

The Importance Role Of Contract Administration: لخص النص الى 1500 كلمة خامساً: الدور الهام لإدارة بنود العقود إن عملية التوصل إلى اتفاق بين كل من النقاية وإدارة الشركة ليس هو الخطوة النهائية لعملية المساومة الجماعية، ففي بعض الأحيان قد تعد بمثابة الخطوة الأولى، نظراً لأنه ليس هناك عقد عمل يحتوي على كل البنود والإقتراحات التي يتقدم بها كلا الطرفين وأيضاً يحتوي على اجابة لكل الأسئلة التي قد تدور بأذهانهم، فمثلاً يمكن ان يحتوي العقد على بند ينص على: "يمكنك أن تسرح أحد العاملين لديك في حالة وجود سبب يستدعي ذلك". ولكن هل من حقه طرد هذا العامل؟ ان التعامل مع مثل هذه الأشياء وبناء على هذه الشكوى يتم فحصها والتعرف على ما إذا كان Grievance ومحاولة ايجاد مخرج لها يتم من خلال تقديم شكوى المبرم بين Living هناك اخلال بنود العقد المبرم بين الشركة والعامل من خلال النظر إلى هذا العقد على أنه بمثابة كائن حي يتم التعرف عليه وترجمة بنوده. وهذا بالتالي Organizm الشركة والعامل من خلال النظر إلى هذا العقد على أنه بمثابة كائن حي أو ظروف التعيين، ويعد هذا Grievance لا يستدعي التفاوض بشأن بنود جديدة أو تغيير بنود موجودة أصلاً في العقد، الشرك وي

What Are The Sources Of: الإجراء بمثابة إعلان عن تذمر العامل من صاحب العمل. ما هي مصادر الشكاوي انه من السهل حصر البنود التي قد تكون مصدراً للشكوى من قبل العاملين، أو ظروف التعيين بالشركة. مع العلم Grievances بأن هناك شكاوى قد تكون أكثر أهمية من شكاوى أخرى بحيث يصعب التوصل إلى تسوية لها بسهولة مثل: الشكاوى المتعلقة وفيها يقوم صاحب العمل بفصل العامل بسبب تخطيه النسبية. Absenteeism بالأقدمية والترقيات والتنقلات. ● ١- الغياب المسموح بها في الغياب. وعندئذ يقوم العامل بتحرير شكوى على أنه لم يكن لديه انذار سابق بذلك، أو أنه لا يوجد نظام واضح وفي هذه الحالة يرفض Insubordination. لحالات الغياب والحالات التي قد يفصل فيها العامل بسببه. ● ٢- التمرد والعصيان العامل ان يطيع أو امر صاحب العمل بسبب عدم السماح له باصطحاب ممثل النقابة عند مقابلة المشرف الخاص بالشركة، حيث يقدم العامل شكوى بسبب عدم حصوله على Overtime. وعندئذ يقوم بتحرير شكوى في هذا الشأن. ● ٣- الوقت الاضافي وفيها تقوم المنظمة بمنع العمال من الأكل أو . Plant rules أجر الوقت الاضافي الذي عمله بالشركة. ● ٤- قواعد العمل حيث قد تستعين الشركة بموظفين صغار السن في شغل . Seniority الشرب أثناء الراحة غير المعلن عنها ، ● ٥- الأقدمية وظائف من هم أقدم منهم، وفي هذه الحالة يتضرر الموظفين القدامي من هذا الوضع. وفي كل الأشكال السابقة دائماً ما يتم البحث عن الأسباب الحقيقية وراء الشكوي. فالشكوي تعد دليلاً على وجود مشكلة ما غير ظاهرة ، فعلى سبيل المثال لو أن هناك أحد العاملين لديه شكوي بشأن وسائل الأمان التي توفرها الشركة له، فإنه يقوم بعمل شكوى ويحمل هذه الشكوى أكثر من غرضها الأساسي وبالتالي فقد يضمنها التظلم من تقارير العمل أو نظام الترقيات بالشركة. وغالباً ما تنشأ الشكوى بسبب العلاقة غير الطيبة التي تربط المشرفين بالمرؤوسين بالشركة. وهناك العديد من العوامل الأخرى التي قد تكون مصدر الشكوى مثل غموض المهام وعدم وضوحها، بالإضافة إلى اتسام المهام والواجبات بالروتينية، وقد تكون النقابة هي مصدر الشكوي، وذلك عندما تحت العاملين على تقديم شكاوي للنظلم من الأجور أو ظروف العمل. هذا وقد تكون