

بسم الله الرحمن الرحيم

ورقة عمل بعنوان

واقع حقوق النقابيات الفلسطينيات ودور النقابات في سبل تطويره

مقدم لمؤتمر المرأة الفلسطينية بناء وادوار في ظل التحديات

المنعقد في كلية التربية بتاريخ 2017/3/26م

إعداد

لجنة الاخوات الاداريات - نقابة الاداريين الفلسطينيين

أ. رحاب شبير

نائب رئيس مجلس ادارة - نقابة الاداريين الفلسطينيين

0599478847

أ. خلود الفليت

رئيس لجنة الاداريات - نقابة الاداريين الفلسطينيين

0599792146

ع-2017م

المحتويات

العنوان	رقم الصفحة
ملخص الدراسة بالعربية	2
ملخص الدراسة بالإنجليزية	2
المبحث الأول: خطة الدراسة	3
المقدمة	3
سؤال الدراسة	3
اهداف الدراسة	3
اهميتها	4
منهج الدراسة	4
مصادر جمع البيانات و أدواتها	4
مجتمع الدراسة	4
المبحث الثاني: الاطار النظري	5
المبحث الثالث: الدراسة الميدانية	15
مواصفات عينة الدراسة	15
تحليل البيانات	15
المبحث الرابع: النتائج والتوصيات	20
النتائج	20
التوصيات	20
المراجع	21

المخلص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع النقابيات في النقابات المهنية و مدى فاعليتهن. و معرفة آليات وسبل تطوير الدفاع عن حقوق النقابية، و قد طرحت هذه الدراسة السؤال الرئيسي التالي: ما هو واقع حقوق النقابيات الفلسطينيات؟ وما هو دور النقابات الفلسطينية في سبل تطويره؟ و ظهرت أهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على قضية هامة وشائكة، والدراسات التي تطرقت لهذه القضية قليلة جداً، حيث ان دخول المرأة للمجلس النقابي ما زال حديثاً و لم يجر عليها دراسات كثيرة في هذا المجال. و قد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يناسب الظاهرة محل الدراسة، واعتمدت على اداة المقابلة لجمع البيانات الاولية لان مجتمع الدراسة محصور جداً حيث يتمثل في أربع نقابات هي النقابات الفاعلة في المجتمع الفلسطيني وهي (المهندسين، اطباء، المعلمين، المحاسبين)، وتوصلت الدراسة الى نتائج هامة منها: يوجد دور ملموس و ملحوظ للنقابيات داخل النقابات الفاعلة والعاملة في قطاع غزة. و تحاول النقابيات الحصول على حقوقهن بشكل كامل من خلال تمثيلهن في مجالس إدارة النقابات الفاعلة. و الموروث الثقافي للعمل التطوعي يؤدي الى انخفاض او عدم تفاعل عضوات النقابات في أنشطة النقابات. و هناك عدة توصيات اهمها: الاسراع بإنهاء الحصار لما ترتب عليه من مشكلات اقتصادية واجتماعية وسياسية ، و توحيد الجسم النقابي الفلسطيني في غزة والضفة حتى تكون أكثر فاعلية وتأثير في الدفاع عن الحقوق النقابية ويكون لها دور ملموس وحضور قوي، كما توصي هذه الدراسة النقابيات بالبحث عن سبل إبداعية لتنشيط عضوات النقابة ونشر ثقافة العمل النقابي، بالإضافة الى ضرورة تأهيل قيادات نقابية لقيادة العمل النقابي في المجتمع الفلسطيني.

Abstract

Situation of Female Palestinian Unionists' Rights and the Role of Unions in its Development

This study aimed to identify the situation of female union activists in professional unions and their effectiveness; and to identify methods and mechanisms to defend the rights of females unionists. The study posed the following central question: What is the situation of Palestinian female unionist rights? And what is the role of Palestinian unions in developing these rights?

The importance of this study lies in that it highlights an important and complicated issue, which is covered by very few studies. The entry of women into unions is relatively new and has not been studied extensively. The study adopted the descriptive analytical approach, as it suits the phenomena under study. It also relied on an interview tool to collect primary data since the study group is very limited in four active unions in Palestinian society: Engineers, Physicians, Teachers, and Accountants.

The study reached some important conclusions that included:

- There is a noticeable and tangible role of female unionists in active unions in the Gaza Strip
- Female unionist strive to attain their full rights through representation in the boards of active unions.
- The cultural heritage of voluntary work leads to a reduction or absence of interaction of female unionists in union activities.

There were several recommendations, the most notable of which are:

- Hastening the end of the siege and unifying Palestinian union bodies in Gaza and the West Bank, in order for them to be more effective in defending union rights, and to have a strong and tangible presence.
- Female unionists should search for innovative methods to energize female unionists and spread the culture of union activity

المبحث الاول خطة الدراسة

المقدمة:

لا أحد يستطيع أن ينكر أن للمرأة الفلسطينية تاريخ نضالي في المجتمع الفلسطيني، ولها دور قوي ومؤثر في تربية الاجيال و تنشئتها، ظلت المرأة الفلسطينية لفترة زمنية طويلة غير مهتمة بالمشاركة الجادة في كافة مجالات الحياة، بسبب بعض التقاليد و العادات المتحجرة الخاطئة والتربية البالية، و تواجه العديد من العقبات عند نزولها ميدان العمل، إذ تنشأ هذه العقبات في محيط متلاطم من الاوضاع السياسية و الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية في فلسطين، لذلك من الممكن ان نقول برغم كفالة الحرية النقابية للعمال و العاملات في قانون العمل لكن الواقع لم يكفل هذا الحق، (الخليبي، 21:1999).

