

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات التجارية
قسم الإقتصاد التطبيقي



بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في الإقتصاد .

بعنوان

دور نقابات العمال في تحديد الأجور في السودان

إعداد الطالبات :

بثينة محمود نور وراء .

تقوى عبدالله حامد حسين .

ليلى يوسف أحمد المصطفى .

ميادة حامد مكين محمد .

إشراف الإستاذ:-

علي أحمد الأمين

2016م



إهداء

إلى معلم البشرية ومنبع العلم نبينا محمد صلى الله عليه وسلم
يامن أحمل إسمك بكل فخراً يا من أكن له كل الإحترام و الحب

يا من يرقص قلبي طرباً لذكره
أبي العزيز

إلى رفيقه دربي وسنينيأغلي من نور عيني

أقول أحبك يأميآه لو كانت يرويني

حضنا يسخر بالعز ... ياتاجاً من فوق جبيني
أمي الغالية

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله

إلى من أثروني على أنفسهم

إلى من علموني علم الحياة

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة
إخوانتي الاكارم

إلى رفقاء الدرب الذين لم تدهم أمي

إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء

إلى ينابيع الصدق الصافي

إلى من معهم سعدت وبرفقتهم في دروب الحياة الحلوة والحزينة سرت

وإلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير

إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم
أصدقائي الأعز

شكر وتقدير

الشكر أوله وآخره لله عز وجل

نخص بكامل الشكر والتقدير كل من ساعدنا في إعداد هذا البحث،

وله جزيل الشكر مشرف البحث الأستاذ: **علي أحمد الامين والأستاذ / د**

:هاشم أحمد البشير ، الذين كانوا لنا إرشاداً وخير عون .

كما نرجي جزيل شكرنا إلي جامعة السودان للعلوم

والتكنولوجيا خاص إساتذة قسم الإقتصاد التطبيقي بكلية

الدراسات التجارية .

المستخلص

تتمثل مشكلة البحث في مدى معرفة نجاح النقابات العمالية في تحقيق الأهداف والمهام والإختصاصات الموضوعية لها، والتي أدت لإنشائها بجانب التأكد من قيام النقابات العمالية من رصد متغيرات الأجور والأرقام القياسية لتكاليف المعيشة والأسعار التي تصدر من الجهات المختلفة. ومن فروض هذا البحث تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال، وأن التنظيم العمالي يساعد في رفع المستوى الاقتصادي والثقافي والإجتماعي.

وكذلك للبحث أهمية علمية وهي المساهمة في إثراء المعرفة في المكتبات نسبة لنقص المكتبات السودانية من هذا البحوث والأهمية العلمية وهي التعرف دور النقابات وبيان إنجازاتها في السودان ودورها في تحديد الأجور، وكذلك هدف على نشأة النقابات العمالية والأدوار التي تقوم بها، وإتبعنا في هذا البحث المنهج التاريخي لتتبع حركة النقابات في السودان فيما يتعلق بنضالها من أجل رفع مستوى معيشة المواطن السوداني من خلال زيادة الأجور، وإعتمدنا على المصادر الأولية مثل المقابلة والمصادر الثانوية مثل الكتب والمراجع والرسائل الجامعية والنت والإستبيان.

إشتمل البحث على خمس فصول، قسم إلى مباحث الفصل الأول الفصل الأول الخطة والدراسات السابقة، الفصل الثاني النقابات العمالية المفهوم والأنواع (الصناعية - الحرفية وغيرها) أسبابها وأهميتها، ووسائلها. الفصل الثالث يشمل على الأجور والمفهوم وأنواعه ونظرياتها وطرق حسابها والنقابات ودورها في تحديد الأجور، الفصل الرابع النقابات العمالية في السودان نشأتها وهيكلها وأهدافها وأدوارها.

بالإضافة للتوصل إلي عدة نتائج أهمها أن النقابات العمالية ليس لها دور في تحديد الأجور وليس لها دور إقتصادي، وهناك عدة توصيات منها أن تقوم النقابة بدورها الوطني في زيادة الإنتاج وتبني برامج التنمية الإقتصادية للنهوض بالسودان إقتصادياً وإجتماعياً وسياسياً، وكذلك المصادر والمراجع.

Abstract

The study aims is to figure out the succeeding possibility of labor committees in achieving targets and missions and requested tasks, and also to check the measurement of payments changes and the specified cost of living and prices issued by specific authorities. many of the hypothesis suggested are introduced as the committee plays a role in improving living standards for workers and lobular arrangement helps in increasing the economical, social and cultural aspects.

The has a scientific importance which is contributing in providing knowledge in Sudanese libraries as they suffer from a lack of such scientific importance, committees role in specifying payments and their achievements in Sudan. This thesis also aims at knowing the growing up of these c committees, the researchers adopted the historical descriptive approach to review the development of committees in Sudan in the sacrifices made behind the target of Sudanese citizen's living standards improve, and we depended on premier resources like interviewing and secondary resources such as books, references, previous thesis, internet and questionnaire. The thesis consists of five chapters that divided into parts of each chapter; in the first one plan and previous study is introduced, the second chapter includes the lobular committees , its concept and types(industrial, professional and others) its reasons, importance and means, and the third chapter includes payments, its types theories, the way they counted, committees and their role in issuing payments, the fourth chapter includes the labour committees n Sudan, their growing up, structure, aims and roles.

The study reached many recommendations; the most important one found is that the labour committees have no role in specifying payments and no economical role either, therefore, theses committees should fulfill their national role in increasing production and adopting economical developments programs to asses Sudan economically, socially and politically as it provides reference.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الاية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	مستخلص الدراسة
هـ	Abstract
و	فهرس الموضوعات
الفصل الأول: الخطة والدراسات السابقة	
	المقدمة
	مشكلة البحث
	فروض البحث
	أهمية البحث
	أهداف البحث
	هيكل البحث
	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: مفهوم النقابات العمالية	
33-20	المبحث الأول : مفهوم النقابات العمالية وأنواعها
39-34	المبحث الثاني : أسباب قيام النقابات العمالية ووسائلها ودورها
الفصل الثالث: الأجور	
50-41	المبحث الأول: مفهوم الأجور وأنواعها
66-51	المبحث الثاني: نظريات الأجور وطرق حساب الأجر
71-67	المبحث الثالث: النقابات العمالية ودورها في تحديد الأجور
الفصل الرابع: النقابات العمالية في السودان	
85-73	المبحث الأول: الهيكل التنظيمي للنقابات العمالية في السودان
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	
86	النتائج
88-87	التوصيات
89-88	المصادر والمراجع
94-90	الملاحق
121-94	تحليل الاستبيان

الفصل الأول

المقدمة

المقدمة:

تنشأ النقابات العمالية في الأماكن التي يكون للقوى العاملة فيها التكتل وتنظيم صفوفها، بغض النظر عن المهن التي يعملون بها أو نوع التنظيم الإقتصادي والسياسي للدولة، النقابات العمالية مظهر من مظاهر التقدم في الحركة العمالية لذلك لم تظهر النقابات القوية إلا في الدول الصناعية الكبرى .

ظهرت النقابات العمالية في السودان في الثلاثينيات كمجموعة صغيرة من العمال الذين يعملون في مجال الخدمات، ثم تطورت هذه النقابات وفقاً للتقدم في الحركة العمالية حيث أصبحت لها أهداف خاصة، تعمل علي تطبيق سياسات الدولة، وأثرت في المستوى الإقتصادي والإجتماعي في الدولة .

تتناول الدراسة النقابات العمالية عامة وفي السودان بصفة خاصة، وأسباب قيام النقابات، وأهدافها، والدور الذي تقوم به النقابات في تحسين مستويات الأجور، ولها أهداف خاصة بها تختلف عن الأهداف الأخرى للنقابة، وتشمل أيضاً الأجور بأنواعها ونظرياتها، ولها كذلك هيكل تنظيمي خاص، كما لها دور الإقتصاد الوطني وتطبيق سياسة الدولة، بجانب الدور الإجتماعي الذي يساعد الدولة التنمية الإجتماعية .

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى نجاح النقابات في تحقيق الأهداف والمهام والإختصاصات الموضوعية لها والتي أدت لإنشائها، بجانب التأكد من قيام النقابات من رصد متغيرات الأجور في ضوء الارقام القياسية لتكاليف المعيشة والأسعار التي تصدر من الجهات المختصة وهناك بعض التساؤلات منها:

- هل للنقابة دور في تحديد الأجور ؟
- هل النقابة العمالية تؤدي إلي تحسين مستويات أجور العمال ؟
- هل للنقابة أدوار أخرى غير الدور الإقتصادي ؟
- إلي أي مدى أثرت النقابات العمالية في إستقرار العمال من حيث مستوى المعيشة؟

فروض البحث :-

- قوة النقابة العمالية تؤدي إلي وضع تفاوضي أفضل .
- النقابة العمالية تؤدي إلي تحسين مستويات أجور العمال .
- التنظيم العمالي يساعد في رفع المستوى الإقتصادي والثقافي والإجتماعي .
- تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال .

أهمية البحث:-

للبحث أهميتين علمية وعملية .

الأهمية العلمية هي المساهمة في إثراء المعرفة في المكتبات نسبة لنقص المكتبات السودانية من مثل هذه البحوث .

الأهمية العملية هي الاستفادة و التعرف على دور النقابة وبيان إنجازاتها في السودان ودورها في تحديد مستوى الأجور ، وتوضيح الدور الإقتصادي والإجتماعي للنقابات .

أهداف البحث :-

يهدف البحث إلي الآتي :-

- 1- التعرف بنشأة النقابات العمالية في السودان
- 2- توضيح دور النقابات في تحديد في السودان .
- 3- التعرف على تاريخ الحركة النقابية في السودان .
- 4- بيان دور النقابات في السودان .
- 5- بيان مدى فعالية النقابات في السودان
- 6- توضيح الدور الإقتصادي والإجتماعي للنقابات العمالية .

منهجية البحث :-

سيتم إستخدام المنهج التاريخي لتتبع حركة النقابات في السودان فيما يتعلق بنضالها المستمر من أجل رفع مستوى معيشة المواطن السوداني من خلال زيادة الأجور .
المنهج الوصفي يتناول وصف الظاهرة موضوع الدراسة.

مصادر وأدوات جمع البيانات :-

سيتم إستخدام المصادر الأولية والثانوية لجمع البيانات التي تتمثل في :-

- الأولية : المقابلة-إستبيان .
- الثانوية : الكتب والمراجع والرسائل الجامعية - الإنترنت.
- الإستبان .

هيكل البحث:-

يتكون البحث من خمسة فصول قسمت إلي مباحث ، يتناول الفصل الأول الخطة والدراسات السابقة .

الفصل الثاني النقابات العمالية المفهوم و الأنواع والأسباب مع ذكر دور النقابات العمالية ،الفصل الثالث الأجور مفهومها وأنواعها ونظرياتها وطرق حسابها وتحديد مستوياتها والنقابات دورها في تحديد الأجور .

الفصل الرابع النقابات العمالية في السودان هيكلها وتاريخها وأهدافها و أدورها.

الفصل الخامس النتائج والتوصيات والمراجع .

الدراسات السابقة

1/ عادل محمد صالح بشير⁽¹⁾

هدف هذا البحث إلى إبراز الدور الكبير المنوط بالنقابة في تطوير علاقات العمل .

وتأتي أهمية هذا البحث في المساهمة في إبراز دور النقابات في تطوير علاقات العمل في السودان .

تتمثل مشكلة البحث في معرفة دور النقابة في تطوير علاقات العمل وكانت تساؤلاتها :-

- ماهي النقابة وماهو وضع النقابة في وضع علاقات عمل ممتازة للعاملين ؟

وأعتمد البحث على المنهج الوصفي والتحليلي والمنهج التاريخ ومنهج الدراسة الحالة ، وصف خصائص الواقع النقابي ودوره في تطوير علاقات العمل ،أما البعد التاريخي فقد تمثل في الاستعراض لواقع الحركة النقابية وتاريخها الذي اثري مسارها .

توصل البحث إلى أن للنقابة دور كبير في تطوير علاقات العمل في المنشأة معينة

وكذلك استطاعت النقابات الموازنة بين تحسين شروط الخدمة ورفع مستوى الأداء العاملين.

وكذلك

إستطاعت النقابات عن طريق المشاركة مع الأجهزة المختصة أن تضع من التشريعات والقوانين واللوائح ما تحمي بها حقوقها ومكتسباتها.ومن توصيات هذا البحث أن تكون هنالك مشاركة حقيقية للنقابات في كافة المسائل القومية السياسية والاجتماعية والإقتصادية مع أجهزة الدولة المختلفة .أن تقوم النقابات بدورها بتأكيد مواقفها المبدئية والثابتة للدفاع عن الحقوق والحريات النقابية.وكذلك تنسيق الجهود بين الإتحادات القطرية النقابية والإقليمية والدولية.

¹ - عادل محمد صالح بشير 2002م، دور النقابات في تطوير علاقات العمل في السودان دراسة حالة هيئة مياه الخرطوم ،رسالة ماجستير ،جامعة الخرطوم .

2/عباس الخضر الحسين (1)

تتمثل مشكله البحث في توضيح العلاقة ما بين المنظور الإداري والحركة النقابية .وكذلك للبحث أهمية قصوي وذلك لخلو المكتبات السودانية من مثل هذه البحوث التي لم يطلع عليها من قبل. تتمثل أهداف البحث في معرفة الجوانب المعرفية لدور العمل النقابي بالهيكل القيادي في تحريك دولا ب العمل والإنتاج .وإتبع البحث المنهج الوصفي التاريخي.

1- ومن النتائج التي توصل إليها البحث تقدير الحد الأدنى في وفق تكاليف المعيشة، مساواة بين أجر المرأة والرجل ،مساواة الأجر بكل مناطق السودان .ومن ثم أوصى الباحث بتقوية البنية التحتية ورفع الروح المعنوية للعاملين ،عمل تأهيل الورش الرئيسية .

3/علي فاروق عبدالله عبد الرحمن (1)

هدف البحث إلى تحليل دور النقابات لمعرفة مساهمتها في تطبيق المعايير والمفاهيم الحديثة. تتمثل مشكلة البحث في معرفة دور النقابة في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في السودان وكانت تساؤلاتها :-

هل يؤدي تطبيق الجودة الشاملة إلى تمكين العاملين؟ هل يمكن أن تلعب النقابات دوراً ما في تبنى وتنفيذ الجودة الشاملة ؟

• إكتسب أهميته بأن الجهاز النقابي يؤدي إلى تمكين العاملين وإلى رفع الوعي والثقافة داخل المنظمة .إتبع المنهج الوصفي والمنهج التاريخي .ومن النتائج التي توصل إليها البحث عدد كبير من العاملين ليس لديهم إلمام عن تطبيقات الجودة الشاملة في المنشأة و نقابات العاملين أيضاً لا تساهم في رفع كفاءة العاملين في السودان .ومن التوصيات التي أوصى بها الباحث على الإدارة والنقابة السعى وبكل جدية لمحاربة العادات والتقاليد التي تعيق التقدم في مجال العمل و التأكيد على إستقلال الحركة النقابية عن التأثير الحكومي والتأثير الحزبي .

1-هل الحد الأدنى للأجور في القطاع الحكومي جعل الأجور بصفة عامة في هذا القطاع ضعيفة ؟

1- هل مستوى معيشة معظم العاملين في القطاع الحكومي وخاصة فئة العمال تعبر في

حد الكفاف ؟

1 - عباس الخضر الحسين 2005م ،المنظور الإداري للحركة النقابية السودان دراسة الحالة السكه حديد 1947-2003م ،رسالة ماجستير.

(4) علي فاروق عبدالله عبد الرحمن 2014م، دور النقابات العمالية في تحقيق إداء الجودة الشاملة في السودان دراسة حالة الصندوق القومي للتأمين الإجتماعي ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،رسالة دكتوراه .

4/سمية أحمد عوض (1)

تتمثل مشكلة البحث في هل الحد الأدنى للأجور في القطاع الحكومي وخاصة فئة العمال تعتبر في حد الكفاف؟ وتأتي تساؤلاتها :-

هل قلة الأجور تنعكس ضعف الأداء الوظيفي؟ وهل قلة الأجور في القطاع الحكومي سبباً في هجرة الكوادر المؤهلة؟

- ويهدف البحث إلى محاولة معرفة و متابعة تطور حركة الأجور في السنوات الأخيرة و أثرها على أداء العاملين . وتعتبر علاقات العمل من أهم أسس إدارة الأعمال حيث يلعب العنصر البشري دوراً مهماً في إدارة المنشآت وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها. وإتبع الباحث منهج تاريخي والتحليلي التاريخي ومنهج دراسة الحالة .ومن النتائج التي توصل إليها الباحث أن الأجور التي تمنح للعاملين في القطاع الحكومي لا تكفي حاجتهم ، تدني الأداء في وزارة الثروة الحيوانية والسمكية، والأجور لا تتناسب الجهد المبذول لأداء العمل وخاصة فئة العمال. ومن التوصيات التي وصى بها الباحث تدني الأداء في وزارة الثروة الحيوانية والسمكية، لا بد من وجود بند للحوافز وزيادتها لان لها تأثير جيد على الأداء .

المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:-

تخلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من الزمن حيث أجريت الدراسة الحالية في 2016م بينما الدراسات السابقة في (2002-2014-2004م). الإختلاف من حيث المتغير التابع ، والتشابه في المتغير المستقل التشابه من ناحية إستخدام المنهج الوصفي التحليلي و المنهج الوصفي التاريخي .

الأختلاف من حيث تساؤلات المشكلة .

(1) سمية أحمد عوض 2004م، أثر الأجور على أداء العاملين في الحكومي دراسة حالة وزارة الثروة الحيوانية والسمكية 2002-2003م ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، كلية الدراسات العليا ، رسالة ماجستير ،

الفصل الثاني

- المبحث الاول: مفهوم النقابات العمالية.
- المبحث الثاني: أنواع وأسباب قيام النقابات العمالية.

المبحث الأول

مفهوم النقابات العمالية

تنشأ النقابات العمالية عادة في الأماكن التي يمكن لأفراد القوة العاملة فيها التكتل وتنظيم صفوفهم، بغض النظر عن المهنة التي يعملون فيها أو نوع التنظيم الإقتصادي أو السياسي للدولة التي ينضمون تحت لوائها. النقابات العمالية هي مظهر من مظاهر التقدم في الحركة العمالية، لذلك لم تظهر النقابات القوية إلا في الدول الصناعية في تواريخ مختلفة. مثلاً التنظيمات العمالية في بريطانيا في أوائل القرن التاسع عشر الميلادي نتيجة للثورة الصناعية التي أحدثت إنقلاباً في طرق الإنتاج وبالتالي في الحياة الإقتصادية والإجتماعية للطبقة العاملة، ولأن الثورة الصناعية ظهرت في الولايات المتحدة متأخرة عنها في بريطانيا بعد حقبة طويلة نسبياً من الزمن تأخرت التنظيمات العمالية هناك، ولم تظهر فيها نقابات عمالية هناك بالمعنى المفهوم إلا في غصون 1830م، أما في ألمانيا فقد ظهرت النقابات في عام 1860م حينما ظهرت فيها الصناعات الحديثة، وفي فرنسا عام 1890 م وفي إيطاليا 1900م، وفي اليابان التي لم تنتشر فيها حركة التصنيع حتي الحرب العالمية الأولى فلم تظهر فيها النقابات إلا في خلال فترة العشرينات من القرن الحالي، ولعل هذا يفسر عدم ظهور نقابات قوية في العالم العربي بشكل خاص، وفي الدول النامية بشكل عام، وذلك لأن حركة التصنيع في هذه الدول حديثة العهد، ما زالت ضعيفة لذلك لم تساعد كثيراً على تقديم الحركة العمالية. (1)

(1) عبد العظيم سليمان المهمل 2016، إقتصاديات العمل ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،كلية الدراسات التجارية ، قسم الإقتصاد ،ص 32.

مفهوم النقابات العمالية:

كانت الثورة العمالية هي الدافع الأساسي والمباشر لظهور النقابة العمالية، حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة إستغلال الطبقة الرأسمالية، كما ان المساوي الإجتماعية للنظام الرأسمالي دفعت بالعمال إلى الإتحاد وإنشاء النقابات لرعاية مصالحهم .

تعتبر النقابة هي الممثل الشرعي للعاملين بالإدارة، وهي التي تتولى التفاوض بين العاملين والإدارة وتدافع عن حقوق العاملين لدى الإدارة. كما تعتبر النقابة جزءاً من التنظيم الرسمي للمنظمة وأنظمة العمل، ويقوى دور النقابة كجهة ممثلة للعمال ومطالبة بحقوقهم في النظم الديمقراطية ويقل دورها في الأنظمة الشمولية، بينما يزيد دورها في النظم الإشتراكية .

تعرف النقابة بأنها منظمة إجتماعية تضم عمال صناعة أو حرفة أو مصلحة معينة، ولا تقتصر كلمة عمال علي العمالة العادية إنما المفهوم العام للعاملين فقد يكون المقصود شريحة معينة كالمهندسين، الأطباء، المعلمين، وقد يكون العاملون بمصلحة معينة كنقابة العاملين بوزارة الري أو الزراعة (1)

النقابة العمالية أو الحرفية عبارة تنظيم يجمع القوى العاملة ويتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الإجتماعية، والإقتصادية، السياسية لأعضائها من خلال المفاوضة والإتفاق الجماعي. حيث ينبغي علي مدير إدارة الأفراد الواعي العمل علي تحقيق التكامل والتناسق بين مصالح

النقابات العمالية ومصالح المنظمة التي ينتمي إليها(2)

الأصل أن يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون وتعتبر وظيفة الدفاع عن مصالح الأعضاء في مواجهة أصحاب الأعمال بهدف الحصول على أجور عادلة وشروط عمل

مناسبة، وتعتبر الوظيفة الأصلية للنقابات العمالية (3)

1 - زكي مكى إسماعيل 2006، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة النيلين، دار الخرطوم للنشر، ص 312 .
2 - عبد الغفار حنفي 2008، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، 1 قسم إدارة الأعمال، الإسكندرية دار وائل للنشر، ص 395 .
3 - محمد حسين منصور 2007، قانون العمل، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر، ص 319.

