

النقابات العمالية ودورها في إدارة الموارد البشرية

الدكتورة يسرى زريقة¹

نوار سهيل ديوب²

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على طبيعة النقابات العمالية والتي يمكن اعتبارها منظمات تضمن كوادر بشرية تجمعهم مهنة ما، وتمثلهم في ميدان الاجتماعات وتحافظ على مصالحهم، وتناول هذا البحث أهداف هذه النقابات ودورها في إدارة الموارد البشرية كون العنصر البشري هو حجر الأساس في تطوير الأمم ونهوضها على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، ويمكننا تلخيص هذا الدور من خلال سعي النقابات إلى تحسين الواقع المعيشي للعمال المنتسبين لها ، وضمان حصولهم على حقوقهم، وحل المشاكل التي قد يتعرضون لها ضمن بيئة عملهم، والسعي إلى تنظيم المهن والعاملين بها وتطوير مهاراتهم وخبراتهم الفنية والعملية للنهوض بهم وخلق فرص عمل مناسبة لهم وتحقيق تطلعاتهم وبالتالي تطور المجتمع.

الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية

¹ أستاذ مساعد - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية
² طالب دراسات عليا (دكتوراه) - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية.

المقدمة:

النقابات العمالية هي عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، والهدف من تكوينه هو حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي. ولقد ناضلت القوى العمالية طول سنين للحصول على تنظيم نقابي في كافة مجالات بهدف حصولهم على حقوقهم وضمان كرامتهم، وتحقيق التقدم الاجتماعي للشعوب كافة، ومن وجهة نظرنا فإننا نجد أن النقابات العمالية بشكل عام قد أنشأت لإدارة الموارد البشرية وتفعيلها بالشكل الأمثل، والعمل على رفع سوية العمال وحفظ حقوقهم وضمان حصولهم على مردود يناسب ويضاهي جهودهم وإنجازاتهم وتحسين ظروف معيشتهم.

كما أن الاهتمام بالموارد البشرية في المجتمعات الحديثة نابع من قناعة تامة بأن الإنسان هو العنصر الأهم في الإبداع واستثمار رأس المال بالشكل الأمثل، ومن دور هذه الموارد وإيماناً بإمكانياتها العلمية والعملية في صنع الإنجازات والتي تحقق الازدهار والتطور للمجتمع.

كما يجب على النقابات العمالية أن تشارك عبر آليات قوية ومؤثرة وشاملة للحوار الاجتماعي بكل مما يلي: دعم قدرات المؤسسات والعمليات المعنية بعلاقات العمل من أجل حوار اجتماعي فعال، مشاركة الحكومات في تطوير الاقتصاد عن طريق تسخير جميع الإمكانيات والموارد البشرية، من أجل التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية عبر توفير فرص عمل لائقة، مشاركة الحكومات وشركاء التنمية في دعم المهن والأعمال والوظائف المستدامة عن طريق وضع خطط سياسات حماية اجتماعية مستدامة وتوفير خدمات التشغيل المقاومة للصدمات، وحماية العمال عن طريق وضع السياسات وتسخيرها في اتجاه تعزيز كافة الحقوق الأساسية وحرية العمل، بالنسبة للشباب والنساء و العمال ذوي الإعاقة والمهاجرين والعمالة غير المنتظمة فضلاً عن أشكال أخرى جديدة وناشئة

من العمل في مستقبل العمل، ولابد من إتباع برامج لحماية البيئة، وغيرها الكثير من القضايا الحياتية الهامة على مستوى الفرد والمجتمع (منظمة العمل الدولية، 2021).

مشكلة البحث:

إن قلة الدراسات المحلية التي تتناول النقابات المهنية ودورها الهام في المجتمع وإدارة الموارد البشرية، وانطلاقاً من امتلاك النقابات وسائل عديدة تشكل عامل ضغط على أصحاب القرارات، ولكنها غير فعالة ولا تقوم بتوظيفها بالشكل الصحيح بما يخدم مصالح العمال وتحسين أوضاعهم وبالتالي رفع سوية الموارد البشرية، إضافة لضعف دور هذه النقابات وتقصيرهم وعدم قدرتهم على تأمين كافة احتياجات العمال، كما أنها لا تقوم بدورها في تأمين وتنمية بيئة عمل صالحة يسودها التفاهم والتعاون.

