيم أمن المجتمع واستقراره².

لذلك جاء قانون العمل ليضمن حقوق وواجبات العامل كحقه في الاجر والاجازات والتامين ويضمن ايضا حقوق والتزامات رب العمل وليضمن سلامة العامل في مكان العمل.

وهذه الدراسة سوف تعرض ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنه في قانون العمل الفلسطيني وما اذا كانت هذه الابعاد المنصوص عليها في قانون العمل مطبقة على ارض الواقع ام لا ؟ .

2.1 - مشكلة البحث:

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأكبر القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها ، كما انه يعتبر بمنزلة الضابط لايقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول ،

¹.ابو شنب ،عبد الكريم (2005): شرح قانون العمل ، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان،ص:5
².هيثم حامد المصاروة (2011)، كتاب المنتقي في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار صفاء لنشر والتوزيع، الاردن،ص:2

فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية وأدتها الرئيسية في ذات الوقت، ان الافراد هم حجر الزاوية في

الجهود الرامية للحاق بركب التقدم في عالم يتسم بسرعة الايقاع وتعدد المؤثرات وتعدد المكونات¹.

لذلك فان ادارة الموارد البشرية هي إدارة القوى العاملة للمنظمات أو الموارد البشرية. وتختص بجذب

الموظفين، والاختيار، التدريب، التقييم ومكافئة الموظفين، وأيضاً متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية

والتأكد من الإمتثال بقوانين العمل

ومن هنا جاء قانون العمل ليضمن حقوق وواجبات هذا العنصر البشري وطبيعة العلاقة التي تربط العامل

بصاحب العمل حيث غالباً ما يكون العامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، ولذلك وضع قانون العمل

بدرجة اولى لحماية حقوق العاملين .

وتكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى تطبيق ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنه والمنصوص عليها في

قانون العمل الفلسطيني ومعرفة هل هذه الابعاد المنصوص عليها مطبقة على أرض الواقع ام لا في

المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل .

3.1 - اسئلة البحث :

تتمحور اسئلة البحث حول سؤال رئيسي وهو

Ø ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني

المتعلقة بأبعاد إدارة الموارد البشرية ؟

¹ .برنوطي، سعاد نائف " الإدارة : أساسيات إدارة الأعمال " ط 4 عمان (الأردن) ، دار وائل للنشر و التوزيع 2008،ص:2.

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة التالية :

1. ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بالتشغيل والتدريب والتوجيه(التمييز بين الجنسين في شروط وظروف العمل ،التمييز من حيث العضوية، شروط الدخول لبرنامج تدريبي) كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية ؟
2. ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بعلاقات العمل (النزعات العمالية وطرق تسويتها،المفاوضات الجماعية، وتكوين العقد، وعقد العمل الفردي) كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية ؟
3. ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بشروط وظروف العمل التي تتمثل في (ساعات العمل والراحة الاسبوعية ،الإجازات ، الأجور) كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية ؟
4. ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية كبعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية ؟
5. توجد فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين ابعاد ادارة الموارد البشرية (التشغيل والتدريب والتوجيه ، شروط وظروف العمل ،علاقات العمل الجماعي)وبين المتغيرات الديمغرافية للدراسة (العمر ، المنشأة ،المؤهل العلمي ،العمل الحالي، سنوات الخبرة).

1.4-اهداف البحث :

1. معرفة آراء المبحوثين فيما يتعلق بالتشغيل والتدريب والتوجيه (التمييز بين الجنسين في شروط وظروف العمل، التمييز من حيث العضوية، شروط الدخول لبرنامج تدريبي) كبعد من ابعاد إدارة الموارد البشرية وكما ينص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 واللوائح والقرارات المتعلقة به ومدى تطبيق هذه النصوص في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل.

2. معرفة آراء المبحوثين في ما يتعلق بعلاقات العمل الجماعية (النزاعات العمالية الجماعية التي تنشأ بين واحد او اكثر من اصحاب العمل وبين العمال، وطرق تسويتها، والمفاوضات الجماعية، وتكوين العقد، وعقد العمل الفردي) كما نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 واللوائح والقرارات المتعلقة به ومدى تطبيق هذه النصوص في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل .

3. معرفة آراء المبحوثين في ما يتعلق بشروط وظروف العمل (الاجور، ساعات العمل والراحة الأسبوعية، الأجازات) كبعد من ابعاد إدارة الموارد البشرية وكما نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 واللوائح والقرارات المتعلقة به ومدى تطبيق هذه النصوص في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل .

4. معرفة آراء المبحوثين في ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية كبعد من ابعاد إدارة الموارد البشرية وكما نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 واللوائح والقرارات المتعلقة به ومدى تطبيق هذه النصوص في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل من حيث :

§ الشروط الصحية اللازم توفرها في اماكن العمل .

§ توفر وسائل أو صندوق الاسعاف الطبي في مكان العمل .

§ الفحص الطبي الدوري للعمال في المنشأة .

5.1- أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث في أنه يركز على تحليل ومعرفة ابعاد إدارة الموارد البشرية المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني ومعرفة ما مدى تطبيق هذه النصوص القانونية في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل وذلك بهدف حماية طبقة اجتماعية لا يستهان بها من واقع حجمها وقوتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .

وتأتي أهمية قانون العمل من كونه ينظم العلاقات القانونية للفئتين الكبريين في المجتمع، العمال وأصحاب العمل ، ومن كونه يقدم حلولاً للإشكاليات التي تنشأ تلك العلاقات . اضافة إلى ما يحتله من دور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية¹ .

لذلك لم يعد هناك شك في ان الموارد البشرية هي احدى المقومات الأساسية لنجاح المنظمة ، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح حيث ان توافر قوى عاملة ذات كفاءة ومسئولية تمكنها من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المنظمه واستخدام امكانياتها المادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة .

6.1 - حدود البحث:

1. الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل والتي يزيد

فيها عدد العاملين عن 50 عامل وهي 10 منشآت

¹. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، ط2، جامعة بيرزيت ،فلسطين،ص:9.

2. الحدود البشرية: اقتصر نطاق الدراسة من حيث الأشخاص على العاملين في المنشأة الصناعية في محافظة الخليل.

3. الحدود الموضوعية: تم التركيز في هذه الدراسة على معرفة وتحليل ابعاد ادارة الموارد البشرية (التشغيل، والتدريب والتوجيه، علاقات العمل ، شروط وظروف العمل ، والصحة والسلامة المهنية) المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني ومدى تطبيق هذه النصوص في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل .

4. الحدود الزمنية: اقتصرت على الفترة الممتدة من 2012/5 إلى 2013/11

7.1- معوقات البحث:

تمثلت المعوقات والصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء إعداد البحث فيما يأتي :

1. قلت الأبحاث والدراسات السابقة التي تبحث في نفس الموضوع وخاصة على المستوى المحلي .
2. صعوبة في توزيع الإستبانات وإسترجاعها بسبب عدم تعاون بعض أصحاب المنشأة الصناعية ، ويعود سبب ذلك برأي الباحثة إلى ما يلي :

§ وجود عاملي الخوف وعدم الثقة بإعطاء معلومات تخص المنشأة والعاملين فيها.

§ عدم إدراك أهمية وضرورة البحث العلمي .

§ ضعف المستوى التعليمي لدى العاملين في المنشأة الصناعية .

8.1 - مصطلحات البحث :

§ إدارة الموارد البشرية : إن إدارة الموارد البشرية نشاط إداري مستقل عن وظائف الإدارة الأخرى ، حيث تختص من اسمها بالعنصر البشري على وجه التحديد وهذا ما يضيف عليها الأهمية الإدارية والموقع المميز في الهيكل التنظيمي للمنشأة، أيضا تختص بالحصول على تعاون الأفراد، أو الوصول إلى الأهداف والنتائج من خلال جهود الآخرين¹.

§ قانون العمل :مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين اصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت اشرافهم وتوجيههم مقابل اجر².

§ ويعرف ايضا انه مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل التابع والتي تنشأ بين صاحب العمل والعمال الذي يعمل تحت ادارته وإشرافه ويبيّن حقوق والتزامات كل من طرفي هذه العلاقة.³

§ التشغيل: توفير عدد من مناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلبي أكبر عدد من طلبات العمل واليد العاملة (قانون العمل)

§ سياسات التشغيل: هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة

- أصحاب الأعمال - العمال) الهادفة الى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل .

وهي تنقسم الى سياسات عمالة نشطة تهدف الى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص

¹شحادة، نظمي، وآخرون،(2000)، "إدارة الموارد البشرية"(إدارة الأفراد)، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان،ص:3.

²داوودي ، غالب علي (2001)،شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)،عمان،ص:3.

³دسوقي ، رافت (2004)، شرح قانون العمل الجديد ،ط2 ،منشأة المعارف ،الإسكندرية،ص:5.

العمل المتاحة , والى سياسات عمالة وقائية (سلبية) تهدف الى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكيف الاقتصادي والهيكلية . (قانون العمل الفلسطيني)

§ **التدريب المهني:** النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين، وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة.. (قانون العمل الفلسطيني)

§ **التوجيه المهني:** النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم. (قانون العمل الفلسطيني)

§ **المفاوضة الجماعية:** هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم ، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية.(قانون العمل الفلسطيني)

§ **النزاع العمالي الجماعي:** هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية. (قانون العمل الفلسطيني)

§ **الصحة والسلامة المهنية :** توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، الآلة، المادة، وإحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل¹.

¹مغني،اميمة صقر ،"واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"(رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية، غزة،2006)،ص:14.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

اقتضت طبيعة هذا الفصل تقسيمه إلى مبحثين، هما:

المبحث الأول: الإطار النظري والقانوني للبحث حيث اقتضى تقسيم هذا المبحث إلى فرعين هما :-

الفرع الأول: الإطار النظري الذي سيتم من خلاله التعرف على أهم الجوانب المتعلقة بإدارة الموارد البشرية

من خلال الإطلاع على الكتب والمراجع والدراسات السابقة

الفرع الثاني: الإطار القانوني لأبعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني .

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري والقانوني للبحث

1.2_ الفرع الأول لإطار النظري

مقدمه :-

تطورت وظيفة إدارة الموارد البشرية فبعد أن كان دورها التقليدي مقصوراً على القيام باستقطاب اليد

العاملة والتعيين وصرف الأجور ومنح الإجازات، أخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً،

وأصبح لإدارة الموارد البشرية دور استراتيجي يتطلب توافر الكفاءات متخصصة وإستراتيجية إلى جانب المهام التنفيذية¹.

فالمصدر الحقيقي لثروة أية أمة لم يعد في امتلاك الخامات أو الآلات ، وإنما في بناء القوى البشرية وبخاصة القوى العاملة الوطنية، فهو العنصر الفاعل في تمكين الدول من المنافسة العالمية، وتغيرت النظرة إلى ادارة الموارد البشرية من مجرد إجراءات لتنفيذ سياسات ونظم العاملين إلى كونها إستراتيجية ترتبط بالتنمية الشاملة و المستدامة².

ولذلك فإن العنصر البشري لم يعد أحد عوامل الإنتاج فحسب، بل أصبح يحتسب كاستثمارات حاضرة ومستقبلية، لذلك أصبح هناك اهتمام متزايد للإدارة المعاصرة بالموارد البشر والعمل على ابتكار وتطوير أفضل السبل والآليات لاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية في خلق وتنمية المزايا التنافسية في شكل سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتفوقة

1.1.2_ مفهوم إدارة الموارد البشرية

التعريف الأول: "تتطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية"³.

¹ نصر الله، حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" عمان، دار وائل للنشر، ص:10.
² هيتي ، خالد عبد الرحيم (2005) ، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ، عمان، ص3
³ نصر الله، حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" مرجع سابق، ص:3.

التعريف الثاني: " في معناه الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة"¹.

التعريف الثالث: " هي تلك الوظيفة التي تهتم بكيفية إعداد القدرات اللازمة للمنظمة وكيفية توزيعها على مختلف المناصب داخل هذه الأخيرة ومن ثم الإشراف والتوجيه لهذه القدرات وتعويضها، بما تستحقه جراء قيامها بما أنيط إليها من واجبات ووظائف"².

كما تعرف كذلك " بأنها ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيراً المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين"³.

التعريف الرابع: " هي أداء الفعاليات والأنشطة والتي تتمثل في التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة وهي الإدارة المعنية بتحفيز العاملين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية والجمع بين الشركة

¹صالح، مفتاح. (2004): إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، ص:12.

²بربرا، ك. (2000): إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، ص:28.

³عبد الباقي، ص. (2002): الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص16

والعامل في الاتجاه والمساهمة في تحقيق أهداف كل منهم وكذلك المساهمة في زيادة حصة الشركة في السوق والمحافظة عليها¹ .

اي أنها ذلك الجزء من الإدارة المتعلق بالعاملين وبعلاقاتهم في المنظمة، الذي يهدف إلي رفع مستوي كفاءة العاملين وتحقيق العدالة فيما بينهم"² .

وهي "مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها علي أكمل وجه"³ .

وتري الباحثة ان ادارة الموارد البشرية هي الادارة المسؤولة عن القيام بعدد من النشاطات تتضمن توظيف الموارد البشرية والمحافظة عليها وتطويرها بحيث تتمكن من التعامل مع استراتيجيات المنظمة وسياساتها وإدارة التغيير

2.1.1.2_اهمية إدارة الموارد البشرية:

هناك جملة من الأسباب أدت إلى إبراز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل التنظيم، وبالتالي توفر له هذا الجهاز الإداري المتخصص قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء وأهم هذه الأسباب هي:⁴

¹ نصر الله، حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" مرجع سابق، ص4

² أبو شيخة، نادر أحمد(2000)، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار صفاء الأردن، ص1

³ دبيلر، جاري(2003)، إدارة الموارد البشرية؛ ترجمة محمد عبد المتعال، وعبد المحسن جودة. الرياض دار المريخ للنشر، ص34.

⁴ سلطان، محمد (2003)، "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية الجديدة للنشر، ص29-30

1) التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب و إعداد؛ يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم استقدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم اجراءات مستمرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة مسئولة. ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين مما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعياً من ذي قبل، مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة، ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.

2) ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث أصبحت الأجور تمثل نسبة عالية ومنز ايدة من التكاليف، مما يتطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على الاهتمام بهذا المورد وتفجير طاقاته الكامنة لتغطية هذه التكاليف.

3) اتساع نطاق التدخل الحكومي في مجال الأعمال والعلاقات العمالية، هذا التدخل فرض على التنظيمات بمختلف أشكالها وأحجامها، توفير إدارة فعالة تعمل على تطبيق مختلف والتشريعات اللوائح المتعلقة بالأفراد.

4) الاتجاه المتزايد نحو كبر حجم المنظمات، واستخدامها لعمال مختلفين في ثقافاتهم، كفاءاتهم وكذلك جنسياتهم مما حتم وجود إدارة متخصصة بهذا المورد.

5) زيادة دور وأهمية المنظمات العمالية والنقابات في الدفاع عن حقوق العمال، وزيادة حده الصراع بين الإدارة والعاملين، مما تطلب الاهتمام بإدارة العلاقات بين الإدارة والتنظيمات العمالية، ومن ثم كانت ضرورة وجود جهاز يعمل على خلق التعاون بين الإدارة والعمال فعليا.

(6) ارتفاع مستوى تطلعات العاملين نتيجة لارتفاع مستويات معيشتهم ووعيهم وثقافتهم بحيث لم يصبح العمال يتطلعون للحصول على الأجور وكفى بل أكثر من ذلك، لذا تطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على استشارة أخصائيين في علم النفس والاجتماع في سبيل الاستجابة لهذه التطلعات

3.1.1.2_ أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن لإدارة الموارد البشرية أهدافاً متعددة لكنها تهدف كلها إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرهم باستمرار بحيث تلبي احتياجاتهم ورغباتهم وكذلك احتياجات المنظمة، وعموماً يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أهداف هي: الأهداف الاجتماعية، أهداف العاملين، وأهداف المنظمة¹.

الأهداف الاجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف، وكل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

أهداف العاملين وتتمثل في:

§ العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع من دخلهم.

§ انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي الانسانية في معاملة الأفراد العاملين.

أهداف المنظمة: وتتمثل في:

¹صالح، مفتاح. (2004): إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، مرجع سابق، ص12-13

§ جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية.

§ الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تكوينية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة.

§ العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني، إدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك، وذلك يأتي بالتوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض.

4.1.1.2_ وظائف إدارة الموارد البشرية:

تعد إدارة الموارد البشرية ورعايتها من أهم ما يستحوذ اهتمام المؤسسات والمنظمات سواء العامة أو الخاصة ويرجع ذلك إلى كون الموارد البشرية تمثل العنصر الأهم من عناصر الإنتاج، "ولعل من الأسباب التي تدفع أيضا الدول النامية إلى الاهتمام بالقوى البشرية هي الإحساس بانخفاض الإنتاجية، وعدم التوازن بين الطلب والعرض في بعض التخصصات وانتشار ظاهرة البطالة بكثافة، والرغبة في تطوير القوى العاملة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة"¹.

وتتأثر المنظمة أو المؤسسة بشكل مباشر وقوي بالتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبيئة الموجودة بها، "ولذلك لا بد من وضع خطوط عامة رئيسية لوظيفة إدارة الموارد البشرية بما يسمح بإضافة كل ما يستجد من وظائف"².

¹. عبد الباقي، صلاح(2000)، " إدارة الموارد البشرية "، القاهرة، الدار الجامعية،ص13
²..زويلف، م. (2003): إدارة الأفراد، صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان،ص27

ومن الجدير ذكره أن هذه الوظائف تشتمل على تحليل الوظيفة، تخطيط الموارد البشرية، البحث والاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء، الفوائد والتعويضات، وفي النهاية الصحة والسلامة العمالية. وعند استخدام هذه الوظائف في المؤسسات أيا كان حجمها فإن عملية تحقيق أهداف المنظمة ستكون بالأمير اليسير، ويأتي ذلك من خلال ربط الوظائف جميعها ببعضها ببعض، وذلك حتى تكون هناك نتيجة ووجود تعاقب من وظيفة لأخرى وذلك من واقع قوائم الوظائف المطلوبة، يجري تحليل كل وظيفة على حدة. ويعد تحليل الوظائف مدخلا أساسيا لتحديد الحد الأدنى من المواصفات اللازمة للأداء السليم لمهام الوظيفة، وتعد وظيفة التحليل الوظيفي حجر الأساس أيضا لباقي الوظائف الأخرى التي لا تقل أهمية عنها ولكنها بمثابة معيار يستخدم لعملية التخطيط للموارد البشرية، الاستقطاب، الاختيار، التنمية والتطوير. وهي أيضا معيار لتحديد الأجور والمكافآت والمنافع وذلك كله سعيا وراء تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة.

1.4.1.1.2_ الوظائف الأولى لإدارة الموارد البشرية وهي التوظيف وتتمثل فيما يلي

(1) تحليل العمل أو التحليل الوظيفي :

§ ان تحليل الوظائف هو اختبار العمل وأجزائه التي يتكون منها والظروف التي يقوم من خلالها بدوره، وهذا يؤدي إلى توصيف الوظيفة والتي تحدد الهدف والنطاق والواجبات والمسئوليات الخاصة بالعمل¹.

§ ويعرف بأنه " تحديد وتسجيل الأنشطة الهامة للعامل والمتطلبات الأساسية والحقائق البيئية للعمل المعني، وذلك من خلال الملاحظة والمقابلة والدراسة، أي تحديد الأنشطة التي يتكون منها العمل

¹ماهر، أ. (2004): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص159

والمهارات والمعرفة والخبرات المطلوبة والمسؤوليات التي يتحملها العامل لكي يتمكن من أداء العمل بنجاح والتي تميز العمل عن جميع الأعمال الأخرى¹.

§ التحليل الوظيفي " هو الأجراء المستخدم في تحديد واجبات الوظيفة والمهارات الواجب توافرها في من يشغلها"².

وللتحليل الوظيفي مخرجات وهي:-

§ الوصف الوظيفي: وهو قائمة بالواجبات الوظيفية والمسؤوليات والعلاقات وظروف العمل والمسؤوليات الإشرافية وهي تعد احد نواتج تحليل الوظيفة". وكذلك هو "الإجراء الذي يمكن المنظمة من وضع وصف للمهام والواجبات والمسؤوليات لكل وظيفة، ويفيد هذا الوصف كل من شاغل الوظيفة والمشرفين والذين سيشغلون الوظائف مستقبلاً"³.

§ التوصيف الوظيفي: وهو "قائمة بالمتطلبات البشرية الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة مثل التعليم، المهارات، نمط الشخصية... الخ والتي تعد ناتج آخر من نواتج تحليل الوظيفة"⁴.

(2) تخطيط الموارد البشرية:

لا تتم عملية التخطيط لإدارة الموارد البشرية في معزل عن التعرف على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وذلك لوضع التنبؤات والافتراضات والتطورات لتلك الخطة. فنقطة بداية التخطيط هي التعرف على استراتيجيات ومحددات الخطة العامة للمنظمة.

¹ رابعة، علي محمود(2003)، "إدارة الموارد البشرية- تخصص نظم المعلومات الإدارية"، عمان، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع، ص34
² ديسلر، جاري(2003)، إدارة الموارد البشرية؛ مرجع سابق، ص108.
³ نصر الله، حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" مرجع سابق، ص53
⁴ ديسلر، جاري(2003)، إدارة الموارد البشرية؛ مرجع سابق، ص1

ويعرف (ديسلر) تخطيط الموارد البشرية "هو عملية إعداد الخطط اللازمة لشغل أو لتجنب الفراغات الوظيفية المتوقعة، انطلاقاً من تحليل الوظائف الجديدة، أو المتوقع أن تكون شاغرة، وما إذا كان سيتم شغلها بمرشحين من داخل المنظمة أو خارجها"¹.

وتخطيط الموارد البشرية أيضاً هو "عملية إدارية منهجية مستمرة تربط إدارة الموارد البشرية بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتهدف لتلبية احتياجات المنظمة من العمالة بالأعداد والخصائص (القدرات- الدوافع - والخصائص السلوكية) المتناسبة مع طبيعة وحجم ونشاط أو أنشطة المنظمة، وبما يساعد على تحقيق أهدافها وذلك في فترة قادمة وفي بيئة ديناميكية سريعة التغير"².

وفي تعريف آخر بأنه "عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة، وفي الوقت المناسب ". وبعبارة أخرى فإن تخطيط الموارد البشرية "هو نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخلياً (الأفراد الموجودين فعلاً) وخارجياً (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة التي تتوقع المنظمة وجودها عبر فترة زمنية محددة"³.

أهداف تخطيط الموارد البشرية

تهدف عملية تخطيط الموارد البشرية إلى مساعدة المؤسسة وذلك من فيما يلي:⁴

¹ديسلر، جاري(2003)، إدارة الموارد البشرية؛ مرجع سابق،ص149
²مصطفى(2000)، إدارة الموارد البشرية، حقوق الطبع محفوظة الكاتب، القاهرة،ص7
³حسن، راوية(2001)، "إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدارة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع،ص7
⁴ربابعة، علي محمود(2003)، "إدارة الموارد البشرية- تخصص نظم المعلومات الإدارية"، مرجع سابق،ص41

1. يساعد المؤسسة في تحديد ومعرفة متطلباتها من القوى العاملة.
2. تكشف مظاهر القوة والضعف في القوى العاملة.
3. حماية المؤسسة من أي تغييرات كما يساعد في وضع أسلوب للعلاج.
4. يساعد على التأكد من حسن استغلال الطاقة البشرية المتوفرة.

اهمية تخطيط الموارد البشرية

يساهم التخطيط الرسمي للموارد البشرية في تحقيق المنافع التالية للمنظمة¹.

1. يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة.
2. يساهم التخطيط بشكل ملموس في الخطة الإستراتيجية الشاملة للمنشأة، من خلال العمل على توفير الوسيلة لتحقيق الغايات المرجوة لتلك الخطة.
3. يؤدي توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات ومتطلبات المنظمة إلى رفع مستوى رضا العاملين عن أعمالهم ومنظمتهم.
4. يعد التخطيط للموارد البشرية على مستوى المنظمة الأساس في وضع خطة الموارد البشرية على المستوى القومي وبصورة خاصة في المؤسسات التابعة للقطاع العام أو تلك المؤسسات العاملة في ظل النظام الاشتراكي.

¹.عباس، سهيلة (2003)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، عمان ودار وائل للنشر والتوزيع، ص57

5. يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة في الوقت المناسب، مما يؤدي إلى نجاح برامج تخطيط وتطوير

المسار المهني للعاملين.

(3) الاستقطاب:

يتضمن نشاط الاستقطاب الحصول على الموارد البشرية المطلوبة لضمان استمرار عمليات المنظمة، وهذا يشمل عمليات البحث عن الأفراد المؤهلين المناسبين للعمل داخل المنظمة والذين يتوقع أن يتقدموا بطلبات عمل للمنظمة نتيجة وجود شواغر عمل حالياً أو توقع حدوث مثل هذه الشواغر في المستقبل¹. "البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل منهم"².

ويقصد بالاستقطاب أيضاً أنه مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث عن وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها، وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب. وتشمل وظيفة الاستقطاب أيضاً الوفاء بحاجات ورغبات وقدرات واهتمامات المرشحين لشغل الوظائف، وهكذا يوفر الاستقطاب الفرصة للمنظمة وللمتقدمين لها لكي يختار بعضهم بعضاً وفقاً لمصالحهم واهتماماتهم³.

"عملية الاستقطاب تشير إلى ذلك النشاط الذي ينطوي على إيجاد أكبر عدد من المتقدمين المؤهلين ليتم

اختيار الأفضل من بينهم لشغل وظائف المنشأة"⁴.

¹.DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2001), "Human Resource Management", 2nd ed, Houghton Mifflin Company,p125

².سالم، وآخرون(2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع،ص112

³.صيرفي، محمد(2003)، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان:الاردن،ص76

⁴.نصر الله،حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" مرجع سابق،ص107

ويحدد الاستقطاب الجيد :-¹

1. الاستقطاب الجيد يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أمام المنظمة وكلما ازداد عدد المتقدمين للعمل اصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفأ والأفضل من بين المتقدمين.

2. من خلال الاستقطاب تستطيع المنظمة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل ولبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.

3. إن نجاح عملية الاستقطاب هي الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفاعلة والمنتجة.

وتهدف وظيفة الاستقطاب إلى تحقيق مايلي²

1. توفير العدد المناسب من الأشخاص المناسبين لشغل الوظائف في المنظمة وذلك بأقل تكلفة ممكنة.

2. العمل على تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين لشغل المناصب بالمنظمة مما يخفض من تكاليف عملية الاختيار النهائي.

3. الإسهام في تحقيق الاستقرار للقوى العاملة من خلال جذب المرشحين الجيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

4. تحقيق المسؤولية الاجتماعية والقانونية والأخلاقية من خلال الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف.

5. العمل على جذب مجموعة ملائمة ومميزة وذو كفاءة عالية، مما يخفض من تكاليف بعض أنشطة الموارد البشرية مثل التدريب

¹ .سالم، وآخرون(2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، مرجع سابق،ص67

² .صيرفي، محمد(2003)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سابق،ص77

لقد أشار (الطائي) الى ان سياسة استقطاب الموارد البشرية للعمل تعني تحديد المصادر التي تحصل منها المنظمة على العنصر البشري، والعمل على استكشاف مصادر جديدة وتنميتها ، وكذلك العمل على تقويم تلك المصادر بصورة مستمرة لكي تتمكن من الاهتداء إلى أفضل الموارد البشرية في الوقت المناسب، وهذه المصادر، هي:¹

المصدر الداخلي: وهو عبارة عن مجموعة من المصادر التي تكون من داخل المنظمة وهذه المصادر غالبا ما تكون عن طريق الترقية والانتقال أو غيرها. إذ إن الاستقطاب من المصدر الداخلي له العديد من المزايا، منها: إتاحة فرصة التقدم الوظيفي للعاملين في المنظمة وتحقيق نتائج حالات الترقية؛ وخفض تكلفة الاستقطاب مقارنة بتكاليف المصدر الخارجي؛ ومعرفة الأفراد بضوابط وإجراءات عمل المنظمة مما يؤدي إلى سرعة تكيف الموظف للوظيفة الجديدة.

ويحدد (DeNisi & Griffin) المصادر الداخلية التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الأفراد العاملين، بالآتي: الترقية من الداخل ؛ النقل ؛ الاعلان الداخلي ؛ الموظفين السابقين ؛ قاعدة المعلومات الموجودة في المنظمة ، الاستقطاب من خلال العاملين².

المصدر الخارجي: هنا تعتمد المنظمة مجموعة من المصادر الخارجية لاستقطاب العاملين في حالة عدم وجود من هم في المنظمة مؤهلون لشغل الوظيفة الشاغرة. ومن مزايا المصدر الخارجي لاستقطاب الموارد البشرية الآتي: إتاحة فرصة التقدم والتطور عن طريق السماح بدخول مهارات وقابليات ومعارف جديدة لم تكن

¹ طائي ، يوسف حجيم ،الفضل، مؤيد عبد الحسين (2006)، إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل ،الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن،ص112

².DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2001), "Human Resource Management", 2nd ed, Houghton Mifflin Company,p189

موجودة مسبقاً؛ وإقامة علاقات تعاونية مع جهات متعددة وإمكانية تغيير عادات تقليدية غير ملائمة في المنظمة؛ وأقل كلفة من إعداد برنامج لتدريب العاملين للتكيف مع الوظيفة الشاغرة.

ويؤكد (الهييتي) على أن هناك العديد من المصادر الخارجية التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الأفراد العاملين، وتتمثل في:¹

1. الإعلان (وسائل الإعلام): وهو المصدر الشائع للبحث عن عاملين والذي يسمح بالوصول إلى أعداد كبيرة من المؤهلين بسرعة وكلفة محددة وتلجأ المنظمات للإعلان عن احتياجاتها لملء الوظائف الشاغرة، ويتمثل ذلك في وسائل الإعلان المرئية والمسموعة والمقروءة، ومن المفترض مراعاة المصدقية في الإعلان واتباع أساليب إعلان مميزة وعدم الاكتفاء بتلك الشائعة العادية، واختيار الكفاءات المستهدفة من خلال استخدام أسلوب الإعلان الذي يتم اختياره بعناية.
2. طالبو العمل: إذا احتاجت المنظمة إلى تعيين عاملين جدد يمكنها العودة إلى الملف للبحث عن أشخاص بالمؤهلات المطلوبة، والاتصال بهم للمراجعة حسب الاختصاص.
3. مكاتب التوظيف: ويتمثل بلجوء المنظمات إلى مكاتب التوظيف التي تستطيع أن تزود المؤسسات بالأعداد والأنواع والمؤهلات المطلوبة. وتعد هذه المكاتب من المصادر الفعالة التي تسهل على كل من العاطلين وعلى المنشآت تحقيق غاياتهم عن طريق التوسط بين الباحثين عن العمل والراغبين به مقابل تقاضي رسوم محددة من أصحاب طلبات العمل.

¹..هييتي ، خالد عبد الرحيم (2005) ، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ، عمان،ص87

4. الجامعات والكليات ومراكز التدريب: تعد الجامعات والكليات ومراكز التدريب مصدرا لجذب الأفراد للوظائف الشاغرة، وخاصة المناصب الإدارية الفنية التي يقتضي التأهل لها سنوات طويلة، وعند استخدام هذا المصدر تقوم المنظمة بالإعلان في الجامعات والمعاهد العلمية التي تهتمها عن حاجاتها للعاملين في التخصصات التي تحتاجها لاستقطاب المتفوقين من خريجي تلك الجامعات والكليات، أو قد يلتقي مندوبو المنظمات والمتقدمون من الخريجين المتوقع تخرجهم ويتبادلون المعلومات وقد يتوصلون إلى اتفاقات وتعاقبات للعمل.

5. النقابات العمالية: تقوم النقابات العمالية بذلك خدمة لأعضائها وكذلك للاحتفاظ بقوتها، فتحث المنظمات للاتصال بها عند الحاجة، فتعلن عن الحاجة لكافة الأعضاء ليستفيد منها من يرغب للتقدم للوظيفة.

وهناك طريقة حديثة أصبح لها صدى واسع في الاستخدام لدى العديد من المنظمات، وهي الاستقطاب الإلكتروني حيث بين (درة، والصباغ) أن الاستقطاب الإلكتروني هو الطريقة التي يتم فيها الإعلان عن الوظائف الشاغرة لدى المنظمات لمحاولة استقطاب أفضل العناصر البشرية من خلال استخدام الانترنت. وهو ما فتح المجال أمام المنظمات لاستقطاب أفضل الموظفين ذوي الكفاءة والخبرة العالية في مجال اختصاصاتهم، ومن مختلف أنحاء العالم¹.

