

بحث بعنوان

النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع

اعداد الباحث

محمود محمد عبده باشري

العام الجامعي

1443 هـ - 2022

الملخص:

تتناول هذه الدراسة النقابات العمالية في اطار طريقة تنظيم المجتمع من خلال عرض الخدمة الاجتماعية العمالية ولمحة عن نشاه النقابات العمالية في بعض دول العالم وكذلك اهمية النقابات العمالية وخصائص النقابات العمالية واهداف النقابات العمالية وأدوار ووظائف النقابات العمالية كما تتناول الدراسة الاستراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي في النقابات العمالية والتقنيات التي يمكن ان يستخدمها المنظم الاجتماعي داخل النقابات العمالية والاحتياجات والتحديات التي تواجه النقابات العمالية كذلك العوامل التي تساعد في تفعيل النقابات العمالية.

الكلمات المفتاحية:

النقابات العمالية طريقة تنظيم المجتمع

Abstract:

This study deals with trade unions within the framework of the way of organizing society through the presentation of the social Labor Service and an overview of the emergence of trade unions in some countries of the world as well as the importance of trade unions, the characteristics of trade unions, the objectives of trade unions, the roles and functions of trade unions.the study also addresses the strategies and roles of the social organizer in trade unions, the techniques that can be used by the social organizer within trade unions, the needs and challenges facing trade unions, as well as the factors that help in activating trade unions.

Key words:

Trade unions community organization method

مقدمة:

تعد النقابات العمالية من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دورا مهما واساسيا في الدفاع عن العمال والمهنيين في مهنة معنية وتحسين ظروف حياتهم , واصبح اليوم لها دورا اكبر في حياة مجتمعاتها وعلي المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية , وتلبية مستلزمات الحياة الهائلة أصبحت قضايا مترابطة , والدفاع عن احداها يعني الدفاع عنها بالإجمال , ان الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط بالنظام السياسي السائد وبحجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتوفرة , ومن هنا تتحدد قوة وضعف النقابات , ولعل هذا الدور الذي تلعبه في حياة الفرد والمجتمع ما دفع المجتمع الدولي الي تبني الحق في قيامها وذلك من اجل تحسين ظروف المعيشة للمواطن وتعزيز الحياة الديمقراطية. (1)

كما أصبحت النقابات العمالية منظمات قاندة تهتم بالمصالح المهنية وتعمل علي تقدم المجتمع فهي تعمل علي دعم الديمقراطية والنهوض بمصالح الاعضاء فهي وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعمل علي رفع مكانة الأعضاء في المجتمع . (2)

أولا : لمحة عن نشأة النقابات العمالية في بعض دول العالم :

أ- في الولايات المتحدة الامريكية:

نشأت الحركة العمالية في الولايات المتحدة الامريكية في ظل السيطرة البريطانية على البلاد ومع النشأة الأولى للرأسمالية في القارة الجديدة وقيام الثورة ضد السيطرة البريطانية علي البلاد انشأ العمال تنظيماتهم الطبقيّة الاولي مثل " ابناء وبنات الحرة" وبعد الثورة والتطور التقني الذي سمح بظهور مصانع كبري ضمت اعداد هائلة من العمال بعد ان هاجرت من ازربا الي القارة مشكلة بذلك نواه بروليتارية بأفكار ونظريات الاشتراكين الخياليين الأوربيين. ان التطور الصناعي الذي نتج عنه من توسع في الاسواق ونشوء المؤسسات الفردية والمنافسة بين الملاك الرأسمالين وخفض الاجور وارتفعت ساعات العمل لمواجهة هذه الاوضاع كون العمال المنظمات العمالية الاولي. (3) ولقد استهدفت هذه شهدت هذه الفترة العديد من الاضطرابات والاحتجاجات طالب العمال خلالها بتحسين ظروف العمل ورفع الاجور وتخفيض ساعات العمل وتم تأسيس اول نقابة عمالية سنة 1792 وتشكلت بعدها نقابات اخري متفرقة خلال السنوات الاولي من القرن التاسع عشر غير أن هذه المنظمات النقابية سرعان ما عاودت الحركة النقابية تنظيم نفسها وفق للاتحادات العمالية البريطانية تحت اسم "فرسان العمل" وفي حوالي 1870 لجأ الفرسان الي السعي للمساومة الجماعية مع