المشاكل الخاصة بالعاملين هي المصدر الأساسي للشكوي، فهناك العديد من العمال الذين يتصفون بالسلبية وعدم الرضا وعدم الانضباط في الحضور والانصراف. أوجه الاختلاف بين طبيعة الشكاوي المقدمة من الرجال والسيدات: أجريت احدى الدراسات على عينة من الرجال والسيدات بهدف التعرف على طبيعة الشكاوى المقدمة من كل منهما و توصلت إلى ما يلي: ● ١- يوجد اختلاف واضح بين طبيعة الشكاوي المقدمة من كل العاملين الذكور والعاملات الإناث، حيث اتضح أن السيدات تتخذ طرقاً حساسة بعض الشيء لعلاج ما قد يعترضهم من مشكلات في محيط العمل. ولذلك تكون طبيعة الشكاوي المقدمة منهم مصدرها التفرقة في المعاملة بناء على دوافع شخصية، وبالتالي فهي تتخذ صوراً مختلفة عن تلك الشكاوي التي يقدمها الرجال، حيث تركز معظم شكاوى السيدات على النزاعات الشخصية في محيط العمل، في حين تركز شكاوى الرجال على أمور أخرى غير شخصية. ● ٢- لامتيل السيدات إلى استخدام الطرق الرسمية في حل ما قد يعترضهم من مشكلات حيث ان السيدات تؤمن بأن حل الشكاوي القائمة على نزاعات شخصية عن طريق القنوات الرسمية ليس بالأمر اليسير، ولذلك فإن حل هذه النزاعات الشخصية هو أن تطلب المتضررات نقلهن إلى مكان عمل آخر، أما الرجال فعادة ما يتبعون الطرق الرسمية في التعامل مع هذه النزاعات ● ٣- أن السيدات عادة ما يخفن في حل النزاعات الشخصية باستخدام الطريق الرسمي الأمر الذي يقلل من فرص نجاحهن في محيط العمل بسبب عدم استطاعتهن الانفكاك من المشكلة. أما الرجال فنظراً لأنهم يتعاملون مع المشكلة بشكل رسمي فإنهم أكثر قدرة على التدرج خلال مساهمهم الوظيفي من السيدات. اجراءات تحتوى العقود التي يتم التوصل إليها من خلال المساومة الجماعية على عدد The Grievance Procedure: تقديم الشكوي

محدد من الخطوات الخاصة بإجراءات تقديم الشكوى، والقواعد المنظمة لها. وتختلف إجراءات تقديم الشكوى من شركة لأخرى، فقد ينتهج البعض خطوتين لعمل الشكوى، حيث يتم أولاً اللقاء بين كل من العامل المتقدم بالشكوى وممثل النقابة وممثل الشركة ثم يتم التشاور بشأن الشكوى المقدمة. حيث يستمع إلى كل طرف، ثم يقوم بدراسة المشكلة جيداً واتخاذ قرار في شأن الشكوى. وفي أحيان أخرى قد تمتد خطوات التقدم بالشكوى لتشمل ست خطوات أو أكثر، فتكون الخطوة الأولى هي عقد لقاء غير رسمي بين المتقدم بالشكوى والمشرف الخاص بالشركة لمحاولة حل الموضوع ودياً، وإذا لم يتم المتوصل إلى حل من خلال هذه الخطوة يتم دراسة الشكوى بشكل رسمي حيث تتم مقابلة بين المتقدم بالشكوى (العامل) ورئيس المشرف الخاص بالشركة وأعضاء الشركة، وتكون الخطوات الباقية متمثلة في لقاء المتقدم بالشكوى مع ممثل النقابة ولقائهم بالمسؤولين بالشركة، وأخيراً إذا لم تتمكن الإدارة العليا بالشركة من الوصول إلى اتفاق بشأن الشكوى تذهب الشكوى عندئذٍ للتحكيم. إرشادات حول كيفية فيما يلي مجموعة من الإرشادات بشأن كيفية التعامل بنجاح Guidelines For Handling Grievances: التعامل مع الشكاوى Developing The Proper Environment : مع ما يقدمه العاملون من شكاوى ضد أصحاب الأعمال: العمل على تطوير بيئة العمل المناسبة بعد تطوير بيئة العمل من أكثر الطرق نجاحاً في التعامل مع الشكاوى، حيث انه من خلالها يمكن القضاء على أي Environment شكوى قد تظهر داخل نطاق بيئة العمل، المتعامل، والالمام بكافة الأسباب التي قد تسبب عدم الرضا الوظيفي عند العاملين معك. أو عدم العدالة في منح الأجور، أو ضعف روابط