

[المجلد: الخامس / العدد: الأول / (أفريل 2021) / الصفحات: 095-116]

واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية وأثرها
على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المحافظات
الشمالية في الضفة الغربية فلسطين

سهير إبراهيم عبد الكريم شوملي*⁽¹⁾.

✉ s.shumali@ptuk.edu.ps [أستاذ مساعد، جامعة فلسطين التقنية حضوري [فلسطين]

تاريخ الإرسال: 2021/03/28 | تاريخ القبول: 2021/04/27 | تاريخ النشر: 2021/04/30

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية وأثرها إداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المحافظات الشمالية في فلسطين، وقام الباحث بدراسة قانون العمل الفلسطيني، والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق العاملين، ومدى تأثير قانون العمل على العاملين والمنشآت الصناعية، وذلك من خلال المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع 379 استبيان على العاملين، وأظهرت النتائج أن مستوى الالتزام بقوانين العمل في المنشآت الصناعية في المحافظات الشمالية متدني، وأن معظم العاملين لا يعرفون حقوقهم القانونية بشكل كامل، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في بعض أجزاء القانون وجعله أكثر يسراً على أصحاب العمل ونشر التوعية بين العمال فيما يتعلق في الحقوق التي يكفلها لهم قانون العمل الفلسطيني، وكذلك نشر التوعية بين أصحاب العمل بهذه الحقوق والمزايا المترتبة عليها.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل الفلسطيني، أداء العاملين، الرضا الوظيفي.

تصنيف «جال»: K31, L25, J28.



s.shumali@ptuk.edu.ps

* البريد الإلكتروني للمُرسل:



[Vol. 05\N°: 01\ (April 2021)\Pages: 095- 116]

**Application Of Labor Laws In Industrial Plants
And Their Impact The Performance Of
Employees And Job Satisfaction In Northern -
West Bank- Palestine**

Suhair Ibrahim Shumali*⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Palestine Technical University- Kadoori, [✉ s.shumali@ptuk.edu.ps](mailto:s.shumali@ptuk.edu.ps)
[Palestine]

Received: 28/03/2021

Accepted: 27/04/2021

Published: 30/04/2021

Abstract: The study aimed to identify the reality of the application of labor in industrial plants laws and their impact the performance of employees and job satisfaction in northern west bank, the researcher studied the Palestinian labor law, international conventions on the rights of workers, and the impact of work on workers and industrial facilities law, through descriptive and analytical approach, and distribution of a questionnaire to 379 workers The results showed that commitment to labor laws in industrial plants in northern west bank had a low level, and most of the workers do not know their legal rights fully, based on these results the researcher recommended to reconsider some parts of the law and make it more affordable to employers and spread awareness among the workers with respect to their rights under the Palestinian labor law as well as raise awareness among employers of these rights and benefits resulting from them.

Keywords: Palestinian Labor Law, Performance, Job Satisfaction.

«JEL» Classification: K31, L25, J28.

* Corresponding author:

s.shumali@ptuk.edu.ps



مقدمة:

ظَلَّت علاقات العمل لحقبة طويلة من الزمن خاضعة لمبدأ الحرية التعاقدية في ظل عدم تكافؤ واقعي بين العامل وصاحب العمل، وقد أدت هذه الحرية الى نتائج كارثية فيما يتعلق بعلاقات العمل وأداء العاملين، لأن ذلك كان يفتح الباب أمام أصحاب العمل لاستغلال العمال واضطهادهم، وإنزال عقوبات قاسية بحقهم (Bernhardt et al., 2009). ذلك مجرد إتيانهم أخطاء بسيطة دون ان يوفر لهم القانون أية حماية استناداً إلى المبادئ التعاقدية التي يقوم عليها النظام القانوني.

فقد كانت الحرية التعاقدية في علاقات العمل الفردية بمثابة تفويض قانوني لصاحب العمل من أجل تكريس سلطته المطلقة داخل مؤسسات الاعمال في مواجهة العمال، حيث يسند سلطة تنظيم وإدارة وتسيير المؤسسة والعمل داخلها الى اصحاب العمل، وذلك لتعزيز هذه السلطات المكفولة لصاحب العمل وضمان فاعليتها. علاوةً على ذلك، فقد منحه القانون سلطة من نوع آخر تتمثل في حق صاحب العمل بمعاينة العامل الذي يخل باستمرار العمل داخل المؤسسة ونظامها وتسمى هذه السلطة بالسلطة التأديبية (Harris & Krueger, 2015).

وبموجب هذه السلطة فانه يمكن لأرباب العمل معاينة العامل الذي يخل بنظام العمل داخل المؤسسة وشروطها، بارتكابه لفعل يعتبره صاحب العمل خطأ سواء كان منصوص عليه النظام الداخلي للمؤسسة ام لا (Bok, 1971).

يعرف قانون العمل على انه: القواعد التي يستند اليها للحكم على العلاقات التي تنشأ عند قيام شخص ما بالعمل لدى شخص من اشخاص القانون الخاص. (نايل، 2006، ص2)

بناءً على ما تقدم ستقوم الباحثة بدراسة واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية وأثرها على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي، خاصةً في ظل التطور التكنولوجي التقني والحضاري في كافة المجالات.

ذلك أن طبقة العمال تمثل حجر الأساس للارتقاء بالدور الاقتصادي الذي تلعبه المنشآت الصناعية في تنمية ودعم الاقتصاد الوطني، كما ويساهم العاملون في ضمان استمرارية هذه المنشآت على الصعيدين الداخلي والخارجي، ولما كان للعمال هذا الدور الكبير والمؤثر في العملية الإنتاجية والاقتصاد ككل (Freeman & Valletta, 1988)، كان لا بد من احترام الضوابط القانونية التي تعمل على تحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل والحقوق الاجتماعية للعاملين، وذلك لتحقيق العدالة والاستقرار الاجتماعي بما يحقق أهداف المنظمة الاقتصادية والأهداف الاجتماعية بالنهوض في طبقة العمال على اعتبارهم العامل الأساسي الذي تقوم عليه الصناعة واقتصاديات الدول الحديثة (Godard, 2003).

