

**استراتيجية مقترحة لاستخدام
الجمعيات الأهلية للمدافعة
التشريعية في مساعدة العمالة غير
المنتظمة لاكتساب حقوقها**

د. مروة أحمد نبيل

مدرس بقسم الاقتصاد

بالمعهد العالي الدولي للغات والترجمة

قسم تجارة باللغة الإنجليزية I.C.L.

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى وصف واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، وتحديد آثارها الاقتصادية. والتوصل إلى استراتيجية مقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، مع تحديد المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في حالة استخدامها للمدافعة التشريعية، وأخيراً تحديد المقترحات الواجب مراعاتها عند استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، وتأثيرها على الدخل القومي. وقد نتج عن هذه الدراسة التوصل إلى أن عوامل نجاح استراتيجية استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقهم، يتمثل في: "إجراء دراسات وبحوث علمية تشمل جميع القضايا التي تخص قطاع العمالة غير المنتظمة بشكل علمي دقيق، وتشمل -أيضاً- المشكلات التي تواجه المنظمات التي تعمل مع قطاع العمالة غير المنتظمة، وتعمل على تحديد هذه المشكلات، وكيفية مواجهتها. وكذلك العمل على توفير التمويلات اللازمة للمنظمات غير الحكومية؛ لإجراء البرامج والمشروعات بشكل مستمر، والقدرة على تنفيذها مع تحديد أهمية التعاون بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية في وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة، وتوحيد جهودهم".

الكلمات المفتاحية: الجمعيات الأهلية - المدافعة التشريعية - العمالة غير المنتظمة

Summary

This study aims at describing the reality of NGOs' use of legislative advocacy in assisting irregular employment and determining its economic effects. Finally , the proposals to be taken into consideration when using NGOs to defend legislative assistance in helping irregular employment and its impact on national income. Includes all issues pertaining to the informal labor sector accurately and also includes the problems facing organizations working with the informal labor sector. It also seeks to provide the necessary funding for NGOs to conduct programs and projects on an ongoing basis and the ability to implement them , while identifying the importance of

cooperation between governmental and non-governmental organizations in the development and implementation of programs for the informal labor sector and unify their efforts.

Keywords: NGOs, legislative advocacy, irregular labor

أولاً: مقدمة الدراسة

يعتبر القضاء على الفقر والمساواة في العمل، والنمو الاقتصادي أحد أهم أهداف التنمية المستدامة التي تسعى الدول إلى تحقيقها، فلا يمكن تحقيق التنمية من دون: "وجود العنصر البشري بالعدد الكافي، والتنوع الملائمة القادرة على النهوض بعملية التنمية بشكل عام، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية بشكل خاص"، لذا لا غرابة أن نجد كل دول العالم الآن، والمنظمات الدولية تهتم بضرورة تنمية الموارد البشرية، ورفع مستوى معيشتهم، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية، والاقتصادية، فهم الغاية من عملية التنمية ذاتها، كما أننا نرى أنه في ظل الاتفاقيات الحديثة، والسعي وراء تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشكل عام، وتحقيق التنمية البشرية خاصة، وفي ظل السعي نحو التطور الاقتصادي والرغبة في النهوض بالمستوى الاقتصادي للبلاد بشكل عام، نرى أن هناك الكثير من المعوقات التي تعوق تحقيق هذه الأهداف، ومن أقوى هذه المعوقات: "كبر حجم العمالة غير المنتظمة، وكثرة مشاكلها". فتعتبر فئة العمالة غير المنتظمة من ضمن الفئات المهمشة التي تواجه العديد من المشكلات، تتمثل في: "تدني الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والنفسية الناتجة عن استثناء هذه الفئات من حماية قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وفقاً لنص المادة رقم (4)"، مما أدى إلى عدم وجود بيانات عن أعداد هذه الفئات، ومشكلاتها، وغياب مؤسسات تهتم بهذه الفئة مهنيًا، واجتماعيًا، مما يعرضهم لانتهاكات في مجال عملهم، مثل: "ضعف الأجر، أو الحرمان منه". (لوه تشونغ مين، 2014م).

كما أنه يوجد لدينا لوائح وطنية معينة تدعو إلى تكافؤ الفرص والمساواة، إلا أن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 مازال يمارس تمييزاً ضد العاملين في الدولة، حيث يستثني العمالة غير المنتظمة مثل: "عاملات المنازل، عمال التراجيل، عمال الفواخير، الباعة الجائلين، ... إلخ)، من دخولهم تحت مظلته، حيث تنص المادة رقم 4 من القانون 12 على: "لا تسري أحكام هذا القانون على العمالة غير المنتظمة بكافة فئاتها...". وبذلك فإن القانون يحرمهم من الحماية التشريعية اللازمة

في مواجهة صاحب العمل والامتيازات الواردة في القانون من: "تحديد الحد الملائم للأجور، التأمين الصحي، الإجازات السنوية، والحماية الخاصة بأحكام باب تشغيل النساء".

وقد ترتب على هذه الاستثناءات مجموعة من النتائج أهمها: "عدم وجود بيانات، أو أرقام، أو معلومات عن حجم، وأماكن تواجد هذه الفئات، وضعف فرصهم في تحسين شروط العمل، أو الحصول على عمل منتظم، وعدم وجود حماية قانونية لهم أمام صاحب العمل، وتدني أجورهم، وجلب عمالة أجنبية مدربة تعمل في نفس القطاع، وانخفاض فرص الحصول على الرعاية الصحية نظرًا لعدم تسجيلهم ضمن مظلة التأمين الصحي". الأمر الذي ينعكس سلبيًا على حالتهم الصحية بصورة عامة، وتعرضهم إلى أشكال مختلفة من العنف: "النفسي، البدني، الاجتماعي والجنسي"، وينعكس هذا التدني على أسرهم حيث يُسرب أبناءهم إلى العمل، وهم من دون السن القانونية، خاصة أبناء العاملين الذين ينخرطون في المهنة نفسها، وبالشروط نفسها، أو في مهن هامشية أخرى، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على فرص أطفالهم في الحصول على ظروف حياة وتعليم أفضل (اعتماد محمد علام، 2009م). ويعتبر نموذج المدافعة التشريعية من أنسب النماذج المهنية الحديثة تعاملًا مع مشكلة العمالة غير المنتظمة، حيث إنه يعمل على تغيير السياسات، والعمل على الاستفادة من نقاط القوة والضغط على متخذي القرارات، فهو بمثابة النموذج الاقتصادي السياسي الاجتماعي.

ومن هنا نجد أن هذه الفئة من الفئات الاجتماعية التي تمثل عنصرًا مهمًا للتنمية الاقتصادية في مجتمعنا المصري نظرًا لما تمتاز به هذه الفئة من: "قدرات علمية وعملية، وخصائص جسمية وعقلية، تجعلها قادرة على المساهمة الجادة في دفع عجلة التنمية بكافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والصناعية"، لذا تحتاج إلى إجراء العديد من الدراسات البحثية العلمية التي من الممكن الأخذ بنتائجها.

ثانيًا: الدراسات السابقة

سوف يتم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين هما:

أ- الدراسات الخاصة بالعمالة غير المنتظمة:

1- دراسة (منظمة مراقبة حقوق الإنسان، 2005)، وقد استهدفت هذه الدراسة التعرف على المشكلات التي تواجه عاملات المنازل، وخاصة الأطفال الأقل من 15 سنة -باعتبارها السن المناسبة للعمل- واختصت الدراسة عاملات المنازل فقط في هذه المرحلة العمرية، ومن أهم ما انتهت إليه الدراسة: تعرض هذه الفئة لأشكال متباينة من: "العنف، التحرش الجنسي،

- العمل لساعات طويلة قد تصل إلى 18 ساعة يوميًا من دون راحة أسبوعيًا، الحرمان من الأجر"، ويعمل بعضهم نظير الطعام والمأوى فقط (منظمة مراقبة حقوق الإنسان، 2005م).
- 2- دراسة (Simderal David, 2007)، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير العمل بالأجر، والعمل الدائم على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن شعور العامل بالاستقرار الذي يحققه العمل الدائم يؤدي-بدوره- إلى مساعدة العامل على إقامة علاقات وصداقات ناجحة داخل العمل، إلى جانب تحقيق الإبداع والابتكار في العمل، مما يعود بالإيجاب على الجوانب الاقتصادية العامة للبلاد (David – Simderal,2007).
- 3- دراسة (Bond, 2008)، وقد أشارت الدراسة إلى أن الاستقرار، والطمأنينة في العمل يكون لهما الأثر على الأداء الأسري، ودرجة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين خارج قوة العمل، وما تتضمنه العلاقات الأسرية والأنساق المختلفة التي يتعامل معها العامل، وما يترتب عليها من مشكلات؛ كالشعور بالعزلة، أو الصراع القائم في الأسرة، أو في مجتمع العمل وخارجه، ومدى النجاح المرتبط بكل منهما، والذي يؤثر -بدوره- على مستوى الرضا الوظيفي (Bond,2008).
- 4- دراسة (Ohlsson Henry, 2008)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل قوة العمل من العمالة المؤقتة، وتوصلت الدراسة إلى وجود ثلاثة أبعاد يمكن من خلالها تحليل قوة العمل للعمالة المؤقتة، وهي: "متطلبات الرعاية للإنتاج العام، وتحليل التكلفة، والعائد لنظم الرعاية، ووصف خدمات الرعاية المؤقتة والبرامج المقدمة إليهم، والجماعات المهنية"، كما أكدت على أن مستوى الدخل ونظم الرعاية يتأثر بسوق العمل وآلياته وسياسة منظماته. (Ohlsson Henry,2008).
- 5- دراسة (Robert Butt ram, 2008)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل سلوك الإجهاد المتعلق بالعمل المؤقت والعقد النفسية، والتربية التنظيمية، والبحث في مناطق انتقال الدور، وتوصلت الدراسة إلى المحركات الآتية -وذلك من خلال تحليل هذا السلوك- ألا وهي: (عدد الوظائف خلال الفترة الزمنية المعطية، الرضا عن العمل المؤقت، العمل المتعلق بالإجهاد، الرضا عن الحياة العاملة)، وأوصت الدراسة بإنشاء منطقة تتعلق بكل شؤون العمالة المؤقتة وتلتزم بكل حقوقها والدفاع عنها (Robert Butt ram, 2008).

6- دراسة (Rahman & Khaleque, 2009)، وقد هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى العمال في مصانع بنجلاديش، وأشارت النتائج إلى أن غالبية العاملين راضون عن وظائفهم بشكل عام، كما وجدت فروقاً بين مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال يتعلق بعدة متغيرات وهي: (مدى الاستقرار في العمل "العمالة المستقرة والمؤقتة"، السن، الخبرة، الجنس). (Rahman & Khaleque, 2009).

7- دراسة (الجمعية المصرية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية، 2010)، وقد استهدفت هذه الدراسة التعرف على المشكلات التي تواجه عاملات المنازل باعتبارهن فئة من ضمن فئات العمالة غير المنتظمة، وكذلك تحدي الصعوبات التي تواجههن، والتعرف على خصائصها، وأسباب امتهان هذه الفئة، والوصول إلى رؤية مستقبلية -من وجهة نظر المسؤولين- للدفاع عن هذه الفئة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود الكثير من المشكلات التي تواجه هذه الفئة هي: "كثرة العمل، السب، الإهانة، التحقير، عدم الحصول على حقوقهن"، مما أوصت الدراسة بمعالجة القصور التشريعي من خلال المدافعة عن هذه الفئة واستيعابهن في قانون العمل (الجمعية المصرية، 2010).

8- دراسة (Furrier Anne leen, 2013)، وقد هدفت الدراسة إلى تخفيض عدم الأمان وعدم الاستقرار في العمل عند العمالة المؤقتة، وذلك من خلال التحليل الكمي على تلك البيانات الطولية والعرضية لثلاثة أبعاد وهي: "فرص سوق العمل المؤقتة - الفرص التي تؤثر على سوق العمالة المؤقتة -تأثير التدريب على سوق العمالة المؤقتة"، وتوصلت الدراسة إلى أن إحساس العمالة المؤقتة بعدم الأمان في التوظيف وعدم الاستقرار في العمل يؤدي إلى تهديد حياتهم، ويصيبهم باليأس في حياتهم، كما أكدت على أن التدريب غير كافٍ لحماية أمن توظيف العمالة المؤقتة. (Furrier Anne leen, 2013).