كان لابد لنا من البحث في أهمية النقابات المهنية وتحديد الدور الأمثل لها على الصعيد العمالي، والعمل على إيجاد السبل للنهوض بدورها في تحقيق مكاسب أكبر للعمال.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث حول النقابات المهنية ودورها في إدارة الموارد البشرية من جوانب عدة أبرزها الأهمية الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية للنقابات المهنية ودورها الكبير في مختلف جوانب الحياة وفي كافة القطاعات الإنتاجية والمؤسساتية في الدولة، إضافة للاهتمام العالمي بموضع النقابات المهنية وقوانينها وتنظيماتها، والجانب الأهم هو دور النقابات المهنية في إدارة وصقل الموارد البشرية وتفعيل الطاقات المنتجة والعمل على ديمومتها واستثمارها بالشكل الأمثل.

كما تأتي أهمية بحثنا هذا في تسليط الضوء على طبيعة النقابات العمالية كونها الجهة الممثلة للعمال والتي تضمن حقوقهم ومصالحهم وكون العمال هم الشريحة الأهم في نهوض المجتمعات وتطورها.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف على طبيعة النقابات العمالية وأهدافها.
2. التعرف على دور النقابات العمالية في تعزيز العلاقات الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية.

مفاهيم ومصطلحات:

النقابة: النقابة كلمة مشتقة من نقيب والتي تعني كبير القوم المسؤول عن شؤونهم، وتعني العميد والمحامي والمدافع، وللنقابة انظمة وقوانين تحكمها بمثابة دستور تتبعه. (أحمد، 2011 ص 103)،

النقابات العمالية: وهي عبارة منظمة دائمة مستدامة من العمال تجمعهم مهنة أو أكثر، أي أن النقابة ليست عبارة عن اتحاد مؤقت يقوم لمناسبة أو لهدف ما وينتهي بانتهائها (أحمد، 2011 ص 204)، والنقابات العمالية هي هيئة قانونية تتكون من مجموعة الأفراد الذين يمتنون عمل أو مهنة واحدة، والغرض منها المفاوضة الجماعية في الأمور المتعلقة برعاية المصالح الاجتماعية والاقتصادية لأعضائها من خلال الضغط على المدراء والهيئات التشريعية واللجوء في بعض الحالات إلى العمل السياسي (بوربيع، 2016 ص 12).

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن مجموعة من الأفراد يتماثلون بالمهنة، والهدف منها هو الاهتمام بالشؤون الاجتماعية والاقتصادية لتلك الأفراد (أعضاء النقابة)، وذلك عبر المناقشة والحوار مع الحكومات والهيئات التشريعية في الدولة، ويرأسها عدد من الأشخاص ويمثلون بقية الاعضاء يتم انتخابهم من قبل الجميع ليكونوا صلة الوصل والطريق لإيصال مشاكلهم ومتطلباتهم غلى القيادات الاجتماعية والسياسية.

الموارد البشرية: يقصد بالموارد البشرية جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما، وهو الذي يعبر عنه إحصائياً بعدد السكان في ذلك البلد، وتعتبر أهم الموارد التي تستخدمها المنظمات الحديثة، فالإنسان هو العنصر المفكر والرئيسي في الإنتاج والخدمات، وهو الوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات (نوالدين، 2010 ص 10- 22)

التعريف الإجرائي: الموارد البشرية هي الجزء الأهم في أي دولة وهي العنصر الفعال والمحرك للموارد الأخرى المتوفرة، وحجر الأساس الذي تبنى عليه الاوطان، وعمود النجاح لأي منظمة والمحدد الأساسي لتقدم وتميز المؤسسات.

إدارة الموارد البشرية: هي العملية التي يتم من خلالها توجيه الاهتمام والتركيز على رفع سوية كل ما يتعلق بالموارد البشرية من مؤسسة ما والتي تحتاجها للوصول إلى أهدافها بالطريقة الأفضل، وتشمل إدارة هذه الموارد البشرية جمع وتنظيم والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق الغاية من المؤسسة أو المنظمة (بوهنة، 2014 ص 18).

التعريف الإجرائي: هي الآلية التي من خلالها يتم تنظيم الأفراد وتوجيه طاقاتهم والعمل على تأمين كافة احتياجاتهم ومتطلباتهم للوصول إلى بيئة عمل مريحة وناجحة تضمن تحقيق أهداف مؤسسة العمل وينعكس لك ايجاباً على مصلحة الفرد والمؤسسة والمجتمع عموماً.