وعلى الرغم من سنوات العطاء التي تمضيها المرأة الفلسطينية في ظل الاحتلال الاسرائيلي، إلا أن دورها القيادي غاب عن المجتمع، وغابت عن مواقع صنع القرار، ومنها النقابات. وهناك من يرى ان المرأة تحرم نفسها بنفسها من حقها في العمل النقابي وذلك بعدم الترشح لشغل مقعد مجاس الادارات في النقابات المختلفة، و اعتادت ان تعلق تأخرها في المشاركة في صناعة القرار بالالتزامات المنزلية و العادات و التقاليد التي تسلم بها، و من تم تخلت عن حقوقها في ممارسة العمل النقابي والدفاع عن حقوقها المكفولة لها. (العبادلة، 2002: 29)

بالرغم مما سبق تستطيع المرأة الفلسطينية ان تفرض نفسها إذا اتاحت لها الفرصة في العمل النقابي، وكثير من النقابات شكلت لجان داخلها تعنى بالعضوات المنتسبات لها، وتقوم على التواصل معهن وحل مشاكلهن المهنية، لذلك هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع حقوق النقابيات الفلسطينيات في قطاع غزة و دور النقابات في سبيل تطوير هذا الواقع.

سؤال الدراسة:

دور المرأة يزداد تأثيراً و حضوراً في المجتمع الفلسطيني لا سيما في العملية الاقتصادية والاجتماعية و السياسية إلا انه بالرغم من تنامي هذا الدور المؤثر للمرأة إلا أنها ما تزال تعاني من الاعتداء على حقوقها في العمل التي كفلها لها القانون الفلسطيني، وتعرض المرأة الفلسطينية لظروف قاسية فيما يتعلق بسياسات التوظيف و الاجور و الاجازات و المشاركة في صنع القرار، مما يؤثر بشكل سلبي على مسيرتها المهنية، ويتم تأسيس النقابات المهنية للدفاع عن حقوق منتسبيها و تطويرها، مما سبق جاء سؤال الدراسة:

ما هو واقع حقوق النقابيات الفلسطينيات؟ وما هو دور ر النقابات الفلسطينية في سبل تطويره؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الاتي:

1. واقع النقابيات في النقابات المهنية ومدى فاعليتهن.
2. دور النقابيات والنقابات في الدفاع عن حقوق العاملات.
3. آليات وسبل تطوير الدفاع عن حقوق النقابية.
4. العقبات التي تواجه النقابية في عملها النقابي.
5. أشكال مواجهة العقبات وتدليلها لصيانة حقوق النقابيات.

أهمية الدراسة:

هذه الدراسة تظهر أهميتها في كونها تسلط الضوء على قضية هامة وشائكة، والدراسات التي تطرقت لهذه القضية قليلة جداً، حيث ان دخول المرأة للمجلس النقابي ما زال حديثاً و لم يجر عليها دراسات كثيرة في هذا المجال. بالإضافة الى تقديمها لمجموعة من النتائج والتوصيات التي تخدم الجهات المهمة بالمرأة والدفاع عن قضاياها.

منهجية الدراسة و اداتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يناسب الظاهرة محل الدراسة، بالإضافة الى استخدام اداة المقابلة لجمع البيانات الاولية، حيث أن مجتمع الدراسة محصور جداً.

مجتمع الدراسة:

تم جمع بيانات للتعرف على النقابات الفاعلة في قطاع غزة وتم حصرها وإجراء مقابلات مع ممثلات هذه النقابات وهي تظهر في الجدول التالي:

جدول(1) يوضح أسماء النقابات التي عقدت معها المقابلات

#	اسم النقابة
1.	نقابة المهندسين
2.	نقابة المعلمين
3.	نقابة الاطباء
4.	نقابة المحاسبين

المبحث الثاني

الاطار النظري

المقدمة:

يتناول هذا المبحث عرض مبسط لمفهوم العمل النقابي بغض النظر عن الفئة التي تمثل هذا العمل، وقبل أن نستطرد بذكر هذا المفهوم وجب في البداية أن نستعرض أدبيات الممارسة النقابية والتي يمثل الإلمام بها أمراً ضرورياً للغاية لفهم العمل النقابي ولترشيد الممارسة النقابية نفسها. وأدبيات العمل النقابي هي مبادئ عامة تقوم عليها كافة أشكال العمل النقابي إلا أنها في الغالب غير مكتوبة أو مدرجة ضمن نصوص ولوائح النظام الداخلي للنقابة وهذا لا يعفي من مسؤولية الالتزام بها من قبل الأعضاء التزاماً أدبياً لذا سميت هذه المبادئ العامة التي يقوم عليها العمل النقابي بأدبيات العمل النقابي والتي تود أن سنعرض أهمها:

أدبيات العمل النقابي:

1. مبدأ الاقتناع :

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

2. مبدأ الذاتية الإيجابية :

يعتبر العمل النقابي عملاً تطوعياً لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة وتنبؤ في هذا المبدأ عملية الاستعداد والتضحية في سبيل البلوغ للغايات المرجوة.

3. مبدأ الديمقراطية المركزية:

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

4. مبدأ القيادة الجماعية:

هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابية الأخطاء والاندفاع خلف الأناية المقينة ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات.

5. مبدأ العمل الجماعي أو الشوري:

ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسئول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بأراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملاءه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

6. مبدأ المسؤولية الفردية:

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

7. مبدأ المراقبة والمحاسبة:

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

8. مبدأ النقد والنقد الذاتي:

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

9. مبدأ تقبل الرأي المعارض:

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

10. مبدأ موضوعية الاختيار:

يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيداً عن تأثير العاطفة والمصالح الفردية بأن يكون الفرد علميا في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام.

نشأة النقابة في التاريخ الإسلامي:

لقد كانت كلمة النقابة تاريخياً تطلق على مجالس وجهاء القبائل في شبه الجزيرة العربية بمعنى نقيب أو وجيه ، ومجلسهم يسمى مجلس النقباء أو الوجهاء .وفي عهد الدولة العباسية برزت بعض المجموعات الحرفية أخذت أسماء متعددة كالعيارين والشطار ويعتبر بعض الباحثين إن رسائل أخوان الصفا لها السبق في وضع تنظيم للمجتمع الحرفي حيث قسموا صنوف العمل تبعاً لنوع المادة أو الثروة الطبيعية الغالبة على صفة العمل وقسموا الحرفيين إلى أربعة مهن:

الترابيات: وتعني العاملين في مجال البناء وصناعة الطوب ونقل الرمل أو التراب وكل ما يندرج تحت هذه المهنة .