9- دراسة (Marina Milk Malty, 2015)، وقد استهدفت هذه الدراسة التعرف على المخاطر التي تواجه العمالة غير المنتظمة بمختلف فئاتها، وتوصلت إلى وجود خطر عالٍ في الإصابات المهنية عند العمالة غير المنتظمة، وتتراكم المخاطر مع عدم الاستقرار في العمل، وعدم استقرار التوظيف، مما يؤدي إلى ضرورة حتمية في الدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة والمطالبة بحقوقهم (Marina Milk Malty, 2015).

ب- دراسات خاصة بالمدافعة التشريعية: -

- 1- دراسة (Asselin, Et.al, 2006)، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد الأدوار الدفاعية الملائمة للحد من الفقر، حيث اعتمدت الدراسة على إجراء مقابلات مع مديري المنظمات المحلية المسؤولة، وأسفرت نتائج الدراسة عن ضرورة استخدام المدافعة كآلية؛ لتقوية وتمكين الفئات الفقيرة والمهمشة، حتى يستطيعوا التأثير على المنظمات المحلية المسؤولة عن ذلك والتحالف معها (Asselin, Et.al, 2006).
- 2- دراسة (UNDP, 2007)، وهي دراسة أجرتها هيئة الأمم المتحدة بالتعاون مع إحدى المنظمات غير الحكومية في "بومباي"، واستهدفت تقديم الدعم والدفاع عن الغاطنين على الأرصفة، الذين تهددهم السلطات المحلية على الدوام، وتهدم بيوتهم العشوائية، وكذلك توعية الناس والدفاع عنهم فيما يتعلق بحقوق السكن، والعمل، والتعليم، ويتضح من ذلك أهمية المشاركة التطوعية ودورها في تقوية الفئات المستضعفة، ويعكس ذلك أهمية مشاركتهم وتنظيمهم من خلال منظمات تطوعية، والتي يمكن أن تقوم بدور المدافع والمطالب (UNDP,2007).
- 3- دراسة (HANSON- JOYCE- ANN, 2008)، وقد ركزت الدراسة على ما أشارت إليه (ماري كوليد)، إحدى أهم المشاركات في الدفاع عن حق النساء السوداوات في أوروبا، ودعت لنيل: "الاستقلالية، الكرامة، التعليم، تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والراديكالية"، وأكدت على دور المرأة في أمريكا وتطوير مكانتها في البيئة السياسية وزيادة التركيز على تقييم الفكر السياسي حول الجنس والنوع والطبقة؛ لإعطاء المرأة حقوقها كاملة (HANSON- JOYCE -ANN, 2008).
- 4- دراسة (Ozereoff- Harry- Cleveland, 2009)، وقد ركزت هذه الدراسة على المنظمات غير الحكومية التي تلعب أدوارًا رسمية وغير رسمية مهمة في صنع السياسات البيئية، وكذلك نفوذها وتأثيرها في السياسات الدولية، وتسعى الدراسة؛ لتقدير إمكانيات وقدرات جماعات الدفاع كنوعٍ من الجمعيات الأهلية؛ للتأثير على السياسات البيئية الدولية، وتحديد مصادر قوتها والعوامل التي تؤثر عليها، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جماعات الدفاع هي المحدد الرئيسي لنتائج السياسات، وإن أهم القوى المؤثرة عليها في صنع السياسات

- الدولية هي المتغيرات المجتمعية على كافة المستويات المحلية والقومية، والقوى السياسية - أيضًا- تلعب دورًا مهمًا في تحديد مصادر قوة هذه الجماعات، وكذلك العامل المؤسسي والتنظيمي من خلال المؤسسات ذاتها وتأثيرها على تشكيل قوة جماعات الدفاع بما لديها من موارد ومصادر للقوة والتأثير إلزامية ومعرفية (Ozereoff – Harry – Cleveland 2009)
- 5- دراسة (Steven- Edward- Marciniak, 2010)، وقد تناولت هذه الدراسة الدفاع عن حقوق الإنسان، وركزت على الإعلان العالمي للأمم المتحدة وفحصت الدراسة المبررات الفلسفية لحقوق الإنسان، والدفاع عنها والنظر إلى إعلان الأمم المتحدة على أنه ليس فقط عرض مثالي، ولكنه فرصة حقيقية للبناء والتأسيس بين الدول التي تعمل من أجل السلام، وتدافع عن حقوق الإنسان (Steven- Edward- Marciniak, 2010).
- 6- دراسة (Whelan-James, 2010)، وقد تناولت الدراسة ملاحظات على التدريب من أجل الدفاع الفعال في الحركة البيئية الأسترالية، وركزت الدراسة على كيفية زيادة فعالية وكفاءة المدافعين من خلال التعلم والتدريب لاكتساب المعرفة الفنية والمهارات التنظيمية والشخصية والوعي السياسي وذلك عن طريق التحالفات والإرشاد والحوار الجماعي (Whelan-James, 2010).
- 7- دراسة (عبير عبد السلام، 2011)، وقد استهدفت الدراسة التعرف على الدور الدفاعي الذي يمارس في الجمعيات؛ لمواجهة التمييز ضد المرأة، وتحديد البرامج والخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية من خلال عملها بالدور الدفاعي، كما تنتمي هذه الدراسة للدراسات الوصفية، كما استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وتم اختيار عينة عشوائية من المستفيدات قوامها 220 مفردة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الجمعيات الأهلية تقوم بـ: "الدور الدفاعي في حفظ الحقوق، إبراز دور المرأة، مناقشة قضاياها، والعمل على الحفاظ على حقوق المرأة في المجتمع"، وأوضحت الدراسة أن أهم البرامج والأنشطة التي تستخدمها الجمعيات الأهلية هي: "الندوات، والبرامج التجريبية للدفاع عن حقوق المرأة ضد التمييز في المجال الوظيفي"، ورصدت الدراسة أهم التكنيكيات التي يمكن استخدامها؛ لمواجهة التمييز ضد المرأة في المجال الوظيفي تمثلت في المطالبة بتغيير القوانين (عبير عبد السلام، 2011).

8- دراسة (أحمد وفاء زيتون، 2012)، واستهدفت الدراسة تحليل الموقف المعاصر لطريقة تنظيم المجتمع بين مخاطر المدافعة، وجاذبية العدالة الاجتماعية، ولقد اهتمت هذه الدراسة بتحديد مفهوم المدافعة على عدة مستويات، وهي تحديد المدافعة من خلال كلٍ من العدالة في التوزيع، العدالة على المستوى المحلي، وأكدت الدراسة على أهمية مشاركة المجتمع في اتخاذ القرارات المتعلقة به، وتحديد المشكلات والاحتياجات الخاصة به، والتي تعتبر أحد مقوماته، وذلك لكي يكون المجتمع على قدر من التنظيم الجغرافي والوظيفي (أحمد زيتون، 2012).

9- دراسة (Donaldson L, 2014)، وأكدت الدراسة على ضرورة تبني مدخل المدافعة كآلية؛ لتقوية وتميكن الفقراء والفئات المستضعفة، حتى يستطيعوا التأثير في المنظمات المعنية المسؤولة عن سياسات وبرامج الرعاية الاجتماعية، فالمدافعة جزء من عمل المنظمين الاجتماعيين وتسعى إلى مساعدة الأفراد والجماعات؛ لإحداث التغيير في السياسات الاجتماعية والاقتصادية لصالح الفئات المستضعفة (Donaldson L, 2014).

10- دراسة (Lens-Vicki, 2014)، وركزت هذه الدراسة على التفاوض كأداة ووسيلة للدفاع عن الحقوق، وأوضحت كيف أن التفاوض الذي يستخدم بصورة واضحة في عالم التجارة والقانون يمكن أن يكون أداة فاعلة في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وأن التفاوض الذي يبني على مبادئ هو صورة من العمل الاجتماعي؛ لأنه يعمل على حل الصراعات بصورة عادلة (Lens-Vicki, 2014).

11- دراسة (Untz- Beth- Anne, 2016)، وقد هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتأثير وفاعلية مراكز المدافعة عن حقوق الأطفال في ولاية كاليفورنيا، وأشارت في نتائجها إلى أن مديري المراكز يعملون على دفع معدلات الفاعلية والتأثير؛ لخدمة المجتمع ويعملون على تقديم الخدمات، ومواجهة متطلبات المجتمع، وأوضحت النتائج -أيضاً- وجود علاقة بين موارد المؤسسات والفاعلية في الأداء (Untz- Beth- Anne, 2016).

12- دراسة (Samuel John, 2017)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على المدافعة المرتكزة على البشر، أو ما يطلق عليها المدافعة العامة التي تتشكل من الثقافة السياسية والنظم الاقتصادية والاجتماعية التي تمارس من خلال المدافعة، وتؤكد الدراسة أن المدافعة تنبع من

جذور المجتمع أي من الواقع الشعبي، فممارسة المدافعة تعتمد على الحركات الشعبية القائمة، والتي تشكل تغييرًا اجتماعيًا مرغوبًا فيه يؤثر على التنمية الاقتصادية المجتمعية (Samuel John, 2017)

التعقيب على الدراسات السابقة

أكدت بعض الدراسات على:

- 1- ارتفاع نسبة هدر حقوق عاملات المنازل، وتعرضهن لأشكال مختلفة من العنف (منظمة مراقبة حقوق الإنسان، 2005).
- 2- أهمية معالجة القصور التشريعي في قانون العمل، وإدراج العمالة غير المنتظمة فيه (الجمعية المصرية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية 2010).
- 3- إنشاء منظمة تتعلق بكل شؤون العمالة غير المنتظمة، وتلتزم بكل حقوقها، والدفاع عنها (دراسة: Robert ، Butt Ram, 2008).
- 4- العمالة غير المنتظمة هي إحدى متغيرات ومعوقات الرضا الوظيفي والنجاح الأسري والاقتصادي والاجتماعي لدى العمال بشكل عام (دراسة: Rahman & Khaleque, 2009 ودراسة: Bond, 2008).
- 5- إحساس العمالة غير المنتظمة بعدم الأمان في التوظيف وعدم الاستقرار في العمل يؤدي إلى تهديد حياتهم ويصيبهم باليأس في حياتهم، كما أكدت على أن التدريب لهم غير كافٍ لحمايتهم ضد مخاطر بعض الأعمال (دراسة: Furrier Anneleen, 2013).
- 6- ارتفاع نسبة الإصابات المهنية عند العمالة غير المنتظمة (دراسة: Marina Milk Maly, 2015).
- 7- الجمعيات الأهلية تقوم بالدور الدفاعي في حفظ الحقوق وإبراز دور المرأة ومناقشة قضاياها والعمل على الحفاظ على حقوق المرأة في المجتمع (دراسة: عبيد عبد السلام، 2011).
- 8- استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة كآلية؛ لتقوية واستئارة، وتمكين الفئات الفقيرة والمهمشة حتى يستطيعوا التأثير على المنظمات المحلية المسؤولة عن ذلك، والتحالف معها (دراسة: Asselin, M et.al, 2006، ودراسة: Donaldson, L, 2014).
- 9- أهمية المشاركة التطوعية ودورها في تقوية الفئات المستضعفة (دراسة: UNDP, 2007).

- 10- أهمية زيادة فعالية وكفاءة المدافعين من خلال التعلم والتدريب؛ لاكتساب المعارف الفنية والمهارات التنظيمية والشخصية والوعي السياسي والاقتصادي، وذلك عن طريق التحالفات والإرشاد والحوار الجماعي (دراسة: Whelan-James, 2010).
- 11- المدافعة تتبع من جذور المجتمع، أي من الواقع الشعبي وفئاته المهمشة (دراسة: Samuel John, 2017).
- 12- أهمية العمالة غير المنتظمة في تأثيرها على قبة العمل والإنتاجية، والتأكيد على العلاقة بين سوق العمل وآلياته، وسياسة منظماته، ومستوى الدخل (دراسة: Ohlsson Henry, 1998).
- 13- أهمية الاستقرار بالعمل، مما يؤدي إلى تحقيق الجوانب الاقتصادية والعملية (دراسة: Simdeler David, 2007).
- 14- أهمية المشاركة المجتمعية في اتخاذ القرارات، وتحديد المشكلات، والاحتياجات الخاصة به (دراسة: أحمد وفاء زيتون، 2012).
- 15- أهمية المدافعة في تحقيق العدالة الاقتصادية والاجتماعية (دراسة: Hanson-Joyce-2008 Ann).
- 16- أهمية دور المنظمات غير الحكومية في التأثير على سياسات الدولة، وأن المتغيرات المجتمعية هي أهم القوى المؤثرة في صنع السياسات من خلال جماعات المدافعة بما لديها من موارد، ومصادر للقوة والتأثير (دراسة: Ozereoff-Harry-Eveland, 2009).
- 17- أهمية المدافعة عن حقوق الإنسان، مع التركيز على المبررات الفلسفية لحقوق الإنسان في الإعلان العالمي للأمم المتحدة (دراسة: Steven-Edward-Marcinian, 2010).
- 18- أهمية التفاوض كأداة ومهارة فعالة؛ للمدافعة عن حقوق الإنسان، وحل الصراعات بصورة عادلة (دراسة: Lens-Vicki, 2014).
- 19- أهمية دور القائمين على المؤسسات في عملية المدافعة، والتأثير لصالح المجتمع (دراسة: Untz-Beth-Anne, 2016).

موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- 1- هناك قصور في خدمات الرعاية المقدمة للعمالة غير المنتظمة، مما يؤثر سلبيًا على علاقاتهم الاجتماعية والاقتصادية والأسرية.
- 2- مشكلات العمالة غير المنتظمة هي أحد أهم معوقات الاقتصاد والنتاج القومي.
- 3- ارتفاع نسبة العمالة غير المنتظمة في جمهورية مصر العربية. رغم عدم توافر إحصائية بذلك.
- 4- ضعف الدور الدفاعي الذي تقوم به الجمعيات الأهلية، واستخدامها لأدوات دفاعية محدودة.
- 5- أهمية استخدام أساليب المنهج العلمي في التعامل مع المشكلات المجتمعية، وخاصة المؤثرة على التنمية الاقتصادية.
- 6- الاهتمام بحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق العمالة غير المنتظمة بشكل خاص.

إلا أن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة فيما يلي:

- الدراسات السابقة أغفلت كيفية وصف واقع الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، وكيفية التوصل إلى استراتيجية تسهم في تطوير المدافعة التشريعية وآثارها الاقتصادية في الجمعيات الأهلية، وهذا ما سوف تتناوله الدراسة الراهنة.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة واستنادًا إلى الأدبيات النظرية للدراسة، لاحظت الباحثة أن هناك ضرورة للاهتمام بالمدافعة عن حقوق العمال -بشكل عام-، وحقوق العمالة غير المنتظمة -بشكل خاص-، حيث لم تجد جهود المدافعة التشريعية اهتمامًا كبيرًا من قبل الباحثين، وخاصة في مجال العمالة غير المنتظمة، ولم تتناول أي دراسة ميدانية نموذج المدافعة التشريعية في حماية ودمج العمالة غير المنتظمة وآثارها الاقتصادية، ونظرًا لأن قضية العمالة غير المنتظمة قضية مهمة وتخص شريحة عريضة من المجتمع ولها تأثير قوي على الناتج القومي للدولة، وكما أكدت نتائج الدراسات السابقة على ضعف حصول طبقة العمالة غير المنتظمة على حقوقها، واستنادًا إلى المواجهات النظرية، والتي تؤكد أن المدافعة هي التي تعمل على تمكين العمالة غير المنتظمة، كما أن المدافعة -أيضًا- هي إحدى استراتيجيات العمل الاجتماعي، والتي تدافع عن حقوق الآخرين،

ومن هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في: "بيان الآثار الاقتصادية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، ومن ثم التوصل إلى استراتيجية مقترحة باستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقها".

رابعاً: أهمية الدراسة

- 1- خطورة مشكلات العمالة غير المنتظمة، والتي تستلزم تعاون العديد من المهن والتخصصات.
- 2- أهمية العمالة غير المنتظمة في المجتمع، حيث إنها أصبحت تمثل قوة اقتصادية هائلة، ومن هنا يجب تقديم الجهود الكافية لحمايتها.
- 3- العمالة غير المنتظمة لها تأثيرات سلبية على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.
- 4- التأكيد على أن هدر حقوق العمالة غير المنتظمة يتعارض مع حق العمل وحقوق الإنسان، وقد أصبحت الدول اليوم تُقيّم بمدى اهتمامها بحقوق الإنسان -بشكل عام- ومدى التزامها بالاتفاقيات الدولية بشكل خاص.
- 5- أهمية نموذج المدافعة التشريعية في الدفاع عن حقوق الفئات المهمشة، ومنها العمالة غير المنتظمة.
- 6- أهمية الجمعيات الأهلية ككيان رسمي، يتم من خلاله ممارسة المدافعة التشريعية.

خامساً: أهداف الدراسة

- 1- وصف واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة وتحديد آثارها الاقتصادية.
- 2- التوصل إلى استراتيجية مقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، وذلك من خلال الخطوات التالية:
 - أ. أهداف استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.
 - ب. استراتيجيات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.
 - ج. آليات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.
 - د. أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.

- هـ. تحديد المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في حالة استخدامها للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة وآثارها الاقتصادية.
- و. تحديد المقترحات الواجب مراعاتها عند استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، وتأثيرها على الدخل القومي.

سادساً: فروض الدراسة

الفرض الأول:

"من المتوقع أن يكون واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض الرئيسي من خلال الفروض الفرعية التالية:

- 1- من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.
- 2- من المتوقع أن يكون مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.

الفرض الثاني:

"من المتوقع أن يكون مستوى خطوات تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية التالية:

- 1- من المتوقع أن يكون مستوى أهداف الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.
- 2- من المتوقع أن يكون مستوى الاستراتيجيات المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.
- 3- من المتوقع أن يكون مستوى الآليات المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.
- 4- من المتوقع أن يكون مستوى الأدوات المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً.

الفرض الثالث:

"من المتوقع أن يكون مستوى المعوقات التي سوف تواجه الجمعيات الأهلية في تنفيذ الاستراتيجية المقترحة في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً".

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية التالية:

- 1- من المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالجمعيات الأهلية مرتفعاً.
- 2- من المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالمجتمع مرتفعاً.
- 3- من المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالعمالة غير المنتظمة مرتفعاً.

الفرض الرابع:

"من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات التي تسهم في تطبيق الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً".

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الفروض الفرعية التالية:

- 1- من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالجمعيات الأهلية مرتفعاً.
- 2- من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالمجتمع مرتفعاً.
- 3- من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة مرتفعاً.

سابعاً: مفاهيم الدراسة

(1) مفهوم الجمعيات الأهلية: NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATION

عرفها "ROBERT BARKER" على أنها منظمات أنشئت؛ لتحقيق أهداف اجتماعية

محددة وليس الغرض الأساسي من إنشائها هو الربح (ROBERT BARKER, 2001).

كما تعرف الجمعيات الأهلية على أنها التجمعات المنظمة غير الهادفة للربح التي تعمل في

مجالات الرعاية الاجتماعية، وتعتمد في تمويلها على تبرعات القطاع الخاص أو أشخاص من المجتمع

أو من جهات أجنبية، وكثير من الدول النامية تنظر الآن إلى هذا النوع من التنظيمات على أنه شريك

لها يقف معها في خندقٍ واحدٍ؛ لمواجهة مشكلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفير سبل العلاج

لها (ناهد عز الدين، 2008).

- هي تلك التنظيمات الأهلية والشعبية سواء أكانت أهدافها اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو ثقافية، والتي قد تقتصر على أعضائها أو تمتد للآخرين، وتعمل مستقلة عن سلطة الدولة ولها استقلاليتها، وتعتمد على العضوية والمشاركة الحرة، ولها بناؤها التنظيمي وهيكلها الإداري الحر والقدرة على المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات (طلعت السروجي، 2011).
- أما القانون المصري رقم 84 لسنة 2002 فقد عرفها "بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين أو أشخاص اعتباريين أو كلاهما معاً بغرض غير الحصول على الربح المادي (قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية، 2002).
- ومقصد الباحثة بمفهوم الجمعيات الأهلية في الدراسة الحالية هو:**

1. الجمعيات غير الهادفة للربح.
2. الجمعيات المشهورة.
3. الجمعيات التي تعمل في مجال العمالة غير المنتظمة.
4. الجمعيات التي تهتم بتقديم الخدمات المجتمعية المختلفة.
5. الجمعيات ذات التنظيم المستمر، والتي لديها استعداد للدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة.
6. الجمعيات غير الدينية، "أي عدم تورط الجمعية في أي دعوة أو تعليم ديانة ما"
7. الجمعيات غير السياسية، "أي لا يكون لها أي تحالفات مع الأحزاب السياسية"

(2) مفهوم المدافعة التشريعية:

يعرف "أميدي" المدافعة بأنها تعني تماماً التحدث نيابة عن الآخر أو الدفاع عن قضية أو تأييد قضية ما، أما "ميلر" فيعرفها: بأنها تتحدث باسم السكان ولمصلحتهم وقد أشار "هورن" بأن المدافعة تمثل مصالح ورفاهية شخص ما كما لو كان ذلك هو مصالحك ورفاهيتك.

كما يعرف "تشيكو واي" المدافعة: بأنها عملية تمثيل مصالح جماعية في ساحات تشريعية، أو إدارية، أو تنظيمية أخرى، ويرى "ماتسون، موليك": أن المدافعة تمثل حقوق ومصالح شخص أو مجموعة أشخاص يتولها الإخصائي الاجتماعي بدلاً جهده؛ لتحقيق التغيير.

ويعرف "ميكلسون" المدافعة: بأنها هي العمل الذي يمكن الأفراد والمجتمعات، ويعرف "موكسل يوفري دولينو" المدافعة بأنها وسيلة لتحسين سعادة الناس ورفاهيتهم، أما "باركر" فيعرف المدافعة على أنها الدفاع عن حقوق الأفراد أو المجتمعات من خلال التدخل المباشر، ومن خلال التمكين (نوال النجار، 2005).

وتقصد الباحثة بالمدافعة التشريعية في هذه الدراسة:

- 1- استراتيجية لتغيير أوضاع العمالة غير المنتظمة.
- 2- استراتيجية لدمج العمالة غير المنتظمة في القطاع الاقتصادي.
- 3- نموذج عمل للدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة.
- 4- أداة لتحقيق التغيير أو إحداث تعديل في السياسات أو القوانين أو الأفكار والقيم والمبادئ الخاصة بالعمالة غير المنتظمة.

(3) مفهوم العمالة غير المنتظمة:

لكي نستعرض مفهوم العمالة غير المنتظمة يجب أن نستعرض بعض المفاهيم وهي: (العمالة

- التوظيف - التشغيل - الاستخدام - العمالة الكاملة).

- **العمالة هي:** (تشغيل أو توظيف الموارد الاقتصادية في العملية الإنتاجية).
- **التوظيف:** يقول الاقتصادي المشهور كينز: (التوظيف في اللغة الدارجة يعني شراء أحد الأفراد أو إحدى الشركات لرأس مال قديم أو جديد. كما نسمع الحديث يجري -أيضاً- عن التوظيف في العقارات وفي الآلات) (محسن يوسف، 2014).
- **والمقصود بالتوظيف هو:** (اشترك عوامل الإنتاج في العملية الإنتاجية).
- **التشغيل هو:** (عملية إلحاق العمال بالوظائف المخصصة لهم بالمنشأة، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم. ويعني هذا من وجهة نظر مكاتب التوظيف عملية إلحاق العامل العاطل بالعمل المناسب حيث يطلق على العامل العاطل الذي لم يعين بعد Unplaced، أما العامل الذي لم يرشح بعد فيطلق عليه Unferred).
- **الاستخدام هو في معناه المتداول:** (الحصول على عمل مأجور. فالشخص الذي يفقد عمله يقع في البطالة) ([Http: //tthanyan.blogspot.com.eg](http://tthanyan.blogspot.com.eg))
وكذلك هو: (تشغيل الأفراد في إنجاز الأعمال والمهام التي تستهدف تكوين الأموال والثروات القادرة على سد، وإشباع حاجات المستهلكين).
- **وهو:** (مشاركة عدد من الأفراد في أداء عمل معين، وهذا العدد يشكل نسبة معينة من مجموع القوى العاملة في المجتمع).

من ذلك كله يتضح أن العمالة والتوظيف والتشغيل والاستخدام هي من المترادفات، وتعني مفهومًا واحدًا.

وهذه المصطلحات تدور حول معنى واحد هو: (كون الشخص مستخدمًا في عملٍ منتظمٍ يتلقى عنه أجرًا).