العلاقة بين العاملين. . . ولا تفعل بشأن التعامل مع الشكوى: ان طريقة تعاملك لذا يجب، Firing Line مع الشكاوى على انك مديراً للعمل هو شيء هام، وفي حالة وجود شكاوى فإن هذا يضعك على خط النار عليك ان تتعامل مع كل العاملين بعدالة مع الاحتفاظ بحقوقك كمدير للعمل، . . . ١ يجب عليك ان تتحرى جيداً عن كل شكوى مقدمة إليك، فقد تستطيع الفصل في الشكوى بمجرد استماعك إليها. ٢ تحدث مع الموظف المتقدم بالشكوى ، على أن يكون ذلك في جو يسوده التفاهم والانصبات الجيد من جانبك. ٣ عليك الاتصال بالنقابة لإبلاغها بأي البنود تم الاخلال بها. ٤ - عليك ان تتعامل مع الشكاوى المقدمة إليك في الزمن المخصص لها. ٥ - عليك بزيارة موقع العمل النابع منه الشكوى . ٦ - تأكد من وجود أي شهود على هذه الشكوى. ٧ - عليك الاطلاع على التاريخ الوظيفي المتقدم بالشكوى. ٨ - تأكد من وجود أي شكاوى سابقة في هذا الصدد. ٩ - تعامل مع ممثل النقابة كند مساو لك. ١٠ يجب ان تتم مناقشة الشكوى بسرية تامة ١ لا تتناقش مع ممثل النقابة بمفرد كما بخصوص الشكوى المقدمة. ٢ - احرص على ان يكون العامل المتقدم • Von't بالشكوى موجوداً. ٣ - لاتقم باجراء أية ترتيبات مسبقة مع بعض العاملين لديك، حتى لاتظهر أن هناك إخلال بالاتفاق ٤ - تراجع عن اتخاذ أي إجراء قد تتخذه ما لم تكن متأكداً من صحته. ٥ - يجب أن تعترف بأن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الوضع الراهن والوضع الذي كان سائداً من قبل. ٦ - لاتتخلى أمام النقابة عن حقوقك كمدير للعمل. ٧ - لاتعمل على حل الشكوى المقدمة إليك من منطلق تفسيرك الشخصي للعدالة ولكن عليك ان ترجع إلى اتفاقيات العمل الخاص بذلك. ٨ - لاتتعامل مع البنود غير الموجودة في عقد العمل. ٩ - لاتعطي اجابات مطولة بشأن الشكوى المقدمة إليك. ١٠ - لاتنسحب من الميدان بأن تتخلى عن الشكوى المقدمة إليك، أو أن تعتمد إلى اتخاذ قرار خاطئ بشأنها . ١١ - لاتنتكر للشكاوى المقدمة إليك من منطلق انك لاتستطيع تقديم أي شيء لأن يدك مقيدة من قبل إدارة الشركة. ١٢ ٥١٤ ١٢ لاتعتمد إلى تغيير وتقويم بعض بنود عقد كانت فترة السبعينات والثمانينات فترة عصيبة The Future Of Unionism: العمل. سادساً: مستقبل النقابات العمالية للنقابات، فقد خمد نشاط النقابات بشكل ملحوظ خلال هذه الفترة. وخير مثال على ذلك ان سوق العمل لم يعمل بها سوى ٢٢٪ فقط من المشتركين في النقابات وكان ذلك خلال عام ١٩٧٥. وفي عام ١٩٨٨ حدث انخفاض كبير في هذه النسبة حتى وصلت إلى ٢٠٤٪ فقط من قوة العمل. وهناك العديد من العوامل التي ساهمت في تقليص نسبة العضوية بالنقابات، فمن الناحية التقليدية ان النقابات حال نشأتها كانت مقصورة على أصحاب الياقات الزرقاء، ولكنه بعد ذلك زادت الحاجة إلى العمالة من ذوي الياقات البيضاء، كما لعبت العوامل الاقتصادية دوراً مؤثراً في تقليص نسبة العضوية بالنقابات، وكذلك ساهمت المنافسة الدولية الضارية في هذا الشأن حيث ترتب عليها استخدام التكنولوجيا الحديثة في الانتاج وبالتالي لم تعد الآلات والمصانع القديمة ملائمة (EEO) لمتطلبات العصر، وعلاوة على ما سبق، فقد صدرت العديد من القوانين التي تضمن تكافؤ الفرص في عمليات التوظيف وهذه القوانين تمنع أي صاحب عمل من طرد أي عامل لديه بدون وجود سبب قوي لذلك. وبناء عليه فقد أصبح هناك حقوق للعاملين تضمن لهم الأمان الوظيفي والسرية وفرص الأمن والفرص المتساوية في التوظيف والتأمينات وسياسات الدفع، وكل إنقابات؟ ما What's Next For Unions?. ذلك تنظمه القوانين، وبالتالي فإن الدور الذي تلعبه النقابات الآن أصبح دوراً ضعيفاً