النقابة هي منظمة إجتماعية، تضم عمال صناعة معينة أو حرفة معينة، وكلمة عامل يقصد بها كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه نوفي خدمة صاحب عمل تحت سلطة وإشرافه وسوء كان صاح العمل يمثل ملكية فردية أم ملكية جماعية، كما أن الدافع الأساسي تجمع العمال في إطار النقابة هو تجميع شخصية قانونية معينة يمكنها القيام بوظيفتها التمثيلية، وايضا النقابة تنظيم جماعي دائم للعمال .ومن جهة أخرى هي تختلف عن التكتل كإتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق غرض معين كالزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل وينتهي بإنتهاء الغرض.

النقابات هي منظمات مستديمة من العمال بقصد الدفاع عن مصالحهم المشتركة بالإضافة إلي أن النقابة هي تنظيم إختياري يتكون من أفراد يتخذون صفة الدوام .وتهدف إلي رعاية مصالح العمال والعمل علي رفع مستواهم المادي والفكري والمهني، وكما أنه يعمل علي تحسين ظروف وشروط أعمالهم⁽¹⁾

كذلك تعرف بأنها تنظيم يجمع القوة العاملة في المنظمة ويتم تكوينها بهدف حماية وتنمية المصالح الإجتماعية، والإقتصادية، والسياسية لآعضائها⁽²⁾.

نقابة العمال هي عبارة عن منظمات من إتحادات عمالية تسعى إلي تحسين أجور أعضائها، وشروط العمل بالنسبة لهم، وذلك للتفاوض مع ممثلي أرباب الأعمال من خلال إجراء مايسمي بالمساومة الجماعية .كما تعمل النقابات علي الرقي بمستوى صحة العمال، وتطبيق معايير السلامة المهنية، وتدريب الهيئه العامة، فضلا عن تحقيق منافع أخرى منها كإخصم علي السلع والخدمات -لأن البضائع تكون بغرض التجارة التي يشترونها، وتعتبر نقابات العمال جهة شرعية في معظم البلدان ويسمح لها بتصنيف أعضائها وتيسير سبل توظيفهم⁽³⁾.

¹ - مصطفى نجيب 2001، إدارة الموارد البشرية، الشركة المصرية للنشر، ص 294.

² - عبد العظيم سليمان المهل ، مرجع سابق، ص 32.

³ - عبد الباقي صلاح الدين 2001، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار عزة للنشر، ص 294

المبحث الثاني

أنواع النقابات العمالية

أولاً: النقابات الصناعية:

تشمل كل العمال الذين ينتمون إلي شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها .

يعتبر هذا من التكوين الأساسي ويتصف بأنه يشتمل علي العديد من المهارات المتجانسة، بمعنى أن النقابة تضم كل العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي بغض النظر عن التخصص المهني، من أمثلة هذا النوع من النقابات:

- نقابات العاملين بالغزل الصناعي .
- نقابة العاملين بصناعة السيارات .
- نقابة العاملين بسكك الحديدية .

حيث يلاحظ أن كل من هذه النقابات يشتمل علي العديد من الحرف الغير متجانسة، وإن الأساس للتجمع هو الانتماء للصناعة فقط.

تهدف هذه النقابات إلي رعاية مصالح جميع العاملين في صناعة معينة بغض النظر عن العمل الذي يؤدونه، وتبدو مزايا النقابة الصناعية بتوفيقها بين النقابات المختلفة في الشركة الواحدة بجانب تيسير الحوار مع الإدارة.

ثانياً : النقابات المهنية :

هي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركات أو الصناعات التي ينتمون إليها لذلك نجد أن الأساس للتكوين افقي، مثال لذلك:⁽¹⁾

- نقابة الأطباء .
- نقابة المهندسين .

(1) عبد العظيم سليمان المهمل 2016، مرجع سابق ، ص 33 .

- نقابة المحامين .

ومن الملاحظ ان التنظيم العمالي هنا علي حسب المهنة الذي قد يضعف موقف النقابة الفرعية لتفاوضها مع الإدارة لان الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل الشركة الواحدة، مما يفقدها قوة التأثير علي الإدارة علي عكس النقابات الصناعية لكن هي الأخرى لا تخلو من المشاكل أيضا، فهي تضم عدد من العمال بصرف النظر عن مستوي المهارة، فإذا توصلت الإدارة مع النقابة لآتفاق يقضي بزيادة الاجور ولتكن 15% مثلا عن كل ساعات عمل فهذا يعني زيادة الإجور بهذه النسبة بغض النظر عن الكفاءة والمهارة وفي مثل هذه الأحوال فإن العمال الحرفيين يشعرون بأنه ينبغي زيادة أجورهم بنسبة 20% أو 25% حتي تظل قائمة بين العمال المهرة وغير المهرة

يعتبر هذا النوع من المشاكل من أكبر الأمور التي تهدد وجود مثل هذه النقابات لانه يصعب علي قيادة النقابة مراعاة مصالح فئوية وإنما ترعي المصلحة العامة لمجموعة العاملين، أخذا في الإعتبار الظروف الاقتصادية في البلد (1).

ثالثاً: نقابات الحرفيين :

يتم تأسيس نقابات العمال الناجحة من قبل عمال حرفيين من عمال المصانع، ويتمكن أعضاء هذه النقابات من عرض مهاراتهم ذات القيمة عن طريق تحديد عدد الصبية الذين يدرّبونهم بهدف تقوية نفوذ أصحاب الحرفة في موقفهم التفاوضي مع أرباب العمل .

ضعفت هذه النقابات أثناء الثورة الصناعية ،بعد ان أنهت هذه الثورة العديد من الحرف القديمة، بما إستحدثته من أساليب عمل جديدة يقوم بعضها علي أعمال لا تحتاج إلي مهارة (2).

1 - عبد العظيم سليمان المهمل 2016، مرجع سابق ،ص 33 .

2 - إحسان محمد الحسن ، 2005م دراسات في تسيير الموارد البشرية ،دار وائل للنشر ، ص 352 .

بينما يلزم للأخرى أعمال تتسم بشئ من المهارة وقد لجأت هذه النقابات علي توسيع قاعدة عضويتها، فضمت إليها عمال غير حرفيين .

النقابات ذوي الياقات البيضاء :

قللت التقنيات الحديثة والتطورات التي حدثت في الصناعة من نسبة العمال الذين يعملون بأيديهم، بالمقابل زادت نسبة العمال ذوي الياقات البيضاء وهم (العمال الذين يودون أعمال كتابية وأخرى غير يدوية) مثل هؤلاء العمال الذين يعملون في الحكومات المحلية والمدرسين لديهم نقابات عمالية جيدة التنظيم .

وقد لا يطلق علي التنظيمات في مهن أخرى نقابات عمال، ولكن هذه التنظيمات تعمل بتنظيم مشابه لهذه النقابات في الدفاع عن حقوق الأعضاء المنتمين إليها⁽¹⁾.

النقابة من حيث حيث عضويتها :

أولاً : نقابة المنشأة :

حيث تقتصر العضوية فيها علي الأفراد الذين يعملون في شركة واحدة أو لدي صاحب عمل وتتميز بالاتي :

1- أن نشاط الشركة يقتصر علي عمال الشركة وحدهم، مما يجعل أعضائها يستفيدون من كل جهودها .

2- إن أعضاء مجلس إدارتها من بين العمال الذين لا يعملون بالشركة المعينة وهذا يتيح لهم فرصة أكبر لإستشعار المشاكل الي يواجهها العمال وإقتراح الحلول المناسبة.

3- إن إشتراكات العمال التي تعود عليهم وحدهم دون غيرهم علي شكل خدمات مختلفة.

4- إن هذا النوع يزيد من تعاون العمال في الشركة الواحدة، وتمسكهم بأهداف ومبادئ معينة نظراً لتمائل ظروفهم وميولهم ومطالبهم وبيئتهم .

¹ - محمد داوود وآخرون، 2008م، دراسات في التسيير الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار قرطبة للنشر، الجزائر، ص 129

عيوبها :

1- ضعفها بسبب قلة أعضائها وهذا الوضع يؤدي بدوره إلي ضعفها من الناحية المالية، فعاليا ما تكون إيرادات هذا النوع من النقابات صغيرة، وهذا سيكون له أثر في الحد من أوجه الأنشطة المختلفة للنقابة .

2- تدخل أصحاب رأس المال المستمر في نشاطها وتوجيه العمال بطرق غير مباشرة إلي نواحي معينة عن طريق الدعاية لانتخاب أفراد معينين ممن يسهل التفاهم معهم في عضوية مجلس الإدارة ومحاربة آخرين ممن يصعب التفاهم معهم بطرق إدارية مختلفة كالتخفي في الترقية أو العلاوة أو النقل إلي جهات نائية وما إلي ذلك من هذه الأساليب ،وفي كل هذه الحالات تكون حرية العمال في إنتخاب من يمثلهم غير كاملة .⁽¹⁾

ثانيا النقابات المهنية :

حيث تشمل العضوية فيها جميع العمال الذين يعملون في حرفة واحدة أو يمتنون مهنة واحدة أو يعملون في عدد من الجماعات المترابطة .

مميزات النقابات المهنية:

1- إن العضوية بها لا تقتصر علي عمال منشأة واحدة ،بل علي أصحاب المهنة الواحدة بغض النظر عن الشركات التي يعملون بها .

2- تعمل هذه النقابات على رفع مستوي المهنة مما يساعد على تقدم الصناعة وزيادة الكفاءة الانتاجية .

3- يتميز هذا النوع بزيادة الأعضاء فيها وبارتفاع إيراداتها وقوة إدارتها مما يساعد على تحقيق أغراض وأهداف النقابة .

⁽¹⁾ عبد الله عبد الصمد وآخرون ، 2011م ، النقابات العمالية وأثرها في تحديد الأجور والتوظيف دراسة حالة السودان ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، قسم الإقتصاد ، بكالوريوس ، ص 10 .

4- إن تركيز الأفراد الذين يعملون بمهنة معينة في نقابة واحدة تمثلهم، يجعلهم في مركز أقوى للمطالبة بحقوقهم لمواجهة مطامع أصحاب رأس المال فيه.

5- إنها تصل إلي مركز مالى من القوي بحيث يمكنها من تمويل إضرابات العمال لفترات طويلة.

يؤخذ عليها مايلي :

1- إنها تتأثر بإتجاهات أحزاب سياسية معينة فتتحد في تيار السياسة تاركة الأغراض التي من أجلها وجدت .

2- إزدياد قوتها عن حد معين قد يجعلها في مركز مسيطر تماماً على أصحاب الأعمال فتتولي عليهم طلباتهم دون أن يكون هناك مبرر لذلك .

المجالس الصناعية :

تتميز عن النقابات المهنية بإستعدادها لقبول العمال الذين يعملون في صناعة واحدة في عضويتها بغض النظر عن نوع الأعمال أو المهن التي يتداولونها، وعن درجة كفايتهم ودرجة مهاراتهم الإنتاجية، مثال تضم نقابة عمال السيارات سواء كانوا عمال صيانة ميكانيكيين أو كهربائيين أو مهندسين وأفراد يقومون بأعمال الكتابة البسيطة.

المجالس الصناعية تشبه النقابات الصناعية في أنها تقبل عضوية عمال علي درجات مختلفة من المهارة ولكنها علي أي حال لا تتقييد بعمال صناعة واحدة (1)

النقابات من حيث تنظيمها :

تنقسم إلى نقابا رأسية ونقابات افقية ،فالنقابات الرأسية هي تلك التي تقبل في عضويتها العمال الذين يعملون في المراحل المختلفة لانتاج سلعة معينة ،وتبدأ من عمال إنتاج المواد الخام إلي

(1) زكي مكي إسماعيل، 2006، مرجع سابق، ص 428.

عمال إنتاج السلع المعدة للاستهلاك⁽¹⁾ النقابات الأفقية هي تلك التي لا تقبل الا العمال الذين يعملون في مرحلة واحدة قريبة من مراحل إنتاج السلعة ،كنقابة عمال الغزل ونقابة عمال صناعة الملابس .

النقابات من حيث أهدافها :-

تنقسم النقابة من حيث أهدافها ووظائفها إلي نوعين رئيسيين هما:

- نقابة تقديمية .

- نقابة ثورية .

يهدف النوع الأول إلي تحسين شروط العمل ،ورفع مستوى العمال المعيشي عن طريق تعديل النظم الإجتماعية والثقافية والصحية والإقتصادية المعمول بها في الدول ،أما النوع الثاني فيهدف إلي قلب النظم السياسية والإقتصادية المعمول بها وإستبدالها بنظم أخري تعتقد أنها أفضل من النظم الحالية بالنسبة للطبقة العاملة⁽²⁾

النقابات من حيث موقعها :-

يمكن تقسيم النقابات من حيث موقعها الجغرافي إلي نقابات محلية ونقابات أهلية وإتحادات

نقابية :

أولاً : النقابات العمالية المحلية:

الوحدة الرئيسية في التكوين النقابي والذي يشكل الجزء المهم في التكوين النقابي هو النقابات المحلية ،فهي تتكون من عضوية العمال الذين يعملون في مهنة معينة أو شركة أو عدة شركات توجد في إقليم واحد ومن ثم فإن النقابات المحلية بطبيعتها تعتبر صغير الحجم من حيث الأعضاء ،حتي أن عددهم لا يزيد في أكثر النقابات من عدة مئات من الأعضاء، والواقع أن

¹ - مصطفى مصطفى كامل ،2004م،مرجع سابق،225

² - عبد الله عبد الصمت وآخرون ،2011،مرجع سابق ص12 .

صغر حجمها أضعف مركزها أمام أصحاب رأس المال، لذلك بدأ العمال في الانضمام إلي بعضهم علي أساس مهني وإقليمي بمعنى أن جميع النقابات التي توجد داخل إقليم جغرافي واحد أو مدينة واحدة تنضم إلي بعضها وتكون نقابة عامة تمثلهم بغض النظر عن المهن التي يزاولها الأعضاء، وهو ما يعبر عنه بالاتحاد الأفقي أو الإقليمي، أو ان تضم جميع النقابات التي يعمل أعضائها في مهنة واحدة والتي توجد في أقاليم ومناطق مختلفة عن بعضها وتكون نقابة أهلية وهو ما يعبر عنه بالاتحاد الأفقي أو المهني.

تتميز النقابات المحلية بالاتي:

معرفة مشاكل الطبقة العاملة في الإقليم المعين، فقادتها يعيشون مع العمال أنفسهم أصحاب المشكلة مما يجعلهم يلمون بطبيعة مشاكلهم وظروفها وأسبابها وأنسب الحلول لها. تختص النقابة المحلية بالنظر في مشاكل العمال المحلية ومحاولة القضاء عليها، كما تبلغ رايها إلي النقابة الأهلية إذا طلب ذلك.

يؤخذ عليها الاتي:

عدم قيامها بخدمات كبيرة لأعضائها نظراً لضعف مركزها المالي.

ثانيا : النقابات القومية:

تتصف بكبر حجمها وتسمي بالاتحادات الكبيرة، ويطلق عليها النقابات القومية، والتي ينضم إليها العاملين من خلال مواقع العمال وتساعد النقابات المحلية علي أداء واجباتها، كما تهتم بتحقيق الأهداف الإجتماعية لأعضائها، كما تساعد النقابات المحلية في الجوانب القانونية مثل: (1)

- مجالات التفاوض.

- تدريب العاملين في النقابات المحلية.

¹ - عبد الله عبد الصمت وآخرون، 2011م مرجع سابق، ص 13 .

- معالجة الشكاوي.

- تقديم النصح والإرشاد لهذه النقابات في مقابل ذلك فإن النقابات المحلية تشارك النقابات القومية في تحقيق وأجباتها مع الإلتزام بالقوانين الداخلية للنقابة.

ثالثاً : النقابات متعددة الجنسيات:

تتكون من مجموع الإتحادات القومية وهيكل نقابة كبير من حيث عدد الأعضاء وتركز هذه الإتحادات علي تحقيق الأهداف النقابية الإجتماعية لتنظيمات العمل المختلفة من خلال التعليم، الجهودات البحثية، الأساليب الخاصة، كما أنه تدعم القوانين الجديدة والتغيرات الإجتماعية التي تمد العاملين بالفوائد، مع بناء علاقات قوية مع إدارة الموارد البشرية مثال نقابة وإتحادات الدولة العربية، الدول الأوروبية (قطاع الصحة).⁽¹⁾

رابعاً: النقابات الأهلية:

تتكون من النقابات المحلية للمهنة أو الصناعية الواحدة بالنسبة لهم بمثابة الأم، فلها حق الإشراف والرقابة علي نشاطها ومساعدتها مادياً إذا دعت الظروف إلي ذلك فغرضها الأساسي جمع كلمة جميع النقابات الأعضاء لمواجهة موقف معين وتوحيد السياسة العامة لهم، ومن ثم فإن سلطات النقابات الأهلية أوسع مدى من سلطات النقابات المحلية بصفة عامة، فعادة يكون لهم سلطة الرفض أو الموافقة علي الإتفاقيات التي توصلت إليها النقابات المحلية مع أصحاب الأعمال، كما أن لها سلطة رفض أو الموافقة علي الإضرابات التي يقوم بها أعضاء النقابات المحلية في مهامها إذا كانت هنالك أسباب قوية تستلزم ذلك.

النقابات الأهلية في الواقع تعتبر القيمة علي نشاطها وأعمال النقابات المحلية ومراجعة دفاورها وتنظيم شؤونها الداخلية، وحتى بصدد الشؤون الخارجية فإنها تتمتع بحق مزاوله أنواع كثيرة من

¹ - محمد حسين منصور ، 2007م، مرجع سابق، ص 412 .

النشاط فهي تقوم برعاية البرامج السياسية والإجراءات التشريعية ما دامت هذه التصرفات لا تمس المبادئ والسياسات الأساسية التي توطدت عليها دعائم الحركة العمالية⁽¹⁾.

الاتحادات النقابية :

تتكون الإتحادات النقابية من النقابات الأهلية ومن أمن أهم الإتحادات (TUC)

Land organization (LO The trade union progress بإنجلترا

والإتحاد العام لنقابة العمال بجمهورية مصر العربية وكلما كانت الحركة العمالية منقسمة في سياستها كلما وجد لها إتحادان أو أكثر . ففي فرنسا وإيطاليا يوجد ثلاثة إتحادات نقابية رئيسية وهي الإتحاد الشيوعي والاشتراكي والكاثوليكي، وهي تتفق في تشكيلها بهذا الوضع مع الأحزاب السياسية التي توجد بهذه الدول، ولكن الوضع الطبيعي ان يكون هنالك إتحاد نقابي واحد يمثل العمال بالدولة كما هو الوضع في إنجلترا وأمريكا وجمهورية مصر العربية الإتحادات بصفة عامة في هذه الدول ضعيفة، وذلك لان النقابات الأعضاء فيها يمكنها الانسحاب منها في أي وقت دون أن تصاب بخسائر كبيرة وعلي أي حال فإن سلطة الإتحاد العام علي النقابات أخذت في نمو مطرد بمعظم هذه الدول. ولعل ذلك يرجع بصفة أساسية الي إزدياد أهمية النقابات في الميدان السياسي ، فمن المعروف أن الإتحادات العامة لها دور رئيسي في السياسة التي تسير عليها الدولة .⁽¹⁾

أسباب قيام النقابات :

الدافع الأساسي لإنضمام العمال التجمع العمالي في شكل إطار النقابية هو تكوين شخصية قانونية لنقابة معينة يمكنها من القيام بوظيفتها التمثيلية نيابة عن أعضائها، تتحدد وظائف النقابة

¹ - محمد حسين منصور 2007م ، مرجع سابق ، ص 415
⁽¹⁾ محمد حسين منصور 2007 ، مرجع سابق ، 416

طبقا إلي النظام الأساسي وهو بمثابة دستور للنقابة ويتمثل في اللائحة التي تدير النقابة في أعمالها طبقا لها.

الأصل أن يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون وتعتبر وظيفة الدفاع عن مصالح الاعضاء في مواجهة أصحاب الأعمال بهدف الحصول على أجور عادلة وشروط عمل مناسبة، وتعتبر الوظيفة الأصلية للنقابات العمالية. يضاف إليها المساومة الجماعية، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل، التعاون بين النقابات والإدارة لتحسين الكفاءة الانتاجية، والتدريب علي مهارات العمل والإشتراك في النشاط السياسي⁽¹⁾

ومن أسباب قيام النقابات:

1- إن الإهتمام الأساسي للنقابات يكون بهدف التركيز علي مصالح الأعضاء الإقتصادية لذلك يتركز العمل النقابي في قسمين الاجور وتخفيض ساعات العمل وظروفة، وقد كان الاعتقاد السائد أن هذه المطالب والرغبات لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الإنضمام للنقابة ولكن تشريعات العمالية في الوقت الحاضر، تعطي الإتفاقيات التي تم التوصل إليها من خلال الإتفاق المشترك بين الإدارة والنقابات لكافة العاملين والنظر عن كونهم أعضاء في النقابات أم لا. يعرف هذا بالمساومة الجماعية وما يترتب عليها من عقود والتزامات.