(1) اجميل النمري (2010) تطوير البات العمل النقابي . الاردن . مركز البديل للدراسات و البحوث, ص 15

(2) Rene van Tilborg, (2005) "The Dutch trade unions - and their support activities in central and eastern Europe", Employee Relations, Vol. 27 Issue: 6, pp.624-634, doi: 10.1108/01425450510626153 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/01425450510626153> .

اصحاب العمال لتخفيض ساعات العمل وتطبيق يوم عمل من ثماني ساعات بالإضافة الي تحسين ظروف العمل.

وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الامريكية لم ترفض هيكل النظام الاقتصادي القائم علي عكس ما عرفتته الحركات النقابية في فرنسا وانجلترا واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال وانتزاع حق الممارسة النقابية القائم علي ارباب العمل وسعيها لرفع اجور العمال.(4)

ب- في اسبانيا :

انشأت النقابات العمالية في اسبانيا اساسا لتحسين ظروف العمل ومن هذا المنظور، جودت آليات للعمالة واستقرار ظروف العمل واتخاذ خطوات حاسمة في الدفاع عن الفئات الضعيفة، بدأت هذه الآليات هذه الآليات في الاتفاقات الجماعية القطاعية. في إسبانيا، على سبيل المثال، اتفقت علي تكليف علي ضرورة الاستقرار الوظيفي للعمال ووضحت ان الحل الامثل هو يتمثل في خلافة حقوق والتزامات من القديم إلى موفر خدمة جديدة، بما في ذلك في ميدان العمل (5) وهذه الآلية يحمي العمال من عدم الاستقرار في دورية تجديد العقود المبرمة بين الشركات بضمان الاستمرارية في العمل في حالة حدوث تغير في الشركة المتعاقدة ويضمن الحق في توكيل أو إسناد من الموظفين أنه إذا تم تغيير الشركة المتعاقد معها، ستظل العاملين في خدمات التنظيف في وظائفهم كما تنظم الاتفاقات الجماعية القطاعية مستوى القطاع برمته، لا تتطوي على تغيير في الشركة تغيير شروط عقد العمل، على الرغم من أن الإدارة داخل كل شركة يمكن أن تؤثر في حياة العمل اليومية وينظم القانون المدني أيضا في بلجيكا، النقل لتنظيف المواقع من صاحب عمل واحد إلى آخر عند فواصل زمنية منتظمة، تبدو للعملاء من شركات التنظيف للمقاولين الآخرين الذين قد يعملون بأسعار أرخص. عند شركة أخرى يحصل العقد، يتم نقل الموقع. يمكن أن يؤدي هذا المبدأ تحديد الأسعار في تدهور نوعية العمل. ولكن قواعد القانون المدني قطاعية إرشادية تساعد في الحد من عدم اليقين هذا (6) وينص على أن الموظفين "القيمة" يعملون لدى صاحب عمل جديد في نفس الموقع (مع بعض الشروط التي يتعين الوفاء بها) لمدة ستة أشهر على الأقل، يمكن الاحتفاظ بالموظفين في نفس ساعات العمل. وفي النمسا، ضمان الاتفاقات الجماعية بعض حماية الوظيفة أثناء تجديد العقود، لكن إذا المقاولين والعملاء ترغب في حفظ على المطالبات

(4) جحا زهيرية.(2013). النقابات العمالية الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسطنطينية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم

الاجتماع، ص ص 47,48

(5) Patricia Fosh, (1997) "The future for Hong Kong trade unions: What can they learn from the British trade unions' experience of adversity 1979 to 1997?", Employee Relations, Vol. 19 Issue: 5, pp.466-495, doi: 10.1108/01425459710186340 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/01425459710186340>.