ويؤكد (Greiner) ان الاستقطاب الإلكتروني العديد من الفوائد وهي²:

¹درة، عبد الباري ابراهيم، زهير نعيم (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: منحي نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، ص220

².Greiner, Ben, (2003), " The Online Recruitment System ORSEE: A Guide for the Organization of Experiments in Economics", Working Paper, August: 7-20

- § اختصار الوقت في التوظيف.
- § انخفاض تكاليف التوظيف.
- § انتشار أوسع للمنظمات.
- § الانتشار الواسع للباحثين عن العمل.
- § أحدث أدوات التصفية.
- § فرص تسويق للمنظمات.
- § أدوات إدارة مميزة.
- § يفتح المجال للسرية.
- § يفتح المجال للمبادرة.
- § يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية.

العوامل المؤثرة على نظام الاستقطاب:¹

1. حجم المنظمة يعتبر من العوامل المؤثرة على نطاق نشاطها في جذب القوة العاملة التي تحتاج إليها فالمنظمة الكبيرة ستقوم بالتأكيد عن البحث بمعدل اكبر من منظمة صغيرة.
2. الظروف المحيطة بسوق العمل في المنطقة التي تعمل فيها المنظمة تؤثر أيضاً على نطاق النشاط الاستقطابي الذي تقوم به.
3. الخبرة السابقة للمنظمة في مجال استقطاب القوى العاملة ومدى فاعلية جهودها الماضية في الجذب والحصول على احتياجاتها من عاملين أكفاء.

¹سلطان، محمد (2003)، "إدارة الموارد البشرية"، مرجع سابق، ص117

4. ظروف العمل والأجور والمزايا المختلفة التي توفرها منظمة تؤثر بلا شك على دوران العمل وبالتالي على الحاجة إلى الاستقطاب في المستقبل.

5. اتجاه المنظمة نحو النمو أو الانكماش فالمنظمات النامية التي تتوسع في نشاطها، بالذات تلك التي تتوسع بمعدل سريع ستجد في نفسها مضطرة للقيام بنشاط استقطابي.

6. طبيعة الوظائف المعروضة وسمعة المنظمة تستقطب العاملين بسهولة.

(4) الاختيار:

"عملية انتقاء الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في المنظمة"¹. هي العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحين إلى فريقين فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة، وفريق ترفضه، وهي تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقه المنظمة"². "المفاضلة بين عدد من الأفراد الذين تقدموا لشغل وظيفة معينة واختيار أفضلهم، وهو البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة واختيار أكثرها ملاءمة"³

العوامل التي تؤثر بعملية الاختيار كنظام⁴

هناك مجموعتان من العوامل الداخلية والعوامل الخارجية وتنقسم إلى:

¹ .سالم، وآخرون(2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، مرجع سابق، ص85

² .زويلف، الهدى حسن(2002)، "إدارة الأفراد"، مرجع سابق، ص97

³ .أبو شيخة، نادر أحمد(2000)، "إدارة الموارد البشرية"، مرجع سابق، ص136

⁴ .هييتي، خالد عبد الرحيم (2003)، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص131

العوامل الداخلية وهي التي ترتبط بالمنظمة وهي كالتالي :-

1. نوع وطبيعة المنظمة من حيث أنها ذات نشاط (صناعي، سلعي، أوصناعي، خدمي).
2. استخدام التقنيات الحديثة في عملية الاختيار.
3. الوقت المتاح أمام المنظمة أي كلما كان الوقت المتاح أمام المنظمة لإجراء عملية الاختيار أكبر كلما كانت إجراءات الاختيار متعددة ودقيقة.

العوامل الخارجية وهي العوامل التي ترتبط بالبيئة الخارجية وهي كالتالي :-

1. خصائص سوق العمل من حيث الطلب والعرض والتركيبية العمرية والخصائص المهنية للمؤهلات.
2. القوانين والأنظمة واللوائح الخاصة.
3. شروط النقابات والاتحادات العمالية كشرط الأقدمية أو المهارة الذي تفرضه بعض النقابات

2.4.1.1.2_ وظيفة التنمية والتطوير وتمثل فيما يلي :-

(5) التدريب:

- § "هو الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل بها"¹.
- § " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عمله "¹.

¹مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص135

§ " التدريب هو عملية تعلم المعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغيرات في قابليات الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن فهم التعلم والأخذ بها من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفعالة"².

§ ويرى (ويلز) التدريب بأنه نقل معرفة ومهارات محددة وقابلة للقياس³.

أهمية وأهداف التدريب:

قد تتشابه أو تتداخل أهمية وأهداف التدريب، فالتدريب ضرورة هامة لانتظام وضمان الأداء المطلوب للأفراد وللمنظمة بغرض تحقيق معدل مرتفع لكفاءة الإنتاجية في المنظمة.

وأيضاً يشير (المدهون) " بأن الهدف من وراء التدريب يتمحور في الأمور التالية: تنمية المهارات، وصقل القدرات، وزيادة الحصيلة المعرفية والمعلومات، وتغيير الاتجاهات أو تعديلها أو التأكيد على صحتها، بما يضمن تحقيق التغيرات المطلوبة في السلوك والكفاءة نحو الأفضل وفي القدرة على التعامل مع العمل، وصولاً لتحقيق أهداف المنظمة كماً ونوعاً، وصولاً لتحقيق أهداف الأفراد العاملين ورجبتهم"⁴.

وعند الحديث عن الأهمية يجب الأخذ بعين الاعتبار الأهمية بالنسبة للأفراد العاملين وللمنظمة ولتطوير العاملين وللمنظمة ولتطوير العلاقات الإنسانية⁵

1. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي ويساعد في ربط أهداف العاملين بأخذ المنظمة.

¹ عبد الباقي، صلاح الدين محمد(2001)، "الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، مرجع سابق، ص183

² شحادة، نظمي، وآخرون،(2000)، "إدارة الموارد البشرية"(إدارة الأفراد)، مرجع سابق، ص51

³ ويلز، مايك،(2005)، إدارة عملية التدريب: وضع المبادئ وضع التنفيذ، مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر "معهد الإدارة العليا"، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص40

⁴ مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص136

⁵ شحادة، نظمي، وآخرون،(2000)، "إدارة الموارد البشرية"(إدارة الأفراد)، مرجع سابق، ص52

2. يؤدي توضيح السياسات العامة للمنظمة وخلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية.
3. يؤدي إلى تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية ويساعد في تجديدها إثراء المعلومات.
4. يطور الدافعية الأداء ويساعد على تطوير مهارات الاتصالات بين الأفراد.
5. توثيق العلاقة بين الإدارة والأفراد العاملين وتطوير إمكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة.

(6) تقييم الأداء:

§ "هو دراسة وتحليل أداء العاملين وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً الحكم بإمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسئوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى" ¹.

§ وهو "عملية قياس موضوعية ومستوى ما تم إنجازه من عمل، بالمقارنة بحكم ومستوى العمل المستهدف كماً ونوعاً، في صورة علاقة نسبية بين الوضعين القائم أو المستهدف" ².

عرف معهد الإدارة البريطاني تقييم الأداء بأنه "عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح" ³.

§ ويعرف أيضاً بأنه "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله للمسؤوليات أكبر، أو ترقيته لوظيفة أخرى" ⁴.

¹ عبد الباقي، صلاح (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، القاهرة، الدار الجامعية، ص258

² بلال، م. (2004): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، جامعة الإسكندرية، مصر، ص45

³ عباس، سهيلة (2003)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، مرجع سابق، ص36

⁴ مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص152

§ وفي تعريف آخر "إن عملية تقييم الأداء للأفراد ما هي إلا عملية مراجعة النشاط الإنتاجي للأفراد من أجل تقييم إسهاماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة . وهي كذلك نشاط مستمر يشمل الأفراد بمختلف مستوياتهم وأقدمياتهم أو حديثي التعيين"¹ .

§ عرف (ابوشيخه) تقييم الأداء بأنه عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح.²

§ وعرفه (سالم وصالح) تقييم الأداء أنه عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي تمارسها في وقت معين من أجل تحقيق هدف محدد خططت له المنظمة مسبقاً³ .

أهمية تقييم الأداء:

عملية تقييم الأداء من العمليات الحيوية جدا للمنظمات حيث تكمن أهميتها في التالي⁴:

1. رفع معنويات العاملين من خلال سيادة جو من التفاهم والعلاقات الطيبة بين العاملين والإدارة عندما يشعر العاملون أن جهودهم وطاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير للإدارة.
2. دعم إجراءات الترفيع والنقل وإثبات عدالتها وتحديد المكافآت التشجيعية، ومنح العلاوات
3. استمرار الرقابة والإشراف في تقييم أداء العاملين وفق نظام محدد ومواعيد محددة.
4. يعتبر تقييم الأداء وسيلة أو أداة لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أداءهم

¹ شحادة، نظمي، وآخرون، (2000)، "إدارة الموارد البشرية" (إدارة الأفراد)، مرجع سابق، ص76

² أبو شيخة، نادر أحمد (2000)، "إدارة الموارد البشرية"، مرجع سابق، ص36

³ سالم، وآخرون (2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، مرجع سابق، ص102

⁴ مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص143

أهداف تقييم الأداء:

وتقسم هذه الأهداف إلى أهداف على مستوى المنظمة، والمديرين والمرؤوسين

§ على مستوى المنظمة¹

1. لنهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة وتوظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم، وكذلك تطوير من يحتاج منهم إلى تدريب أكثر.
2. وضع معدلات موضوعية لأداء العمل من خلال دراسة تحليلية للعمل ومستلزماته.

§ على مستوى المديرين

1. الارتفاع بمستوى العلاقات مع الموظفين من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم.
2. تنمية قدرات المدير في مجال الإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين.

§ على مستوى المرؤوسين

1. تعزيز حالة الشعور بالمسؤولية.
2. تساهم عملية تقييم الأداء في اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك الموظفين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية بصورة مستمرة.

¹ سالم، وآخرون (2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، مرجع سابق، ص103

الاعتبارات الواجب مراعاتها في عملية تقييم أداء العاملين:

هناك عدة اعتبارات أو إشارات يمكن أن تساعد في زيادة ملائمة الكيفية التي يتم بها الأداء وهي:¹

1. يجب أن يؤكد تقييم الأداء على الإنجاز الذي يحققه الفرد في الوظيفة التي يشغلها ومقدار النجاح الذي يحرزه في تحقيق أهداف المنظمة.

2. يجب أن يركز تقييم الأداء على الفرد في الوظيفة وليس على انطباع المقيم عن ملاحظاته لعادات العمل، بمعنى يجب أن يكون التركيز أكثر على تقييم لتحليل الهدف بدلاً من تقييم العادات.

3. يجب أن يكون التقييم مقبولاً من المقيم والفرد الذي يتم تقييمه كلاهما يجب أن يوافق على التقييم يمكن أن يكون مفيداً للمنظمة وللعامل.

4. يجب أن يستخدم تقييم الأداء كأساس في تحسين إنتاجية الأفراد في المنظمة عن طريق جعلهم مؤهلين بشكل أفضل لينتجوا

تتعدد عناصر نظام تقييم أداء العاملين لتشكيل إطار متكامل يفيد في تقييم هذا الأداء بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة وعليه فإن عناصر هذا النظام، تتمثل ب²

1. تحديد أهداف المنظمة، حيث أن الأهداف العامة للمنظمة هي قبلة جهود الإدارة والعاملين، وعلى ذلك فإن الرؤساء على اختلاف مستوياتهم الإدارية بالمنظمة يقيمون رؤوسهم على ضوء مدى إسهامهم بأدائهم في تحقيق الأهداف العامة.

¹ مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص144
² مصطقى، أحمد ياسين (2005)، إدارة الموارد البشرية، حقوق النشر محفوظة للكاتب، القاهرة، ص334

2. تحديد أهداف تقييم الأداء، أن أهداف التقييم تمثل مرشداً للرؤساء في عملية التقييم من خلال استشراف وضع الأخطاء قبل وقوعها ومعالجتها فوراً وليس تصيد أخطاء بعض العاملين وتوقيع جزاءات وعقوبات.
 3. تحديد مجالات التقييم: من خلال تحديد العناصر أو المؤشرات التي تقيس درجة انضباط وفاعلية سلوك الفرد.
 4. تحديد معايير تقييم الأداء وهي، معيار الجودة، كمية الإنجاز في الوقت المحدد، التكلفة والسلوك.
 5. تحديد أنسب طرق التقييم من خلال المفاضلة بين هذه الطرق لاختيار أفضلها بما يضمن تقييماً سليماً.
 6. تقديم شرح طريقة التقييم للرؤساء والمرؤوسين حتى يهيئ أرضية مناسبة لعملية التقييم.
 7. تدريب الرؤساء على طريقة أو طرق التقييم المتعددة.
 8. تقييم وتقويم التقييم من حيث تقييم نتائج التقييم وتحديد مدى وفائها بأهداف التقييم.
- 3.4.1.1.2_ من وظائف ادارة الموارد البشرية التعويضات والمزايا وتتمثل فيما يلي :-

7) إدارة هيكل الأجور

ويعرف هيكل الأجور بأنه الهيكل الذي يعكس عدد الفئات المالية في المنظمة، وعدد الوظائف التي تحويها كل فئة، كما يعكس الهيكل مدى الأجر لكل فئة ونسبة التداخل بينها¹. وهذا يعني أن النتيجة المنطقية والمحصلة بعد إجراء عملية تقييم الوظائف يجب أن تتوج ببناء هيكل الأجور الذي سيتم تطبيقه على العاملين والذي بناء عليه سيتم دفع الأجور والرواتب لهم، وبمعنى آخر انه بعد أن نقوم بتقييم الوظائف يتم تحويل

¹ جاد الله ، سيد محمد (2005)، " إدارة الموارد البشرية " القاهرة، مطبعة الشمري، ص 160

القيمة النسبية لكل وظيفة من الوظائف التي تم تقييمها إلى قيمة نقدية تتفق مع تلك القيمة النسبية وهنا يأتي الهدف الرئيسي لهذه المرحلة وهو وضع وبناء هيكل الأجور .

أهمية الأجور والرواتب :

إن الأجور ذات أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة والفرد سوف يتم توضيح ذلك بشكل مختصر فيما يلي:

§ أولاً: أهمية الأجر بالنسبة للمنظمة: تمثل الأجر عنصرًا هامًا من عناصر تكاليف المنظمات،

وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة

التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتحقيق النفقات، وكل تلك الاعتبارات تشير إلى ضرورة

توفر أساس موضوعي لتحديد الأجر في كل المنشآت بحيث تضمن تحقيق العدالة النسبية بين

شاغلي الوظائف المختلفة، بحيث تعكس الفروق في الأجور فروقا حقيقية في صعوبة وأهمية الوظائف

المختلفة ، وتحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية للمشروع بمعنى أن تحصل الإدارة على أقصى

إنتاجية ممكنة مقابل الإنفاق على قدرة العمل¹.

§ ثانيًا: أهمية الأجر بالنسبة للعاملين: تتمثل بالنسبة للفرد في أنها تعتبر قوة شرائية يستطيع من

خلالها إشباع احتياجاته المختلفة، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته و بقائه أو شعوره بالأمان أو

الاندماج في العلاقات الاجتماعية من جهة، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير والاحترام

والاعتراف بالمكانة من قبل المنظمة من جهة أخرى، ونتيجة لهذين الاعتبارين فإن عنصر الأجر

يعتبر من أكثر العوامل حساسية بالنسبة للأفراد والمجتمع، ويمكن القول أن أهمية الأجر بالنسبة للفرد

تتعرض على عدة ظواهر في مقدمتها المركز الاجتماعي ومستوى الحياة المادية للفرد والشعور بالأمن

¹صيرفي، م. (2005): السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص150

الاقتصادي، و بناءا على هذه الأهمية لا بد أن يعكس أجر الفرد توازنا بين ما يساهم به من جهود وما يحصل عليه في شكل أجور ومكافآت نقدية، فاختلال التوازن سيعكس حالة من الإحباط وانخفاض الروح المعنوية والشعور بعدم العدالة وبالتالي انخفاض مستوى أدائه وزيادة التسرب من المنظمات وبالتالي خفض قدرتها على المنافسة والاستدامة¹.

(8) الأمن والسلامة المهنية:

يرى (الطائي) أن الصحة والسلامة المهنية تتمثل في الحفاظ على صحة الأفراد في مختلف المهن وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسمانية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي². أي أن السلامة المهنية تنظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد. كما يمكن تعريف البيئة الآمنة أو السلامة والصحية Safety & Healthy Environment بكونها بيئة عمل تتمتع بالشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة للعاملين، أي أنها بيئة عمل تحمي العاملين من احتمالات التعرض للحوادث ومن الإصابة بأمراض، وبيئة عمل صحية، تضمن خلوها من الأمراض³

ووسيلة اقتصادية هامة. فهو أيضا هدف من الأهداف الاجتماعية القومية التي ترمي إلى حماية الإنسان في المنشآت الصناعية من الكوارث المختلفة التي تنجم عن إصابات العمل وأمراض المهنة⁴.

¹ ماهر، أ. (2003): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص135

² طائي، يوسف حجيم، الفضل، مؤيد عبد الحسين (2006)، إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن. ص44

³ Akaner, Muset, (2003), "Application of ISO 9000 and OHSAS 18000 to A mining Company: A case Study", A thesis Submitted to Partial, p23

⁴ العويوي، خلود ديب، " واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية " (رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، 2008، ص10

وقد عرفها (العقائلية) "مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطرة الفورية و/أو بعيدة المدى، والتي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل أو بيئته أو شروطه من خلال معالجة العوامل البيئية والتقنية والشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر، وتحسين بيئة العمل وشروطه، بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة¹.

وهو "العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة الإنسان، وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية. أو بعبارة أخرى هي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع"².

"توفير ظروف العمل الآمنة اللازمة للمحافظة على عناصر الإنتاج الثلاثة وهي الإنسان، الآلة، المادة، وإحاطتها بسياج من الأمن ضمن إشاعة جو من السلامة والطمأنينة في بيئة العمل"³.

ويؤكد (Cabral) أن المنظمات التي تعتمد المنظور الواسع في إدارة أعمالها تهتم بتوفير بيئة آمنة وصحية لمواجهة أوجه التهديد التي يمكن أن يتعرض لها الفرد وتتعرض في عمله، والناجمة عن حوادث أو أمراض بدنية أو نفسية تصيبه أو عن تغيرات تكنولوجية أو تنظيمية أو اقتصادية يمكن أن تهدد قدراته على الاحتفاظ بعمله، فتولد له التوتر والقلق⁴.

¹.عقائلية، محمود ذياب(2003)، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 2 عمان،ص128

².خلدون نجم، "تطبيق المفهوم العلمي في السلامة المهنية في فلسطين، المؤتمر الوطني الأول للصحة والسلامة المهنية"، فلسطين، الخليل، 2005

³.مغني، اميمة صقر، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، مرجع سابق، ص14

⁴.Cabral, L., (2000), "Introduction to industrial organization", Cambridge, Mass; London: MIT Press: 87

ويشير (DeNisi & Griffin) إلى أن السلامة المهنية تتمثل في¹

1. المحافظة على مقومات الإنتاج البشرية والقوى العاملة من التعرض للإصابات الناجمة عن مخاطر المهنة وذلك بتوفير كل مستلزمات الوقاية.
2. حماية مقومات الإنتاج المادية وذلك من خلال المحافظة على الأجهزة والمواد التي تستخدم في عملية الإنتاج من التلف والضياع نتيجة حوادث العمل باتخاذ كل التدابير الوقائية.
3. توفير الاحتياطات لتأمين بيئة سليمة تحقق الوقاية من المخاطر.
4. رفع الكفاية الإنتاجية للأفراد الحد من حوادث العمل وتقليل الإجازات المرضية.

أهمية الصحة والسلامة :

ويمكن تلخيص فوائد الصحة والسلامة بما يلي:²

1. ارتفاع في الروح المعنوية من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة.
2. اندماج وانسجام الأفراد في العمل وحبهم له.
3. ارتفاع في إنتاجية الفرد.
4. المحافظة على أفراد القوى العاملة وعدم تركها العمل.
5. انخفاض في تكلفة العمل

لهذا أكد (Reese) أن توفير بيئة آمنة وصحية يعد مهمًا للأسباب التالية:³

¹.DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2001), "Human Resource Management", 2nd ed, Houghton Mifflin Company, p486-588

².عقيلي، عمر وصفي(1996)، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، ص384.

³.Reese, Charles, D., (2008), "Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach", 2nd Edition, CRC Press, Taylor and Francie Group, p106

1. التأثير المباشر للحوادث على أداء الفرد وإنتاجيته، حيث تؤدي إلى تعطيله عن العمل، بالإضافة إلى احتمالات إصابته بعجز دائم أو حتى الوفاة.

2. تأثير الحوادث والإصابات على رضا العاملين، وعلى قدرة المنظمة على الاحتفاظ بعناصر مؤهلة، فأثر أية إصابة لا ينحصر بمن يتعرض لها فقط، بل بزملائه أيضاً¹.

3. تؤثر الحوادث في إنتاجية وأداء المنظمة بشكل عام، إذ تشكل الخسائر الناجمة عن الحوادث والإصابات مصدرًا مهمًا لتقليل الإنتاجية والأداء، بسبب ما تحدثه من خسائر مادية وإيقاف للعمل، بل إن هذه الخسائر قد تكون من الأهمية، بحيث تحتاج الكثير من المنظمات إعداد إحصاءات دورية لإعداد الحوادث وتكاليفها.

4. تؤثر الخسائر على المجتمع والاقتصاد عموماً، خاصة في الدول التي تكثر فيها حوادث وإصابات العمل، فهي تسبب إهداراً للموارد البشرية والمادية وتولد أعباء على الأنظمة الصحية، لذلك، نجد الدول المتقدمة جميعاً تهتم برصد هذه الحوادث وتقدير أثرها على الإنتاجية عموماً، كما تحتفظ بإحصائيات وإعداد تقديرات عن تكاليفها وتأثيرها على كل من الإنتاجية وموارد الدولة والنظام الصحي.

ويذكر (Seaver & O'Mahony,) أن هناك العديد من العناصر والأجزاء: من المفترض توافرها في

برامج الصحة والسلامة المهنية الجيدة، وهي¹:

1. سياسة واضحة في طريقة معالجة التهديدات لأمن العاملين، حيث يمكن للمنظمة أن تعتمد إحدى

سياستين، لكل منهما تأثيراتها على مضمون برنامجها: فقد تتبنى سياسة وقائية، وهذا يقتضي اتخاذ

¹.Seaver, Matt & O'Mahony, Laim, (1999), "Isa 2000 the System for Occupational Health & Safety Management: Mandatory Elements", Gower Pub Co. U.S.A.,p85

إجراءات تمنع حدوث الإصابات، أو قد تعتمد سياسة علاجية، أي سياسة تهتم فقط بتعويض من يتعرضون لإصابة. ومن الواضح أن السياسة الوقائية تركز على خلق بيئة خالية من مصادر التهديد لصحة وأمن العاملين، أما العلاجية فتهمل ذلك، وتكتفي بتعويض من تعرضوا لأذى.

2. سياسة حول سعة التغطية والحماية من التهديدات، تختلف المنظمات في سعة الخدمات الوقائية التي قد تقدمها، وهذه قد تتراوح من حصر التغطية بأقل ما يمكن، وهذه تعني تنفيذ ما تنص عليه القوانين والتشريعات، وكحد أعلى، حماية شاملة من المخاطر بأنواعها، الطبيعية، والمهنية، والاقتصادية، وهذه تشمل:

§ حماية من الإصابات المرضية(البدنية والنفسية)، وهي حماية للإصابات التي تحدث مباشرة بسبب العمل نفسه أو بشكل غير مباشر ولأسباب أخرى، بل إن بعض المنظمات تهتم حالياً بتقديم خدمات وقائية وعلاجية لمعالجة المشاكل النفسية(كمعالجة التوتر الناجم عن العمل وغيره، وأيضاً تقديم المساعدة للمدمنين على الكحول أو المخدرات أو غيره... باعتبارها جميعاً أحداثاً تنعكس على العمل وتحتاج المنظمة إلى أن تقدم الرعاية والخدمات التي يحتاجها العاملون لتجاوزها

§ حماية من حوادث العمل بأنواعها، وهذه تختلف باختلاف نوع النشاط.

§ حماية من الأخطار الاقتصادية والمهنية، أي الحماية من البطالة وفقدان الوظيفة، خاصة فقدان الناجم عن التغييرات التكنولوجية أو التنظيمية، فبعض المنظمات توسع تغطيتها الحمائية لتشمل إعادة تأهيل العاملين الذين يفقدون وظائفهم بسبب تغييرات في التكنولوجيا التي تجربها، أو بسبب تغييرات تنظيمية كأن تتوقف عن إنتاج وتتوسع في آخر، وتلغى فروعاً ودوائر وتتوسع في أخرى...الخ.

3. تحديد طريقة تصميم وإدارة برنامج السلامة المهنية، يمكن للمنظمة أن تتفرد بوضع البرنامج وتحديد تفاصيله وإدارته، أو أن تسند ذلك إلى لجان مشتركة من الإدارة والعاملين، يحددون تفاصيل البرنامج ويشتركون في تنفيذه وإدارته. وتمثل اللجان المشتركة الأسلوب المفضل لمنظمة تهتم بتوفير رعاية شاملة، وفي هذه الحالة، يمكنها أن تترك التفاصيل إلى العاملين ليحددوا المجالات المشمولة في ضوء أولوياتهم وحاجاتهم.

4. توفير وسائل تحقيق السلامة.

5. تدريب العاملين على السلوك السليم، وهنا لا بد من تدريب العمال الذين يمكن أن تعرضهم لمصادر تهديد، إذ يمكن تقليل المخاطر (الحوادث والأمراض) بالتدريب الجيد للعاملين بحيث يؤدون عملهم، ويستخدمون وسائل الوقائية، بشكل يحميهم منها. فإذا كان عامل معين يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضه لحادث، يمكنها تقليل هذه الاحتمالات بتدريبه ليؤديه بطريقة تجنبه المخاطر، وإذا كان بعض من يتعاملون مع أجهزة خطيرة لا يرتدون المواد الواقية الضرورية، يمكن معالجة ذلك بتدريب يغير سلوكهم. وهذا يتطلب تحديد مجالات التدريب والأشخاص الذين يحتاجونه.

6. إعداد خطط طوارئ وإصدار تعليمات سلامة، أي إصدار التعليمات الضرورية للوقائية من الحوادث والإصابات، وكذلك لمعالجة الأحداث التي تحصل، وإذا كان هناك احتمال حصول حوادث وإصابات خطيرة ومتعددة. كما بالنسبة لمنظمة معرضة لاحتمال الانفجار أو الحريق أو انتشار وباء أو تسرب سموم... إلخ، فهي تحتاج إلى خطط لكل من هذه الأحداث الطارئة، تبين كيفية معالجة الموقف ومسؤوليات الأطراف المختلفة في كل موقف.

7. القيام بنشاط توعية وإعلام، أي القيام بنشاطات توعية وإعلام تعرف العاملين على سبل تجنب التهديدات، وقد يشمل ذلك تقديم محاضرات، وتوزيع مواد إعلامية، ووضع لافتات في أماكن مختلفة، إلى غير ذلك من وسائل تذكّر العاملين بضرورة وكيفية حماية أنفسهم من الحوادث والإصابات.
8. القيام بالتفتيش الدوري، وهو عنصر أساسي في أي برنامج للسلامة المهنية والتفتيش الدوري لمواقع العمل المختلفة يعني التأكد من التزام الجميع بالتعليمات وشروط السلامة.
9. جمع المعلومات وتحليلها واستخدامها، يتم جمع المعلومات لتقدير أحجام وأنواع وتكاليف الإصابات. بل إن هذا النشاط يعد نشاطاً أساسياً لأي منظمة تتعامل مع أنشطة خطيرة وتكثر فيها الإصابات.

اهداف الصحة والسلامة :

- § توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للمترددين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها، وذلك بإيجاد الاحتياطات والإجراءات الوقائية اللازمة¹.
- § توعية العامل وتشجيعه على المحافظة على نفسه واتباع الشروط الصحية والعملية للوقاية من أخطار العمل، وتدريبه على وسائل الأمن وأساليبها².
- § حماية عناصر الإنتاج من التلف والضياع نتيجة لحوادث العمل، ويشمل ذلك الآلات والماكينات والأجهزة والمعدات والمواد (الخام، المصنعة، وتلك التي تحت التصنيع).

¹.مغني، اميمة صقر، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"، مرجع سابق، ص14.

².زويلف، م. (2003): إدارة الأفراد، صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ص304

§ تخفيض كلفة الإنتاج وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل، من تعويضات ومصاريف علاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار.

§ تخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل وتدريب من يحل محله، والنفقات التي تترتب على ذلك من تأخير في انجاز العمل ومواعيد التسليم.

4.4.1.1.2_ العاملین وعلاقات العمل وتتمثل فيما يلي :-

(9) العلاقات الصناعية

الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال، ويقوم نظام العلاقات الصناعية التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية، وتسمى هذه العملية في بعض الأقطار علاقات العمل، ويستخدم أصحاب العمل والعمال إجراءات العلاقات الصناعية للتوصل إلى اتفاقيات حول مسائل الأجور، وشروط العمل، وساعاته وإجراءات العمل والتدريب، ومشاريع المعاش، والتأمين، ويشكل العمال في كثير من الصناعات نقابة عمال، وهي مؤسسة تمثلهم في مسائل العلاقات الصناعية مع أصحاب الأعمال.

يقصد بالعلاقات الصناعية: هي جميع العلاقات التي تنشأ بين الإدارة وعمالها وبين الإدارة ونقابات تضمهم وكذلك المفاوضات بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل. ومجموع المتغيرات المؤثرة في نظام العلاقات الصناعية : تتضمن: أصحاب الأعمال ومنظماتهم، والعمال ومنظماتهم، والأجهزة الحكومية ومسئولياتها نحو

مجتمع العمل وظروف العمل، والإطار التشريعي القائم، وطبيعة العلاقات القائمة بين المجموعات المتعاملة

مع بعضها البعض، ونمط وموقع السلطات المختصة، وتحليل الأفراد ومجالات عملهم¹

الاتجاهات السائدة في العلاقات الصناعية: تتبع من الطبيعة الديناميكية لعلاقات العمل وتظهر بجلاء

عن طريق تلك المطالب المتزايدة للمزايا والخدمات المتنوعة وانتشارها قبل أسلوب التوفيق والتحكيم لحل

منازعات وقضايا العمل - وقد يؤدي اتجاه العمالة نحو الاشتغال في المنظمات الأكبر وقد يؤدي الاتجاه نحو

زيادة التدخل الحكومي في المفاوضة الجماعية.

وللتوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، ساعد على ظهور التنظيمات العمالية المنظمة،

وبدأت تظهر المشاكل والصراعات بين الإدارة والعاملين، وحاولت الإدارة استخدام بعض الأساليب لمواجهة

هذه المشاكل، ولكن ذلك لم يقلل من الحاجة إلى وجود إدارة متخصصة ترعى العاملين وعلاج مشاكلهم

§ التوسع الكبير في التعليم وفرص الثقافة العامة أمام العاملين، أدى ذلك إلى زيادة وعي القوى العاملة

نتيجة إرتفاع مستواهم التعليمي والثقافي، وتطلب الأمر وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية،

ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.

§ زيادة التدخل الحكومي في علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال عن طريق إصدار القوانين

والتشريعات العمالية، ومن ثم ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين المعقدة حتى

لا تقع المنشأة في مشاكل مع الحكومة نتيجة لعدم إلزامها بتنفيذ هذه القوانين.

¹ صبرى توفيق (2004) , العلاقات الصناعية وإدارة الأفراد , الطبعة الثانية، ص 126

§ ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن العاملين، وتطلب الأمر ضرورة الإهتمام بعلاقات الإدارة والمنظمات العمالية ومن ثم كانت أهمية وجود إدارة متخصصة لخلق التعاون الفعال بين الإدارة والمنظمات العمالية إعداد سياسات جديدة للعلاقات الصناعية.

10) التفاوض الجماعي:

تشير عملية التفاوض الجماعي الى عملية التفاوض بين صاحب العمل ومجموعات من العمال والذين عادةً ما يتم تمثيلهم بواسطة نقابات عمالية او اكثر . ويتمثل احدى التعريفات الأولى للتفاوض الجماعي فيما يلي : ان مصطلح التفاوض الجماعي ينطبق على تلك الترتيبات التي يتم في ظلها الاتفاق على الأجور وشروط العمل عن طريق التفاوض في شكل اتفاق يتم التوصل إليه بين اصحاب العمل واتحادات اصحاب العمل من جهة ومنظمات العمال من جهة أخرى¹.