مشكلة الدراسة: تشهد التجربة العملية للكثير من العمال على تجاوزات ارباب العمل في كثير من الاحيان الحدود المنصوص عليها قانونيا، في تحميل العامل ساعات عمل فوق طاقته، اضافة لعدم الانصاف في توزيع الاجور، ومعاقبة العمال والتعسف في استعمال سلطته، وصولا الى فصل العامل تعسفياً دون وجه حق، الأمر الذي لطالما عاد بالسلب على أداء العاملين بسبب عدم الرضا الوظيفي الذي أدت له كل هذه السياسات، والتعسف في القانون هو استخدام سلطة رب العمل بشكل مغاير لما قام العقد من اجله وبشكل يتناقض مع الأهداف الاجتماعية التي قام العقد من اجلها.

أهداف الدراسة: إن الهدف الاساسي لهذا البحث هو دراسة واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية العاملة في محافظة طولكرم وأثرها على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي، لضبط النظام المشروع بين صاحب العمل والعمال، وضمان سير العمل بالصورة المثلى، والعمل على رفع معدلات الانتاج وتحسين اوضاع العامل الفلسطيني والمنشآت على حدٍ سواء، من خلال النهوض بعنصريّ العمال والصناعة، اضافةً لأهداف فرعية تتمثل بالتعرف على قوانين العمل في عهد الدولة الحديثة والفائدة المترتبة على ضبط النظام بين صاحب العمل والعمال، والتطرق الى اهم القوانين التي تعمل على ضبط العلاقة بين العمال وارباب العمل، واهم الحقوق التي يكفلها القانون لسير العملية بالشكل الامثل.

أهمية الدراسة: تتجلى اهمية البحث في ظل الازمة الاقتصادية التي يعيشها سوق العمل الفلسطيني مما ادى لكثرة الطلب من العمال وقلة العرض من المنشآت، إضافةً لتردي أداء العامل، والمخاوف المترتبة على ذلك من قبل الشريحة الكبيرة في المجتمع، والتي تتكون من العمال، ومدى تأثير سياسات صاحب العمل في ظل غياب تطبيق القوانين المنصوص عليها، والخاصة بحقوق العاملين بالنظر الى اثر هذه السياسات وخاصة المرتبطة منها في الفصل من العمل، ومدى تأثيرها على حياة العاملين وعائلاتهم. من هنا كان لا بد من الوقوف على حماية العاملين من هذه السياسات واخضاعها لقوانين العمل لتسييرها بالشكل السليم، وخلق التوازن بين طرفي العقد للمحافظة على سير العملية الانتاجية، حيث أن العملية الانتاجية في المنظمات الصناعية تمثل أساس وجوهو العملية الاقتصادية كما انها جزء من الاقتصاد الوطني الذي يتظافر مع المكونات الاخرى للنهوض بالدولة اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً، اما الاهمية بالنسبة للباحث فتكمن في أن مجال التخصص الذي يدرسه قائم على المنشأة الصناعية وادارة العاملين الامر الذي يحتم عليه الامام بحقوقهم وواجباتهم لضمان اداء الاعمال والاجراءات بالطريقة القانونية والملائمة لجميع الاطراف اضافةً لتعلم مهارة التعامل مع العاملين وادارتهم بالشكل الذي يخدم المصلحة العامة للمنشأة الصناعية.

المحور الأول: الإطار النظري

تعود أسباب الأهمية التي يتمتع بها قانون العمل إلى التطور السريع في قواعده إضافة لمكانته بين فروع القانون الأخرى، فقانون العمل الحديث هو جملة القواعد التي من شأنها تنظيم العمل والعلاقات بين العمال وأصحاب العمل ولا يقتصر على عقد العمل، بل يتعداه إلى القانون والتنظيم والاتفاقات الجماعية وظلَّ العمل لوقت طويل يعرف بأنه الجهود اليدوي، أما الآن فبات يعرف بأنه الجهود الفكري واليدوي أيضاً. إن مفهوم العمل كان ولا يزال يمثل عاملاً من عوامل تحرير الإنسان وتمكينه من العيش بكرامة وتمجيد العمل عرفته الحضارات القديمة والحديثة وكل الأنظمة التي تلتها على اختلاف أفكارها وايدلوجيتها وتنظيمها. (سليمان، 1998، ص 17).

في فلسطين ما قبل النكبة فقد خضع العمال الفلسطينيين إلى قوانين الانتداب البريطاني الجائرة في اغلب الأحيان، وقد كان ازدياد عدد العمال الفلسطينيين حينها ناجم عن التوسع البريطاني في ادخال الآلات والصناعات إلى فلسطين. وفي مرحلة ما بعد النكبة وحتى عام 1967 استغلت اسرائيل ازمة العمالة الفلسطينية واحضعت البعض منهم لعنصرية القوانين الاسرائيلية، التي ميزت العمال اليهود عن غيرهم من حيث الحقوق والاجور والاجازات والتأمينات، ورغم كل ذلك لم يجد العامل الفلسطيني بديلاً عن العمل في اسرائيل رغم السياسات التي كانت تستنزف جزءاً كبيراً من أجره. (نصره، 2012، ص 13).

قانون العمل والعمال في ظل الكم الهائل من الاعمال، والتي كانت بدايتها مع الثورة الصناعية، حيث اعتمدت بدورها على الآلات كمورد للإنتاج والصناعة، وتحول اقتصاد الدول إلى القطاع الصناعي بدرجة أكبر من الزراعي الذي كان متعارفاً عليه سابقاً، ظهرت المشاكل المتعلقة بالعمال وحقوقهم فقد حلت الآلات مكان العمال وادت إلى تسريح وفصل الكثير منهم، الامر الذي ادى لتفشي البطالة وضياع حقوق العاملين وتردي مستوى المعيشة والقدرة الشرائية لهذه الشريحة الكبيرة من المجتمع، الامر الذي عاد بالسلب على اقتصاد الدول، كما اضاع الفرصة على الدول والمنشآت الصناعية في المجالات الأخرى للاستفادة من الموارد البشرية المتوفرة لديها، مما ادى للعصيان والمظاهرات والاضراب وظهور النقابات والجهات التي تعنى بالدفاع عن العاملين، وذلك لخلق نظام يضمن توازن نسبي بين حقوق العمال واصحاب العمل وواجباتهم وهذا ما يعرف في وقتنا الحاضر بقانون العمل الذي يمثل القواعد التي يستند اليها للحكم على العلاقات التي تنشأ عند قيام شخص ما بالعمل لدى شخص من اشخاص القانون الخاص. (نايل، 2006، ص 7).