2- يرجع السبب الأخر إلي ان التوصل إلي أجر عادل وساعات عمل ملائمة وظروف مرضية لا يمكن أن يتم من خلال المفاوضة بين العامل بمفرده والإدارة وإنما من خلال ممثلي العمال مع أرباب الأعمال وبهذا الشكل يكون العمال في المركز الأقوى وهو ما يتطلب تنظيم قوى نقابية

(2)

1 - محمد حسين منصور 2007، مرجع سابق، ص319.

2 - عبد العظيم سليمان المهمل 2016، مرجع سابق ن2016، ص

التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث ساعد علي ظهور التنظيمات العمالية المنظمة، وبدأت تظهر المشاكل والصراعات بين العاملين والإدارة، وحاولت الإدارة إستخدام بعض الأساليب لمواجهة هذه المشاكل، ولكن ذلك قلل من الحاجة إلي وجود إدارة متخصصة ترعى العاملين وتعالج مشاكلهم، بالإضافة إلي التوسع الكبير في التعليم والثقافة أدي ذلك إلي زيادة وعي القوى العاملة نتيجة رفع مستواهم التعليمي والثقافي ويتطلب الأمر وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذا النوعيات الحديثة من العاملين⁽¹⁾.

زيادة التدخل الحكومي بين العمال وأصحاب الأعمال، عن طريق إصدار القوانين والتشريعات العمالية ومن ثم يستدعي ذلك ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ علي تطبيق القوانين المعقدة حتي لا تقع المنشأة في مشاكل مع الحكومة نتيجة لعدم إلتزامها بتنفيذ هذه القوانين⁽²⁾.

تسعى النقابات إلي زيادة معدلات إجور أعضائها وتحديد ساعات عملهم ومنح أجور عن أيام الإجازات وتحسين ظروف العمل الأخرى وقد يفاوض ممثلو النقابة أرباب العمل في عدد من الشركات من أجل العاملين في قطاع كامل. تسمى الإتفاقات التي يتم التوصل إليها بهذه الطريقة الإتفاقات الوطنية، وتعلن في مثل هذه الإتفاقات الامور الرئيسية التي يمكن تحسينها في الشركات الخاصة بعد مفاوضات محلية. ويمكن أن يكون في قطاع ما نقابة واحدة، وفي قطاع آخر أكثر من نقابة لكل منها أعضاء في المصنع الواحد.

عملياً فإن مكاسب التنظيم تعتمد على عضوية كافة العمال فيها، أي أن قوة النقابة ونفوذها في مواجهة صاحب العمل مرهونة بنسبة إنخراط عمال المؤسسة فيه هذه النقابة، فكلما كانت النسبة العضوية في النقابة مرتفعة يكون نفوذها أكبر ولكن عدد الأعضاء وحدها لا يكفي،

¹ - زكي مكي إسماعيل، 2006، مرجع سابق، ص 289 .

² - عبد الله عبد الصمت وآخرون، 2011م، مرجع سابق، ص 17

فالنقابة تكون اقوى كلما انضم إلي صفوفها العمال الأكثر كفاءة داخل المؤسسة ومهما يكون الشكل التنظيمي للمجتمع المتبع نقابة مهنية، صناعية، أو نقابة عامة، فإن لكل العمال مكانتهم في النقابة بصرف النظر عن إنتماءاتهم العرقية والدينية والجنسية أو مؤهلاتهم، فكلهم سواسية بالنسبة للنقابة .

وسائل النقابات العمالية:

تلجأ النقابات العمالية إلي وسائل عديدة لتحقيق اهدافها منها:

1- الإضراب:

يعني ذلك قيام الموظفين وأصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط لتحقيق أهدافهم .

وتختلف الأسباب أو الظروف التي تؤدي إلى اللجوء للإضراب ، لكن الإضرابات عادة ما يتم اللجوء لها إثر فشل التفويض الجماعي كوسيلة ضغط على أصحاب العمل أو الدولة.

2- التفاوض الجماعي:

يعني التفاوض الجماعي أن يقوم ممثلو العمل أو النقابة أو الإتحاد بتمثيل العمال أو المهندسين بالتفاوض مع أصحاب العمل أو الحكومة بحيث أن أي إتفاق يتم التوصل إليه يكون ملزم لهم⁽¹⁾.

❖ النقابات العمالية:-

أهم الأدوار التي تقوم بها النقابات نحو أعضائها في هذه الميادين هي:

أولاً : توجيه الدولة في سياستها العمالية:

فالنقابات تتدخل لدى السلطات العامة لعرض شكاوي العمال عليها وكسب تأييدها فيما ينشأ من خلاف بينها وأصحاب الأعمال، كما تطالب الدولة بالتنفيذ المشروعات الصالحة لطبقة العاملة وإصدار القوانين المختلفة التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، ويرجع بعضه إلي جهود النقابات بالرغم من ضعفها .

¹ - محمد فهيم أمين 1961، في العلوم السياسية ،تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل في الإقليم المصري ،عالم الكتب للنشر ،رسالة ماجستير ،ص 111 .

أما في الدول الصناعية المتقدمة فإن حصر النقابات في هذا الميدان كبير، وذلك لما تتمتع به من قوة ونفوذ وتنظيم دقيق⁽¹⁾.

ثانياً: تأمين الأعضاء ضد البطالة:

تأخذ بعض النقابات علي عاتقها مهمة إيجاد العمل المناسب لمن يتعطل من أعضائها، وذلك بالإتصال بمكاتب العمل أو إنشاء مكاتب للإتصال بأصحاب الأعمال مباشرة، وبذلك تعمل علي توصيل أصحاب الأعمال بالعمال. وخلال مدة تعطل العامل تقدم النقابة له ولأسرته بعض المساعدات المالية حيث أن هذا الأمر يحتاج إلي موارد مالية ضخمة فقد جرت العادة أن تؤمن النقابات أعضائها ضد الفصل، فتحل شركات التأمين مكانها في دفع المساعدات المطلوبة إلي العضو حتي يجد عملاً، بشرط أن تبذل النقابات جهد طاقتها في البحث للعامل المفصول عن العمل، والآن يتعرض العقد المبرم بينها وبين شركة التأمين إلي الفسخ.

ثالثاً : تأمين الاعضاء إجتماعياً:

تقوم غالبية النقابات بإعداد تأمين جماعي لأعضائها ضد المرض أو التعطل او الوفاة ومن الطبيعي ان تختلف مزايا التأمين التي يحصل عليها الاعضاء من نقابة إلي نقابة أخرى علي حسب قيمة إشتراك الأعضاء فيها، أو مقدار ما تخصصه النقابة لهذا الغرض من إيراداتها العامة، وهي بدورها تتوقف علي مقدار التي تحصل عليها من الأعضاء وتكون أشطة هذه النقابات كالآتي:

1- نشاط في الميدان التعاوني:

¹ - عبد الله عبد الصمت وآخرون 2011، مرجع سابق، ص 19

يمتد نشاط النقابات إلى الميدان التعاوني فتتسبب لأعضائها جمعيات تعاونية إستهلاكية، لتوفير حاجاتهم الضرورية بأسعار التكلفة، كما تتسبب جمعيات تعاونية إنتاجية لإنتاج ما يلزم العمال، وبذلك تتمكن من القضاء على الوسيط وتوفر الأرباح التي كان يحصل عليها المستصنع وتجار الجملة والتجزئة.

2- نشاط في ميدان الخدمات الإجتماعية:

تقدم النقابات المساعدة القانونية لأعضائها فيما يتعلق بمشاكلهم مع أصحاب الأعمال والمساعدات الطبية لهم ولأسرهم، فتضع تحت تصرفهم مستشاريها في الميادين المختلفة، وبذلك يستطيع كل عضو أن يستشير محامي النقابة في مشكلة القانونية مع أصحاب الأعمال، وأن يطلب منة المساعدة في الحصول على التعويضات اللازمة بسبب الفصل، أو الإصابة في حادث أو مرض، بل أن بعض النقابات تتيح هذه الإستشارات القانونية لأعضائها في مشاكلهم الخاصة غير المتعلقة بالعمل

نشاط في ميدان التدريب:

تدرك النقابات تماما أن مركزها المالي وقوتها ونفوذها في المستقبل يتوقفان علي درجة نجاحها في تنمية الوعي بين أعضائها بأهمية النقابات فقد زادت الحاجة إلي البرامج التعليمية بإرتفاع مكانة العمال ومنظماتهم وزيادة نفوذهم في المجتمع الحديث، فأصبحت وظيفتها لا تقتصر علي مجرد الدفاع عن حقوق أعضائها، بل شملت أيضا تكوين جيل جديد من القادة المؤهلين للإشراف علي تنظيم وتوجيه النقابات نفسها فوضع العامل كعضو في النقابة يتطلب منه ان يعرف أغراض النقابات وأهدافها وكيانها ونظامها وعلاقتها بشروط عمله وإستخدامه ومكانته في المجتمع. كما أن عليه أن يعرف شيئا عن الشركة التي يعمل فيها والصناعة الي يربط مستقبله بها وأن يكون علي بينة بحقوقه القانونية ومسؤولياته نحو صاحب العمل نحو زملائه العمال والمجتمع⁽¹⁾.

¹ - محمد حسين منصور 2007م، مرجع سابق، ص ص 19 - 20.

الفصل الثالث

- المبحث الاول : مفهوم الأجر وأنواعها وأهميتها.
- المبحث الثاني : نظريات الأجر وطرق حساب الأجر.
- المبحث الثالث : النقابات العمالية ودورها في تحديد الأجر .

المبحث الأول

مفهوم الأجور وأنواعها وأهميتها

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً أو متغير نقداً أو عينياً. وكذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه الآخر من جهد وعمل ووقت وحققه له من نتائج وأهداف .⁽¹⁾

الأجر هو ما يدفع للعامل مقابل عمله ، والأجر قد يكون مبلغ من المال وقد يكون عينياً أي كمية من السلع كما يحدث في بعض البيئات المختلفة ،ومن الناحية الإقتصادية لا نفرق بين الأجر والراتب فكلاهما عائد للعمل ،وفي اللغة العادية سواء كان العربية أو غيرها إعتاد الناس لإعتبارت إجتماعية يستخدموا لفظ أجر كجزء للعمل اليدوي ورواتب (أو ماهية) للعمل غير اليدوي .⁽²⁾

الأجر هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله ،مهما كانت طبيعة العمل تنفيذياً أو إدارة ،ويتميز الأجر بأنه مستقل عن مخاطر المنشآت ، وهو واجب الإستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة حتي ولو كانت منيت الخسارة محدد مقدم قبل البدء العمل الأجر في العادة يدفع كله نقداً وفي بعض الأحيان يدفع جزء منه او كله عينياً ولكن هذا نادر في الصناعة عموماً وهو شائع في الزراعة .⁽³⁾

والأجر هو أهم العوامل التي تؤثر في حياة العامل وسعادته إذ هو المورد الوحيد للرزق عند أكثرية العمال . وهو المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه جميع العمال لقضاء ضروريات الحياة لهم

(1) قانون العمل والتأمينات الإجتماعية 2012م، إرشيف الاقتصاد والاعمال ،الجزء الاول،النت قوقل ،5/6/2016م

(2) علي أحمد سليمان 1974م،الأجور ومشاكل العمل في السودان ،الخرطوم ،دارالتأليف والترجمة للنشر ،ص 10 .

(3) أحمد زكي بدوي 1968م،مستشار في علاقات صناعية ،أستاذ بالمعهد العالي للخدمة الإجتماعية ،علاقات العمل والخدمة الإجتماعية العمالية ،الاسكندرية ،الجامعة المصرية للنشر ،ص 153

ولأفراد أسرهم التي يعولونها فلا غرابة إذا كان الأجر والسعي وراء تحسينهم منشأً كثير من مشاكل العمال ومنازعاتهم .

الأجر النقدي يمثل أجر العامل مقدراً بالنقود في وقت معين . وكذلك الأجر الحقيقية هي مجموع السلع والخدمات التي يستطيع أن يحصل عليها العامل مقابل الأجر النقدي الذي يتقاضاه وهذا يتوقف علي مستوى الأثمان السائد والذي يتغير من وقت لآخر ومن مكان إلي مكان ، وقد يكون الأجر النقدية التي يحصل عليها العامل من مهنته أو عمله أكبر أو أقل من متوسط الدخل الذي يحصل عليه العمال عادة في هذه المهنة (1)

وكذلك هنالك تعريفات للأجر تختلف باختلاف المدارس الفكرية والمدرسة السياسية وهو في المدرسة الإشتراكية نصيب الفرد من إنتاج المجتمع يزيد وينخفض بقدر مساهمة الفرد في تحقيق ذلك الإنتاج ، أما في المدرسة الرأسمالية فإن الأجر يعرف بأنه العائد الذي يمنح لمن يؤدي العمل، وفي الإسلام إرتبط الأجر بمبدأ الكفاف والكفاية ، وقد عبر عن ذلك سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه في قوله (إنني حريص علي ألا أدع حاجة إلا سددها ما إتسع بعضنا لبعض فإذا عجزنا تأسينا حتي نستوي في الكفاف) .

وفي السودان جاء تعريف الأجر في قانون العمل 1997 كما جاء تعريف آخر له في لائحة العمل 1995 بأنه كل المدفوعات النقدية التي يتقاضاها العامل مقابل العمل الذي يقوم به (2)

أهمية الأجور :

تلعب الأجور دوراً هاماً و أساسياً في تحديد أداء الأفراد وتوجهة هذا الأداء، وبالتالي دفع الأفراد لسلوك معين ، وهناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد وبين ما يحصلون عليه من الأجر، ينعكس نتائجها علي النتائج المتوقعة تحقيقها من الأفراد مما يؤثر علي النتائج المتوقعة تحققها علي مستوى

1 - أحمد زكي بدوي 1968م ، مرجع سابق ، ص 155 .

2 - إبراهيم أحمد غندور وآخرون 2005، مكتسبات الحركة النقابية في ظل الإنقاذ ، المركز القومي للإنتاج الإعلامي والنشر ، م ، ص

المنظمة وبالتالي علي مستوى المجتمع ،لذلك إعتبر وضع سياسة عادلة ومنطقية للأجور تتناسب مع مستوي الجهد الذي تبذله الأفراد ، ومستويات المعيشة وتكاليفها ،من أهم عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد في المنشآت وبالتالي نجاح الإدارات هذه المنشآت في تحقيق أهدافها ، فقصور الأجور عن تأمين الإحتياجات الأساسية للأفراد ، وإنخفاضها وعدم قدرتها علي تحفيز الأفراد ، يترتب عليه الكثير من النتائج الخطيرة التي تستدعي منا الوقوف عندها وإدراك خطورتها ،من أهم هذه النتائج ما يلي:

1- إضرار الأفراد إلي البحث عن عمل آخر خارج أوقات الدوام الرسمي للمنشآت القطاع العام ، لتأمين دخل إضافي لسد الثغرة بين الإمكانيات التي يتيحها لهم أجرهم المنخفض والحاجات التي يعتبرونها أساسية وتعجز الأجور التي يتقاضونها عن تأمينها ، وبالتالي تصبح المنشآت العامة أماكن لإكتساب الخبرات والمعارف وتسخيرها لخدمة الأعمال الإضافية التي يقومون بها ، إضافة إلي إضاعة الوقت وتحويل هذه المنشآت إلي أماكن للتسلية.

2- إن الأباء عندما يبحثون عن عمل آخر يدفعهم إلي الغياب عن أسرهم بشكل أكبر مما يؤدي إلي تراجع دور الأباء في توجيه أسرهم ولا يخفي ما يترتب علي ذلك من النتائج إجتماعية خطيرة .

3- هجره الأفراد وخاصة الكفوئين منهم من مكان عملهم الحالي إلي العمل في منشآت أخرى ذات الأجر المرتفع، وقد يدفعهم ذلك إلي الهجرة خارج البلد ،مما يحرم البلد من الكفاءات وخاصة الشبابية ،وهذا ما نلاحظه في كثير من منشآت القطاع العام حيث نجد أن بعض الأفراد يلجؤون للحصول إلي إجازات خاصة بلا أجر لمدة أربع سنوات (أو أقل) يؤمنون خلالها فرص عمل خارج البلد، ثم يقدمون إستقالتهم من المنشآت العامة، وتقدر الأوساط الإحصائية بأن

الكفاءات السورية الموجودة في الخارج تتراوح بين (900-1200) ألف عامل وخبير فني وهي تشكل وسطياً لعدد السكان 5.1% وهي تعمل في مؤسسات عربية وأجنبية⁽¹⁾.

أهمية الأجور بالنسبة للأفراد:

تحتل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد وذلك لعدة أسباب أهمها:

- 1- يشكل الأجور المصدر الأساسي للأفراد ولأسرهم وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة الأعباء، مما يجعل الأجر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للأفراد وأسرههم.
- 2- يعكس الأجور المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه وذلك من خلال يؤمنه الأجر للفرد من الحاجات.
- 3- يلعب الأجر دوراً هاماً في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد، وبالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر يتقاضاه يؤمن له الإستقرار النفسي والمعنوي .
- 4- يمثل الأجر مقياساً للقيمة الفرد وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها ، فبقدر ما يحصل عليه الفرد علي أجر مرتفع فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أكبر ،والعكس صحيح .
- 5- تلعب الأجور دوراً هاماً في قرار الفرد في البقاء في المنظمة الحالية التي يعمل بها ، أو إنتقال منها .

أهمية الأجور بالنسبة للمنشأة:

تعتبر الأجور ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشآت، وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

- 1- تشكل الأجور الجزء الأكبر والأهم من تكلفة الإنتاج، والتي تصل في بعض الحالات إلي أكثر من 80% من التكلفة الإجمالية، وإلي 100% في بعض المشاريع الخدمية، ففي بعض

(1) سمية أحمد عوض 2004، أثر الأجور على أداء العاملين في القطاع الحكومي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، قسم إدارة الأعمال، رسالة ماجستير، 13.

- المؤسسات الصناعية في الولايات المتحدة الأمريكية قد تصل تكلفة الأجور إلي 40% من ربع المبيعات، وقد تصل إلي أعلى من 70% في مؤسسات الخدمات (1).
- 2- تستطيع المنشآت من خلال الأجور، إيجاد علاقة طيبة بين الإدارات والأفراد مما ينعكس إيجاباً علي سير العمل .
- 3- تستطيع المنشآت من خلال الأجور، إستقطاب العمالة الجيدة، وجذب الأفراد إلي أعمال معينة ذات ظروف قاسية في بعض الأحيان كأعمال النفط .
- 4- تعتبر الأجور إحدى الوسائل التي تستخدمها المنشآت من أجل تحفيز الأفراد لتحسين أداءه في العمل، وزيادة إنتاجه كماً ونوعاً
- 5- تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تستخدم لمعرفة نسبة ولاء الأفراد للمنشآت التي يعملون بها ولزيادة هذه النسبة .
- 6- إن مقدار ما تدفعه المنشأة للأفراد، من الأجور قد يدل في بعض الأحيان علي القدرة والإمكانات المالية لهذه المنشأة، وعلي مركزها المالي بين المنشآت الأخرى .

أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع :

تعتبر الأجور التي تدفع للأفراد، في المجتمع ذات أهمية أيضا ،بالنسبة للمجتمع ككل، وذلك للعديد من الأسباب أهمها:

- 1- بما أن الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم في هذا المجتمع، فإنها بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشه هذا المجتمع .
- 2- في حال كانت الأجور مرتفعة فإنها تمكن الأفراد من الإدخار الذي من الممكن أن يساهم في الإستثمار، مما ينعكس علي الإقتصاد الوطني.

(1)سمية أحمد عوض 2004، مرجع سابق، ص14.

- 3- في المجتمعات التي تكون فيها مستويات الأجور مرتفعة فإنه يمكن فرض ضرائب علي دخول الأفراد، يمكن أن تستخدم في العديد من المشاريع الخدمية العامة، لكن يجب أن نؤكد هنا علي أن هذه الضرائب لا تؤثر علي المستوى المعيشي للأفراد، وعلي درجة رضائهم عن الأجور، لأن ذلك هذه الضرائب تقوم بمفعول عكسي قد يؤدي إلي نتائج سلبية (1)
- 4- من خلال الأجور يستطيع المجتمع أن يحافظ علي الأيدي العاملة والخبرة والجيدة .
- 5- إن الأجور من شأنها أن تساهم بدور كبير في تحسين حركة البيع والتبادل في الأسواق، وبالتالي تنشيط عملية الإستهلاك، ومن ثم عملية الإنتاج
- 6- تعتبر الأجور من أهم عوامل تماسك المجتمع باعتبارها تشكل الدخل الأساسي للطبقة الوسطى في المجتمع، والتي تشكل أحد أهم عوامل تماسك المجتمع (2)

انواع الأجور:

1- الأجر النقدي:

هو الأجر الذي يدفع نقداً يتمثل في المبلغ الذي يحصل عليه العامل. وهو يختلف عن الأجر الحقيقي، فإن العامل لا يهتم بمقدار الأجر النقدي فحسب بل أيضا يمكن الحصول عليه من السلع والخدمات. والكمية التي يمكن للعامل شراؤها هي ما يمكن أن يسمى الأجر الحقيقي. ولتوضيح الأجر الحقيقي والنقدي نعطي مثالا:

إذا زاد الأجر النقدي لعامل ما ب 10% ولكن في نفس الوقت زادت أسعار السلع ب 10% يكون أجره النقدي قد زاد ولكن أجره الحقيقي ظل ثابتاً. الأجر النقدي إذا ما عدل بما يحدث في القوي الشرائية للنقود او بعبارة أخرى بما يحدث في الأسعار والتغيرات أضحى أجراً حقيقياً. (3)

2- الأجر بالقطعة:

1 - سمية أحمد عوض 2004، مرجع سابق، صص 15-16.
 2 - سمية أحمد عوض 2004، مرجع سابق، صص 16.
 3 - علي أحمد سليمان 1974م، مرجع سابق، صص 11.