وقد تم لاحقاً تعريف هذا المصطلح في قانون اتحاد النقابات العمالية وعلاقات العمل الذي صدر في عام 1992 من حيث النقاط التي من الممكن أن ينشأ نزاع حولها .وفي هذا التعريف ، فإن التفاوض الجماعي يشمل على النقاط التالية :

§ شروط وظروف العمل أو الظروف التي يطلب من العاملين ان يقوموا بعملهم من خلالها .

§ التعيين او عدم التعيين أو إنهاء العمل أو الوقف عن العمل أو تواريخ عمل العاملين.

§ توزيع مهام العمل .

§ العضوية أو عدم العضوية في النقابات العمالية .

§ التسهيلات التي تمنح لمسئولي النقابات العمالية .

¹ .باري كشواي (2006)، إدارة الموارد البشرية ، ط2 دار الفاروق للنشر والتوزيع، ص192

وبصفة عامة فإنه يتم الإتفاق على المرتبات وشروط العمل بالنسبة للغالبية العظمى من العاملين عن طريق التفاوض الجماعي .وعادةً ما يحدث ذلك في واحد من مستويين اثنين على المستوى القومي حيث يقوم صاحب العمل أو مجموعة من اصحاب العمل بالتفاوض والوصول إلى اتفاق عام يؤثر على العاملين في تلك المؤسسة أو الصناعة ، كما هو الحال في مناجم الفحم مثلاً أو بعض الأجزاء الضخمة من القطاع العام أما المستوى الثاني فهو المستوى المحلي أو قد يكون في نطاق إحدى الشركات فقط .وفي هذه الحالة فإنه لن يتأثر سوى الموظفون داخل المؤسسة المعنية فقط ، وهناك تقسيم فرعي اخر يتمثل في التفاوض داخل إحدى الفروع فقط حيث يؤثر الإتفاق الناتج عن هذا التفاوض على العاملين في موقع واحد فقط . مع ذلك من الممكن أن يتم التفاوض على اكثر من مستوى وفي أغلب الأحيان في المفاوضات التي تتم على المستوى القومي تضع حد أدنى من الشروط تحاول بعد ذلك النقابات العمالية أن تحسنها على المستوى المحلي ومن الممكن ان يتم استخدام ايامن هذه التحسينات المحلية كنقطة انطلاق لتحقيق اتفاقات مماثلة في أجزاء أخرى من هذه الصناعة أو المؤسسة¹ .

5.1.1.2_ رأس المال البشري

تمهيد

في عالمنا المعاصر وفي عصر الانفجار المعرفي الذي نعيشو يعد راس المال البشري هو الثروة الحقيقية للأمم فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم اهميتها وضرورتها إلا أنها بدون رأس المال البشري الكفاء والمدرب والمعد إعداداً جيداً ليس لها قيمة، ذلك لأن البشر هم وحدهم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها للعمليات الإنتاجية لتحقيق الرفاهية، فثروة المجتمع الحقيقية تكمن أساساً في قدرات مواطنيه

¹ .باري كشواي (2006)، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق، ص191

ومدى إدارتهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية، الأمر الذي يدفع المجتمع إلى وضع مسألة تنمية رأس المال البشري في مقدمة أولوياته أثناء القيام بعملية التخطيط، باعتبار تنمية رأس المال البشري من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الشاملة¹.

ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا استثناء. وتستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في ثروات الطبيعة والبشرية، التي يمكن أن تعاني منه هذه الدول. وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري، بحيث يكوف قادراً على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى العالم وهذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج، بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاماً مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية².

مفهوم رأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات "شولتز" سنة 1961، وكتابات "بيكر" سنة 1964، وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الاهتمام

¹العجمي، أحمد (2010) الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص2

²ياسين، سعد (2007): إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات، دار المناهج للنشر، عمان، الأردن، ص21

برأس المال البشري إلى ادم سميث في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات¹

هذا و يعد راس المال البشري من المفاهيم المهمة التي بدأت المنظمات الاهتمام بها، وقد أثرى الباحثون في العلوم الإدارية هذا المفهوم بالبحث والدراسة، وأوردوا الكثير مف التعاريف لتحديد مفهومه، وقد اختلفت هذه التعاريف من حيث النظر إلى راس المال البشري، فالبعض اعتبره جزءاً من عمل المنظمة، وآخرون ينظرون إليه بأنه يتضمن مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، ومجموعة ثالثة ترى بأنه يتضمن ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره البعض بأنو يرتبط مباشرة بالعمل²

وجاء تعريف ياسين، مؤكداً على ذلك، حيث اعتبره توليفة المعرفة، والجدارة، والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المتاحة لهم³

ومن التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح راس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة التنمية والتعاون الاقتصادية (2007:OCDEk:30) والذي يرى أنه "مجمّل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها والتي من شأنها ان تمدّه بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي"

¹ القريشي، محمد (2010): علم اقتصاديات التنمية، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ص6

²العنزي، سعيد وصالح، أحمد (2009): إدارق أس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص43

³ياسين، سعد (2007): إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات، مرجع سابق، ص275

وترى الباحثة من خلال المفاهيم التي أعطيت لرأس المال البشري أنه يتكون من جزأين أساسيين : جزء فطري وهو يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، وجزء مكتسب وهو الجزء الأهم في رأس المال البشري، و يعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمية والخبرات والتجارب المكتسبة التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة، وعادة تكون هذه القدرات متباينة في مستوى أدائها لظروف عدة.

مكونات رأس المال البشري :-

أن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة مكونات أساسية هي:

1. الكفاءات: هي مجموعة المعارف، والاتجاهات، والتصرفات، والسلوكيات المستتبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة.
 2. التجارب والخبرات: وهي مختلف التجارب والخبرات العملية والعلمية المكتسبة عن طريق ممارسة مهنة
 3. المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم¹.
- وأكد سلطان (2003) أن رأس المال البشري يتألف من ما هو موجود في فكر الافراد، يعني المعارف، والكفاءات، التحفيز ومواصفات الافراد مثل الذكاء، المعرفة العلمية، الإبداع، وطريقة العمل²

الخصائص الأساسية لرأس المال البشري:

¹حسيبة، ب ف عمار (2009): " تكويف الموارد البشرية في المنظومة التربوية النور ايقرة اسة حالة: تكوين المكونين في ولاية قسنطينة"، رسالة ماجستير، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزء 17 ص

²سلطان، محمد (2003): إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية ص45

يتميز راس المال البشري بجملة منف الخصائص، والتي تميزه عن سائر عناصر الإنتاج، من هذه

الخصائص ما ذكره الرشدان:

§ أن راس المال البشري لا يمكن فصلو عن مالكه

§ ن راس المال البشري ليس مٌ نتجاً فقط لمسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضاً .

§ أن لراس المال البشري بعض الأفضليات والحاجات التي يتطلب إشباعها والتي لا توجد في راس المال المادي.

§ أن إنتاجية العمل في راس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معا.

§ لا يمكن استخدام راس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة.

§ بوفاة الإنسان، يتلاشى أراس المال البشري (باستثناء الاختراعات المسجلة بأسماء أشخاص معينين واستخدامها من بعدهم) على عكس راس المال المادي الذي يمكن أن يحول إلى مواد أولية من جديد بعد أن يباع كنفائيات أو خردة .

6.1.1.2_ جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM)

جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) هي أكبر جمعية في العالم تركز جهودها لإدارة الموارد البشرية . وهي منظمة لعضوية الأفراد تمثل أكثر من 250,000 الأعضاء في أكثر من 140 بلداً، والجمعية تخدم

احتياجات المهنيين و العاملين في مجال الموارد البشرية لمصالح مهنة الموارد البشرية. تأسست في عام 1948، ولديها أكثر من 575 فرع التابعة لها داخل الولايات المتحدة ومكاتب تابعة في الصين والهند. توفر الجمعية الموارد اللازمة و أفضل الممارسات العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية وشبكة من الاتصالات قيمة لأكثر من 5,000 أعضاء في أكثر من 140 بلدا من المهنيين، بالإضافة إلى مشاركة خبراء الموارد البشرية المتواجدين بالولايات المتحدة وكجزء من التزام الجمعية بتطوير مهنة الموارد البشرية عالميا، فتحت مكاتب لها في بكين، بالصين، ومومباي، بالهند، إلى المساعدة في إنشاء علاقات ثنائية هامة، وتوفير التعليم وتيسير النهوض بمهنة الموارد البشرية ، وقد قامت بتشغيل برنامج تجريبي لإنشاء منتديات الأعضاء في بلدان مختارة لتشجيع التواصل بين أعضاء الجمعية على الصعيد المحلي. وهي أيضا عضو نشط في جمعية إدارة الموارد البشرية في أمريكا الشمالية والأمانة الحالية للاتحاد العالمي لجمعيات إدارة شؤون الموظفين¹.

وقد أسست الجمعية مقرها الإقليمي في دبي ، بدولة الإمارات العربية المتحدة بقرية دبي للمعرفة في عام 2012 وذلك لتأمين الخدمات اللازمة للعاملين في مجال الموارد البشرية داخل الدولة

¹العجمي، أحمد (2010) الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان،ص2

الفرع الثاني: الاطار القانوني لأبعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ولوائحة التنفيذية الصادره

بموجبه:

1.2.2_ نصوص قانون العمل ولوائحته التنفيذية المتعلقة بالتشغيل:-

عالج المشرع الفلسطيني الاحكام والمقتضيات القانونية المتعلق بالتشغيل وذلك في الفصل الأول من الباب

الثاني من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث افرد لهذة المقتضيات في المواد من (7-17)

وكذلك وضعت اللائحة التنفيذية الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني بتاريخ 2004/3/22 الاحكام

التفصيلية المتعلقة بالتشغيل .

لتنفيذ سياسات التشغيل وتنمية فرص تشغيل الأيدي العاملة الفلسطينية وتأهيلها وتسليحها بالخبرة المطلوبة

حسب حاجة سوق العمل، تعمل وزارة العمل من خلال:

(1) لجنة السياسات العمالية.

(2) مكاتب التشغيل.

(3) تشغيل العمال غير الفلسطينيين

حيث نصت المادة (7) من قانون العمل الفلسطيني على تشكيل لجنة السياسات العمالية

1. يشكل مجلس الوزراء لجنة استشارية ثلاثية برئاسة وزير العمل ويعدد متساو من أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) وتسمى لجنة السياسات العمالية وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني.
2. يحدد قرار تشكيل هذه اللجنة نظام عملها وعدد أعضائها.
3. يجوز لرئيس اللجنة دعوة من يراه مناسباً للاستئناس برأيه.

وتضمنت المادة (1) من اللائحة مهام لجنة السياسات العمالية ، تشكيل لجنة استشارية ثلاثية من الحكومة، أصحاب العمل والعمال وتكون مهمتها اقتراح السياسات العامة خاصة في مجال التشغيل والتدريب والتوجيه المهني وبصفة خاصة :

1. تنظيم العمالة في اراضي السلطة الفلسطينية.
2. إبداء الرأي حول اتفاقيات العمل .
3. النظر في اتفاقيات وتوصيات منظمي العمل العربية ومنظمة العمل الدولية لاتخاذ ما يلزم من تدابير لتشجيع تصديقها وتنفيذها عند الاقتضاء .

كما نصت المادة (8) من قانون العمل الفلسطيني على إنشاء مكاتب العمل

"تنشئ الوزارة مكاتب للعمل موزعة بشكل ملائم بحيث يسهل على أصحاب العمل والعمال الاتصال بها، وتقدم تلك المكاتب خدماتها مجاناً ، وتحدد الوزارة نظام عملها واختصاصاتها".

وتعمل مكاتب العمل في المحافظات وذلك كما نصت عليها المواد من (9-11) على :

§ إعداد إحصائيات دورية خاصة بالبطالة والتشغيل في أراضي السلطة الوطنية.

§ تسجيل طلبات العمل من خلال تسجيل أسماء الراغبين والقادرين على العمل.

§ تسليم كل من سجل اسمه شهادة تسجيل.

§ تنظيم البيانات والإجراءات المتعلقة بطلبات العمل وشهادة تسجيل الراغبين في العمل.

§ تتسيب العمال المسجلين ، مراعين الاختصاصات والكفاءة والأسبقية في التسجيل وحق صاحب العمل

في اختيار العمال الذين سيعملون لديه.

كما نصت المادة (13) من قانون العمل الفلسطيني بتشغيل العمال المعوقين:

"يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا

تقل عن (5%) من حجم القوى العاملة في المنشأة"

وقصد المشرع من نسبة التشغيل المطلوبة وهي 5% التوفيق بين قدرة المنشأة على الاستيعاب وبين حجم

القوى العاملة من المعاقين وهذه النسبة بحاجة الى مراجعة دورية، كي يتم المحافظة على هذا التوازن¹. كما

شجع نص قانون حقوق المعاقين على تشجيع أصحاب العمل لتشغيل المعاقين ، من خلال خصم نسبة من

مرتبات المعاقين من ضريبة دخل المؤسسات التي تعمل على تشغيلهم المادة (4/10).

وترى الباحثة ان الهدف من تشغيل نسبة معينة من العمال اصحاب الإعاقات حتى يتم حظر التمييز بين

العاملين من ناحية الجسدية لذلك طالب قانون العمل بتشغيل نسبة معينة من العمال المعوقين.

منح تراخيص العمل لغير الفلسطينيين كم نصت عليها المادة (14) من قانون العمل الفلسطيني

¹. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص103

"للوزارة أن تمنح ترخيصاً بالعمل في فلسطين لغير الفلسطينيين ويحظر على صاحب العمل أن يلحق، مباشرة

أو بواسطة الغير، أي عامل غير فلسطيني قبل التأكد من الحصول على الترخيص المشار إليه"

وقد بينت المادة (2) من اللائحة التنفيذية لقانون العمل شروط منح تراخيص عمل للعمال غير فلسطينيين

+وذلك على النحو التالي :

§ عدم مزاحمة للأيدي العاملة الوطنية .

§ الاحتياج الفعلي لعملة .

§ ان تتناسب مؤهلاته وخبراته مع المهنة المطلوب الترخيص له بالعمل فيها .

كما وجاء في المادة (1/5) من اللائحة التنفيذية ان مدة الترخيص "يجب ان لاتزيد عن سنه "

ويهدف هذا القيد الزمني الى مراجعة تحقق الشروط السابقة ، فإذا أصبح تجديد الترخيص مؤدياً الى الإخلال

بالشروط السابقة فلا يجوز منحة¹ .

كما حذر المشرع في قانون العمل الفلسطيني من التمييز بين العاملين في شروط وظروف العمل حيث نصت

المادة (16) من قانون العمل الفلسطيني "يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في

فلسطين"

¹. ابو شنب ، عبد الكريم (2005): شرح قانون العمل ، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان،ص102

2.2.2_نصوص قانون العمل ولائحة التنفيذية المتعلقة بالتدريب والتوجيه

المهني:-

عالج المشرع الفلسطيني الاحكام والمقتضيات القانونية المتعلق بالتدريب والتوجيه المهني وذلك في الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث افرد لهذة المقتضيات المواد من (18-23) وكذلك وضعت اللائحة التنفيذية والصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني بتاريخ 2004/7/12 الاحكام التفصيلية المتعلقة بالتدريب والتوجيه المهني .

حيث عرف المشرع في قانون العمل الفلسطيني في المادة (18) التدريب والتوجيه المهني بما يلي :
يقصد بالتوجيه المهني: النشاطات التي تهدف إلى توجيه العمال لفرص العمل والتدريب المتاحة التي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم.

فالتدريب المهني في فلسطين جزء من السياسة الحكومية في التشغيل التي تهدف الى تلبية حاجات التنمية .

1) يقصد بالتدريب المهني: النشاطات التي تهدف إلى توفير احتياجات التنمية من العمال المدربين.
وتمكينهم من اكتساب المهارات والقدرات اللازمة وتطويرها بصفة مستمرة

سياسات وزارة العمل في التدريب والتوجيه المهني كما نصت عليها المواد من (19-22) من قانون العمل الفلسطيني :

§ وضع سياسات التدريب والتوجيه المهني للعمال بصورة توفر احتياجاتهم وتمكنهم من اكتساب وتنمية مهارتهم المعرفية والتطبيقية بصورة مستمرة.

§ يصدر وزير العمل نظام للتدريب والتوجيه يكفل المساواة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين، مع إعطاء أولوية خاصة لأبناء الشهداء.

§ يتضمن النظام عقد التدريب المهني وبرامج التدريب وحقوق المتدرب.

§ وزارة العمل هي الجهة الوحيدة المخولة قانونا بمنح التراخيص اللازمة لإنشاء مؤسسات التدريب المهني، بالتنسيق الكامل مع الجهات المعنية

وكما تضمنت اللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل في المادة (2/21) شروط قبول العامل المتدرب في البرنامج التدريبي :

لقبول العامل في برنامج التدريب يشترط فيه أن لا يقل عمره عن 15 سنة ميلادية، وان يكون لائقا صحيا (يتمتع بصحة جيدة)، وان يمتلك التحصيل العلمي والمهني بصورة منسجمة مع شروط البرنامج التدريبي، وتعطى أولوية لأبناء الشهداء في القبول.

وبينت اللائحة التنفيذية في المادة (3/21) الالتزامات التي تقع على اصحاب العمل في حال تنفيذ البرنامج التدريبي بمشاركة اصحاب العمل

1) توفير التسهيلات و الأدوات التدريبية اللازمة لتنفيذ برنامج التدريب في موقع العمل وفقا للمعايير المعتمدة من قبل وزارة العمل.

2) منح العمال المتدربين الإجازات المحددة لهم وفقا لأجندة الدوام التي تصدرها وزارة العمل المشاركة في تقييم أداء العمال المتدربين لديه.

3) رصد وتوثيق الدوام و حضور و غياب العمال المتدربين و تزويد وزارة العمل بالمعلومات حول ذلك.

(4) التعاون مع وزارة العمل في حل مشاكل العمال المتدربين.

(5) إشعار وزارة العمل في حال حدوث إصابة عمل أو مرض مهني خلال 48 ساعة من حدوثه و نقل المصاب إلى اقرب مركز علاج.

(6) إبرام عقد تدريب مهني بين صاحب العمل و بين العمال وفق النموذج المعتمد من قبل وزارة العمل.

(7) إبرام اتفاقية تدريب مع وزارة العمل لتحديد دور كل من صاحب العمل ووزارة العمل وفق النموذج المعتمد في وزارة العمل

3.2.2_نصوص قانون العمل ولائحة التنفيذية المتعلقة بعقد العمل الفردي:-

تناول المشرع الفلسطيني الاحكام القانونية المتعلقة بعقد العمل الفردي في الفصل (الأول/الثاني /والثالث) من الباب الثالث من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث افرد لهذه النصوص المواد من (24-48)

عرف المشرع الفلسطيني عقد العمل الفردي في المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"

§ مدة عقد العمل:

"يجب أن لا تزيد مدة عقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل عن سنتين متتاليتين" هذا ما نصت عليه المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني.

"إذا استمر العامل في عمله أي دون توقف بعد انقضاء مدة العقديُعتبر العقد عند ذلك غير محدد المدة"
وهذا ما جاء في المادة (26) من قانون العمل الفلسطيني .

على عكس ما ذهبت الية محكمة التمييز الاردنية " ان تجديد عقد العمل محدد المدة باتفاق العاقدين سنة
بعد سنة لايجعله عقداً غير محدد المدة" قرار رقم 123/87 بتاريخ 1981/12/26

ويراد بهذا الحكم حماية العامل من تعسف صاحب العمل في انتهاء العقد متى شاء فتجديد مدة العقد لمرات
غير محددة يؤدي الى امكانية قيام صاحب العمل باستغلال ذلك في انتهاء العمل متى شاء ودون اي مبرر
كما انه يؤدي الى انعدام الأمان الوظيفي كما يحرم العامل من مزايا العقد غير محدد المدة¹ .

الاصل ان العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة يشتركان في الاحكام نفسها وفقاً لذلك نصت المادة
(27) من قانون العمل الفلسطيني "يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد
عمل عرضي أو عقد عمل موسمي بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود
عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة أو عرضية أو
موسمية".

§ شروط صياغة نص عقد العمل:

"يجب تنظيم عقد العمل باللغة العربية على أن يتضمن شروط العمل الأساسية من حيث (قيمة الأجر و نوع
العمل و مكان العمل ومدة العمل)، ويجب أن يوقع الطرفين على العقد أي صاحب العمل والعامل وأن تعطى

¹. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق،ص74

نسخة من العقد للطرفين، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية ". وهذا ما نصت عليه المادة (28) من قانون العمل الفلسطيني .

ويرى (الداودي) ان صياغة المادة على النحو المذكور يؤدي الى نتيجة مفادها بأن عقد العمل يجب ان يكون مكتوباً ، لكن هذا لايعني بأن الكتابة شرط للانعقاد¹ ، فقد نصت المادة(24) من القانون نفسة على ان عقد العمل قد يكون مكتوباً أو شفوياً ، وبالتالي يستبعد القول بأن هذا الشرط هو شرط الانعقاد.

§ فترة التجربة:

حيث نصت المادة (29) من قانون العمل الفلسطيني " يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل" .

وقد يرد شرط التجربة صريحاً او ضمناً إلا انه يشترط دائماً النص عليه او الاتفاق عليه فشرط التجربة لا يكون مفترضاً .

ويرى (نصرة) ان النص تم وضعه بصياغة ضعيفة ، يستدل منها على جواز تكرار مدة التجربة لثلاثة اشهر اخرى² .

وهذا ما ذهبت اليه محكمة التمييز الأردنية حيث قضت بأن: " فترة التجربة ليست الزامية بحكم القانون وانما هي اختيارية لصاحب العمل تجيز له الاتفاق مع العامل على ان يكون تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد عن ثلاثة اشهر يجوز لرب العمل خلالها انهاء عقد العمل دون اشعار او مكافأة قرار رقم

2005/1882 بتاريخ 2005/12/15

¹.داودي ، غالب علي (2001)،شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)،مرجع سابق ،ص115

²احمد نصرة (2012): قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق،ص85

§ تغيير مكان العمل:

نصت المادة (31) من قانون العمل الفلسطيني "لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المتفق عليه في العقد إذا أدى إلى تغيير مكان إقامته".

لا يجوز تغيير مكان العمل وإجبار العامل على العمل في مكان غير المتفق عليه في عقد العمل إذا كان يؤدي ذلك إلى تغيير محل إقامته.

§ التكليف بمهام مختلفة عن طبيعة العمل:

"لا يجوز تكليف العامل بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة عمله المتفق عليه في العقد (ألا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة) على أن يكون ذلك بشكل مؤقت بما لا يتجاوز شهرين". وهذا ما نصت عليه المادة (32) من قانون العمل الفلسطيني .

وفيما يتعلق بتأدية العامل عملة بأمانة وإخلاص فقد نصت المادة (33) من قانون العمل الفلسطيني "يلتزم العامل بتأدية عمله بإخلاص وأمانة وبالمحافظة على أسرار العمل وأدواته ولا يعتبر العامل مسئولاً عن خلل الأدوات أو ضياعها نتيجة أي ظرف طارئ خارج عن إرادته أو قوة القاهرة".

ان واجب الإخلاص لصاحب العمل لا يمتد الى ابلاغ العامل عن زملائه مثلاً ، فالمقصود بالإخلاص هو الإخلاص في تأدية العمل ،وليس الإخلاص في الحياة الشخصية لصاحب العمل وبناءً عليه لا يعد العامل مخالفاً بهذا الواجب إذا تعلق الأمر بحياة صاحب العمل الخاصة¹.

كما يتوجب على العامل المحافظة على الأسرار المرتبطة بالعمل فالعامل غالباً ما يطلع على أسرار المهنة،

¹ رمضان، سيد محمود(2006)، الوسيط في شرح قانون العمل ،ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان،ص275

وإفشاء هذه الأسرار أو تسريبها الى منافسية، يؤدي الى إلحاق الضرر بصاحب العمل¹. وترى الباحثة ايضاً على العامل عدم إفشاء أسرار العمل بما في ذلك الأسرار المالية لصاحب العمل والأسرار الصناعية كطريقة العمل أو طريقة إعداد و صفة معينة.

§ انتهاء عقد العمل الفردي:

" ينتهي عقد العمل الفردي بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية أو باتفاق الطرفين أو برغبة احد الطرفين خلال فترة التجربة أو بناء على رغبة العامل بشرط اشعار صاحب العمل أو بوفاة العامل أو بسبب مرض أعجز العامل عن العمل لفترة 16 شهر وعدم وجود شاغر يلائم وضعه" وهذا ما نصت عليه المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني.

ينتهي عقد العمل بسبب وفاة العامل ، ذلك ان شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل ، فلا يتصور حلول ورثته محلة في تنفيذة وينطبق ذلك على العقود المحددة المدة وغير المحددة المدة².

اما في حال وفاة صاحب العمل فالأصل الا ينتهي عقد العمل وهذا ما نصت عليه المادة (36) من قانون العمل الفلسطيني التي جاء فيها " لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل".

وبموجب هذا النص لا ينتهي عقد العمل بمجرد وفاة صاحب العمل بل تنتقل التزامات صاحب العمل الى ورثته، الذين يحلون محلة في الاشراف على المشروع وإدارته، ويتحملون جميع التزامات مورثهم³

لايجوز انهاء عقد العمل في الحالات التالية كما نصت عليها المادة (37) من قانون العمل الفلسطيني

¹ابوشنب ،عبد الكريم (2005): شرح قانون العمل ، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان،ص152

²ابو شنب ،عبد الكريم (2005): شرح قانون العمل ، مرجع سابق،ص220

³احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق،ص204

"يبقى عقد العمل نافذا حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن لمدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

"لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتا لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة" وهذا ما نصت عليه المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني

"لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل-: الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل. إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها في الماضي. إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بإدعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة". وهذا ما نصت عليه المادة (39) من قانون العمل الفلسطيني

وكما نصت المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة

إشعار الوزارة بذلك". وبموجب هذا النص يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا اقتضت الظروف الاقتصادية أو الفنية ذلك، كتقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج¹.

وفيما يتعلق برد الودائع جاء في قانون العمل الفلسطيني في المادة (43) "يلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات، كما ويلزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل".

§ مكافأة نهاية الخدمة:

وهذا ما نصت عليه المادة (45) من قانون العمل الفلسطيني "يحق لكل عامل أمضى سنة في الخدمة ورغب في إنهاء عمله مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل وتحتسب وفق آخر أجر تقاضاه و تحسب كسور السنة". وكما نصت المادة (44) من قانون العمل الفلسطيني "منح العامل عند انتهاء خدمته وبناء على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه و نوع ومدة عمله".

إذا لم يطلب العامل شهادة الخبرة فإن صاحب العمل لا يلزم بمنحها ولا يعد ذلك تقصيراً منه أي ان شهادة الخبرة تمنح بناءً على طلب العامل .

ويستفيد من مكافأة نهاية الخدمة العمال بعقود عمل محدد المدة وكذلك العمال بعقود عمل غير محدد المدة ، وكما يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة إلاّ تم إنهاء العقد خلال فترة التجربة. على خلاف قانون العمل الأردني الذي يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة التجربة بدون دفع مكافأة نهاية الخدمة .

¹ .كرم ، عبد الواحد(1998)،قانون العمل ، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان،ص195

الحالات التي يستحق فيها العامل مكافأة نهاية خدمة مقدارها أجر شهر عن كل سنة أمضاها في العمل:

§ إذا قام صاحب العمل بفصل العامل.

§ إغلاق منشأة العمل .

§ إذا قام العامل بترك العمل نتيجة تشغيله بعمل يختلف في نوعه أو درجته عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل.

§ إذا قام العامل بترك العمل نتيجة تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.

§ إذا قام العامل بترك العمل نتيجة الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية إن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته.

§ إذا قام العامل بترك العمل نتيجة اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليه أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

§ إذا قام العامل بترك العمل نتيجة عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً .

4.2.2_نصوص قانون العمل ولائحة التنفيذية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية

(المفاوضة الجماعية ،اتفاق العمل الجماعي ،تسوية النزاعات العمالية)

عالج المشرع الفلسطيني الاحكام والمقتضيات القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية وذلك في الفصل

(الأول/ الثاني/ الثالث/والرابع) من الباب الرابع من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث افرد

لهذه المقتضيات في المواد من (49-67)

عرف المشرع في المادة (49) من قانون العمل الفلسطيني المفاوضة الجماعية بأنها: "هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية".

§ إجراءات المفاوضة الجماعية :

نصت المادة (50) من قانون العمل "تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير".
فلا يجوز لصاحب العمل أثناء المفاوضة فصل بعض العمال ، او الضغط عليهم بأية طريقة كانت او تهديدهم بالفصل .

وجاء في المادة (51) من قانون العمل الفلسطيني "يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل".

§ مستويات المفاوضة الجماعية :

نصت المادة (53) من قانون العمل على انة : "تجري المفاوضة الجماعية:

- 1) على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.
- 2) على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة.

3) على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال.

وترى الباحثة ان المفاوضة على المستوى الوطني اهمية تلقي ظلالها على جميع العمال في الوطن ، وليس هناك ما يمنع اقتصار المفاوضة على منطقة جغرافية معينة .

§ اتفاق العمل الجماعي :-

عرف المشرع في المادة (54) من قانون العمل الفلسطيني اتفاق العمل الجماعي على انه : " اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية".

ويتضح من التعريف ان اتفاق العمل الجماعي هو اتفاق من الدرجة الأولى أي تسري عليه الأحكام الخاصة بالعقود، من حيث الانعقاد والصحة وبالتالي لايجوز أن يكون هذا الاتفاق مخالفاً للنظام العام وإلا كان باطلاً¹

اتفاق العمل الجماعي: كما نصت عليها المادتين (55) و(56) من قانون العمل

- (1) يجب كتابة اتفاق العمل الجماعي باللغة العربية.
- (2) يجب أن يوقع الاتفاق جميع الأطراف.
- (3) يجب أن يتضمن الاتفاق أفكاراً تتعلق بتحسين شروط و ظروف العمل.
- (4) يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً لصاحب العمل من التاريخ المحدد في الاتفاق.
- (5) تسلم نسخة من الاتفاق لجميع أطراف النزاع.
- (6) تودع نسخة من الاتفاق لدى وزارة العمل.
- (7) مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات.
- (8) تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على صاحب العمل و من يحل محله.
- (9) يجب أن يشهر صاحب العمل اتفاق العمل الجماعي في مكان بارز و ظاهر في منشأة العمل

¹. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق ،ص252

§ تسوية النزاعات العمالية الجماعية:-

عرف المشرع في المادة (60) من قانون العمل النزاع العمالي الجماعي على انه: " هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"

§ وسائل حل النزاعات العمالية الجماعية

(1) "في حال فشل كل من طرفي النزاع في حل نزاعات العمل الجماعية بالطرق التفاوضية في المنشأة يحق لكل طرف التوجه إلى مندوب التوفيق في وزارة العمل". وهذا ما نصت عليه المادة (61) من قانون العمل الفلسطيني .

(2) "إذا فشل مندوب التوفيق خلال عشرة ايام في حل النزاع يحيل وزير العمل النزاع الى لجنة توفيق " وهذا ما نصت عليه المادة (62) من قانون العمل الفلسطيني .

(3) في حالة فشل لجنة التوفيق في حل النزاع خلال اسبوعين يحق لأي من أطراف النزاع (العمال أو صاحب العمل) التوجه إلى المحكمة المختصة للفصل في النزاع العمالي، يستطيع وزير العمل بعد انتهاء مدة الاسبوعين وإذا لم يلجأ أي من طرفي النزاع (العمال أو صاحب العمل) إلى المحكمة المختصة أن يُشكل (لجنة تحكيم) وهذا ما نصت عليه المادة (63) من قانون العمل الفلسطيني .

إذا شكلت لجنة تحكيم (في حال عدم التوجه للمحكمة) أو لجنة توفيق حيث لهما صلاحية المحكمة المختصة، يجب على صاحب العمل أن يمتثل لأوامرهما. ويعتبر هذا التحكيم إجبارياً غير خاضع لإرادة الأطراف¹.

§ مظاهر النزاعات العمالية الجماعية (الاضراب والغلق):

¹. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق،ص278

الاضراب يعرف بأنه امتناع العمال عن العمل، أو القيام بنشاط معين، من أجل تحقيق مطالب معينة¹. ويقصد بالإغلاق أو الغلق قيام صاحب العمل بوقف العمل، أو إغلاق المنشأة، أو وقف مجموعة من العمال عن العمل، بقصد الضغط على العمال عند اصرارهم على مطالب معينة، أو رفضهم لمطالبة، مع استعداده لاستئناف العمل عند قبول العمال بشروطه².