والشائع من هذه المصطلحات هي مصطلحات العمالة والتوظيف والتشغيل، أما مصطلح الاستخدام فهو نادر الشيعوع.

وعلى هذا سأسير في بحثي هذا على استخدام مصطلحات العمالة والتوظيف والتشغيل، من حيث إنها تعني مفهومًا واحدًا.

العمالة الكاملة:

هناك تعريفات عديدة للعمالة الكاملة، منها على سبيل المثال:

1- التوظيف الكامل يعني: (وجود عدد من الوظائف الخالية أكبر من عدد العمال المتعطلين، وذلك على وجه الدوام).

2- التوظيف الكامل يعني: (أن كل شخص يحتاج إلى عمل حسب الأجور السائدة، وفي الأوقات المقررة، سوف يجد هذا العمل دون أن يلقى صعوبة كبيرة)

([Http: //www.nic.gov.ye/SITE%20CONTAL...2/khaskhasa.htm](http://www.nic.gov.ye/SITE%20CONTAL...2/khaskhasa.htm)).

وتقصد الباحثة بمفهوم العمالة غير المنتظمة في هذه الدراسة:

- 1- الفئة غير الخاضعة لقانون العمل.
- 2- غير المؤمن عليهم.
- 3- ليس لهم دخل ثابت.
- 4- من يستفيد من خدمات الجمعيات الأهلية التي سوف تتعامل معها الباحثة.
- 5- ليس لهم عمل ثابت.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: نوع الدراسة

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية.

ثانياً: المنهج المستخدم

اتساقاً مع نوع هذه الدراسة، وما ترمي إليه من أهداف، فإن المسح الاجتماعي - كما ترى

الباحثة - يعتبر المدخل المنهجي الملائم لهذه الدراسة، وقد استخدمته الباحثة كما يلي:

- المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.
- المسح الاجتماعي بالعينة الميسرة للباحثة للمستفيدين من الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.

ثالثاً: خطة المعاينة

1- وحدة المعاينة:

- أ- المسؤولون بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.
- ب- المستفيدين من الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.
- ج- الخبراء الأكاديميون والممارسون المهتمون بقضايا العمالة غير المنتظمة.

2- إطار المعاينة:

من ينطبق عليهم شروط اختيار العينة.

1. المسؤولون بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.

1. يعملون بإحدى الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.
2. مهتمون بقضايا العمالة غير المنتظمة والعدد الكلي لهم (72).
2. المستفيدين من الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة.

1. أن يكونوا غير خاضعين لقانون العمل.

2. أن يكونوا غير مؤمن عليهم.

3. ان يكونوا مصريين.

4. أن يكونوا مستفيدين من الجمعيات الأهلية المذكورة، وبلغ عددهم (50) مستفيدًا.
3. الخبراء الأكاديميون والممارسون المهتمون بقضايا العمالة غير المنتظمة.
 1. المهتمون بقضايا العمالة غير المنتظمة.
 2. أن يكونوا مصريين.
 3. أن تكون لديهم خبرة ميدانية أو نظرية (دراسات أو مؤلفات)، في مواجهة مشكلات العمالة غير المنتظمة وعددهم (15) خبيرًا.

رابعاً: مجالات الدراسة

(أ) المجال المكاني:

- يتمثل المجال المكاني في الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمال التالية:
1. الجمعية المصرية لمساعدة صغار الصناع والحرفيين.
 2. جمعية الصناعات الصغيرة لتنمية المجتمع المحلي بمدينة 6 أكتوبر.
 3. مركز المشروعات الدولية الخاصة.
 4. الاتحاد النوعي لجمعيات التنمية الاقتصادية.
- وترجع مبررات اختيار الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمال مجتمعًا للدراسة للأسباب التالية:

1. تعدد وتنوع الخدمات المقدمة للعاملين بقطاع العمالة غير المنتظمة والمتمثلة في: الخدمات الاقتصادية، والخدمات الاجتماعية، والخدمات القانونية، ومنح أصحاب المشروعات الصغيرة والحرفية قروضًا قصيرة الأجل لدعم رأس المال لشراء معدات أو أصول رأسمالية أو لسداد التكاليف الخاصة بمشروعاتهم أو التوسع في مشروعاتهم الصغيرة.
2. سعي مركز المشروعات الدولية الخاصة لإيجاد حلول للتعامل مع قضايا قطاع الاقتصاد غير الرسمي، وغيرها من الموضوعات المرتبطة ببناء مجتمع اقتصادي سليم تنعكس آثاره على حياة المواطنين.
3. سعي الاتحاد النوعي لجمعيات التنمية الاقتصادية؛ لتحقيق التعاون بين جمعيات التنمية الاقتصادية؛ من أجل دمج القطاع غير الرسمي بالقطاع الرسمي واحتواء العمالة غير المنتظمة.

4. ترحيب المسؤولين بإجراء الباحثة للدراسة داخل تلك المنظمات.

(ب) المجال البشري:

يتحدد المجال البشري للدراسة، في الآتي:

1. المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمال، وعددهم (72) مفردة.

والجدول التالي يوضح توزيع المسؤولين والمستفيدين بمجتمع الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول (1) توزيع المسؤولين والمستفيدين من الجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمال

م	الجمعيات الأهلية	عدد المسؤولين	عدد المستفيدين
1	الجمعية المصرية لمساعدة صغار الصناع والحرفيين.	27	22
2	جمعية الصناعات الصغيرة لتنمية المجتمع المحلي بمدينة 6 أكتوبر.	18	16
3	مركز المشروعات الدولية الخاصة.	10	12
4	الاتحاد النوعي لجمعيات التنمية الاقتصادية.	17	-
	الإجمالي	72	50

(ج) المجال الزمني:

وهي الفترة التي استغرقتها عملية جمع البيانات من الميدان، وذلك من 2018/12/1م

إلى 2019 /2/10م.

خامساً: أدوات الدراسة

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

1- مقياس للمسؤولين بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة:

• وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

1. صممت الباحثة مقياساً للمسؤولين بالجمعيات الأهلية المهتمة بقضايا العمالة غير المنتظمة،

وذلك بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات

المتصلة؛ لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

2. صدق الأداة.

3. ثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا — كرونباخ)، لقيم الثبات التقديرية لمقياس المسؤولين، وذلك لعينة قوامها (10) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (2) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) لمقياس المسؤولين (ن=10)

م	الأبعاد	معامل (ألفا . كرونباخ)
1	ثبات مقياس المسؤولين ككل	0.85

يوضح الجدول السابق أن:

هذه المستويات مقبولة، ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لمقياس المسؤولين فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون Brown- Spearman للتجزئة النصفية Split – half، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول: القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني: القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (3) نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لمقياس المسؤولين (ن=10)

م	الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
1	ثبات مقياس المسؤولين ككل.	0.89

- مقياس للمستفيدين من الجمعيات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة.
 - وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:
1. صممت الباحثة مقياساً للمستفيدين حول التوصل إلى استراتيجية مقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، في صورتها الأولية وتحديد آثارها الاقتصادية، بالرجوع إلى التراث النظري، والرجوع إلى الدراسات المتصلة؛ لتحديد العبارات التي ترتبط بكل متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.
 2. صدق الأداء.

3. ثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية لمقياس المستفيدين، وذلك لعينة قوامها (10) مفردات من المستفيدين بمجتمع الدراسة. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (4) نتائج الثبات باستخدام معامل (ألفا . كرونباخ) لمقياس المستفيدين (ن=10)

م	الأبعاد	معامل (ألفا . كرونباخ)
1	ثبات مقياس المستفيدين ككل.	0.81

يوضح الجدول السابق أن:

هذه المستويات مقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة، وللوصول إلى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية لمقياس المستفيدين، فقد تم استخدام طريقة ثانية لحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون Brown- Spearman للتجزئة النصفية Split - half، حيث تم تقسيم عبارات كل متغير إلى نصفين، يضم القسم الأول: القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني: القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وجاءت نتائج الاختبار كالتالي:

جدول (5) نتائج الثبات باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية لمقياس (ن=10)

م	الأبعاد	معادلة سبيرمان براون
1	ثبات مقياس العاملين ككل.	0.84

1. دليل مقابلة شبه مقننة للخبراء حول واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية

في مساعدة العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقها وآثارها الاقتصادية:

• وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

1. بناء دليل المقابلة شبه مقننة للخبراء في صورته الأولية بالرجوع إلى التراث النظري، والإطار

التصوري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات المتصلة؛ لتحديد العبارات التي ترتبط بكل

متغير من المتغيرات الخاصة بالدراسة.

2. تم حساب الصدق الظاهري لدليل المقابلة شبه المقننة للخبراء، حيث تم عرض الأداة على

عدد (10) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التجارة، وذلك؛ لتحديد خطوات تصميم الاستراتيجية

المقترحة؛ لاستخدام المنظمات غير الحكومية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.

سادساً: أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

(أ) أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.

(ب) أسلوب التحليل الكمي: تمت معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج

(SPSS.V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية

التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية.

2. المتوسط الحسابي:

وتم حسابه للمقياس الثلاثي عن طريق:

المتوسط الحسابي = ك (نعم) $\times 3$ + ك (إلى حد ما) $\times 2$ + ك (لا) $\times 1$ / ن

• كيفة الحكم على مستوى خطوات تصميم الاستراتيجية المقترحة؛ لاستخدام المنظمات غير

الحكومية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة وآثارها الاقتصادية:

يمكن الحكم على مستوى خطوات تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية

للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة، باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تكون

بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتان)، لا (درجة واحدة)،

تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا

والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس

للحصول على طول الخلية المصحح (2 / 3 = 0.67)، وبعد ذلك تمت إضافة هذه القيمة إلى أقل

قيمة في المقياس أو بداية المقياس، وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية،

وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول (6) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى أقل من 1.67.
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.67 إلى أقل من 2.35.
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3.

1. **الانحراف المعياري:** ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث إنه في حالة تساوي العبارات في المتوسط الحسابي، فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأعلى.
2. **المدى:** ويتم حسابه من خلال الفرق بين أكبر قيمة وأقل قيمة.
3. **معامل ثبات (ألفا. كرونباخ):** لقيم الثبات التقديرية لأدوات الدراسة.
4. **معادلة سبيرمان - براون Brown - Spearman** للتجزئة النصفية **Split - half**: وذلك لثبات أدوات الدراسة.
5. **اختبار كاي² لعينة واحدة، اختبار حسن أو جودة التطابق Goodness - of - Fit Tests:** وذلك للتحقق من أن الفروق في النسب الخاصة بالعينة حول الاستجابات "نعم، إلى حد ما، لا"، هي نفسها الخاصة بالمجتمع، مما يفيد في تعميم نتائج الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء هذا الاختبار يمكن أن تكون يقينية.
6. **معامل ارتباط بيرسون:** وذلك لاختبار العلاقة بين متغيرين كميين، وإيجاد المصفوفة الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

تاسعاً: الدراسة الميدانية

- 1) واقع الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة.
- واقع الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون

جدول (7) الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون (ن=50)

الترتيب	Σ	- س	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0	3	-	-	-	-	100	50	صعوبة توفر دخل شهري ثابت.	1
1	0	3	-	-	-	-	100	50	صعوبة الحصول على الدعم المادي؛ لإقامة المشاريع.	2
1	0	3	-	-	-	-	100	50	صعوبة توفر فرص العمل.	3
مستوى مرتفع	0	3	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

- الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون، تمثلت فيما يلي:
 - جاء في الترتيب الأول صعوبة توفير دخل شهري ثابت، وصعوبة الحصول على الدعم المادي لإقامة المشاريع، وصعوبة توفير فرص العمل بمتوسط حسابي (3).
 - وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للاحتياجات والمشكلات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون بلغ (3) وهو معدل مرتفع.
 - كما يتفق ذلك مع دراسة: (simderler David, 2007)، والتي أكدت على أهمية العمل والاستقرار فيه؛ لتحقيق الجوانب الاقتصادية في المجتمع.
- (1) مستوى واقع الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون.