الناريات: وتشمل العاملين في مجال الحدادة والسباكة وكل ما يندرج تحت المهن التي تتعلق بالنار .

الهوائيات: وتشمل العاملين في مجال الطحن وقيادة السفن ونخل الحبوب ونفخ الكير وغيرها .

المائيات: وتشمل العاملين في مجال نقل الماء والسقي والري والملاحة وغيرها .

ولم يبدأ ظهور الجمعيات الحرفية إلا في عصر الخلافة العثمانية حيث اقتصر على الأسر والعوائل وسمي رئيس الجمعية بـ (شيخ الكار) وكلمة (الكار) تعني في اللغة التركية والفارسية أيضاً (العمل) أي شيخ العمل.

ما هي النقابة؟

النقابة في لغة:

تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحه). ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس رابطة (أو) جمعية (أو) اتحاد (لذوي المهن والحرف سميت (نقابات). وللنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم اتباعها. فمن أساسياتها مثلاً نظام الانتخابات. ومهام **النقابات المهنية** تأتي بالدرجة الأولى لتنظيم ممارسة المهنة، بينما تهتم **النقابات العمالية** بالدفاع عن حقوق أعضائها.

اصطلاحاً:

هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متقاربة. النقابة هي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية أو المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة.(www.ar.wikipedia.org/wiki)

النقابة باختصار:

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

عرف الدستور الفرنسي بأن النقابة هي اتفاق يتعهد بموجبه شخصان أو أكثر أن يكرسوا نشاطهم بصفة دائمة لتحقيق غرض غير الربح المادي كما نص الدستور المصري بأن النقابة هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من أشخاص لا يقل عددهم عن عشرة أو من أشخاص اعتباريين بغرض غير الحصول على الربح المادي أما في الدستور الكويتي فقد عرفها بأنها الجمعيات المنظمة المستمرة لمدة معينة وتتألف من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين بغرض آخر غير الحصول على الربح المادي وتستهدف نشاط اجتماعي أو ثقافي أو رياضي أو ديني.

أما القانون الفلسطيني فقد عرف النقابات على أنها تجمع قانوني يؤسس بموجب اتفاق بين شخصين طبيعيين يمارسون اعمال وحرف و مهن واحدة او متقاربة. (قانون النقابات الفلسطيني، 2013:2)

من التعريفات السابق نستوضح بأن النقابة تتألف من ثلاثة عناصر أساسية:

أولاً_ الفئة :

يتحتم على الأفراد الذين ينظمون وفق نقابة معينه وجود سمة مشتركة تجمعهم جميعاً (طلاب، عمال، أطباء، معلمين، اداريين، محاسبين ... الخ) يمثل فئة المهندسين نقابة المهندسين، كما يمثل خريجي إدارة الاعمال نقابة الاداريين ، وهكذا.

ثانياً_ أهداف :

يجب أن تسعى الفئة أو مجموع الأفراد المنضمين وفق نقابة معينة لتحقيق أهداف مشتركة، فلكل نقابة غرض معين من إنشائها فالنقابات مهنية هي التي يكون الهدف من إنشائها الدفاع عن مصالح الأعضاء الذين ينتمون إلى مهنة معينة ومن أمثلتها جمعية الصحفيين، جمعية المحامين، جمعية المهندسين وغيرها.

ثالثا_ تنظيم نقابي :

يقوم التنظيم النقابي بربط الفئة وفق منظومة موحدة يحدد بها الحقوق والواجبات وآلية اتخاذ القرار وكيفية اختيار الممثلين وتوثيق هذه الأمور في النظام الداخلي الخاص بالنقابة. وتقوم النظم النقابية على عشرة مقومات أساسية :

ضمان استقلالية النقابة.

1. استيعاب النقابة لكافة الشرائح في قواعدها.
2. السلطة العليا فيها لقواعد النقابة عبر الجمعية العمومية.
3. اتخاذ القرارات الكبيرة والمصيرية بيد الجمعية العمومية.
4. السلطة التشريعية والرقابية بيد الجمعية العمومية.
5. قيادة النقابة لها سلطة تنفيذية فقط.
6. الانتخاب الحر لقيادة النقابة سواء انتخاب مباشر أو غير مباشر.
7. التداول الطبيعي والديمقراطي في قيادة النقابة.
8. الدورة النقابية محددة المدى الزمني.
9. مسائل ومحاسبة القيادة بعد الاستماع لخطاب الدورة الذي يشمل التقرير الإداري والمالي.

الحقوق والحريات النقابية:

تعتبر الحريات النقابية من الحقوق التي كفلتها المواثيق الدولية وتشرف على مراقبة كفاءة حريات المنظمات النقابية كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العفو الدولية على اعتبار أن حق العمل النقابي كفه الميثاق العالمي لحقوق الإنسان، وكانت منظمة العمل الدولية عقدت عدة اتفاقيات تمثل معاهدات دولية تلتزم بها الدول لضمان الحرية النقابية للنقابات، ومن أهم هذه الاتفاقيات هما الاتفاقية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عام 1984 والاتفاقية رقم (98) الخاصة بحق التنظيم والمفاوضات الجماعية الصادرة عام 1949.