ولقد نصت المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني على قيود الاضراب والإغلاق فيما يلي :

1. يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضعاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.
2. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
3. في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقفاً من 51 % من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.
4. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.
5. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق،

5.2.2_ نصوص قانون العمل ولائحته التنفيذية المتعلقة بشروط وظروف العمل

(ساعات العمل والراحة الأسبوعية، الاجازات، الاجور)

¹.كرم ، عبد الواحد(1998)،قانون العمل،مرجع سابق،ص234
².داوودي ، غالب علي (2001)،شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)،مرجع سابق ؟نص184

عالج المشرع الفلسطيني الاحكام والمقتضيات القانونية المتعلقة بشروط وظروف العمل وذلك في الفصل (الأول/ الثاني /والثالث) من الباب الخامس من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث افرد لهذه المقتضيات في المواد من (68-89)

وكذلك وضعت اللوائح التنفيذية والصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني الأحكام التفصيلية المتعلقة بشروط وظروف العمل .

§ ساعات العمل والراحة الأسبوعية :

(1) "عدد ساعات العمل الفعلي في الأسبوع هي 45 ساعة عمل" كما جاء في المادة (68) من قانون العمل الفلسطيني .

(2) وجاء في اللائحة التنفيذية التي تتعلق بساعات العمل في المادة (2) "توزع ساعات العمل الأسبوعية البالغة 45 ساعة على ايام العمل الأسبوعي بالتساوي بما لا يقل عن خمسة أيام وبما لا يزيد عن 9 ساعات عمل في اليوم الواحد".

(3) "تخفف ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية، وتحدد هذه الأعمال بقرار من الوزير بعد استشارة المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال". وهذا ما جاء في نص المادة (69) من قانون العمل الفلسطيني، أي أن العامل لا يجبر على العمل لأكثر من ستة ساعات ونصف يومياً في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية"

(4) "يجب أن تتخلل ساعات العمل اليومي فترة راحة أو أكثر بما لا يزيد في مجموعها عن ساعة واحدة مع ضرورة مراعاة بأن لا يعمل العامل أكثر من 5 ساعات بشكل متواصل" وهذا ما نصت عليه المادة (70) من قانون العمل الفلسطيني

(5) " تضمنت اللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل في المادة (2) الاعمال الخطرة والضارة بالصحة وهي (العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر، وفوق سطح الأرض في الكسارات والمناشير وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار وما شابه ذلك. ب. الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهدا جسمانيا مرهقا ومتواصلا كأعمال البناء أو أعمال العتالة أو حمل أو جر الأثقال وما شابه ذلك، الأعمال التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص أو القصدير أو المركبات المعدنية التي تحتوي على أكثر من 10% من الرصاص، صناعة الأسمدة بأنواعها، العمل في أفران الصهر والمراجل، مدابغ الجلود، الحدادة بالكور، صناعة التبغ والتبناك، صناعة الزجاج، صناعة ومعالجة الإسفلت، صناعة الإسمنت ، الدهان بالرش بطريقة الدوكو، صناعة الكاوتشوك والمنتجات المطاطية، صناعة الفحم بأنواعه، صناعة المفرقات والمواد المتفجرة، اللحم بالأوكسي استيلين والقوس الكهربائي، العمل بمعامل ملء الاسطوانات بالغازات المضغوطة، الأعمال التي يتعرض فيها العاملون للإشعاعات المؤينة، صناعة النايلون ومشتقاته، صناعة الغراء، صناعة واستعمال المبيدات الحشرية، العمل المتواصل في مستودعات التبريد وصناعة الثلج، أعمال الحفريات بآلات الضغط اليدوية (الكمبريصة) ، العمل في صناعة الأصباغ والورنيش، تفضيض المرايا بواسطة الزئبق، سلخ ونقطيع الحيوانات ذابة شحومها.

§ ساعات العمل الإضافية: كما نصت عليه المادة (71) من قانون العمل

- يجوز لطرفي الإنتاج الاتفاق على ساعات عمل إضافية لا تتجاوز اثنتي عشرة ساعة في الأسبوع.

- يدفع للعامل أجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية

تضمنت اللوائح التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل الفلسطيني في المادتين (3) و(4) ما يلي :

- (1) لا يجوز أن تزيد عدد ساعات العمل الإضافي عن 12 ساعة عمل أسبوعياً.
- (2) يجب تنظيم ساعات العمل الفعلي والإضافي وفترات الراحة من قبل صاحب العمل بحيث لا تزيد في مجموعها عن 12 ساعة في اليوم الواحد

§ الراحة الأسبوعية: كما نصت عليه المادة (72) من قانون العمل الفلسطيني

1. للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية، يجوز بناء على اتفاق طرفي الإنتاج تجميعها مرة واحدة في الشهر.
2. تحتسب الراحة الأسبوعية مدفوعة الأجر إذا عمل العامل ستة أيام متصلة قبلها، ويحسم من ذلك نسبة الأيام التي تغييبها العامل عن العمل
3. يوم الراحة الأسبوعية : "يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية إلا إذا كانت مصلحة العمل تقتضي تحديد يوم آخر بصورة منتظمة" وهذا ما نصت عليه المادة (73) من قانون العمل الفلسطيني

§ الإجازات:

- " للعامل الحق في إجازة مدفوعة الأجر في الأعياد الدينية والرسمية لا تحتسب من الإجازات السنوية" وهذا ما نصت عليها المادة (75) من قانون العمل
- جاء في اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل رقم 16 لسنة 2003 الأعياد في الشكل التالي:
- الأعياد الدينية هي: عيد الفطر 3 أيام، عيد الأضحى 4 أيام و كذلك عيد الفصح 3 أيام. الأعياد الرسمية هي: اليوم الوطني، و عيد العمال، و عيد الاستقلال. يجوز تشغيل العمال في هذه الأعياد بأجر إضافي مقداره 150 %.

"يجب إعطاء العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر مدتها أسبوع في السنة الواحدة وتعطى بشكل منتظم". كما

نصت عليها المادة (76) من قانون العمل

ويقصد من الإجازة الثقافية ، تثقيف العامل في شؤون الصناعة أو المهنة التي يعمل بها ، وذلك عبر الانضمام الى الدورات ذات العلاقة بمهنة العامل ، وللعامل الحق في مطالبة صاحب العمل بها وعلى صاحب العمل إجابة طلب العامل¹.

يجب إعطاء العامل إجازة الحج وذلك لمدة أسبوعين مدفوعة الأجر إذا أمضى في المنشأة خمس سنوات بشكل متواصل تمنح لمرة واحدة . كما نصت عليها المادة (77) من قانون العمل

"يستحق العامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام في حال وفاة أحد أقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من إجازته السنوية". هذا ما نصت عليها المادة (78) من قانون العمل

الدرجة الأولى من الأقارب (الأب، الأم، الإبن ، البنت، الزوج، الزوجة). الدرجة الثانية من الأقارب (الأخ، الأخت، الجد، الجدة، الحفيد، الحفيدة، أب الزوج/ة، أم الزوج/ة، العم، الخال، الخالة، العمة)

يجب إعطاء العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر بناء على تقرير لجنة طبية خلال السنة الواحدة لمدة 14 يوماً و 14 يوماً أخرى بنصف الأجر. كما نصت عليها المادة (79) من قانون العمل

لا يجوز لصاحب العمل: كما نصت عليها المادة (74) من قانون العمل الفلسطيني

- توقيع العامل على تنازل عن إجازته السنوية.

- تجزئته للإجازة السنوية إلا بموافقة العامل

¹. رمضان، سيد محمود(2006)، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص363

§ الأجر: "يجب دفع أجر العامل إذا تواجد في مكان العمل وحتى إن لم يؤدي العمل لأسباب تتعلق

بالمنشأة". كما نصت عليها المادة (81) من قانون العمل الفلسطيني

1 يُدفع الأجر للعامل بالنقد المتداول (شيكل، دولار، دينار). يجب أن يكون الدفع وفقاً لما يلي: لما جاء

في قانون العمل في المادة (82)

(1) في أيام العمل وفي مكان العمل.

(2) في نهاية كل شهر للعاملين بأجر شهري.

(3) في نهاية كل أسبوع للعاملين على أساس وحدة الإنتاج.

2. لا يجوز تأخير دفع أجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق.

وجاء في اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل على أنه "يجب أن يحتفظ صاحب العمل بسجل خاص للأجر، بحيث يرصد فيه الأجر الإضافي". "بجب أن يتم إصدار قسيمة راتب يدون فيها: الأجر وساعات العمل الإضافي وكافة الاستحقاقات ويجب أن يُسلم العامل نسخة منها".

الحالات التي لا يجوز حسم أي مبالغ من أجر العامل :- كما نصت عليه المادة (83) من قانون العمل

(4) لا يجوز حسم أية مبالغ من أجر العامل إلا إذا كان ذلك تنفيذاً لحكم قضائي قطعي أو لتسديد سلفة

بشرط أن لا يزيد الحسم عن 10 % من الراتب الأساسي.

(5) في حال تم فرض غرامة على العامل وفق القانون، يتم حسم مبلغ الغرامة بشرط أن لا يزيد الحسم عن

السلفة و الغرامة معاً عن 15 % من الأجر الأساسي.

§ بخصوص فرض الغرامات على العمال: كما نصت عليه المادة (84) من قانون العمل

(1) يجب تنظيم سجل خاص بالغرامات التي تفرض على العمال وفق القانون، على أن يدون فيه اسم العامل وأجره و أسباب فرض الغرامة.

(2) يجب تخصيص ربع الغرامات للخدمات الاجتماعية العمالية في المنشأة.

(3) لا يجوز فرض غرامة على العامل تزيد عن أجر ثلاثة ايام في الشهر الواحد.

6.2.2_نصوص قانون العمل ولائحة التنفيذية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

عالج المشرع الفلسطيني الاحكام والمقتضيات القانونية المتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك في الفصل

الرابع من الباب الخامس من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في المادة (90)

وكذلك وضعت اللوائح التنفيذية الصادرة عن مجلس الوزراء الفلسطيني بتاريخ 2003/12/22 الاحكام التفصيلية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

§ الفحص الطبي الابتدائي للعمال:

وجاء في اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل تعريف الفحص الابتدائي "هو الفحص الطبي الشامل الذي يجريه المرشح للعمل للتأكد من لياقته وخلوه من أي مرض يمكن أن تزيد المهنة من شدته أو تساهم في حدوث مرض مهني آخر ويترتب على نتيجته رفض أو قبول إبرام عقد العمل معه".

- لا يجوز تشغيل أي عامل إلا بعد أن يجري الفحص الطبي الابتدائي. كما نصت عليه المادة (2/90)

من قانون العمل الفلسطيني

- يجب عند الفحص مراعاة طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل وجنسه وسنه و مستوى الخطورة التي يتعرض لها جراء العمل. كما نصت عليه المادة (3/90) من قانون العمل الفلسطيني
- يتم الفحص الطبي الابتدائي للعمال من قبل اللجنة الطبية وفي حال تعذر ذلك يتم الفحص من قبل لجنة خاصة بشرط اعتماد نتائج الفحص من قبل اللجنة الطبية. كما نصت عليه المادة (4/90) من قانون العمل الفلسطيني
- يتحمل صاحب العمل تكاليف إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية كما نصت عليه المادة (5/90) من قانون العمل الفلسطيني.
- يجب أن يحتفظ صاحب العمل بنسخة من نتائج الفحص الطبي الابتدائي ويضعها في ملف العامل كما نصت عليه المادة (6/90) من قانون العمل الفلسطيني.

§ الفحص الطبي الدوري للعمال :

وجاء في اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل تعريف الفحص الدوري "هو الفحص الطبي الذي يجري للعامل على فترات منتظمة ودورية حسب طبيعة العمل .

§ فحوصات دورية واجبة :

- (1) يجب إجراء فحص دوري للعاملين في الأعمال المجهدة والدقيقة والمعرضين للإشعاعات غير المرئية.
 - (2) يجب إجراء تخطيط سمع للعمال المعرضين للضجيج.
 - (3) يجب اختبار وظائف الرئة للعمال المعرضين للغبار والأتربة و الغازات.
 - (4) يجب إجراء فحوص أخذ مسحات من الأنف و الفم و تحليل البراز للعاملين في الصناعات الغذائية
- ويجب فحص وظائف الكبد للعاملين في إنتاج المبيدات الحشرية والأسمدة

5) يجب إجراء فحص السائل المنوي للعاملين في مجال الإشعاعات.

6) يجب فحص الايدز والتهاب الكبد الوبائي للعاملين في قطاع الخدمات الطبيعية

§ إجراءات الفحص الطبي الدوري:

- يجب على صاحب العمل وضع ترتيبات لإجراء الفحص الطبي الدوري للتأكد من لياقة العاملين و

لاكتشاف ما قد يظهر من أمراض المهنة منذ مراحلها الأولى. حسب ما نصت عليه المادة (2/90)

من قانون العمل

- يجب أن يجري الفحص الطبي الدوري مرة كل 6 أشهر للعمال المعرضين لما يلي: وهذا ما نصت عليه

المادة (3/90) من قانون العمل

Ø للبتروكيماويات.

Ø للمبيدات الحشرية والأسمدة الزراعية و المحسنات الزراعية.

Ø صهر المعادن الثقيلة.

Ø لضجيج و الاهتزازات.

Ø للمواد المشعة

Ø للكبريت

Ø للاسمنت

Ø أغبرة الناجمة عن المواد الصناعية الثقيلة ,الرصاص الكروم, المنغنيز, البريليوم, الزرنيخ, النيكل, مواد

التمون.

- يجب إجراء فحص دوري مرة واحدة كل سنة وذلك للعمال في: المناجم و التعدين, صناعة الزجاج, غزل النسيج, صناعة دباغة الجلود, مزارع الطيور و الحيوانات كما نصت عليه المادة (4/90) من قانون العمل .
- يجب أن يجري الفحص الطبي الدوري مرة واحدة كل سنتين مرة لجميع العاملين في المجالات الأخرى كما نصت عليه المادة (5/90) من قانون العمل.
- يجب أن يحتفظ صاحب العمل بنسخة من نتائج الفحص الطبي الدوري في الملف الخاص لكل عامل كما نصت عليه المادة (7/90) من قانون العمل.
- يجب أن يتمكن مفتش العمل من الاطلاع على نتائج الفحوصات حين يطلب ذلك.
- يجب على صاحب العمل إجراء ما يلزم من فحوص طبية ومخبرية إذا تبين من الفحص الطبي الاشتباه بإصابة عامل بمرض مهني وذلك للتأكد من الإصابة ومداهما كما نصت عليه المادة (8/90) من قانون العمل.
- يجب على صاحب العمل الالتزام بقرار اللجنة الطبية إذا تم تأكيد إصابة عامل بمرض مهني.
- يجب أن يتحمل صاحب العمل نفقات الفحص الطبي الدوري كما نصت عليه المادة (10/90) من قانون العمل.

§ الإسعافات الطبي في المنشآت :-

وجاء في اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل تعريف الصندوق "ما يعد لحفظ متطلبات الإسعاف الطبي ويشمل الخزانة المعدة لحفظ هذه المتطلبات ". "متطلبات الإسعاف الطبي : تشمل الأدوية والأدوات والوسائل اللازمة لتقديم الإسعاف الأولي".

- يجب أن يتوفر داخل كل منشأة صندوق للإسعافات الطبية أو أكثر مزودا بجميع متطلبات الإسعاف الطبي الصالحة للاستعمال كما نصت عليه المادة (2/90) من قانون العمل.
- يجب أن تتعدد صناديق الإسعاف الأولي بتعدد مراكز العمل في المنشأة كما نصت عليه المادة (3/90) من قانون العمل
- يجب ان يوضع الصندوق بعيداً عن أخطار العمل ، وفي مكان قريب يسهل الوصول اليه ويفضل أن يوضع قريباً من مصدر للمياه في المنشأة . كما نصت عليه المادة (4/90) من قانون العمل
- يجب ان يحفظ الصندوق في مكان ذي درجة حرارة مناسبة ما امكن ولا يجوز ان يحفظ فيه اي شيء خلاف متطلبات الإسعاف الطبي . كما نصت عليه المادة (5/90) من قانون العمل
- يرسم على الصندوق هلال باللون الاحمر أو تكتب عليه عبارة " إسعاف أولي " كما نصت عليه المادة (6/90) من قانون العمل
- يتولى شخص مسؤول الإشراف على الصندوق ويجب ان يكون الشخص ملماً بكيفية استعمال الادوية والمواد ، يجب ان يتواجد المشرف على الصندوق خلال اوقات العمل كما نصت عليه المادة (7/90) من قانون العمل

§ الشروط الصحية اللازمة في أماكن العمل :-

ولقد اوضحت اللائحة التنفيذية الصادرة بموجب قانون العمل الفلسطيني الشروط اللازمة في أماكن العمل كما يلي :-

§ شبكات المياه ومياه الشرب

الاشتراطات الخاصة بشبكات المياه كما نصت عليها المادة (2/90) من قانون العمل:

- 1) يجب على رب العمل توفير خزانات مياه محكمة الإغلاق مصنوعة من مادة متينة وغير قابلة للصدأ و يجب تنظيفها مرة كل عام على الأقل.
- 2) يجب أن توزع المياه في المنشأة بشبكة من المواسير المقاومة للصدأ ولا تسبب تلوث المياه بداخلها عند وضعها تحت الأرض ويجب أن تكون شبكة المياه خالية من العيوب.
- 3) يجب أن توضع شبكة مياه الشرب أعلى من مستوى شبكة المياه العادمة
- 4) إذا استخدمت المنشأة مياه لغير الشرب بغرض استخدامها في العمليات الصناعية مثلا، يجب إن تكون لها شبكة مستقلة وأن كُتب عليها بشكل واضح بأنها غير صالحة للشرب وأن تميز بلون معين.

الاشتراطات الخاصة بمياه الشرب كما نصت عليها المادة (2/90) من قانون العمل:

- 1) يجب أن يوفر و يسان مورد كاف من المياه الصالحة للشرب في المنشأة بحيث يسهل على العمال الوصول إليه.
- 2) يجب توفير صنابير مياه صالحة للشرب تدفع المياه بالضغط أو أن تستخدم أكواب لمرة واحدة أو يتم تزويد كل عامل بكوب مياه خاص لاستخدامه الشخصي.
- 3) يجب توفير مصدر مياه بارد للشرب في الصيف.

§ دورات المياه وأماكن الاغتسال

الاشتراطات الخاصة بدورات المياه وأماكن الاغتسال كما نصت عليها المادة (3/90) من قانون العمل:

- (1) يجب إعداد مرافق صحية ملائمة في المنشأة لكل من الذكور والإناث.
- (2) يجب أن يحافظ على بقائها نظيفة.
- (3) يجب أن تجهز بوسائل كافية للتهوية والإنارة.
- (4) يجب تخصيص دورة مياه مكونة من مرحاض و مبلولة و حوض مع حنفية لكل 15 عامل.
- (5) يجب تخصيص دورة مياه للنساء بمعدل واحدة لكل 12 عاملة على الاكثر.

§ المرافق الصحية في مواقع أخرى للعمل:

- (1) يجب إنشاء دورات مياه في مواقع العمل التي لا يوجد فيها مياه جارية مثل مواقع البناء و التشييد. ويجب أن توضع لها خزانات مناسبة.
- (2) يجب استعمال مواد كيميائية ذئب المواد العضوية.
- (3) يجب تخصيص أماكن للاستحمام " حمامات " في أماكن العمل والصناعات التي تتلوث فيها أجسام العمال خلال العمل بمواد ضارة بالصحة وذلك بنسبة حمام واحد لكل عشرة على الاكثر.

§ أماكن تناول الطعام

الاشتراطات الخاصة بأماكن تناول الطعام كما نصت عليها المادة (4/90) من قانون العمل:

- (1) يجب توفير مكان ذي مساحة مناسبة و بعيد عن مكان العمل لتناول الطعام في المنشأة.
- (2) يجب أن يكون المكان نظيفا خاليا من التلوث ومزود بوسائل إضاءة كافية و تهوية مناسبة.
- (3) يجب أن يتم حفظ المأكولات في أواني نظيفة في المنشأة التي تقدم وجبة للعمال, يجب عدم تناول الطعام بالأيدي.

4) يجب تزويد أماكن الطعام بالعدد الكافي من الطاولات والكراسي على أن تكون ذات أسطح قابلة للغسل بسهولة.

5) يجب تزويد مكان الطعام بصناديق قمامة.

§ أماكن تبديل الملابس

الاشتراطات الخاصة بأماكن تبديل الملابس كما نصت عليها المادة (5/90) من قانون العمل:

1) يجب تخصيص مكان مناسب لتبديل و حفظ الملابس لكل من العمال و العاملات، أن كان يلزم للعمال تبديل ملابسهم خلال العمل.

2) يجب أن يكون المكان نظيفاً ومزوداً بوسائل التهوية والإنارة الكافية.

3) يجب أن يكون المكان بعيداً عن مصادر توليد الغازات والأدخنة و يفضل أن يكون بالقرب من أماكن الاغتسال.

4) يجب تزويده بالدواليب والأدراج المخصصة لحفظ الملابس.

يجب أن تكون الدواليب مكونة من قسمين منفصلين احدهما للملابس العادية وآخر لملابس العمل.

ويجب أن تكون الأدراج والدواليب محكمة الإغلاق.

3.2_المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

فيما يتعلق بشروط وظروف العمل :-

1. دراسة (الرشيدي،2010) بعنوان " الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني

والكويتي دراسة مقارنة¹

اشتملت هذه الدراسة على المقارنه بين قانون العمل الأردني وبين قانون العمل الكويتي بشأن الحماية القانونية للأجور ، حيث تم القاء الضوء على مراحل تطور قانون العمل في كلا البلدين ، وبيان ماهية عقد العمل وتحديد عناصره.

وتناولت الباحثة في هذا البحث مفهوم الاجور ، وملحقات هذه لأجور وكيفية تحديد عناصر الأجر في مختلف القوانين العربية والمقارنه بينهما وبالأخص في القانونين الأردني والكويتي ،وصولاً للحماية القانونية التي منحها للأجور والحقوق العمالية ، انتقلاً لبيان الحماية القضائية للأجور، وما تمنحه التشريعات العمالية والاتفاقيات الدولية لكفالة حق حماية الاجور من ناحية حماية القواعد القانونية المنظمة للدعاوي العمالية وتحديد جهة مختصة للنظر في هذه الدعاوي بصفة مستعجلة .

قامت هذه الدراسة على بيان اهم جوانب القوة والضعف لقانون العمل الأردني والكويتي وفقاً لأحدث التعديلات الواردة عليهما ، وكيفية ترابطهما في بعض الجوانب واختلافهما في بعض الأمور .

¹.الرشيد، منال سالم ، " الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير في القانون الخاص ، جامعة الشرق الأوسط، عمان،2010).

لذا كان الفصل الاخير من هذه الدراسة الذي اكد وجود بعض الثغرات في قانون العمل الأردني وكذلك الكويتي مع بعض التوصيات التي تم التوصل اليها بهدف المساهمة في حل هذه الاشكاليات القانونية .

2. دراسة (الضلاعين والعزاوي، 2009) بعنوان "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى

العاملين في الشركات الصناعية في الاردن : دارسه ميدانية"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على عملية عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية الأردنية ، وقد استخدم الباحث اسلوب الدراسة الميدانية واسلوب التحليل الاحصائي لاختبار الفرضيات وتم تصميم استبانته خاصة لهذه الدراسة ووزعت في الشركات على عينة من العاملين في الشركات الصناعية والبالغ عددهم (204) عامل وتوصلت إلى نتائج وحقائق مختلفة كان أهمها، إن هنالك ثمة علاقة واضحة على عدم الاستقرار الوظيفي لدى العاملين وتدني الأجور، وعدم تناسب ساعات العمل وعدم توفر التأمين الصحي على الإطلاق للعاملين على الشركات وعدم إيجابية علاقات الإدارة مع الموظفين من حيث التعامل وصعوبات متعلقة بطبيعة العمل يواجهها العاملون وتوصلت الدراسة إلى

¹.الضلاعين والعزاوي ،علي ونجم " العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات

الصناعية في الاردن : دارسه ميدانية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،العدد24 ،2009،ص8

3. دراسة (الحسون، 2004) بعنوان " هيكل ومحددات الأجور في الصناعات الفلسطينية

وأثرهما على القدرة التنافسية"¹

تتبع أهمية هذه الدراسة كون الأجور وتكلفة العمل تشكلان نسبة هامة من تكاليف الانتاج في الصناعة الفلسطينية، فقد حققت المرتبة الثانية بنسبة 16.8% من مجمل تكاليف الانتاج في العام 1999، وبالتالي فإنها تلعب دوراً أساسياً في تحديد القدرة التنافسية للمنتج الفلسطيني، وقد هدفت الدراسة لتقدير دالتي الأجر وكفاءة الأجر في الصناعة الفلسطينية، بهدف التعرف على تأثير كل من انتاجية العامل وحصته في رأس المال على الأجور للعاملين في الصناعات الفلسطينية.

وفي سبيل تحقيق اهداف الدراسة، تم تحليل اهم مؤشرات الاقتصادية المرتبطة بالأجور والعلاقات القائمة بينها باستخدام الاسلوب الوصفي، وذلك استناداً الى بيانات المسح الصناعي الصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للأعوام (1994-2002) بينما اعتمد التحليل الكمي على تقدير دالتي الأجر وكفاءة الأجر باستخدام تحليل الانحدار للبيانات الخام للمسح الصناعي لعام 1999.

وقد بينت نتائج الدراسة للعام 1999 وجود تفاوت في متوسط الأجر بين الذكور والاناث في الصناعة الفلسطينية، وهو لصالح الذكور بزيادة نسبتها 57% عن أجر الإناث، كما يوجد فروقات في متوسط الأجر حسب نوع العمل، فالعاملون في الادارة يتقاضون اجوراً تفوق ما يتقاضاه العاملون في الانتاج بمعدل 86% يضاف الى ذلك التفاوت في متوسط اجر العاملين بين الأنشطة الصناعية المختلفة. كما لوحظ ارتفاع انتاجية العامل في الصناعة الفلسطينية عن متوسط الأجر الذي يتقاضاه بنسبة 27.1%.

¹ الحسون، بدر فهم، " هيكل ومحددات الأجور في الصناعات الفلسطينية وأثرهما على القدرة التنافسية"، (رسالة ماجستير في ادارة السياسات الاقتصادية، جامعة النجاح، نابلس، 2004)

أما أهم النتائج المقدرة لدالة الأجر فتمثلت بأنخفاض تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على متوسط اجرة في الصناعة ككل ،حيث بلغ 21.1% و 6% على التوالي ، وظهر التفاوت في تأثير كل من إنتاجية العامل وحصته في رأس المال على متوسط أجرة بشكل واضح على مستوى الأنشطة الصناعية المختلفة. على نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها، فقد تم الخروج بأهم التوصيات التالية والتي تهدف لتحسين مستوى الإنتاجية، ومن ثم تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية، وما لذلك من أثر إيجابي على أجور العاملين فيها، وهي: تطوير الأنظمة الإدارية الفاعلة، من خلال التزام المؤسسات الصناعية بتطبيق بنود قانون العمل الفلسطيني، واعتماد أنظمة واضحة للرواتب والأجور تتناسب مع طبيعة عمل المؤسسات الصناعية وتغيرات مستويات المعيشة، واهتمام المؤسسات الصناعية بتحسين رأس المال البشري (التدريب والتأهيل المهني)، إضافةً إلى تطبيقها لمبادئ إدارة الجودة الشاملة (TQM) وأنظمة الأيزو (ISO). وقيام الاتحادات الصناعية بالدور المنوط بها. وتطبيق سياسة ضريبية مشجعة للاستثمار. والتركيز على رأس المال بكونه هدفاً يؤدي إلى تقليل تكلفة العمل وإنتاج كمية أكبر من السلع بجودة أعلى جنباً إلى جنب مع الاهتمام بتنمية المهارات وتدريب العاملين على أحدث الآلات والتقنيات اللازمة في العملية الإنتاجية، خاصةً الصناعات التي تتسم بالكثافة العمالية. وتشجيع سياسة التوسع الذاتي أو الاندماج بين المؤسسات الصناعية الصغيرة التي تؤثر إيجاباً على إنتاجية العاملين فيها ومن ثم أجورهم، وذلك للأثر الذي تحققه تلك المؤسسات باستفادتها من وفورات الحجم، وغير ذلك من السياسات اللازمة لتحسين بيئة العمل في الصناعة الفلسطينية.

4. دراسة (الخولي، 2003) بعنوان "تباين الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص

السعودي" ¹

تهدف الدراسة إلى معرفة أسباب التباين في الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي سواء كانت أسباب التباين ترجع إلى عدم تجانس الأعمال أو الشركات أو إلى عدم تجانس العاملين والموظفين. واعتمدت الدراسة على بيانات أكبر مائة شركة سعودية ، وكذلك المعلومات التي جمعت من استبيان استطلاعي تم توزيعه على الشركات السعودية في قائمة أكبر مائة شركة (دون اعتبار الفروق بين العاملين في القطاع العام والخاص أو بين العاملين السعوديين وغير السعوديين) وقد تم اعتماد المنهج الوصفي لاطهار مدى التباين في الأجور وعلاقة ذلك في البطالة والتدخل الحكومي في أسواق العمل ، وكذلك تباين الأجور والرواتب في القطاع الخاص السعودي والمنهج التحليلي من خلال استخدام نموذج تطبيقي قياسي لتحليل العوامل المحددة والمؤثرة في تباين الأجور. وقد أوضحت الدراسة التداخل في محددات الأجور وعدم اتساقها بين الشركات ، وحاولت تحديد الأسباب التي تؤدي إلى اختلاف الأجور بين العمالة أو بين الشركات ، من خلال نموذج إحصائي لدراسة العلاقة بين (لوغاريتمات) الأجور والمرتببات ومتغيرات العمر، والخبرة، والتعليم، وعدد الموظفين، وحجم المبيعات ، وحجم الأصول ، ورأس المال، ونوع نشاط الشركة ، ومستوى الوظائف أو المهن ، والمناطق الجغرافية والشكل القانوني للشركات ، ومجموعة من المتغيرات التي تعكس بعض الخصائص الأخرى مثل وجود ارتباط بالشركات الأجنبية ومراعاة سلامة وبيئة العمل والثقة في الاستمرار في العمل ومدى تناسب الوظيفة مع المؤهل.

¹ الخولي، سيد فتحي احمد، " تباين الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي"، المجلد 19،

5. دراسة (ناصر، 2003) بعنوان " أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات

ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل

والنسيج في الساحل السوري " ¹

يركز البحث بشكل أساسي على دراسة واقع أجور الأفراد العاملين في القطاع العام الصناعي السوري من خلال دراسة علمية ومنهجية، وتقديم المقترحات اللازمة لتطوير وتحديث سياسة الأجور الحالية المتبعة في القطاع العام، وخصوصاً بعد تزايد الفجوة بين الأسعار والأجور الحالية من جهة، وتزايد عدد الأفراد الذين يعملون في هذا القطاع من جهةٍ أخرى، حيث أصبحت الأجور في القطاع العام أحد أسباب مشاكل الإدارة في سوريا باعتراف معظم المسؤولين وأصحاب القرار، وفي هذا الإطار يتناول البحث مفهوم الأجور وأهميتها، والأسس التي يتم الاعتماد عليها في تحديد وحساب أجور الأفراد العاملين في القطاع العام، إضافةً إلى كيفية تحديد هيكل الأجور بشكلٍ علمي ابتداءً من تقييم الوظائف والأعمال وانتهاءً بتحديد هيكل الأجور النهائي المناسب، كما يركّز البحث على دراسة الأداء الفردي والعوامل المؤثرة به، ويتناول البحث أيضاً العلاقة بين الأجور وأداء الأفراد في قطاع الغزل والنسيج، إضافةً إلى دراسة تقييم الأداء الذي يمكننا من معرفة مستويات الأداء الحالية وبالتالي نقاط القوة والضعف في الأداء تمهيداً لرفع مستويات الأداء الحالية وتحسينها. كما وتهدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك تدني في مستوى الأجور الحالية، وايضا معرفة ما إذا كانت الأجور الحالية قادرة على تحفيز الأفراد ام لا، بالإضافة إلى معرفة ما إذا كان هناك تدني في مستوى

¹ ناصر، سومر اديب، " أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام

الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري"، مجلد 25، العدد

الاجور يؤثر على انتاجية العامل ، وايضا معرفة ما اذا كان تدني الأجور يؤدي إلى زيادة دوران العمل والغياب، وقد اعتمد الباحث على منهج المسح الأحصائي ، حيث تم تصميم استبانته تتضمن مجموعة من الاسئلة ، كما تم اجراء بعض المقابلات الشخصية للتأكد من دقة الاجابات الوارده في هذه الاستبانة . تكون مجتمع الدراسة من القطاع العام الصناعي السوري ، اما فيما يتعلق بعينة البحث فقد تم تمثيلها بشركات الغزل والنسيج في الساحل السوري ، وهي الشركة العامة للخياط القطنية شركة جبلة للغزل ، شركة نسيج اللأذقية ،ومعمل غزل جبلة الجديد حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين في هذا القطاع يبلغ حجمها 700 عاملا موزعين على مختلف المستويات الادارية.