جدول (8) مستوى واقع الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون (ن=50)

الترتيب	المستوى	Σ	- س	الاحتياجات والمشكلات	م
3	مرتفع	0.41	2.52	الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية.	1
1	مرتفع	0.36	2.64	الاحتياجات والمشكلات الصحية.	3
4	مرتفع	0.35	2.45	الاحتياجات والمشكلات التعليمية.	4
2	مرتفع	0.31	2.59	الاحتياجات والمشكلات القانونية.	5
مستوى مرتفع		0.29	2.49	الخدمات ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون،

تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: الاحتياجات والمشكلات الصحية بمتوسط حسابي (2.64).
 - الترتيب الثاني: الاحتياجات والمشكلات القانونية بمتوسط حسابي (2.59).
 - الترتيب الثالث: الاحتياجات والمشكلات الاقتصادية بمتوسط حسابي (2.52).
 - الترتيب الرابع: الاحتياجات والمشكلات التعليمية بمتوسط حسابي (2.45).
 - وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون (2.49) وهو معدل مرتفع.
 - ويتفق ذلك مع أكدته الكتابات النظرية لأهداف المدافعة التشريعية، والتي أكدت على أهمية تحقيق العدالة الصحيحة بمفهومها الشامل، الذي يغطي جميع الجوانب الحياتية المختلفة مثل الجوانب: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، والتعليمية).
 - كما تتفق مع دراسة: (Steven-Edward-marciniak2010)، والتي أكدت على أهمية المدافعة عن حقوق الإنسان عامة، التي ذكرت في الإعلان العالمي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، والتي يذكر منها الحقوق: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، والتعليمية).
 - كما ترى الباحثة أنه يجب الاهتمام بجميع احتياجات ومشكلات العمالة غير المنتظمة التي تواجهها بشكل متساوٍ، بحيث لا يوجد جانب أكثر أهمية من الآخر بل بالنظر إلى جميع المشكلات والاحتياجات، نجد أنه لا غنى عنها في العدالة الإنسانية.
- (2) الخدمات التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:
- الخدمات الاقتصادية التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون:

جدول (9) الخدمات الاقتصادية كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	العبارات	الاستجابات						Σ	س -	ترتيب	قيمة كا ² وداليتها
		لا		إلى حد ما		نعم					
		ك %	ك %	ك %	ك %	ك %	ك %				
1	تقديم القروض المالية الميسرة؛ لإقامة المشروعات الصغيرة.	48	66.7	16	22.2	8	11.1	0.69	2.56	2	37.333**
2	سعي المؤسسات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى؛ لتوفير فرص عمل لها.	26	36.1	46	63.9	-	-	0.48	2.36	3	5.556*
3	إقامة معارض دائمة؛ لتسويق المنتجات والسلع التي تعمل بها العمالة غير المنتظمة.	47	65.3	25	34.7	-	-	0.48	2.65	1	6.722*
المغير ككل								0.41	2.52		مستوى مرتفع

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- الخدمات الاقتصادية كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:
- جاء في الترتيب الأول: إقامة معارض دائمة لتسويق المنتجات والسلع التي تعمل بها العمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.65)، وجاء في الترتيب الثاني: تقديم القروض المالية الميسرة لإقامة المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي (2.56)، وأخيرًا الترتيب الثالث: سعي المؤسسات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى؛ لتوفير فرص عمل لها بمتوسط حسابي (2.36).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للخدمات الاقتصادية كما يحددها المسؤولون بلغ (2.52) وهو معدل مرتفع.
- وبمراجعة قيمة كا² لكل عنصر من عناصر الخدمات الاقتصادية كما يحددها المسؤولون يتضح أنها دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية (0.01)، و(0.05)، مما يشير إلى إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
- يتفق ذلك مع أكدته الكتابات النظرية لنظرية القوة، والتي تؤكد من خلال المسلمات الأساسية على أهمية الاعتماد المجتمعي المتبادل بين جميع فئات المجتمع، والتي من خلالها نستطيع مساعدة الفئات الأقل قوة وجعلها أكثر قوة.

- كما يتفق ذلك مع دراسة: (simderler David, 2007)، والتي أكدت على أهمية العمل والاستقرار فيه؛ لتحقيق الجوانب الاقتصادية في المجتمع.
 - الخدمات الاقتصادية التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها الخبراء:
- جاءت الخدمات الاقتصادية بناءً على رأي الخبراء في الترتيب التالي:
1. إقامة معارض دائمة؛ لتسويق المنتجات والسلع التي تعمل بها العمالة غير المنتظمة.
 2. تقديم القروض المالية الميسرة؛ لإقامة المشروعات الصغيرة.
 3. سعي المؤسسات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى؛ لتوفير فرص عمل لها.
 4. وقد يتفق ذلك مع رأي المسؤولين في الخدمات الاقتصادية للبرنامج المهني المقترح للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.
 - الخدمات الاقتصادية التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون.

جدول (10) الخدمات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون (ن=50)

الترتيب	Σ	س -	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
1	0	3	-	-	-	-	100	50	تقديم القروض المالية الميسرة؛ لإقامة المشروعات الصغيرة.	1
1	0	3	-	-	-	-	100	50	سعي المؤسسات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى؛ لتوفير فرص عمل.	2
1	0	3	-	-	-	-	100	50	إقامة معارض دائمة؛ لتسويق المنتجات والسلع التي تعمل بها العمالة غير المنتظمة.	3
مستوى مرتفع	0	3	المتغير ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

الخدمات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول تقديم القروض المالية الميسرة؛ لإقامة المشروعات الصغيرة، وسعي المؤسسات العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة بالتنسيق مع المؤسسات الأخرى؛ لتوفير فرص عمل، وإقامة معارض دائمة؛ لتسويق المنتجات والسلع التي تعمل بها العمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (3).
 - وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للخدمات الاقتصادية كما يحددها المستفيدون بلغ (3) وهو معدل مرتفع.
 - كما يتفق ذلك مع دراسة: (Simderler David, 2007)، والتي أكدت على أهمية العمل والاستقرار فيه؛ لتحقيق الجوانب الاقتصادية في المجتمع.
 - ومن ذلك نجد أن هناك اتفاقاً في رأي المسؤولين والعاملين، حيث إنه بالنظر للجدول نجد أن المتوسط العام للخدمات الاقتصادية كما يحددها المسؤولون والعاملون هو معدل مرتفع، كما أننا نجد أن هناك اتفاقاً—أيضاً— بين رأي الخبراء ورأي العاملين في الخدمات الاقتصادية التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة وأثارها الاقتصادية.
 - مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:
- جدول (11) مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة

العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	الخدمات	- س	Σ	المستوى	الترتيب
1	الخدمات الاقتصادية	2.52	0.41	مرتفع	3
2	الخدمات الاجتماعية	2.26	0.43	متوسط	5
3	الخدمات الصحية	2.64	0.36	مرتفع	1
4	الخدمات التعليمية	2.45	0.35	مرتفع	4
5	الخدمات القانونية	2.59	0.31	مرتفع	2
الخدمات ككل		2.49	0.29	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

الخدمات التي يجب أن تتضمنها استراتيجية المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير

المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: الخدمات الصحية بمتوسط حسابي (2.64).
- الترتيب الثاني: الخدمات القانونية بمتوسط حسابي (2.59).
- الترتيب الثالث: الخدمات الاقتصادية بمتوسط حسابي (2.52).
- الترتيب الرابع: الخدمات التعليمية بمتوسط حسابي (2.45).
- الترتيب الخامس: الخدمات الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.26).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.49) وهو معدل مرتفع.
- ويتفق ذلك مع أكدته الكتابات النظرية؛ لأهداف المدافعة التشريعية، والتي أكدت على أهمية تحقيق العدالة الصحيحة بمفهومها الشامل الذي يغطي جميع الجوانب الحياتية المختلفة مثل الجوانب: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، التعليمية، والاجتماعية).
- كما تتفق مع دراسة: (Steven-Edward-Marciniak 2010)، التي أكدت على أهمية المدافعة عن حقوق الإنسان عامة، التي ذكرت في الإعلان العالمي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان والتي يذكر منها الحقوق: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، التعليمية، والاجتماعية).
- كما ترى الباحثة أنه يجب الاهتمام بجميع الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة بشكل متساوٍ، بحيث لا يوجد جانب أكثر أهمية من الآخر، بل بالنظر إلى جميع الخدمات، التي لا غنى عنها في تحقيق أهداف الاستراتيجية المقترحة.

جدول (12) مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية

في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون (ن=50)

م	الخدمات	- س	σ	المستوى	الترتيب
1	الخدمات الاقتصادية	3	0	مرتفع	1
2	الخدمات الاجتماعية	2.39	0.46	مرتفع	5
3	الخدمات الصحية	2.57	0.34	مرتفع	3
4	الخدمات التعليمية	2.4	0.49	مرتفع	4
5	الخدمات القانونية	2.63	0.33	مرتفع	2
	الخدمات ككل	2.6	0.3	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة

العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: الخدمات الاقتصادية بمتوسط حسابي (3).
- الترتيب الثاني: الخدمات القانونية بمتوسط حسابي (2.63).
- الترتيب الثالث: الخدمات الصحية بمتوسط حسابي (2.57).
- الترتيب الرابع: الخدمات التعليمية بمتوسط حسابي (2.4).
- الترتيب الخامس: الخدمات الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.39).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المستفيدون (2.6) وهو معدل مرتفع.
- ويتفق ذلك مع أكدته الكتابات النظرية لأهداف المدافعة التشريعية، والتي أكدت على أهمية تحقيق العدالة الصحيحة بمفهومها الشامل، الذي يغطي جميع الجوانب الحياتية المختلفة مثل الجوانب: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، التعليمية، والاجتماعية).
- كما تتفق مع دراسة: (Steven-Edward-Marciniak, 2010)، التي أكدت على أهمية المدافعة عن حقوق الإنسان عامة، التي ذكرت في الإعلان العالمي للأمم المتحدة

لحقوق الإنسان، والتي يذكر منها الحقوق: (الصحية، القانونية، الاقتصادية، التعليمية، والاجتماعية).

- ومن ذلك نجد أن هناك اتفاقاً حول رأي المسؤولين، والمستفيدين حيث إنه بالنظر للجدول نجد أن المتوسط العام للخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة كما يحددها المسؤولون والمستفيدون هو معدل مرتفع.

ثانياً: جداول خطوات التوصل إلى تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة

(أ) الأهداف الاقتصادية: الأهداف الاقتصادية لاستراتيجية مقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون

جدول (13) الأهداف الاقتصادية كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	العبارات	الاستجابات						س -	σ	قيمة ك2ا ودلاليتها	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم					
		ك %	ك %	ك %	ك %	ك %	ك %				
1	استثمار كافة الموارد المتاحة لدى العمالة غير المنتظمة.	11.1	8	56.9	41	31.9	23	2.21	0.63	**22.750	3
2	إعطاء دورات تدريبية لقطاع العمالة غير المنتظمة.	12.5	9	55.6	40	31.9	23	2.19	0.64	**20.083	4
3	الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدراسة المشكلة ووضع الحلول المناسبة.	2.8	2	20.8	15	76.4	55	2.74	0.5	**63.583	2
4	توفير قطاع من العمالة غير المنتظمة قادر على المساهمة في تطوير المجتمع.	11.1	8	62.5	45	26.4	19	2.15	0.6	**30.083	5
5	الربط بين الجمعيات الأهلية العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة والمؤسسات الحكومية المختصة.	-	-	18.1	13	81.9	59	2.82	0.39	**29.389	1
المتغير ككل								2.42	0.36	مستوى مرتفع	

* معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)

يوضح الجدول السابق أن:

الأهداف الاقتصادية كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:

- جاء في الترتيب الأول: الربط بين المؤسسات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة، والمؤسسات الحكومية المختصة بمتوسط حسابي (2.82)، وذلك قد يرجع إلى أن العديد من الجمعيات الأهلية من أهدافها الدفاع عن حقوق العمالة غير المنتظمة والمسؤولون يشعرون بذلك، وجاء في الترتيب الثاني: الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدراسة المشكلة

- ووضع الحلول المناسبة بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيرًا الترتيب الخامس: توفير قطاع من العمالة غير المنتظمة قادر على المساهمة في تطوير المجتمع بمتوسط حسابي (2.15).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للأهداف المادية كما يحددها المسؤولون بلغ (2.42) وهو معدل مرتفع.
 - وبمراجعة قيمة كمال لكل عنصر من عناصر الأهداف المادية كما يحددها المسؤولون يتضح أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
 - يتفق ذلك مع ما أكدته الكتابات النظرية لاستراتيجيات المدافعة التشريعية، ومنها استراتيجية التمكين والدفاع.
 - كما تتفق مع مبادئ المدافعة، ومنها مبدأ الاستعانة بالخبراء ومبدأ الاعتماد على الموارد الذاتية.
 - كما يتفق -أيضاً- مع دراسة: (Asselin, M et.al,2006)، ودراسة: (Donaldson, L,) (2014). والتي أكدوا على زيادة كفاءة المدافعين من خلال التعليم والتدريب، وتمكين الفئات غير القادرة والمهمشة، حتى يستطيعوا المرافعة عن أنفسهم.
 - الأهداف الاقتصادية للاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها الخبراء: -
 - جاءت الأهداف الاقتصادية بناءً على رأي الخبراء كما يلي:
1. الربط بين الجمعيات الأهلية العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة والمؤسسات الحكومية المختصة.
 2. الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لدراسة المشكلة ووضع الحلول المناسبة.
 3. إعطاء دورات تدريبية لقطاع العمالة غير المنتظمة.
 4. استثمار كافة الموارد المتاحة لدى العمالة غير المنتظمة.
 5. توفير قطاع من العمالة غير المنتظمة قادر على المساهمة في تطوير المجتمع.
- وقد يتفق ذلك مع رأي المسؤولين في الأهداف الاقتصادية للاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة. د. عبد الرحمن يسري

▪ مستوى أهداف الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:
جدول (14) مستوى أهداف الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	الأهداف	- س	Σ	المستوى	الترتيب
1	أهداف اقتصادية	2.42	0.36	مرتفع	1
2	أهداف معنوية	2.33	0.52	متوسط	2
الأهداف ككل		2.37	0.42	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

أهداف الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: أهداف اقتصادية بمتوسط حسابي (2.42).
- الترتيب الثاني: أهداف معنوية بمتوسط حسابي (2.33).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لأهداف الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.37)، وهو معدل مرتفع.