مصادر قانون العمل ودوره وأهم الحقوق التي يكفلها القانون للعمال في المنشآت الصناعية

يعتمد قانون العمل على العديد من المصادر التي تشكل أساس العملية التنظيمية في علاقات العمل وسيتم التعرف عليها من خلال المطلب الاول من هذا المبحث، إضافةً للتعرف على اهم الحقوق التي يكفلها قانون العمل للعمال في المنشآت الصناعية، وذلك من خلال المطلب الثاني، ودور القانون في تنظيم علاقات العمل بين العمال واصحاب العمل، حيث تعتمد قوانين العمل على عدة مصادر وهي:

1. المصادر التشريعية: وهي المصدر الاول لقانون العمل وتقسم المصادر التشريعية في فلسطين الى: التشريع الاساسي (الدستور) ويأتي في المقام الاول، والتشريع العادي ويأتي بالدرجة الثانية، اما التشريع الثانوي فيأتي في المرتبة الثالثة. (نصره. 2012، ص18)

2. المصادر المهنية: وهي القرارات النقايبية ولوائح تنظيم العمل وعقود العمل والجزاءات وعقود العمل الجماعية والقواعد المعرفية المتبعة في اوساط العمل وهي تلك القواعد التي لا تصدر عن سلطة تشريعية او لائحة دولية. (عبد الرحمن، 1987، ص28).

وهناك نوعان من القواعد القانونية العادية والخاصة في قانون العمل في فلسطين وهما:

1- القواعد التي تشتمل عليها مجلة الاحكام العدلية ومرشد الحيران:

وتمثل هذه القواعد اطاراً عاماً حيث ينظم بدوره علاقات العمل في فلسطين فهي من القانون المدني، ويتم الرجوع اليها في حال عدم وجود النص الوافي في قانون العمل لتنظيم مسألة معينة ويرجع لها ايضاً في الاحكام الخاصة بعقود العمل كالانعقاد، والتنفيذ ومدى صحته وبطلانه ومعظم القواعد المرتبطة بعقد العمل، ويتم الرجوع اليها ايضاً في الاحكام المنظمة لعقد الاجارة حيث لم يرد ذلك في قانون العمل بشكل نص خاص. (نصره، 2012، ص20).

2- القواعد الواردة في القوانين الخاصة بالعمل:

وهي التشريعات التي تتعلق بتنظيم علاقات العمل في فلسطين هو قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 حيث يشتمل على معظم الاحكام الخاصة بالعمل، كما ان القانون المدني المعدل لسنة 2005 يتضمن بعض الاحكام المتعلقة بالعمل. (قانون العمل الفلسطيني رقم 7، 2000 والقانون المدني، 2005).

ومن هنا كان لا بد من استعراض قانون العمل الفلسطيني والوقوف على اهم المواد التي اهتمت بحقوق العاملين وهي كالتالي (قانون العمل الفلسطيني رقم 7، 2000): ساعات العمل الاسبوعية، الاجازات، عقد العمل.

العوامل التنظيمية:

وهي العوامل المرتبطة بالمنظمة وما تقدمه للعاملين وأهمها:

أولاً. نظام العوائد: وهو ما تقدمه المنظمة من الاحتياجات المادية والمعنوية بهدف تحقيق الاشباع لعمالها وفقاً لما قدموه من جهد في تأديتهم للأعمال المختلفة، وأهمها الأجر، والحوافز والمكافآت والترقية، فيشعر العامل بالرضا اذا كانت هذه العوائد وفقاً لنظام محدد وقوانين ثابتة تضمن توفرها بالقدر المناسب والعاقل في كل مرة. (ياسين وعسكر، 2008، ص117).

ثانياً. السياسات التسييرية: وتقسم الى:

1. نمط الاشراف: ويعد نمط الاشراف عائداً من العوائد النفسية للعاملين، والتي تؤثر على سلوكهم الذي لا يقل اهمية عن العوائد المادية (العميان، 2008، ص56-58).
2. قيم وأهداف المنظمة: كلما شعر الفرد في المنظمة بأن عمله لصالح اهداف ذات قيمة اكبر بالنسبة للمجتمع كان لذلك اثراً لا يمكن انكاره على رضاه حيث أنه يشعر ان عمله يستحق الجهد المبذول والتضحيات المقدمة لذلك. (العميان، 2008، ص109).
3. سياسة المنظمة: وهي انظمة عمل ولوائح واجراءات وقواعد تنظم العمل وترتب التصرفات بشكل يسير العمل دون عوائق (العميان، 2008، ص307).

ثالثاً. ظروف العمل: وتقسم الى:

1. الظروف المادية للعمل: ظهرت بوادر الاهتمام بالظروف المادية وأثرها على أداء العاملين منذ ظهور علم النفس الصناعي (ياسين وعسكر، 2008، ص105-109).
2. الظروف الاجتماعية للعمل (جماعة العمل): يطلق مصطلح الجماعة على اي نوع من التشكيل الاجتماعي المؤسس على اشباع دوافع الشعور بالانتماء لجماعة معينه (العميان، 2008، ص192).
3. محتوى العمل: وهو مضمون المهام المسندة للعمال في المنظمة فالخارس محتوى عمله هو الحراسه، والاداري مهمته الاعمال الادارية وهكذا (العميان، 2008، ص53-56).
4. ساعات العمل (برنامج العمل): تتباين تفضيلات العمال للوقت الذي يفضلون العمل فيه، فمنهم من يفضل العمل نهاراً وآخرون يفضلونه ليلاً ومنهم من يميل للعمل دون انقطاع كما فيهم من يرتاح لنظام يحتوي فترات راحة أكثر وهكذا دواليك (العميان، 2008، ص111-112).