مجموعة التوصيات للعمل على حل المشكلات الدراسة من النتائج للمساعدة على زيادة الاستقرار الوظيفي في الشركات.

6. "قانون العمل والتمييز في الأجور بين الجنسين" (ورشة عمل) وتهدف الورشة الى الاتفاق مع

كافة الاطراف المعنية بقانون العمل الاردني على اهم المواد المراد تعديلها في القانون والمتعلقة بحقوق المرأة في قانون العمل لادراجها على قانون العمل المعروض حالياً على مجلس النواب. وتضمنت الورشة مجموعة من العروض حول دراسة الفجوة في الاجور في قطاع التعليم الخاص وعدد من مواد قانون العمل المتعلقة بحقوق المرأة والانصاف في الاجور . وخرجت الورشة بتوصيات منها ضرورة تعديل بعض مواد قانون العمل ذات الصلة بمسألتي الإنصاف في الاجور وعمل الاطفال ، كما اقترح تنفيذ حملات توعية، يشارك فيها مفتشو العمل عبر الزيارات التفتيشية للمؤسسات حول المساواة وعدم التمييز، ووضع اسس لقائمة الملزمين وغير الملزمين ،تتضمن منح الملزمين أولويات وامتيازات خاصة بالإجراءات وحرمان غير الملزمين منها .

7. "الحقوق والواجبات في قانون العمل الفلسطيني" (ورشة عمل) استهدفت عددا من العمال والعاملات في قطاعات البناء والبلديات والخدمات العامة والصناعات الغذائية والنسيج والبتروكيماويات، حيث جاء في الورشة شرح عن مواد في القانون تتعلق بإجازات العمل بأنواعها، وما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، عمل الأحداث، عمل النساء، وإصابات العمل وغيرها من النصوص التي وردت في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000 ، حيث تم توزيع نماذج لأوراق عمل تتضمن أسئلة مختلفة حول الحقوق العمالية وإصابات العمل لحلها واختبار قدرات ومهارات المستهدفين المعلوماتية. وخرجت الورشة بجملة من التوصيات أهمها ضرورة قيام النقابات العمالية بتكثيف جهودها ونشاطها في توعية العمال والعاملات في مختلف قطاعات العمل بحقوقهم وواجباتهم التي نص عليها القانون، والتوجه لتفعيل الزيارات الميدانية لاماكن العمل والعمال لاطلاعهم على برامج النقابات وما تقدمه من خدمات، ولتنسيبهم فيها ولتمكينهم من الاستفادة مما تقدمه من خدمات عمالية، كما دعا المشاركون الدائرة القانونية لعقد المزيد من اللقاءات والورش المشابهة في الأيام القادمة.

فيما يتعلق بعلاقات العمل :-

8. دراسة (الشايب، 2012) بعنوان " أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة

الاقتصادية العمومية الجزائرية": دراسة حالة مؤسسة سونلغاز¹

تهدف هذه الدراسة الى معرفة ما مدى تأثير نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر ،ومعرفة ما اذا كان الاضراب له تأثير كبير على الإنتاجية بالمؤسسة ، وتهدف الى

¹. الشايب، أمال " أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية":

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز (رسالة ماجستير ،جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2012)

الوقوف على الأبعاد السياسي والقانونية والأقتصادية للنزاعات ،وقد تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج الجدلي لتحليل مطالب العمال من جهة ورب العمل من جهة ثانية ، وقد اعتمدت الباحثة على اسلوب المقلبه وتم اجراء مقابلات مع المسؤولين بالمصالح ، وطرح مجموعة من الاسئلة تخص موضوع البحث بالاضافة الى القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة ، وتكون مجتمع البحث من 315 عامل ، لقد اظهرت الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع ان المديرية تعتمد على الحوافز المادية والحوافز المعنوية ، كما تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد قدراتها وذلك بتوظيف القدرات الأنسانية الراغبة في التطوير والتجديد وزيادة إنتاجية المؤسسة العمومية ، كما تقوم المؤسسة بعقد اجتماعات دورية لمناقشة البمواضيع التي تتعلق بالعمل والعمال ، من اجل سد الثغرات التي تؤدي إلى إحداث نزاعات عمل ، وبالتالي القضاء على المسببات المشكلة لنزاعات العمل ، وتبين من الدراسة أن المؤسسة لا تعاني من بشكل دائم من نزاعات العمل ،وهذا ما يدل على اهتمامها بمحاولة تقليص أو الحد منها .

9. دراسة (جعدي ،دالي، 2012) بعنوان "نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة

العمومية : دراسة ميدانية ببلدية الأخضرية"¹

يهدف البحث الى معرفة اهم الاسباب والعوامل التي تدفع الأفراد للعمل بالعقود المحددة المدة، التعرف على الجانب القانوني الذي ينظم سير علاقة العمل بين العمال وارياب العمل ، معرفة اهم المشاكل التي يخلقها عدم الاستقرار المهني في ظل هذه التجربة ، ومعرفة مدى فاعلية نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة ، ومدى اكساب نظام العمل بالعقود المحددة المدة خبرات مهنية للمستفيدين منه ، وقد اتبعت الباحثة

¹ .جعدي ودالي، سارة وسهيلة، "نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية : دراسة ميدانية ببلدية الأخضرية". (رسالة ماجستير ،جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر، 2012)

المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت الباحثة الاستبانة كأداة أساسية لجمع المعلومات اضافة الى اجراء مقابلات مع بعض العمال خلال الزيارة الاستطلاعية؟، بالاضافة الى استخدام اسلوب الملاحظة ، ولتنفيذ البحث تم استخدام عينة المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع البحث حيث تكون مجتمع البحث من العمال الذين يعملون بعقد العمل المحددة المدة ببلدية الأخرضية وعددهم (70) عامل ،ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان نظام العمل بالعقود المحددة المدة يؤثر على الاستقرار المهني للعمال ،وايضا ان نظام العمل بالعقود المحددة المدة له دور كبير في اكساب الخبرة المهنية للعمال .

10. دراسة (بن زهية ،2007) بعنوان " أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية

الجزائرية" : دراسة ميدانية¹

تهدف هذه الدراسة الى معرفة الأسباب و المشكلات المتعلقة بنزاعات العمل ، ومعرفة الأسباب وواقع نزاعات العمل من خلال مكوناتها و علاقتها وأنماطها، وايضاً الوقوف أمام هذه الأسباب و المشكلات بالاتصال المباشر بها والتي يعاني منها المصنع الجزائري ، ومعرفة الواقع الفعلي لهذه الظاهرة و محاولة ربطها بالمتغيرات التنظيمية الأخرى ، بالإضافة الى التعرف على أنواع النزاعات و الصعوبات التي تواجه العامل في المؤسسة الصناعية الجزائرية و التي تحول دون تحقيق الاستقرار و التماسك بين الجماعات. تبنت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع معلومات مكملة للبحث ، واستخدمت الباحثة اسلوب المسح الشامل حيث بلغ حجم العينة من 40 موظف. اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة إلى أن أغلب نزاعات العمل

¹سلامة، زهية، " أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية"،(رسالة ماجستير، جامعة منتوري،الجزائر،2007).

كانت حول الأجور ، الترفية، ظروف العمل ، وان النزاعات الاقتصادية هي الأكثر انتشارا و هي المسببة لنزاعات العمل، كما توصلت الى ان استمرار صراع المصالح على مستوى المؤسسة الصناعية يتضح من التعارض القائم بين الإدارة كجماعة تكنوقراطية تملك حق ممارسة الإشراف و الرقابة و بين أغلبية العمال الذين يحاولون امتلاك بعض السلطات

11. دراسة (رمضان براهيمي، 2002) بعنوان "نزاعات العمل في الجزائر"¹

تهدف هذه الدراسة إلى الدراسة النظرية والعلمية لموضوع نزاعات العمل مع محاولة بناء أطره النظرية ، و تقديم صورة واضحة عن سوسيولوجية النزاع وأهم الجماعات التي تشارك فيه وأشكاله ووظائفه . محاولة تطبيق هذه الدراسة على وحدة صناعية جزائرية لمعرفة طبيعة النزاعات السائدة و طرق العمل المستخدمة فيها . مشكلة البحث تدور حول ما هي طرق العمال في إبراز مطالبهم و تحسين ظروفهم ؟ هل هي قائمة على أساس الحوار و التشاور مع الإدارة، أو على التوفيق عبر الهيئة النقابية أو مجلس العمال ؟ أم عنيفة قائمة على الإضراب والتغيب والانضباط وهل هي مكشوفة معلنة أم باطنية غير معلنة ؟

استخدم الباحث المقابلة ، الملاحظة بأشكالها المتنوعة ، استخدم الاستمارة ، استمارة الاستبيان الاستطلاعية التي تشكل مدخلا للتأكد من صحة محتوى و شكل إطار الفرضيات المبنية عن طريق استخدام الملاحظات والمقابلة ، كما استعان بالعينة وهي عينة عشوائية. استخدم الباحث في دراسته منهج دراسة حالة .

النتائج المتوصل إليها :

¹.رمضان براهيمي " نزاعات العمل في الجزائر"،(رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ،الجزائر،2002)

§ إن ظاهر علاقة العمل داخل المصنع عبارة عن تعايش سلمي بينما باطنها عبارة عن غليان ملئ بالمواقف المتناقضة .

§ إن غياب النزاع الظاهر والمكشوف في الوحدة لا يعني الاستقرار وانخفاض مقاومة العمال بل يعني لجوء العمال إلى طرق أخرى متداخلة سواء سلوك المتغيب أو المتحرك و غير المنضبط .

§ إن شرعية نزاعات العمل أو عدم شرعيتها لم تكن العامل الجوهرية في دخول أو امتناع العمال عن النزاع ، كما أن الاعتراف أو عدم الاعتراف بالإضراب لم يمنع العمال التخلي عن هذه الطريقة العنيفة قصد تحسين ظروفهم أو الحفاظ عن بعض الامتيازات ، كما أن انخفاض الإضرابات لم يشكل علامة للعمال للانطواء على الحقائق و على كبت المطالب للتعبير عن تحويل النزاع إلى صور أخرى ، و إن كان السعي وراء صحة المؤسسات و المصانع و الحفاظ على السلم الاجتماعي قد يعني إخماد النيران في الأماكن التي تتسبب فيها الإضرابات وعرقلة تفتح العمال عبر إضرابهم.

12. دراسة (الحنيطي ، 1993) بعنوان "الصراع التنظيمي من حيث أسبابه و طرق إدارته

في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن"¹ .

هدفت الدراسة إلى دراسة أسباب الصراعات التنظيمية التي تنشأ في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن ، والتعرف على الأنماط الأكثر حدوثاً وتكراراً، وإمكانية تطوير طرق بديلة لإدارة الصراعات بما يتفق والإطار النظري لها، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة التصورات لدى سائر المستويات الإدارية ، والأنماط الإيجابية والسلبية الأكثر شيوعاً لدى هذه الفئات الإدارية.

¹.الحنيطي ، محمد فالج " الصراع التنظيمي من حيث أسبابه و طرق إدارته في المؤسسات العامة و الخاصة

في الأردن: دراسة ميدانية" ،المجلد 20 ، عدد 1، 1993، ص 31-69

النتائج المتوصل إليها :

توصلت الدراسة إلى أن أسباب الصراع في القطاعين العام والخاص تعود إلى تعارض المصالح ، و أن هؤلاء الأفراد يلجأون في تعاملهم مع الصراعات التنظيمية إلى المنافسة الشريفة و التنازلات المتبادلة.

13. دراسة (فياض ،1991) بعنوان " النزاعات التنظيمية بين العاملين كما يراها المديرون

في الوزارات في الأردن" : دراسة ميدانية¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض جوانب النزاعات التنظيمية من حيث أسباب هذه النزاعات و حدوثها و الطرق المتبعة للتعامل معها ، و الآثار المترتبة عليها ، وذلك لتحسين أداء الوزارات المبحوثة . وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المديریات أو الدوائر التي تشكل الوحدات التنظيمية الرئيسية في مراكز الوزارات والبالغ عددهم (185)مديراً شملتهم الدراسة.

النتائج المتوصل إليها :

ودلت نتائج الدراسة على أن هناك نزاعات تنظيمية تنشأ بين العاملين في الوزارات في الأردن ناتجة عن أسباب تنظيمية عملية وأسباب شخصية تتفاوت درجة حدوثها ما بين العالية والمتوسطة وأن استخدام الأساليب المختلفة المتبعة للتعامل مع هذه النزاعات لا تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لها ، كما أن فعالية تلك الأساليب تتفاوت في الوصول إلى نتائج إيجابية. كما دلت نتائج هذه الدراسة على أن الآثار السلبية الناتجة عن النزاعات التنظيمية تفوق الآثار الإيجابية الناتجة عنها

¹فياض ،رجاء خالد،" النزاعات التنظيمية بين العاملين كما يراها المديرون في الوزارات في الأردن" :

دراسة ميدانية (رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية ،عمان، 1991)

فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية :-

14. دراسة (العويوي، 2008) بعنوان " واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين

في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية"¹.

يهدف البحث إلى دراسة واقع الأمن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية، ووضع التوصيات الملائمة لتحسين هذا الواقع ومن ثم تحسين أداء العاملين في هذه المنشآت، ولتنفيذ البحث تبنت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، إضافة إلى إجراء مقابلات لجمع معلومات مكملة للبحث، وتكون مجتمع البحث من كافة العاملين في المنشآت الصناعية الخاصة في جنوب الضفة الغربية والبالغ عددهم 10290 عاملاً، وذلك حسب القوائم التي حصلت عليها الباحثة من وزارة الصناعة، ولتنفيذ البحث تم استخدام العينة العشوائية الطبقية حيث بلغ حجم العينة 370 عاملاً، تم توزيع 370 استبانة استرجع منها 275، وتم تحليل 272 في حين استبعدت 3 استبانات لعدم صلاحيتها بينت نتائج البحث أن أكثر وسائل وأدوات السلامة العامة توفراً في منشآت القطاع الخاص الصناعية هي أجهزة الإطفاء، يليها صناديق الإسعاف، ثم قاطع كهرباء، وأن أكثر معدات السلامة التي يلتزم بها العاملون أثناء العمل هي قفازات اليدين، يليها أحذية السلامة. وأن أكثر المرافق المتوفرة في منشآت القطاع الخاص الصناعية هي حمامات تتوفر فيها الشروط الصحية، يليها أماكن لاستبدال الملابس، وأن أكثر المتطلبات الصحية المتوفرة في هذه المنشآت هي المياه الصالحة للشرب، وبينت النتائج أيضاً أن منشآت القطاع الخاص الصناعية تلتزم

¹.العويوي، خلود ديب، " واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية" (رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، 2008).

بتوفير شروط السلامة المرتبطة بالآلات والعدد والأدوات المستخدمة في العمل خاصة فيما يتعلق بتشغيل الآلات وصيانتها، وكذلك تتخذ الإجراءات الوقائية من مخاطر الكهرباء والغازات والأبخرة الصناعية، وتلتزم بشروط السلامة الخاصة بتوفير صندوق الإسعاف والإشراف عليه في المنشأة. وبينت نتائج البحث أيضا أن الإضاءة هي أكثر ظروف العمل المناسبة للعاملين، وأن الضوضاء هي أكثر ظروف العمل السيئة التي يعاني منها العاملون في هذه المنشآت، وأظهرت كذلك أن الإرهاق والتعب الناتج عن ضغط العمل هو أكثر ظروف العمل التي تؤثر سلبا على أداء العاملين، بينما نظافة مكان العمل هي أكثر الظروف التي تؤثر على أدائهم إيجابا. كما أثبتت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0.05$ في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين تعزى الى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha=0.05$ في أثر عوامل الأمن الصناعي على أداء العاملين تعزى الى لمتغير العمر.

15. دراسة (مغني، 2006) بعنوان "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في

منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة"¹.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع الذي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث التزامها بتطبيق وتطوير وتوفير القوانين واللوائح والأنظمة و الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، وتحديد

¹مغني، أميمة صقر، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006).

الدور الذي تلعبه الجهات الخارجية في الرقابة على المنشآت الصناعية في قطاع غزة، حيث تم جمع المعلومات من أصحاب المنشآت الصناعية من خلال الاستبانة حيث بلغ حجم العينة 258 شخصاً. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، كما أوضحت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التأهيل على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية وبين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية. كما أوضحت النتائج بأن المنشآت الصناعية لاتهتم بعمل التقارير الخاصة بحوادث وإصابات العمل كما، أن المنشآت الرقابية لا تتخذ إجراءات تأديبية في حالة عدم التزام المنشآت بتطبيق قواعد السلامة والصحة المهنية عكس المنشآت الصناعية.

16. دراسة (حسونة، 2005) بعنوان "تحسين أداء السلامة في مشاريع الإنشاءات في

قطاع غزة"¹

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة القوانين الحالية الخاصة بالسلامة من حيث مدى تطبيقها وملاءمتها لبيئة الإنشاءات في قطاع غزة والمشاكل المرتبطة بفرض القوانين في مواقع الإنشاءات وتدرس أيضاً نهج الجهات المالكة والاستشارية وشركات التأمين وشركات المقاولات تجاه السلامة في المشاريع الهندسية كما تهدف إلى تحديد دور جميع الجهات من أجل تطبيق أنظمة السلامة في المشاريع الهندسية. وقد تم جمع المعلومات من المقاولين والجهات المالكة والاستشارية، حيث بلغ حجم العينة 110 شخصاً.

¹ حسونة، احمد، "تحسين أداء السلامة في مشاريع الإنشاءات في قطاع غزة" (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2005)

وأوضحت نتائج الدراسة أن هناك وعي من قبل المقاولين والجهات المالكة والاستشارية بأهمية السلامة في المشاريع الهندسية، وعلي الرغم من ذلك لا يتم بذل الجهود الكافية من أجل تحقيق أهداف السلامة في مشاريع الإنشاءات من قبل هذه الأطراف. قدم الباحث

17. (Dejoy & Others, 2003) بعنوان " خلق مكان عمل امن في المواقع في

الولايات المتحدة الأمريكية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تساعد في خلق بيئة عمل سليمة وآمنة للعاملين وبلغت عينة الدراسة ٢١ موقع عمل، بلغ عدد العاملين الذين شملتهم الدراسة ٢٢٠٨ عامل.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تساعد في خلق بيئة عمل آمنة منها قدرة الإدارة على وضع خطط وبرامج لتحقيق السلامة المهنية والعمل على متابعتها وتحديد الجهات المختلفة التي تقع عليهم مسئولية السلامة المهنية، كما أوضحت النتائج بان التزام الإدارة العليا في تحديد إجراءات السلامة والاهتمام بها سوف يؤدي إلى اهتمام العمال في تطبيق إجراءات وبرامج السلامة المهنية في المواقع. أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة بتوعية العاملين وتدريبهم على كيفية تحقيق سبل الأمان، كما أوصت بضرورة اهتمام الإدارة بوضع خطط وبرامج للسلامة المهنية وضرورة متابعتها كما أوصت بضرورة اهتمام جميع العاملين بتطبيق برامج السلامة المهنية.

18. دراسة (المزيني وآخرون، ١٩٩٨) بعنوان "دراسة في الأمن الصناعي في قطاع غزة"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المشاكل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل في قطاع الصناعة ومن ثم دراسة طرق ووسائل الحماية والوقاية الواجب إتباعها حتى يتم الوصول إلى أقل معدل من الإصابات والأمراض المهنية.

حيث أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود حماية للعمال المتواجدين في المصنع من كميات الغبار والأثرية الكبيرة الناتجة كمخلفات، كما لا يوجد اهتمام من قبل العاملين بارتداء الملابس الواقية والكفوف والكمادات، كما أنه لا يوجد اهتمام بإتباع وسائل سليمة لتخزين المواد الخام مما قد يتسبب بمشاكل كبيرة لدى حدوث أي طارئ، كما أوضحت النتائج إلى وجود كميات كبيرة من الزيوت والمواد القابلة للاشتعال المتسربة لأرض المصنع بالإضافة إلى افتقار المنشآت إلى الإسعافات الأولية، كما لا يوجد حماية حول الآلات مثل شبك الحماية مما قد ينتج عنه حوادث وإصابات، كما أنه يوجد بعض من الأسلاك الكهربائية العارية والاباريز البارزة والكوابل الممددة على الأرض.

¹.المزيني، فيصل و الهندي، نايف و الجديبة، أحمد، "دراسة في الأمن الصناعي (السلامة والصحة المهنية)"، إدارة الدراسات والتخطيط، وزارة الصناعة، 1998.

19. المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية 1997 "حماية العاملين في الصناعات الغذائية

من الأخطار المهنية في دمشق"¹

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه الدول العربية في مجال السلامة والصحة المهنية، والتعرف على الوسائل المتبعة لتنمية الوعي الصحي والوقائي للعاملين للحد من إصابات العمل والأمراض المهنية، حيث تم جمع المعلومات من احد عشر دولة عربية. أوضحت نتائج الدراسة أن جميع الدول العربية تتبع سياسة خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذه السياسات كافية ومناسبة لتوفير الحماية المطلوبة، كما اتضح أن السياسات المطبقة التي يتم وضعها في مجال الصحة والسلامة المهنية يتم وضعها ومراقبتها بالتنسيق مع أطراف العمل الثلاثة" الحكومات، صاحب العمل، العمال"، كما أوضحت نتائج أن حوادث العمل في الأردن بلغت ٣٣٥ إصابة عمل، في البحرين بلغت الإصابات ٧٢٠ إصابة في قطاع الصناعات التحويلية، في تونس حدث ٢١٦٩ إصابة عمل أدى ١٢ حادث منها إلى الموت، في السعودية لم تتوفر لديهم إحصاءات حول هذه الصناعات، في سوريا بلغت الإصابات ٨٦ إصابة، في عمان بلغ عدد الإصابات ١٢ إصابة، في السودان وقطر لا توجد إحصاءات عن عدد الحوادث، في مصر بلغ عدد الإصابات ٤٤٤٣٨ إصابة عمل في قطاع الصناعات التحويلية، في اليمن حدث ٦١ إصابة عمل.

أوصى المعهد بضرورة التأكيد على تطوير تشريعات العمل الوطنية في مختلف الدول العربية بحيث تتضمن تشريعات خاصة بالصحة والسلامة المهنية، مناشدة الدول العربية بالعمل على إحداث وتطوير مراكز متخصصة لاعداد الكوادر العاملة في مجال الصحة والسلامة المهنية، التأكيد على أهمية نشر الوعي

¹. المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، "حماية العاملين في الصناعات الغذائية من الأخطار المهنية"،

الصحي والوقائي بين العاملين في قطاع الصناعات الغذائية عبر مختلف برامج التثقيف والتوعية، توفير معدات ووسائل الوقاية العامة لجميع العاملين المعرضين لمخاطر العمل في الصناعات الغذائية، العمل على تشكيل لجان للصحة والسلامة المهنية في منشآت قطاع الصناعات الغذائية.

20. دراسة (خلف، 1992م) بعنوان " الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الروح المعنوية

والإنتاجية"¹

هدفت الدراسة إلى دراسة الصحة والسلامة المهنية في منظمات الأعمال في القطاع السوري العام؛ للكشف عن مدى تطبيق أسس وتعليمات الصحة و السلامة المهنية، وتحديد المشكلات والعقبات التي تحول دون تطبيقها، والآثار المادية والمعنوية المترتبة على الأيدي العاملة. تم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات من منظمات القطاع العام، والتي شملت القطاعات الإدارية والخدماتية والإنتاجية، إضافة إلى الاتصال المباشر مع بعض الجهات المعنية بموضوع الصحة والسلامة المهنية للحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بالموضوع وكانت نتائج الدراسة كالاتي:

§ وجود أثر للصحة والسلامة المهنية على الإنتاجية وتكلفة العمل وأيضاً على الروح المعنوية للعاملين في المنظمة.

§ الارتفاع الكبير في عدد حوادث العمل في المنظمات السورية العامة وعدم التقيد بتعليمات الصحة والسلامة المهنية.

¹خلف، محمد طاهر، "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الروح المعنوية والإنتاجية"، (رسالة

ماجستير، جامعة حلب، سوريا، 1992)

§ عدم وجود خطط أو استراتيجية لتقليل حوادث العمل وارتفاع تكاليف الحوادث إضافة إلى تكاليف تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية.

§ غياب الكثير من متطلبات الصحة والسلامة المهنية الضرورية كأحد أهم الأسس في تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية

21. دراسة (سعود، 1989) بعنوان " دراسة تحليلية لواقع السلامة المهنية لدى الشركات

الصناعية الأردنية المساهمة العامة"¹

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع السلامة المهنية لدى الشركات الصناعية الأردنية المساهمة

العامة من خلال الأهداف الآتية:

§ دراسة أثر أجزاء المناخ الآمن مهنيًا على معدلات حوادث العمل.

§ دراسة أثر مسببات إصابات العمل على معدلات حوادث العمل.

§ دراسة مدى التزام الشركات المدروسة بتشريعات السلامة المهنية المحلية.

استعملت (معدلات حوادث العمل) كمتغير تابع، قيس بمعدلي تكرار وشدة حوادث العمل في هذه الدراسة واستعملت أجزاء المناخ الآمن مهنيًا الأربعة وهي: دورات السلامة المهنية التدريبية، مواقف الإدارة نحو السلامة المهنية، وحالة مسؤول السلامة المهنية، ومستوى خطورة بيئة العمل كمتغيرات مستقلة في النموذج الأول بالإضافة إلى مسببات إصابات العمل الستة وهي: صغر عمر المصاب، ضعف الخبرة للمصاب،

¹سعود، بسام قطين "دراسة تحليلية لواقع السلامة المهنية لدى الشركات الصناعية الأردنية المساهمة

العامة"، (ماجستير ، الجامعة الأردنية ، عمان، 1989)

ضعف المستوى التدريبي، ارتفاع الضغط النفسي ، ارتفاع مستوى إجهاد المصاب، ارتفاع خطورة بيئة العمل والتي اعتبرت متغيرات مستقلة في النموذج الثاني. تم جمع البيانات من خلال استبانة من جزأين جزء وزع على العمال الإنتاجيين الصناعيين، والجزء الآخر على الجهات المسؤولة عن السلامة المهنية في الشركات المدروسة، وتم إجراء مقابلات غير منظمة في الشركات المدروسة .

شكلت عينة الدراسة 619 عاملاً وعاملة ينتمون لمجتمع الدراسة الذي شكلته الشركات الأردنية المساهمة العامة. لقد أظهرت النتائج توفر معظم أجزاء المناخ الآمن الذي أثر بشكل أكبر على خفض معدلات حوادث العمل في قطاع الصناعات الكيماوية والدوائية. أما قطاع الصناعات التحويلية غير المعدنية فقد أظهر ضعفاً أكثر من القطاع السابق في توفر معظم أجزاء المناخ الآمن الأربعة. أما القطاعان الآخران الاستخراجي والمعدني فقد أظهرتا قوة أكبر في توفر معظم أجزاء المناخ لديهما.

فيما يتعلق بالتشغيل والتدريب والتوعية :-

22. دراسة (الزاید، 2009) بعنوان "أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين دراسة ميدانية

على شركات الصناعات النسيجية"¹

يهدف البحث إلى التعرف على واقع العملية التدريبية في المنظمات الإنتاجية وهل تهتم هذه المنظمات بتتمية وتطوير كوادرها البشرية. شمل مجتمع البحث قطاع الصناعات النسيجية . استخدم الباحث المسح

¹الزاید، هایل عبد الوهاب، " أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين دراسة ميدانية على شركات الصناعات النسيجية" (رسالة ماجستير ،جامعة دمشق، دمشق، 2009).

الشامل وشملت عينة البحث كل من الشركة الأهلية للصناعات النسيجية و شركة الشهباء للصناعات النسيجية.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : هناك علاقة بين التنمية الإدارية وكل من عملية الترقية الوظيفية وعمليات النقل الوظيفي التي تجري على نفس المستوى الإداري بين القيادات الإدارية، ووضع خطط التعاقب الوظيفية في هذه الشركات. نقص المعلومات الدقيقة والكاملة بالنسبة لخطط التنمية الإدارية وتطوير المسار الوظيفي، وعدم تقديم الشركات للبرامج التي تعرف المديرين بأهمية التنمية الإدارية وفرص التطوير المتاحة للمديرين . تتفق شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص بأن التنمية الإدارية تساهم في زيادة القدرات العملية والنظرية واكتساب مهارات وظيفية جديدة في مجال الوظيفة للمرشح، مما يساعده على إنجاز عمله بكفاءة أكبر .

23. دراسة (ابو سليمة ،2007) بعنوان "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية"¹

وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على ماهية التدريب والوقوف على واقعة في مكتب الانروا والتعرف على المعوقات والصعوبات التي تواجه عملية تدريب وتطوير موظفي مكتب الانروا بغزة ، كما وتهدف الدراسة الى الوقوف على كيفية تعظيم فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية وضرورة مباشرتها ومتابعتها ، تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في مكتب الأنروا الاقليمي بغزة والبالغ عددهم (430) موظف وموظفة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، بعد ان طبقت الأداة على عينة عشوائية بلغت (172) ومن اهم النتائج التي خلصت اليهالدراسة انه يتم تحديد الاحتياجات بالتدريبية بناءً على مبادئ تنمية

¹ابو سليمة ،باسمة علي ،"مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية " (رسالة ماجستير ، الجامعة

الاسلامية ،غزة،2007)

الموارد البشرية وبشكل مقبول ، كما ويتم التخطيط في مكتب الأنروا بمنهجية مقبولة الى حدما ، وأوضحت الدراسة أن هناك نوع من الغموض فيما يتعلق بعملية تقييم ما بعد التدريب ، حيث لوحظ ان المستجيبين غير قادرين على تكوين رأي محدد في عملية تقييم ما بعد التدريب في مكتب الأنروا ، كما اكدت الدراسة على مدى دعم الادارة العليا الايجابي للعملية التدريبية .

24. دراسة (آل بشر، 2003 م) بعنوان " تقييم برامج التدريب في شركة سابك وأثرها على

أداء العاملين¹"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم برامج التدريب في شركة سابك السعودية لما للتدريب من آثار مهمة في عملية التنمية الشاملة . وتألقت عينة الدراسة من جميع العاملين الذين خضعوا لدورة التدريب الصناعي والمهني والبالغ عددهم (480) عاملاً وتم استعادة (312) استبانة بما نسبته (65 %) من مجموع الإستبانات الموزعة.

ومن أهم النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة هي بروز قلة الخبرة لدى المدربين والقائمين على البرامج التدريبية، ونقص المعرفة بالأساليب العلمية الحديثة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية. كما تبين عدم وجود تخطيط علمي لعملية اختيار العاملين للترشيح للدورات التدريبية، والاعتماد على آراء شخصية في اختيار المرشحين .

¹ آل بشر ، صالح بن فايع " تقييم برامج التدريب في شركة سابك وأثرها على أداء العاملين) "رسالة

ماجستير ،جامعة آل البيت ،2003)

2.2.1_ ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة فقد تبين ان أغلبية الدراسات تأخذ جزء معين من ابعاد ادارة الموارد البشرية او تتخص في جزء معين من هذه الابعاد بحيث كانت تركز على جزء واحد من ابعاد إدارة الموارد البشرية حيث لوحظ ان ليس هناك دراسة شاملة لجميع هذه الابعاد وهذا ما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات حيث ان هذه الدراسة كانت شاملة لجميع ابعاد وتطبيقات ادارة الموارد البشرية وقامت بدراسة هذه الابعاد من الجانب القانوني ومعرفة ما اذا كانت هذه الابعاد المنصوص عليها في قانون العمل مطبقة في المنشآت الصناعية ام لا .

وهذه الدراسة لا تختلف عن باقي الدراسات من حيث الموضوع ولكن تختلف من حيث المنطقة التي يدرس فيها هذا الموضوع وهي فلسطين ، بحيث ترغب الباحثة بتسليط الضوء على ابعاد ادارة الموارد البشريه المتضمنة والمنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني ومدى تطبيق هذه النصوص المشار اليها في المنشآت الصناعية .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

تمهيد

يوضح الفصل الثالث المنهجية المستخدمة في البحث والجوانب المتعلقة بإجرائه من حيث اختيار أداة البحث المستخدمة ومدى صدقها وثباتها وإجراءات توزيعها، كما يضع وصفاً لمجتمع البحث وعينة البحث، وخصائص أفراد عينة البحث، وأساليب جمع البيانات والمعلومات ومصادرها الأولية والثانوية، وطرق المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل أسئلة البحث.

1.3- منهج البحث:

انطلاقاً من طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال استخدام دراسة ميدانية، عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار أسئلة الدراسة.