ومن هذه الحقوق:-

1. ضمان مزاولة الأنشطة النقابية
2. حق الإضراب
3. حق التنظيم

مفهوم النقابي: تلخيص و دمج مع الصفات

هناك عدة صفات يمكن أن تحدد معالم الشخصية النقابية ولكن اتفقت الأدبيات النقابية على أن النقابي هو عضو في النقابة ولكن من البارزين فيها سواء كان من المسؤولين فيها أو من أعضائها، ولا بد أن يكون من تفرس في العمل النقابي لكي يساهم في حل مشاكل النقابة وإرشاد أعضائها الجدد. ومن هذا التعريف نقر بأنه ليس بالضرورة أن يكون النقابي هو مسئول في النقابة فليس كل من ترأس مجالس إدارة النقابات هو نقابي فالأساس في النقابي أن يكون شخصية ذات تأثير في مسيرة العمل النقابية حتى وأن لم تكن شخصية ذات قرار خاصة وأن المسؤولين في النقابة يتولون مناصبهم عبر خوض الانتخابات في حين تتشكل الشخصية النقابية بالخبرة والممارسة النقابية الطويلة وتتشكل هذه الشخصية أيضاً بما تحمل من صفات خاصة ومتميزة عن باقي الأعضاء ... وفي الغالب يكون النقابيين هم أصلاً مسئولين في النقابة أو ممن سبق لهم أن تولى مسئولية معينة إلا أن ذلك ليس هو القاعدة العامة لتصنيف النقابيين كما أسلفنا. (العنزي، 2011:12)

مقومات وصفات الشخصية النقابية: (العنزي، 2011:12)

للنقابي صفات مميزة عن باقي الأعضاء في النقابة تؤهله ليكون مرجع للأعضاء ومرشداً للجدد منهم المقبلين على الحياة النقابية وملاذ للنقابة نفسها لحل المشاكل التي تواجهها، وللنقابي صفات متعددة يمكن حصرها بالآتي:-

1. النقابي شخصية قيادية:

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

2. النقابي شخصية اجتماعية:

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

3. النقابي شخصية إعلامية:

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

4. النقابي صاحب ثقافة وفكر:

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

5. النقابي يعالج القضايا بأسلوب العلمي:

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

6. النقابي صاحب خبرة ودراية:

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

7. النقابي صاحب مبادرة:

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

8. النقابي قادر على التكيف والتلاؤم:

فشخصية النقابي مرنة في التعامل مع كافة الظروف التي تطرأ على العمل النقابي بحيث يتكيف تلقائياً مع أي منها حسب طبيعة المرحلة التي يمر بها واحتياجاتها وهي الميزة التي تمكن النقابات من البقاء والاستمرار في أداء رسالتها.

9. النقابي شخصية طموحة:

فهو تواق إلى الارتقاء للأحسن بالاستمرار والنهوض بالواقع المحيط به نحو الأفضل والأحسن مما ينعكس إيجابياً على سائر الأعضاء في النقابة وعلى المنظمة ككل.

أنواع الشخصيات النقابية:

يختلف النقابيين في منهاجيتهم وأسلوب تعاملهم مع الظروف المحيطة وكيفية بناء علاقاتهم مع الأطراف ذات العلاقة بنشاط النقابة بحيث يتعاقب على العمل النقابي شخصيات متعددة ذات سلوك مختلف ونعرض فيما يلي أهم الشخصيات النقابية وأكثرها تكراراً:

1. شخصية نقابية فاعلة:

هي الشخصية التي تسعى إلى صنع الأحداث من حولها أو التأثير في مجراها باستمرار وتمتاز باستعدادها بتحمل المسؤولية وجرأتها في خوض المبادرات المختلفة بغية تحقيق أهداف معينة وتلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وتفضل العمل وفق برنامج زمني متباعد على تبنى مواقف آنية وتمتاز أيضاً بمرونة تمكنها من المراوغة باستمرار.

2. شخصية نقابية منفعلة:

هي شخصية نقابية تتفعل بالإحداث وتندفع إلى التعاطف التلقائي العفوي مع تيار السائد وتتأثر هذه الشخصية بالأحداث المحيطة ولا تؤثر فيها مما يجعلها دائما تتبنى أسلوب العمل الآني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى لذا فهي عرضة أكثر للتناقض وتعارض مواقفها في التعامل مع الأحداث المختلفة وتميل هذه الشخصية إلى عدم اتخاذ القرار أو حسم المواضيع التي القضايا التي تطرأ عليها لحين استفحالها بشكل يجعل هذه الشخصية دائمة العمل في تدارك ما فات منها.

3. شخصية نقابية لا مبالية:

هي شخصية لا تثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو التغطية والحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب.

4. شخصية نقابية انتهازية:

هي شخصية تسعى للتقرب إلى المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة وغير مباشرة وتسعى للاستفادة من طاقات ومهارات الآخرين بهدف رفع من قدرهم على حساب مقدرات الآخرين من أصحاب الكفاءات والقدرات الفعلية كما لا تتوانى في الوقت نفسه من التزلف للعاملين في قواعد النقابة لكسب ودهم وصمتهم حتى تحقق هذه الشخصية الأهداف التي تصبوا إليها ولكي لا يتعرقل مسعاها من أجل الصعود إلى المراكز الأعلى.

دور النقابات واهمية الانتساب اليها:

للنقابة دور هام في الدفاع عن حقوق أعضائها وهي تعمل دوما لصالح اهتماماتهم. من ضمن مهام النقابة أن تسعى

لرفع رواتب أعضائها وتحسين بيئة عملهم ضمن اتفاقيات مع أرباب العمل تسبقها سلسلة من المفاوضات، و فكرة النقابة جاءت من أجل تسهيل وضع ورفع طلبات إلى رب العمل تتسم بالواقعية، بشكل جماعي ومنظم حيث يشارك بهذا الجهد عدد كبير من العمال والموظفين.

(www.alkompis.se/Sweden)

ومن الممكن تقسيم هذا الدور الى قسمين كما يلي:

1. على الصعيد العمالي - المهني

- أ- معالجة المشاكل الفردية والجماعية الناجمة عن مخالفة احكام القوانين
- ب- المفاوضة وتوقيع عقود العمل الجماعية للعاملين في كل منشأة تتضمن الاجور وساعات العمل والترقيات.
- ت- مواجه تردى الاوضاع المعيشية للعمال وانخفاض القيمة الفعلية للأجور
- ث- ضمان حق العمل واستمراريته والمشاركة في تطويره
- ج- الحصول على الضمانات والتقديمات الاجتماعية والحفاظ على المكاسب وتطويرها
- ح- رفع مستوى الوعي النقابي والعمالي والعمل على اقرار وتنفيذ برامج تدريب وتأهيل مهني
- خ- تحسين ظروف العمل وشروطه خاصة على مستوى الصحة والسلامة المهنية
- د- الحصول على المعلومات المتعلقة بوضع المؤسسة الاقتصادية من ميزانيات وغيرها
- ذ- تمثيل العاملين والدفاع عن مصالحهم
- ر- التضامن مع العمال الاخرين
- ز- تنظيم العمال وانضمامهم دون تمييز من أي نوع كان

2. على الصعيد الاجتماعي.