قد يعطى الأجر علي أساس زمني مثلاً أجر شهري أو إسبوعي ،قد يعطى علي أساس القطعة أي أن يربط مباشرة بالإنتاج .وقد يعطى الأجر جزئياً علي أساس معدلات زمنية مع الإضافة إلي جزء يعطى علي أساس القطع المنتجة .

3- الأجر الاجل:

هو ما يعطى للعامل من مكافأة عند نهاية خدمته وتحسب المكافأة بطرق مختلفة ولكنها عادة ترتبط بمدة الخدمة، فمثلاً أن يكون عامل قد عمل مع مخدم لمدة 20 سنة فيعطيه المخدم عن كل سنة خدمة أجر نصف شهر كمكافأة له عند نهاية خدمته. وهذا جزء من الأجر ضمن في شروط الخدمة .

4- معدل الأجر وكسب العامل:

لابد من التمييز بين مفهوم معدل الأجر وكسب العامل ،لتوضيح هذا الفرق نعطي مثالا قد يكون أجر عامل ما جنيهاً في اليوم ولكن في شهر ما عمل 15 يوماً فقط ففي هذه الحالة يكون معدل أجره اليومي جنيهاً في حين أن كسبه أو مقدار دخله اليومي خلال ذلك الشهر خمسون قرشا فقط، فمعدل الأجر هو الفئة

التي تحدد يوماً أو مايسمي بالأجر الإسمي أما الكسبي هو الدخل الفعلي الذي يحصل عليه العامل او العاملين خلال فترة زمنية محددة سو في مصنع أو في صناعة أو في قطر بأكمله ، من الواضح أن الفئة متوسطة الكسب لاي مجموعة من العاملين تكون عادة أقل من متوسط معدل الأجر في عدم تمكن كل العاملين الإستمرار في العمل خلال تلك الفترة .⁽¹⁾

5- الأجر المعيشي والاقتصادي:

⁽¹⁾علي أحمد سليمان 1974م، مرجع سابق، ص 11

الأجر المعيشي هو الأجر الذي يعطى علي اساس إجتماعي وهو علي نقيض الأجر الاقتصادي الذي يقدر علي أساس إنتاجية العامل ويطلق علي الحد الأدنى للأجور الأجر المعيشي أو الأجر الإجتماعي.

6- معدل الأجر الامثل :

هو مقابل العمل ويمثل تكلفة لصاحب العمل، و من ناحية أخرى هو دخل للعامل ، لذا فإن المبالغة في إرتفاع الأجور قد تضر بحجم العمالة أو عدد العمال العاملين، أو بعبارة أخرى تزيد من حجم البطالة، ومن ناحية إخرى فإن زيادة الأجور تزيد من دخل العمال وبالتالي يزيد الطلب الكلي علي السلع مما قد يشجع أصحاب الأعمال إلي زيادة الإنتاج والحصول علي المزيد من الأرباح.

وعلي هذا لابد أن يكون هنالك معدل أمثل للأجور يحقق أعلي مستوى من العمالة وفي نفس الوقت لا يكون منخفضاً في درجة تضر بحجم الطلب الكلي وليس عالياً لدرجة تضر بالعمالة وهذا بالطبع مفهوم عملياً يصعب تحليله.

7- الأجر الدوري :

هو الأجر الذي يتكرر دوماً طبقاً لطريقة الصرف التي قد تكون يومية أو إسبوعية أو شهرية، الأجور عادة دورية وغير الدوري منها قليل، والأجر الاساسي وغلاء المعيشة والعلاوات كلها دورية، ولعل المكافأة هي أهم أنواع الأجور غير الدورية وقد يحصل عليها العامل مرة واحدة في حياته، والمنح التي قد تعطى للعاملين في المناسبات الخاصة هي أيضا أجر دوري ولكن دورتها قليلة أيضا (1)

8- الأجر الجاري والأجر الطبيعي :

¹ - علي أحمد سليمان 1974، مرجع سابق، ص12

الأجر الجاري هو معدل الأجر الذي تحدده قوى العرض والطلب حالياً أو في المدى القصير ،أما الأجر الطبيعي هو الأجر الذي يتحدد في المدى الطويل ويدور حولة الأجر الجاري في تقلبته ، اما الأجر الطبيعي كان ينظر إليه في الماضي (الاقتصاد الكلاسيكي) علي أساس أنه الأجر الكافي للإبقاء علي حياة العامل. أما الآن يمكن أن ينظر إليه علي أساس أنه الأجر الذي يمنح العامل حياة كريمة، بالإضافة إلي أنه ينطوي علي عائد مناسب بما إستثمر فيه من تدريب وتعليم ثم منحه تأميناً لعيشه بعد التقاعد (1)

9- الأجر الاضافي:

هو الأجر الذي يدفع مقابل العمل بعد الساعات العادية التي ينتهي فيها العمل عادة، ويكون مثل هذا الأجر أعلي من الأجر المعتاد علي أساس أن العمل بعد ساعات العمل العادية يرهق العامل ويحمله فوق طاقته وربما يحمله نفقات إضافية مثلاً تناول وجبة إضافية بدلاً من الوجبة في المنزل مع أسرته وفي السودان كثير ما يعطى العامل مقابل العمل ساعة إضافية أجر ساعة وربع أو ساعة وثلاث من الأجر العادي. ويلاحظ من هذه المقدمة عن أنواع الأجور أن نفس الأجر قد يطلق عليه عدة أسماء وذلك لإختلاف الزوايا التي ينظر منها إليه للاجر. فقد ننظر إلي الاساس الذي وضع عليه أو تكراره أو طريقة صرفة أو مقدرته الأقتصادية علي إشباع حاجات العامل الحقيقية.

المبحث الثاني

نظريات الأجور

¹ - علي أحمد سليمان 1974م، مرجع سابق، ص13

إن من أهم مشاكل العمل والمال تدور حول الأجور أو تتصل بأمور لها علاقة بالأجور التي يحصلون عليها، ولذا فإن الأجور تحظى عادة بقدر كبير من الدراسة والتحليل في إقتصاديات العمل، والأجور فوق هذا مصدر هام من مصادر أو مكونات الدخل القومي ولها آثار بعيدة في التنمية الاقتصادية.

وعلي هذا، لا تكتمل اي دراسة لتحديد الأجور دون التعرض لبعض المبادئ والفروض للنظرية، وقد ظهر منذ زمن بعيد دراسات وأبحاث عن كيفية تحديد الأجور كجزء من نظرية القيمة أي كيف يتحدد ثمن اي سلعة⁽¹⁾، ويمكن تقسيم النظريات الي قسمين:

اولاً: نظرية الأجور التاريخية :

من اهم نظريات الأجور التاريخية :

1- نظرية السعر العادل:

هي من أهم نظريات الأجور التي ظهرت في اوربا قبل القرن التاسع عشر قد نادى بها توماس عام 1274م وقد كان ينظر على الأجر علي أساس أنه ذلك القدر الذي يكفي ليعيش الفرد في طبقتة، وكان ينظر إلي المجتمع علي أساس أنه يتكون من طبقات معينة وثابتة.

وتعتبر نظريات السعر العادل من أقدم نظريات الأجور ومنطقها إجتماعي أكثر من إنه إقتصادي، وطبقا لها ان تحديد الأجور يجب أن يتوافق مع التوزيع الطبقي للمجتمع، فالعامل الذي ينتمي إلي طبقة إجتماعية أعلي يجب أن يعطى أجراً أكبر والعكس صحيح.

رغما عن قدم هذه النظرية في العصور الوسطي إلا أن تأكيدها علي العدالة بمعني ربط الاجور بالوضع القائم والمحافظة علي العلاقات المألوفة ربما يكون لها آثار في فكر معاصر.

فالمقارنات التي تصر عليها النقابات المتمثلة في ضرورة المحافظة علي العلاقات المألوفة بمنح الرؤساء اجور أعلي من مروؤسيهم.

(1) علي أحمد سليمان 1974م، مرجع سابق، ص ص 15-16..

2- النظرية الكلاسيكية:

تمثل الملاحظات المتصلة بالأجور التي أبدأها آدم سميث في إطار نظرية قيمة العمل أساس ما عرف بنظرية المحافظين، فقد لخصت نظرية سميث لقيمة العمل إلى القيمة الكاملة إلى سلعة هي عبارة عن كمية العمل المطلوبة لإنتاجها. وذلك يعني أن الأجر يتحدد بالطلب أما فيما يتعلق بفوارق الأجور فقد عزاه سميث إلى خمس خصائص تتعلق بالمهنة أو الحرفة وهي:

- المشقة.
- مدى صعوبة العمل.
- مدى المسؤوليات التي يتحملها العامل.
- فرص النجاح والفشل تعلم طريقة العمل.
- إستقرار
- في العمل.

فمثلا كلما كانت المهنة شاقة ترتب عليها زيادة في الأجر والعكس صحيح (1)

3-نظرية أجر الكفاف:

جاءت من قرن التاسع عشر الميلادي التي يعتقد أن ريكاردو الإقتصادي الإنجليزي هو الذي طورها ،وهذه النظرية تأثرت بأراء مالتوس الذي كان يرى في زيادة السكان كارثة محققة كما تأثرت بالفقر الشديد الذي كان يعاني منه العمال مع مطلع الثورة الصناعية في غرب اوربا، وترى النظرية أنه كتب علي العمال أن يعيشو علي حد الكفاف فقط، إذ انه ليس من الممكن أن يرتفع مستوى معيشتهم عن ذلك الحد في المستقبل(2)

1 - عبد العظيم سليمان المهل 2016م ،مرجع سابق ،ص 22

2 - علي أحمد سليمان 1974م،مرجع سابق ،ص 17

وتذهب النظرية إلى أن زيادة في معدل الأجر عند مستوى أجر الكفاف يؤدي إلى زيادة في المواليد وبالتالي يؤدي إلى الزيادة في عرض العمل، الأمر الذي يقود إلى إعادة مستوى الأجر إلى مستوى أجر الكفاف والعكس صحيح، عليه فإن هذه النظرية تفسر المستوى العامل للأجر من خلال عرض العمل (1)

4-نظرية مخصص الاجور:

تم تأسيسها من قبل استيورات ميل حيث حاولت النظرية أن تجد تفسيراً لتغير معدلات الأجر في المدى القريب من يوم إلى آخر أو من موسم إلى آخر، وحاولت هذه النظرية كسابقتها ان تفسر فقر العمال في القرن التاسع عشر لكنها إستخدمت أسلوباً مختلفاً. (2)

تعني نظرية حصة الأجر بالتغيرات قصيرة الأجل في المستوى العام للأجر وتفسرها من خلال:

- العدد المتوفر من العمال.
- حجم حصة الأجر.

تفترض النظرية أن حصة الأجر تنتج عما يتراكم من موارد أو مدخرات المخدمين خلال الفترة السابقة، حيث يتم توظيفهم في لشراء خدمات العمل، وذلك يعني أن للمخدمين حصة ثابتة لمقابلة مطلوبات الأجر، وبالتالي بأن الأجر يساوي ناتج قسمة الحصة علي قوة العمل. وبعبارة أخرى وفقاً لهذه النظرية فإن الطلب علي العمل هو الذي يحدد الأجر في المدى القصير (3)

5- نظرية البواقي:

1 - عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص 23.
2 - علي أحمد سليمان 1974م، مرجع سابق، ص 18
3 - عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص 23.

تفترض نظرية البواقي أن متطلبات الأجور تمثل فائض عائد الإنتاج بعد تحديد إستحقاقات مدخلات الإنتاج الأخرى (الموارد الطبيعية، رأس المال، النظم) خصمها. أي أن الأجور وليست الأرباح هي التي تمثل متبقي العائد علي الإنتاج.

وبناء علي ذلك فإن العامل إذا ما زاد إنتاجيته بدون زيادة في رأس المال أو الموارد الطبيعية فإن المتبقى يكون أكبر وبالتالي يزيد أجرة والعكس صحيح.

6- النظرية الماركسية :

اهم العوامل التي بنيت عليها وجهة النظر الماركسية اتجاه الاجور تتمثل في الاتي:

- قبول نظريتي اجر الكفاف وحصة الأجور.
- تفسير نظريات قيمة العمل لكل من سميث وريكاردو باعتبار انها تعني ان العمل هو المصدر الوحيد للقيمة الاقتصادية.

بما أن العمل هو المصدر الوحيد للقيمة الاقتصادية وما يدفعه النظم للعامل لا يتجاوز أجر الكفاف فإن ما يبقيه كأرباح ما هو إلا فائض للقيمة العمل.

وفقاً لوجهة نظر الماركسية فإن هذه العملية اي وضع الأجور يترتب عليها استغلال الطبقة العاملة حيث يؤدي هذا الإستغلال الي حدوث صراع طبقي يقود بدوره الي نهاية الراسمالية، ويذكر أن رؤية ماركس تتبناها كثير من الإقتصادييين في العالمين النامي والمتقدمي ، وربما كان لها الاثر في الزيادة المتحققة لنصيب العاملين في الإنتاج وتزايد الأجور المحققة .

ويلاحظ أن النظرية الماركسية تقرر أن توزيع الدخل القومي يعتمد علي القرار الإجتماعي إضافة إلي العوامل الاقتصادية، وبعبارة أخرى فإن الأجر يتحدد بعوامل إقتصادية وإجتماعية كما أن فوارق الأجور تنتج عن هذه العوامل (1).

7- نظرية الناتج الحدي:

(1) عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص 24.

جاءت هذه النظرية من قبل مارشال الذي يعتبر من أشهر مروجيها كان يعتقد بأن أجر العامل يساوي قيمة إنتاجه الحدي الصافي، أو بعبارة أخرى القيمة الصافية التي يضيفها العامل وذلك بعد خصم كل نفقات الإنتاج .

إن هذه النظرية فيها قوة ووضوح أكثر ولكنها تقوم على عدة إفتراضات خفية مثلا ان هنالك منافسة حرة كاملة وإن وحدات العمل متجانسة فوق كل هذا إن قيمة الناتج الحدي الصافي للعامل الواحد يمكن معرفتها وقياسها .⁽²⁾

8- نظرية العرض والطلب:

هي النظرية الحديثة للأجور تحدد الأجور على ضوء قوى العرض والطلب للعمال ،وعند تساوي العرض والطلب يتحدد الأجر الذي يجب أن يسود في سوق العمل ،فإذا زاد عرض العمال إنخفض الأجر بعد ذلك، وإذا زاد الطلب إرتفع الأجر والعكس صحيح .

ولكن في هذه النظرية الحديثة تبسيط مخل بالواقع، فالنقد الذي يوجه لنظرية الناتج الحدي يمكن أن يوجه إلي هذه النظرية ،فهي لا تأخذ في الاعتبار الظروف الواقعية من إحتكار من طرف المخدم ومقاومة من طرف العمال ،وإنها تنظر إلي العمل كمجرد سلعة تباع في سوق المنافسة الحرة، وكذلك لا تستطيع تحديد الاجر الذي يأخذه العامل في نهاية يومه.

9-نظرية الاسلام :

يبدو مما ورد في القرآن الكريم والحديث الشريف وعمل الخلفاء الراشدين وما وصلنا إليه بطريقة الإجماع والقياس والإجتهد ان الإسلام يرى أن يكون هنالك حد أدنى للأجور يكفل للعامل حياة

⁽²⁾ علي أحمد سليمان 1974ممرجع سابق ،ص 19 .

كريمة، أما فوق هذا الحد الأدنى فإن الأجر يحدد علي أساس الإتفاق المباشر بين العامل والمخدم شريطة ان يوفى العامل أجره وان لا يظلم المخدم العامل.⁽¹⁾

ثانياً: نظريات الأجور المعاصرة :

تباينت وجهات نظر الكتاب في تصنيف نظريات الأجور المعاصرة، وعند النظر في المعايير التي علي أساسها تم التصنيف نجد انه بالإمكان تجميعها في مجموعتين أساسيتين هما :

1- نظريات المحافظين الجدد .

2- نظريات خصائص المؤسسة .

اولاً: نظريات المحافظين الجدد :

ويمكن تصنيفها إلي الاتي :

1- نظريات الكلاسيك الجدد :

اهم الافتراضات التي تأسس عليها النموذج الاساسي لنظرية المحافظين الجدد تتمثل فيما يلي :

- المنافسة الكاملة .
- تعظيم أرباح المنشأة (المخدم) .
- تعظيم منفعة الأفراد (العمال) .⁽²⁾
- تجانس قيمة العمل .

وفيما يتصل برؤيتها وتركيبية وأداء أسواق العمل، تعتمد نظرية المحافظين الجدد علي السلوك الراشد بواسطة الفاعلين الإقتصاديين بجانب العرض والطلب في سوق العمل، فإذا تفترض في جانب العرض قيام العمال بتعظيم دالة المنفعة معرفة علي الدخل والوقت المتاح للعمل وذلك حسب قيد الميزانية الذي يحدده مستوى الاجر، وتفترض النظرية في جانب الطلب أن تقوم

¹ - علي أحمد سليمان، 1974م مرجع سابق ، ص ص19-20.

² - عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص 26 .

الوحدات الإنتاجية بتعظيم أرباحها وذلك بإختيار عدد العمال أخذة مستوى الأجر كمعطى من السوق التنافسي. وحتى يتمكن المخدم من تعظيم ربحه في الأجل القصير ويستمر في زيادة أعداد العمال حتي يصل إلي النقطة الذي يتساوي الأجر مع قيمة الناتج الحدي .

اما فيما يختص بتفسير تفاوت الأجور فإن النموذج الاساسي للنظرية ويؤكد علي الاتي :-

• بما أن الطلب علي العمل يتحدد بقيمة الناتج الحدي فإن التفاوت في الأجور يجب ان يرتبط بالتفاوت في الإنتاجية .

• في ظل المنافسة التامة تكفل قوى السوق حصول العمال ذوي الخصائص الواحدة علي أجور متساوية .

ولكن خلافاً لمل يقرره النموذج فإن هنالك تفاوتاً ملحوظاً في أجور الذين يحملون نفس الخصائص .لذلك حاول المحافظون الجدد تفسير هذه الفوارق ،مما إضطرهم أحيانا للتنازل عن بعض الإفتراضات الرئيسية للنموذج الأساسي ،وننتج عن تلك الجهود ظهور اطروحات جديدة من نظرية المحافظين الجدد يمكن تقسيمها الي ثلاث نظريات هي :⁽¹⁾

1- نظرية تعويض الفوارق :

وفقا لنظرية تعويض الفوارق يعزى إلي تفاوت الأجور لأثار السالبة التي يعانيها شاغلوا مهن معينة ،إذ أن بعض المهن تسودها بيئة عمل شاقة وتتنم بمخاطر كبيرة ولا زالة تلك المخاطر وتخفيف الأثار السالبة لبيئة العمل يجب زيادة الأجور لتعويض العاملين بتلك المهن .

وبناء علي ذلك تنتبأ النظرية بزيادة أجور العاملين في حالة بيئة العمل الرديئة وإنخفاضها في حالة بيئة العمل الجيدة وتبعاً لذلك تصبح الأثار المرتبطة ببيئة العمل محدداً مهماً للأجور وذلك إلي جانب خصائص العمل .

2- نظرية رأس المال البشري :

خاطبت نظرية رأس المال البشري طبيعة تغاير الخصائص لدى قوة العمل ولتستنج ضرورة التنازل عن إفتراض تجانس قوة العمل وحتى يمكن تفسير ظاهرة التفاوت في الأجور .

(1) عبد العظيم سليمان المهمل 2016 ،مرجع سابق ،ص 27

ويرجع الفضل في تطوير رأس المال البشري إلي منسر وتبعه بيكر وآخرون ،وقد كان الحافز لتطويرها هو محاولة فهم الدور الذي تلعبه القرارات الفردية علي أساس من السلوك الإقتصادي الراشد في تفسير التفاوت المشاهد في الأجور .

وتركز نماذج رأس المال البشري علي قرارات الإستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد، وذلك إلي جانب إستبعاد كل القوى التنافسية التي يترتب عليها تفاوت الدخل.

وتتمثل الإفتراضات الأساسية لنموذج رأس المال البشري كما طوره منسر فيما يلي:

- ان طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الرئيسي للتفاوت في دخول العمال، وأن التدريب يتبع إنتاجية العامل، إلا ان التدريب يتطلب تأخير الدخل لفترة مستقبلية (1).
- يتوقع الأفراد عند إتخاذ قرار التدريب الحصول علي دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب .

• يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب علي التكلفة البديلة بمعني الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسة التدريب.

• يفترض أن لا يقوم الأفراد بإتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد إنقضاء فترة التدريب الأولي وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية فترة التدريب الأولي ثابتاً خلال الفترة العملية .

• يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية .

علي أساس هذه الإفتراضات ،وفي إطار التوازن التنافسي سيكون توزيع الدخل بحيث تتساوي القيمة الحاضرة للتدفقات المستقبلية، وذلك لخباري الإنخراط في التعليم وعدم الإنخراط فيه بعد حسم التدفقات المستقبلية بسعر الفائدة التنافسي، وعند وقت إتخاذ قرار الاستثمار في التعليم .