مسؤولية الرقابة على تطبيق قوانين العمل في فلسطين

بحسب قانون العمل تقع مسؤولية الرقابة على تطبيق قوانين العمل على وزارة العمل، وذلك من خلال الادارة العامة للتفتيش وحماية العمل.

وهناك القضاء، والنقابات العمالية التي تلعب دوراً رقائياً على تطبيق قوانين العمل من خلال دورها في تنظيم العلاقات بين العمال وصاحب العمل (البرغوثي، 2007، ص51).

اما النقابات العمالية في فلسطين فتواجه العديد من المشاكل التي ادت الى اضعاف قدرتها على اداء دورها الرقابي والفاعل في حفظ حقوق العاملين وتمثيلهم، والرقابة على المنشآت التي تنتقص من حقوق العاملين ولا تلتزم بقوانين العمل، ومن اهم المشاكل التي تواجهها نقابات العمل الفلسطيني هي غياب مبادئ الديمقراطية والمساءلة عن العمل النقابي، وتسييس النقابات، وعدم وجود اطار قانوني لتنظيم النقابات، الأمر الذي يضعف دور النقابة وتمثيلها للعمال، ويؤدي لعدم استقلاليتها لمواردها المالية. (البطمة، 2007، ص23).

ويرى الباحث انه وبناءً على ما سبق، ان العمال يحجمون عن رفع الدعاوى القضائية بسبب طول المدة التي يستغرقها القضاء لتحصيل حقوقهم وعدم امكانياتهم على متابعة القضاء وخوفهم من خسارة اعمالهم، كما ان دور النقابات الفلسطينية ضعيف جداً مما يدفع العمال للعمل ضمن اي شروط كانت ضارين النقابات العمالية عرض الحائط نظراً لعدم قدرتها على حمايتهم والدفاع عن حقوقهم.

الدراسات السابقة:

1. دراسة دبابسة، (2019)، بعنوان "التطبيقات الإدارية لأحكام قانون العمل الفلسطيني في الشركات الكبرى في وسط وجنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مفتشي العمل، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الشركات الكبرى في وسط وجنوب الضفة الغربية لأحكام قانون العمل الفلسطيني من وجهة نظر مفتشي العمل، وقامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، وبينت نتائج الدراسة أن مدى التزام الشركات الكبرى في وسط وجنوب الضفة الغربية بتطبيق أحكام قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بالتطبيقات الإدارية من وجهة نظر مفتشي العمل وأصحاب القرار في وزارة العمل كان متوسطاً وقدمت الباحثة عدد من التوصيات في ضوء ما توصلت اليه من نتائج ابرزها: على وزارة العمل التشبيك مع الجهات الشريكة لها لتضمن تطبيق فعال لقانون العمل داخل المنشآت، كما يتطلب من وزارة العمل والنقابات العمالية مواصلة نضالها لإيجاد محكمة خاصة بالقضايا العمالية للحفاظ على حقوق العمال والمنشآت في ضوء القوانين والتشريعات الفلسطينية. الكلمات المفتاحية: التطبيقات الإدارية، قانون العمل، الشركات الكبرى.

2. الجمل، محاسن يحيى حسن، (2017)، بعنوان قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني ومقارنة بالمعايير الدولية، تبحث هذه الدراسة قواعد تنظيم عمل الأحداث في التشريع الفلسطيني بالمقارنة مع المعايير الدولية حيث تناولت تنظيم المشرع الفلسطيني لعمل الأحداث وفق قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 وكذلك تطرقت إلى بيان تنظيم قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004 وتعديلاته لتشغيل الأطفال وناقشت الباحثة خاصة نصوص قانون العمل الآمرة والمتعلقة بالنظام العام وبينت الآثار المترتبة على ذلك وبجثت في آليات الحماية التي نص عليها المشرع الفلسطيني والمشرع الدولي لضمان تحقيق أفضل حماية ممكنة للعمال الحدث وضمان تطبيق أحكام قانون العمل عليهم والتزام أرباب العمل بتحمل واجباتهم تجاه العمال الأحداث وتطرقت هذه الدراسة لمسائل خاصة في الحد الأدنى لسن الاستخدام من ضمنها حق الأحداث في الانتساب للنقابات العمالية وأمور أخرى وتناولت حق الأحداث في ضرورة إخضاعهم للفحص الطبي الابتدائي والدوري وناقشت أيضاً عقد التدريب المهني بشيء من التمحيص وفي النهاية بينت الالتزامات العقدية التي فرضها المشرع على طرفي عقد العمل (العامل الحدث ورب العمل).

3. دراسة المحتسب وجلعود، 2005، بعنوان العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية على محافظة الخليل، هدفت للتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التالية "الحوافز والتدريب، طبيعة الوظيفة، العلاقة بين الزملاء في العمل، والعلاقة مع الإدارة والرئيس المباشر" ومدى تأثير الرضا الوظيفي على كل من " لإنتاجية والولاء ونسبة الغياب ومعدل دوران العمل" وكانت اهم النتائج التي طبقت على عينه من 210 موظف وموظفة انه يوجد تأثير فعال لكل من "الحوافز والرئيس المباشر وطبيعة الموظفين والتدريب وزملاء العمل" وعلاقتها بالرضا الوظيفي(الترتيب تنازلي حسب قوة التأثير).
4. دراسة سامية البطمة، 2007، بعنوان سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، وهدفت الدراسة للتعرف على واقع الاتحادات والنقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة وتم التركيز في هذه الدراسة على اتحاد نقابات عمال فلسطين وذلك لأنه من أكبر الاتحادات في الضفة الغربية، وخلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها، ان النقابات العمالية الفلسطينية تعاني من عدة مشاكل تحد من دورها وفعاليتها على مستوى حماية العمال خصوصاً في ظل غياب المجلس التشريعي.
5. دراسة بلال البرغوثي، 2007، بعنوان النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني، سعت الدراسة لتحليل الكيفية التي يتعامل بها المحاكم الفلسطينية مع القضايا العمالية، ومدى تأثير هذا التعامل بالحقوق العمالية، وأخذت عينة لتحليلها من القضايا العمالية المعروضة على القضاء الفلسطيني لتكون كمؤشر للوصول الى مدى سرعة الفصل في القضايا العمالية ومدى استجابة المحاكم للطلبات التي يقدمها العمال في لائحة الدعوى، وخلصت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها، ان النظام القانوني والقضائي الفلسطيني يعاني من خلل في القدرة على تسوية النزاعات العمالية الفردية بشكل ايجابي بسبب اهمال القوانين واللوائح المختلفة.