- أ- العمل مع باقي منظمات المجتمع المدني من اجل العدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر
- ب- تعزيز الروابط الاجتماعية فيما بين الاعضاء
- ت- تنظيم النشاطات الرياضية والفنية والثقافية والبيئية
- ث- قديمات الخدمات للعمال وعائلاتهم. (www.fourmejupt.com).

أسباب انخفاض دعم النقابات للنساء الفلسطينيات:-

- 1- خوف المرأة العاملة ان يعلم صاحب العمل بانتسابها للنقابة ومن ثم قيامه بطردها من العمل.
- 2- عدم قناعتهم بأهمية المشاركة في النقابة.
- 3- عدم ثقتهن بقدرة النقابات على الدفاع عن حقوقهن.
- 4- ضعف الحركات النقابية و انقسامها.
- 5- تغليب العمل السياسي و الفصائلي على العمل المطلوب المهني.
- 6- ضعف الوعي لدى المرأة بحقوقها النقابية على الرغم من وجود لجان في كل نقابة تعنى بالمرأة. (الخليلي، 21، 1999).

المبحث الثالث

الدراسة الميدانية

بعد إجراء المقابلات مع النقابيات توصلت الدراسة الى البيانات الاتية:

اولاً: واقع لجنة المهندسات في نقابة المهندسين و آليات دفاعها عن حقوق المهندسات:

هناك اقبال ضعيف على العمل النقابي في نقابة المهندسين من قبل المهندسات و ذلك يعزو الى ظروف عملهن، والاعباء الكبيرة المحملات بها كربات أسر وعاملات. بالإضافة الى وجود مورث اجتماعي لا يشجع على العمل النقابي، وكان الهدف الرئيسي من تشكيل لجنة للمهندسات هو الدفاع عن حقوقهن و حل المشكلات التي تواجههن، وفي العام 2010م وبسبب كثرة مشكلات المهندسات تم تشكيل لجنة متخصصة لحل قضايا المهندسات، فمثلا لو كان من حق إحدى المهندسات الحصول على ترقية في عملها ولم يتم لها ذلك تتوجه الى هذه اللجنة للدفاع عن هذه المهندسة و تمثيلها أمام الجهات المعنية، وتكون قضية هذه النقابية كأنها قضية النقابة بأكملها سواء كانت المهندسة تعمل في المؤسسات الحكومة او الدولية او الخاصة او المكاتب الهندسية.

أما عن تمثيل المهندسات داخل مجلس إدارة نقابة المهندسين ففي العام 1976م وهو تاريخ تأسيس نقابة المهندسين كان هناك فقط مهندسة واحدة دخلت مجلس الادارة مقابل 33 مهندس، وبعد ذلك في العام 1999م ترشحت مهندستين لدخول مجلس الادارة، وفازت واحدة منهن فقط، و يمتاز العمل داخل نقابة المهندسين بالشفافية في التعامل مع الاخوات كونه عمل تطوعي، وتسعى المهندسات عن طريق دعم نظام (الكوتة) للمهندسات في أي فرص عمل تأتي للنقابة لينافس امام المهندسين للحصول على فرص عمل كنوع من المساواة حيث أن عدد المهندسين يفوق عدد المهندسات من خريجي كليات الهندسة، حيث بلغت هذه النسبة (20%) بشكل ثابت محددة للمهندسات كلما سنحت الفرصة وكان هناك إعلان عن وظائف تحتاج لخريجي وخريجات الهندسة. وترى لجنة المهندسات أن هذا شكل من اشكال الدفاع عن حقوق المهندسات وتطويره بهذه الالية.

يوجد هناك تخصصات هندسية نادرة كمهندسة صناعي او مهندسة الكترونيات يواجهن مشكلات في قلة فرص عملهن فتقوم لجنة المهندسات بعمل برنامج لتشغيل هذه الفئة من المهندسات خاص بهن و تم وضع أسس لذلك و يتم تنفيذها.

يرفض بعض أرباب العمل توظيف مهندسات لديه ويفضل مهندسين لأمر تعود للثقافة كأن المهندسة تحتاج الى إجازة زواج و أمومة وساعة رضاعة وهكذا، فتم توجه لجنة المهندسات للبعض منهم أي الفئة المثقفة منهم و الحوار معهم وتم استيعاب بعض المهندسات لديهم ولكن هذا الامر نسبي فليس كل أرباب العمل يتقبلون ذلك، و لكن لجنة المهندسات لم تقف مكتوفة الايدي أمام ذلك فقد قامت بزيارة لهم و طرح الموضوع للحوار معهم.

وفي نقابة المهندسين هناك مركز للتدريب المدبرة فيه هي مهندسة فرضت نفسها بقوة خبرتها وعملها في هذا المجال، وتم تركيتها من قبل مجلس الادارة وشغلت هذا المنصب. و يتم عقد دورات خاصة بالمهندسات فقط لخدمة سوق العمل و تعريفهن بالاتجاهات الحديثة في العمل الهندسي.

وفي حال واجهت المهندسات في مجلس ادارة النقابة أي اشكالية مع المهندسين يتم حل هذه الاشكالية بالتفاهم معهم، و تم استفادات المهندسين من خبرة لجنة المهندسات حيث منذ العام 2008م صنفت لجنة المهندسات أفضل لجنة على مستوى لجان نقابة المهندسين.

في جميع محافظات غزة هناك مهندسات يمثلن كل محافظة ويتابعن امور المهندسات فيها، على ان تكون هذه المهندسة قادرة على حمل الامانة والقيام بهذا العمل ويمكن تعيين مساعدة لها، ومن الامور التي قامت بها المهندسات الممثلات للمحافظات ايام الحرب تم تقديم معونات من قبل نقابة المهندسين للأخوة والاخوات المتضررين بمساواة تامة وحسب حالاتهم.