هو الجديد في النقابات؟ هل كل ما سبق يشير إلى أنه لم يعد هناك فائدة ترجى من النقابات؟ بالطبع لا، لأن ماسبق لهو خير دليل على ضرورة إحداث تغيير في طريقة تعامل النقابات، وأنه يجب ان يكون بينهم تعاون مشترك، وكذلك تغيير نظرة النقابة للدور التي تقوم به وذلك على النحو التالي: أولاً: يجب على النقابة ألا تجعل كل هدفها هو الحصول على جزء من الكعكة، ولكن يجب ان يكون هدفها الأساسي هو إرساء سبل التعاون بين العاملين وصاحب العمل. ويتم ذلك من خلال فتح المجال أمام العاملين لتملك United Airlines اسهم الشركة وبالتالي المشاركة في اتفاد القرارات، وهو ما أصبحت تتبعه العديد من الشركات مثل شركة وشيعة العاملين أصبح لهم صوت مسموع بمجلس الإدارة، وبالتالي المساهمة في وضع نجد أن العاملين أصبح لهم صوت مسموع بمجلس الإدارة، وبالتالي المساهمة في وضع الخطط الاستراتيجية للشركة مع الإدارة. ثانياً: أن يتحول تركيز النقابات إلى عقد اتفاقيات أكثر تعاوناً مع أصحاب العمل بهدف تنمية وتطوير مهارات العاملين بدلاً من التركيز على اتخاذ موقف عدائي تجاه الصيغة التي يمكن من خلالها تغيير الدور الذي تقوم به النقابات ليصبح أكثر تعاوناً مع John Sweeney الإدارة. هذا وقد لخص الإدارة، ونوضح ذلك في الشكل رقم (١٤). شكل (١٤-٨) صيغة النقابة من أجل التغيير للأفضل • «التنظيم: انشاء قسم متخصص لأعمال التنظيم. • السياسات: انشاء قسم جديد للتدريب بهدف تطوير عمل منظمي الحملات الانتخابية وكذلك انشاء قسم للسياسة لخلق اتجاهات سياسية جديدة. • «الحملات التعاونية: تنظيم حملة استراتيجية لتوفير التمويل اللازم لأنشطة النقابة وخاصة في حالة وجود عقبات قد تعترضها وخاصة في العقد الذي تم إبرامه بين النقابة وإدارة العمل. ٥ ه الاضرابات: تشكيل فريق لساعدة المتظاهرين في حالة الاضراب طويل الأجل. • ه المكافآت: تشكيل مجلس السنتمار أموال المكافآت الخاصة ( AFL-CIO ) بالنقابة حتى يدعم موقفها في حالة تنظيم حملات تعاونية. • \* الشياء أخرى: زيادة عدد أعضاء المجلس التنفيذي لـ Unions and Employee Participation Programs ( AFL-CIO ) من ٣٣ إلى ٤٥ نائب رئيس وحوالي ٧٠ ضابطاً من الهيئة العليا لـ النقابات وبرامج مشاركة العاملين طالما أن النقابة تضع في بؤرة اهتمامها برامج إدارة الشركة وقياس مدى جودة Programs هذه البرامج، فقد تعد هذه المسألة سلاحاً ذو حدين، فمن ناحية قد يكون هذا دليلاً على مدى التوافق بين كل من إدارة الشركة والنقابة وفي هذه الحالة قد نجد خيوطاً قوية للاتصال بينهما، ومن ناحية أخرى قد يكون هذا الشركة والنقابة وفي هذه الحالة بأن تعتمد إدارة الشركة إلى تكوين علاقات قوية بينها وبين العاملين وعندئذ تكون النقابة بمثابة مكان مهجور، وبالتالي فإن النقابة تكون حذرة جداً في وجود برامج لشراكة العاملين. إلا أن نتائج الدراسات أشارت إلى ان وجود برامج لمشاركة العاملين لايبود بمثل هذا التهديد للنقابة، حيث اتضح ان وجود برامج مشاركة العاملين بيت روح الرضا داخل النقابة أكثر من عدم وجود مثل هذه البرامج. Are Employee Participation Programs Unfair Labor Practices? هل تعد برامج مشاركة العاملين من ممارسات العمل غير المشروعة؟ إن التنوع الشديد في برامج مشاركة العاملين مثل برامج حلقات الجودة، كل هذه البرامج هل تعد خروجاً عن الشرعية؟. هناك معياران لتحديد ما اذا كان برنامج المشاركة الذي يتبناه صاحب العمل هو برنامج غير مسموح بإتباعه في مجال العمل أم لا. المعيار الأول: وهو الأكثر انتشاراً والذي من خلاله نستطيع الحكم على البرنامج - هو في حالة ما اذا قام صاحب العمل بإعطاء فكرة عن البرنامج المقترح للجان المختصة بذلك، ثم يقوم بتشكيل هذه اللجان ووضع قوانين عملها والتي تمكنه من أن تكون له اليد الطولى في هذه اللجان، في حالة قيامه بذلك فإن البرنامج الذي يتبناه صاحب العمل هو برنامج غير مسموح به. أما المعيار الثاني: ويتعلق بالدور الحقيقي للجان المشاركة، فإذا ركزت هذه اللجان على جوانب مثل الجودة وتحسين الانتاج فقط مع اهمال باقي الجوانب الأخرى، فإن هذه اللجان تكون بعيدة كل البعد عن الدور الذي رسمه لها قانون علاقات العمل الوطني. ظروف العمل، وعدد ساعات العمل في الاسبوع فبذلك تكون اللجان قد حققت التوازن المطلوب بينها وبين النقابة. من أجل بسبب الانتهاكات التي من الممكن ان تحدث في برامج "Safe" Participation Programs :تحقيق مشاركة آمنة مشاركة العاملين، وهذه الخطوات هي: • ١ في حالة رغبة صاحب العمل في تصميم برامج لمشاركة العاملين، عليه اشراك العاملين في تصميم هذه البرامج وكيفية الاعداد لها. • ٢ حرص صاحب العمل على ان يؤكد للعاملين باستمرار ان اللجان المنظمة لمثل هذه البرامج هدفها الوحيد هو الارتقاء بمستوى الجودة والانتاجية ولذلك فإنه لايجوز لهذه اللجان أن تتدخل في البنود التي تعد بنوداً اختيارية، لأن هذه البنود يتم الاتفاق بشأنها بين كلا من النقابة والإدارة ومن أمثلة هذه البنود الاختيارية الأجور وظروف العمل. • ٣- يجب ألا تمارس اللجان المنظمة لبرامج المشاركة نشاطها في نفس الوقت الذي تمارس فيه النقابة أنشطتها التنظيمية. • أن يُطعم صاحب العمل اللجان المنظمة لبرامج المشاركة بمنطوعين من العاملين بدلاً من ممثلين للعاملين، على أن يكون هناك تعاقب على عضوية هذه اللجان للتأكد من اتساع رقعة مشاركة العاملين. • ان يترك صاحب العمل الحرية الكافية

للجان المنظمة كي تمارس أنشطتها وان يكون التدخل في أضيق الحدود. هذا ويجب ان يكون للنقابة دور فعال ومؤثر يقوم به فريق متخصص من قبل النقابة وذلك للمساعدة في انجاح البرامج الخاصة بالارتقاء بالانتاج. ولتحقيق هذا الهدف فإن إدارة الشركة قد وقعت مع النقابة على مرسوم يقضي بأن يكون هناك تعاون مشترك فيما بينهما، وقد أطلق على هذا المرسوم اسم "الشراكة في" وقد تضمن هذا المرسوم ست قيم اساسية تدور جميعها حول حق العاملين في Partnership in Workplace. "أماكن العمل المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في ظروف العمل. وبناء عليه فإن الدور الجديد للنقابات يدور حول حقها في التدخل في جميع البرامج الخاصة بالتدريب التي تعدها الشركة، كما يكون لها الحق في اعادة تشكيل اللجان التي تقوم على حصر العاملين في مجال العمل وحصر وظائفهم. ان ما نريده- كما أوضحه أحد الخبراء- هو العمل على إقامة علاقات طيبة بين الإدارة والعاملين والنقابة، وهو الموضوع الذي مازال يشغل بال الكثير من الدول مثل المانيا واليابان والتي تسعى إلى وجود دور في ضوء در استنا لهذا الفصل نستخلص ما يلي: ● ١- كان Summary لا يستهان به تقوم به كل من النقابة والعاملين، الخلاصة بتأسيس أول اتحاد Samuel Gampers معدل الاشتراك في النقابات يزداد أحياناً ويخبو أحياناً أخرى منذ عام ١٩٧٠، وقد قام فيدرالي للعمل وكان هذا بمثابة خطوة رائدة في ذلك