الجانب النظري:

1. طبيعة النقابات العمالية:

النقابة العمالية هي قطاع تنظيمي اجتماعي يمثل الجماهير بطريقة ديمقراطية ووفق أسس ومعايير بحيث تنظم العمال الذين يمارسون نفس المهنة ضمن إطار واحد، والهدف الاساسي من وجود أي نقابة عمالية هو العمل على رفع مستوى معيشة وضمان حقوق ومصالح العمال، والسعي لحمايتهم وعدم تعرضهم للمشاكل والمساس بكرامتهم ضمن بيئة عملهم.

فالنقابة هي منظمة متخصصة في الدفاع عن الهجوم الاقتصادي وتناضل من أجل تحسين أجور العمال ورفعها بما يتناسب مع ظروف العيشة، وتناضل من أجل تأمين فرص عمل واستثمار الموارد البشرية (الموسوي، 2007 ص 74).

وهي جمعية يؤسسها مجموعة من الأعضاء وفق ترخيص يمنح من قبل الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة وحماية مهنة معينة ولها دور وتأثير سياسي هام، ويتعاون أعضائها على تلبية الحاجات الاقتصادية والاجتماعية، إضافة لحماية مصالح وحقوق جميع المنتسبين لهذه النقابة (برنوطي، 2007 ص 491).

وتتكون النقابة العمالية من مركز رئيسي على مستوى الدولة وعادة ما يكون في العاصمة، ويتفرع عنه عدد من الفروع في المحافظات، ويتولى أعضاء كل فرع للنقابة إدارة شؤونه برئاسة فرد منخب يسمى نقيب فرع، وكل الفروع تعود إلى الغدارة المركزية التي يرأسها رئيس منتخب لديه أعضاء نقابة على المستوى الوطني، وإدارات تتولى الشؤون المالية وشؤون العضوية والبحوث والتدريب والأمور الأخرى. وينتخب أعضاء النقابة اللجنة التنفيذية التي تدير النقابة، وتتأكد من أن

سياسات النقابة المقررة تُوضع موضع التنفيذ، ويستطيع أعضاء النقابة التأثير في السياسة عن طريق تقديم حلول إلى اللجنة التنفيذية، أو إلى المؤتمرات العامة للنقابة حيث تتم مناقشة سياسة النقابة والتصويت عليها، ويتم تمويل نشاطات نقابات العمال عن طريق رسوم الاشتراك التي يلتزم أعضاؤها بدفعها.

2. أنواع النقابات العمالية:

أولاً: هنالك ثلاثة أنواع للنقابات وفق التصنيف القديم التقليدي وهي (حنفي، 2007 ص328):

- النقابة العامة: هي النقابة الناتجة عن تجمع واتحاد عدة نقابات صغيرة مع بعضها، وتضم بذلك العمال والفنيين الذين يمارسون عدة نشاطات.
- النقابة الحرفية: هي من أقدم النقابات التي ظهرت وتضم العمال الذي يمارسون حرفة واحدة كنقابة النجارين، ونقابة الحدادين، وغيرها....
- النقابة الصناعية: ينتمي لهذا النوع من النقابات العمال الذين يمارسون أعمال مرتبطة ببعضها البعض ضمن المجال الصناعي.

ثانياً: التصنيف الحديث والذي يضم عدة أسس نذكر بعضها:

- من حيث العضوية (حسن، 1979 ص 521):

1. نقابة المهنة: تضم الافراد الذين يعملون في مهنة واحدة كالأطباء والمهندسين ، والمحامين، وغيرها...، دون الاهتمام بمكان عمل كل فرد ويكون الانتساب لهذه النقابة إجبارياً طالما يحقق الشروط والشهادة العلمية للمهنة.

2. نقابة المنشأة: تضم الأفراد الذي يعملون ضمن مؤسسة واحدة او لدى رب عمل واحد. وتتميز هذه النقابة بسهولة التواصل مع العمال ومعرفة مشاكلهم والسعي لتحقيق مطالبهم وصون مصالحهم، كونها ضمن نطاق ضيق وحيز عمل واحد.
3. النقابة الصناعية: تضم الأفراد الذين يعملون ضمن مجال صناعي معين بغض النظر عن نوع العمل والكفاءة المهنية والإنتاجية، كنقابة عمال الآلات الزراعية، نقابة عمال صيانة السيارات ، نقابة عمال المصانع، وغيرها...