(3) مستوى استراتيجيات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة

جدول (15) مستوى استراتيجيات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما

يحددها المسؤولون (ن=72)

م	الاستراتيجيات	- س	σ	المستوى	الترتيب
1	استراتيجية التنسيق	2.58	0.3	مرتفع	1
2	استراتيجية الاتصال	2.22	0.43	متوسط	6
3	استراتيجية الإقناع	2.32	0.35	متوسط	4
4	استراتيجية التفاوض	2.48	0.4	مرتفع	2
5	استراتيجية الضغط	2.28	0.48	متوسط	5
6	استراتيجية المشورة	2.38	0.36	مرتفع	3
الاستراتيجيات ككل		2.38	0.31	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

استراتيجيات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون،

تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: استراتيجية التنسيق بمتوسط حسابي (2.58).
- الترتيب الثاني: استراتيجية التفاوض بمتوسط حسابي (2.48).
- الترتيب الثالث: استراتيجية المشورة بمتوسط حسابي (2.38).
- الترتيب الرابع: استراتيجية الإقناع بمتوسط حسابي (2.32).
- الترتيب الخامس: استراتيجية الضغط بمتوسط حسابي (2.28).
- الترتيب السادس: استراتيجية الاتصال بمتوسط حسابي (2.22).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائج تشير إلى أن المتوسط العام لاستراتيجيات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.38)، وهو معدل مرتفع.
- يتفق ذلك مع ما أكدته الكتابات النظرية لأهداف المدافعة التشريعية، التي تؤكد على أهمية التدخل المباشر مع أنساق القوة في المجتمع، من أجل الحصول على الحقوق، وذلك من خلال استخدام الاستراتيجيات المهنية المختلفة، كما أكدت -أيضاً- على أهمية استخدام المنهج العلمي والطرق العلمية الحديثة في المدافعة التشريعية عن حقوق العملاء.
- كما ترى الباحثة أن ذلك يؤكد على أهمية التدرج في استخدام الاستراتيجيات في المدافعة التشريعية مثل: البدء باستخدام استراتيجية الإقناع، ثم التفاوض، ثم الضغط، ويجب أن ينتقل المدافع من استراتيجية إلى أخرى، في حال فشل في تحقيق أهدافه عن طريق الاستراتيجية المستخدمة.

(2) آليات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة: (التمويل):

جدول (16) التمويل كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	العبارات	الاستجابات						نعم	لا	س -	σ	قيمة كا ² ودلالاتها	الترتيب
		إلى حد ما		لا		نعم							
		ك	%	ك	%	ك	%						
1	البحث عن مؤسسات تمويلية لضمان استمرارية البرامج والمشروعات اللازمة للاستفادة من العمالة غير المنتظمة.	52	72.2	18	25	2	2.8	2.69	0.52	**54.333	1		
2	حث رجال الأعمال للمساهمة بجهودهم المالية في دعم البرامج والمشروعات لقطاع العمالة غير المنتظمة.	19	26.4	53	73.6	-	-	2.26	0.44	**16.056	3		
3	البحث عن مصادر تمويل جديدة لمشروعات العمالة في قطاع العمالة غير المنتظمة.	28	38.9	43	59.7	1	1.4	2.38	0.52	**37.750	2		
المتغير ككل								2.44	0.34	مستوى مرتفع			

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- التمويل كما يحدده المسؤولون، تمثل فيما يلي:
- جاء في الترتيب الأول: البحث عن مؤسسات تمويلية لضمان استمرارية البرامج والمشروعات اللازمة للاستفادة من العمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.69)، وجاء في الترتيب الثاني: البحث عن مصادر تمويل جديدة لمشروعات العمالة في قطاع العمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.38)، وأخيراً الترتيب الثالث: حث رجال الأعمال للمساهمة بجهودهم المالية في دعم البرامج والمشروعات لقطاع العمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.26).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للتمويل كما يحدده المسؤولون بلغ (2.44) وهو معدل مرتفع.
- وبمراجعة قيمة كا² لكل عنصر من عناصر التمويل كما يحددها المسؤولون يتضح أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، مما يشير إلى إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
- يتفق ذلك مع الكتابات النظرية لمبادئ المدافعة التشريعية، والتي منها مبدأ المشاركة الاجتماعية، والذي يؤكد على أهمية الجهد التطوعي، الذي يبذله الأفراد والجماعات والتنظيمات المجتمعية؛ لتحقيق هدف معين سواء كان الجهد تبرعاً بالمال أو العمل أو الرأي أو المعونة الفنية.

• كما يتفق مع دراسة: (Unta, 2016)، والتي أكدت على أهمية المشاركة التطوعية ودورها في تقوية الفئات المستضعفة.

▪ مستوى آليات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:
جدول (17) مستوى آليات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها

المسؤولون (ن=72)

م	الآليات	س-س	σ	المستوى	الترتيب
1	المشاركة	2.39	0.37	مرتفع	4
2	التمويل	2.44	0.34	مرتفع	3
3	التشريع	2.56	0.35	مرتفع	1
4	التدريب	2.19	0.5	متوسط	5
5	المتابعة والتنفيذ	2.49	0.35	مرتفع	2
الآليات ككل		2.41	0.32	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

آليات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت

فيما يلي:

- الترتيب الأول: التشريع بمتوسط حسابي (2.56).
- الترتيب الثاني: المتابعة والتنفيذ بمتوسط حسابي (2.49).
- الترتيب الثالث: التمويل بمتوسط حسابي (2.44).
- الترتيب الرابع: المشاركة بمتوسط حسابي (2.39).
- الترتيب الخامس: التدريب بمتوسط حسابي (2.19).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لآليات الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.41) وهو معدل مرتفع.

- يتفق ذلك مع الكتابات النظرية لأهداف المدافعة التشريعية، والتي تؤكد على أهمية التركيز على الجوانب القانونية، وتعديل أو استصدار بعض التشريعات التي تحرص على حقوق الفئات المهمشة.
 - كما يتفق ذلك مع مبادئ المدافعة التشريعية، والتي تحرص على تحقيق العدالة الاجتماعية، وتحقيق المسؤولية الاجتماعية، ومبدأ التنمية الذاتية والتقييم.
 - كما يتفق مع دراسة: (عبير عبد السلام، 2011)، والتي تؤكد على أن الجمعيات الأهلية تقوم بالدور الدفاعي من خلال حفظ الحقوق، ومناقشتها ومحاولة تحقيق العدالة الاجتماعية مستخدمًا في ذلك إبراز دور العميل ومناقشة قضاياها، والعمل على الحفاظ على العدالة الاجتماعية في المجتمع.
 - كما يتفق مع دراسة: (Ozereoff-Harry-Cleveland, 2009)، والتي تؤكد على أهمية دور الجمعيات الأهلية في صنع السياسات، والتأثير على صانعي القوة، وذلك من خلال البرامج المهنية المختلفة، التي تحتوي على الطرق العلمية لتنفيذها، كما أكدت على أن المتغيرات المجتمعية هي أهم القوى المؤثرة في صنع السياسات، من خلال جماعات المدافعة بما لديها من موارد ومصادر للقوة والتأثير على متخذي القرارات، وذلك من خلال التدريب والمشاركة في أنشطة الجمعيات؛ لتنمية القدرات المختلفة.
 - كما ترى الباحثة أن عملية الفصل في استخدام آليات البرنامج المهني على أرض الواقع عملية صعبة، بحيث إنه من الممكن أن نستخدم أكثر من آلية في نفس الوقت بناءً على متطلبات الموقف
- (3) أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:
- مستوى أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة:

جدول (18) مستوى أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها
المسؤولون (ن=72)

م	الأدوات	- س	Σ	المستوى	الترتيب
1	المدافعة الإلكترونية	2.53	0.41	مرتفع	3
2	الاجتماعات	2.71	0.43	مرتفع	1
3	الندوات	2.39	0.47	مرتفع	5
4	اللجان	2.41	0.42	مرتفع	4
5	المقابلات	2.54	0.39	مرتفع	2
6	وسائل الإعلام	2.17	0.59	متوسط	6
الأدوات ككل		2.46	0.36	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت

فيما يلي:

- الترتيب الأول: الاجتماعات بمتوسط حسابي (2.71).
- الترتيب الثاني: المقابلات بمتوسط حسابي (2.54).
- الترتيب الثالث: المدافعة الإلكترونية بمتوسط حسابي (2.53).
- الترتيب الرابع: اللجان بمتوسط حسابي (2.41).
- الترتيب الخامس: الندوات بمتوسط حسابي (2.39).
- الترتيب السادس: وسائل الإعلام بمتوسط حسابي (2.17).
- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لأدوات البرنامج المهني المقترح للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.46)، وهو معدل مرتفع.
- كما ترى الباحثة أن الأدوات لها دور إيجابي، وفعال في تنفيذ الاستراتيجية المقترحة طبقاً لآراء المسؤولين والمعاملات الإحصائية المستخدمة.
- أدوات المدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها الخبراء:
جاءت الأدوات بناءً على رأي الخبراء في الترتيب التالي:

1. الاجتماعات.
2. المقابلات.
3. اللجان.
4. الندوات.
5. المدافعة الإلكترونية.
6. وسائل الإعلام.

ومن ذلك نجد أن هناك اتفاقاً بين رأي المسؤولين والخبراء في مستوى أدوات الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة.

ثالثاً: جداول المعوقات التي تواجه تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة

جدول (19) مستوى المعوقات التي تواجه تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	المعوقات	-س	Σ	المستوى	الترتيب
1	المعوقات المرتبطة بالجمعيات الأهلية	2.45	0.37	مرتفع	1
3	المعوقات المرتبطة بالمجتمع	2.41	0.49	مرتفع	2
4	المعوقات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة	2.38	0.48	مرتفع	3
	المعوقات ككل	2.48	0.39	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

المعوقات التي تواجه تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية التشريعية

في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: المعوقات المرتبطة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.45).
- الترتيب الثاني: المعوقات المرتبطة بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.41).
- الترتيب الثالث: المعوقات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.38).