الوقت. وقد اتخذت النقابات من أصحاب الياقات البيضاء هدفاً وأصبحت تسعى بكل الطرق جاهدة من أجل جذبهم للانضمام بالنقابة بسبب تناقص أعداد العاملين ذوي الياقات الزرقاء. على أية حال فإن ما يشغل بال النقابات هو الارتقاء بمستوى الدخل والمزايا التي تعود على العاملين، الا أن أهم ما يشغل بال العاملين هو البحث عن العدل والمساواة والكرامة في الوظيفة. ● ٢- إضافة إلى ما تهتم به النقابة من تحسين الدخل وظروف العمل الخاصة بالعاملين فإن النقابة، بالإضافة إلى ذلك تبحث عن تحقيق عنصر الأمان. ● ٣- يعتبر كل من قانون نورس- الجارديا وقانون واجنر من القوانين التي ظهرت خلال فترة التشجيع القوي للنقابات، ويعد هذا إشارة واضحة على التغير في قانون العمل عن الاتجاه القائم على قمع، والتقليل من شأن النقابات إلى الاتجاه القائم على تشجيع القوى لنقابات. ● ٤- عكس قانون "تافت- هار تلي: مرحلة التعديل من صورة التشجيع من اجل النقابات حتى يتواءم مع التشريع، وقد كمفل هذا القانون حقوق العاملين مع احترام دور النقابات التابعين لها، كما حفظ أيضاً حقوق أصحاب العمل، كما أعطى لرئيس الولايات المتحدة الحق في التدخل في حالة حدوث حالة إضرابات وطنية طارئة. ● ٥- عكس قانون "لاندروم- جريفن" مرحلة اللائحة التشريعية التفصيلية للشئون الداخلية للنقابة، كما كشف هذا القانون النقاب عن الممارسات غير الشرعية التي ستقوم بها كلا من الإدارة والنقابة. كما اشتمل هذا القانون على حصر بالأعضاء المشتركين في النقابة. وهذه الخطوات تتمثل في: ● ١ الاتصال المبدئي ٢- الموصول على كروت الترخيص ٣- ٧- هناك خمسة أسباب تؤدي إلى خسارة مجلس com. عقد حلقات للنقاش ٤ إعداد الحملة الانتخابية ٥- اجراء الانتخابات علاقات العمل الوطني في الانتخابات وهذه الأسباب هي: أ- استخدم سياسة غض الطرف في حالة وقوع الممارسات غير المشروعة. ب- الأمل المفرط في اللجان التي تدير الحملة الانتخابية. د- الطاعة العمياء. هـ- التشتت الناجم عن المركزية الشديدة. ٨- يجب ان تتم عملية المساومة الجماعية في جو يسوده حسن النية، حيث يجب على كل طرف (النقابة الإدارة) من أن يكون عوامل اتصال قوية بينهما يتم في ضوءها التفاوض. كما يجب ان تكون العروض المقدمة من كل طرف مساوية للعروض المقدمة من الطرف الآخر. وتحتوي المساومة الجماعية على ثلاثة أنواع من البنود وهي: أ- بنود اختيارية ب- بنود اجبارية ج- وبنود غير قانونية. بالإضافة إلى أن هناك العديد من الارشادات بخصوص من يقومون بعملية المساومة الجماعية ومن أهم هذه الارشادات فيها ألا يكونوا متسرعين وأن يعدوا أنفسهم الاعداد الجيد، وأن يحاولوا ايجاد السبب الحقيقي وراء أي شئ يتم التنافس بصدده، في حالة اذا لم يتوصل أي من الطرفين Impasses وأخيراً يجب أن يكونوا مستمعين جيدين. ٩ - قد تحدث العديد من المآزق لعمل تسوية مقبولة لما يتم التفاوض بشأنه، وقد يكون البديل للوصول إلى هذه التسوية أي مما يأتي: \* توسط طرف ثالث \* التحكيم \* البحث عن الحقيقة \* الوساطة. وفي بعض الأحيان قد يحدث ما يسمى بالإعداد للاضراب، وهذا الإعداد يشمل مجموعة من الخطوات تتمثل في: أ - تأمين مؤسسة العمل ب- ابلاغ المتعاملين. ج - تصوير ما يحدث داخل مؤسسة العمل، د- الاستعانة بالشرطة عند الحاجة. ● ١٠ تمثل طريقة التعامل مع الشكوى محوراً هاماً من محاور عملية المساومة الجماعية فمن خلال الشكاوى يتم ترجمة ما تم الاتفاق عليه من خلال المساومة الجماعية. ومشاكل الأقدمية، والمشاكل التي تنجم عن الكيفية التي يتم بها تقييم العمل، والعمل وقتاً اضافياً والمزايا التي يحصل عليها العاملين، وينبغي ان نأخذ في اعتبارنا ان الشكوى تعبر عن حالة من عدم الرضا التي تسود لدى العاملين، ومن ثم فإنه يجب على صاحب العمل بحث الأسباب الحقيقية التي تكمن وراء الشكوى. ● ١٢ تنظم اتفاقيات العمل مجموعة الاجراءات اللازمة للتقدم بالشكوى، وعلى أية حال، فإن هذه الخطوات تمثل التدرج