(6) Aurora Trif, John Geary, (2016) "The purpose of variable pay schemes and trade unions", Employee Relations, Vol. 38 Issue: 2, pp.182-199, doi: 10.1108/ER-01-2015-0004 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/ER-01-2015-0004>.

المستحقة لعطلة في الأجور أو المكافآت، وقد يستخدمونها تغيير العقود كفرصة لتغيير الموظفين. فمن آليات الحماية يمكن ضمان الاستقرار الوظيفي للطبقة العاملة المهمشة ، على الأقل لفترة معينة بعد تغيير مزود الخدمة وباختصار، الاستقرار الوظيفي أكثر احتمالاً في النماذج عند وجود إطار مؤسسي يعمل علي الدفاع عن الطبقة العاملة فلقد قامت اسبانيا بإنشاء النقابات العمالية للدفاع عن الطبقة العاملة . (7)

ج. بلجيكا:

تطورت الخدمة الاجتماعية العمالية في بلجيكا مع بداية القرن التاسع عشر وقد بدأ التفكير فعلا في المشاكل العمالية منذ ذلك التاريخ . ولكنه كان مجرد تكير لم يتخذ بعد صورة عملية . فسعت بلجيكا لإيجاد التعاون التوازن بين طبقات الامة وانشأت وزارة الصناعة والعمل عام 1896. وما ان انتهت الحرب العالمية الاولى حتي اخذ التشريع الاجتماعي في هذا البلد يزده , واستمر الحال كذلك فترة من الزمن أعقبتها الازمة الحادة التي استمرت ما بين عامي 1932- 1935 م .

والتي اوقفت تقدم التشريع الاجتماعي في البلاد, ولم يعد التشريع نماؤه الا في العهد الذي بدأ ببداية عام 1940م وصدر يه التشريع الخاص بعقد الاستخدام وما اعقبه من تشريعات عمالية واجتماعية أخرى خاصة بعد الحرب العالمية الثانية التي مهدت للإرضاء النسبي بجانب الارضاء المادي العمالي ولغير العمال من اهل هذه البلاد. (8)

د. النقابات العمالية في جمهورية مصر العربية :

ينظم نقابات العمال في مصر قانون رقم 35 لسنة 1967 تم استصدار عدة احكام ببطلان الانتخابات التي تمت علي اساسه و بطلان التشكيلات النقابية التي تمت علي اساسه وبعد ثورة 25 يناير اضطرت الدولة تنفيذ الاحكام بحل الاتحاد العام لنقابات عمال مصر وبعض نقاباته الا ان حركة الرجعية النقابية مستندة الي حركات الحزب الوطني ثم صدر في 10 مارس 2011 م وزير القوي العاملة السابق الدكتور احمد حسن البرعي اعلان الحرية النقابية الذي استندت اليه النقابات العمالية المستقلة في عملية تأسيسها واشهارها, وتلي ذلك اعداد وزارة القوي العاملة والهجرة مشروع قانون جديد للحريات النقابية العمالية الحالي ، القانون رقم 35 لسنة 1976م يراعي الحريات النقابية وفقا للاتفاقيات الدولية والادارة الوزارة حوارا مجتمعيًا حول هذا المشروع. (9)

(7)Vassil Kirov, Pernille Hohnen. (2015). "Trade unions strategies to address inclusion of vulnerable employees in "anchored" services in Europe", International Journal of Manpower, Vol. 36 Issue: 6, pp.848-873, doi: 10.1108/IJM-01-2014-0031 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0031> pp 855<856..

(8)محمد سيد فهمي (2008) الخدمة الاجتماعية العمالية. الاسكندرية . دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر, الطبعة الاولى, ص 34.

(9)هويدا عدلي (2011) النساء و العمل النقابي. الاتحاد المصري للنقابات المستقلة في مصر, ص12.