2.3- مجتمع البحث

شمل مجتمع البحث كافة العاملين في المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل الذي يزيد عدد العاملين فيها عن خمسين عامل وهي 10 منشآت حيث بلغ عدد العاملين في هذه المنشآت 1860 عاملاً فترة إجراء البحث (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني)

3.3 - عينة البحث

قامت الباحثة باستخدام العينة الطبقية العشوائية المنتظمة حيث بلغ حجم العينة (250) عاملاً بنسبة خطأ مقدارة 0.05، وفيما يتعلق بالاستبانات المستردة فقد استرجع (190) استبانته من اصل (250) استبانته وتم

تحليل (186) حيث ان (4) استبانات كانت غير صالحة للتحليل كما هو موضح في الجدول التالي

جدول (3.1)

المنشآت	عدد العاملين	حجم العينة	عدد الاستمارات الموزعة	المسترجعة	الصالحة
شركة صلاح التجارية لصناعة المواد الغذائية وتوزيعها	100	13	13	13	13
شركة القصر اوي الصناعية التجارية	100	13	13	4	4
شركة الجنبدي لصناعة الالبان والمواد الغذائية	300	40	40	35	35
شركة الجبريني لمنتجات الالبان	200	27	27	27	27
شركة المصنوعات الورقيه م . خ . م	200	27	27	14	14
شركه الرحا الصناعي التجاريه(زمزم)	50	7	7	7	7
شركة رويال الصناعية التجارية	450	60	60	24	27
شركة المجد للمجوهرات	50	7	7	6	7
شركة الحراوي الصناعية التجارية	350	48	48	48	48
شركة الشروق للمجوهرات	60	8	8	8	8
المجموع	1860	250		190	186

4.3 - مصادر جمع المعلومات والبيانات

البيانات والمعلومات الأولية:-

تتمثل بجمع المعلومات والبيانات من العاملين في المنشأة الصناعية التابعة لمحافظة الخليل من خلال استبانة صممت لهذا الغرض ، وتم تحكيمها من المختصين ، وتحليلها ومعالجة تلك البيانات ، إضافة الى إجراء العديد من المقابلات مدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في المنشآت بالإضافة للقيام بزيارات ميدانية للمنشآت .

البيانات والمعلومات الثانوية:-

- الكتب والمجلات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.
- التقارير والكتيبات والمؤتمرات الخاصة بموضوع البحث.
- قوائم بأسماء المؤسسات الصناعية وعدد العاملين فيها في محافظة الخليل من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

- مواقع الإنترنت.

- القوانين والأنظمة الخاصة بالتشغيل والتدريب والتوجيه المهني .
- القوانين والأنظمة الخاصة بعلاقات العمل الجماعي .
- القوانين والأنظمة الخاصة بشروط وظروف العمل .
- القوانين والأنظمة الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

5.3 - أدوات البحث

أولاً : الاستبانة

تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم بعد ذلك تحكيمها من قبل خبراء و متخصصين في الموضوع وأسانذة حيث تم إضافة بعض العبارات وحذف أخرى وصولاً إلى الشكل النهائي للاستبانة وتكونت الاستبانة من (34) سؤال موزعة على الشكل التالي:

الجزء الأول: يحتوي على 5 فقرات تناولت خصائص عينة الدراسة (الجنس- العمر- المؤهل العلمي- طبيعة العمل-عدد سنوات الخدمة) .

الجزء الثاني: ويشمل الأسئلة التي تتعلق بالتشغيل والتدريب والتوجيه في المنشأة الصناعية الذي بلغ مجموع فقراتها (11) فقرة .

الجزء الثالث: ويشمل الأسئلة التي تتعلق بعلاقات العمل (النزعات العمالية وطرق تسويتها ، المفاوضات الجماعية ، تكوين العقد ، وعقد العمل الفردي) في المنشأة الصناعية الذي بلغ عدد فقراتها (14) فقرة .

الجزء الرابع: ويشمل الأسئلة التي تتعلق بشروط وظروف العمل التي تتمثل في (ساعات العمل والراحة الاسبوعية ، الإجازات ، الإحور) في المنشأة الصناعية الذي بلغ عدد فقراتها (9) فقرات

ثانياً : المقابلات

تم إعداد أسئلة المقابلة في ملحق رقم (4) بهدف الحصول على معلومات مكملة للمعلومات التي تم الحصول عليها من الاستبانة، وخاصة فيما يتعلق بعلاقات العمل الجماعي حيث ان الاسئلة كانت تتعلق بالنزاعات العمالية وطرق تسويتها ووجهت الأسئلة الى مدراء ورؤساء الأقسام والموظفين في المنشآت الخاضعة للدراسة

وكانت الأسئلة كالاتي:

- أولاً : يتم اللجوء الى الطرق الودية عن طريق اجراء مفاوضات جماعية في حال حدوث نزاع جماعي حول مبدأ (تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية)؟.
- ثانياً : يتم ابرام عقد أو اتفاق بين طرفي النزاع بواسطة المفاوضة الجماعية(وهو ما يطلق عليه اتفاق العمل الجماعي)؟.
- ثالثاً : يلتزم كل من العمال واصحاب العمل بأحكام اتفاق العمل الجماعي؟.
- رابعاً : يلجأ كل من طرفي النزاع الى الطرق القسرية عن طريق الاضراب والأغلاق لحل هذا النزاع؟.
- خامساً : في حالة اذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة يلجأ كل من طرفي النزاع الى الطرق القضائية واللجوء الى المحكمة المختصة؟.

ثالثاً : الملاحظة

بالنسبة لسؤال الخامس من اسئلة البحث والذي يتعلق بالصحة والسلامة المهنية للإجابة على هذا السؤال فقد تم عمل زيارات ميدانية للشركات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة وجمع بعض المعلومات عن طريق الملاحظة المهيكله وعن طريق أخذ المعلومات من بعض العاملين المتواجدين وقت الزيارة (مقابله غير

مهيكله) . ولقد تم عمل جدول بالبنود التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية وذلك في ملحق رقم (3) والتي تكونت من (17) بند.

6.3 - خصائص العينة الديمغرافية:

جدول رقم (3.2)

توزيع افراد العينة حسب الجنس.

النسب المئوية	العدد	الجنس
77%	143	ذكر
23%	41	انثى
1%	2	بيانات مفقودة
%100	184	المجموع

يبين الجدول رقم (3.2) أن 77% من أفراد العينة هم من الذكور، 23% هم من الإناث فقط وهذا يرجع الى ان معظم العاملين في هذا الشركات هم من الذكور كونها شركات صناعية وتحتاج معظم وظائفها الى الجهد العضلي الذي لا تقوى عليه الاناث.

جدول رقم (3.3)

توزيع أفراد العينة حسب العمر.

النسبة المئوية	العدد	العمر
52.2%	97	30 سنة فأقل
35.5%	66	40-31
11.3%	21	41 سنة فأكثر
1%	2	بيانات مفقودة
100%	184	المجموع

تبين من الجدول رقم (3.3) بأن ما يقارب نصف العينة هم من فئة الشباب المبكر التي لا تتجاوز اعمارهم 30 عاماً والقلّة القليلة كانت من الفئة العمرية المتقدمة التي تتجاوز ال 40 عاماً .

جدول رقم (3.4)

توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
24.2%	45	ثانوية عامة فأقل
31.2%	58	دبلوم
34.4%	64	بكالوريوس
2.7%	5	دراسات عليا
7.5%	14	بيانات مفقودة
100%	172	المجموع

تبين من الجدول رقم (3.4) فيما يخص المؤهلات العلمية للعاملين في هذه المنشآت فقد تبين ان ما يقارب من ثلثي افراد العينة يحملون اما شهادة دبلوم او بكالوريوس كل حسب مجال عمله اما الباقي فكانوا من حملة التوجيهي وما دون فقط 2.7% كانوا من اصحاب الشهادات العليا .

جدول رقم (3.5)

توزيع افراد العينة حسب العمل الحالي

النسبة المئوية	العدد	العمل الحالي
38.7%	72	اداري
9.1%	17	مهندس
10.2%	19	مشرف
33.3%	62	عامل
8.1%	15	غير ذلك
0.6%	1	بيانات مفقودة
100%	185	المجموع

ان توزيع افراد العينة على المؤهلات العلمية المختلفة يفسر ايضا توزيع افراد العينة على المناصب المختلفة في هذه المنشآت ف جاء 38.7% من هؤلاء العاملين في مناصب ادارية داخل الشركة يليها الطبقة الثانية وهي طبقة العمال والتي كانت تمثل ما يقارب الثلث وتوزع باقي افراد العينة على المناصب التي تعتبر محدودة داخل الشركات الصناعية كالمهندس والمشرف والحارس الخ.

جدول رقم (3.6)

توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
42.7%	79	أقل من 5 سنوات
36.7%	68	5 - 10 سنوات
9.8%	18	11 - 15 سنة
10.8%	20	16 سنة فما فوق
0.5%	1	بيانات مفقودة
100%	185	المجموع

كما تبين من الجدول رقم (3.6) انه بما يزيد عن 80% من أفراد العينة كانوا من اصحاب الخبرات التي لم تتجاوز العشر سنوات وهذا قد يعتبر مؤشر على ان اصحاب هذه الشركات قد يلجأون الى عملية تجديد طواقم العمل كل فترة زمنية معينة وان لم يكن هذا التجديد كلي فانه قد يتم بشكل جزئي ليشمل بعض الفئات فقط.

6.3 - صدق أداة البحث

ولقياس صدق الاداة المستخدمة في هذه الدراسة فلقد تم عرضها على مجموعة من الاشخاص المتخصصين في مجالات مختلفة ومرتبطة بشكل وثيق بهذه الدراسة, حيث تم عرضها على اشخاص مختصين في مجال ادارة الاعمال والقانون بالاضافة الى شخص مختص في مجال الاحصاء. وبعد الاخذ بملاحظاتهم واجراء التعديلات المناسبة بناء على توصياتهم تم اخراج اداة القياس بشكلها النهائي واستخدامها لتحقيق اهداف الدراسة.

7.3 - ثبات اداة البحث

يقصد بثبات الاداة هو درجة الاتساق في النتائج التي تعطيها أداة التقييم إذا ما طبقت على عينة من الممتحنين أكثر من مرة في ظروف تطبيقية متشابهة, ولحساب معامل الثبات تم استخدام معادلة Kudar-Richardson وهي حالة خاصة من معامل الثبات كرونباخ الفأ، لأنها أكثر شيوعاً في تقدير الثبات، وقياس مدى الاتساق الداخلي للفقرات التي تحتوي على الاسئلة الثنائية.

جدول رقم (3.7): بيانات معامل ثبات الاختبار لفقرات الاستبانة.

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
0.79	11	التشغيل والتدريب والتوجيه في المنشأة الصناعية.
0.74	14	علاقات العمل الجماعي او العلاقات مع الموظفين (النزعات العمالية وطرق تسويتها،المفاوضات الجماعية، وتكوين العقد، وعقد العمل الفردي) في المنشأة الصناعية.
0.71	9	شروط وظروف العمل التي تتمثل في (ساعات العمل والراحة الاسبوعية، الاجازات ، الاجور) في المنشأة الصناعية.
0.61	17	معلومات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية في المنشأة الصناعية.
0.73	51	الدرجة الكلية

ويتضح من الجدول رقم (3.7) أن معاملات الثبات معظمها بالاضافة الى معامل الثبات الكلي تقع ضمن المستوى المقبول وهذا يدل على أن الاختبار على درجة مناسبة من الثبات والتجانس .

8.3 - المعالجة الإحصائية للبيانات:

تمت المعالجة الإحصائية عن طريق استخدام برنامج المعالجات الإحصائية (SPSS) لمجموعة البيانات الأولية التي تم جمعها من المجتمع المبحوث باستخدام اداة الدراسة والتي تمثلت في استمارة تم تخصيصها لهذا الغرض بالاضافة الى مقابلات شخصية وايضاً زيارات ميدانية. حيث سيتم استعراض ابرز النتائج الإحصائية المتعلقة بدراسة ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنة والمنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني وذلك عن طريق التحقق فيما اذا كانت هذه الابعاد مطبقة على ارض الواقع في داخل المنشآت الصناعية في محافظة الخليل على وجه الخصوص, حيث تم استخدام تقنيات احصائية مناسبة تم اختيارها وفق شروط وظروف محددة مثل تحليل التباين الاحادي بالاضافة الى استخراج النسب المئوية التي تستخدم في وصف مدى الالتزام بأبعاد ادارة الموارد البشرية في المنشآت الصناعية المختلفة في محافظة الخليل.

الفصل الرابع

تحليل نتائج البحث

في هذا الفصل سوف يتم التحقق من اهداف هذه الدراسة وذلك عن طريقة المعالجة الاحصائية (باستخدام برنامج المعالجات الاحصائية SPSS) لمجموعة البيانات الأولية التي تم جمعها من المجتمع المبحوث باستخدام اداة الدراسة والتي تمثلت في استمارة تم تخصيصها لهذا الغرض بالاضافة الى مقابلات شخصية وايضاً زيارات ميدانية. حيث سيتم استعراض ابرز النتائج الاحصائية المتعلقة بدراسة ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنة والمنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني وذلك عن طريق التحقق فيما اذا كانت هذه الابعاد مطبقة على ارض الواقع في داخل المنشآت الصناعية في محافظة الخليل على وجه الخصوص, حيث سيتم استخدام تقنيات احصائية مناسبة يتم اختيارها وفق شروط وظروف محددة مثل تحليل التباين الاحادي بالاضافة الى استخراج النسب المئوية التي تستخدم في وصف مدى الالتزام بأبعاد ادارة الموارد البشرية في المنشآت الصناعية المختلفة في محافظة الخليل.

لقد تم استخدام اسلوب العينة الطبقية العشوائية غير المنتظمة في اختيار العناصر داخل عينة الدراسة, حيث تم الوصول الى معظم المؤسسات الصناعية موضع الدراسة وتم توزيع العدد المحدد لكل مؤسسة وتم استرجاع معظم البيانات الموزعة .

في الاجزاء التالية من هذا الفصل سوف يتم الاجابة عن اسئلة الدراسة، حيث سوف يتم استعراض النتائج الخاصة بالسؤال الاول والذي يدور حول مدى تطبيق المنشآت الصناعية في محافظة الخليل لبنود ادارة

الموارد البشرية المتعلقة بالتشغيل وذلك في الجزء الاول (4.1) بالاضافة الى السؤال الثاني والذي يركز على مدى الالتزام بنصوص قانون العمل الذي يتعلق بالتدريب كبعد من أبعاد ادارة الموارد البشرية و يليه الجزء الثاني (4.2) الذي يحتوي على النتائج الخاصة بالسؤال الثالث والذي يناقش مدى التزام المنشآت الصناعية بالنصوص المتعلقة بالعلاقات مع العمال او علاقات العمل الجماعي، اما السؤالين الرابع والخامس اللذان يناقشان البنود المتعلقة بشروط وظروف العمل المختلفة وكذلك مدى الالتزام بالصحة والسلامة المهنية سيتم استعراض نتائجهما في الجزئين (4.3) و (4.4). أما الجزء الاخير (4.5) فقد تم تخصيصه لتلخيص نتائج المقابلات التي تم اجراءها مع بعض المستخدمين في المنشآت الصناعية .

4.1 السؤال الاول:

"ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بالتشغيل والتدريب والتوجيه من حيث(التمييز بين الجنسين في شروط وظروف العمل ،شروط الدخول في برنامج تدريبي) كبعد من ابعاد ادارة الموارد البشرية؟"

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب النسب المئوية للبنود المتعلقة بتشغيل الايدي العاملة وفقاً لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1-4 : النسب المئوية للبنود المتعلقة بتشغيل وتدريب الايدي العاملة وفقاً لإجابات أفراد العينة

الرقم	البنود المتعلقة بالتشغيل والتدريب	النسبة المئوية للموافقة (نعم)	النسبة المئوية للمعارضة (لا)	البيانات المفقودة	ترتيب الموافقة
1	يتم رصد وتوثيق دوام وحضور وغياب العمال المتدربين في مواعيدهم.	93%	7%	0	1
2	يمنح صاحب العمل العمال المتدربين الاجازات المحددة لهم وفقاً لأجندة الدوام التي تصدرها الوزارة .	86%	14%	0	2
3	يوفر صاحب العمل التسهيلات والإمكانيات التدريبية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي في موقع العمل وفقاً للمعايير والشروط .	85%	15%	0	3
4	يشارك صاحب العمل في تقييم اداء العمال المتدربين لدية.	79%	21%	0	4
5	يشارك صاحب العمل في حل مشاكل العمال المتدربين.	76%	24%	0	5
6	يشترط لقبول العامل المتدرب ان يكون تحصيله العلمي او المهني او خبرته منسجمة مع شروط برنامج التدريب.	73%	27%	0	6
7	يتم التمييز بين العاملين من ناحية الجنس(ذكر كان ام انثى) في شروط وظروف العمل .	68%	32%	0	7
8	من شروط قبول العامل في البرنامج التدريبي ان يكون لانقاً صحياً لذلك يتم إجراء فحص طبي للعامل عند دخول المنشأة .	64%	36%	0	8
9	تكفل انظمة التدريب والتوجيه مبدأ تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار .	62%	38%	0	9
10	قمت بتسجيل اسمك في مكتب العمل الواقع في دائرة اقامتك للحصول على عمل .	28%	72%	0	10
11	يتم التمييز بين العاملين من حيث العضوية في الاطر النقابية (اي انخراط ومشاركة العامل في احدى النقابات العمالية) من حيث شروط وظروف العمل .	26%	72%	2%	11
الدرجة الكلية		67.3%	32.6%		

يتضح من الجدول السابق ان الاشخاص المبحوثين وبشكل عام ينفقون مع البنود الوارد ذكرها والتي تتعلق بتشغيل وتدريب العاملين في المنشآت الصناعية حيث كانت درجة الموافقة العامة تقريبا 67%، حيث تبين

بناء على رصد النسب المئوية ان هناك تمييز بين العاملين من ناحية الجنس فيما يخص شروط وظروف العمل وذلك بنسبة موافقة بلغت 68% بينما عارض ما يقارب 72% من الاشخاص المبحوثين قضية التمييز بين العاملين من حيث العضوية في الاطر النقابية. من ناحية اخرى لقد اتفق ما يقارب من ثلثي العينة المختارة على ان انظمة التدريب والتوجيه تضمن تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار بالاضافة الى انه يتم القيام بالفحوصات الطبية اللازمة عند اختيار الشخص لينضم الى برنامج أو دورة تدريبية .

فيما يخص الالتزامات التي تقع على صاحب العمل في حال تنفيذ البرنامج التدريبي بشكل كامل او جزئي داخل المنشأة اي في موقع العمل, فقد تبين أن الاغلبية من بين الاشخاص المبحوثين بنسبة مئوية تتجاوز 85% يتفقون مع الالتزامات الواقعة على عاتق صاحب العمل من حيث التسهيلات المقدمة لتنفيذ البرامج التدريبية المختلفة ومنح الاشخاص المتدربين الاجازات المحددة لهم ومشاركة صاحب العمل في حل مشاكل العمال المتدربين بالاضافة الى تقييم اداء هؤلاء المتدربين في المنشأة.

ان النتائج المشار اليها هي عبارة عن نتائج عامة بمعنى انها تمثل اراء الاشخاص المبحوثين بغض النظر عن نوع المنشأة المنتسب اليها الشخص او المستوى الاكاديمي او العمر.....الخ. وللاطلاع على طبيعة هذه النتائج على اعتبار المتغيرات الديموغرافية المختلفة مثل المنشآت الصناعية المختلفة والدرجات العلمية والفئة العمرية للشخص وغيرها, فانه يمكن القيام بذلك باستخدام بعض التقنيات الاحصائية المناسبة مثل تحليل التباين الاحادي ANOVA عند مستوى معنوية 0.05.

وبناء على ذلك ولمعرفة مدى اختلاف اراء الاشخاص المبحوثين فيما يتعلق ببنود التشغيل والتدريب في المنشآت الصناعية بالنسبة لاختلاف المنشأة الصناعية التي يعمل فيها الشخص فانه يمكن توظيف تحليل التباين لهذا الغرض حيث تم رصد النتائج في الجدول التالي:

الجدول 2-4 : نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة لنبود التشغيل والتدريب حسب المتغيرات الديموغرافية المختلفة.

ANOVA						
متغير اسم	المنشأة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.896	9	.100	4.744	.000
	داخل المجموعات	3.693	176	.021		
	الكلي	4.589	185			
ANOVA						
متغير العمر		مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.033	2	.017	.669	.513
	داخل المجموعات	4.523	181	.025		
	الكلي	4.556	183			
ANOVA						
متغير المؤهل	العلمي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.221	3	.074	3.399	.019
	داخل المجموعات	3.638	168	.022		
	الكلي	3.859	171			
ANOVA						
متغير العمل	الحالي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.292	4	.073	3.054	.018
	داخل المجموعات	4.296	180	.024		
	الكلي	4.588	184			
ANOVA						
متغير سنوات	الخبرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.079	3	.026	1.062	.367
	داخل المجموعات	4.494	181	.025		
	الكلي	4.573	184			

ان نتائج تحليل التباين الاحادي الموضحة في جدول 4-4 تشير الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود التشغيل والتدريب في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في الفئة العمرية للشخص المبحوث (قيمة المعنوية أكبر من 0.05), وكذلك الحال بالنسبة لمتغير الخبرة العملية للشخص المبحوث حيث ان اختلاف هذه المتغيرات لا تؤثر في وجهة نظر الشخص المبحوث فيما يتعلق ببنود التشغيل في المنشآت الصناعية, ولكن هذا الاختلاف تم ملاحظته بالنسبة لمتغيرات المنشأة المختارة, المؤهل العلمي وكذلك متغير العمل الحالي للشخص (قيمة المعنوية أقل من 0.05), حيث ان اراء الاشخاص من منشآت صناعية مختلفة او بمؤهلات علمية مختلفة او بوظيفة مختلفة داخل المنشأة الصناعية تختلف باختلاف اي من هذه العوامل, وللاطلاع على طبيعة هذه الاختلافات ومكان وجودها بشكل دقيق فانه تم استخدام اختبار توكي للاختبارات البعدية لهذه المتغيرات وهي المنشأة, المؤهل العلمي وطبيعة الوظيفة, حيث كانت النتائج على التوالي في الجداول التالية:

جدول 3-4 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة.

ملاحظة: الفرق في الاوساط المشار اليه بخط عريض ولون احمر يعنى وجود فرق معنوي بين الشركة (أ) والشركة (ب) المقابلة للقيمة المشار اليها.

اختبار توكي

الفرق في الاوساط				
المعنوية	الخطا المعياري	(أ - ب)	الشركة (ب)	الشركة (أ)
1.000	.05853	-.02059	شركة المجد للمجوهرات	شركة الحرباوي
.993	.04390	-.04267	شركة المصنوعات الورقية	
.114	.03472	.10056	شركة الجبريني	
.269	.03206	.08053	شركة الجنيدي	
.000	.03915	.18153*	شركة رويال	
.986	.05027	-.05436	شركة زمزم	

	شركة صلاح التجارية	.08783	.04519	.639
	شركة القصر اوي	.00019	.07533	1.000
	شركة الشروق	-.03163	.05524	1.000
شركة المجد للمجوهرات	شركة الحرباوي	.02059	.05853	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	-.02208	.06706	1.000
	شركة الجبريني	.12115	.06144	.620
	شركة الجنيدي	.10113	.05998	.802
	شركة رويال	.20212	.06405	.057
	شركة زمزم	-.03377	.07139	1.000
	شركة صلاح التجارية	.10842	.06791	.848
	شركة القصر اوي	.02078	.09080	1.000
	شركة الشروق	-.01104	.07497	1.000
شركة المصنوعات الورقية	شركة الحرباوي	.04267	.04390	.993
	شركة المجد للمجوهرات	.02208	.06706	1.000
	شركة الجبريني	.14323	.04771	.087
	شركة الجنيدي	.12320	.04581	.186
	شركة رويال	.22420*	.05102	.001
	شركة زمزم	-.01169	.05998	1.000
	شركة صلاح التجارية	.13050	.05580	.370
	شركة القصر اوي	.04286	.08213	1.000
	شركة الشروق	.01104	.06420	1.000
شركة الجبريني	شركة الحرباوي	-.10056	.03472	.114
	شركة المجد للمجوهرات	-.12115	.06144	.620
	شركة المصنوعات الورقية	-.14323	.04771	.087
	شركة الجنيدي	-.02003	.03711	1.000
	شركة رويال	.08097	.04338	.691
	شركة زمزم	-.15492	.05363	.117
	شركة صلاح التجارية	-.01273	.04890	1.000
	شركة القصر اوي	-.10037	.07761	.954
	شركة الشروق	-.13219	.05831	.416
شركة الجنيدي	شركة الحرباوي	-.08053	.03206	.269
	شركة المجد للمجوهرات	-.10113	.05998	.802
	شركة المصنوعات الورقية	-.12320	.04581	.186
	شركة الجبريني	.02003	.03711	1.000
	شركة رويال	.10099	.04128	.305
	شركة زمزم	-.13489	.05194	.227

	شركة صلاح التجارية	.00730	.04705	1.000
	شركة القصر اوي	-.08035	.07646	.989
	شركة الشروق	-.11216	.05677	.617
شركة رويال	شركة الحرباوي	-.18153*	.03915	.000
	شركة المجد للمجوهرات	-.20212	.06405	.057
	شركة المصنوعات الورقية	-.22420*	.05102	.001
	شركة الجبريني	-.08097	.04338	.691
	شركة الجنيدي	-.10099	.04128	.305
	شركة زمزم	-.23589*	.05660	.002
	شركة صلاح التجارية	-.09369	.05214	.736
	شركة القصر اوي	-.18134	.07969	.410
	شركة الشروق	-.21316*	.06105	.021
شركة زمزم	شركة الحرباوي	.05436	.05027	.986
	شركة المجد للمجوهرات	.03377	.07139	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	.01169	.05998	1.000
	شركة الجبريني	.15492	.05363	.117
	شركة الجنيدي	.13489	.05194	.227
	شركة رويال	.23589*	.05660	.002
	شركة صلاح التجارية	.14219	.06093	.373
	شركة القصر اوي	.05455	.08570	1.000
	شركة الشروق	.02273	.06871	1.000
شركة صلاح التجارية	شركة الحرباوي	-.08783	.04519	.639
	شركة المجد للمجوهرات	-.10842	.06791	.848
	شركة المصنوعات الورقية	-.13050	.05580	.370
	شركة الجبريني	.01273	.04890	1.000
	شركة الجنيدي	-.00730	.04705	1.000
	شركة رويال	.09369	.05214	.736
	شركة زمزم	-.14219	.06093	.373
	شركة القصر اوي	-.08765	.08283	.988
	شركة الشروق	-.11946	.06510	.712
شركة القصر اوي	شركة الحرباوي	-.00019	.07533	1.000
	شركة المجد للمجوهرات	-.02078	.09080	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	-.04286	.08213	1.000
	شركة الجبريني	.10037	.07761	.954
	شركة الجنيدي	.08035	.07646	.989
	شركة رويال	.18134	.07969	.410

	شركة زمزم	-0.05455	.08570	1.000
	شركة صلاح التجارية	.08765	.08283	.988
	شركة الشروق	-0.03182	.08871	1.000
شركة الشروق	شركة حرباوي	.03163	.05524	1.000
	شركة المجد للمجوهرات	.01104	.07497	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	-0.01104	.06420	1.000
	شركة الجبريني	.13219	.05831	.416
	شركة الجنيدى	.11216	.05677	.617
	شركة رويال	.21316*	.06105	.021
	شركة زمزم	-0.02273	.06871	1.000
	شركة صلاح التجارية	.11946	.06510	.712
	شركة القصر اوي	.03182	.08871	1.000

*. الفرق في الاوساط الحسابية معنوي عند 0.05.

من خلال النتائج الموضحة اعلاه فانه تبين أن الاختلاف في نظرة المبحوثين بالنسبة لبنود التشغيل في المنشآت الصناعية كانت بشكل مباشر بين العاملين في شركة رويال من جهة وبين العاملين في كل من شركة حرباوي للمفروشات, شركة المصنوعات الورقية, شركة زمزم وكذلك شركة الشروق للمجوهرات من جهة اخرى. أما هذه الفروقات كانت ليست معنوية بين العاملين في مجموعات العاملين في الشركات الاخرى.

جدول 4-4 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المؤهل العلمي.

اختبار توكي

الفرق في الاوساط				
الدرجة (أ)	الدرجة (ب)	(أ - ب)	الخطا المعياري	المعنوية
ثانوية عامة	دبلوم	.09122*	.02923	.011
	بكالوريوس	.06723	.02863	.091
	دراسات عليا	.05468	.06937	.860
دبلوم	ثانوية عامة	-.09122*	.02923	.011
	بكالوريوس	-.02399	.02668	.805
	دراسات عليا	-.03654	.06859	.951
بكالوريوس	ثانوية عامة	-.06723	.02863	.091
	دبلوم	.02399	.02668	.805
	دراسات عليا	-.01255	.06833	.998

دراسات عليا	ثانوية عامة	- .05468	.06937	.860
	دبلوم	.03654	.06859	.951
	بكالوريوس	.01255	.06833	.998

*. الفرق في الاوساط الحسابية معنوي عند 0.05.

من خلال نتائج الاختبارات البعدية في جدول 4 - 6 تبين أن الفروقات كانت بين من يحملون شهادة الدبلوم وبين من هم ثانوية عامة فقط، اي أن الفروقات في آراء المبحوثين تجاه بنود التشغيل لم تكن متواجدة بشكل ملفت بين من يحملون الشهادات العليا فوق مستوى الدبلوم.

جدول 4-5 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب متغير الوظيفة.

اختبار توكي		الفرق في الاوساط		
الدرجة (أ)	الدرجة (ب)	(أ - ب)	الخطا المعياري	المعنوية
اداري	مهندس	-.00837	.04166	1.000
	مشرف	-.08768	.03985	.184
	عامل	-.07620*	.02677	.039
	غير ذلك	.01223	.04385	.999
مهندس	اداري	.00837	.04166	1.000
	مشرف	-.07931	.05158	.539
	عامل	-.06783	.04230	.497
	غير ذلك	.02059	.05473	.996
مشرف	اداري	.08768	.03985	.184
	مهندس	.07931	.05158	.539
	عامل	.01148	.04051	.999
	غير ذلك	.09990	.05336	.336
عامل	اداري	.07620*	.02677	.039
	مهندس	.06783	.04230	.497
	مشرف	-.01148	.04051	.999
	غير ذلك	.08843	.04446	.275

غير ذلك	اداري	- .01223	.04385	.999
	مهندس	- .02059	.05473	.996
	مشرف	- .09990	.05336	.336
	عامل	- .08843	.04446	.275

الفرق في الاوساط الحسابية معنوي عند 0.05 .*

لقد جاءت الفروقات في الآراء بالنسبة لبنود التشغيل بين من يشغلون مناصب ادارية وبين طبقة العمال فقط. أما العاملين في بقية المناصب فكانت آراؤهم متقاربة ولا يوجد اختلاف معنوي كما هو واضح في نتائج الجدول 4 - 7.

4.2 السؤال الثاني:

"ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي

تتعلق بعلاقات العمل (عقد العمل الفردي وتكوين العقد) كبعد من ابعاد ادارة الموارد البشرية؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب النسب المئوية للبنود المتعلقة بعلاقات العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة،

كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 6-4 : النسب المئوية للبنود المتعلقة بعلاقات العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة.