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام للمعوقات التي تواجه تصميم الاستراتيجية المقترحة، لاستخدام الجمعيات الأهلية، للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.48)، وهو معدل مرتفع.
 - ويتفق ذلك مع ما أكدته دراسة: (Unta-Beth-Anne, 2016)، والتي أكدت على أهمية دور القائمين على المؤسسات في عملية المدافعة والتأثير لصالح المجتمع، مما يؤكد على أهمية الاهتمام بمعالجة القصور في جميع القائمين على المؤسسات، بداية من الإحصائي الاجتماعي والمؤسسة نفسها حتى المجتمع الذي نشأت فيه المؤسسة والفئات التي تخدمها المؤسسة.
 - كما ترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالمعوقات والنظر إليها بجديّة؛ وذلك لأنها من شأنها أن تعرقل عملية تنفيذ الاستراتيجية، وتحقيق أهدافها. ويتحقق ذلك من خلال التركيز على المقترحات المذكورة في الجدول رقم (20)، والاستفادة منها.
- رابعاً: جداول المقترحات التي تسهم في تطبيق الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة

جدول (20) مستوى مقترحات تطبيق الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (ن=72)

م	المقترحات	س-س	σ	المستوى	الترتيب
1	المقترحات المرتبطة بالجمعيات الأهلية	2.7	0.35	مرتفع	1
3	المقترحات المرتبطة بالمجتمع	2.45	0.54	مرتفع	3
4	المقترحات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة	2.65	0.4	مرتفع	2
	المقترحات ككل	2.65	0.38	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مقترحات تطبيق الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون، تمثلت فيما يلي:

- الترتيب الأول: المقترحات المرتبطة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.7).
- الترتيب الثاني: المقترحات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة بمتوسط حسابي (2.65).
- الترتيب الثالث: المقترحات المرتبطة بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.45).

- وبالنظر للجدول نجد أن نتائجه تشير إلى أن المتوسط العام لمقترحات تطبيق الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة كما يحددها المسؤولون (2.65) وهو معدل مرتفع.
- ويتفق ذلك مع دراسة: (Whelan-James, 2010)، والتي تؤكد على أهمية زيادة فاعلية وكفاءة المدافعين والقائمين على الجمعيات الأهلية، وذلك من خلال التعلم والتدريب واكتساب المهارات التنظيمية والفنية.
- كما ترى الباحثة أن ذلك يتفق مع مبادئ المدافعة التشريعية، وخاصة مبدأ النمو الشامل الذي يؤكد على أهمية التغيرات التنموية الإيجابية، التي يجب أن تشمل جميع فئات المجتمع بشكلٍ متوازنٍ ماديًا ومعنويًا.

عاشراً: نتائج الدراسة وإثبات صحة الفروض

- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، وذلك من خلال إثبات الفروض الفرعية للفرض الأول وهي: -
 1. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الأول للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى الاحتياجات والمشكلات التي تواجه العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.49).
 2. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الأول للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً،" حيث إن مستوى الخدمات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.49).
 3. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيسي للدراسة والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون واقع استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"،

حيث إن مستوى واقع استخدام الجمعيات الأهلية للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.31).

4. وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة كل من (عبير عبد السلام، 2011)، ودراسة: UNDP, 2007،

والتي أكدت على أهمية دور الجمعيات الأهلية في مواجهة المشكلات المتعلقة بالعمالة غير المنتظمة، والدفاع عن حقوقهم. كما أكد على ذلك الأدبيات المرتبطة بهذه الدراسة، والتي أشارت إلى تعاظم دور الجمعيات الأهلية في دعم العمالة غير المنتظمة.

• أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى خطوات تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، وذلك من خلال إثبات الفروض الفرعية للفرض الثاني وهي:

1. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى أهداف الاستراتيجية المقترحة للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى أهداف الاستراتيجية المقترحة للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.37).

2. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى استراتيجيات الدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى استراتيجيات الدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.38).

3. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الرابع للفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى آليات الاستراتيجية المقترحة للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى آليات الاستراتيجية المقترحة للدفاع التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.41).

4. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي السابع للفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى أدوات الاستراتيجية المقترحة للدفاع التشريعية في مساعدة

العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى أدوات الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية

في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46).

5. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الثاني للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى

خطوات تصميم الاستراتيجية المقترحة لاستخدام المنظمات غير الحكومية للمدافعة التشريعية

في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى خطوات تصميم الاستراتيجية

المقترحة لاستخدام المنظمات غير الحكومية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير

المنتظمة ككل كما يحددها المسؤولون مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.41).

• أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون

مستوى المعوقات التي سوف تواجه الجمعيات الأهلية في تنفيذ الاستراتيجية المقترحة في

مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، وذلك من خلال إثبات الفروض الفرعية للفرض

الثالث وهي:

1. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثالث للدراسة، والذي مؤداه: "من

المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالجمعيات الأهلية مرتفعاً"، حيث إن مستوى

المعوقات الخاصة بالجمعيات مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45).

2. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الثالث للدراسة، والذي مؤداه: "من

المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالمجتمع مرتفعاً"، حيث إن مستوى المعوقات

الخاصة بالمجتمع مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.41).

3. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الثالث للدراسة، والذي مؤداه: "من

المتوقع أن يكون مستوى المعوقات الخاصة بالعمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى

المعوقات الخاصة بالعمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.38).

4. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الثالث للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى

المعوقات التي سوف تواجه الجمعيات الأهلية في تنفيذ الاستراتيجية لمساعدة العمالة غير

المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى المعوقات التي سوف تواجه الجمعيات الأهلية في تنفيذ

الاستراتيجية لمساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.48).

• أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرابع للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات التي تسهم في تطبيق الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، وذلك من خلال إثبات الفروض الفرعية للفرض الرابع وهي:

1. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الرابع للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالجمعيات الأهلية مرتفعاً"، حيث إن مستوى المقترحات المرتبطة بالجمعيات الأهلية مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.7).

2. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الرابع للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالمجتمع مرتفعاً"، حيث إن مستوى المقترحات المرتبطة بالمجتمع مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45).

3. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الرابع للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى المقترحات المرتبطة بالعمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65).

4. أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الرابع للدراسة، والذي مؤداه: "من المتوقع أن يكون مستوى المقترحات التي تسهم في تطبيق الاستراتيجية المقترحة للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفعاً"، حيث إن مستوى المقترحات التي تسهم في تطبيق الاستراتيجية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65).

حادي عشر: الإستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة لاكتساب حقوقهم وأثارها الاقتصادية

• من خلال ما تقدم من إطار نظري ودراسة ميدانية، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية، تقدم الدراسة الاستراتيجية المقترحة لاستخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة

التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة لاكتساب حقوقها وتستند هذه الاستراتيجية إلى مجموعة من الركائز نوضحها فيما يلي:

(أ) مسلمات الاستراتيجية:

1. أهمية الجمعيات الأهلية في المدافعة التشريعية عن العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقها.
2. التغيير حقيقة واقعية تتعرض لها المجتمعات باستمرار، ومن ثم تواجه المجتمعات مشكلات متعددة نتاج عمليات التغيير، ومن المسلمات البديهية أنه لا يمكن مواجهة المشكلات، والتغلب عليها إلا عن طريق العمل المنظم؛ أي تنظيم حركة أفراد المجتمع والقدرة على تحريكهم بطريقة منظمة، وعلى أساس من الفهم الواعي لمواجهة مشكلاتهم والعمل على حلها، ويقضي تحقيق هذا الهدف الفرعي تنفيذ بعض الأنشطة لمواجهة بعض المشكلات الناتجة عن التغيير.

(ب) الأسس التي تستند عليها الاستراتيجية:

1. الإطار النظري للدراسة الحالية وما تتضمنه من معارف ونظريات علمية، والتي يمكن استخدامها في فهم المشكلات التي تواجهها المنظمات غير الحكومية في حماية العمالة غير المنتظمة.
2. نتائج الدراسات السابقة الواردة في الدراسة، وما انتهت إليه من معلومات.
3. النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وما توصلت إليه من وصف وتحليل في إسهام الجمعيات الأهلية في المدافعة التشريعية لمساعدة العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقهم.
4. نتائج الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة.
5. مقابلات الباحثة مع: "الخبراء الأكاديميين، والممارسين المنشغلين، والمهتمين بقضايا العمالة غير المنتظمة".
6. الاهتمام المجتمعي بقضية العمالة غير المنتظمة، وأهمية دورها في المجتمع.
7. إن قضية العمالة غير المنتظمة أصبحت من أهم القضايا المعاصرة.

(ج) أهداف الاستراتيجية:

تهدف الاستراتيجية إلى تحسين عملية المدافعة التشريعية عن حقوق العمالة غير المنتظمة في الجمعيات الأهلية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

● أهداف معنوية:

1. تحسين أوضاع الجمعيات الأهلية؛ للعمل من أجل حماية العمالة غير المنتظمة.
2. استثارة منظمات المجتمع المحلي؛ للعمل معاً من أجل الدفاع عن العمالة غير المنتظمة.
3. تنمية مهارات العمالة غير المنتظمة التي تحتاج إليها.

● أهداف اقتصادية:

1. الربط بين المؤسسات غير الحكومية العاملة في مجال العمالة غير المنتظمة والمؤسسات الحكومية المختصة.
2. الاستعانة بالخبراء والمتخصصين؛ لدراسة المشكلة، ووضع الحلول المناسبة.
3. إعطاء دورات تدريبية لقطاع العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقهم.

(د) الإطار التنظيمي للاستراتيجية:

يتمثل في الجمعيات الأهلية التي تعمل في مجال العمالة غير المنتظمة، والعمل على تحسين عملية المدافعة التشريعية بها، وذلك من خلال:

1. إنشاء قواعد معلوماتية خاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة، وتطويرها وتحديثها بشكل مستمر.
2. إجراء دراسات علمية ترصد أسباب مشكلة العمالة غير المنتظمة، وتطرح رؤى وحلولاً علمية يمكن تطبيقها.
3. إجراء البحوث الاجتماعية لمناقشة مشكلات العمالة غير المنتظمة وتداعيتها وأبعادها المختلفة الاقتصادية والقانونية.
4. إنشاء اتحاد يعمل على التنسيق بين أهداف الجمعيات العاملة في قطاع العمالة غير المنتظمة، والتعاون فيما بينهم من مشاريع وبرامج عمل لصالح العمالة غير المنتظمة.
5. تخصيص ميزانية؛ لإقامة الدورات التدريبية للعاملين بشكل مستمر؛ لتنمية مهارات العاملين، ورفع مستوى كفاءتهم.

(هـ) الآليات التي يجب أن تتضمنها الاستراتيجية:

• التشريع:

1. العمل على اقتراح؛ لتعديل بعض القوانين والتشريعات المنظمة لعمل قطاع العمالة غير المنتظمة وحمايتها من بعض الجهات المستغلة لها.
2. العمل على اقتراح ضرورة توفير تأمين اجتماعي، وتأمين صحي شامل لقطاع العمالة غير المنتظمة.
3. العمل على اقتراح تعديل لقوانين التأمينات؛ لتشمل أكبر عدد ممكن من فئات العمالة غير المنتظمة، حيث إن قوانين التأمينات لا تخدم سوى شريحة قليلة من قطاع العمالة غير المنتظمة.

• المتابعة والتنفيذ:

1. إجراء الأبحاث العملية والدراسات حول قضية العمالة غير المنتظمة، والتعرف على طبيعة مشكلات هذا القطاع، والتوصل إلى كيفية مواجهة مثل هذه المشكلات عن طريق الأبحاث العلمية.
2. ضرورة وجود قاعدة بيانات لقضية العمالة غير المنتظمة وتطويرها بشكل دائم.
3. المتابعة الدورية؛ لتنفيذ المشروعات، وتحقيق الأهداف المطلوبة، وإجراء عملية التقييم والتغذية العكسية؛ للوقوف على الإيجابيات والسلبيات، ومحاولة حل المشكلات التي تواجه عملية التنفيذ.

• التمويل:

1. التعاقد مع مؤسسات تمويلية دائمة تعمل على التغطية المالية؛ لتنفيذ الاستراتيجية دون توقف لأي سبب مالي.
2. البحث المستمر عن مؤسسات تمويلية جديدة قادرة على تمويل الاستراتيجية والمشروعات الخاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة؛ لضمان وجود أكثر من مصدر تمويلي.
3. حث رجال الأعمال على طبيعة المسؤولية الاجتماعية التي يجب أن يقوموا بها تجاه المجتمع، ومنها إمداد المنظمات غير الحكومية بالتمويلات اللازمة؛ لتنفيذ الاستراتيجية والمشروعات.