فتستهدف المنظمات النقابية المصرية حماية الحقوق الأساسية والمشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم والعمل علي تحسين ظروف وشروط العمل وبصفة أساسية فإن المنظمات العمالية تسعى جاهدة الي تحقيق الأغراض التالية:

- 1- نشر الوعي النقابي بالشكل الذي يؤدي الي تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- 2- رفع الكفاية المهنية للأعضاء والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسين ووسائل الانتاج.
- 3- رفع المستوي الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وذويهم.
- 4- المشاركة في مشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- 5- المشاركة في المجالات النقابية المحلية والعربية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية لهذه المجالات. (10)

ثانيا : الخدمة الاجتماعية العمالية:

تلعب الخدمة الاجتماعية دورا هاما في محيط العمال وكذلك الثورة الصناعية وما صاحبها من حركات عمالية خاصة وان العمال يتطلعون الي العزة والكرامة والمساواة وليست ان يكون اداه من ادوات الانتاج يلعب بهم اصحاب رؤوس الاموال ويحركونهم وفق أهواءهم وحسب مشيئتهم دون اعتبار لا دامتهم ولم يصل العمال الي مواصلو اليه بكل سهولة ويسر , بل تخطو عديدا من الصعاب وصدوا امام كثير من المشكلات وتضافر العلماء والباحثين لتوظيف ما وصل اليه من علم وفن ومعرفة علي اسس علمية للتوفيق بين العمال والادارة واذا كان المصلحين الاوائل قد وضعوا نصب اعينهم العناية بمشاكل العمل والعمال , ان الخدمة الاجتماعية كمهنة متخصصة وجدت لإسعاد العمال والنهوض بهم ورفع مستواهم المادي والادبي عن طريق مساعدتهم في مجالات متعددة ووضعهم علي الطريق الصحيح وذلك بالتعاون التام بين العمال وأصحاب الأعمال ضرورة أساسية لا غني عنها لكلا من الطرفين. (11)

اي ان الخدمة الاجتماعية العمالية يمكن اعتبارها مجموعة الجهود التي يؤديها الإخصائيين الاجتماعيين في المجالات العمالية المختلفة بقصد تلاءم العمال مع اجواء ومسئوليات العمل لرفع كفاءة الانتاج كما ونوعا عن طريق اشاعة العلاقات العمالية السلمية واشباع الحاجات الانسانية فمهنة الاجتماعية تقوم علي المنهج العلمي ودراسة العلاقات الاجتماعية الانسانية لمواجهة المواقف والظروف والاضاع الاجتماعية في مجال العمال وفي غيرها من المجالات وذلك بقصد احداث التغييرات المرغوب بها تحقيقا للأهداف المرسومة . (12)

الخدمة الاجتماعية العمالية تعرف : بأنها مجموعة من الجهود الفنية التي يقوم بها متخصصون مهنيون بقصد النهوض بناحيتين اساسيتين:

(10) مصطفى مصطفى كامل (1994) ادارة الموارد البشرية. القاهرة . الشركة العربية للنشر والتوزيع, ص399.

(11) محمد نجيب توفيق (1986) الخدمة الاجتماعية العمالية (تنمية انتاجية _ دراسات نظرية تطبيقية تحليلية). القاهرة, مكتبة الانجلو المصرية, ص11.

(12) محمد سيد فهمي (2008) مرجع سبق ذكره ص 28,29.

- 1- المعاونة مع البيئة التي يعيش فيها بحيث يكون قادر علي القيام بمسؤولياته.
- 2- معاونة العامل علي الاستزادة من انتاجه بما لا يؤثر علي نطاق انسانيته وكرامتها .