3- نظرية إنتاجية الأجور:

(1) عبد العظيم سليمان المهمل 2016م،مرجع سابق ،ص28

تمثل هذه الاطروحة مسار منفصل في تطور نظرية سوق العمل علي المحافظين الجدد ،وبينما ابقت الاطروحات السابقة علي افتراضات المنافسة التامة في سوق العمل أسقطته هذه النظرية بل اعترفت بدور الإعتبارات المؤسسية في تحديد الأجور ولكن علي أساس تعظيم أرباح المخدم ومنفعة العامل .

تمثلت أهم الإفتراضات التي تقوم عليها النظرية فيما يلي:

- خصائص المؤسسة من نقابات وتشريعات حكومية وغيرها تحول دون تحقق المنافسة التامة في سوق العمل .
- إنتاجية العامل تتأثر إيجاباً بالأجر الذي يدفعه المقدم أي أن إنتاجية العامل دالة في الأجر.

وعليه فإن حاجة المخدم لإقناع العاملين بعدالة ما يتقاضونه من أجر بهدف رفع الانتاجية يؤثر علي الاجر الذي يدفعه لهم وهذا ما يفسر التفاوت في الاجور بين المخدمين .⁽¹⁾

ثانياً :نظرية خصائص المؤسسة :

توصلت بعض البحوث المعاصرة التي حاولت تفسير التفاوت المشاهد في الأجور من خلال النظر في التركيبة وأداء سوق العمل من خلال أطروحات مغايرة لما ذهبت إليه نظرية سوق العمل للمحافظين الجدد. وتقرر هذه النظريات أن خصائص المؤسسة هي التي تحدد الأجور وتفسير التفاوت.

ومن أبرز هذه النظريات:

1- نظرية اسواق العمل الداخلية:

تركز نظرية أسواق العمل الداخلية على العلاقات طويلة المدى بين المخدمين والعمال والمكاسب التي يحققها الطرفان من خلال تعاونهما كما تؤكد علي أن فقدان المخدم للعامل له تكاليف عالية

(1) عبد العظيم سليمان المهمل 2016م ،مرجع سابق ،ص28

لتعزز الإستبدال الكامل، وتمثل العقود الضمنية أهم ملامح الإستخدام في أسواق العمل الداخلية

وفيما يتعلق بتجديد الأجور فإن النظرية تؤكد علي تعظيم المكاسب المشتركة من خلال تأسيس علاقة الإستخدام والمحافظة عليها، وبالتالي فإن أجور العمال المستخدمين أصلاً لا تحدد بالعرض والطلب وإنما تحدد بما يتفق وأهداف المخدم طويل المدى، إذ تحدد أجور هذه الشريحة مؤسسياً من خلال عوامل مثل التثبيت في الخدمة والوظيفة، أما الأجور المخدمين للعمل تتأثر بالعوامل الخارجية وللعرض والطلب أثر عليها.

2- نظرية أسواق العمل المجزأة:

تطورت أطروحة اسواق العمل المجزأة كنفذ لنظرية المحافظين الجدد ولتركيبية وأداء أسواق العمل، إذ لاحظت الإنتقاضات الموجهة لها عدم وجود إرتباط مباشر بين المقدرات الانتاجية للعمال ومستوى الأجور، وتخصيص العمال للوظائف والمهن، وبعكس من ذلك تركز النظرية علي العوامل التي تؤثر في تركيبية الوظائف في سوق العمل وفي تخصيص العمال وتوزيعهم علي المهن التي تتمثل في :

- طبيعة التنظيم الصناعي
- الظروف السائدة في سوق السلع .
- الترتيبات الإدارية للشركات .
- المستوى التقني للإنتاج .
- أنظمة التحكم في سوق العمل وتنظيمه .

كل هذه العوامل متعلقة بخصائص المؤسسة وتؤدي دورها علي جانب الطلب وليس العرض، كما لاحظت النظرية أن سوق العمل ليس سوقاً تنفسياً واحد وإنما يتكون من عدد من الأسواق الجزئية

المعزولة عن بعضها، حيث تختلف مستويات الأجور وذلك نسبة للعوائق المؤسسية لحراك العمال. وبناء علي ذلك فإن خصائص المؤسسة هي التي تحدد الأجور وليست الإنتاجية الحدية للعاملين.

3- نظرية البخس:

تفترض نظرية البخس أن فوارق الأجور ناتجة عن إنحياز المخدم ضد العامل، الأمر الذي يؤثر سلباً علي أجره، وبناء علي ذلك فإن الأجر يتحدد وفقاً لاعتبارات مؤسسية كالقيم الاجتماعية مثلاً.

لازال الجدل قائماً حول موضوع الأجور خاصة تفسير التفاوت المشاهد فيها، رغماً عن أنه لا يوجد رضا كامل عن إحدى نظريات الأجور فإن نظريات رأس المال البشري وإنتاجية الأجور هي أكثر قبولاً. كما يلاحظ أن غالب نظريات الأجور مؤسسة علي إفتراض التعظيم أرباح المخدم سواء كان في ظل المنافسة الكاملة أو غير كاملة، وهذا يتطلب تدقيقاً عند التعامل مع القطاع العام. (1)

1- طرق حساب الأجر:

هنالك عدة طرق لحساب الأجر منها :

أ- حساب الأجر بالزمن :

ويقصد بهذه الطريقة أن يتم حساب الأجر الذي يحصل عليه العامل على أساس الزمن، فالزمن هو العنصر الذي يمكن على أساسه قياس وتحديد أجر العامل، كأن يتقاضى العامل أجره بالشهر أو الأسبوع أو اليوم بغض النظر عن مقدار العمل الذي قدمه العامل، وهذه الطريقة تحقق الإستقرار للعامل دون أن يرهق نفسه، إلا أنها لا تحقق نفس الفائدة لصاحب العمل إذ يجب أن يدفع للعامل أجره بغض النظر عما أنتجه.

(1) عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص30

ب- حساب الأجر بالقطعة:

ويحسب الأجر بهذه الطريقة على أساس وحدة إنتاجية معينة أي أن أجر العامل يحسب بعدد القطع التي ينتجها العامل وهذه الطريقة تتميز عن الطريقة الأولى في أن صاحب العمل لا يعطي العامل إلا بمقدار إنتاجه فالإنتاج هو الذي يحسب على أساسه أجر العامل، إلا أنه غالباً ما يؤدي العمال عملهم دون إنقطاع لذا يترتب على الأخذ بهذه الطريقة التوسع في الكم على حساب الكيف .

ج- حساب الأجر بالطريقة:

في هذه الحالة يتم حساب أجر العامل على أساس الزمن والإنتاج معاً فيتم حساب أجر العامل بالزمن، مع إلزام العامل بإنتاج عدد معين من الوحدات أثناء العمل. وما يزيد عن ذلك يأخذ العامل عنه مقابلاً وبذلك يمكن تلافي العيوب التي تصاحب طريقة حساب الأجر بالزمن حيث يؤخذ على تلك الطريقة أنه في بعض الحالات يصاحبها الإهمال والكسل. (1)

2- العوامل المؤثرة في مستويات الأجور:

هنالك عدد من العوامل التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على تحديد مستويات الأجور بالنسبة للعاملين أو المنشآت المخدمة وهي:

1- مستويات تكاليف المعيشة:-

إن الأصل في تحديد الأجر العادل أن يراعى عند تحديده تكاليف المعيشة وقدرة ذلك الأجر على مقابلة هذه التكاليف، كما أن القوة الشرائية للأجر وقدرته على تغطية تكاليف المعيشة بالنسبة للعامل و أسرته تعتبر من أهم العوامل التي ترتبط وتؤثر في تحديد مستويات الأجور في

(1) سمية أحمد عوض 2004م، مرجع سابق. ص 13.

المجتمع المعين. وقضية تكاليف المعيشة أصبحت من القضايا التي تشغل إهتمام الدولة والفرد والمنشأة التي يعمل بها.

2- مستوي الأجور السائد:

تتراعي المنشأة عند تحديد الأجور أن تكون في نفس مستوي الأجور التي تدفعها المنشآت الأخرى للعاملين على وظائف مماثلة لوظائفها، فالعامل قد يفتتح في بادئ الأمر بالأجر الذي يدفع له لكنه إذا اكتشف أن الأجر الذي يتقاضاه أقل مما يدفع لنظرائه الذين يقومون بنفس العمل الذي يؤديه في منشآت أخرى، فأن أول ما يخطر في باله هو ترك المنشأة و البحث عن المنشأة تعطيه أجر أعلى.

3- قدرة المنشأة على الدفع :-

يعتقد البعض ان حجم المنشأة يعتبر من العوامل المؤثر في تحديد مستويات الأجور التي تدفع فالمنشأة الكبيرة التي تعمل في مجال الصناعة مثلاً يمكنها أن تقابل الزيادة في الأجور بحكم مركزها المالي والأرباح التي تحققها من خلال ذلك، لكن الواقع يختلف عن ذلك كثيراً من تلك المنشآت، تفشل احياناً في الوفاء بواجباتها نحو العاملين فيما يتعلق بقضية الأجور.

وقد تبين بعد ذلك ان المؤثر الحقيقي في مستويات الأجور بالزيادة أو النقصان هو قدرة المنشأة على الدفع وليس حجمها كما كان الاعتقاد والدليل على ذلك أن القطاع الخاص التي تعمل من اجل الربح تدفع للعاملين أجور أعلى مما توفره مؤسسات القطاع الحكومي التي تركز على بعض الحوافز الأخرى كالضمان الوظيفي ما بعد الخدمة.⁽¹⁾

4- قانون العرض والطلب :-

لما كان العمل يعتبر سلعة فإن المنشأة إذا رغبت في الحصول على عمالة جيدة إلا أن تدفع الأجر المناسب للحصول على غايتها من سوق العمل، وسوق العمل يعتبر من الروافد الهامة

⁽¹⁾سمية أحمد عوض 2004م، مرجع سابق، ص 15 .

التي تزود المنشآت بحاجاتها من العناصر البشرية المؤهلة للعمل علي أساس قانون العرض والطلب .

وباعتبار ان العنصر البشري يمثل العرض والوظائف المطلوبة شغلها تمثل الطلب فإن زيادة المعروض في مقابل عدد أقل من الوظائف المتاحة يترتب عليه إنخفاض مستوى الأجر الذي تعرضه المنشآت، ومن جانب آخر إذا عدد المتقدمين للعمل أقل من عدد الوظائف الشاغرة فإن ذلك يؤدي إلي رفع مستوى الأجر ترغيباً للأفراد في التقدم.

5- قوانين وتشريعات العمل :

لما كانت أجور ورواتب العاملين من أهم الأسباب التي غالباً ما تكون موضعاً دائماً للخلاف بين الأفراد والجهات التي يعملون فيها فإن الدولة تضمن هذه القوانين بعض الإجراءات الخاصة بالأجور والرواتب كوضع حد أدنى للأجور أو بتحديد ساعات العمل الرسمية علي أن تعتبر الساعات الزائدة عن النصاب عملاً اضافياً يتقاضى عنه العامل أجراً يتم الإتفاق عليه بين المخدم والعامل . (1)

6- نقابات العاملين:

تلعب النقابة دوراً هاماً في التأثير على مستويات الأجور التي تقوم المنشآت بدفعها للعاملين، ونظراً لأهمية النقابات والسلطة التي تستمدتها من القوى العاملة التي تمثلها فإن هيئات الخدمة دائماً تتعامل معها بحذر ودقة فيما يتعلق بشئون الأفراد المستخدمين خاصة في جانب الأجور والتي غالباً ما تكون موضع جدل بين الطرفين أي النقابات وهيئات الخدمة .

7- متطلبات العمل:

بعيداً عن تدخل الدولة أو النقابات هناك عامل آخر يؤثر علي مستوى الأجور وهو نوع العمل الذي يقوم به الفرد للمنشأة ويمكن تحديد نوع العمل من خلال التوصيف الوظيفي الذي يشير إلي

(1) سمية أحمد عوض 2004م، مرجع سابق، ص 17 .

أن الوظائف التي يقوم بها الأفراد تختلف عن بعضها البعض، إذ أن بعض الوظائف تحتاج إلي مستوى معين معين من الخبرة والتدريب خاصة الوظائف في أعلي السلم الوظيفي أو ذات المستوى الكبير التي تحتاج إلي قدر من الدقة في التعامل كالمديرين ورؤساء الأقسام والعلماء، بالإضافة إلي الوظائف التي تحتاج إلي التأهيل العلمي وهي دون شك تحتاج أن يكون الأجر متناسباً مع أهميتها. (2)

المبحث الثالث

دور النقابات في تحديد الأجور

يتحدد مستوى الأجور بتفاعل قوى العرض والطلب إذا كان سوق العمل تسوده منافسة كاملة . وقد تغيب هذه المنافسة عن أحد جانبي السوق أو عن كلاهما .ففي حالة تجمع العمال لتنظيم عمالي، يتولي نيابة عنه تحديد الأجور نجد أن هذا التنظيم يستمتع بقوى إحتكارية عن البيع وخدمات العمالة المهتمين إليه.

المجلس الأعلى للأجور مكون من الحكومات وأصحاب العمل والعمال يجلسون لتحديد الأجور والمستوي المعيشي والمجلس يدرس الإنتاجية ومعرفة قدرة الحكومة علي الأجر وللاِتِّحاد مساهمة من خلال المجلس.

وأساس عقد العمل هو الأجر ويمثل العمود الفقري للمحددات الأخرى والأجر ينقسم إلي نوعين القطاع العام ويقوم علي قاعدة الحد الأدنى بتمثل درجات تبدأ من 17% إلى الدرجة الأولى أما في القطاع الخاص يقوم على الحد الأدنى والشرائح تسمي الحد الأدنى لشرئح الأجور. الأجر عرضا لحركة التضخم لأنه قيمة كلما إنخفض التضخم زاد قيمة الأجر والعكس صحيح .

(2) سمية أحمد عوض 2004م، مرجع سابق، ص17

إتحاد النقابات عمل إتفاقية مع الحكومة بتكوين المجلس الأعلى للإجور بتكوين ثلاثي وهي الحكومة والعمال وأصحاب العمل مهمتها متابعة حركة التضخم ووضع دراسة كاملة حول هذا التضخم، عندما يكون التضخم عالي يتم معالجة الأجر كل ستة شهور أما في حالة التضخم العادي يتم معالجة الأجر كل سنة ويتم عمل تعويض ويكون حاجة تقديرية أقل من التضخم. وعقد المجلس إجتماع بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل نص على أن تكون توصيات المجلس⁽¹⁾

ملزمة لإتحاد العمال وأصحاب العمل و الحكومة ،والأجر يمثل النقابات في محور القضية الكلية ،وأيضاً الأجر تحسب عليه العلاوات الأخرى مثل علاوة 3% من المرتب والعلاوة هي نسبة من الأجر والأجر يؤثر في نسبة العلاوات يعتبر الأجر في القطاع الخاص جزء من تكلفة الإنتاج يدخل فيه التأمين الصحي والإجتماعي مثلاً لتأمين الصحي يدفع 18% من المرتب كإشتراك لصاحب العمل وهو يدخلها في تكلفة الإنتاج ويكون المبلغ كله محسوب كأجر عامل وليست إشتراكات في السابق أي ميزانية تدخل فيها النقابات أما الآن يمثل الأجر الحد الأدنى لشروط الخدمة ويجوز للنقابة أن تتفاوض مع صاحب العمل في القطاع الخاص أو الحكومة في زيادة هذا الحد ولا يجوز أن تدفع أقل منه مثلاً الحكومة تفرض يكون الحد الأدنى 20% تدخل النقابة في تفاوض مع صاحب العمل أن يزيد الأجر 30% ولكن لا تسمح له أن يدفع أقل من هذا الحد، الأجر في السودان لا يزيد عن 11% وهذا يعني إنخفاض خطير يؤثر على الوضع الإقتصادي للدولة ،والأجر يجب أن يدفع في تاريخه حسب القانون .

أول أجور في السودان وضعها مع الإتحاد العام لنقابة عمال السودان مع الخواجان ميلس وفيلس (Males and fales) وضعت كانت دخول العمال الموظفين بدرجات من 1 - 8 درجات وتم تغييرها الآن، وكانت في السابق توجد علاوة تسمى بعلاوة غلاء المعيشة ومازالت حتي الآن

(1) مقابلة مع هاشم محمد البشير فنجالي ،عضو المجلس التنفيذي لإتحاد نقابات السودان ،2016/8/29م

وكان يتابع بها حركة الأسواق والأسعار أما الآن دمجت مع المرتبات الأساسية زائداً علاوة تكلفة الترحيل زائداً تكلفة بدل سكن.

هل للنقابة دور في حالة إرتفاع وإنخفاض عرض العمل ؟

نعم لها دور ويكون ذلك عن طريق الحد الأدنى وهو حد ملزم وتدخل النقابة فيما زاد عن ذلك الحد ، والحد الأدنى للأجور الآن يعادل 550 جنيه ولا يجوز لصاحب العمل ان يدفع أقل ولكن يجوز للنقابة الدخول في مفاوضة مع صاحب العمل لزيادة الأجر ولها الحق في إستخدام الوسائل لهذا التفاوض.

دور إتحاد نقابة عمال السودان ضعيف في سوق العمل ويعتبر غائباً تماماً وأصبحت مسؤولية السوق من قبل أصحاب العمل وضعف النقابة أثر في سوق العمل (السلع الكمالية ، حركة الأسعار، حركة التضخم) وهذا التأثير يعتبر تائيراً حقيقياً وتم إستغلال هذا الأثر من قبل أصحاب العمل .وقانون العمل أتى لحماية العمال والنقابات تم تكوينها مع أصحاب العمل والعمال من أجل تفادي الثغرات وإستقرار العمل وزيادة الإنتاج .⁽¹⁾

تحديد الأجور في ظل المنافسة الكاملة:

تعني وجود عدد كبير من المشتريين والبائعين في هذه الحالة تحديد الأجور عن طريق تفاعل قوى السوق (العرض والطلب) .

تحديد الأجور في ظل الإحتكار البيعي للعمل:

دخول التنظيمات العمالية يكون له دور علي كل من ثمن العرض والطلب للعمل وعلي رد الفعل العمالي لتمييز أثمان الطلب، وذلك أسوة في حالة المحتكر في أسواق الإنتاج حيث تتغير وجه

(1) مقابلة مع هاشم محمد البشير فنجالي، 2016/8/29م

نظر المؤسسة المحتكرة بالنسبة للطلب في أسواق الإنتاج ويمكن إعتبار وجود النقابات العمالية في سوق العمل مثابة شكل من أشكال الإحتكاري (1)

سلوك النقابات كمحتكر لسلع وخدمات العمل لأعضائها :

في ظل هذا التصور تتصرف النقابة كمحتكر بإعتبارها البائع الوحيد لخدمات أعضائها، بإفتراض أنه لا يمكن توظيف عمال غير نقابيين وهذا يعني أن النقابة تترك جيداً أنها لاتستطيع تحقيق مستوى أعلي من التوظيف لأعضائها إلا بقبول أجر أقل.

سلوك النقابة بهدف تعظيم الأجور الكلية لأعضائها :

بما أن النقابة لا تنتج شيئاً تدفع مقابله تكاليف لإنتاجه فيمكنها النظر لمنحى عرض العمل علي أنه مجرد وسيلة لتحديد الحد الأدنى للأجر الذي يجب أن يحصل عليه كل مستوى معين للتوظيف. في ظل غياب عائد صافي تسعى النقابة إلي لتعظيمه فإنه يمكن إفتراض نموذج سلوكي آخر تسعى النقابة من خلاله إلي تعظيم الأجور الكلية لأعضائها (2)

تلعب النقابة دوراً مهماً في التأثير علي مستويات الأجور التي تقوم المنشأة بدفعها للعاملين. والنقابة عبارة تنظيم غير رسمي يتم إختياره من بين فئة معينة من الموظفين أو عمال عن طريق الأقتراع، النقابة في بعض الدول من الهيئات المعترف بها من قبل المنشآت كطرف ممثل للعاملين في التفاوض مع الإدارة لمنشأة فيما يختص المصالح وقضايا هؤلاء العمال (3)

النقابة تسعى لزيادة العضوية إلي أقصى حد ما يمكن:

هذا النوع من السلوك النقابي يعرف بدالة تعظيم العضوية، أو ما يعرف بدالة دانلوب، حيث يرى دانلوب إحلال هذه الدالة محل منحى عرض العمل، ويرى أنها تقييم من قبل قيادة التنظيم العمالي لحجم العمل الذي سينضم للتنظيم عند كل مستوى من مستويات الأجور بمعنى إنه إذا

1 - عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص42.

2 - عبد العظيم سليمان المهل 2016م، مرجع سابق، ص43

3 - حامد التاج حامد الصافي 2008م، إدارة الموارد البشرية، إدارة أعمال جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص201

كانت النقابة تكفل لأعضائها أجور التي يحصل عليها غير نقابيين، تتوقع زيادة عدد المنضمين للتنظيم العمالي.

إذا كانت النقابات تسعى لتعظيم العضوية فإنها ستحاول الحصول علي الأجر الذي يتحدد عند تقاطع دالة العضوية مع منحنى الطلب علي العمل أي الأجر⁽¹⁾.

الفصل الرابع

–المبحث الأول : الهيكل التنظيمي للنقابات العمالية في السودان

⁽¹⁾مصطفى نجيب شويش 2004م، إدار

المبحث الاول

الهيكل التنظيمي للنقابات العمالية في السودان

يوجد في السودان إتحاد واحد للعمال يتكون من (42) نقابة عامة، والمؤتمر العام الذي يعقد كل أربعة أعوام حيث تمثل فيه جميع النقابات بطريقة التمثيل النسبي بحد (2) عضو للنقابة الصغيرة وحد أقصى (10) أعضاء لأكبر نقابة

ينتخب المؤتمر لجنة مركزية تمثل فيها النقابات العامة بحد أدنى عضو واحد وحد أقصى (3) أعضاء وينتخب اللجنة المركزية مكتبها التنفيذي لتنفيذ قراراتها وإدارة العمل اليومي.