– من حيث التنظيم (حسن، 1979 ص 523):

1. النقابات الأفقية: هي النقابات التي تضم العمال المختصين بعمل أو نشاط واحد محدد، أي عدم وجود تعدد في النشاطات والمهام بمعنى آخر العمال المتخصصين في مرحلة معينة من الإنتاج ومثال عنها نقابة عمال الغزل، ونقابة عمال النسيج، ونقابة عمال الصيانة، وغيرها....
2. النقابات الرأسية: تضم العمال بكافة اختصاصاتهم ضمن منظمة ما، أي جميع العمال الذين يمارسون أنشطة مختلفة ومتعددة بهدف الحصول على سلعة معينة بدءا من المواد الأولية وانتهاء بالحصول على سلعة قابلة للاستهلاك مرورا بكافة مراحل الإنتاج.

ومما سبق يمكننا تصنيف النقابات العمالية من وجهة نظرنا إلى الأنواع التالية:

- النقابات العامة: وهي التي تضم أفراد يمتهنون عدة مهن ولكن تجمعهم صفة واحدة، وبالتالي هي اتحاد عدد من النقابات، مثال عنها نقابة اتحاد العمال وتضمن جميع العاملين في الدولة بغض النظر عن المهنة.

- النقابات الخاصة: تضم عمال يمتنون مهنة واحدة، بغض النظر عن مكان عملهم، ونذكر أمثلة عنها نقابة الاطباء، نقابة المهندسين، نقابة المعلمين.

- النقابات المهنية: تضم عمال تجمعهم حرفة محددة، بغض النظر عن أماكن تواجدهم، ونذكر امثلة عنهم نقابة عمال الصيانة، نقابة النجارين، نقابة الحدادين، نقابة البنائين، وغيرها...

3. وظائف وأهداف النقابات العمالية:

تعتبر النقابات العمالية المرجعية الأساسية، وخط الدفاع الأول عن حقوق ومصالح العاملين في الدولة، ولديها العديد من الوظائف التي تقوم بها، والغايات التي تسعى لتحقيقها في سبيل تطوير ونهضة الأفراد والمجتمع ويمكننا تلخيص أهم هذه الوظائف وفق التالي:

- **الوظيفة الاجتماعية:** والتي تعتبر من وجهة نظرنا أهم وظيفة لأية نقابة حيث يتمثل دورها الاجتماعي في تعزيز الدافع الاجتماعي للعمال، وتعزيز انتمائهم وإحساسهم بالزمالة ومشاركتهم للأخرين بمجموعة من القيم (عبد المحسن، 2000 ص 24)، إضافة للميزات التي تقدمها النقابات للأعضاء فيها من قروض وتعويضات ومكافئات وتأمين صحي، وفي بعض الأحيان قد تقدم جمعيات سكنية تمكن العامل من الحصول على منزل بأقساط شهرية تتناسب مع دخله (نائف، 2004 ص 504).

- **الوظيفة السياسية:** تسعى النقابات العمالية بشكل عام للمشاركة في اتخاذ القرارات والتشريعات السياسية والاقتصادية التي تخدم مصالح العمال، والعمل على تعديل وإلغاء قرارات تتناسب عكساً مع راحة العمال، ولها دور أيضاً في دعم الأحزاب السياسية (السويدي، 1990 ص 121).

- **الوظيفة الاقتصادية:** تأتي أهمية هذه الوظيفة من مبدأ أن العامل الاقتصادي يلعب دوراً هاماً في تكاتف العمال وسعيهم للاتحاد ضمن نقابات عمالية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم، وتمنع استغلالهم من قبل مدراءهم، وتسعى لتقدم الامتيازات المادية لهم وتحقيق ظروف مناسبة لهم ولأسرهم في كافة مجالات الحياة (بولكعيبات، 2018 ص 20).

- **الوظيفة التنظيمية والثقافية:** تسعى النقابات إلى تنظيم العمال ضمن المنشأة وتوضيح الحقوق التي يستحقونها والواجبات المترتبة عليهم، كما تحفظ حق العمال في حال حدوث أي تغييرات ضمن ظروف العمل في المؤسسات الخاصة (Furaker, 2013 p553)، وتعمل أيضاً على رفع المستوى الثقافي والخبرات المهنية للعاملين (إسماعيل، 1977 ص 355).