المحور الثاني: الجانب الميداني

منهجية الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، باعتباره المنهج المناسب في الدراسات التي تهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وذلك من خلال عملية جمع البيانات اللازمة باستخدام استبيان مكون من 28 فقرة تم أعداده لهذا الغرض.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنشآت الصناعية في شمال الضفة الغربية البالغ عددهم 21048 حسب بيانات وزارة العمل ومركز الاحصاء الفلسطيني، وتكونت عينة الدراسة من (379) عامل وعاملة، اختيروا بطريقة عشوائية باستخدام عينة عشوائية بسيطة (Sakaran، 2003).

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة البالغ عددهم 379 عاملا حسب المتغيرات المستقلة
للدراصة

المتغيرات	المستويات	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية من حجم العينة	المجموع
العمر	اقل من 30	256	67.6%	379
	30 فأكثر	123	32.4%	
الحالة الاجتماعية	متزوج	164	43.2%	379
	اعزب	194	51.4%	
	ارمل	21	5.4%	
عدد افراد الاسرة التي تعيلها	2 فاقل	195	51.4%	379
	3 فأكثر	184	48.6%	
المؤهل العلمي	دبلوم فاقل	164	43.2%	379
	بكالوريوس	184	48.6%	
	دراسات عليا	31	8.1%	
الدخل الشهري	اقل من 1500	87	23.0%	379
	1500 – 3000	241	63.5%	
	أكثر من 3000	51	13.5%	

الجدول رقم (02): مدى معرفة العاملين بقوانين العمل وحقوقهم القانونية

لا		نعم		البند
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
8.1%	31	91.9%	348	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني نص المادة(89) على ضرورة الالتزام بالحد الأدنى للأجور والذي حدد عام 2013 ب1450 شيكل شهريا
48.6%	184	51.4%	195	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني اعطى للعامل في المادة(74) اجازة سنوية مدفوعة الاجر مقدارها اسبوعان
48.6%	184	51.4%	195	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني اعطى للعامل في المادة(79) اجازة مرضية مدتها 14 يوما مدفوعة الاجر سنوياً
68.9%	261	31.1%	118	هل تحصل على اجازاتك السنوية مدفوعة الاجر كما نص عليها القانون
66.2%	251	33.8%	128	هل تحصل على اجازاتك المرضية مدفوعة الاجر
21.6%	82	78.4%	297	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني نص المادة(119، 120) فرض بتعويض العامل حال الاصابة اثناء العمل او بسببه حسب نسبة العجز
37.8%	143	62.2%	236	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني نص المادة(28) على الالتزام بعقد العمل
52.7%	200	47.3%	179	هل تملك عقد عمل في المنشأة التي تعمل بها
18.9%	72	81.1%	307	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني نص المادة(90) على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية في المنشآت الصناعية
56.8%	215	43.2%	164	هل تعلم أن قانون العمل الفلسطيني نص المادة(68) على تحديد ساعات العمل الاسبوعية 45 ساعة فقط
39.2%	149	60.8%	230	هل تعمل لساعات أكثر من المحددة قانونياً
42.5%	161	57.5%	218	المجموع

الجدول رقم (03): مدى تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية

لا		نعم		البند
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
68.9%	261	31.1%	118	هل تحصل على اجازاتك السنوية مدفوعة الاجر كما نص عليها القانون
66.2%	251	33.8%	128	هل تحصل على اجازاتك المرضية مدفوعة الاجر كما نص عليها القانون
52.7%	200	47.3%	179	هل تملك عقد عمل في المنشأة التي تعمل بها
39.2%	149	60.8%	230	هل تعمل لساعات أكثر من المحددة قانونياً
56.8%	215	43.2%	164	المجموع

صدق أداة البحث: في ضوء تجميع آراء ملاحظات المحكمين التي تضمنت تعديل بعض الصياغات اللغوية لبعض فقرات الاستبانة، قام الباحث بإجراء التعديلات المقترحة، حيث بلغت نسبة اتفاق المحكمين 85% وهي نسبة تشير إلى ان الاداة تتمتع بصدق مرتفع، وبالتالي أصبحت الاستبانة مكونة من (28) فقرة.

ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الاتساق الداخلي للأداة ككل ولكل محور من محاوره الاربعة وذلك باستخدام قيمة ألفا - كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة للأداة ككل (93.2%) وكانت للمحور الأول (82.6%) وللثاني (76.7%) وللثالث (73.3%) وللرابع (70.5%)، ولم تتحسن قيمة معامل الثبات بشكل ملحوظ حال تم حذف أي من فقرات الدراسة وبالتالي فقد تم اعتماد الاستبيان بصيغته المعروضة في هذه الدراسة واعتماد قيم معامل الثبات حيث كانت جميعها قيم مقبولة ومناسبة لثبات الاداة.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

تحليل النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرئيس ومناقشتها:

نص السؤال على: ما هي درجة تأثير تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة إنتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من خلال أفراد العينة على كل محور من محاور الاستبيان الاربعة، موضحة باستخدام الجدول (4) حيث كانت درجة التأثير مرتفعة لأفراد العينة كما يلي:

حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لدرجة التأثير حال تطبيق قوانين العمل على الرضا الوظيفي ككل (4.106).

بلغت قيمة الوسط الحسابي لدرجة التأثير حال تطبيق قوانين العمل على تحسن أداء العاملين ككل (3.927) حيث بلغت قيمة الوسط الحسابي لدرجة التأثير حال تطبيق قوانين العمل على زيادة انتاجية العاملين ككل (3.859).