بالإضافة الى ما سبق للمهندسات حق في الحصول على علاوة مخاطرة للعاملات منهم في وزارة الصحة ولكن حتى عام 2017م لم يحصلن على هذه العلاوة مباقي موظفي وزارة الصحة من غير الاطباء كالإداريين مثلاً، فشاركت لجنة المهندسات بالإضرابات والاعتصامات امام المجلس التشريعي للمطالبة بهذا الحق، بالإضافة الى الاجتماعات و عقد مؤتمرات صحفية تم فيها دعوة وسائل الاعلام المختلفة لطرح القضية أمام الرأي العام، مع التنسيق مع النقابات الاخرى.

تم تشكيل لجنة لمتابعة الخريجات الجدد من كليات الهندسة ويتم تأهيلهن و دمجهن في أنشطة النقابة، ويتم إدخال بياناتهن في قواعد بيانات خاصة بهن للتواصل معهن توفر فرص عمل. وعن ظروف الحصار و الذي يلقي بظلاله على الواقع الفلسطيني بكافة مؤسساته فقد منع الحصار دخول المواد الخاصة بالبناء بالنسبة للمهندسات المدنيات مما أدى الى زيادة البطالة عندهن، وايضا المهندسة المعماري فقد اثر ذلك سلباً على الرسم الهندسي في مكاتبهن الهندسية، لذلك فكرت نقابة المهندسين بفكرة لا نشاء صندوق ادخار يخدم المهندس والمهندسة ولكنه ما زال في طور الدراسة.

هناك علاقة قوية بين المهندسات في نقابة المهندسين والمهندسات مع نقابة المهندسين الاردنيين ينجم عنها تنسيق العمل بينهن و تطوير آليات الدفاع عن حقوق المهندسات، ويتم إدخال الخريجات الجدد ضمن عمل النقابة لتأهيلهن للعمل النقابي في المستقبل . (مقابلة مع م/هالة الزيدة، رئيس لجنة المهندسات، 2017/2/28م)

ثانياً: واقع لجنة الطبييات في نقابة الاطباء و آليات دفاعها عن حقوق الطبييات:

لجنة الطبييات في نقابة الاطباء تواجه مشكلات مثيرة ، وهي شبة متوقفة بسبب الحصار الذي ترك أثراً سلبياً يتفاقم مع مرور الوقت على نقابة الاطباء بشكل عام. وفي نقابة الاطباء هناك طيبة واحدة فقط مقابل 11طبيب في مجل إدارة النقابة، وعن ضعف مشاركة الطبييات في أنشطة النقابة فيعود ذلك لطبيعة عمل الطيبة فهي تعمل صباحاً في المستشفى، وبعد الظهر في عيادتها الخاصة، وبعد ذلك تعود للممارسة مسئولياتها كأم وزوجة وربة منزل مما لا يعطيها وقت للتفاعل مع النقابة،

وعن مشاركتها في اجتماعات مجلس إدارة النقابة فالأمر لها مستحيل لان الاجتماعات تعقد بعد تفرغ الاطباء ويكون ذلك ليلاً فلا يناسبهم الحضور.

وفي حال واجهت أي طبيبيه أي مشكلة في عملها يتم مخاطبة لجنة الطبييات كتابياً والتي تقوم بإيصالها للأطباء في النقابة ومتابعة المشكلة حتى يتم حلها تماماً، و تساند النقابة الاطباء والطبييات بتمثيلهم أمام وزارة الصحة والدفاع عن حقوقهم او اذا تعرض أي طبيب او طبيبيه لخطر بسبب ظروف عملهم فالنقابة تقف بجواره وتسانده، و قبل العام 2006م كانت النقابة تنزل أمام المجلس التشريعي وتطالب بحقوق الاطباء والطبييات وتطالب بالانتخابات داخل النقابة كحق لهم، و إجراء مقابلات مع الجهات المعنية، وكان صوتهم مسموع، و كانوا يشاركون في الاعتصامات والاضرابات و الاحتجاجات، ورفع اللوحات للدفاع عن حقوقهم.

والطبييات لا يحصلن على حقوقهن بسبب ظروف الحصار وعدم مساواة الاطباء والطبييات مع بعضهم ، مما يقسم الاطباء و الطبييات لقسمين قسم يحصل على حقوقه كاملة في الراتب والعلوة والترقيات كاملة، وقسم لا يحصل سوى على 45% فقط من راتبه مما أثر بشكل سلبي على نفسية الاطباء و الطبييات وشعورهم بالظلم، مع قيام الاطباء و الطبييات بتحمل الامانة كاملة في عملهن والقيام بواجباتهم دون أي حقوق، حتى الترقيات تكون معنوية فقط. لذلك ترى لجنة الطبييات أنه من الصعب عليهن في النقابة الحديث عن صيانة الحقوق بل يجب انتزاعها أولاً ثم الحديث عن صيانتها، لذلك ترى النقابية ضرورة توحيد الصف النقابي الفلسطيني و المطالبة بالحقوق من خلاله. (مقابلة مع د. صابرين ديب، لجنة الطبييات في نقابة الاطباء، بتاريخ 2017/2/27م).

ثالثاً: واقع لجنة المرأة في نقابة المعلمين و آليات دفاعها عن حقوق المعلمات:

تواجه لجنة المرأة في نقابة المعلمين ضعف في المشاركة في العمل النقابي بسبب مهامها الوظيفية و كونها ربة بيت، فهذين السببين يمنعهما من المشاركة بشكل فعال في العمل النقابي، بالإضافة الى ضعف الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المعلمات بشكل عام، ويعود الامر الى طبيعة البيئة و غياب ثقافة العمل التطوعي في المجتمع الفلسطيني، و وجود المرأة المعلمة في العمل النقابي بحد ذاته امر له قيمة للمرأة كمرأة، وحقها في العمل النقابي حق كفه لها القانوني الفلسطيني، في العام 2003م ظهرت لجنة المعلمات داخل نقابة المعلمين، وتعتبر من أقوى النقابات العاملة في الميدان، ووجود جسم يمثل النساء يعتبر أمر عظيم بالنسبة للمعلمات، و عند وجود انتخابات لنقابة المعلمين يترشحن معلمات لذلك، ولكن انخفاض نسبة المعلمات المترشحات يعود الى الافتقار للعنصر القيادي لدى البعض منهن و الخوف من التجربة، او الخوف من الفشل.