الرقم	البنود بعلاقات العمل	النسبة المئوية للموافقة (نعم)	النسبة المئوية للمعارضة (لا)	ترتيب الموافقة
1	يحصل العامل عند انتهاء خدمته على مكافأة نهاية الخدمة.	%88	%12	1
2	يح العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته .	%87	%13	2
3	يتم تنظيم عقد العمل باللغة العربية متضمناً شروط العمل الاساسية الخاصة بالاجر ونوع العمل ومكان العمل ومدته.	%87	%13	2
4	لزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل في حالة انتهاء عقد العمل .	%86	%14	3
5	يبدأ عقد العمل بفترة تجريبية مدتها ثلاثة أشهر بحيث لا يتم تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل .	%83	%17	4

5	%23	%77	6 يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية .
6	%26	%74	7 يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بسبب خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة .
7	%28	%72	8 يقوم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من وثائق (أوراق أو شهادات أو أدوات) .
8	%34	%66	9 يتم توقيع عقد العمل من قبل صاحب العمل والعامل وتعطى نسخة من العقد للعامل.
9	%40	%60	10 يتم إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في حال اقدام العامل على رفع قضية او مشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة .
10	%49	%51	11 يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة .
11	%60	%40	12 لزم صاحب العمل العامل بالعمل في مكان غير المكان المتفق عليه في العقد .
12	%70	%30	13 لزم صاحب العمل العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل .
13	%72	%28	14 يتم إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في حال انخراط العامل في أنشطة نقابية خارج اوقات العمل .
		الدرجة الكلية	
33.6%		66.4%	

يتبين من النتائج في الجدول السابق ان ما نسبته 66.4% من الاشخاص المبحوثين يتفقون مع البنود المتعلقة بعلاقات العمل وعارضها 33.6% من العينة المختارة, حيث كانت معظم اراء الاشخاص المبحوثين ايجابية تجاه البنود المتعلقة بحصول العمال على مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء الخدمة بالاضافة الى شهادة خدمة مكتوبة باسمه وطبيعة العمل الذي مارسه خلال فترة عمله في المنشأة الى جانب ذلك فان اغلبية افراد العينة اتفقوا على انه يتم تنظيم عقد العمل باللغة العربية متضمناً شروط العمل الاساسية الخاصة

بالاجر ونوع العمل ومكان العمل ومدته وهذا يعطي فرصة قوية للعامل او المستخدم لاختيار ما يناسبه والتزامه بشروط العمل التي تكون معروضة عليه مسبقا كونها مدرجة بشكل واضح في العقد كما أشار اكثر من 80% من الاشخاص المبحوثين ان العامل او المستخدم يعطى فترة تجرية تقدر بثلاث أشهر وهذه تكون لمرة واحدة فقط وبعد ذلك يكون القرار بالاستمرار في العمل او الغاء العقد. اما من جانب صاحب العمل فقد وافق أكثر من ثلثي أفراد العينة على ان صاحب العمل قد يقوم بانهاء عقد العمل لاي سبب يتعلق بخسارة معينة اقتضت تقليص العمال مع الاحتفاظ بحقوق العمال كاملة او انتهاء العقد لاسباب فنية مع قيام صاحب العمل برد أي وثائق تخص العامل المقال من اوراق ثبوتية او شهادات خبرة وغيرها.

على صعيد التجاوزات التي قد تحدث خلال فترة العقد فقد رفض الاشخاص المبحوثين بنسبة تجاوزت ال 60% ردادات الفعل التي يمكن ان يقوم بها صاحب العمل في حال حصل أي تجاوز من قبل المستخدم او العامل, كأن يقوم صاحب العمل بالزام العامل بالعمل في مكان اخر غير الذي اتفق عليه في العقد, تقديم عمل مختلف كلياً عن طبيعة العمل الذي اتفق عليه في صيغة العقد كذلك اذا ما قام العامل بأي نشاط نقابي خارج اوقات العمل. كما يجدر الاشارة الى ان أفراد العينة انقسموا الى قسمين بين مؤيد ومعارض في قضية تساوي الحقوق والواجبات بين اصحاب العقود طويلة الامد واصحاب العقود المحدودة بفترة زمنية معينة.

للاطلاع على طبيعة النتائج السابقة على اعتبار المتغيرات الديموغرافية المختلفة مثل المنشآت الصناعية المختلفة والدرجات العلمية والفئة العمرية للشخص وغيرها, فانه يمكن القيام بذلك باستخدام تحليل التباين الاحادي ANOVA عند مستوى معنوية 0.05, حيث لمعرفة ان كان هناك اختلاف في وجهات النظر والاراء فيما يتعلق ببند علاقات العمل بالنسبة لاختلاف المنشأة الصناعية تم تطبيق تحليل التباين الاحادي وكانت النتائج كما يلي

الجدول 4-7 : نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة لبنود علاقات العمل حسب المتغيرات الديموغرافية المختلفة.

ANOVA					
متغير اسم المنشأة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
بين المجموعات	.720	9	.080	3.341	.001
داخل المجموعات	4.216	176	.024		
الكلي	4.936	185			
ANOVA					
متغير العمر	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
بين المجموعات	.005	2	.003	.095	.910
داخل المجموعات	4.913	181	.027		
الكلي	4.918	183			
ANOVA					
متغير المؤهل العلمي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
بين المجموعات	.317	3	.106	4.315	.006
داخل المجموعات	4.118	168	.025		
الكلي	4.435	171			
ANOVA					
متغير العمل الحالي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
بين المجموعات	.050	4	.013	.470	.758
داخل المجموعات	4.830	180	.027		
الكلي	4.880	184			
ANOVA					
متغير سنوات الخبرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
بين المجموعات	.097	3	.032	1.062	.367
داخل المجموعات	4.830	181	.027		
الكلي	4.927	184			

بناء على النتائج الموضحة في جدول تحليل التباين فقد تبين ان اراء الاشخاص المبحوثين اختلفت باختلاف المنشأة الصناعية وكذلك باختلاف المؤهل العلمي للمستخدم او العامل فيما يتعلق ببنود علاقات العمل او علاقات اصحاب العمل مع العمال حيث كانت القيمة المعنوية أقل من 0.05. بينما لم يؤثر اختلاف المتغيرات الديموغرافية الاخرى على رأي العاملين تجاه قضية العلاقات مع العاملين.

للاطلاع على ماهية وطبيعة الاختلاف في الاراء بالنسبة لاختلاف المنشأة واختلاف المؤهل العلمي تم تطبيق اختبار توكي للمقارنات البعدية وكانت النتائج على التوالي كما يلي:

جدول 4-8 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة.

اختبار توكي

الشركة (أ)	الشركة (ب)	الفرق في الاوساط الحسابية (أ - ب)	الخطا المعياري	المعنوية
شركة الحراوي	شركة المجد للمجوهرات	- .17545	.06253	.143
	شركة المصنوعات الورقية	- .03089	.04690	1.000
	شركة الجبريني	.02747	.03709	.999
	شركة الجنيدي	- .07281	.03425	.512
	شركة رويال	.02665	.04183	1.000
	شركة زمزم	- .18827*	.05370	.020
	شركة صلاح التجارية	- .05767	.04828	.972
	شركة القصراوي	- .14569	.08048	.728
	شركة الشروق	- .05640	.05902	.994
شركة المجد للمجوهرات	شركة الحراوي	.17545	.06253	.143
	شركة المصنوعات الورقية	.14456	.07164	.588
	شركة الجبريني	.20292	.06564	.069
	شركة الجنيدي	.10264	.06408	.846
	شركة رويال	.20210	.06843	.099
	شركة زمزم	- .01282	.07627	1.000
	شركة صلاح التجارية	.11778	.07255	.835
	شركة القصراوي	.02976	.09700	1.000
	شركة الشروق	.11905	.08010	.896
شركة المصنوعات الورقية	شركة الحراوي	.03089	.04690	1.000

	شركة المجد للمجوهرات	- .14456	.07164	.588
	شركة الجبريني	.05837	.05097	.979
	شركة الجندي	-.04192	.04894	.997
	شركة رويال	.05754	.05451	.988
	شركة زمزم	-.15738	.06408	.300
	شركة صلاح التجارية	-.02678	.05961	1.000
	شركة القصراوي	-.11480	.08774	.951
	شركة الشروق	-.02551	.06859	1.000
شركة الجبريني	شركة الحراوي	-.02747	.03709	.999
	شركة المجد للمجوهرات	-.20292	.06564	.069
	شركة المصنوعات الورقية	-.05837	.05097	.979
	شركة الجندي	-.10028	.03964	.260
	شركة رويال	-.00083	.04634	1.000
	شركة زمزم	-.21574*	.05729	.008
	شركة صلاح التجارية	-.08514	.05225	.832
	شركة القصراوي	-.17316	.08292	.538
	شركة الشروق	-.08388	.06230	.941
شركة الجندي	شركة الحراوي	.07281	.03425	.512
	شركة المجد للمجوهرات	-.10264	.06408	.846
	شركة المصنوعات الورقية	.04192	.04894	.997
	شركة الجبريني	.10028	.03964	.260
	شركة رويال	.09945	.04410	.424
	شركة زمزم	-.11546	.05549	.544
	شركة صلاح التجارية	.01514	.05027	1.000
	شركة القصراوي	-.07288	.08168	.997
	شركة الشروق	.01641	.06065	1.000
شركة رويال	شركة الحراوي	-.02665	.04183	1.000
	شركة المجد للمجوهرات	-.20210	.06843	.099
	شركة المصنوعات الورقية	-.05754	.05451	.988
	شركة الجبريني	.00083	.04634	1.000
	شركة الجندي	-.09945	.04410	.424
	شركة زمزم	-.21492*	.06046	.017
	شركة صلاح التجارية	-.08432	.05571	.885
	شركة القصراوي	-.17233	.08514	.583
	شركة الشروق	-.08305	.06523	.958
شركة زمزم	شركة الحراوي	.18827*	.05370	.020

	شركة المجد للمجوهرات	.01282	.07627	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	.15738	.06408	.300
	شركة الجبريني	.21574*	.05729	.008
	شركة الجندي	.11546	.05549	.544
	شركة رويال	.21492*	.06046	.017
	شركة صلاح التجارية	.13060	.06510	.596
	شركة القصراوي	.04258	.09156	1.000
	شركة الشروق	.13187	.07341	.737
شركة صلاح التجارية	شركة الحراوي	.05767	.04828	.972
	شركة المجد للمجوهرات	-.11778	.07255	.835
	شركة المصنوعات الورقية	.02678	.05961	1.000
	شركة الجبريني	.08514	.05225	.832
	شركة الجندي	-.01514	.05027	1.000
	شركة رويال	.08432	.05571	.885
	شركة زمزم	-.13060	.06510	.596
	شركة القصراوي	-.08802	.08849	.992
	شركة الشروق	.00127	.06954	1.000
شركة القصراوي	شركة الحراوي	.14569	.08048	.728
	شركة المجد للمجوهرات	-.02976	.09700	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	.11480	.08774	.951
	شركة الجبريني	.17316	.08292	.538
	شركة الجندي	.07288	.08168	.997
	شركة رويال	.17233	.08514	.583
	شركة زمزم	-.04258	.09156	1.000
	شركة صلاح التجارية	.08802	.08849	.992
	شركة الشروق	.08929	.09477	.995
شركة الشروق	شركة الحراوي	.05640	.05902	.994
	شركة المجد للمجوهرات	-.11905	.08010	.896
	شركة المصنوعات الورقية	.02551	.06859	1.000
	شركة الجبريني	.08388	.06230	.941
	شركة الجندي	-.01641	.06065	1.000
	شركة رويال	.08305	.06523	.958
	شركة زمزم	-.13187	.07341	.737
	شركة صلاح التجارية	-.00127	.06954	1.000
	شركة القصراوي	-.08929	.09477	.995

من خلال النتائج الموضحة في اختبار توكي فقد تبين ان الاختلافات في الاراء تجاه البنود المتعلقة بعلاقات العمل كانت موجودة فقط بين عمال شركة زمزم من جهة وبين كل من شركة الحرباوي وشركة الجبريني وشركة رويال من جهة اخرى, وقد يكون سبب وجود هذا الفرق بشكل واضح هو ان هذه الشركات هي من كبرى الشركات الصناعية في الخليل وبالتالي كان تمثيلها في العينة كبير مما جعل الفروقات بين اراء العمال المختارين تظهر بشكل جلي, اما بقية الشركات فلم تكن الفروقات في الاراء ذات دلالة معنوية وذلك قد يكون نابع من التمثيل البسيط لمستخدمين هذه الشركات في العينة المختارة.

جدول 9-4 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المؤهل العلمي.

اختبار توكي

الدرجة (ا)	الدرجة (ب)	الفرق في الاوساط		المعنوية
		(أ - ب)	الخطا المعياري	
ثانوية عامة	دبلوم	-0.00741	.03110	.995
	بكالوريوس	-0.09346*	.03046	.013
	دراسات عليا	-0.05372	.07380	.886
دبلوم	ثانوية عامة	.00741	.03110	.995
	بكالوريوس	-0.08605*	.02838	.015
	دراسات عليا	-0.04631	.07297	.921
بكالوريوس	ثانوية عامة	.09346*	.03046	.013
	دبلوم	.08605*	.02838	.015
	دراسات عليا	.03974	.07270	.947
دراسات عليا	ثانوية عامة	.05372	.07380	.886
	دبلوم	.04631	.07297	.921
	بكالوريوس	-0.03974	.07270	.947

الفرق في الاوساط الحسابية معنوي عند 0.05*.

من خلال نتائج الاختبارات البعدية في جدول 4 - 11 تبين أن الفروقات كانت بين من يحملون شهادة الثانوية العامة والدبلوم من جهة وبين حملة شهادة البكالوريوس فقط, اي أن الفروقات في اراء المبحوثين تجاه علاقات العمل كانت واضحة بين حملة الشهادات العلمية الاولى.

4.3 السؤال الثالث:

"ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بشروط وظروف العمل التي تتمثل في ساعات العمل والراحة الاسبوعية والاجازات والاجور كبعد من ابعاد ادارة الموارد البشرية؟"

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب النسب المئوية للبنود المتعلقة بشروط وظروف العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 4-10: النسب المئوية للبنود المتعلقة بشروط وظروف العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة

الرقم	البنود المتعلقة بشروط وظروف العمل	النسبة المئوية للموافقة (نعم)	النسبة المئوية للمعارضة (لا)	ترتيب الموافقة
1	يعطى للعامل اجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة ايام في حالة وفاة احد اقاربه من الدرجة الاولى غير محتسبة من اجازة السنوية.	90%	10%	1
2	يعطى للعامل اجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها اسبوعين عن كل سنة في العمل .	88%	12%	2
3	يتمتع العامل براحة اسبوعية مدفوعة الاجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية	85%	15%	3
4	تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .	85%	15%	3
5	يدفع للعامل اجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل اضافية .	83%	17%	4
6	يعطى للعامل اجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها 14 يوم .	79%	21%	5
7	تكون إجازة الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر، حيث يتقاضى العامل أجرها كأنها أيام عمل فعلي.	78%	22%	6
8	يتم تخفيض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية .	53%	47%	7
9	يتم تأخير دفع الأجر للعامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ استحقاق الاجر .	32%	68%	8
الدرجة الكلية		74.8%	25.2%	

يتبين من النتائج في الجدول السابق ان ما نسبته 74.8% من الاشخاص في العينة المختارة يوافقون على البنود المذكورة والتي تتطرح قضايا متعلقة بظروف وشروط العمل داخل المنشأة الصناعية, حيث أن اكثر ما اتفقوا بخصوصه هو قضية اعطاء الاجازة مدفوعة الاجر والتي عادة تكون لمدة ثلاثة ايام في حال حدوث طارئ مع العامل وهذه الاجازة غير محسومة من الاجازة السنوية المتفق عليها في عقد العمل, كما انه اكثر من 80% من افراد العينة اشاروا الى ان ارباب العمل يراعون حقوق العاملين في منشأتهم فيما يخص الاجازات الاسبوعية والسنوية وانها تكون كافية لاخذ استراحة من ضغط العمل بالاضافة الى انها مدفوعة الاجر وكذلك الى ان اي عامل يرغب في العمل الاضافي فان صاحب العمل يقوم باحتساب ثمن ساعة ونصف عن كل ساعة عمل اضافي يقوم بها العامل, وكذلك الحال بالنسبة للاجازات المرضية واجازات الاعياد فقد قرر ما يقارب من 79% من الافراد المبحوثين ان هذه الاجازات تكون مدفوعة الاجر. اما فيما يخص القضية الاله بالنسبة للموظف والعامل وهي قضية استلام الراتب, فقد اشار ما يقارب ثلث الاشخاص في هذه الدراسة ان رواتبهم قدد تتاخر بما يزيد عن الخمسة ايام بعد موعد استحقاقها وهو الاول من كل شهر, في حين اشار بقية الاشخاص انهم يتقاضون رواتبهم في خلال اول خمس ايام من موعد الاستحقاق.

ولمعرفة مدى الاختلاف في الاراء بين الاشخاص المبحوثين بخصوص قضية ظروف العمل بالنسبة للمتغيرات الديموغرافية فقط تم استخدام تحليل التباين الاحادي مرة اخرى لعمل المقارنات اللازمة بين الفئات المختلفة لكل متغير وكانت نتائج هذا الاختبار كما يلي:

الجدول 4-11 : نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة للنبود الخاصة بشروط وظروف العمل حسب المتغيرات الديموغرافية المختلفة.

ANOVA						
تغير اسم	المنشأة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	1.177	9	.131	5.371	.000
	داخل المجموعات	4.284	176	.024		
	الكلي	5.461	185			
ANOVA						
متغير العمر		مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.197	2	.098	.3498	.320
	داخل المجموعات	5.084	181	.028		
	الكلي	5.280	183			
ANOVA						
متغير المؤهل	العلمي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.043	3	.014	.477	.699
	داخل المجموعات	5.084	168	.030		
	الكلي	5.128	171			
ANOVA						
متغير العمل	الحالي	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.075	4	.019	.651	.627
	داخل المجموعات	5.212	180	.029		
	الكلي	5.287	184			
ANOVA						
متغير سنوات	الخبرة	مجموع المربعات	درجات الحرية	المربعات المتوسطة	F	المعنوية
	بين المجموعات	.018	3	.006	.205	.893
	داخل المجموعات	5.405	181	.030		
	الكلي	5.423	184			

بناء على النتائج الموضحة في جدول تحليل التباين فقد تبين ان اراء الاشخاص المبحوثين اختلفت باختلاف المنشأة الصناعية فقط حيث كانت قيمة المعنوية أقل من 0.05 ولم يؤثر اختلاف المتغيرات الاخرى بين افراد العينة على ارائهم بالنسبة لشروط وظروف العمل. ولمزيد من التفاصيل حول طبيعة تأثير اختلاف المنشأة الصناعية على اراء الاشخاص المبحوثين فقد تم تنفيذ اختبار توكي للمقارنات البعدية فجاءت النتائج كما يلي:

جدول 4-12 : نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة.

اختبار توكي

الشركة (أ)	الشركة (ب)	الفرق في الاوساط		
		الحسابية (أ - ب)	الخطا المعياري	المعنوية
شركة الحرباوي	شركة المجد للمجوهرات	.07058	.06304	.982
	شركة المصنوعات الورقية	.15986*	.04728	.030
	شركة الجبريني	.12488*	.03739	.034
	شركة الجنيدي	.08923	.03453	.233
	شركة رويال	.16790*	.04217	.004
	شركة زمزم	-.11791	.05414	.476
	شركة صلاح التجارية	.16585*	.04867	.027
	شركة القصراوي	.15986	.08113	.621
	شركة الشروق	-.00680	.05949	1.000
شركة المجد للمجوهرات	شركة الحرباوي	-.07058	.06304	.982
	شركة المصنوعات الورقية	.08929	.07222	.965
	شركة الجبريني	.05431	.06617	.998
	شركة الجنيدي	.01865	.06460	1.000
	شركة رويال	.09733	.06898	.922
	شركة زمزم	-.18849	.07689	.302
	شركة صلاح التجارية	.09527	.07314	.952
	شركة القصراوي	.08929	.09779	.996

	شركة الشروق	- .07738	.08075	.994
شركة المصنوعات الورقية	شركة الحرباوي	- .15986*	.04728	.030
	شركة المجد للمجوهرات	- .08929	.07222	.965
	شركة الجبريني	- .03498	.05138	1.000
	شركة الجنيدي	- .07063	.04934	.916
	شركة رويال	.00804	.05495	1.000
	شركة زمزم	- .27778*	.06460	.001
	شركة صلاح التجارية	.00598	.06009	1.000
	شركة القصراوي	.00000	.08845	1.000
	شركة الشروق	- .16667	.06915	.326
شركة الجبريني	شركة الحرباوي	- .12488*	.03739	.034
	شركة المجد للمجوهرات	- .05431	.06617	.998
	شركة المصنوعات الورقية	.03498	.05138	1.000
	شركة الجنيدي	- .03566	.03996	.997
	شركة رويال	.04302	.04672	.996
	شركة زمزم	- .24280*	.05776	.002
	شركة صلاح التجارية	.04096	.05267	.999
	شركة القصراوي	.03498	.08359	1.000
	شركة الشروق	- .13169	.06280	.532
شركة الجنيدي	شركة الحرباوي	- .08923	.03453	.233
	شركة المجد للمجوهرات	- .01865	.06460	1.000
	شركة المصنوعات الورقية	.07063	.04934	.916
	شركة الجبريني	.03566	.03996	.997
	شركة رويال	.07868	.04446	.753
	شركة زمزم	- .20714*	.05594	.010
	شركة صلاح التجارية	.07662	.05068	.886
	شركة القصراوي	.07063	.08235	.997
	شركة الشروق	- .09603	.06114	.860
شركة رويال	شركة الحرباوي	- .16790*	.04217	.004
	شركة المجد للمجوهرات	- .09733	.06898	.922
	شركة المصنوعات الورقية	- .00804	.05495	1.000
	شركة الجبريني	- .04302	.04672	.996

	شركة الجنيدى	- .07868	.04446	.753
	شركة زمزم	- .28582*	.06095	.000
	شركة صلاح التجارية	- .00206	.05616	1.000
	شركة القصر اوى	- .00804	.08583	1.000
	شركة الشروق	- .17471	.06576	.200
شركة زمزم	شركة الحرباوى	.11791	.05414	.476
	شركة المجد للمجوهرات	.18849	.07689	.302
	شركة المصنوعات الورقية	.27778*	.06460	.001
	شركة الجبرينى	.24280*	.05776	.002
	شركة الجنيدى	.20714*	.05594	.010
	شركة رويال	.28582*	.06095	.000
	شركة صلاح التجارية	.28376*	.06563	.001
	شركة القصر اوى	.27778	.09230	.086
	شركة الشروق	.11111	.07401	.890
شركة صلاح التجارية	شركة الحرباوى	- .16585*	.04867	.027
	شركة المجد للمجوهرات	- .09527	.07314	.952
	شركة المصنوعات الورقية	- .00598	.06009	1.000
	شركة الجبرينى	- .04096	.05267	.999
	شركة الجنيدى	- .07662	.05068	.886
	شركة رويال	.00206	.05616	1.000
	شركة زمزم	- .28376*	.06563	.001
	شركة القصر اوى	- .00598	.08921	1.000
	شركة الشروق	- .17265	.07011	.296
شركة القصر اوى	شركة الحرباوى	- .15986	.08113	.621
	شركة المجد للمجوهرات	- .08929	.09779	.996
	شركة المصنوعات الورقية	.00000	.08845	1.000
	شركة الجبرينى	- .03498	.08359	1.000
	شركة الجنيدى	- .07063	.08235	.997
	شركة رويال	.00804	.08583	1.000
	شركة زمزم	- .27778	.09230	.086
	شركة صلاح التجارية	.00598	.08921	1.000
	شركة الشروق	- .16667	.09554	.768

شركة الشروق	شركة الحرياوي	.00680	.05949	1.000
	شركة المجد للمجوهرات	.07738	.08075	.994
	شركة المصنوعات الورقية	.16667	.06915	.326
	شركة الجبريني	.13169	.06280	.532
	شركة الجندي	.09603	.06114	.860
	شركة رويال	.17471	.06576	.200
	شركة زمزم	-.11111	.07401	.890
	شركة صلاح التجارية	.17265	.07011	.296
	شركة القصراوي	.16667	.09554	.768

الفرق في الاوساط الحسابية معنوي عند 0.05 *.

النتائج التي رصدت في جدول 4 - 14 تبين ان هناك اختلاف واضح بين معظم افراد الشركات الصناعية المختلفة موضع الدراسة من حيث ظروف وشروط العمل, وهذا التقلب في الاراء من قبل جماعات العمال حول قضية شروط وظروف العمل قد يكون نابع من كون أن هذه الشركات تتخذ سياسات تختلف عن بعضها البعض تجاه العاملين في كل مؤسسة وذلك تبعا لاختلاف طبيعة وشروط العمل واختلاف الكوادر الادارية, أي انه قد يكون دليل على ان الالتزام بنصوص قانون العمل الفلسطيني تختلف درجته بين مؤسسة واخرى وهذا ما ادى الى الاختلاف في وجهات نظر العاملين في هذه المؤسسات.

4.4 السؤال الخامس:

"ما مدى تطبيق المنشأة الصناعية العاملة في الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية كبعد من ابعاد ادارة الموارد البشرية ؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم عمل زيارات ميدانية للشركات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة وجمع بعض المعلومات عن طريق الملاحظة (مهيكلة) وعن طريق اخذ المعلومات من بعض العاملين المتواجدين 70 وقت الزيارة (مقابله غير مهيكلة).

الجدول 13-4 : النسب المئوية والتكرارات للبند المتعلقة بصحة وسلامة المهنية

الرقم	الفقره	التكرار	النسبة المئوية
1.	يتوفر داخل المنشأة مكان أو صالة لتناول الطعام تتوفر فيها الشروط الصحية	7	70%
2.	يتوفر داخل المنشأة مكان لاستبدال الملابس تتوفر فيها الشروط الصحية.	8	80%
3.	يتوفر داخل المنشأة حمامات تتوفر فيها الشروط الصحية.	9	90%
4.	يتوفر حمامات مخصصة للذكور وأخرى للإناث في المنشأة	9	90%
5.	يتوفر عامل السلامة في الآلات و العدد والأدوات المستخدمة في العمل.	9	90%
6.	ظروف العمل مثل التهوية والاضاءة ودرجة الحرارة داخل المنشأة مناسبة للعمل	8	80%
7.	يتوفر داخل المنشأة وسائل وأدوات السلامة مثل اجهزة الأطفاء اجهزة الإنذار مخرج طوارئ	9	90%
8.	يوجد داخل المنشأة صندوقاً أو أكثر للإسعافات الطبية مزودة بمتطلبات الإسعاف الطبي بحيث تكون صالحة	9	90%
9.	يوضع صندوق الإسعاف في مكان قريب يسهل الوصول إليه بعيدا عن اخطار العمل للأستعمال	9	90%

10.	يحفظ صندوق الإسعاف في مكان ذي درجة حرارة مناسبة	8	80%
11.	يرسم على صندوق الإسعاف هلال باللون الأحمر أو تكتب عليه عبارة إسعاف أولي وتكون الكتابة باللون الاحمر على ارضية بيضاء .	8	80%
12.	يتولى شخص مسؤول الإشراف على صندوق الإسعاف ويكون هذا لشخص ملماً بكيفية استعمال المواد والأدوية .	7	70%
13.	يتواجد المشرف على صندوق الإسعاف خلال اوقات الدوام او العمل .	7	70%
14.	عند تشغيل اي عامل يتم إجراء فحص طبي ابتدائي له ويتم تكرار هذا الفحص	5	50%
15.	عند اجراء الفحص الطبي للعامل يؤخذ بعين الاعتبار طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل وجنسة وسنة ومستوى الخطورة التي يمكن ان يتعرض لها	5	50%
16.	يتم اجراء الفحص الطبي للعامل من قبل اللجنة الطبية او من قبل جهة طبية خاصة	5	50%
17.	يتحمل صاحب العمل التكاليف المترتبة على اجراء هذا الفحوصات .	5	50%

حيث تم تلخيص نتائج هذه الجداول والتي اشارت الى ان اكثر من 85% من المنشآت الصناعية في محافظة الخليل عملت على توفير جميع وسائل الراحة والسلامة في المنشأة, مثل توفير حمامات بظروف صحية, توفير وسائل السلامة مثل اجهزة الاطفاء والانذار ومخارج للطوارئ بالاضافة الى صندوق اسعافات اولية مزود بالمتطلبات الاساسية للاسعاف الاولي في حال أي طارئ ويكون في متناول اليد عند الحاجة وتحت اشراف شخص مباشر يلتزم بالتواجد أثناء وقت العمل الرسمية وهذا الصندوق يكون مميز وواضح المعالم حتى يتسنى لأي شخص الوصول اليه عند الحاجة بالاضافة الى انه يحفظ في مكان بدرجة حرارة

مناسبة تضمن سلامة ما بداخله من مستحضرات طبية. هذه الامور بناء على ما تم مشاهدته والتصريح به من قبل بعض العاملين تعتبر من العوامل الايجابية التي قد تميز المنشآت الصناعية في محافظة الخليل عن غيرها من المحافظات, وهذا يعتبر جزء من الالتزام بقانون العمل الفلسطيني الخاص بسلامة وامن المنشأة ومن يعمل بداخلها. كما تبين أن اغلب المنشآت عملت على توفير وسائل راحة اخرى داخل منشاتهم مثل تخصيص غرف لتبديل الملابس ومنها غرف خاصة بالرجال وغرف خاصة بالنساء بالاضافة الى وجود قاعات خاصة بالطعام والتي تكون مهياة للعامل لكي ياخذ قسطا من الراحة في وقت الاستراحة المحددة.

اما فيما يخص الفحص الطبي للاشخاص الذين يلتحقون بالمنشأة الصناعية, حيث تبين أن ما يقارب نصف هذه الشركات فقط تعمل على اخضاع العامل الى فحص طبي اولي عند قبوله للعمل في المنشأة الصناعية, وان تكلفة الفحص قد تكون غالبا على حساب صاحب المنشأة, حيث يتقدم العامل للجنة طبية خاصة او لأي جهة طبية اخرى لعمل الفحص الطبي الملائم لطبيعة عمل العامل وطبيعة سنه ومدى الخطورة التي قد يتعرض لها اثناء العمل, بينما النصف الاخر من الشركات التي تم زيارتها لم يشيروا الى وجود اي آلية تجبر العامل على اجراء اي فحص طبي حال قبوله للانضمام الى فريق عمل المنشأة.

4.5 نتائج المقابلات الشخصية:

ان هذه الدراسة تم اعدادها بشكل اساسي لدراسة أبعاد الموارد البشرية المتضمنة والمنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني ومعرفة مدى تطبيق هذه الابعاد داخل المنشآت الصناعية في مدينة الخليل, حيث ان هذه الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي والذي تطلب تصميم استمارة لهذا الغرض بالاضافة الى اجراء مقابلة مع اشخاص للتعرف على اراءهم بشكل مباشر فيما يخص قضية النزاعات العمالية(علاقات العمل الجماعي)

والتي قد تحدث في داخل المنشأة الصناعية بين العمال وبين أرباب العمل, هذه المقابلة تمت مع اشخاص يعملون في منشآت صناعية في مدينة الخليل .

- أولاً : يتم اللجوء الى الطرق الودية عن طريق اجراء مفاوضات جماعية في حال حدوث نزاع جماعي حول مبدأ (تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية)؟.

قد اشارا الاشخاص الذين تمت مقابلتهم الى أن اتباع الطرق الودية والنقاشات البناءة هو الخيار الاول في حل مثل هذه النزاعات

- ثانياً : يتم ابرام عقد أو اتفاق بين طرفي النزاع بواسطة المفاوضة الجماعية(وهو ما يطلق عليه اتفاق العمل الجماعي)؟.

اشارو في حال تم التوصل الى اتفاق بين طرفي النزاع فانه يتم صياغة هذا الاتفاق وتوثيقه كتابيا .

- ثالثاً : يلتزم كل من العمال واصحاب العمل بأحكام اتفاق العمل الجماعي؟.

بعد توثيق أي اتفاق مبرم فان طرفي النزاع وهم العمال واصحاب العمل يلتزمون بما اتفق عليه

- رابعاً : يلجأ كل من طرفي النزاع الى الطرق القسرية عن طريق الاضراب والأغلاق لحل هذا النزاع

اشارو الى ان العاملين يتخوفون الى اللجوء الى الطرق القسرية كالأضراب خوفاً من ان يتم فصله

واشارو ايضاً أن النزاعات وحلها غالبا ما يكون وديا في المؤسسات الخاصة وان اتباع الطرق القسرية

في حل مثل هذه النزاعات مثل الاضرابات والاعلاقات وغير ذلك من طرق اكثر ما يتم اللجوء اليها في

المؤسسات الحكومية التي لا يملكها شخص بعينه

- خامساً : في حالة اذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة يلجأ كل من طرفي النزاع

الى الطرق القضائية واللجوء الى المحكمة المختصة؟.

الأشخاص التي تمت مقابلتهم أشارو إلى أن العامل يتردد إلى اللجوء إلى القضاء والمحاكم الخاصة،
لكون هذه المحاكم تحتاج إلى وقت طويل للبت في القضية المقدمة إليها وخلال هذه المدة الطويلة قد
تحدث أمور تقلب الموازين مثل وفاة صاحب العمل أو إعلان إفلاسه بقصد أو غير قصد فإن العامل
يتردد في اللجوء للقضاء

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

في هذا الفصل تم بحث النتائج والتوصيات كما يلي :

1. المبحث الأول : ملخص النتائج

2. المبحث الثاني : التوصيات

المبحث الأول : ملخص النتائج

تمهيد :

هدف هذا البحث معرفة ما مدى تطبيق المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل لنصوص قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بأبعاد إدارة الموارد البشرية وفيما يلي ملخص لنتائج هذا البحث :

1.5- النتائج

1. الاشخاص المبحوثين وبشكل عام يتفوقون مع البنود المتعلقة بتشغيل وتدريب العاملين في المنشآت الصناعية حيث كانت درجة الموافقة العامة تقريبا 67%، حيث تبين ان هناك تمييز بين العاملين من ناحية الجنس فيما يخص شروط وظروف العمل وذلك بنسبة موافقة بلغت 68%، اي ان المنشآت تلتزم بتطبيق نصوص القانون التي تتعلق بالتشغيل والتدريب .

2. وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود التشغيل والتدريب في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في الفئة العمرية للشخص المبحوث وكذلك الحال بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة العملية للشخص المبحوث.

3. بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود التشغيل والتدريب في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في اسم المنشأة المختارة, المؤهل العلمي وكذلك متغير العمل الحالي للشخص, تبين أن الاختلاف في نظرة المبحوثين بالنسبة لبنود التشغيل في المنشآت الصناعية كانت بشكل مباشر بين العاملين في شركة رويال من جهة وبين العاملين في كل من شركة حرباوي للمفروشات, شركة المصنوعات الورقية , شركة زمزم وكذلك شركة الشروق للمجوهرات من جهة اخرى, وكذلك بالنسبة للمؤهل العلمي تبين أن الفروقات كانت بين من يحملون شهادة الدبلوم وبين من هم ثانوية عامة فقط, اي أن الفروقات في آراء المبحوثين تجاه بنود التشغيل لم تكن متواجدة بشكل ملفت بين من يحملون الشهادات العليا فوق مستوى الدبلوم, اما بالنسبة الى طبيعة العمل الحالي جاءت الفروقات في الآراء بالنسبة لبنود التشغيل بين من يشغلون مناصب ادارية وبين طبقة العمال فقط.

4. الاشخاص المبحوثين يتفقون مع البنود المتعلقة بعلاقات العمل بنسبة 66.4% حيث ان معظم اراء المبحوثين ايجابية فيما يتعلق بعلاقات العمل اي ان المنشآت تلتزم بتطبيق نصوص القانون التي تتعلق بعلاقات العمل الجماعي.

5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود علاقات العمل في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في الفئة العمرية للشخص المبحوث وكذلك الحال بالنسبة لمتغير الخبرة العملية للشخص المبحوث وكذلك الحال لمتغير العمل الحالي .

6. بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود علاقات العمل في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في اسم المنشأة المختارة, المؤهل العلمي, تبين ان الاختلافات في الاراء تجاه البنود المتعلقة بعلاقات العمل كانت موجودة فقط بين عاملين شركة زمزم من جهة وبين كل من شركة الحراوي وشركة الجبريني وشركة رويال من جهة اخرى ومن ناحية المؤهل العلمي تبين أن الفروقات كانت بين من يحملون شهادة الثانوية العامة والدبلوم من جهة وبين حملة شهادة البكالوريوس فقط.

7. الاشخاص المبحوثين يتفقون مع البنود المتعلقة بشروط وظروف العمل بنسبة 74.8% حيث ان معظم اراء المبحوثين ايجابية فيما يتعلق بشروط وظروف العمل اي ان المنشآت تلتزم بتطبيق نصوص القانون التي تتعلق بشروط وظروف العمل.

8. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود شروط وظروف العمل في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في الفئة العمرية للشخص المبحوث وكذلك الحال بالنسبة لمتغير الخبرة العملية للشخص المبحوث وكذلك الحال لمتغير العمل الحالي وايضا لمتغير المؤهل العلمي .

9. بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 في اراء المبحوثين فيما يخص بنود شروط وظروف العمل في المنشآت الصناعية يعود الى الاختلاف في اسم المنشأة المختارة وكان هذا الاختلاف واضح بين معظم افراد المنشآت الصناعية .

10. اغلبية المنشآت الصناعية في محافظة الخليل تعمل على توفير جميع وسائل الراحة والسلامة في المنشأة, مثل توفير حمامات بظروف صحية, توفير وسائل السلامة مثل اجهزة الاطفاء والانذار ومخارج للطوارئ بالاضافة الى صندوق اسعافات اولية مزود بالمتطلبات الاساسية للاسعاف الاولي وهذا يعتبر جزء من الالتزام بقانون العمل الفلسطيني الخاص بسلامة وامن المنشأة ومن يعمل بداخلها

11. و أن ما يقارب نصف هذه الشركات فقط تعمل على اخضاع العامل الى فحص طبي اولي عند قبوله للعمل في المنشأة الصناعية بينما النصف الاخر من الشركات التي تم زيارتها لم يشيروا الى وجود اي آلية تجبر العامل على اجراء اي فحص طبي حال قبوله للانضمام الى فريق عمل المنشأة.

وترى الباحثة ان سبب التزام هذه المنشآت الخاضعة للدراسة لنصوص قانون العمل الفلسطيني يعود الى ان هذه الشركات معروفة على المستوى الوطن العربي فهي شركات كبرى حيث ان بعض هذه الشركات لها فروع في بعض الدول كما ان بعض هذه الشركات حاصل على شهادة (ISO) وهذا يجعلها تلتزم بقانون العمل وتهتم بحقوق العاملين لديها حتى تحافظ على مكانتها وعلى الميزة التنافسية لديها .

1.1.5- نتائج المقابلة :

1. قد اشارا الاشخاص الذين تمت مقابلتهم الى أن اتباع الطرق الودية والنقاشات البناءة هو الخيار الاول في حل مثل هذه النزاعات، اشارو في حال تم التوصل الى اتفاق بين طرفي النزاع فانه يتم صياغة هذا الاتفاق وتوثيقه كتابيا. وبعد توثيق أي اتفاق مبرم فان طرفي النزاع وهم العمال واصحاب العمل يلتزمون بما اتفق عليه اشارو الى ان العاملين يتخوفون الى اللجوء الى الطرق القسرية كالأضراب خوفاً من ان يتم فصله واشارو ايضاً أن النزاعات وحلها غالبا ما يكون وديا في المؤسسات الخاصة وان اتباع الطرق القسرية في حل مثل هذه النزاعات مثل الاضرابات والاعلاقات وغير ذلك من طرق اكثر ما يتم اللجوء اليها في المؤسسات الحكومية التي لا يملكها شخص بعينه، الاشخاص التي تمت مقابلتهم اشارو الى ان العامل يتردد الى اللجوء الى القضاء والمحاكم الخاصة، لكون هذه المحاكم تحتاج الى وقت طويل للبت في القضية المقدمة اليها وخلال هذه المدة الطويلة قد تحدث امور تقلب الموازين مثل وفاة صاحب العمل أو اعلان افلاسه بقصد او غير قصد فان العامل يتردد في اللجوء للقضاء.

المبحث الثاني: التوصيات واليات تنفيذها

2.5 - التوصيات

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها سيتم تقديم عدد من التوصيات إلى الأطراف المعنية ، ومن أهم التوصيات التي توصل إليها البحث:

توصيات للمنشآت الصناعية :-

1. توصي الباحثة بضرورة المساواة والإنصاف بين الرجل والمرأة في شروط وظروف العمل من حيث الاجور وساعات العمل والاجازات حيث ان قانون العمل اوصى بحظر التمييز بين الرجل والمرأة اما عن طريق تخفيض ساعات العمل للمرأة او اعطاء المرأة العاملة أجر مماثل لأجر الرجل العامل التي تعمل ساعات مشابهة وكذلك توفير وسائل راحة للعاملات حيث ان النتائج اوضحت ان هناك نسبة عالية تؤكد على ان هناك تمييز بين الرجل والمرأة في شروط وظروف العمل .

2. توصي الباحثة بضرورة إجراء الفحوصات الطبية الابتدائية (قبل التوظيف) للتأكد من ملائمة العامل لنوع العمل، وإجراء الفحوصات الطبية الدورية بعد التوظيف؛ للتأكد من عدم إصابة العاملين بأي أمراض مهنية، أو اتخاذ الإجراءات اللازمة في حال تعرضهم للمرض المهني حيث ان نصف المنشأة التي خضعت للدراسة لا يتم فيها اجراء فحص طبي للعامل .

توصيات للجهات الحكومية (وزارة العمل):

3. توصي الباحثة الجهات الحكومية (وزارة العمل) اتخاذ إجراءات تأديبية في حال مخالفة المنشآت الصناعية لقوانين العمل .

4. زيادة الوعي لدى العمال بأحكام قانون العمل الفلسطيني والتشريعات الثانوية الصادرة بمقتضاه، عن طريق عمل ورشات عمل، ولقاءات توعية، ودورات بهذا الخصوص للعمال، ويفضل في مواقع عملهم لتسهيل الوصول لهذا الهدف .

5. توصي الباحثة وزارة العمل ان يكون هناك رقابة مستمرة ، للتأكد بأن نصوص قانون العمل الفلسطيني التي تتعلق بأبعاد إدارة الموارد البشرية يتم تطبيقها كما وردت في القانون حيث ان هناك بعض النصوص غير مطبقة على ارض الواقع .

6. تشجيع منشآت القطاع الصناعي على الالتزام بالقوانين والأنظمة من خلال حوافز مادية (خصم ضريبي، مكافآت مادية) وحوافز معنوية (شهادات تقدير، كتب شكر)

7. توصي الباحثة المشرع الفلسطيني بضرورة توضيح المادة رقم (41)، وبخاصة مسألة إنهاء العقد لأسباب فنية. فهذه العبارة مطاطة وغير واضحة جداً لدرجة أنها تخلق الكثير من المشاكل بين العمال وأصحاب العمل، وبالتالي فإن توضيحها بشكل اكبر يمكن أن يوفر قضايا كثيرة في المحاكم.

توصيات للمعاهد والجامعات الفلسطينية:

- عقد ورشات عمل وندوات خاصة بموضوع قانون العمل ودور المؤسسات في تطبيقه ، حتى يكون هناك اطلاع على واقع قانون العمل في سوق العمل الفلسطيني ، ومعرفة حقوق وواجبات العاملين .
- وضع منهاج قانون العمل لدى كافة الكليات والجامعات والمعاهد لاهمية نشر ثقافة قانون العمل.

مقترحات لدراسات مستقبلية: -

- إجراء دراسة حول تأثير تطبيق قانون العمل على التنافسية بالقطاع الخاص .
- إجراء دراسة حول معيقات تطبيق قانون العمل في المنشآت الصناعية .

المصادر و المراجع

1. أبو شيخة، نادر أحمد(2000)، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار صفاء الأردن.
2. احمد نصره (2012): قانون العمل الفلسطيني ، ط2، جامعة بيرزيت ،فلسطين.
3. ابو شنب ،عبد الكريم (2005): شرح قانون العمل ، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
4. برنوطي، سعاد نائف " الإدارة : أساسيات إدارة الأعمال " ط 4 عمان (الأردن) ، دار وائل للنشر و التوزيع 2008.
5. بلال، م. (2004) : إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، جامعة الإسكندرية، مصر.
6. باري كشواي (2006)،إدارة الموارد البشرية ، ط2 دار الفاروق للنشر والتوزيع.
7. بربرا، ك. (2000) : إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان.
8. جاد الله ، سيد محمد(2005) ، " إدارة الموارد البشرية " القاهرة، مطبعة الشمري
9. حسن، راوية(2001)،"إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدارة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
10. ديسلر، جاري(2003)، إدارة الموارد البشرية؛ ترجمة محمد عبد المتعال، وعبد المحسن جودة. الرياض دار المريخ للنشر.
11. دسوقي ، رافت (2004)، شرح قانون العمل الجديد ،ط2 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .

12. داوودي ، غالب علي (2001)، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، عمان .
13. درة ، عبد الباري ابراهيم ، زهير نعيم (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين : منحي نظمي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان .
14. ربابعة، علي محمود(2003)، "إدارة الموارد البشرية- تخصص نظم المعلومات الإدارية"، عمان، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر و التوزيع.
15. رمضان، سيد محمود(2006)، الوسيط في شرح قانون العمل ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان
16. زويلف، م. (2003) : إدارة الأفراد، صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
17. زويلف، الهدى حسن(2002)، "إدارة الأفراد"، الطبعة الأولى، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
18. سالم، وآخرون(2002)، "إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي"، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع.
19. سلطان، محمد (2003)، "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية، الطبعة الأولى، الدار الجامعية الجديدة للنشر .
20. شحادة، نظمي، وآخرون،(2000)، "إدارة الموارد البشرية" (إدارة الأفراد)، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
21. صيرفي، م. (2005) : السلوك التنظيمي، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية
22. صيرفي ،محمد(2003)، إدارة الافراد والعلاقات الإنسانية ، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان:الاردن.

23. صبرى توفيق (2004) ، العلاقات الصناعية وإدارة الأفراد ، الطبعة الثانية .
24. صالح، م. (2004) : إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع،الأردن
25. طائي ، يوسف حجيم ،الفضل،مؤيد عبد الحسين (2006)،إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي متكامل ،الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن.
26. عباس، سهيلة (2003)،"إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، عمان ودار وائل للنشر والتوزيع.
27. عبد الباقي، صلاح الدين محمد(2001)،"الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات "الإسكندرية، الدار الجامعية.
28. عبد الباقي، ص. (2002) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية
29. عبد الباقي، صلاح(2000)، " إدارة الموارد البشرية "، القاهرة، الدار الجامعية.
30. عقيلي، عمر وصفي(1996)، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
31. عقابله، محمود زياب(2003)، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 2عمان
32. عجمي، أحمد (2010)الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،عمان
33. عنزي، سعيد وصالح، أحمد (2009) : إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

34. قريشي، محمد (2010): علم اقتصاديات التنمية، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن
35. كرم ، عبد الواحد(1998)،قانون العمل ، ط1، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان
36. مدهون، م. (2005): إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان.
37. ماهر، أ. (2003): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
38. ماهر، أ. (2004): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
39. مصطفى(2000)، إدارة الموارد البشرية، حقوق الطبع محفوظة الكاتب، القاهرة.
40. مصطفى ، احمد ياسين (2005)، إدارة الموارد البشرية ،حقوق النشر محفوزه للكاتب ، القاهرة.
41. نصر الله،حنا(2003)، "إدارة الموارد البشرية" عمان، دار وائل للنشر .
42. نصر الله، ح. (2002): إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
43. هيتي، خالد عبد الرحيم (2003)، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان
44. هيتي ، خالد عبد الرحيم (2005) ، "إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ، عمان
45. هيثم حامد المصاروة (2011)، كتاب المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار صفاء لنشر والتوزيع،عمان
46. ويلز ،مايك،(2005)، إدارة عملية التدريب :وضع المبادئ وضع التنفيذ،مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر "معهد الادارة العليا "، الرياض ، المملكة العربية السعودية .

47. ياسين، سعد (2007) : إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات , دار المناهج للنشر، عمان،

الأردن

الرسائل الجامعية :-

1. ابو سليمة ،باسمة علي ،"مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية " (رسالة ماجستير ،
الجامعة الاسلامية ،غزة،2007)
2. آل بشر ، صالح بن فايع" تقييم برامج التدريب في شركة سابك وأثرها على أداء العاملين " (رسالة
ماجستير ،جامعة آل البيت ،2003)
3. بن سلامة، زهيه، " أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية"، (رسالة ماجستير،
جامعة منتوري،الجزائر، 2007).
4. جعدي ودالي، سارة وسهيلة، "نظام العمل بالعقود المحددة المدة في المؤسسة العمومية : دراسة
ميدانية ببلدية الأخرزية ". (رسالة ماجستير ،جامعة أكلي محند أولحاج، الجزائر،2012)
5. حسونة ،احمد،"تحسين أداء السلامة في مشاريع الإنشاءات في قطاع غزة" (رسالة ماجستير،الجامعة
الاسلامية، غزه، 2005)
6. الحسون ، بدر فهم ،" هيكل ومحددات الأجور في الصناعات الفلسطينية وأثرهما على القدرة
التنافسية"، (رسالة ماجستير في ادارة السياسات الاقتصادية ، جامعة النجاح ، نابلس،2004)
7. حسيبة، بف عمار (2009) : " تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة:
تكوين المكونين في ولاية قسنطينة"، رسالة ماجستير، جامعة فتوري، قسنطينة، الجزائر

8. خلف، محمد طاهر، "الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الروح المعنوية والإنتاجية"، (رسالة ماجستير، جامعة حلب، سوريا، 1992)
9. رمضان براهيمى "نزاعات العمل في الجزائر"، (رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002)
10. الرشيد، منال سالم، "الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير في القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2010).
11. الزايد، هايل عبد الوهاب، "أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين دراسة ميدانية على شركات الصناعات النسيجية" (رسالة ماجستير، جامعة دمشق، دمشق، 2009).
12. سعود، بسام قطين "دراسة تحليلية لواقع السلامة المهنية لدى الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة"، (ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، 1989)
13. الشايب، أمال "أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية": دراسة حالة مؤسسة سونلغاز (رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2012)
14. العويوي، خلود ديب، "واقع الامن الصناعي ومدى تأثيره على أداء العاملين في منشآت القطاع الخاص الصناعية بمنطقة جنوب الضفة الغربية" (رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، 2008).
15. فياض، رجاء خالد، "النزاعات التنظيمية بين العاملين كما يراها المديرون في الوزارات في الأردن": دراسة ميدانية (رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، 1991)
16. مغني، اميمة صقر، "واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة" (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006).

17. المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، "حماية العاملين في الصناعات الغذائية من الأخطار

المهنية"، دمشق، 1997

المجلات والدوريات :

1. الحنيطي ، محمد فالح " الصراع التنظيمي من حيث أسبابه و طرق إدارته في المؤسسات العامة و الخاصة في الأردن: دراسة ميدانية" ،المجلد 20 ،عدد 1،1993، ص 31-69.
2. الخولي، سيد فتحي احمد، " تباين الأجور والرواتب في شركات القطاع الخاص السعودي"، المجلد 19، العدد 2، 2003، ص1-34.
3. الضلاعين والعزاوي ،علي ونجم " العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الاردن : دارسه ميدانية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،العدد24، 2009،ص89 .
4. المزيني، فيصل و الهندي، نايف و الجديبة، أحمد، "دراسة في الأمن الصناعي (السلامة والصحة المهنية)"، إدارة الدراسات والتخطيط، وزارة الصناعة، 1998.
5. ناصر، سومر اديب ، " أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية " دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري"، مجلد 25، العدد 6، 2003، ص87

المؤتمرات وورشات العمل :-

1. خلدون نجم، "تطبيق المفهوم العلمي في السلامة المهنية في فلسطين، المؤتمر الوطني الأول للصحة والسلامة المهنية"، فلسطين، الخليل، 2005.

2. إتحاد النقابات "الحقوق والواجبات في قانون العمل الفلسطيني" منعقد في 2010/7/6 ، نابلس.
3. وزارة العمل واللجنة الوطنية لشؤون المرأة ، " قانون العمل والتمييز في الأجور بين الجنسين"، منعقد 2013/10/30، عمان.

المقابلات الشخصية :-

1. فاروق سعدي عمر الهيموني ، رئيس نقابة البناء والإنشاء ، رئيس دائرة الصحة والسلامة المهنية ، الخليل، 2013/5/28 .
2. مازن القواسمة ، رئيس نقابة العاملين في الزراعة والصناعات الغذائية في محافظة الخليل، 2013/5/29.
3. نداء بدر ، دائرة شؤون المرأة ، نقابة العاملين الخليل، 2013/5/28 .
4. ليلى النتشة ، منسق دائرة شؤون المرأة ، نقابة العاملين الخليل، 2013/5/28.
5. مروان خليل مريش ، المدير التنفيذي لشركة الشروق للمجوهرات ، الخليل 2013/5/31.
6. يحيى حسونة ، مدير قسم الصيانة في شركة الرحا (زمزم) للصناعة ، الخليل، 2013/6/4
7. صفاء مجاهد، موظفه في قسم المحاسبة في شركة الحرياوي للمفروشات، الخليل، 2013/6/7
8. اياد قنبيبي، موظف في قسم شؤون الموظفين في شركة الحرياوي للمفروشات، الخليل، 2013/6/7

المراجع الاجنبية :-

1. Akaner, Muset, (2003), "Application of ISO 9000 and OHSAS 18000 to A mining Company: A case Study", A thesis Submitted to Partial

Fullfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science,
Middle East Technical University:

2. Cabral, L., (2000), "Introduction to industrial organization", Cambridge, Mass; London: MIT Press: 87.
3. DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2001), "Human Resource Management", 2nd ed, Houghton Mifflin Company
4. Dissler, Gary, (2003),"Human Resource Management", 9th edition, New Jersey: Prentice- Hall
5. Greiner, Ben, (2003), " The Online Recruitment System ORSEE: A Guide for the Organization of Experiments in Economics", Working Paper, August: 7-20
6. Reese, Charles, D., (2008), "Occupational Health and Safety Management: A Practical Approach", 2nd Edition, CRC Press, Taylor and Francie Group.
7. Seaver, Matt & O'Mahony, Laim, (1999), "Isa 2000 the System for Occupational Health & Safety Management: Mandatory Elements", Gower Pub Co. U.S.A.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
109	قائمة بأسماء الشركات وعدد العاملين فيها وحجم العينة	جدول (3.1)
113	توزيع افراد العينة حسب الجنس	جدول (3.2)
113	توزيع أفراد العينة حسب العمر	جدول (3.3)
114	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي	جدول (3.4)
114	توزيع افراد العينة حسب العمل الحالي	جدول (3.5)
115	توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة	جدول (3.6)
116	بيانات معامل ثبات الاختبار لفقرات الاستبانة.	جدول (3.7)
120	النسب المئوية للبنود المتعلقة بتشغيل وتدريب الايدي العاملة وفقاً لإجابات أفراد العينة	جدول (4.1)
122	نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة لبنود التشغيل والتدريب حسب المتغيرات الديموغرافية المختلفة	جدول (4.2)
123	نتائج (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة فيما يتعلق بالتدريب اختبار توكي	جدول (4.3)
126	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المؤهل العلمي فيما يتعلق بالتدريب	جدول (4.4)
127	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب الوظيفة فيما يتعلق بالتدريب	جدول (4.5)
128	النسب المئوية للبنود المتعلقة بعلاقات العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة.	جدول (4.6)
131	نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة لبنود علاقات العمل حسب المتغيرات الديموغرافية المختلفة.	جدول (4.7)
132	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة فيما يتعلق	جدول (4.8)

	بعلاقات العمل	
135	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المؤهل العلمي فيما يتعلق بعلاقات العمل	جدول (4.9)
136	النسب المئوية للبنود المتعلقة بشروط وظروف العمل وفقاً لإجابات أفراد العينة	جدول (4.10)
138	نتائج تحليل التباين الاحادي بالنسبة للبنود الخاصة بشروط وظروف العمل حسب المتغيرات الديموغرافية المختلف	جدول (4.11)
139	نتائج اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية حسب المنشأة فيما يتعلق بشروط وظروف العمل	جدول (4.12)
143	النسب المئوية والتكرارات للبنود المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية	جدول (4.13)

الملاحق

الملحق الاول : اسماء المحكمين

الملحق الثاني : الاستبانة

الملحق الثالث : تابع للاستبانة

الملحق الرابع : اسئلة المقابلة

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء المحكمين

1.	الدكتور محمد حافظ الجعبري	استاذ مشارك/عميد كلية التمويل والإدارة / جامعة الخليل
2.	الدكتور صلاح الزرو	وكيل مساعد وزير العمل / السلطة الوطنية الفلسطينية
3.	الأستاذ منذر عنقم	رئيس قسم إدارة الأعمال / كلية التمويل والإدارة / جامعة الخليل
4.	الدكتور بدر الجودي	إستاذ مشارك /قسم الرياضيات/ كلية العلوم والتكنولوجيا

ملحق رقم (2)



استبيان بعنوان

"تحليل ابعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل
الفلسطيني" دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة
الخليل"

بإشراف الدكتور راتب الجعبري

الاخ الكريم /الاخت الكريمة ... تهدف الاستبانة الى تحليل ابعاد إدارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني"دراسة ميدانية في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل، وذلك استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير لذلك نتمنى منكم التعاون معنا في الأجابة على الأسئلة بما يعبر عن وجهة نظركم علماً لأنها لغرض البحث العلمي فقط .

مع الشكر

الباحثة

اسراء البكري

الباب الأول :-

بيانات مفردات عينة الدراسة

يرجى وضع إشارة (x) أمام الإجابة التي تناسبك

1. الجنس: ذكر انثى
2. العمر: 30 سنة فأقل 31-40 41 فأكثر
3. المؤهل العلمي: ثانوية عامة فأقل دبلوم بكالوريس دراسات عليا
4. العمل الحالي: اداري مهندس مشرف عامل
- غير ذلك حدد/ي
5. سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات 5-10 سنوات 11-15 سنة 16 سنة فما فوق

Ø الباب الثاني : يهدف هذا الباب الى جمع معلومات تتعلق بالتشغيل والتدريب والتوجيه في المنشأة الصناعية :-

الرقم	الفقرة	نعم	لا
1.	قمت بتسجيل اسمك في مكتب العمل الواقع في دائرة اقامتك للحصول على عمل .		
2.	يتم التمييز بين العاملين من ناحية الجنس (ذكر كان ام انثى) في شروط وظروف العمل .		
3.	يتم التمييز بين العاملين من حيث العضوية في الاطر النقابية (اي انخراط ومثوكة العامل في احدى النقابات العمالية) من حيث شروط وظروف العمل .		
4.	تكفل انظمة التدريب والتوجيه مبدأ تكافؤ الفرص مع مراعاة حرية الاختيار .		
5.	من شروط قبول العامل في البرنامج التدريبي ان يكون لائقاً صحياً لذلك يتم إجراء فحص طبي للعامل عند دخول المنشأة .		
6.	يشترط لقبول العامل المتدرب ان يكون تحصيله العلمي او المهني او خبرته منسجمة مع شروط برنامج التدريب .		
الالتزامات التي تقع على صاحب العمل في حال تنفيذ البرنامج التدريبي بشكل كامل او جزئي داخل المنشأة اي في موقع العمل			
7.	يوفر صاحب العمل التسهيلات والإمكانيات التدريبية اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي في موقع العمل وفقاً للمعايير والشروط .		
8.	يمنح صاحب العمل العمال المتدربين الاجازات المحددة لهم وفقاً لأجندة الدوام التي تصدرها الوزارة .		
9.	يشارك صاحب العمل في تقييم اداء العمال المتدربين لدية.		

		10. يتم رصد وتوثيق دوام وحضور وغياب العمال المتدربين في مواعيدهم.
		11. يشارك صاحب العمل في حل مشاكل العمال المتدربين.

Ø الباب الثالث: يهدف هذا الباب الى جمع معلومات تتعلق بعلاقات العمل او العلاقات مع الموظفين (النزعات العمالية وطرق تسويتها، المفاوضات الجماعية، وتكوين العقد، وعقد العمل الفردي) في المنشأة الصناعية

لا	نعم	الفقرة	الرقم
		يتم تنظيم عقد العمل باللغة العربية متضمناً شروط العمل الاساسية الخاصة بالاجر ونوع العمل ومكان العمل ومدته .	1.
		يتم توقيع عقد العمل من قبل صاحب العمل والعمال وتعطى نسخة من العقد للعمال .	2.
		يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة .	3.
		يبدأ عقد العمل بفترة تجريبية مدتها ثلاثة أشهر بحيث لا يتم تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل .	4.
		يُ لزم صاحب العمل العامل بالعمل في مكان غير المكان المتفق عليه في العقد .	5.
		لزم صاحب العمل العامل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل .	6.
		يتم انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في حال انخراط العامل في أنشطة نقابية خارج اوقات العمل .	7.
		يتم انتهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في حال اقدام العامل على رفع قضية او مشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة .	8.
		يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية .	9.

10.	يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بسبب خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة .
11.	يقوم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من وثائق (أوراق أو شهادات أو أدوات) .
12.	لزم العامل بإعادة ما بحوزته من عهدة إلى صاحب العمل في حالة انتهاء عقد العمل .
13.	حج العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته .
14.	يحصل العامل عند انتهاء خدمته على مكافأة نهاية الخدمة.

Ø الباب الرابع: يهدف هذا الباب الى جمع معلومات تتعلق بشروط وظروف العمل التي تتمثل في (ساعات العمل والراحة الاسبوعية ،الاجازات ، الاجور) في المنشأة الصناعية

الرقم	الفقرة	نعم	لا
1.	يتم تخفيض ساعات العمل اليومي بما لا يقل عن ساعة واحدة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة والأعمال الليلية .		
2.	تتخلل ساعات العمل اليومي فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متصلة .		
3.	يدفع للعامل اجر ساعة ونصف عن كل ساعة عمل اضافية .		
4.	يتمتع العامل براحة اسبوعية مدفوعة الاجر لا تقل عن 24 ساعة متتالية		
5.	يعطى للعامل اجازة سنوية مدفوعة الاجر مدتها اسبوعيين عن كل سنة في العمل .		
6.	يعطى للعامل اجازة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة ايام في حالة وفاة احد اقاربه حتى الدرجة الثانية غير محتسبة من اجازته السنوية .		

		يعطى للعامل اجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها 14 يوم .	7.
		تكون إجازة الأعياد الدينية والرسمية مدفوعة الأجر ، حيث يتقاضى العامل أجرها كأنها أيام عمل فعلي.	8.
		يتم تأخير دفع الأجر للعامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ استحقاق الاجر.	9.

شكراً لحسن تعاونكم

ملحق للإستبيان رقم (3)

تم جمع المعلومات التي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية في المنشأة الصناعية عن طريق عمل زيارات ميدانية للشركات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة وجمع بعض المعلومات عن طريق الملاحظة الشخصية او عن طريق اخذ المعلومات من بعض الموظفين المتواجدين وقت الزيارة

شركة	شركة	شركة	شركة	شركة الرحا	شركة	شركة	شركة	شركة	شركة	الفقرة
الشروق	الحريايوي	المجد	رويال		المصنوعات الورقية	الجبريني	الجندي	القصراوي	صلاح	
										وفر داخل المنشأة مكان أو صالة لتناول طعام تتوفر فيها الشروط الصحية
										وفر داخل المنشأة مكان لاستبدال الملابس وفر فيها الشروط الصحية.
										وفر داخل المنشأة حمامات تتوفر فيها شروط الصحية.
										توفر حمامات مخصصة للذكور وأخرى إناث في المنشأة
										وفر عامل السلامة في الآلات و العدد لأدوات المستخدمة في العمل.
										روف العمل مثل التهوية والاضاءة ودرجة حرارة داخل المنشأة مناسبة للعمل
										وفر داخل المنشأة وسائل وأدوات السلامة مثل هزة الأطفاء اجهزة الإنذار مخرج طوارئ
										جد داخل المنشأة صندوقاً أو أكثر للإسعافات طبية مزودة بمتطلبات الإسعاف الطبي بحيث ون صالحة
										ضع صندوق الإسعاف في مكان قريب يسهل وصول إليه بعيدا عن اخطار العمل لأستعمال

										فظ صندوق الإسعاف في مكان ذي درجة إارة مناسبة +
										بسم على صندوق الإسعاف هلال باللون أحمر أو تكتب عليّة عبارة إسعاف أولي كون الكتابة باللون الاحمر على ارضية ضاء .
										ولي شخص مسؤول الإشراف على صندوق سعاف ويكون هذا الشخص ملماً بكيفية تعمال المواد والأدوية .
										واجد المشرف على صندوق الإسعاف خلال قات الدوام او العمل .
										ند تشغيل اي عامل يتم إجراء فحص طبي ندائي له ويتم تكرار هذا الفحص
										ند اجراء الفحص الطبي للعامل يؤخذ بعين اعتبار طبيعة عمل المنشأة ومهنة العامل بنسبة وسنة ومستوى الخطورة التي يمكن ان مرض لها
										م اجراء الفحص الطبي للعامل من قبل اللجنة طبية او من قبل جهة طبية خاصة
										حمل صاحب العمل التكاليف المترتبة على راء هذا الفحوصات .

ملحق رقم (4)



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

مقابلة تتعلق بموضوع

" تحليل ابعاد ادارة الموارد البشرية المتضمنة في قانون العمل الفلسطيني دراسة

ميدانية في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة الخليل "

الأخوة والأخوات الكرام :

تهدف هذه المقابلة للحصول على معلومات لغرض البحث العلمي فقط وذلك استكمالا
للحصول على درجة الماجستير في جامعة الخليل , علما بأن المعلومات ستعامل بسرية تامة
وشكرا لحسن تعاونكم.

أولاً : يتم اللجوء الى الطرق الودية عن طريق اجراء مفاوضات جماعية في حال حدوث نزاع جماعي حول مبدأ (تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية).

ثانياً : يتم ابرام عقد أو اتفاق بين طرفي النزاع بواسطة المفاوضة الجماعية (وهو ما يطلق عليه اتفاق العمل الجماعي).

ثالثاً : يلتزم كل من العمال واصحاب العمل بأحكام اتفاق العمل الجماعي .

رابعاً : يلجأ كل من طرفي النزاع الى الطرق القسرية عن طريق الاضرار والأغلاق لحل هذا النزاع.

خامساً : في حالة اذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة يلجأ كل من طرفي النزاع الى الطرق القضائية واللجوء الى المحكمة المختصة

نعم بحمد الله