بلغت قيمة الوسط الحسابي لدرجة التأثير حال تطبيق قوانين العمل على زيادة ولاء العاملين للمنظمة ككل (3.830).

وتعزى هذه النتائج كما يراها الباحث الى أهمية قوانين العمل ودورها في الحفاظ على حقوق العاملين في المنشآت الصناعية وزيادة رضاهم الوظيفي وتحسين أدائهم خاصة في المنظمات التي لا تلتزم بهذه القوانين
الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على
درجة تأثير قوانين العمل على الرضا الوظيفي والاداء والانتاجية والولاء

البنـد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أعلى قيمة	النسبة المئوية للأثر	درجة الاثر
اثر تطبيق قوانين العمل على الرضا الوظيفي	4.106	.6194	2.6	5.0	82.1%	مرتفع
اثر تطبيق قوانين العمل على تحسـين اداء العاملين	3.927	.5913	2.4	5.0	78.5%	مرتفع
اثر تطبيق قوانين العمل على زيادة انتاجية العاملين	3.859	.5593	2.4	5.0	77.2%	مرتفع
اثر تطبيق قوانين العمل على زيادة ولاء العاملين للمنظمة	3.830	.5086	2.6	5.0	76.6%	مرتفع

ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالإجابة عن فرضيات الدراسة:

الفرضيات المتعلقة بهدف الدراسة ككل والفرضيات الفرعية: بناءً على نتائج اختبارات (ت) للعينة الاحادية تم رفض الفرضيات الرئيسية (أ، ب) وقبول جميع الفرضيات الفرعية، وبالتالي فإننا نستنتج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لتطبيق قوانين العمل ككل، ولكل قانون على حدى على زيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم، مما يعزز هدف البحث العام القائم بتأثير هذه القوانين على زيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين. وتبين أن أكثر من نصف العاملين يعرفون حقوقهم القانونية ولكن بشكل غير كامل.

الجدول رقم (05): نتيجة اختبار "ت" للعينة الاحادية

معنوية الاختبار	درجات الحرية	قيمة ت	الوسط الحسابي	البند
0.000	73	15.36	4.11	اثر تطبيق قوانين العمل على الرضا الوظيفي
0.000	73	13.48	3.93	اثر تطبيق قوانين العمل على تحسين أداء العاملين
0.000	73	4.93	3.73	اثر تطبيق المادة(89) "ضرورة الالتزام بالحد الأدنى للاجور 1450 شيكل شهرياً": في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	4.67	3.69	اثر تطبيق المادة(89) "ضرورة الالتزام بالحد الأدنى للاجور 1450 شيكل شهرياً": في تحسين أداء العمل
0.000	73	18.01	4.43	اثر تطبيق المادة(74) "منح اجازة سنوية مدفوعة الاجر مقدارها اسبوعان: في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	13.71	4.22	"منح اجازة سنوية مدفوعة الاجر مقدارها اسبوعان:في تحسين الاداء
0.000	73	16.46	4.36	اثر تطبيق المادة(79) " حق العامل باجازة مرضية مدتها 14 يوماً مدفوعة الاجر سنوياً": في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	11.29	4.14	اثر تطبيق المادة(79) " العامل باجازة مرضية مدتها 14 يوماً مدفوعة الاجر سنوياً": في تحسين أداء العمل
0.000	73	19.17	4.49	اثر تطبيق المادة(119، 120) التي تنص على متعويض العامل حال الاصابة اثناء العمل او بسببه حسب نسبة العجز: في زيادة الرضا الوظيفي

0.000	73	13.33	4.20	اثر تطبيق المادة (119، 120) التي تنص على تعويض العامل في حال الاصابة اثناء العمل او بسببه حسب نسبة العجز: على تحسين اداءه العمل
0.000	73	7.17	3.78	اثر تطبيق المادة (28) التي تنص على الالتزام بعقد العمل: في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	6.01	3.65	اثر تطبيق المادة (28) التي تنص على الالتزام بعقد العمل: في تحسين اداء العمل
0.000	73	8.87	3.91	اثر تطبيق المادة (90) " الالتزام باجراءات السلامة والوقاية: في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	6.97	3.72	اثر تطبيق المادة (90) " الالتزام باجراءات السلامة والوقاية: في تحسين اداء العمل
0.000	73	10.14	4.04	اثر تطبيق المادة (68) " تحديد ساعات العمل الاسبوعية 45 ساعة فقط": في زيادة الرضا الوظيفي
0.000	73	9.14	3.88	اثر تطبيق المادة (68) " تحديد ساعات العمل الاسبوعية 45 ساعة فقط": في تحسين اداء العمل

نتائج اختبار فرضيات أثر قوانين العمل الفلسطيني بالنسبة للمتغيرات المستقلة للدراسة:
الفرضيات المتعلقة بالأداة ككل:

نصت الفرضية على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية وأثرها على كل من: (الرضا الوظيفي، تحسين اداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لكل من المتغيرات: (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد افراد الاسرة، المؤهل العلمي والدخل).

حيث تم استخدام الاختبارات (مان - وتي واختبرات للعينات المستقلة وكروسكال واليس وتحليل التباين الاحادي) الذين اشاروا الى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع هذه المحاور الاربعة لكل من المتغيرات: (العمر، الحالة الاجتماعية، عدد افراد الاسرة، المؤهل العلمي والدخل).

نتائج اختبار فرضيات قوانين العمل الفلسطيني (7 قوانين) كل قانون على حدى:

أولاً: فرضيات تبعاً لمتغير العمر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم وأثرها على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لمتغير العمر. حيث تم استخدام اختبار (مان - وتني) الذي اشار الى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع فقرات هذه الدراسة. باستثناء (الفرضية المتعلقة بالفقرة: اثر تطبيق المادة (90) التي تنص على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية في المنشآت الصناعية: في زيادة الولاء للمنظمة حيث تم رفض هذه الفرضية وبالتالي ظهرت فروق لصالح اصحاب الفئة العمرية الاقل من 30 سنة).

أي أن اختلاف العمر بالنسبة للشخص العامل لا يؤثر على الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة وذلك في حال تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ثبات قوانين العمل وتضمنها لحقوق العمال باختلاف أعمارهم.