كما تعرف بأنها مجموعة من المجهودات التي يؤديها الاخصائيون الاجتماعيون في المجالات العمالية بقصد زيادة تلازم العمال مع اجواء ومسئوليات العمل لدفع كفاءة الانتاج كما ونوعا عن طريق اشاعة العلاقات العمالية السليمة واشباع الحاجات الانسانية . (13)

ثالثا : سمات وخصائص النقابات العمالية:

- 1- تقدم النقابات العمالية العديد من البرامج التعليمية والتدريبية في مختلف النقابات العمالية ومنظمات دعم العمل الدولية والمنظمات غير الحكومية لأعضاء النقابة.
- 2- تعمل علي تدريب أعضاء النقابة علي كيفية حل المشكلات قبل وقوعها وذلك لتجنب العديد من المشكلات.
- 3- تركز علي مشكلات الاعضاء.
- 4- تعمل علي تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال مساعدة العضو علي الحصول علي حقه. (14)

رابعا : أهمية وأهداف النقابات العمالية

أ- أهمية النقابات العمالية :

قد تسعى السياسات العامة للنقابات إلى وصف ممارسات / برامج واسعة نحو تحقيق أهدافها مثل الحفاظ على تنظيم قوي ، والإدارة السليمة لموارد الاتحاد ، والوضع الاقتصادي ورفاهية أعضاء النقابات المشاركة في المفاوضات الجماعية بفعالية قد يتم وضع سياسات محددة فيما يتعلق بقضايا محددة مثل التوظيف والترويج. إدارة الأجور والمرتبات واستحقاقات الموظفين إلخ. ومع ذلك ، فإن الممارسات أو البرامج النقابية تميل إلى التغيير بسرعة أكبر بكثير من سياساتها الأساسية.

تعتبر النقابات العمالية تعبيراً منظماً عن الحقوق الأساسية للعمال في تنظيم أنفسهم لحماية مصالحهم وتعزيزها عن طريق العمل الجماعي من الضروري أن تحافظ النقابات على رفاهية المجتمع وتقدمه باستمرار أمامهم ، حتى في خضم مساعيهم لمساعدة نقابات العمال على الاهتمام بجهود الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية. يجب أن تتبنى النقابات نفسها للاحتياجات الاجتماعية المتغيرة ، مثل إزالة الفقر ، والأمية ، والأنشطة المناهضة للمجتمع بعض المسؤوليات الاجتماعية الهامة لنقابات العمال هي:

- تعزيز التكامل الوطني .

(13)ابراهيم بيومي مرعي , ملاك احمد المرشدي(1999) الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة, مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة,ص34.
(14)Nuon, Veasna And Serrano, Melisa, Building Unions In Cambodia History,"Challenges, Strategies", (Asia, Friedrich-Ebert-Stiftung Office For Regional Cooperation, 2010), P66.

- حماية المصلحة الاجتماعية الاقتصادية للمجتمع. (15)

ب- أهداف النقابات العمالية :

تعتبر الخدمة الاجتماعية العمالية تعبيراً منظماً عن الحقوق الأساسية للعمال في تنظيم أنفسهم لحماية مصالحهم وتعزيزها عن طريق العمل الجماعي .

من الضروري أن تحافظ النقابات على رفاهية المجتمع وتقدمه باستمرار أمامهم ، حتى في خضم مساعيهم لمساعدة نقابات العمال على الاهتمام بجهود الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية وتهدف اليه الخدمة الاجتماعية العمالية: .

- رفاهية المجتمع وتقدمه باستمرار أمامهم.
- حماية العمال والدفاع عن مصالحهم. (16)

وجهة نظر أخرى لأهداف النقابات العمالية :

- 1- الدفاع عن حقوق الاعضاء ورعاية مصالحهم .
- 2- العمل علي تحين شروط العمل وظروفه .
- 3- العمل علي رفع المستوي الثقافي والاجتماعي للأعضاء والعمال.
- 4- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني .
- 5- الرقابة والمتابعة والاشراف علي نشاط اللجان الثقافية.
- 6- ابرام عقود العمل المشتركة علي مستوي المهنة والصناعة. (17)

ويري عبد الغفار حفني (2007) ان اهداف النقابات العمالية تتمثل في :

1. حماية الحقوق المشروعة لأعضائها .
2. الدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف العمل.
3. نشر الوعي النقابي بما يؤدي الي تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه .
4. رفع مستوي الثقافي لأعضاء عن طريق الدورات التثقيفية ونشر الاعلام .
5. رفع الكفاية المهنية للأعضاء والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات فيما بينهم .
6. تحسين المستوي الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء واسرهم .