- **الوظيفة النفسية:** إن بيئة العمل المتوترة والتي يسيطر عليها الغيرة والمشاكل ينجم عنها ضعف بالإنتاجية وخسارات مادية للمنظمة، ومن هنا يأتي دور النقابة في تهيئة ظروف مرضية للعمل ومنح شعوراً بالانتماء والاهتمام بالروح المعنوية والصحة النفسية (برنوطي، 2007 ص 499).

إن النقابات العمالية الرأسمالية تهدف إلى تحقيق أكبر ربح ممكن لأصحاب رؤوس الاموال، مما يولد شعور لدى العمال بأن رؤوس الاموال لا تخدم مصالحهم ومصالح المجتمع عامة، وإنما تخدم مصالح الطبقة الرأسمالية، في حين النقابات العمالية الاشتراكية تقوم بتحويل مهامها من دفاع وحماية وصون مصالح العمال وحقوقهم إلى وسيلة لاستغلال السياسيين بهدف تحقيق مصالحهم واغراضهم (صاحب، 2019 ص 44).

ومما سبق يمكننا القول أن أهم أهداف جميع النقابات العمالية هو الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، والسعي لتحسين المستوى المعيشي والصحي لهم، رفع المستوى التعليمي والثقافي للعمال عبر الدورات التدريبية المجانية والندوات والأيام الحقلية والإرشادية، استخدام الإعلام المرئي والمسموع لرفع درجة الوعي النقابي والاجتماعي لدى العمال، السعي للحصول على التقنيات والآلات الحديثة والمتطورة التي تخدم العامل في مجال عمله وتزيد من الإنتاجية، السعي لتنمية المهارات الفردية وتشجيع العمال المتميزين، وإعطائهم حوافز تليق بمجهودهم وإنتاجيتهم، السعي إلى دعم روح المحبة والتعاون بين العمال، ومشاركة ممثلي النقابة في مناقشة الخطط والمشاريع الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الدولة.

4. دور النقابات العمالية في إدارة الموارد البشرية :

تعتبر الموارد البشرية المنظمة والمؤهلة بالشكل الصحيح والتي تتمتع بالخبرات المهنية بكافة المجالات الحياتية العمود الفقري في نجاح وتطور الأمم فهي حجر الأساس لنجاح العملية الإنتاجية وتحقيق مردود عال بأقل التكاليف، لذلك فإنه من أولويات عمل أي منظمة أو نقابة عمالية هو المحافظة على هذه الثروات البشرية، وحمايتها من الأخطار ومتاعب الحياة المختلفة، وتوجيه الاهتمام بها والعمل على رعايتها وتأمينها صحياً، والسعي لتطويرها اجتماعياً واقتصادياً.

انطلاقاً من قدرة النقابات على فرض شروط على المؤسسات الخاصة والعامة بعدم تعيين أي فرد غير منتسب للنقابات العملية حسب وظيفته والمهنة التي يمارسها وبذلك تمكنت من إنشاء قاعدة كبيرة منظمة تضمن شريحة واسعة من الموارد البشرية وبذلك تصاعدت أهمية ودور هذه النقابات في إدارة وتطوير العنصر البشري.

أي أنه لا يمكن للفرد الحصول على أية وظيفة أو عمل دون انتماءه لأحدى النقابات العمالية، وبذلك فإن وجود هذه النقابات واتفاقها مع الإدارات في المؤسسات العامة والخاصة قد زاد من طموح النقابات وتطلعاتها لزيادة وتوسيع قاعدتها وبذلك زيادة قوتها وقدرتها على التأثير في أصحاب العمل والتأثير عليهم بما يخدم مصالح العمال (كاظم، 2007 ص 218).

كما نجد أن للنقابات العمالية دوراً هاماً في تعزيز العلاقات الاجتماعية ضمن بيئة العمل وخلق روح التعاون بين العاملين في المؤسسة، والعمل على خلق بيئة عمل تسودها المحبة والتفاهم، ورفع مستوى الكفاءة المهنية للعمال وإيصالها إلى الدرجة المطلوبة، وكل ذلك يندرج تحت مسمى حماية وإدارة الموارد البشرية وتطويرها ويمكننا ذكر عدة نقاط عن هذا الدور وفق التالي:

توظيف وتأمين فرص عمل والتي يمكن اعتبارها الخطوة الأولى في إدارة الموارد البشرية وتوجيهها بالعدد والنوع المطلوب إلى المؤسسات المختلفة، حيث يتم اختيار الأفراد حسب مؤهلاتهم وخبراتهم التي تتماشى مع حاجة المنظمة، أي أن التوظيف هو مجموعة العمليات التي تقوم بها المنظمات لاستقبال مرشحين للعمل ممن يتمتعون بالكفاءة والتميز والمقدرة على المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق الربح (فيصل، 2010 ص 65).