الجدول رقم (06): نتيجة اختبار مان وتني

معنوية الاختبار	قيمة احصائية مان- وتني-يو	البند
.127	475.500	اثر تطبيق المادة(90) التي تنص على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية على زيادة الرضا الوظيفي
.099	466.000	اثر تطبيق المادة(90) التي تنص على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية على تحسين أداء العمل
.101	468.000	اثر تطبيق المادة(90) التي تنص على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية على زيادة الانتاجية
.018**	419.000	اثر تطبيق المادة(90) التي تنص على الالتزام بإجراءات السلامة والوقاية على زيادة الولاء للمنظمة

** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$

ثانياً: فرضيات تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم وأثرها على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

حيث تم استخدام اختبار (كروسكال - واليس) الذي اشار الى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع هذه المحاور الاربعة وذلك لجميع قوانين العمل باستثناء قانون (اثر تطبيق قانون العمل في المادة (89) التي تنص على ضرورة الالتزام بالحد الادنى للأجور والذي حدد عام 2013 ب1450 شيكل شهريا) الذي اظهر فروقاً جلية بين فئة العزاب والمتزوجين من جهة وفئة الارامل من جهة اخرى لصالح فئة العزاب والمتزوجين. أي أن اختلاف الحالة الاجتماعية بالنسبة للشخص العامل لا تؤثر على الرضا الوظيفي، تحسين اداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة وذلك في حال تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية. باستثناء قانون الحد الادنى للأجور، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن آراء فئة الارامل والتي كانت مصدر الفروق في تطبيق هذا القانون لها وجهة نظر مغايرة تماماً عن فئة العزاب والمتزوجين حيث أن فئة الارامل لا يقرون بزيادة رضاهم الوظيفي وتحسن ادائهم في العمل وزيادة انتاجيتهم وزيادة ولائهم للمنظمة.

الجدول رقم (07): نتيجة اختبار كروسكال واليس لمحاور الاستبيان الاربعة

معنوية الاختبار	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	البند
008.**	2	9.737	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الادنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في زيادة الرضا الوظيفي
010.**	2	9.293	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الادنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في تحسين اداء العمل
.010**	2	9.278	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الادنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في زيادة الانتاجية
.007**	2	9.986	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الادنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في زيادة الولاء للمنظمة

(** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$)

ثالثاً: فرضيات تبعاً لمتغير عدد افراد الاسرة المعالة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم وأثرها على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين اداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لمتغير عدد افراد الاسرة المعالة. حيث تم استخدام اختبار (مان - وتني) الذي اشار الى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع فقرات هذه الدراسة.

رابعاً: فرضيات تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم وأثرها على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة إنتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

حيث تم استخدام اختبار (كروسكال - واليس) الذي أشار إلى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع هذه المحاور الأربعة وذلك لجميع قوانين العمل باستثناء قانون (أثر تطبيق قانون العمل في المادة (89) التي تنص على ضرورة الالتزام بالحد الأدنى للأجور والذي حدد عام 2013 بـ 1450 شيكل شهرياً) الذي أظهر فروقاً جلية بين فئة أصحاب المؤهلات العلمية المتدنية من جهة (فئات البكالوريوس والاقبل منه) وفئة أصحاب المؤهلات العلمية المرتفعة (دراسات عليا) وكانت هذه الفروق لصالح أصحاب المؤهلات العلمية المتدنية. ويرجع ذلك إلى أن رواتب الأشخاص ذوو المؤهلات العلمية المرتفعة هي بالأساس أعلى من الحد الأدنى للأجور، فسواء طبق أم لم يطبق هذا القانون فليس له تأثير يذكر على كل من على الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة إنتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة بالنسبة لهم.

أما بالنسبة لباقي قوانين العمل فلم تكن هناك اختلافات بين آراء أصحاب المؤهلات العلمية المختلفة حول تأثير هذه القوانين على الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة إنتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة وذلك في حال تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية.

الجدول رقم (08): نتيجة اختبار كروسكال واليس لمحاور الاستبيان الأربعة

معنوية الاختبار	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	البند
.045**	2	6.200	أثر تطبيق المادة (89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهرياً: في زيادة الرضا الوظيفي
.035**	2	6.712	أثر تطبيق المادة (89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهرياً: في تحسين أداء العمل
.013**	2	8.623	أثر تطبيق المادة (89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهرياً: في زيادة الإنتاجية
.021**	2	7.703	أثر تطبيق المادة (89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهرياً: في زيادة الولاء للمنظمة

(** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $0.05 \leq$)

خامساً: فرضيات تبعاً لمتغير الدخل الشهري:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في واقع تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية في محافظة طولكرم وأثرها على كل من (الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة) تعزى لمتغير الدخل الشهري.

حيث تم استخدام اختبار (كروسكال - واليس) الذي اشار الى قبول هذه الفرضية الصفرية لجميع هذه المحاور الاربعة وذلك لجميع قوانين العمل باستثناء قانون (اثر تطبيق قانون العمل في المادة(89) التي تنص على ضرورة الالتزام بالحد الأدنى للأجور والذي حدد عام 2013 ب1450 شيكل شهريا) الذي اظهر فروقاً جلية بين فئة اصحاب الدخل المتدني من جهة(فئات الدخل الاقل من 3000 شيكل شهريا) وفئة اصحاب الدخل المرتفع (الدخل اعلى من 3000 شيكل شهريا) وكانت هذه الفروق لصالح اصحاب الدخل المتدني. ويرجع ذلك الى ان رواتب الاشخاص اصحاب الدخل المرتفع هي بالاساس اعلى من الحد الأدنى للأجور، فسواء طبق ام لم يطبق هذا القانون فليس له تأثير يذكر على كل من على الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة بالنسبة لهم.

أما بالنسبة لباقي قوانين العمل فلم تكن هناك اختلافات بين اراء فئات الدخل المختلفة حول تأثير هذه القوانين على الرضا الوظيفي، تحسين أداء العاملين، زيادة انتاجية العاملين، زيادة ولاء العاملين للمنظمة وذلك في حال تطبيق قوانين العمل في المنشآت الصناعية.