(15)Sabina Siebert (2011) Are trade unions learning?, Higher Education, Skills and Work-Based Learning, Vol. 1 Issue: 2, pp.91-94, doi: 10.1108/20423891111128863 Permanent link to this document: P91

(16)John Gennard, (2009) "Trade union merger strategies: good or bad?", Employee Relations, Vol. 31 Issue: 2, pp.116-120, doi: 10.1108/01425450910925274 Permanent link to this document.

(17)عبد الرحمن الخطيب(2010) الاخلاق المهنية و مواثيقها و علاقتها بالعمل .القاهرة .مكتبة الانجلو المصرية , ط1 , ص33.

7. المشاركة في منافسة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط .

8. المشاركة في المجالات العمالية العربية والدولية . (18)

خامسا: احتياجات النقابات العمالية

أ- **الحاجة الي كادر نقابي:** مؤهل جيدا , وقادر علي التعامل مع تحديات المهن المختلفة ومتطلبات العمل النقابي وفقا للقوانين الموضوعه وعلي ذلك , هناك حادة لتوسيع مجال التدريب لجميع مستويات النقابيين, حيث يعاني معظمهم من ضالة فرص الحصول علي تدريب متقدم في مجالات التفاوض والادارة , والدفاع عن حقوق أعضاء النقابة وهناك حاجة الي تجهيزات مكتبية وتوفر طاقم مهني يتابع الأمور النقابية يكون هذا الطاقم متخصص في العلاقات العامة والمشروعات وتحتاج النقابات الي توفير موارد مالية اضافية وذلك لان رسوم الاشتراك والتي تشكل المصدر الرئيسي للدخل ضئيلة جدا . (19)

ب- **التدريب :** يلعب التدريب دورا مهما في حياة النقابات حيث يساعد علي التطوير ورفع كفاءة النقابات العمالية , فمن خلال التدريب تستطيع النقابات العمالية تحديد أولوياتها فهو يعمل علي رفع كفاءة الاداء المهني للنقابات العمالية والتطوير الوظيفي للعمل النقابي فمن خلال التدريب تستطيع النقابات العمالية تقليل اوجه التماثل المعلومات .

ويمكن تحديد احتياجات النقابات العمالية للتدريب من خلال الآتي:

1. التركيز والاهتمام الكامل بالتدريب وبكل صوره.(برامج تدريبية وورش عمل ومناقشات).
2. توسيع نطاق الفئة المستهدفة من التدريب.
3. الاهتمام بالجوانب العلمية في التدريب .
4. اجراء المزيد من البحوث في الدور الذي تؤديه النقابات في نظام التدريب. (20)

ج. تقييم وتحسين وتطوير الأداء:

نظرية إدارة الأداء تقترض وجود علاقة بين نظم إدارة الأداء والممارسات وتحسين الأداء الفردي والتنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي من خلال تأثيره الإيجابي على العاملين في المواقف والدوافع الذاتية، والرضا الوظيفي والالتزام من خلال ممارسات إدارة الأداء وتقييم وتطوير كفاءات الموظفين واعتماد نظم إدارة الأداء مثل الأجر المرتبط بالأداء لتوزيع المكافآت .

(18) عبد الغفار حنفي (2007) السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية ، الاسكندرية ، الدار الجامعية ، ص328.

(19) بحث منشور في معهد ابحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2007) سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة . فلسطين . القدس، ص ص66,67.

(20) Tim Claydon, Francis Green (1994) "Can Trade Unions Improve Training in Britain?", Personnel Review, Vol. 23 Issue: 1, pp.45,46.

