



جامعة الجليلي بونعاما خميس مليانة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

السنة: الثالثة ليسانس

المقياس: التنمية الموارد البشرية

عنوان البحث:

الاتحادات النقابية والمهنية لإدارة الموارد البشرية

تحت إشراف:

د. عيمور فيروز

من إعداد الطالب:

نواس ناصر

السنة الجامعية: 2020 / 2019

خطة البحث

❖ مقدمة

❖ المبحث الأول: عموميات حول النقابات العمالية

- المطلب الأول: تاريخ ظهور النقابات العمالية
- المطلب الثاني: تعريف الاتحادات النقابية
- المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية

❖ المبحث الثاني: ماهية النقابات العمالية

- المطلب الأول: العضوية في النقابة
- المطلب الثاني: تأسيس النقابة
- المطلب الثالث: شخصية النقابة

❖ الخاتمة

❖ المراجع

مقدمة:

كانت الثورة الصناعية هي العامل الاساسي و المباشر لظهور النقابة العمالية حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية ، كما أن المساوئ الإجتماعية للنظام الرأسمالي دفعت بالعمال إلى الإتحاد وإنشاء النقابات لرعاية مصالحهم ، مع العلم أنها لقيت كذلك معارضة شديدة من أصحاب العمل الذين تمكنوا في بداية الأمر من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم ، و لكن بدأ الإعتراف تدريجيا بحق العمال في التجمع و الإضراب بالرغم من ما تعرضوا له من إضدهاد كما أن مبدأ الحرية النقابية أصبح أمرا مقررًا في جميع الدول المتقدمة و أصبح منصوفا عليه في صلب دساتيرها و تعد تلك الحرية من الحريات الأساسية للإنسان المعاصر .

فلهذا فإن سؤالنا المطروح هو

ما الهدف من اتحاد النقابات؟

المبحث الأول: عموميات حول النقابات

المطلب الأول: تاريخ ظهور النقابات

على مر التاريخ، ناضل العمال من أجل تأمين مصالحهم المستتدة إلى حقوقهم. أثناء العصور الوسطى، عبرت " ثورة الفلاحين في إنجلترا " عن الرغبة بأجور و أوضاع عمل أفضل. أحد قادة الثورة،جون بول، حاجج بمقولته الشهيرة المعبرة عن العدل بين الناس، حين قال: عندما خلق آدم و حواء، من كان يومها "السيد"؟".

كثيرا ما طالب العمال بالحقوق التقليدية. مثلا، خاض الفلاحون البريطانيون صراعا ضد "حركة التسييج" التي بدورها صادرت أراضي - تعود ملكيتها لعامة الشعب- و حولتها إلى أراض خاصة.

في إنجلترا عام 1833، مرر قانون ينص على أن أي طفل تحت سن التاسعة لا يحق له العمل، و الأطفال ما بين سني 9-13 لا يفترض أن تتجاوز ساعات عملهم 12 ساعة يوميا.

حقوق العمال تعد إضافة حديثة نسبيا إلى المنظومة الحديثة لحقوق الإنسان. الفكرة الحديثة لحقوق العمال تعود إلى القرن الثامن عشر بعد إنشاء النقابات العمالية كتبعية من تبعات الدخول في الحقبة الصناعية . يعتبر كارل ماركس أحد أبرز المناصرين لحقوق العمال. فقد ركزت فلسفته و نظريته الاقتصادية على قضايا العمال و نظامه الاقتصادي المتجلي في الاشتراكية، و هو المجتمع الذي يحكمه العمال. الكثير من الحركات الاشتراكية المدافعة عن حقوق العمال كانت مرتبطة بجماعات متأثرة بماركس مثل الاشتراكيين و الشيوعيين . آزر أيضا الاشتراكيون الديموقراطيون و الديموقراطيون الاشتراكيون المعاصرون حقوق العمال. مؤخرا، ركزت الجماعات المدافعة عن حقوق العمال على، استغلال العمال، و حاجات العاملين.

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 كجزء من عصبة الأمم لحماية حقوق العمال. أدمجت المنظمة بعد ذلك في منظومة الأمم المتحدة. الأمم المتحدة نفسها أكدت حقوق العمال و ذلك بإدراج فقرتين ل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

المادة 23:

- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل.
- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

المادة 24:

- لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر

المطلب الثاني: تعريف الإتحاد النقابية

هي تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهناتهم و النهوض بأحوالهم و حماية مصالحهم.

النقابة تنظيم جماعي دائم للعمال ومن جهة أخرى هي تختلف عن التكتل كإتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق غرض معين كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل و ينتهي بإنتهاء الغرض.

بالإضافة إلى أن النقابة هي تنظيم اختياري يتكون من أفراد يتخذون صفة الدوام . و يهدف إلى رعاية مصالح العمال و العمل على رفع مستواهم المادي و الفكري و المهني كمان أنه يعمل على تحسين ظروف و شروط أعمالهم.

المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية

أ - الأهداف العامة للمنظمات النقابية:

1. نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي و تحقيق أهدافه.
2. رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية و النشر و الإعلام.
3. رفع الكفاية المهنية للعمال و الإرتقاء بمستواهم المهني و الفني.
4. تشجيع المنافسات و صيانة و دعم المال العام و حماية وسائل الإنتاج.
5. رفع المستوى الصحي و الإقتصادي و الإجتماعي للأعضاء و عائلاتهم.
6. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و حشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط و الإسهام في تنفيذها.
7. الإطلاع على صعوبات و مشاكل المنخرطين المادية و الإجتماعية و دراستها ثم تحويلها إلى مطالب.
8. المشاركة في المجالات العربية و الدولية و تأكيد دور الحركة النقابية العمالية المصرية في هذه المجالات.

ب - أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:

يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة و هنا تنشأ حالة الصراع بين الإدارة و أصحاب رؤوس الأموال من ناحية و بين العمال و النقابات التي تمثلهم و تدافع عنهم من ناحية أخرى و إذا رجعنا إلى أسباب هذا الصراع لوجدنا أن هناك سببين إلى تحقيق

أكبر أرباح ممكنة بأقل تكلفة ممكنة لعنصر العمال بينما يسعى العامل إلى الحصول على أكبر أجر مقابل جهده وعمله ومن هنا يظهر التناقض ثم الصراع.

أما السبب الثاني فهو إجتماعي يتمثل في إحساس العمال بأن رؤوس الأموال لا تخدم المجتمع و لا تعمل على إشباع حاجاته بل تخدم مصالح الطبقة المتميزة و هي طبقة الرأسماليين.

ج - أهداف النقابات في الدول الشيوعية أو الإشتراكية:

هدفها هو تدعيم النظام الشيوعي أو الإشتراكي و يتم ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محدده ترسمها و تقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الشيوعي و حثهم على تنفيذ خطط الدولة السياسية و الإقتصادية و بذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال و حمايتهم و تحسين ظروف و شروط عملهم إلى مجرد وسيلة او اداة يستغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم¹.

المبحث الثاني: ماهية النقابات العمالية

المطلب الاول: العضوية في النقابة العمالية

أ - العمال الذين لهم حق تكوين النقابة العمالية:

أطلق المشرع حق إنشاء النقابات لجميع العمال . سواء في القطاع الخاص أو التعاوني أو العام أو في الحكومة ووحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة ،أي أن هذا الحق مقرر لعمال الحكومة و للموظفين العموميين.

¹ عبد الباقي صلاح الدين، كتاب الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، د ط، سنة 2001، ص

يكفي توافر صفة العامل أي الارتباط بعقد عمل يؤدي الشخص بمقتضاه العمل مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل. حيث لا ينطبق هذا الوصف على أصحاب المهن الحرة و أرباب الحرف و الصنائع و أصحاب الأعمال.

و يترتب على ذلك أن العامل المتعطّل و العامل المفصول من العمل ليس لأي منهما الحق في عضوية النقابة. و لكن يحتفظ العامل المتعطّل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد إنقضت عليها سنة على الأقل، و يعفى من دفع إشتراك النقابة خلال فترة تعطّله.

ب - الفئات التي ليس لها الحق في تكوين النقابة:

- 1- العمال المختصون أو المفوضون في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص. و يطبق على هؤلاء وصف الوكلاء المفوضون.
- 2- رؤساء و أعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات و شركات القطاع العام (قطاع الأعمال العام) و الخاص عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال.
- 3- العاملون الشاغلون لوظائف مستوى الإدارة العليا في الحكومة و وحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة و القطاع العام. و يدخل في ذلك الموظفون الشاغلون لوظائف عليا الذين لهم سلطة توقيع الجزاء. و ينطبق ذلك على الوكيل الأول و وكيل الوزارة و المدير العام و الدرجات الممتازة و العالية و المدير العام بالقطاع العام.

ج - شروط الإنضمام إلى النقابة العمالية:

يشترط فيمن يجوز له الإنضمام إلى النقابة:

✓ - ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة ، و ألا يكون محجورا عليه.

✓ - ألا يكون صاحب العمل في أي مهنة من المهن.

✓ - ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة

بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين.

✓ - ألا يكون العامل من الفئات المحرومة من تكوين النقابات كما عرضناها من قبل.

✓ - يجب أن يكون العامل منتميا إلى إحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف

النقابي الذي تضعه النقابة العامة.

د - مبدأ وحدة النقابة:

يؤدي الأخذ بمبدأ الحرية النقابية إلى إمكانية تعدد النقابات العامة عن المهنة الواحدة وإنشاء أكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة . ولكن المشرع قيد هذه الحرية بنصه على أنه : "لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة لعمال المهن و الصناعات التي تضمنها مجموعة من المجموعات الواردة بالجدول المرافق للقانون "و من ثم لا يجوز للعاملين بالصناعات و المهن المتماثلة أو المرتبطة إلا تكوين نقابة عامة واحدة.