تنمية العنصر البشري من أولويات النقابات العمالية، والسعي لتحقيق أهدافه من شروط إقامتها ووجودها في المجتمع، فمن واجبات النقابة إشباع الحاجات الإنسانية وخلق علاقات عمالية سليمة، وإعداد موارد بشرية قادرة على مواجهة مسؤولياتها المهنية والاجتماعية لتحظى بحياة أفضل وتؤدي عملها بإتقان وإيجابية أكبر وحثها على الإبداع والابتكار للنهوض بالمجتمع (صالح، 2002 ص 189).

تحسين وتطوير الكفاءات والخبرات المهنية للأعضاء المنتسبين للنقابة والعمل على منح شهادات خبرة معتمدة ومعترف بها بشكل رسمي مما يمنحهم تميز مختلف عن غيرهم ويزيد من فرص حصولهم على وظيفة ترضي رغباتهم وتطلعاتهم (حمود، 2007 ص 218).

وضع قواعد وشروط للعمل وإمكانية تعديل قوانين العمل عبر التفاوض الجماعي ضمن اعضاء النقابة والممثلين عنهم (عبد الوهاب، 2014 ص 23)، والذي يعرف بالعملية التي تتم بين طرفين أو أكثر من المنظمات من أجل الوصول إلى اتفاق معين حول قضية معينة (بوشیخة، 2008 ص21)، عبر الحوار والمناقشة بطريقة ودية يسودها التفاهم والاتفاق (مولود، 2014 ص71) تقديم تنازلات وحلول و ابرام اتفاقيات ووضع أسس ترضي جميع الاطراف العاملة، بشكل يحقق العدالة بعيداً عن الوساطة والاجبار والتحكم من قبل المدراء (جحا، 2013 ص 87).

للنقابات العمالية دوراً هاماً في إزالة معوقات تحقيق الأمن الوظيفي من غياب الثقة بين الإدارة والعمال ضمن المؤسسة، غياب العدالة بين العاملين وتفضيل البعض منهم على الغير، إضافة لعدم وجود نظام عادل لتوزيع المكافآت والحوافز المادية والمعنوية (إمام، 2019 ص 115)، إضافة لفض الصراعات والمشاكل التي قد تحدث بين صاحب العمل والمدراء من جهة، أو بين المدير والعمال من جهة ثانية حول أساسيات العمل وشروطه، وتحديد حقوق وواجبات العمال، وهذه الصراعات تأخذ عدة أشكال أبرزها:

–الإضراب بأشكاله المختلفة: المعلن والجزئي والإضراب بالتناوب حيث يتوقف العمال في مؤسسة ما عن العمل لفترة محددة تعبيراً عن تدمرهم من قرارات خاطئة ومجحفة بحقهم أو لعدم حصولهم على حقوقهم كافة، ويكون الإضراب بهدف التراجع عن القرارات الخاطئة

واجبار رب العمل على تقديم كافة التسهيلات والإرادات بوجه حق لجميع العمال بشكل متساوٍ (اسماعيل، 2010 ص 27).

–التغيب والتأخر عن مواعيد العمل، إضافة لكثرة الإجازات المرضية والتي تدل على عدم رضا العمال عن طبيعة وبيئة عملهم وقد تكون نتيجة لظروف اجتماعية أو صحية يمر بها العمال، مما ينتج عنه كثرة التسبب وعدم اتمام العمل بالوقت والشكل المناسب ويترتب عنه ضعف الإنتاجية وتحقيق خسارات للمؤسسة.

–كثرة الشكاوي وهي تعبير للعامل عن شعوره بعدم الراحة والاستقرار والعدالة، والشعور بالغبن في وظيفته نتيجة عدم ترقيته وتقدير إنجازاته، ومن خلالها يمكن للعامل تصحيح خطأ معين أو تصحيح مسار تعامل الإدارة معه حيث يلجأ لتقديم شكوى خطية أو شفوية لمن هو أعلى سلطة ضد مديره المباشر.