وإذا واجهت أي معلمة مشكلة فيتم توصيل صوتها للنقابة ومتابعة علاج الامر وتبنيه من قبل النقابة، و يمتاز العمل النقابي بعلاقة مرنة مع وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، مما يساعد النقابة على حل مشاكل المعلمات إن وجدت مع الوزارة، وقامت لجنة المرأة في نقابة المعلمين برفد المدارس بمعلمات مساندات في العام 2007م عندما ترك كثير من المعلمات وظائفهن بسبب ظروف خارجه عن إرادة المجتمع، وتم حل المشاكل الادارية والفنية من قبل لجنة المرأة بالتنسيق مع نقابة المعلمين،

ويتم حل العقبات التي تواجه المعلمات كمسألة نقلهن الى محافظتهن وهكذا امور تخصهن، وتساهم لجنة المرأة بدور فعال في يوم المعلم الفلسطيني، وتقوم بتقديم هدايا في بداية العام باسم النقابة مما يعزز انتماء المعلمة لنقابتها، وعند تعرض أي معلمة لخطر كالحرب او أي شيء اخر تقوم لجنة المرأة بزيارتها وتقديم الدعم المعنوي والمادي لهن حسب إمكانيات النقابة. بالإضافة الى مؤازرة المعلمات في لجان التصحيح وتقديم المساندة لهن. وشاركت لجنة المرأة في نقابة المعلمين في الاعتصام ضد الحصار.

لنقابة المعلمين وللجنة المرأة صوت قوي أمام وزارة التربية والتعليم ومؤثر وتقوم النقابة بدور المناصر والمساند للمعلم، مع ملاحظة أن المعلم لا يأخذ حقوقه كاملةً، والامر يعود لقانون الخدمة المدنية الذي لا ينصفهم، فموظفي الحكومة لا يصلحون على رواتب جيدة مما يجبر الكفاءات منهم بالرحيل الى مدارس الوكالة بسب ارتفاع مرتباتها مقابل مرتبات الحكومة، ولا تستطيع نقابة المعلمين فعل أي شيء للمعلمين في هذا السياق ولكنها تقدم لهم الدعم المعنوي حيث أن هذا الامر مرتبط ارتباط مباشر بالحصار المفروض على قطاع غزة. (مقابلة مع ا. رجاء السيقلي، رئيسة لجنة المرأة في نقابة المعلمين (سابقاً)، بتاريخ 2017/2/28م)

رابعاً: واقع لجنة المحاسبات في نقابة المحاسبين و آليات دفاعها عن حقوق المحاسبات:

لدى نقابة المحاسبين والمدققين الفلسطينيين عدداً من المحاسبات في مجلس إدارة النقابة مقابلة 9 من المحاسبين الذكور، ولكل فرع محاسبتين موزعين على محافظات قطاع غزة، وعن أسباب احجام المحاسبات عن الترشح لعضوية مجلس إدارة النقابة أو التفاعل مع أنشطة النقابة فكان أهم اسباب ذلك هو عدم الوعي بأهمية العمل النقابي وما هي الخدمات التي تقدمها النقابة للعضوات، أيضاً غياب ثقافة الوعي بأهمية العمل التطوعي و أنها ستبذل جهد ووقت فتبذلها في أمور اخرى افضل لها.

واجهت لجنة المحاسبات مشكلة وهي تأخير موعد عقد اجتماعات مجلس ادارة النقابة ولكنهن اعترضن على ذلك وتم عقدها بمواعيد تلائم ثقافة المجتمع حتى يتسنى لهن الحضور والمشاركة بفاعلية في صنع القرارات التي تهتم المحاسبات في النقابة وتخدمهن.

وفي حال تعرض أي محاسبة لها عضوية داخل النقابة سواء تعمل في مؤسسة عامة او خاصة لمشكلة تتوجه للنقابة وتتنبأها النقابة وتم حل مشكلات كبيرة ومعقدة لكثير من المحاسبات، ولكن هنا يلاحظ أن عدد لا يستهان به من عضوات النقابة لا يعلمن بأن لهن الحق في التوجه للنقابة في حالة تعرضهن لمشكلة لذلك هناك توجه من لجنة المحاسبات في النقابة بالقيام بعمل اعلانات تبين لهن هذا الحق وان أي مشكلة او شكوى ان يبادرن بالتوجه الى لجنة الاخوات لكي يكون لها صوت مسموع وهناك من يساندها ويدافع عنها ويمثلها أمام الجهات التي تواجهها.

وتستطيع النقابية في حال كونها تمتلك مكتب محاسبة خاص بها أن تراجع لجنة مكاتب المراجعة وعن طريقها يتم التواصل مع النقابة لحل أي اشكالية تواجهها، وفي برامج التشغيل المؤقت تعمل لجنة المحاسبات على ارسال قاعدة بيانات عن طريقة نقابة المحاسبين للجهة صاحبة البرنامج ويكون هناك عدد جيد من المحاسبات ممن يحصلن على فرص عمل ومن تم يمتلكن الخبرة المحاسبية المطلوبة لممارسة المهنة. و لكن كان هناك في المشاريع المؤقتة معايير لاختيار المحاسبة فيها ظلم كأن تحرم المحاسبة من العمل لو كان والدها او زوجها موظف فتدخلت اللجنة والنقابة وتم رفع هذه المعايير و اتاحت الفرصة امام المحاسبة للترشح للعمل دون شعور بالاعتداء على حقها في التقدم لهذه الوظائف المؤقتة.

تولي لجنة المحاسبات اهتمام بالمحاسبات الجدد وذلك بإعطائهن دورات مجانية مراعاة لظروفهن، وعند شعور لجنة المحاسبات بوجود أي ظلم يقع على المحاسبات فإنهن يتحركن لرفع الظلم.