• المشاركة:

1. خلق روح التعاون بين المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية؛ للتسيق فيما بينهم في وضع البرامج والمشروعات الخاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة.
2. محاولة إيجاد فرص لمشاركة كل من العاملين في قطاع العمالة غير المنتظمة، والعاملين في المنظمات العاملة في برامج العمالة غير المنتظمة، وذلك للمشاركة في وضع الأهداف والخطط، والمساعدة في تنفيذها.
3. التوعية المجتمعية بأهمية قطاع العمالة غير المنتظمة، وأهمية المشاركة في تنفيذ البرامج القائمة للدفاع عن هذه الفئة.

• التدريب:

1. تنظيم دورات تدريبية للعاملين في قطاع العمالة غير المنتظمة؛ لتنمية قدراتهم ومهاراتهم فيما يتماشى مع متطلبات سوق العمل.
2. تنظيم دورات تدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع العمالة غير المنتظمة؛ وذلك لتنمية قدراتهم وإكسابهم المهارات اللازمة، والتعامل مع هذا القطاع وتنمية المهارات الخاصة بوضع البرامج وتنفيذها.

(و) الاستراتيجيات التي يجب أن تتضمنها داخليًا:

• استراتيجية التنسيق:

1. يعمل المنسق على التنسيق بين المنظمات الحكومية، وغير الحكومية بتقديم الخدمات؛ لمنع تكرار أو ازدواجية الخدمات المقدمة.
2. العمل على تبادل الخبرات والمهارات، وتدعيم المنظمات لبعضها البعض في السياسات والخطط، ووضع البرامج.
3. التنسيق بين عملاء التعليم والتدريب في المجتمع، ومتطلبات سوق العمل.

• التفاوض:

1. مساعدة العاملين في المنظمات غير الحكومية على وضع الأولويات الخاصة بالعمل مع قطاع العمالة غير المنتظمة.
2. التفاوض مع الجهات التشريعية؛ لتعديل القوانين التي تخدم قطاع العمالة غير المنتظمة.

3. التفاوض مع قيادات المجتمع؛ للقيام بما عليهم من مسؤولية اجتماعية تجاه قطاع العمالة غير المنتظمة.

• المشورة:

1. العمل على استشارة المتخصصين والخبراء عند عملية وضع البرنامج للاستفادة من الخبرات المختلفة لبعض التخصصات.
2. العمل على إعطاء المشورة المتبادلة بين المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع العمالة غير المنتظمة؛ لتبادل الآراء والخبرات المختلفة فيما بينهم.

• الإقناع:

1. العمل على جمع البيانات والمعلومات حول قضية العمالة غير المنتظمة؛ وذلك لكي يستطيع المسؤول المختص القيام بعملية الإقناع مع الأنساق المختلفة بالأدلة والبراهين التي تثبت أهمية قطاع العمالة غير المنتظمة.
2. العمل على إقناع قطاع العمالة غير المنتظمة بأهمية مواجهة مشكلاتهم والحصول على حقوقهم.
3. إقناع المسؤولين داخل المنظمات غير الحكومية بضرورة تطوير اللوائح والقوانين بما يتماشى مع الظروف والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية؛ وذلك لضمان استمرارية المنظمات والاستفادة من خدماتها.

• الضغط:

1. ويستخدم المنسق الضغط في حالة عدم الاستجابة لاحتياجات ومشكلات قطاع العمالة غير المنتظمة والمنظمات غير الحكومية العاملة عليها، وعندها ينسق الأمر بتعبئة جهود المنظمات غير الحكومية؛ للضغط على صناعات القرار ومنفذه.
2. استخدام وسائل الإعلام المختلفة؛ لممارسة الضغط من خلال حث الرأي العام، وتعبئة جهودهم ضد المسؤولين بأهمية قطاع العمالة غير المنتظمة.

• الاتصال:

1. فتح قنوات اتصال بين المنظمات غير الحكومية المختلفة، والمسؤولين والمتخصصين لمناقشة قضايا العمالة غير المنتظمة، والتعرف على أهم احتياجاتها، وترتيب أولوياتها والتعاون فيما بينهم.

2. فتح قنوات اتصال بين قطاع العمالة غير المنتظمة، والمنظمات غير الحكومية؛ للتعرف على الخدمات التي تقدمها المنظمات، وكيفية الاستفادة منها، والتعرف -أيضاً- على مشكلات واحتياجات قطاع العمالة غير المنتظمة.

3. التواصل المستمر مع المجتمع عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، والوسائل التكنولوجية الحديثة؛ لحثهم على أهمية قضية العمالة غير المنتظمة.

• وما سبق يتضح أن عوامل نجاح استراتيجية استخدام الجمعيات الأهلية للمدافعة التشريعية في مساعدة العمالة غير المنتظمة؛ لاكتساب حقوقها تتمثل فيما يلي: -

1. إجراء دراسات وبحوث علمية، تشمل جميع القضايا التي تخص قطاع العمالة غير المنتظمة بشكل علمي دقيق وتشمل -أيضاً- المشكلات التي تواجه المنظمات التي تعمل مع قطاع العمالة غير المنتظمة، وتعمل على تحديد هذه المشكلات، وكيفية مواجهتها.

2. العمل على توفير التمويلات اللازمة للمنظمات غير الحكومية؛ لإجراء البرامج والمشروعات بشكلٍ مستمرٍ، والقدرة على تنفيذها.

3. التعاون بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية في وضع وتنفيذ البرامج الخاصة بقطاع العمالة غير المنتظمة، وتوحيد جهودهم.

4. الاستعانة بمجموعة من الخبراء والمتخصصين في قطاع العمالة غير المنتظمة؛ للقيام بإجراء: "الندوات، حلقات المناقشة، وورش العمل مع المشاركين في البرنامج"؛ وذلك لتزويدهم ب: "المعارف، الخبرات، والمهارات اللازمة للمدافعة التشريعية"؛ لمساعدة العمالة غير المنتظمة.

5. الملاءمة بين المشروعات المقترحة، أو المنفذة والحاجات الأساسية للعمالة غير المنتظمة، مع الأخذ في الاعتبار أن تلائم هذه المشروعات طبيعة المجتمع.

6. العمل على الاستمرار والمتابعة في تنفيذ ومتابعة وتقييم برامج العمالة غير المنتظمة.

7. أهمية مشاركة القطاع الخاص، ورجال الأعمال من خلال القيام بما عليهم من مسؤولية اجتماعية تجاه قطاع العمالة غير المنتظمة.
8. الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في الاهتمام بقطاع العمالة غير المنتظمة، وبناء شراكات ناجحة بين الحكومات وقطاع العمالة غير المنتظمة؛ للاستفادة منهم في بناء اقتصاد المجتمعات.
9. العمل على إنشاء جهة واحدة، يتم فيها تمثيل جميع الأطراف التي تتعامل مع هذه القضية، حيث تتولي هذه الجهة مسؤولية التخطيط والتنفيذ والمتابعة للبرامج المختلفة التي تعمل مع قطاع العمالة غير المنتظمة.
10. يجب الأخذ في الاعتبار مراعاة المرونة عند عملية تنفيذ البرنامج وذلك نظراً لطبيعة التغيرات المجتمعية المختلفة، التي من الممكن أن تطرأ على المجتمع، وذلك يتطلب وجود المرونة في التنفيذ.

ثاني عشر: مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية

- 1- أحمد وفاء زيتون: الموقف المعاصر لطريقة تنظيم المجتمع بين مخاطر الدفاع وجاذبية العدالة الاجتماعية، (مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 32، أبريل 2012 الجزء العاشر) ص: 3587.
- 2- اعتماد محمد علام: "العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية"، القاهرة، عالم الكتاب، 2009، (ص: ص88: 89).
- 3- الجمعية المصرية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، جمعية الشهاب: "عاملات المنازل في مصر الخصائص والمشكلات وأليات الحماية"، (دراسة بحثية غير منشورة، القاهرة، 2010).
- 4- طلعت مصطفى السروجي: "المجتمع المدني وتداعياته على صنع الرعاية الاجتماعية"، (بحث منشور، المؤتمر العلمي 14، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2011)، ص: 248.
- 5- عبير عبد السلام سعد: الدور الدفاعي للجمعيات الأهلية لمواجهة التمييز ضد المرأة في المجال الوظيفي، (رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2011).
- 6- قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم 48 لسنة 2002 بجمهورية مصر العربية، الباب الأول، الفصل الأول، المادة الأولى، ص: 5.
- 7- لوه تشونغ مين: "كتاب ولد الإصلاح، مقومات التجربة الصينية"، ترجمة "حسانين فهمي حسين"، دار النشر للجامعات، 2014.
- 8- محسن يوسف: "العمالة والتنمية"، مكتبة الإسكندرية، 2014، 33- كتاب "Understanding Generalist Practice"، ترجمة لبنى عبد المجيد، الجزء الخاص بعنوان advocacy.
- 9- منظمة مراقبة حقوق الإنسان: "داخل المنزل، خارج القانون، إساءة معاملة خادمت المنازل"، المغرب، 2005، على الموقع الإلكتروني (E) Human Rights Watch v.17.n.12.

- 10- ناهد عزالدين: "المجتمع المدني، موسوعة الشباب السياسية"، (عدد رقم 5، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، 2008)، ص: 82.
- 11- نوال محمد علي النجار: التشغيل في القطاع غير المنظم، بحث غير منشور، الإدارة العامة للاستخدام الخارجي، وزارة القوة العاملة والتشغيل، 2005.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- David – simderal(2007) comparing time part – time and full – time workers subjective work status ، job satisfaction university – of – guelbh – Canada ، ، p ، 94.
- 2- Donaldson, 1 ; (2014)organizational factors as correlates of nonprofit human service agency advocacy in Washington ،PHD, (catholic university of America).
- 3- Furrier ،anneleen Erika hendrikacornelia; (2013)temporary employment, employ ability and traning ،katholieke ، university leuven, dr. econ dissertation.
- 4- Hanson – Joyce-ann ،((2008The Ties Thatbindmary Meleodbathunwand the Political Mobilization of Africa – AmericanWomen. (UNIVniversity – Of Connecticut).
- 5- [Http://tthanyan.blogspot.com.eg](http://tthanyan.blogspot.com.eg).
- 6- [Http://www.arifonet.org.ma/aidmo/main.htm](http://www.arifonet.org.ma/aidmo/main.htm).
- 7- [Http://www.nic.gov.ye/SITE%20CONTAL..2/khaskhasa.htm](http://www.nic.gov.ye/SITE%20CONTAL..2/khaskhasa.htm).
- 8- Khaleque ،rahman; (2009)perceived importance of job facts and overall job satisfaction of industrial workers ، human relations ، vol. 40 ، no. 7.
- 9- Lens – vocki ; (2014)principlednegotiation ، A new tool for case advocacy ، (school of social work ،columbain university).

- 10- Marina 'milk 'maltipeekamarkojussi; (2015)temporary employment and health; areview ' oxford ' international journal of epidemiology ' Jun.
- 11- M ' Asselin ' Michel ' ET. Al; (2006)when the local and social are threatened in the CLSC; The challenge of maintaining ' A Cap on prevention ' critical social policy ' 9 ' 2.
- 12- Ohlsson henary ; (2008) cost benfit analysis of labor market programs ' applied to temporary program ' university ' of Sweden ' .
- 13- Ozereoff-harry-cleveland ; (2009)advocacy groups versus state power creating global politics of the environment ' (Massachusetts institute of technology ' dissertation abstracts).
- 14- Robert Butt ram ' Thayer; (2008)working without anet. A theoretical and empirical analyses of worker response to (temporary employment united staten Louisiana ' Tulane university 'PHD ' .
- 15- Robert Barker: (2001) Social Work Dictionary ' U.S.A ' N 'A 'S 'W Press ' 2001 ' P;157
- 16- Rosialeabrosine (et. Al);(2008) social work & social welfare ' 4. Worth ' Thomas learning ' Inc ' us 'u.s.a. pp .494: 496.
- 17- Samuel john; (2017) public advocacy and people – centered advocacy ' mobilizing for social work chang ' development in practice ' vol 17 ' numbers ' 4- 5 august ' .
- 18- Steven – Edward – marciniak; (2010) human rights advocacy ' (California state- university –dominguez hills).
- 19- United Nations DevelopmentProgramme ' Human DevelopmentReprt ' 2007.
- 20- Unta – beth – anne; effectiveness of child advocacy centers in california '(coliforinia state – university – long – beach).

- 21- Whelan – james ;(2010) learning to save the world ‘observations of training for effective advocacy in australian environmental movement ‘ (journal articles ‘ theme environmental adult education ‘ Australian ‘ convergence ‘ v33 ‘ n 4).