الإتحاد العام والإتحادات الولائية على حسب التوزيع الجغرافي للبلاد ويساعد في ربط قضايا العمال على مستوى القطر ، والمشاركة في وضع وتنفيذ سياسات الإتحاد العام⁽¹⁾

يتكون الهيكل النقابي من التنظيمات التالية :

الهيكل النقابي هو مؤسسة تنظيمية تقوم على ربط وإدارة وتقسيم العمل النقابي لإدارة المصالح داخل القطر وتتكون من إتحادات قومية وهيئات نقابية فرعية ومثال لذلك:-

1-الإتحادات القومية وإتحادات الولايات وإتحادات المحليات والمقاطعات .

2-النقابة أو هيئات نقابية تابعة للنقابة أو أي وحدات متفرعة من الهيئات الفرعية⁽²⁾

مع مراعاة لائحة التكوين النقابي للمرأة أينما وجدت نسبة لا تقل عن 25% من أي تكوين نقابي ينشأ في أي مستوى .

الأجهزة النقابية :-

1-يتكون الإتحاد القومي من جمعية عمومية تتكون من ممثلين النقابات المنطوين تحت تنظيم

اللجان المركزية بتلك النقابات وإتحادات الولايات الذين تنتخبهم لجنة المركزية كما تكون لإتحاد

القومي لجنة مركزية تتكون عن الوجه الذي يحدده النظام الاساسي .

¹ - عبد العظيم سليمان المهمل , مرجع سابق ،2016،ص35

² - صالح عثمان الزبير 2007م، الهيكل النقابية،إتحادات النقابية السودانية ، الدار للنشر ،ص 19.

2- تكون لكل نقابة عامة جمعية عمومية ولجنة مركزية تتكون من ممثلين للهيئات النقابية التابعة لهم تنتخبهم اللجان لتلك الهيئات من بين أعضائها.

3- تكون لكل هيئة نقابية جمعية عمومية ولجنة تنفيذية تتكون من ممثلين الهيئات الفرعية المتفرعة عنها تنتخبهم لتلك الهيئات من بين أعضائها خصوصاً على الوجه الذي يحدده النظام الأساسي.

4- تكون لأي هيئة فرعية جمعية عمومية تتكون من بين أعضائها أو ممثلين الوحدات أو ممثلي الكليات الانتخابية بحسب الحال، كما تكون لها لجنة تنفيذية على الوجه الذي تحدده النظام الأساسي.

5- يكون لإتحاد الولاية جمعية عمومية تتكون من ممثلي الهيئات النقابية والفرعية وإتحادات المحليات والمقاطعات بالولاية، كما تكون لها لجنة مركزية وفقاً لما يحدده النظام الأساسي لإتحاد الولاية .

6- يكون لإتحاد المحلية او المقاطعة جمعية عمومية تتكون من ممثلي الهيئات النقابية والفرعية بالمحليات والمقاطعات على الوجه الذي يحدده النظام الأساسي.⁽¹⁾

نشأ وتكوين النقابات في السودان :

مع بداية القرن العشرين في السودان وبعد سيطرة البريطانيين إكتمل نظام العمل المأجور في السودان كعنصر أساسي في العمل عندما تم إستخدام المواطنين بأعداد كبيرة في الأعمال الكتابية والحرفية وإلي حد ما المهنية في مد خطوط السكة حديد وأعمال الإنشاء كميناء بورتسودان وكبري النيل الأزرق الخ .

وفي ذلك الوقت المبكر من العقد الأول للقرن العشرين إتجهت الحكومة إلي إستخدام كتبة ومحاسبين وعمال مهرة محليين بتكلفة أقل كبديل للمستخدمين الذين كانت تجلبهم الحكومة من

(1) صالح عثمان الزبير ،الهيئة النقابية،إتحادات النقابات السودانية ،دار السودانية للنشر ،2007،ص19.

بعض البلدان العربية والأوربية ولتحقيق هذا كان لابد من إنشاء مراكز للتأهيل والتدريب ،فتم إنشاء مدرسة ثانوية بأسم كلية غردون التذكيرية ،وفي عام 1908 م صدر قانون التلمذة في الصناعة وفي موجبة تم إنشاء مراكز التلمذة الصناعية في كل من مصلحة السكة حديد وكلية غردون التذكارية ومدرسة الحجر بأمدردمان ،بعد عام 1924 م تم إنشاء قوة دفاع السودان (سلاح الخدمات) ومن ثم بدأت تظهر بعض التشريعات ذات الصلة بالعلاقات الصناعية لاشتمالها على نصوص خاصة بالسلامة الجماعية والسلامة الصناعية مثل (لائحة عقد الخدمة) وتحديد فئات التعويض عن الإصابات الناتجة عن العمل ،وقانون خدم المنازل 1921م وقانون المعاشات 1927م .

وفي عام 1924م حاول بعض المثقفين الوطنيين دعوة العمال لتكوين النقابات إلا أن هذه المحاولة لا تجد إستجابة مطلوبة بسبب عدم توفر المقومات الأساسية لتكوين النقابات .إلا إنها كانت مؤشراً إلي إكتمال الوعي بين العاملين والنظرة إليهم كقوة مؤثرة في حركة المجتمع ،ولعل تمرد عمال مصلحة الواهورات النيلية 1910م حيث توقف العمال الوطنيين عن العمل في هيئة جماعية مطالبين بمساواتهم في الأجور بأقرانهم الأجانب كان عالفاً بأذهان المثقفين الوطنيين ومناداتهم بتكوين النقابات (1)

أطلت الثلاثينيات من القرن العشرين تحمل في جوفها أزمة النظام الرأسمالي حيث ساد العالم حالات من الكساد الإقتصادي ،وفي السودان تميزت الحالة بالبورار والكساد التجاري ومن ثم إتساع حجم المتعطلين عن العمل من العمال وموظفين بسبب لجوء الحكومة إلي تطبيق سياسة التقشف ومنها علي سبيل المثال تخفيض المرتبات والأجور بنسبة 25% وإعتبار أيام العمل خمسة أيام في الأسبوع وجعل العطلة يومين في الأسبوع بدون أجر مما يعني تخفيض النفقات الحكومية بما فيها فصل أعداد كبير نسبياً من العاملين عن الخدمة ،في مقابل هذه الإجراءات

¹ - إبراهيم أحمد غندور، وآخرون ، مرجع سابق ،ص22

أعد العمال أنفسهم لإتخاذ سياسة إيجابية للمواجهة والمقاومة أبرزها التكتلات الجماعية للتعبير عن عدم الرضا بالاحتجاجات والتوقف عن العمل مثال إضراب طلبة غردون عن الدراسة 1931م وإضراب مستخدمي شركة سنجر 1934م لثلاثة أيام ،حيث تبلور التنظيم النقابي في صورته المكتملة من بين عمال مصلحة السكة الحديد .(1)

أهداف النقابات العمالية في السودان :

النقابة هي الجهة التنظيمية التي تمثل العاملين فقد كانت أهدافها من أجل العاملين . وتحسين ظروف عملهم ووضعهم الإقتصادي و الإجتماعي ويتمثل ذلك فيما يلي :-

- 1- تحسين الأجور .
- 2- تحديد ساعات العمل الرسمية والأجر الإضافي .
- 3- إصدار بعض القوانين المنظمة لعلاقات الانسان .
- 4- الاعتراف بحق التنظيم النقابي .
- 5- بعض المطالب الفرعية مثل:
 - * الدفاع عن حقوق أعضائها ومصالحهم ورعاية واجباتهم وأدوارهم في ضوء القوانين السارية .
 - * رفع المستوى الثقافي والإجتماعي والإقتصادي والفكري والفني لأعضائها .
 - * دعم الإنتاج وتحسين الخدمات وترقية الإدارة وإنفاق العمل لتحقيق النهضة الإقتصادية والإجتماعية في إطار خطط التنمية .
 - * العمل على الاستقرار والنماء الإقتصادي وتحقيق العدالة والتكافل الإجتماعي .
 - * التعامل مع أجهزة الدولة وقوى المجتمع لترسيخ الوحدة الوطنية وحماية إستغلال الأمن

(2)

1 - إبراهيم أحمد غندور ،هاشم محمد البشير فنجالي ،مرجع سابق ،ص22
2 - عبدالعظيم سليمان المهل ،2016 ،ص35.

تهدف نقابات عمال السودان منذ نشأتها على تحسين الأوضاع الإقتصادية الإجتماعية والثقافية لمنتسبيها ، والسياسية للدولة ، ولذلك ساعدت على الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم العامة والخاصة .

إستهداف رفع إنتاج العامل السوداني وبذلك زيادة إنتاج السودان من السلع والخدمات المختلفة، أنشأت مصانع حرفية ومدارس مهنية وورش عمل بدأت السكة حديد ثم قطاع السيارات وغيرها من القطاعات .

من المطالب الرئيسية للنقابة الوصول إلي مستوى معيشي لائق ومستوى جيد العمالة بأجر مجزي وساعات ملائمة . التأمينات الإجتماعية والمرضية التعليمية للأعضاء وكل طرق تحفيز العمالة السودانية والنهوض بالحركة العمالية (1)

أهداف أخرى للنقابات العمالية في السودان :-

- 1-نشر الوعي بما يكفل التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه العامة .
- 2-رفع الثقافي عن طريق الدورات التدريبية والنشر ووسائل الإعلام .
- 3-رفع الكفاءة المستوى المهنية والإرتقاء بالمستوى التقني والفني ،وحب الإبداع والفكر الاخلاق وعدم التقليد(2)
- 4-تشجيع المنافسة وصيانة ودعم المال العام وحماية ووسائل الإنتاج والإنتاجية .
- 5-رفع المستوى الصحي والإقتصادي والإجتماعي للأعضاء وأسرههم .
- 6-المشاركة في خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والمساهمة في تنفيذها .

1 - هويدا آدم الميع،إقتصاديات العمل،2007،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،دار الطباعة والنشر ،مطابع السودان ،ص75.

2 - عبدالرحمن عباس مالك ،أضواء حول العمل النقابي ،مرجع سابق ،ص70.

7-الإطلاع على الصعوبات التي يواجهها التنظيم سواء كانت صعوبات إقتصادية إجتماعية ودارستها وتحليلها

8-المشاركة في المنتديات العربية الحركة العمالية في النماء .⁽¹⁾

أهداف النقابات في بعض الصناعات:-

تختلف الأهداف والمطالب باختلاف المجالات والتخصصات . فما هو جيد لى النقابة سئ جداً لأخرى، وعموماً يتم تقسيم أهداف النقابة إلى أهداف رئيسية وأهداف فرعية والنقابات السودانية لها الكثير من الإهداف الإقتصادية والإجتماعية تختلف حسب وجهة نظر المنشأة المالكة ،والعمالة المنضمة إلى هذه المنشأة،مثال لهذه المنشآت:-

1-نقابة مصانع الغزل والنسيج:

نشأت صناعات الغزل والنسيج في السودان منذ عهد بعيد.فالسودان دولة زراعية تنتج القطن والصمغ العربي ،فكان لابد لها من إستغلال الأمتل لهذه الموارد والإستفادة منها محايأ وعالمياً فقامت المصانع بورش عمل دورات تدريبية وأنشطة متعددة ،ولهذه النقابة أهداف رئيسية وثانوية تسعى لتحقيقها والأهداف الرئيسية من هي :

أ-تطويرمصانع الغزل والنسيج وزيادة الإنتاج والانتاجية بهذا القطاع الذي مازال نامياً رغم أنه ليس بحديث .

ب-إنتلج المنسوجات الجيدة وإستخدام الألياف الصناعية في الإنتاج حتي يجد المنتج السوداني رواجاً عن المستهلكين.

ج-زيادة ساعات العمل وزيادة أجور بعض العمال الذين يعانون من مشاكل خاصة،

د-الحصول على تكنولوجيا العالم الأول في المجال للرقمي به ، سواء كانت في الإنتاج أو التوزيع ،وتوفير الماكينات الإلكترونية والإصباغ الجديدة .

(1) تاج السر محمد عبدون 2002م،تطوير العمالة،إتحاد عام نقابات العمال ،ص31.

الأهداف الثانوية:

- أ-المساهمة في مشاريع إستثمارية يكون عائدها للعضوية والمجتمع .
- ب-توفير ظروف عمل ملائمة نظراً لسلاء بعض المصانع في جانب الأساسية.
- ج-زيادة الفصول التديلايية خاصة النسائية ،وذلك مساهمة من القطاع في رفع دور المرأة العاملة في السودان وزيادة الدخل الحقيقي للأسرة ورفع مستوى المعيشة .⁽¹⁾

إتحاد نقابات السكل حديد :

تأسست نقابة السكة حديد في عام 1947م عند إضراب عمال السكة حديد بعطبرة ،والسكة حديد أنشأت من معاهد التديربي بأجلها مثل مدارس جبيت الصناعية مدرسة التلغراف ،ومدرسة الإشارات ، مدرسة النظار ، مدرسة الديزل . وكانت أفضل وحدة على الإطلاق تعني بتدريب العاملين والسكة حديد هي التي أفرغت فناظيرها وقامت بتطهيرها في حملة مكافحة العطش في أوائل العهد المليون والسكة الحديد قبل ذلك كله هي التي أسست الحركة النقابية في السودان وأعترف بها رسمياً في موكب يوليو 1947م كل الجهود الوطنية ،عسكرية أو مدينة لم تحفظ للسكة الحديدية الأستهداف حكم الفريق عبود1958-1964م أول من بدأ ثقافة حل النقابات بحل نقابة عمال السكة حديد يونيو 1961م برئاسة الراحل المقيم على محمد بشير وام تفعل غير أنها تقدمت بمطالب تمثلت في الآتي :

1- زيادة أجور العمال بنسبة 45%.

2- إعادة النظر في بعض درجات الكوادر العاملة.

الأهداف الأساسية :-

(1) عبد الله عبد الصمت وآخرون ،2011م ،مرجع سابق ،ص 41 .

- أ-زيادة دور السكة حديد التي تمتد في أغلب أنحاء السودان وتحسين جودة الخدمة، والإستفادة من هذا القطاع في مجال الصادرات والواردات نسبة لقلّة التكاليف الخدمة .
- ب-الحصول على معدات جديدة وإقامة ورش للصيانة بأحدث التكنولوجيا .
- ت-زيادة معدل الأجور نظراً لظروف العمل القاسية .

الأهداف الفرعية :-

- أ-الحصول على البطاقة العلاجية لجميع عمال السكة حديد والتي تتضمن أفراد الأسرة وتخفيض من المنصرفات العلاجية للعامل .
- ب- الصيانة الدورية للقطارات لحالتها السيئة.
- ت- زيادة المرتبات لعمال الولايات .
- ث- زيادة الحوافز والبدلات وتوفير الترحيل من الى مكان العمل .
- حيث يعمل التنظيم علي إنشاء الجمعيات التعاونية والإستقرار والنماء الإقتصادي وتحقيق العدالة والتكافل الإجتماعي .

تساعد النقابات في المعرفة والإهتمام بالجانب الثقافي عبر مثل :-

فتح فصول محو الأمية وأعداد برامج التعليم عن بعد.

أنشاء دورات تدريبية في الخارج بهدف زيادة الخبرة⁽¹⁾

دور النقابات العمالية في السودان :

تمثل النقابات القوة العاملة في البلاد مالتى هي عماد التنمية والإنتاج ومن هنا كان لابد أن يكون لها دور كبير في دفع عملية الإنتاج و الإلتقاء بالعمل والعاملين ، إضافة إلي المشاركة الإيجابية في القضايا الوطنية وذلك للطبيعة الخاصة للمجتمع السوداني والذي تنتشر فيه نسبة

¹ - عثمان عبدالعظيم على 2006م،إدارة الموارد البشرية ،كلية الإدارة ،جامعة الخرطوم ،الدار السودانية للنشر ،ص40.

الأمية وإنخفاض مستوى التأهيل المهني الخ لذلك كان العمل النقابي عدداً من الأهداف ومجالات العمل مثل :-

المجال الإقتصادي للنقابات العمالية :-

1- بحكم عضويتها المنتشرة في جميع مواقع الإنتاج .فإن موضوع الإصلاح الإقتصادي ومعالج أوجه القصور والتدني في الإنتاج إعادة التوازن ،والعدالة في التنمية ،وتوزيع الثروة والخدمات هي من أولى أولويات نقابات العاملين.

حيث يقع على عاتق النقابات قيادة العمل الإنتاجي تحقيقاً لأهدافها والتي منها :-

تعميق الوعي الإنتاجي ونشر ثقافة وزيادة الإنتاجية .

المساهمة في إنجاز مشاريع التنمية .

المشاركة في الإدارة (1)

لأن النقابة العمالية هي المؤسسة التي تدير العمالة السودانية كات لابديها من أن تقوم بأدوار

إقتصادية للعمالة المحلية لدفع عجلة النمو في الحركة العمالية ومن هذه الأدوار :-

أ-إنشاء مشاريع إستثمارية وتنموية لتشغيل العمالة المحلية والإستفادة من رؤوس الأموال والخبرات الأجنبية .

ب-زيادة دور العامل في المساعدة على إتخاذ القرار الأمثل فيما يخص مهنته ،ومساعدة الإدارة

العليا على تحقيق أهداف النقابة .

ت- زيادة مستوى الأجور في 2010 بمبلغ 100جينة وذلك مساعدة من النقابة بالتعاون مع

أجهزة الدولة اتسهيها الحصول على الحاجات الأساسية للعامل .

ث - تشغيل المزد من العمالة فقد طرحت وزارة العمل 1000 وظيفة في عام 2011م محاولة

خفض معدلات البطالة لإنعاش الإقتصاد الوطني .

¹ - عبدالعظيم سليمان المهل 2016م ،مرجع سابق ،ص37.

ج-زيادة مساهمة البنوك التجارية والشركات العامة والخاصة في إنجاز مشاريع التنمية⁽¹⁾

لأتحقيق مستوى إقتصادي مقبول للعمالة السودانية لا يكون إلا بواسطة النقابات فيجب عليها

القيام بالآتي :-

- زيادة معدلات الأجور .
- خفض معدلات البطالة والتضخم لإنعاش الإقتصاد الوطني .
- زيادة دور العامل في رفع الإنتاج الكلي الإنتاجية الحدية وبذلك يساهم في الناتج القومي الإجمالي السودان .

2- الدور الإقتصادي للنقابات العمالية :-

تقوم غالبية النقابات بإعداد نظام تأمين جماعي لأعضائها ضد المرض أو التعطل أو الوفاة، وتختلف مزايا التأمين التي يحصل عليها الأعضاء من النقابة لإخرى ، حسب قيمة الإشتراك أو مقدار ما تخصصه النقابة لهذا الغرض من إيراداتها والخاصة والعامة ،فهي بدورها تتوقف على مقدار الإشتراكات التي تحصل عليها النقابة من العامل .

والخدمات الإقتصادية التي تقدمها النقابات السودانية كثيرة فمنها المساعدات المادية والتأمينات الإقتصادية⁽²⁾

تقدم النقابة خدمات خارج عضويتها مساهمة منها في خدمة المجتمع السوداني ككل، و الذي ينبع من حسها الذاتي ودافعها الوطني، وكثيراً ما تضمنت النظم الأساسية و اللوائح الداخلية للنقابات نصوصاً للنهوض بالمجتمع وترقيته. ومن تلك الخدمات التي قدمتها على سبيل المثال:-

- المشاركة في حملات الإغاثة للمنكوبين والنازحين بما يمليه الواجب الإنساني والوطني.

¹ - عبد العظيم سليمان المهمل 2016م ،مرجع سابق ،ص77.

² - أحمد طة ، النقابات في السودان ،إتحاد العمال السوداني ،جامعة الخرطوم ،ص50

- العمل من أجل السلام و نبذ التفرة العنصرية، وذلك العمل علي رفع الوعي والإعلام بأن تجعل النقابات من كل مرفق عمل ممثلاً للتعايش بين الأعراق المختلفة .
- المشاركة في حملات النظافة وإصحاح البيئة والإسهام في حملات التطعيم .
- محاربة العادات الضارة بالمجتمع .
- تبني مشاريع إستثمارية يعود عائدها علي العضوية وخدمة المجتمع .
- الإهتمام بالناشط الشبابية والرياضية المتنوعة .⁽¹⁾

3- دور النقابات في مجال المرأة العاملة :

- تكوين رابطة إجتماعية للمرأة العاملة والمساعدة في حل المشاكل وتطويرالصناعات الصغيرة خاصة بالمرأة العاملة والأسرة المنتجة .
- إنشاء دور للحضانة ورياض الاطفال وتخصيص أماكن للصلاه بمواقع العمل.
- تشجيع وتطوير المشروعات التي تساهم في رفع دخل الأسرة في إنشاء المشاغل لإنتاج الملابس الجاهزة وتعليم أسس ومهارات ومهارات الخياطة والتطريز .
- الإهتمام بمشاكل الفئات الخاصة كالأحداث والمتدرجين في المهن والمعوقين والنازحين .
- تكوين صندوق المرأة العاملة ،والذي قام بتطوير المرأة السودانية في المجال الإقتصادي وإجتماعي .
- العمل علي مشروع محو الامية وإستهداف شريحة ربات المنازل .
- الدورات الثقافية والدينية والرياضية وكل ما يختص بالتعليم وزيادة الوعي والإدراك بالمسؤولية والإصرار علي إثبات الذات ⁽²⁾

¹ - عبد العظيم سليمان المهل 2016م ،مرجع سابق ،ص 38 .
² - بشير يوسف أحمد ،إدارة الموارد 'جامعة القاهرة ،كلية التجارة ،الدار المصرية ،2007م ،ص114

النتائج:

من أهم النتائج التي تم التوصل إليها :

- 1- أن النقابات العمالية ليس لها دور في تحديد الأجور وإنما هي جماعة ضغط تقوم بالتفاوض .
- 2- النقابات العمالية لا تقدم الدعم للشرائح الفقيرة من أعضائها ولا توفر التعليم والصحة لأبناء أعضائها وفتح فصول محو الأمية .
- 3- كذلك لا تقوم النقابات العمالية بإجبار أرباب العمل للوصول إلي أجور مرضية ودراسة هياكل الأجور في مستويات المعيشة .
- 4- في حالة قوة النقابات العمالية يكون الوضع أفضل في مستويات الأجور ولا تفقد العمالة الدائمة أجرها في حالة الإضراب .
- 5- لا تساهم النقابات العمالية في إدارة المنشآت وتقوية الروابط بين الإدارة والعاملين .
- 6- النقابات العمالية لها دور من الناحية الإجتماعية حيث تقوم بعمل البرامج لدعم العلاقات الإجتماعية .
- 7- كذلك ليس لها دور في تخفيض حدة البطالة وتنمية المهارات وزيادة الخبرات العلمية لأعضائها .
- 8- النقابات العمالية لا تملك وسائل إنتاج ومنازل لأعضائها .