ويوجد في نقابة المحاسبين مجلس المهنة المحاسبية يعطي دورات للمحاسبين والمحاسبات ومن ثم يتم عقد امتحان لهم وكثير من المحاسبات نجحن به وبتفوق وبعد ذلك تستطيع المحاسبة أن تمارس مهنتها كمحاسبة وهي مؤهلة تأهيل جيد، وتحصل على إجازة عمل لفتح مكتب محاسبة خاصة بها.

وأثر الحصار على عمل نقابة المحاسبة بشكل سلبي وذلك بتقليل مصادر التمويل لديها مما انعكس بشكل سلبي على أنشطة النقابة، حيث لا تستطيع النقابة مساعدة المحاسبين والمحاسبات في تقديم تمويل لهم لفتح مكاتب محاسبية خاصة بهم بسبب انخفاض التمويل لديها، بالإضافة الى تأثير الحصار على الترقيات والعلاوات المخصصة للمحاسبين العاملين في المؤسسات العامة.

ومن الحقوق التي تشعر المحاسبة أنها لا تأخذ حقها فيها علاوة المحاسب لا تتساوى مع علاوة القانوني مثلاً في العمل الحكومي وبالرغم من جهود النقابة التي بذلت في هذا الاتجاه بالتعاون المشترك بين المحاسبين ولجنة المحاسبات إلا انها لم تحقق شيء يذكر ولكنهم ما زالوا يعملوا في اتجاه الحصول على المساواة في الحصول على علاوة المهنة.

لجنة المحاسبات ترى أن لو هناك حقوق معتدي عليها هناك عدم جرأة من المحاسبة لطرح مشكلتها او اسماع صوتها مما يترتب عليه ضياع هذا الحق، لذلك من الضروري لديهم أن يقوموا بنشر الوعي بأنهم جسم لجميع المحاسبات يستطيع أن يوصل أصواتهن وبطالبتن بحقوقهن، يجب المطالبة بالحقوق اولا و الحصول عليها ثم الحديث عن صيانتها. (مقابلة (ا.امنة حسني المدهون، رئيس لجنة المحاسبات في نقابة المحاسبين والمدققين وعضو مجلس إدارة في النقابة حاليا، بتاريخ 2017/3/1م).

المبحث الرابع النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

بعد الانتهاء من الاطلاع على المصادر الثانوية لأدبيات الدراسة و الانتهاء من إجراء المقابلات وتفريغها بشكل علمي توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- 1- يوجد دور ملموس و ملحوظ للنقابيات داخل النقابات الفاعلة والعاملة في قطاع غزة.
- 2- تحاول النقابيات الحصول على حقوقهن بشكل كامل من خلال تمثيل لهن في مجالس إدارة النقابات الفاعلة.
- 3- الموروث الثقافي للعمل التطوعي يؤدي الى انخفاض او عدم تفاعل عضوات النقابات في أنشطة النقابات.
- 4- الحصار المفروض على قطاع غزة سبب المشكلات الاقتصادية والاجتماعية و السياسية، و أثر بشكل سلبي على أنشطة النقابات وحقوق النقابيات،
- 5- النقابيات ينتزعن حقوقهن بالأساليب الحضارية كالاعتصامات و الاضرابات.
- 6- تستطيع النقابيات عقد مؤتمرات صحفية والوصول لوسائل الاعلام للحصول على حقوقهن.
- 7- لعضوات النقابات صوت مسوع لدى نقابتهن و الجهات التي لهن بها علاقة مباشرة.
- 8- تختلف ظروف كل نقابة عن الاخرى لاختلاف طبيعة اعمالهم.
- 9- هناك اختلاف في ظروف النقابات قبل العام 2007م و ما بعده.

ثانياً: التوصيات

توصلت هذه الدراسة الى التوصيات التالية:

- 1- الاسراع بإنهاء الحصار لما له من آثار سلبية على العمل النقابي و مشكلات سياسية واقتصادية واجتماعية.
- 2- توحيد الجسم النقابي الفلسطيني لما له من أثر ايجابي على تنشيط العمل النقابي.
- 3- ضرورة تكاتف النقابات عندما يكون هناك أنشطة في المجتمع للمطالبة بإنهاء الحصار وأن يكون لهم دور ملموس وحضور قوي.
- 4- تنصح هذه الدراسة للنقابيات بالبحث عن سبل إبداعية لتنشيط عضوات النقابة ونشر ثقافة العمل النقابي.
- 5- ضرورة تأهيل قيادات نقابية لقيادة العمل النقابي في المجتمع الفلسطيني.
- 6- توصي الدراسة بمشاركة اكبر و اكثر فاعلية من نظام الكوطة في النقابات.

المراجع

أولاً: الكتب والدوريات و الانترنت

- الخليبي، سلام (1999)، المرأة العاملة على رفوف النقابات، مجلة نضال الشعب، العدد37.
- العبادلة، سمر (2002) المرأة وصنع القرار في النقابات المهنية، مجلة الغيداء، العدد السابع، تصدر عن مركز شؤون المرأة.
- العنزي، حمود (2011) المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلاب الكويت، الكويت.
- قانون عمل النقابات الفلسطيني،2013.
- www.fourmejupt.com
- [www. ar.wikipedia.org/wiki](http://www.ar.wikipedia.org/wiki)
- alkompis.se/Sweden

ثانياً: المقابلات

- 1- (مقابلة مع م/هالة الزبدة، رئيس لجنة المهندسات، 2017/2/28م)
- 2- (مقابلة مع د. صابرين ديب، لجنة الطبيبات في نقابة الاطباء، بتاريخ 2017/2/27م).
- 3- (مقابلة مع ا. رجاء السيقلي، رئيسة لجنة المرأة في نقابة المعلمين (سابقاً)، بتاريخ 2017/2/28م).
- 4- مقابلة (ا.امنة حسني المدهون، رئيس لجنة المحاسبات في نقابة المحاسبين والمدققين وعضو مجلس إدارة في النقابة حالياً، بتاريخ 2017/3/1م).