مما سبق يمكننا القول أن الدور الهام للنقابات العمالية في مجال الإدارة البشرية والنهوض بالمجتمع هو السعي لتأمين العمل اللائق وأن يكون هذا المطلب ضمن المحاور الأساسية في استراتيجيات العمل الوطني، كما يجب على النقابات العمالية التأكيد على أن تحتوي خطط التنمية المستدامة على الصعيد الوطني أهدافاً وبرامجاً تعالج مصالح كافة العمال في قطاعات العمل المختلفة، والدور الأهم للنقابات هو الحد من الفقر ومعالجة عدم المساواة عبر مطالبة المدراء والحكومات لتبني سياسيات حول الاجور والضرائب والحماية الاجتماعية للعمال وتأمين ظروف وبيئة عمل جيدة.

النتائج والتوصيات:

في النهاية يمكننا القول أن التنمية والتطور تتم بالإنسان ومن أجل الإنسان، فالموارد البشرية هي القلب النابض للأمم والوسيلة الأساسية للنهوض، وصندوق مليء بالأفكار والطاقات القادرة على الإبداع والاختراع لريادة المجتمع، لذلك فإن توجيه الموارد البشرية وصقل خبراتها ومهاراتها يجب أن يكون العنوان العريض لكتاب النهوض للمؤسسات والمنظمة والدول كافة.

ولابد لنا من التأكيد أن للنقابات العمالية عدد كبير من المهام والأدوار التي يتوجب عليها القيام بها لرعاية مصالح الموارد البشرية وحفظ الأمن الاجتماعي والاقتصادي والنفسي لها، كما تتعدد مسؤوليات هذه النقابات تجاه المجتمع للنهوض بموارده البشرية وتحسين واقعه المهني والاجتماعي.

كما يمكننا اعتبار النقابات العمالية خط الدفاع الأول عن حقوق العمال، والأب الذي يسعى لتحسين ظروف عمل أبنائه وزيادة اجورهم والسعي جاهداً لتقديم المكافآت والحوافز المادية تعبيراً منه عن جهدهم وتعبهم.

على ضوء ذلك يمكننا طرح عدة مقترحات

- إنشاء فريق عمل من شأنه تقييم عمل النقابات العمالية ووضع خطط مستقبلية لتنفيذ دورها بالشكل الأمثل لتحقيق الغاية المرجوة منها في إدارة الموارد البشرية.
- إنشاء فريق بحثي مهمته التعمق بدور النقابات العمالية وتوثيق تجاربها في عدة بلدان لاستخلاص العبر والسعي لنشر أوراق بحثية لتكون وسيلة هامة لتبادل الخبرات و تطوير عمل النقابات، وبالتالي النهوض بالمجتمعات.

- زيادة وعي الشعوب بأهمية النقابات العمالية ودورها الهام في حصولهم على حقوقهم وتحصيل كافة مستحقاتهم.
- تحفيز الأفراد على زيارة نقاباتهم بشكل دائم واللجوء لهم في حال حدوث أي مشكلة في مكان عملهم، والخضوع لدورات تدريبية لزيادة كفاءتهم وخبراتهم المهنية.

المراجع المستخدمة:

1. أحمد، مداس، (2011)، التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، الجلفة، جامعة زيان عاشور.
2. إسماعيل، قباري محمد، (1977)، علم الاجتماع الصناعي، دط، منشأة المعارف، مصر.
3. اسماعيل، قيرة، (2010)، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، عنابة- جامعة باجي مختار.
4. إمام، محمود السيد، (2019). القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الامان الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية، مجلة الإقتصاد والقانون. جامعة محمد الشريف، الجزائر.
5. برنوطي، سعاد، نائف، (2007). إدارة الموارد البشرية- إدارة الافراد، دار وائل، الأردن.
6. بوشیخة، نادر أحمد، (2008)، أصول التفاوض، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
7. بولكعبيات، إدريس، (2018). الحركة العمالية دراسة سوسيولوجية في تجليات المجمع المدني الجزائري، الناشر AlphaDoc. الجزائر.
8. جحا، زهيرة، (2013)، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، جامعة قسنطينة، الجزائر.
9. حسن، إحسان محمد، (2005). علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الاردن.
10. حسن، عادل، (1979)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دط، دار الجامعية المصرية، الإسكندرية،
11. حمود، خضير كاظم، (2007). إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
12. حنفي، عبد الغفار، (2007). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دط، الدار الجامعية، مصر.