تشير (ريسوف وكروكر) (2009): إلى أن إدارة الأداء يمكن أن تكون تعاونية.

ويشمل التعاون علاقة ثقة متبادلة بين المديرين والموظفين والتشاور حتى يكون أداء الإدارة التعاونية، والهدف النهائي منها استخراج أكبر قدر ممكن من العمل من العاملين.

ويمكن تحديد احتياجات النقابات العمالية أيضًا في الآتي:

- 1- مشاركة العمال في العمليات / أو صنع القرار داخل النقابة (اللجان ، مجلس الإدارة ، التوظيف) .
- 2- هيكل دعم عام للمشاركين (يمكن توسيعه ليشمل الدعم أثناء وبعد البحث) .
- 3- آلية للمساهمات المتلقية في التقييم التنظيمي واستعراض المشروعات البحثية أو لمبادرات الأخرى داخل النقابة.
- 4- فرص توظيف لورشة عمل حول مبادئ البحث مثل: طرق البحث ، الموافقة الحرة والمعرفة ، السرية والخصوصية من حيث صلتها بالعضوية الخاصة بكل عضو.
- 5- كن سباقا.
- 6- استكشف مستوى الاهتمام لدى موظفي ومتطوعي ومشاركين في النقابة .
- 7- تقييم موارد النقابة (على سبيل المثال الوقت والموظفين والدعم) التي يمكن تخصيصها للأنشطة والخدمات داخل النقابة .
- 8- العمل مع عضويتك والجماعات المتلقية لتطوير سياسات البحث التي ستساعد النقابة على تحديد الظروف التي ستجري أو لن تجري فيها البحوث لتحقيق آمال وطموحات النقابة .
- 9- وضع السياسات التي تعمل على الحد من مخاطر المشاركة في البحوث لتحقيق أهداف النقابة. (21)

سادساً : وظائف وأدوار النقابات العمالية في المجتمع

أ- وظائف النقابات العمالية في المجتمع:

حماية مصالح العمال ، والدفاع عنهم ، ومحاولة التأثير في القوانين والسياسات التي يمكن أن تؤثر علي حقوقهم ومصالحهم ، حيث أن النقابة جماعة تمثل مصالح أعضائها ومن خلالها يستطيعون الحصول علي مصالحهم المشروعة. (22)

حدد "هيمبل " أن من الأدوار الهامة التي تؤديها النقابات العمالية هي رعاية مصالحها الخاصة، واختيار أعضائها وفقاً لصفات موضوعية تتعلق بمهاراتهم واستقامتهم وحماية أعضائها من الأحداث العارضة ،

(21)Bowen R (2006) Research Ethics: A Guide for Community Organizations Working Draft, in Collaboration with The Research Development Team Sue Davis, Sheri Kiselbach and Shawna Broden , p.7.

(22)معهد التخطيط القومي (2008) تقرير التنمية البشرية لمصر ، العقد الاجتماعي في مصر . دور المجتمع المدني ، القاهرة ، ص108.

وتزويدهم بالمعارف اللازمة ليصبحوا أعضاء في النقابة (23) الارتقاء بأحوال المهن: في الحقيقة ان مصالح العاملين في اي مهنة لا تستقيم الا بالحفاظ علي المهنة نفسها والارتقاء بها, لذلك من المفترض أن تلعب النقابات دورا محوريا في الارتقاء بالمهن التي يعمل بها أعضائها , سواء من خلال المشاركة مع الدولة في صياغة السياسات المنظمة لممارسة المهنة أو من خلال اهتمام النقابات بتطوير قدرات أعضائها عن طريق المساهمة في توفير المعارف الجديدة و الخبرات الحديثة في المهنة التي ترعاها وتقديمها لأعضائها في شكل مطبوعات أو دورات تدريبية أو أي أداة أخرى. (24)

(23) محمد عثمان الخشت(2002) المجتمع المدني عند هيمبل , دار قباء , القاهرة , ص 147.

(24) معهد التخطيط القومي , مرجع سبق ذكره, ص 108.