التوصيات:

- 1- المطالبة بتفعيل دور النقابات العمالية من أجل تحسين الوضع الحالي .
- 2- الإهتمام الحقيقي برفع الأجر الحقيقي الذي يتناسب مع مستويات المعيشة .
- 3- المحافظة على إستقلالية الحركة النقابية وحياتها ووحدتها .
- 4- أن تقوم النقابات بدورها الوطني بزيادة الإنتاج وتبنى برامج التنمية الإقتصادية للنهوض بالسودان إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً .
- 5- توحيد صفوف الحركة النقابية في جميع المستويات حتي تتظافر الجهود لبناء حركة نقابية ذات أثر فعال ومؤثر في بناء السودان الحديث حتي تتمكن من أداء الدور الوطني .
- 6- زيادة مشاركة دور النقابات العمالية في محو الأمية .
- 7- تشجيع وتطوير المشروعات التي تساهم في رفع مستوي الأسرة كإنشاء المشاغل لإنتاج المشاغل الجاهزة .
- 8- أن تقوم النقابات بتوفير التعليم والصحة لأبناء العاملين .

المصادر المراجع :

أولاً : الكتب :

- 1- أحمد زكي بدوي 1968م، مستشار في علاقات الصناعة، أستاذ بالمعهد العالي للخدمة الإجتماعية، الإسكندرية، الجامعة المصرية للنشر.
- 2- أحمد طه، النقابات في السودان، إتحاد العمال السوداني، الخرطوم.
- 3- أنور خليفة بشاره،
- 4- إبراهيم أحمد غندور، هاشم محمد البشير فنجالي، 2005م، مكتسبات الحركة النقابية في ظل الإنقاذ، المركز القومي للإنتاج الإعلامي .
- 5- إحسان محمد الحسن 2005م، دراسات في تسيير الموارد البشرية، دار وائل للنشر.
- 6- بشير يوسف أحمد 2007م، إدارة الموارد، جامعة القاهرة، كلية التجارة، الجامعة المصرية للنشر.
- 7- تاج السر محمد عبدون، 2002م تطور العمالة، إتحاد عام نقابات العمال.
- 8- حامد تاج الدين حامد الصافي، 2008م، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن السعود الإسلامية.
- 9- زكي مكي إسماعيل 2006م، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة النيلين، دار الخرطوم للنشر.
- 10- صالح عثمان الزبير 2007م، الهيكله النقابية نإتحادات النقابات السودانية، الدار السودانية للنشر.
- 11- عبد الغفار حنفي 2008م، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، قسم إدارة الأعمال، الإسكندرية، دار وائل للنشر.

- 12- عبد الباقي صلاح الدين، 2001م الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار عزة للنشر.
- 13- علي أحمد سليمان، (1974 م)، الأجور ومشاكل العمل في السودان، دار التأليف والترجمة للنشر، الخرطوم.
- 14- عثمان عبد العظيم علي (2006 م)، إدارة الموارد البشرية، جامعة الخرطوم، قسم إدارة، الدار السودانية للنشر.
- 15- محمد فهم أمين، ماجستير في العلوم السياسية، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل في الإقليم المصري عالم الكتب للنشر.
- 16- محمد حسين منصور (2007) م قانون العمل دار الجامعة الجديدة للنشر .
- 17- مصطفى نجيب شاويش (2004) م، إدارة الموارد البشرية، الجامعة الأردنية.
- 18- محمد داوود وآخرون (2008)م، دراسات في تيسير الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار قرطبة للنشر، الجزائر .
- 19- هويدا آدم الميع، (2007)م، إقتصاديات العمل، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، دار الطباعة والنشر مطابع السودان .

ثانياً: المصادر:

- 1- سمية أحمد عوض (2004)م، أثر الأجور علي أداء العاملين في القطاع الحكومي دراسة حالة وزارة الثروة الحيوانية والسمكية (2000-2003) م، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير .
- 2- عبد العظيم سليمان المهمل، (2016) م، إقتصاديات العمل، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التجارة، قسم الإقتصاد .

- 3- عادل محمد صالح بشير، (2002م)، دور النقابات في تطوير علاقات العمل في السودان دراسة حالة هيئة مياه الخرطوم، رسالة ماجستير.
- 4- علي فاروق عبد الله عبد الرحمن (2014م)، دور النقابات العمالية في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في السودان، دراسة حالة الصندوق القومي للتأمين الإجتماعي، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، دكتوراة .
- 5- عباس الخضر الحسين (2005م)، المنظور الإداري للحركة النقابية السودانية، حالة السكة حديد (1947-2003م)، جامعة أمدرمان الإسلامية، ماجستير.
- 6- عبد الله عبد الصمت وآخرون، (2011م)، النقابات العمالية وأثرها في تحديد مستويات الأجور التوظف، حالة السودان، بكالوريوس .

ثالثاً: المقابلة :-

مع السيد هاشم محمد البشير فنجالي، عضو المجلس التنفيذي لإتحاد نقابات عمال السودان،
2016/8/29م.

بسم الله الرحمن الرحيم

المستجيب/ المستجيبة

المحترمون.....

أهديكم أطيب التحيات.....

أحيط سيادتكم علما بأنني أجري بحثاً لنيل درجة البكالوريوس في الاقتصاد التطبيقي

بعنوان:

دور نقابات العمال في تحديد الأجور في السودان

وعليه أستمحيكم في دقائق من وقتكم الغالي وأرجو تعاونكم السخي في ملء هذه الأستبانة لدعم هذا البحث العلمي بالإجابة على أسئلة الإستبانة بمعلوماتكم القيمة حتى نتمكن من التعرف على النتائج وتقديم التوصيات .

أود أن أوكد لكم أن هذه البيانات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط واملأ ان تحظى هذه الإستبانة بعنايتكم وأهتمامكم الفائق..

مع خالص الشكر والإمتنان لتعاونكم معنا.....

أسماء الباحثين:

1- ليلي يوسف احمد المصطفى

2- ميادة حامد مكين محمد

3- تقوى عبد الله حامد حسين

4- بثينة محمود نور وراء

أولاً: البيانات الديموغرافية:

يرجى الاجابة مباشرة على أسئلة اوضع علامة (√) في المربع الذي يناسب رايبك

1- النوع:

أ- ذكر ب - انثى

3- الفئة العمرية:

أ- 25 فأقل ب - من 26 الى 35 ج - من 36 الى 45 د - أكثر من 45

4- المؤهل العلمي:

أ- بكالوريوس ب - دبلوم عالي ج - ماجستير د - دكتوراه هـ - اخرى تذكر

5- الحالة الإجتماعية:

أ- عازب ب - متزوج

6- التخصص المهني

أ- زمالة بريطاني ب - زمالة امريكية ج - زمالة عربية خ - زمالة سودانية
و- لا توجد د - أخرى

7 - سنوات الخبرة

أ - 5 سنوات فأقل ب - 6 - 10 سنوات ج - 11 - 15 سنة د - 16 - 20 سنة
هـ - 21 - 25 سنة و- اكثر من 25 سنة

8 -المركز المالي :

أ - مدير مالي ب - مدير إداري ج - محاسب هـ - اخرى تذكر

ثانياً-البيانات الأساسية

بيانات الدراسة : -

الفرضية الاولى : التنظيم العمالي يساعد فى رفع المستوى الإجتماعي والثقافي والإقتصادي					
الرقم	العبارة	اوافق بشده	اوافق	محايد	لا اوافق بشده
الدور الإجتماعي					
1	لدى النقابة برامج لدعم العلاقات الإجتماعية				
2	النقابة تقوم بعمل الانشطة وبرامج ترفيهية للعاملين				
3	تقدم النقابة الدعم المالي للشرائح الضعيفة				
4	تقوم النقابة بالمشاركة في حملات النظافة وإصحاح البيئة				
الدور الثقافي					
1	لدى النقابة برامج ثقافية للعاملين				
2	تساهم النقابات العمالية في إدارة المنشآت وتقوية الروابط بين الإدارة والعمال				
3	تقوم النقابة بتنظيم الدورات الثقافية بالتعاون مع المؤسسات الثقافية				
4	تقوم النقابة بفتح فصول محو الامية				
الدور الإقتصادي					
1	تقوم النقابة بنشر ثقافة زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق زيادة الوعي				
2	تساعد النقابة فى تخفيض حدة البطالة				
3	تقوم النقابة المشاركة فى الادارة				
4	تعمل النقابة على تنمية المهارات وزيادة الخبرات العلمية لأعضائها عن طريق التدريب				

الفرضية الثانية : النقابة العمالية تؤدي الى تحسين مستويات أجور العمال						
الرقم	العبارة	اوافق بشده	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشده
	الاجور					
1	النقابة تملك وسائل إنتاج لعاملين					
2	تقدم النقابة مقترحات بشأن الأجور للجهات المعنية					
3	تقوم النقابة بدراسة هياكل الأجور في مستويات المعيشة					
4	تقوم النقابة بعمل الإتصالات بالجهات المعنية بالاجور					
الفرضية الثالثة : قوة النقابة العمالية تؤدي الى وضع تفاوضي أفضل للعمال						
1	تقوم النقابة بجبرأرباب الأعمال للوصول لأجور مرضية					
2	تعتبر النقابة قوة مؤثر على جهة العمل					
3	في حالة الإضراب يفقد العمالة الأجور اليومية					
4	في حالة قوة النقابة العمالية تكون الوضع أفضل على مستوى للإجور					

الفرضية الرابعة : تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال						
الرقم	العبارة	اوافق بشده	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشده
1	تقوم النقابة بتمليك وسائل انتاج لمنسوبيها					
2	تقوم النقابة بتمليك منازل لمنسوبيها					
3	توفر النقابة التعليم والصحة لأبناء العاملين					
4	تقوم النقابة بزيادة الأجور لعاملين					

التحليل ومناقشة النتائج

استنادا لما تم وصفه في الفصل السابق واعتمادا علي نتائج التحليل الاحصائي للبيانات التي تم جمعها عن طريق أداة الاستبيان، و للتأكد من ان البحث قد أدى الغرض المطلوب منه ولتحقيق أهداف الدراسة و للتحقق من فرضياتها، تم إستخدام بعض الاساليب الاحصائية المتمثلة في الاتي :

1- التوزيع التكرارى للاجابات.

2- الاشكال البيانية.

3- النسب المئوية.

4- قيمة الوسيط لتحديد اتجاهات آراء المبحوثين.

5- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات .

وللحصول على نتائج تتصف بدرجة عالية من الدقة قدر الامكان، تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي المشهور Spss و الذي يشير اختصارا الى الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical package for social sciences

أولاً: ثبات وصدق أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما تم استخدامه مرة اخري لقياس الاختبار تحت ظروف مماثلة. أيضاً يعرف الثبات بأنه مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه ذلك الاختبار.

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين يتم اعطاؤه لهم لكي يهتدو بها في الاجابة علي التساؤل الذي يطرح عليهم،

ويحسب الصدق بعدة طرق أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات. وتتراوح

قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، حيث أن الصدق = الثبات

تم حساب معامل الثبات المستخدم في الاستبانة عن طريق معامل ألفا-كرونباخ .

الجدول (3-1)

جدول يوضح معامل الثبات والصدق لأفراد عينة الدراسة

الصدق	الثبات	الفرضية
0.90	0.81	الدور الاجتماعي
0.93	0.87	الدور الثقافي
0.91	0.83	الدور الاقتصادي
0.93	0.86	الثانية
0.84	0.71	الثالثة
0.91	0.82	الرابعة
0.95	0.90	لجميع محاور الاستبانة

المصدر: إعداد الباحثين، من الدراسة الميدانية، برنامج Spss، 2016م

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ أن معاملي الثبات والصدق لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بجميع عبارات ومحاور الدراسة حيث بلغت قيمة الثبات (0.90) و بلغت قيمة الصدق (0.95) وهذه القيم تدل على أن استبانة الدراسة تتصف بدرجة عالية من الثبات والصدق مما يتفق وأغراض الدراسة، ويجعل نتائج التحليل الإحصائي موثوق فيها، كذلك الحال لكل محور من محاور الدراسة (انظر الجدول (3-1)).

ثانياً: اختبار صحة فرضية الدراسة:

للاجابة على تساؤلات الدراسة و التحقق من فرضياتها تم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبيان و التي تبين آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء الدرجة (5) كوزن لكل إجابة "موافق بشدة"، و الدرجة (4) كوزن لكل إجابة موافق"، و الدرجة (3) كوزن لكل إجابة " محايد " و الدرجة (2) كوزن لكل إجابة "لا موافق"، و الدرجة (1) كوزن لكل إجابة " لا موافق بشدة". ولمعرفة إتجاه الإستجابة فإنه يتم حساب الوسيط.

إن كل ما سبق ذكره و حسب متطلبات التحليل الاحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية الى متغيرات كمية، كما انه سيتم استخدام اختبار مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في اجابات أفراد الدراسة على عبارات فرضية الدراسة.

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة :

1- البيانات الديمغرافية:

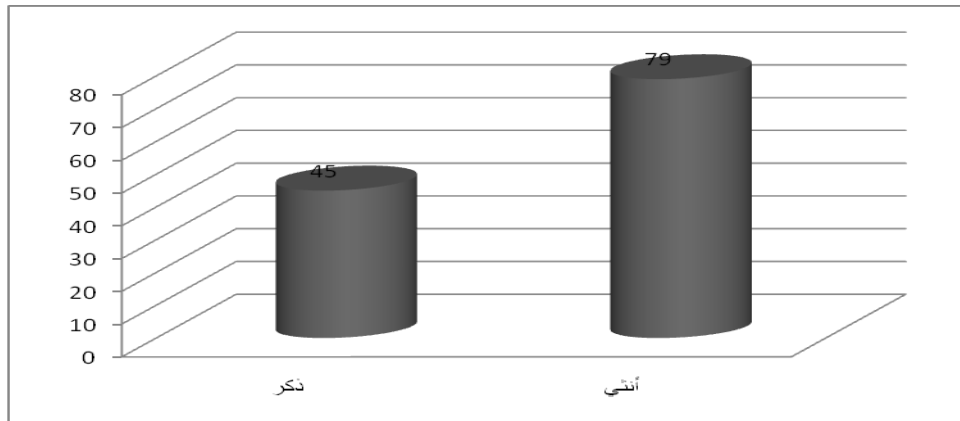
الجدول (3-2)

جدول يوضح النوع لافراد عينة الدراسة:

النسبة %	العدد	النوع
36.3	45	ذكر
63.7	79	أنثي
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

شكل رقم (3-1)



الجدول رقم (3-2) يوضح نوع المبحوثين حيث نلاحظ أن 45 فردا وبنسبة 36.3% من الذكور، و 79 فردا وبنسبة 63.7% من المبحوثين من الاناث، مما يؤشر علي أن عنصر النساء أكثر من نصف العينة التي اجريت عليهم الدراسة.

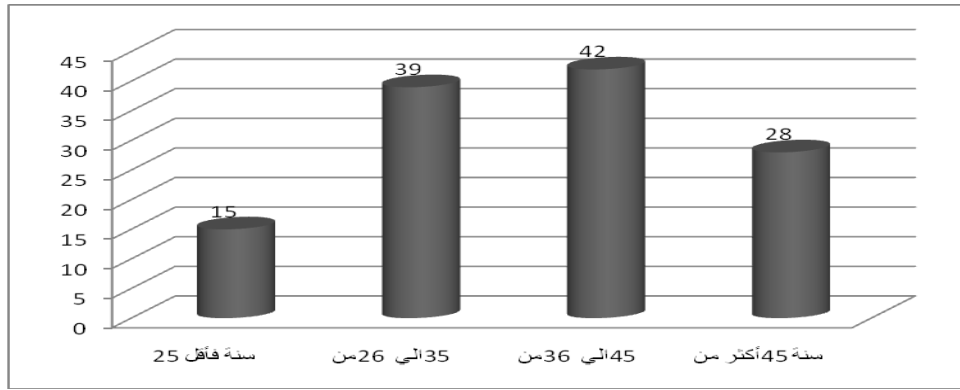
الجدول (3-3)

جدول يوضح العمر لافراد عينة الدراسة::

النسبة %	العدد	الفئة العمرية
12.1	15	25 سنة فأقل
31.5	39	من 26 الي 35
33.9	42	من 36 الي 45
22.6	28	أكثر من 45 سنة
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

شكل رقم (2- 3)



الجدول رقم (3-3) يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة من المبحوثين حيث نلاحظ أن 15 فردا وبنسبة 12.1% أعمارهم أقل من 25 سنة، و 39 فردا وبنسبة 31.5% من المبحوثين أعمارهم تتراوح بين 26 الي 35 سنة، كما أن 42 فردا وبنسبة 33.9% من المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 36 الي 45 سنة، و 28 فردا وبنسبة 22.6% من المبحوثين أعمارهم أكثر من 45 سنة.

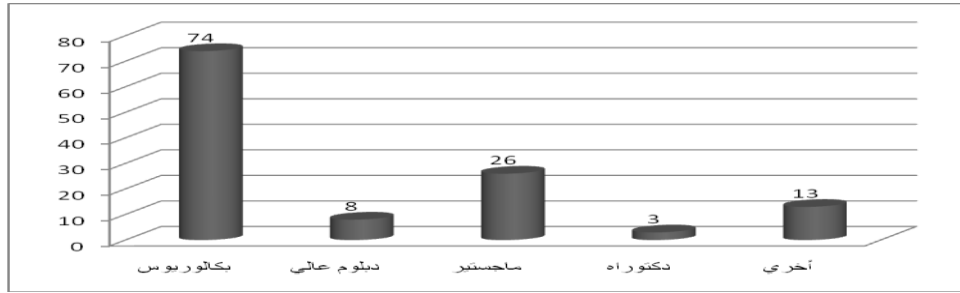
الجدول (3-4)

جدول يوضح المؤهل الاكاديمي لافراد عينة الدراسة::

النسبة %	العدد	المؤهل الاكاديمي
59.7	74	بكالوريوس
6.5	8	دبلوم عالي
21.0	26	ماجستير
2.4	3	دكتوراه
10.5	13	أخري
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين، من الدراسة الميدانية، برنامج Spss ، 2016م

شكل رقم (3-3)



الجدول رقم (3-4) يوضح المؤهل الاكاديمي لأفراد عينة الدراسة من المبحوثين حيث نلاحظ أن 74 فردا وبنسبة 59.7% من المبحوثين مؤهلهم الاكاديمي بكالوريوس، و 8 أفراد وبنسبة 6.5% من المبحوثين مؤهلهم الاكاديمي دبلوم عالي، و 26 فردا وبنسبة 21.0% من المبحوثين مؤهلهم العلمي ماجستير، و 3 أفراد وبنسبة 2.4% من المبحوثين مؤهلهم الاكاديمي دكتوراه، كما أن 13 فردا وبنسبة 10.5% من المبحوثين مؤهلهم العملي مؤهل آخر غير المذكورة أعلاه كان تكون مثلا شهادة سودانية أو شهادة أخرى لم تذكر هنا.

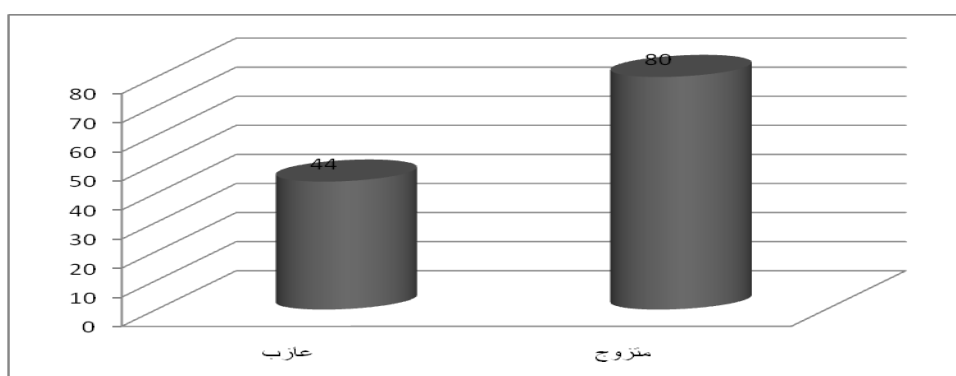
الجدول (3-5)

جدول يوضح الحالة الاجتماعية لافراد عينة الدراسة::

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
35.5	44	عازب
64.5	80	متزوج
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين، من الدراسة الميدانية، برنامج Spss ، 2016م

شكل رقم (4- 3)



الجدول رقم (3-5) يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين حيث نلاحظ أن 44 فردا وبنسبة 35.5% من المبحوثين لم يتزوجوا بعد (عازب)، و 80 فردا وبنسبة 64.5% من المبحوثين متزوجين.