13. السويدي، محمد، (1990). علم الاجتماع السياسي - مبدؤه وقضاياه-، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
14. صاحبي، هدى، (2019) دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز - أم البواقي، رسالة ماجستير في اجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية الانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
15. صالح، عبد المحي، محمود حسن، (2002). الخدمة الاجتماعية ومجالات لممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية.
16. عبد المحسن، عبد الباسط، (2000). النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دط، دار النهضة العربية، القاهرة.
17. عبد الوهاب، بريتمة، (2014)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة - جامعة محمد خيضر.
18. منظمة العمل الدولية، (2021). دور النقابات العمالية في بناء مستقبل أفضل، المجلة الدولية لبحوث العمل، المجل (10) العدد 1-2.
19. الموسوي، ضياء مجيد، (2007). سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
20. مولود، حموس، (2014)، التفاوض الجماعي - آلية لإنشاء اتفاقية جماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو.
21. نوالدين، حروش، (2010)، إدارة الموارد البشرية، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
22. Furaker, Bengt, (2013). Collective and individual benefits of traseunious, amulti, level analysis of 21 European countries, industrial reations journal.

المراجع باللغة الاجنبية:

1. Abdel-Wahhab, Pritama, (2014), Faculty of Law and Political Science, Biskra - Mohamed Kheidar University.
2. Abdul Mohsen, Abdul Basit, (2000). The Legal System for Collective Bargaining, ed., Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
3. Ahmed, Madas, (2011), the socialization of working women and participation in trade union organization, Djelfa, Zayan Ashour University.
4. Al-Musawi, Diao Majeed, (2007). The labor market and trade unions in a free market economy. University Publications Office, Algeria.
5. Al-Suwaidi, Muhammad (1990). Political Sociology - Principles and Issues -, Dr. I, University Publications, Algeria.
6. Barnouti, Souad, Naif, (2007). Human Resources Management - Personnel Management, Dar Wael, Jordan.
7. Boulkaibat, Idriss (2018). The labor movement, a sociological study in the manifestations of the Algerian Civil Assembly, published by AlphaDoc. Algeria.
8. Bousheikha, Nader Ahmed, (2008), The Principles of Negotiation, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
9. Hammoud, Khudair Kazem, (2007). Human Resources Department, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
10. Hanafi, Abdul Ghaffar, (2007). Organizational behavior and human resource management, Dr. I, University House, Egypt.
11. Hassan, Adel, (1979), Personnel Management and Human Relations, ed., Egyptian University House, Alexandria,
12. Hassan, Ihsan Muhammad, (2005). Industrial Sociology, Wael Publishing House, Jordan.
13. Imam, Mahmoud Al-Sayed, (2019). Transformational leadership as an approach to achieving job security for workers in Egyptian tourism companies, Journal of Economics and Law. Mohamed Cherif University, Algeria.
14. International Labor Organization, (2021). The role of trade unions in building a better future, International Journal of Labor Research, Vol. (10), No. 1-2.
15. Ismail, Qabbari Muhammad, (1977), Industrial Sociology, ed., Manshaat al-Maarif, Egypt.

16. Ismail, Qira, (2010), Labor Relations in the Algerian Institution, Faculty of Humanities and Social Sciences, Annaba - University of Badji Mokhtar.
17. Juha, Zahira, (2013), The Syndicate in the Algerian Industrial Corporation, University of Constantine, Algeria.
18. Mouloud, Hammous, (2014), Collective Negotiation - A Mechanism for Creating a Collective Agreement, Faculty of Law and Political Science, University of Tizi Ouzou.
19. Nawaldin, Haroush, (2010), Human Resources Management, Alexandria, University Knowledge House.
20. Sahbi, Huda, (2019) The role of the labor union in developing professional awareness among workers, a field study at the Sonelgaz Foundation - Umm Al-Bouaghi_, Master's thesis in the meeting of human resources development and management, Faculty of Human Social Sciences, Department of Social Sciences, University of Larbi Ben M'Hidi - Umm Al-Bouaghi - Zaire People's Democratic Republic.
21. Saleh, Abdel Mohi, Mahmoud Hassan, (2002). Social work and areas of professional practice, University Knowledge House.

Trade unions and their role in managing human resources

Abstract

The research aimed to identify labor unions, which are considered organizations that include the human persons that unite them in a profession, represent them in the meetings field, and preserve their interests. we can summarize trade unions' role through improving the affiliated workers' living conditions, ensuring that they obtain their rights, solving problems that they may face within their work environment, striving to organize the professions and their workers, developing their technical and practical skills, and expertise to advance them and create suitable job opportunities for them and achieving their aspirations, thus the society development

Keywords: Trade unions, human resources, human resource management