المراجع

اولاً المراجع باللغة العربية :-

1. ابراهيم بيومي مرعي , ملاك احمد المرشدي(1999) الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة, مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة,ص34.
2. جميل النمري(2010) تطوير اليات العمل النقابي . الاردن . مركز البديل للدراسات و البحوث, ص 15
3. جحا زهيرة.(2013). النقابات العمالية الصناعية الجزائرية, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة قسطينية , كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم الاجتماع , ص ص 47,48
4. عبد الرحمن الخطيب(2010) الاخلاق المهنية و مواثيقها و علاقتها بالعمل .القاهرة .مكتبة الانجلو المصرية , ط1 , ص33.
5. مصطفى مصطفى كامل (1994) ادارة الموارد البشرية. القاهرة . الشركة العربية للنشر والتوزيع, ص399.
6. محمد نجيب توفيق (1986) الخدمة الاجتماعية العمالية (تنمية انتاجية _ دراسات نظرية تطبيقية تحليلية). القاهرة, مكتبة الانجلو المصرية ,ص11.
7. محمد سيد فهمي (2008) الخدمة الاجتماعية العمالية. الاسكندرية . دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر , الطبعة الاولى, ص 34.
8. هويدا عدلي (2011) النساء و العمل النقابي. الاتحاد المصري للنقابات المستقلة في مصر ,ص12.المراجع باللغة الاجنبية
9. معهد التخطيط القومي (2008) تقرير التنمية البشرية لمصر , العقد الاجتماعي في مصر . دور المجتمع المدني , القاهرة , ص108.
10. محمد عثمان الخشت(2002) المجتمع المدني عند هيمبل , دار قباء , القاهرة , ص 147.

ثانياً:- المراجع باللغة الاجنبية:-

1. Aurora Trif, John Geary, (2016) "The purpose of variable pay schemes and trade unions", Employee Relations, Vol. 38 Issue: 2, pp.182-199, doi: 10.1108/ER-01-2015-0004
Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/ER-01-2015-0004>
2. Bowen R (2006) Research Ethics: A Guide for Community Organizations Working Draft, in Collaboration with The Research Development Team Sue Davis, Sheri Kiselbach and Shawna Broden , p.7.
3. Rene van Tilborg, (2005) "The Dutch trade unions – and their support activities in central and eastern
4. Europe", Employee Relations, Vol. 27 Issue: 6, pp.624-634, doi: 10.1108/01425450510626153 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/01425450510626153> .

5. Patricia Fosh, (1997) "The future for Hong Kong trade unions: What can they learn from the British trade unions' experience of adversity 1979 to 1997?", *Employee Relations*, Vol. 19 Issue: 5, pp.466–495, doi: 10.1108/01425459710186340 Permanent link to this document:
6. <http://dx.doi.org/10.1108/01425459710186340>.
7. Tim Claydon, Francis Green (1994) "Can Trade Unions Improve Training in Britain?", *Personnel Review*, Vol. 23 Issue: 1, pp.45,46.
8. .
9. Sabina Siebert (2011) "Are trade unions learning?", *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, Vol. 1 Issue: 2, pp.91–94, doi: 10.1108/20423891111128863 Permanent link to this document: P91
10. John Gennard, (2009) "Trade union merger strategies: good or bad?", *Employee Relations*, Vol. 31 Issue: 2, pp.116–120, doi: 10.1108/01425450910925274 Permanent link to this document.
11. Vassil Kirov, Pernille Hohnen. (2015). "Trade unions strategies to address inclusion of vulnerable employees in “anchored” services in Europe", *International Journal of Manpower*, Vol. 36 Issue: 6, pp.848–873, doi: 10.1108/IJM-01-2014-0031 Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0031> pp 855<856..
12. Nuon, Veasna And Serrano, Melisa, *Building Unions In Cambodia History,"Challenges, Strategies"*, (Asia, Friedrich–Ebert–Stiftung Office For Regional Cooperation, 2010), P66.