المطلب الثاني: تأسيس النقابة

أ - النظام الأساسي:

و هو بمثابة دستور للنقابة و يتمثل في اللائحة التي تدير النقابة في أعمالها طبقا لها . و الأصل أن يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون من بينهم ثم يوافقون عليه في هيئة جمعية تأسيسية . إلا أن المشرع عهد إلى الإتحاد العام لنقابات العمال بأن يضع نظاما نموذجيا للمنظمات النقابية المختلفة ، تتخذ هذه المنظمات أساسا لوضع لوائحها و تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص.

ب - إيداع وثائق التأسيس :

يجب على من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الإتحاد العام لنقابات العمال ، و من بين أعضاء مجلس الإدارة ، خلال 15 يوماً من تاريخ إنتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له، أن يودع بمديرية القوى العاملة أو مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة إختصاصه مقر النقابة العامة أو الإتحاد ، ثلاث نسخ من الأوراق التالية:

- 1. النظام الأساسي للنقابة على أن يكون مصدقا على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على إحداها رسميا من الجهة المختصة و هي مكتب التوثيق.
- 2. محضر إنتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.
- 3. كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة و هيئة المكتب وصفة كل منهم و سنه و مهنته و محل إقامته.
- 4. بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية .و تحرر الجهة الإدارية المختصة محضرا بإيداع الأوراق السابقة و تسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية . ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للنقابة العامة أو الإتحاد العام أو تشكيله أو عدد أعضاءه.
- - يجوز للجهة الإدارية المختصة أو الإتحاد العام لنقابات العمال الإعتراض على إجراءات تكوين النقابة إذا كانت مخالفة للقانون خلال 30 يوما من تاريخ إيداع أوراق التأسيس.

المطلب الثالث: شخصية النقابة العمالية

أ - الشخصية الاعتبارية للنقابة :

إعترف المشرع صراحة للمنظمة النقابية بالشخصية الاعتبارية. و تعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة و لا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها ، و لا تثبت لهم صفة الموظفين العموميين ، و لا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة. و يترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام ، و تخضع في علاقاتها القانونية لإختصاص القضاء العادي . ولكن المشرع إعتبر أموالها مالاً عاماً و فرض عليها رقابة من الدولة.

ب - حقوق الشخصية الاعتبارية للنقابة:

تتمتع النقابة كغيرها من الأشخاص المعنوية بحقوق الشخصية كالإسم و الموطن و الأهلية و الذمة المالية. و تنقيد تلك الحقوق بمبدأ التخصيص الذي تخضع له النقابة أي بالغرض الذي أنشئت من أجله و القواعد المنصوص عليها في نظامها الأساسي.

1. الإسم : يكون للنقابة إسم يختاره أعضائها

2. الموطن : يتحدد في لائحة النظام الأساسي . و هو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارة النقابة.

3. الأهلية : يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الإعراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أغراضها ، و من ثم تتمتع بأهلية التقاعد و أهلية التملك و التقاضي.

بالنسبة لأهلية التعاقد تستطيع النقابة إبرام جميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أغراضها و أهمها إبرام جميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أغراضها و أهمها إبرام إتفاقات

العمل الجماعية ، و هي تبرم مثلا عقد إيجار المكان اللازم لمركز إدارتها و العقود اللازمة لإنشاء و إدارة منشآتها . و يتولى رئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه التوقيع بإسم النقابة أما عن أهلية التملك فللنقابة أن تملك الأموال العقارية و المنقولة بشرط عدم تجاوز أغراض النقابة و نظامها الأساسي ولائحتها المالية.

أما فيما يتعلق ب أهلية التقاضي ، يكون للنقابة بوصفها شخصا اعتباريا حق التقاضي للدفاع عن حقها ، عن طريق ممثلها القانوني فيما يتعلق بشؤونها كدعاوي مطالبة الأعضاء بالإشتراكات و بحقوقها كمستأجرة للمبنى الذي تقيم فيه¹.

¹ د. محمد حسين منصور – كتاب قانون العمل، د ط، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، سنة 2007، ص 59.

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع الاتحادات النقابية ومدى تأثيرها و فعاليتها على المجتمعات نرى أن النقابة تخضع بوصفها شخصاً اعتبارياً لمبدأ التخصيص. فليس للنقابة مباشرة أي نشاط يخرج عن إطار الأغراض التي أنشئت من أجلها و لتحقيقها . لا يجوز للنقابة توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية كما لا يجوز لها الدخول في مضاربات مالية أو إنشاء المباني أو شرائها إلا بالقدر اللازم لمباشرة نشاطها.

وليس للنقابة الإشتغال بالأمور الدينية أو السياسية ذلك أن غرضها الرئيسي يكمن في رعاية المصالح المهنية للأعضاء و الحصول على حقوقهم و مساعدتهم على الإستمرار.

قائمة المراجع

- ❖ عبد الباقي صلاح الدين، كتاب الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، د ط، سنة 2001.
- ❖ د. محمد حسين منصور - كتاب قانون العمل، د ط، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، مصر، سنة 2007.