في Question Discussion: في اجراءات تقديم الشكوى منذ اللقاء مع المستولين وحتى يتم الفصل النهائي فيها. سئلة للمناقشة وما هو الهدف من أنشائه؟ ٢- ناقش AFL ضوء در استك لهذا الفصل أجب عما يلي: ١- مما يتكون مجلس العمل الأمريكي خمس أسباب من أسباب خسارة الانتخابات لمجلس علاقات العمل الوطني؟ ٣- صف أهم الطرق التكتيكية التي يمكن أن تسلكها النقابة خلال مرحلة خوض الانتخابات؟ ٤- وضح باختصار اسباب مواجهة قانون العمل أحياناً بالقمع والاضطهاد وأحياناً أخرى تمكين Case Application، بالتشجيع؟ ٥- صف بالتفصيل أهم الخطوات المتبعة في قيادة النقابة وخوض الانتخابات؟ الاضراب وقعت اتفاقية جديدة بشأن Empowerment Through Assignment Flexibility العاملين من خلال المرونة في توزيع المهام عليهم، وكانت الأطراف المتفاوضة في قيام مؤسسة العمل بتمكين العاملين من خلال المرونة في توزيع الاختصاصات والمهام عليهم، وكانت الأطراف المتفاوضة في هذه الاتفاقية الاتحاد الأمريكي للورق ونقابتان تابعتان له والرابطة الدولية لعمال الكهرباء وأخيراً الاتحاد الدولي لنقابة عمال الورق. وبمقتضى هذه الاتفاقية يكون للعاملين الحق في الحصول على زيادة في الأجور الخاصة بهم في حالة زيادة الإنتاج، ومن ثم يستطيع العامل أن يجنى العديد من الدورات خلال العام بسبب اشتراكه في هذا البرنامج، ويقصد بمبدأ المرونة في توزيع ان يقوم أعضاء نقابة معينة متخصصة في أداء عمل معين، كما يمكن ان يتم Assignment Flexibility الاختصاصات والمهام استدعاء هؤلاء العاملين لكي يمارسوا عملاً آخر غير عملهم الأصلي. قوبل مبدأ المرونة في المهام والاختصاصات في بدايته بالنقد الشديد نظراً لأن النقابات في الماضي كانت تحتفظ بأداء الأعمال الخاصة بها حيث كان من غير السموح ان يقوم أعضاء النقابة بأداء العمل الخاص بنقابة أخرى. ولكن استهدف مبدأ المرونة زيادة الإنتاج من خلال وجود أكثر من عامل مثالي وكفء يستطيع ان يقوم بكافة المهام في مجال العمل، فمثلاً اذا تعطلت آلة معينة في العمل ففي الغالب يقوم الميكانيكي باصلاحها وليس العامل الذي يعمل عليها، ومن ثم يزاد الإنتاج. هذا وقد استعان الاتحاد الأمريكي للورق بمختص في كيفية تطبيق البرنامج، وقد عقد التي سوف يتم الأخذ بها، ومن خلال هذا pdfactory. com برنامج التدريب العاملين على كيفية القيام بالمهام وفقاً للبرنامج البرنامج يكون للعاملين الحق في اتخاذ القرارات اعتماداً على مبدأ المرونة أو في ظل الوضع السابق، وهذا يتطلب من المشرف الاجابة على الأسئلة التالية: ● ١- هل يستطيع العامل أداء مهامه بأمان؟ ● ٢- هل يتوافر لديه المهارات والقدرات التي تؤهله لأداء العمل؟ ● ٣- هل تتوافر الأدوات المناسبة لأداء العمل؟ ● ٤ هل تنسجم طريقة العمل وفقاً للبرنامج مع أسلوب العمل الحالي؟ □ ٥- هل العمل بهذا البرنامج يعطي شعوراً بالراحة؟ وقبل ان يتم العمل بهذا البرنامج فإنه يجب على كل من المشرف والعامل الاجابة بالايجاب على هذه الاسئلة، وفي حالة تنفيذ البرنامج فإنه يتم اعطاء كل شخص كارتاً بلاستيكية به كل التوجيهات التي سوف يتم العمل بها. وبناء على ذلك فإنه يجب على كل شخص الاحتفاظ بالكارت الخاص به وكذلك التعليمات وهذا دليل على أنه موافق على العمل ضمن هذا البرنامج. وكان ذلك في اجازة نهاية الاسبوع، حيث غاب الكثير من العمال في ذلك اليوم وادى ذلك إلى طلب المشرف على العمل من اثنين من العمال بالقيام بتفريغ الشاحنة، وكان هذا العمل عادة مايقوم به طاقم الخدمة وهم عمال ليسوا على جانب كبير من المهارة، وبالتالي فهم يقومون بأداء الأعمال التي لا تحتاج إلى حرفية عالية في أدائها، وبناء على ذلك فقد رفض اثنين من العاملين بقسم الشحن القيام بهذه المهمة نظراً لأنهم لايشعر وا بالأمان عند القيام بذلك. وقد ناقش المشرفين هذين العاملين بخصوص تطبيق وتنفيذ برنامج المرونة في الواجبات، ولكنه صدم عندما قاله بأنهما لا يستطيعان القيام بهذه المهمة نظراً لعدم توافر شروط الأمان الخاصة بأداء هذه المهمة، ونتيجة لذلك فقد ذكرهم المشرف بأنهم مشتركون في برنامج المرونة في الواجبات وانهما لم يقوموا بالاشتراك في هذا البرنامج بضغط من أحد وبناءً عليه يجب عليهما أداء المهمة. و عندما جاء يوم الاثنين وعاد كل العمال فقد قام المشرف بالابلاغ عن هذه الواقعة، وبناء على ذلك فقد أقدم رئيس القسم على عمل مذكرة توبيخية لهذين العاملين وقد تضمنت الآتي: "في اجازة نهاية الاسبوع رفضت ان تنفذا المهمة التي كلفكما بها المشرف وكانت هذه المهمة متمثلة في تفريغ شحنة من الفحم، وكما تعلمان فإن من حق العامل ان يرفض الاشتراك في برنامج المرونة في الواجبات عندما يشعر بعدم الأمان أثناء قيامه بمهام في ظل هذا البرنامج، وبالفعل فأنتما مشتركان في برنامج المرونة في الواجبات، لذا فإنه ليس من حقكما رفض أداء المهمة الموكلة لكما، وبصفة عامة فإن أي عامل يرفض ان يقوم بمهمة في مجال العمل فسوف يؤدي ذلك إلى بقاءه في منزله واتخاذ اجراءات ضده". بالإضافة إلى هذه المذكرة التوبيخية فقد قام رئيس القسم بإعداد مذكرة أخرى للنقابة يدين فيها ما قام به العاملان جاء فيها: "في عطلة نهاية الاسبوع، قام اثنين من العاملين بالامتناع عن مهمة طلبها منهما المشرف، وبالتحديد فقد رفضا تفريغ حمولة شاحنة فحم. وهذا يعد بمثابة اتهام خطير، يكون عقابه ابقاء العامل في منزله مع اتخاذ الاجراءات القانونية ضده". وبالنسبة لهذه الحالة فإن قرار المشرف لم يكن واضحاً بشأن ما حدث، حيث لم يقرر المشرف بقاء

العاملين بالمنزل أو استمرارهما في العمل، وقد تم ارسال مذكرة تحذيرية لكل منهما تفيد بأنه في حالة رفض أداء أي مهمة في نطاق العمل فسيكون العقاب متمثلاً في البقاء في المنزل مع اتخاذ الاجراءات اللازمة ضدهما. وكما تعلمون فإن للعامل الحق في أن يعترض و لا يشترك في برنامج المرونة في الواجبات وذلك بناء على شعوره بعدم وجود فرص الأمان الكافية عند اشتراكه في البرنامج، وبالرغم من ذلك فإنه إذا حدث و رفض العامل أداء مهام عمله بناء على سبب أمني أو أسباب أخرى فإنه سيعاقب بالبقاء في المنزل واتخاذ الاجراءات اللازمة ضده. في ضوء دراستك للحالة أجب عما يلي: ١- هل كان تصرف المشرف صحيحاً؟ ولماذا؟ ٢- هل ما صدر من العاملين في قسم الشحن كان صحيحاً؟ ولماذا؟ ٣- هل ما صدر من رئيس القسم كان صحيحاً؟ ولماذا؟ ٤- ما هو التصرف السليم الواجب اتباعه من كل طرف من الأطراف السابقة؟ هل تعتقد ان مثل هذه المشكلة سوف يكون لها تأثير سلبي على نجاح برنامج المرونة في الواجبات؟ ولماذا؟