الجدول رقم (09): نتيجة اختبار كروسكال واليس لمحاور الاستبيان الاربعة

معنوية الاختبار	درجات الحرية	قيمة كاي تربيع	البند
.005**	2	10.620	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في زيادة الرضا الوظيفي
.005**	2	10.449	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في تحسين أداء العمل
.005**	2	10.737	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهريا: في زيادة الانتاجية
.010**	2	9.226	اثر تطبيق المادة(89) "الالتزام بالحد الأدنى للأجور 1450 شيكل شهريا: زيادة الولاء للمنظمة

(** دالة احصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$)

نتائج الدراسة:

1. هناك غموض في بعض مواد القانون فيما يتعلق بالفصل التعسفي واصابات العمل وانهاء العقود.
2. زاد قانون العمل الفلسطيني من التكلفة على اصحاب العمل مقارنةً مع القوانين المطبقة سابقاً في الضفة الغربية وقطاع غزة الا انه لا يتميز بشيء عن القوانين المطبقة في دول العالم بل ان القوانين السابقة كانت تنتقص من حقوق العاملين.
3. يكون اثر تطبيق قوانين العمل على العامل كبير، بينما على اصحاب العمل سلبي في اغلب الاحيان حيث يرفع من التكلفة المترتبة على الانتاج ويرفع من التزاماته المادية تجاه العاملين.
4. يكون تأثير تطبيق قوانين العمل في فلسطين على العاملين سلاح ذو حدين ففي حال ارتفعت تكلفة التشغيل على اصحاب العمل فسيؤدي الامر الى عدم تشغيل العمال وتسريح بعضهم وانتشار البطالة بينهم نظراً لقلّة الطلب على العاملين من اصحاب العمل.
5. يعتبر مستوى الالتزام بقوانين العمل في المنشآت الصناعية في طولكرم متدني، ولا يمكن التعميم حيث ان المنشآت الكبيرة تحديداً تلتزم بشكل اكبر من غيرها.

التوصيات:

1. توصي هذه الدراسة بناءً على النتائج المقدمة بالتالي:
2. اعادة النظر في بعض اجزاء القانون وجعله اكثر يسراً على اصحاب العمل دون المس بحقوق العمال لكي يتسنى لصاحب العمل تشغيل اكبر عدد ممكن من العاملين في منشآته.
3. تنظيم شكل عقود العمل وايضاح العلاقة بين طرفي العقد في العقود محدودة المدة.
4. ايضاح الواجبات والالتزامات لكل من طرفي العقد وحقوقهما من خلال العقد.
5. الالتفات لموضوع العقد محدد المدة وفترة الاختبار حيث يستغل صاحب العمل هذه الميزة بفصل العمال بعد استيفاء فترة الاختبار لثلاث اشهر اساسية وثلاث اشهر اضافية ايضاً.
6. نشر التوعية بين العمال فيما يتعلق في الحقوق التي يكفلها لهم قانون العمل الفلسطيني وكذلك نشر التوعية بين اصحاب العمل بهذه الحقوق والمزايا المترتبة عليها.

المراجع العربية:

7. برعي، احمد حسن، (1998)، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية (ط2)، القاهرة.
8. حسن، صلاح علي، (2012)، ضمانات السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، (ط1)، القاهرة.
9. سليمان، احمية، (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر.
10. دباسة، نسرین انور، (2019)، التطبيقات الإدارية لأحكام قانون العمل الفلسطيني في الشركات الكبرى في وسط وجنوب الضفة الغربية من وجهة نظر مفتشي العمل، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل-فلسطين.
11. عبد الرحمن، حمدي، (1987)، قانون العمل، الدار الجامعية عين شمس، مصر.
12. العميان، محمود، (2008)، السلوك التنظيمي في مؤسسات الاعمال، دار وائل للنشر (ط4)، عمان.
13. نايل، عيد، (2009)، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة.
14. نصره، احمد سليم، (2012)، قانون العمل الفلسطيني الدار الجامعية بيرزيت (ط2)، فلسطين.
15. ياسين، حمدي وعسكر، علي، (2008)، علم النفس الصناعي، دار حنين للنشر (ط3)، عمان.
16. يحيى، عبد الودود، (1975)، المدخل لدراسة القانون، دار النهضة العربية(ط1)، القاهرة.
17. البرغوثي، بلال، (2007)، النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، فلسطين.
18. البطمة، سامية، (2007)، سبل تفعيل دور النقابات الفلسطينية، معهد اجاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، فلسطين.
19. المحتسب، محمد، والجلعود، خالد، (2005)، العوامل المؤثرة في تطوير اداء موظفي البنوك وعلاقتها بالرضا الوظيفي، فلسطين.
20. الشهري، علي، (2004)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، كلية العلوم الامنية، اكااديمية نايف العربية، السعودية.
21. صليحة، شامي، (2010)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوقرة، الجزائر.
22. الاعلان العالمي لحقوق الانسان، (1948).
23. قانون العمل الفلسطيني رقم 7، 2000.
24. ويكيبيديا الحرة. 20202. الوثائق الدولية لحقوق الانسان، تم اقتباس هذا في تاريخ 08-12-2020 من الموقع التالي: <http://ar.wikipedia.org>

المراجع الأجنبية:

1. Bernhardt, A., Milkman, R., Theodore, N., Heckathorn, D. D., Auer, M., DeFilippis, J.,... Perelshteyn, J. (2009). Broken laws, unprotected workers: Violations of employment and labor laws in America's cities .
2. Bok, D. C. (1971). Reflections on the distinctive character of American labor laws. Harvard Law Review, 1394-1463 .
3. Freeman, R. B., & Valletta, R. (1988). The effects of public sector labor laws on labor market institutions and outcomes When public

- sector workers unionize (pp. 81-106): University of Chicago Press.
4. Godard, J. (2003). Do labor laws matter? The density decline and convergence thesis revisited. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(3), 458-492 .
 5. Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The " Independent Worker"*: Brookings Washington, DC.