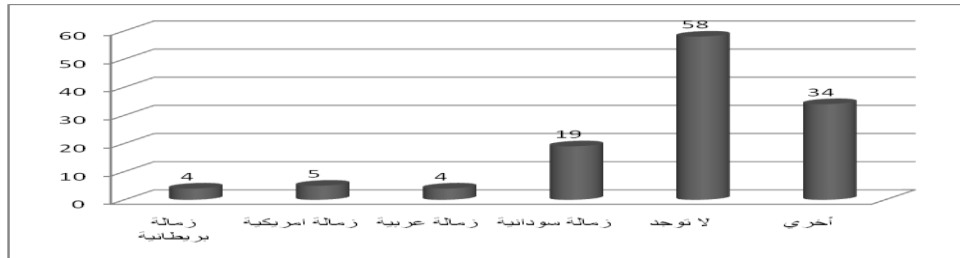
الجدول (3-6)

جدول يوضح التخصص المهني لأفراد عينة الدراسة:

النسبة %	العدد	التخصص المهني
3.2	4	زمالة بريطانية
4.0	5	زمالة امريكية
3.2	4	زمالة عربية
15.3	19	زمالة سودانية
46.8	58	لا توجد
27.4	34	أخرى
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

شكل رقم (5 - 3)



الجدول رقم (3-6) يوضح التخصص المهني لأفراد عينة الدراسة من المبحوثين حيث نلاحظ أن 4 افراد وبنسبة 3.2% من المبحوثين لديهم زمالة بريطانية، و 5 أفراد وبنسبة 4.0% من المبحوثين لديهم زمالة امريكية، و 4 افراد وبنسبة 3.2% من المبحوثين لديهم زمالة عربية، و 19 فردا وبنسبة 15.3% من المبحوثين لديهم زمالة سودانية، كما أن 58 فردا وبنسبة 46.8% من المبحوثين لا يوجد لديهم أي تخصص مهني، و 34 فردا وبنسبة 27.4% لديهم تخصص مهني آخر لم يذكر هنا.

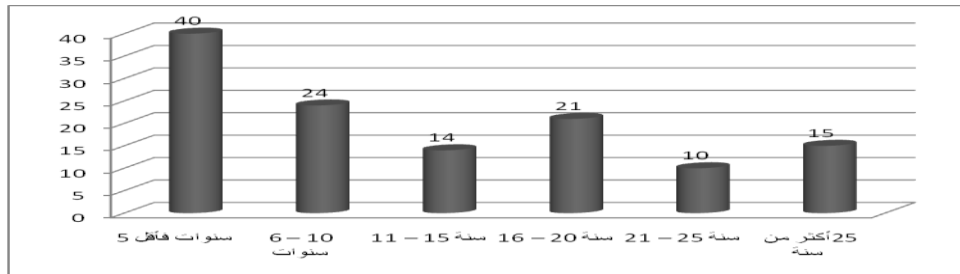
الجدول (3-7)

جدول يوضح سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
5 سنوات فأقل	40	32.3
6 - 10 سنوات	24	19.4
11 - 15 سنة	14	11.3
16 - 20 سنة	21	16.9
21 - 25 سنة	10	8.1
أكثر من 25 سنة	15	12.1
المجموع	124	100

المصدر: إعداد الباحثين، من الدراسة الميدانية، برنامج Spss، 2016م

شكل رقم (6-3)



الجدول رقم (3-7) يوضح سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة من المبحوثين حيث نلاحظ أن 40 أفراد وبنسبة 32.3% من المبحوثين لهم سنوات خبرة أقل من 5 سنوات، و 24 فردا وبنسبة 19.4% من المبحوثين لهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 6 الي 10 سنوات، و 14 فردا وبنسبة 11.3% من المبحوثين لهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 11 الي 15 سنة، و 21 فردا وبنسبة 16.9% من المبحوثين لهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 16 الي 20 سنة، و 10 أفراد وبنسبة 8.1% من المبحوثين لهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 21 الي 25 سنة، و 15 فردا وبنسبة 12.1% لهم سنوات خبرة أكثر من 25 سنة.

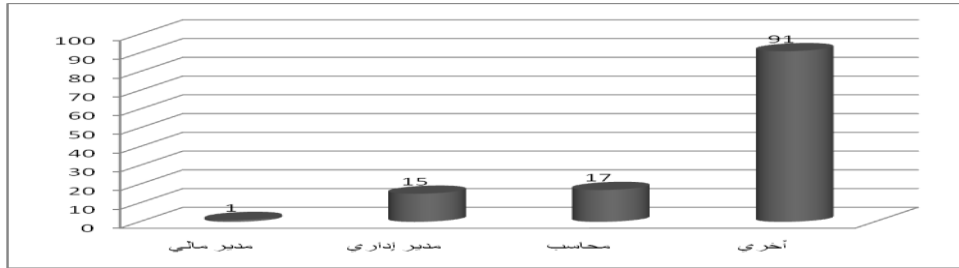
الجدول (3-8)

جدول يوضح المركز المالي لأفراد عينة الدراسة::

النسبة %	العدد	المركز المالي
0.8	1	مدير مالي
12.1	15	مدير إداري
13.7	17	محاسب
73.4	91	أخري
100	124	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

شكل رقم (7- 3)



الجدول رقم (3-8) يوضح المركز المالي لأفراد عينة الدراسة من المبحوثين حيث نلاحظ أن فرد واحد وبنسبة 0.8% من المبحوثين مدير مالي، و 15 فردا وبنسبة 12.1% من المبحوثين مدير إداري، كما أن 17 فردا وبنسبة 13.7% من المبحوثين محاسب، و 91 فردا وبنسبة 73.4% لديهم مركز مالي آخر لم يذكر هنا.

الفرضية الاولى:- التنظيم العمالي يساعد في رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي

الجدول (9-3)

الجدول يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات الفرضية الاولى:

الفرضية الاولى: التنظيم العمالي يساعد في رفع المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي					
الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
الدور الاجتماعي					
1	لدي النقابة برامج لدعم العلاقات الاجتماعية	20 %16.1	49 %39.5	17 %13.7	27 %21.8
2	النقابة تقوم بعمل الانشطة وبرامج ترفيهيه للعاملين	13 %10.5	29 %23.4	17 %13.7	48 %38.7
3	تقدم النقابة الدعم المالي للشرائح الضعيفة	15 %12.1	24 %19.4	26 %21.0	35 %28.2
4	تقوم النقابة بالمشاركة في حملات النظافة لإصحاح البيئة	12 %9.7	19 %15.3	17 %13.7	42 %33.9
الدور الثقافي					
1	لدي النقابة برامج ثقافية للعاملين	15 %12.1	31 %25.0	18 %14.5	39 %31.5
2	تساهم النقابة في ادارة المنشآت وتقوية الروابط بين الادارة والعمال	21 %16.9	28 %22.6	21 %16.9	34 %27.4
3	تقوم النقابة بتنظيم الدورات الثقافية بالتعاون مع المؤسسة الثقافية	13 %10.5	29 %23.4	26 %21.0	34 %27.4
4	تقوم النقابة بفتح فصول محو الامية	17 %13.7	26 %21.0	26 %21.0	29 %23.4
الدور الاقتصادي					
1	تقوم النقابة بنشر ثقافة زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق زيادة الوعي	14 %11.3	28 %22.6	24 %19.4	40 %32.3

21	48	24	20	11	تساعد النقابة في تخفيض حدة البطالة	2
%16.9	%38.7	%19.4	%16.1	%8.9		
14	27	25	42	16	تقوم النقابة بالمشاركة في الادارة	3
%11.3	%21.8	%20.2	%33.9	%12.9		
18	31	16	33	26	تعمل النقابة علي تنمية المهارات وزيادة الخبرات العلمية لاعضاءها عن طريق التدريب	4
%14.5	%25.0	%12.9	%26.6	%21.0		

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

الجدول رقم (9-3) يوضح آراء المبحوثين حول العبارات التي تخص ما اذا كان التنظيم العمالي يساعد في رفع المستوي الاجتماعي والثقافي والاقتصادي (الفرضية الأولى)، حيث اختلفت الآراء من بين الموافق بشدة والموافق الي غير الموافق بشدة وغير الموافق والذين ليس لديهم رأي محدد وهم المحايدون (انظر الجدول)، كما أن نتائج الجدول اعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك أو أنهم غير موافقين، وللتأكد من ذلك وللتحقق من وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين اعداد الذين أجابوا (وافق بشدة + اوافق) أو الذين أجابوا (محايد) أو الذين أجابوا (لا اوافق بشدة + لا اوافق) للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية ولكل محور من محاورها الثلاثة.

الجدول (10-3)

الجدول يوضح نتيجة اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الاولي:

ت	العبرة	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
الدور الاجتماعي					
1	لدي النقابة برامج لدعم العلاقات الاجتماعية	34.871	0.000	4	أوافق
2	النقابة تقوم بعمل الانشطة وبرامج ترفيهيه للعاملين	32.935	0.000	2	لا اوافق
3	تقدم النقابة الدعم المالي للشرائح الضعيفة	8.177	0.085	3	غير معنوية
4	تقوم النقابة بالمشاركة في حملات النظافة لإصحاح البيئة	25.758	0.000	2	لا اوافق
الدور الثقافي					
1	لدي النقابة برامج ثقافية للعاملين	16.000	0.003	3	محايد
2	تساهم النقابة في ادارة المنشآت وتقوية الروابط بين الادارة والعمال	5.919	0.205	3	غير معنوية
3	تقوم النقابة بتنظيم الدورات الثقافية بالتعاون مع المؤسسة الثقافية	10.113	0.039	3	محايد
4	تقوم النقابة بفتح فصول محو الامية	3.339	0.503	3	غير معنوية
الدور الاقتصادي					
1	تقوم النقابة بنشر ثقافة زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق زيادة الوعي	16.323	0.003	3	محايد
2	تساعد النقابة في تخفيض حدة البطالة	30.919	0.000	2	لا اوافق
3	تقوم النقابة بالمشاركة في الادارة	19.952	0.001	3	محايد
4	تعمل النقابة علي تنمية المهارات وزيادة الخبرات العلمية لاعضاءها عن طريق التدريب	9.306	0.054	3	غير معنوية

المصدر: إعداد الباحث, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (10-3) علي النحو التالي:

فيما يخص عبارات الدور الاجتماعي

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة لدي النقابة برامج لدعم العلاقات الاجتماعية (34.871) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (9-3) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين اجابوا أوافق علي ان لدي النقابة برامج لدعم العلاقات الاجتماعية.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة النقابة تقوم بعمل الانشطة وبرامج ترفيهيه للعاملين (32.935) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (9-3) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين اجابوا لا أوافق علي ان النقابة تقوم بعمل الانشطة وبرامج ترفيهيه للعاملين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقدم النقابة الدعم المالي للشرائح الضعيفة (8.177) بقيمة احتمالية (0.085) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بالمشاركة في حملات النظافة لإصحاح البيئة (25.758) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (9-3) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين اجابوا لا أوافق علي ان تقوم النقابة بالمشاركة في حملات النظافة لإصحاح البيئة.

فيما يخص عبارات الدور الثقافي

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة لدي النقابة برامج ثقافية للعاملين (16.000) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (9-3) فإن ذلك

يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد علي ان لدي النقابة برامج ثقافية للعاملين. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تساهم النقابة في ادارة المنشآت وتقوية الروابط بين الادارة والعمال (5.919) بقيمة احتمالية (0.205) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بتنظيم الدورات الثقافية بالتعاون مع المؤسسة الثقافية (10.113) بقيمة احتمالية (0.003) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-9) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد علي ان تقوم النقابة بتنظيم الدورات الثقافية بالتعاون مع المؤسسة الثقافية.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بفتح فصول محو الامية (3.339) بقيمة احتمالية (0.503) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

فيما يخص عبارات الدور الاقتصادي

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بنشر ثقافة زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق زيادة الوعي (16.323) بقيمة احتمالية (0.003) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-9) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد علي ان تقوم النقابة بنشر ثقافة زيادة الانتاج والانتاجية عن طريق زيادة الوعي.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تساعد النقابة في تخفيض حدة البطالة (30.919) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-9) فإن ذلك

يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين اجابوا لا أوافق علي ان تساعد النقابة في تخفيض حدة البطالة. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بالمشاركة في الادارة (19.952) بقيمة احتمالية (0.001) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-9) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين اجابوا محايد علي ان تقوم النقابة بالمشاركة في الادارة. بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تعمل النقابة علي تنمية المهارات وزيادة الخبرات العلمية لاعضائها عن طريق التدريب (9.306) بقيمة احتمالية (0.054) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

الفرضية الثانية:- النقابة العمالية تؤدي الي تحسين مستويات أجور العمال

الجدول (3-11)

الجدول يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية:- النقابة العمالية تؤدي الي تحسين مستويات أجور العمال					
الرقم	العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
1	النقابة تملك وسائل انتاج لأعضائها	14 %11.3	33 %26.6	27 %21.8	26 %21.0
2	تقدم النقابة مقترحات بشأن الأجور للجهات المعنية	17 %13.7	43 %34.7	27 %21.8	21 %16.9
3	تقوم النقابة بدراسة هياكل الأجور في مستويات المعيشة	21 %16.9	34 %27.4	21 %16.9	30 %24.2
4	تقوم النقابة بعمل الاتصالات بالجهات المعنية بالأجور	18 %14.5	44 %35.5	20 %16.1	23 %18.5

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2016م

الجدول رقم (11-3) يوضح آراء المبحوثين حول العبارات التي تخص النقابة العمالية تؤدي الي تحسين مستويات أجور العمال (الفرضية الثانية)، حيث اختلفت الآراء من بين الموافق بشدة والموافق الي غير الموافق بشدة وغير الموافق والذين ليس لديهم رأي محدد وهم المحايدون (الجدول رقم (11-3))، كما أن نتائج الجدول اعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك أو أنهم غير موافقين، وللتأكد من ذلك وللتحقق من وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين اعداد الذين أجابوا (اوافق بشدة + اوافق) أو الذين أجابوا (محايد) أو الذين أجابوا (لا اوافق بشدة + لا اوافق) للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية.

الجدول (12-3)

الجدول يوضح نتيجة اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثانية:

ت	العبارة	قيمة مربع كأي	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
1	النقابة تملك وسائل انتاج لأعضائها	7.964	0.103	3	محايد
2	تقدم النقابة مقترحات بشأن الأجور للجهات المعنية	19.710	0.001	3	محايد
3	تقوم النقابة بدراسة هياكل الأجور في مستويات المعيشة	7.532	0.110	3	محايد
4	تقوم النقابة بعمل الاتصالات بالجهات المعنية بالأجور	19.145	0.001	3	محايد

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (12- 3) علي النحو التالي:

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة النقابة تملك وسائل انتاج لأعضائها (9.306) بقيمة احتمالية (0.054) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقدم النقابة مقترحات بشأن الأجور للجهات المعنية (19.710) بقيمة احتمالية (0.001) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (11-3) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد علي ان تقدم النقابة مقترحات بشأن الأجور للجهات المعنية

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بدراسة هياكل الأجور في مستويات المعيشة (7.532) بقيمة احتمالية (0.110) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بعمل الاتصالات بالجهات المعنية بالاجور (19.145) بقيمة احتمالية (0.001) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-11) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد علي ان تقوم النقابة بعمل الاتصالات بالجهات المعنية بالاجور .

الفرضية الثالثة: قوة النقابة العمالية تؤدي الي وضع تفاوضي أفضل للعمال

الجدول (3-13)

الجدول يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات الفرضية الثالثة:

الفرضية الثانية:- قوة النقابة العمالية تؤدي الي وضع تفاوضي أفضل للعمال					
الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
1	تقوم النقابة بجبر أرباب الاعمال للوصول لأجور مرضية	21 %16.9	31 %25.0	27 %21.8	15 %12.1
2	تعتبر النقابة قوة مؤثرة علي جهة العمل	29 %23.4	44 %35.5	15 %12.8	14 %11.3
3	في حالة الاضراب يفقد العمالة الأجور اليومية	13 %10.5	26 %21.0	23 %18.5	20 %16.1
4	في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور	47 %37.9	37 %29.8	15 %12.8	10 %8.1

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

الجدول رقم (3-13) يوضح آراء المبحوثين حول العبارات التي تخص قوة النقابة العمالية تؤدي الي وضع تفاوضي أفضل للعمال (الفرضية الثالثة)، حيث اختلفت الآراء من بين الموافقات بشدة والموافق الي غير الموافقات بشدة وغير الموافقات والذين ليس لديهم رأي محدد وهم المحايدون (الجدول رقم (3-13))، كما أن نتائج الجدول اعلاه لا تعني أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك أو أنهم غير موافقين، وللتأكد من ذلك وللتحقق من وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين

اعداد الذين أجابوا (وافق بشدة + وافق) أو الذين أجابوا (محايد) أو الذين أجابوا (لا وافق بشدة + لا وافق) للنتائج أعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية.

الجدول (14-3)

الجدول يوضح نتيجة اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الثالثة:

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
1	تقوم النقابة بجبر أرباب الاعمال للوصول لأجور مرضية	7.290	0.121	3	محايد
2	تعتبر النقابة قوة مؤثرة علي جهة العمل	24.468	0.000	4	أوافق
3	في حالة الاضراب يفقد العمالة الأجور اليومية	18.661	0.001	2	لا أوافق
4	في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور	42.452	0.000	4	أوافق

المصدر: إعداد الباحث, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss, 2016م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (14-3) علي النحو التالي:

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تقوم النقابة بجبر أرباب الاعمال للوصول لأجور مرضية (7.290) بقيمة احتمالية (0.121) وهذه القيمة اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارة غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين.

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة تعتبر النقابة قوة مؤثرة علي جهة العمل (24.468) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة أقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (13-3) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح

الذين أجابوا أوافق علي ان تعتبر النقابة قوة مؤثرة علي جهة العمل

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة في حالة الاضراب يفقد العمالة الأجور اليومية (18.661) بقيمة احتمالية (0.001) وهذه القيمة أقل من

قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-13) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا لا أوافق علي ان في حالة الاضراب يفقد العمالة الأجور اليومية بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بالعبارة في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور (42.452) بقيمة احتمالية (0.000) وهذه القيمة اقل من قيمة مستوي المعنوية (5%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (3-14) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (5%) بين أجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق علي ان في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور.

الفرضية الرابعة: تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال

الجدول (3-15)

الجدول يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات الفرضية الرابعة:

الفرضية الرابعة:- تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال						
الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تقوم النقابة بتمليك وسائل الانتاج لمنسوبيها	19 %15.3	28 %22.6	28 %22.6	33 %26.6	16 %12.9
2	تقوم النقابة منازل لمنسوبيها	18 %14.5	23 %18.5	24 %19.4	37 %29.8	22 %17.7
3	توفر النقابة التعليم والصحة لأبناء العاملين	22 %17.7	31 %25.0	23 %18.5	26 %21.0	22 %17.7
4	في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور	15 %12.8	28 %22.6	27 %21.8	28 %22.6	26 %21.0

المصدر: إعداد الباحثين, من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

الجدول رقم (3-15) يوضح آراء المبحوثين حول العبارات " تلعب النقابة دور في تحسين مستويات المعيشة للعمال " (الفرضية الرابعة)، حيث اختلفت الآراء من بين الموافق بشدة والموافق

الي غير الموافق بشدة وغير الموافق والذين ليس لديهم رأي محدد وهم المحايدون (الجدول رقم (3-15))، كما أن نتائج الجدول اعلاه لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقون على ذلك أو أنهم غير موافقين، وللتأكد من ذلك وللتحقق من وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين اعداد الذين أجابوا (وافق بشدة + اوافق) أو الذين أجابوا (محايد) أو الذين أجابوا (لا اوافق بشدة + لا اوافق) للنتائج اعلاه تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية.

الجدول (3-16)

الجدول يوضح نتيجة اختبار مربع كاي لعبارات الفرضية الرابعه:

ت	العبارة	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
1	تقوم النقابة بتمليك وسائل الانتاج لمنسوبيها	8.016	0.091	3	محايد
2	تقوم النقابة بتمليك منازل لمنسوبيها	8.339	0.080	3	محايد
3	توفر النقابة التعليم والصحة لأبناء العاملين	2.371	0.668	3	محايد
4	في حالة قوة النقابة العمالية يكون الوضع أفضل علي مستوي الأجور	4.952	0.292	3	محايد

المصدر: إعداد الباحث، من الدراسة الميدانية، برنامج Spss , 2016م

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (3-16) علي النحو التالي:

بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بعبارات الفرضية الرابعه (8.016 - 8.339 - 2.371 - 4.952) بقيمة احتمالية (0.091 - 0.080 - 0.668 - 0.292) علي التوالي وهذه القيم اكبر من قيمة مستوي المعنوية (5%) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مما يدل علي أن العبارات في هذا المحور عبارات غير مهمة من وجهة نظر المبحوثين. هذا يعني ان النقابة لا تفي بأي من المتطلبات التي ذكرت سابقا.