

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

محاضرات في مقياس

# سوسيولوجيا الحركات العمالية

سنة ثانية ماستر: تنظيم وعمل

إعداد: الدكتور بوريح جمال

السنة الجامعية (2016/2015)

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع

**مقياس:**

**سوسيولوجيا الحركات العمالية**

إعداد: الدكتور بوربيع جمال

السنة الجامعية (2016/2015)



عنوان الوحدة: وحدات التعليم الأساسية  
 الشعبة : علم الاجتماع  
 التخصص : علم اجتماع التنظيم و العمل  
 السداسي :الثالث

<p>محاضرة : 90          أعمال موجهة : 90          أعمال تطبيقية : -          عمل شخصي :-</p>	<p>توزيع الحجم الساعي لوحدة التعليم والمواد          المكونة لها</p>
<p>وحدة التعليم : وحدات التعليم الأساسية          الأرصدة : 20          المادة : 1 تنمية الموارد البشرية 2          الأرصدة : 5          المعامل : 5          المادة2: التحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية 2          الأرصدة : 5          المعامل : 5          المادة2:سوسولوجيا الحركات العمالية          الأرصدة : 5          المعامل : 5          المادة 4: سوسولوجيا الإقتصاد الجزائري          الأرصدة : 5          المعامل : 5</p>	<p>الأرصدة و المعاملات الممنوحة لوحدة التعليم و كذا          للمواد المكونة لها</p>
<p>متواصل و إمتحان ماعدا الحركات العمالية إمتحان</p>	<p>نوع التقييم (متواصل أو امتحان)</p>
<p>- تنمية الموارد البشرية 2: تزيد الطالب بالمعارف          الخاصة باستخدام العنصر البشري في المؤسسة.          -التحليل السوسولوجي للمؤسسة الجزائرية -          تهدف إلى تزويد الطالب بالبعد الاجتماعي في تحليل          مجالي التنظيم والعمل-           سوسولوجيا الحركات العمالية:          تحليل سوسولوجي لنشاطات النقابات العمالية          سوسولوجيا الإقتصاد الجزائري : توضح العمليات          الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية و علاقة ذلك          بالتغيير الاجتماعي</p>	<p>و صف المواد</p>

## المحتويات

### مقدمة

أولاً: المفاهيم الأساسية والمفاهيم المشابهة

(1) تعريف الحركات العمالية

(2) تعريف النقابة

(3) تعريف النقابات العمالية

(4) تعريف الحركة النقابية

(5) مفهوم العمل النقابي

(6) تعريف الحركة النقابية الجزائرية

(7) تعريف البيروقراطية النقابية

(8) الفرق بين الحركة العمالية والنقابة العمالية

ثانياً: الحركات العمالية العالمية: رؤية تاريخية

(1) لمحات من تاريخ الحركات العمالية العالمية

(2) نماذج لظهور الحركات العمالية العالمية

(3) ثورة أكتوبر 1917 والحركات العمالية

(4) الاعتراف بالحقوق النقابي دولياً

ثالثاً: الحركات العمالية في البلاد العربية

(1) الحركة النقابية في الجزائر

1-1) النقابة العمالية بين النشأة وظروف الطبقة الشغيلة

1-1-1) قبل الاستقلال

1-2) بعد الاستقلال

1-2-1) مرحلة الحزب الواحد (1962-1988)

1-2-2) الحركة النقابية في ظل التعددية الحزبية

1-3) نماذج عن نقابات قطاعية مهنية مستقلة

1-3-1) النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

1-3-2) نقابات التربية والتعليم ومنها

2) الحركة النقابية العمالية في تونس

3) الحركة النقابية في المغرب

4) نشأة النقابات العمالية في مصر

5) الحركة النقابية العمالية في لبنان

6) الحركة النقابية العمالية في موريتانيا

7) الأزمة النقابية في الدول العربية

7-1) تعريف الأزمة

7-2) أسباب الأزمة النقابية

7-3) أزمة الهوية والاتجاه

7-4) الأزمة الثقافية

رابعا: النقابات العمالية: رؤية سوسيولوجية

1) البنائية الوظيفية والنقابات العمالية

2) الماركسية والنقابات

خامسا: العمل النقابي (المبادئ، الوظائف، الأهداف، والتطبيقات)

1) مبادئ العمل النقابي

1-1) مبدأ الديمقراطية المركزية

1-2) مبدأ الاقتناع

1-3) مبدأ القيادة الجماعية

1-4) مبدأ المراقبة والمحاسبة

1-5) مبدأ المسؤولية الفردية

1-6) مبدأ موضوعية الاختيار

1-7) مبدأ النقد الذاتي

1-8) المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية

1-8-1) مبدأ الحرية النقابية للموظفين

## 1-8-2) مبدأ التعددية النقابية

### 1-9) معايير التمثيل

### 2) وظائف العمل النقابي

### 3) أهداف النقابات العمالية

### 4) تصنيف النقابات العالمية

### 4-1) النقابة الثورية

### 4-2) النقابة الاصلاحية

### 4-3) النقابة التعاونية الغير مطلبية

سادسا: النقابات العمالية بين بناء وتدعيم الحياة المؤسسية في المجتمع

سابعا: الحركة النقابية وطبيعتها القانونية

### 1) الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحركة النقابية

### 2) اتفاقية منظمة العمل العربية

### 3) الإطار القانوني للنقابات العمالية في الجزائر

ثامنا: النقابات العالمية واللغة والاقتصاد

### 1) دور النقابات العمالية في المجال الاقتصادي

### 2) النقابات العمالية والأنظمة الاقتصادية

### 2-1) النظام الاشتراكي والقطاع العام

### 2-2) النظام الرأسمالي والقطاع الخاص

تاسعا: النقابة العمالية والسياسة

### 1) النقابات والمجتمع وشروط العمل السياسي الديمقراطي

### 2) الفرق بين النضال السياسي والنقابي

### 2-1) هيمنة النضال السياسي على النضال النقابي وفي ذلك

### 2-2) هيمنة النضال النقابي على النضال السياسي

### 2-3) التفاعل بين النضال السياسي والنقابي

### 3) دور الحركة النقابية في النضال السياسي

#### 4) النقابات والجمعيات المهنية

عاشرا: النقابات العمالية بين فن التفاوض وآلية الإضراب

##### 1) النقابات العمالية وفن التفاوض

1-1) المفاوضة الجماعية كمفهوم نقابي

2-1) التفاوض الجماعي على حقوق العمال

3-1) أهداف التفاوض

4-1) التفاوض الجماعي بين المستويات والأشكال

2) التفاوض بين الدور والمعوقات

1-2) الإضراب والنزاعات الجماعية

2-2) رؤية قانونية للإضراب في الجزائر

3-2) الإضراب بين الآثار الاقتصادية والسيكولوجية

4-2) الاضراب بين العناصر والأشكال

1-4-2) عناصر الإضراب

2-4-2) أشكال الإضراب

أحدى عشر : النقابة العمالية بين تمثيل المرأة والصراع الأيديولوجي

1) المرأة والتمثيل النقابي

2) الحركة النقابية والصراع الأيديولوجي

الخاتمة

قائمة المراجع



## مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم والسلام على أشرف المرسلين، وبعد...

إن التطرق لموضوع سوسيولوجيا الحركات العمالية نابع من القناعة الراسخة والمتجددة لما لهذا المقياس من أهمية في تكملة تكوين الطالب في السنة ثانية ماستر تنظيم وعمل وبعد تطرق في السنة الأولى ماستر إلى الحركات العمالية، ها نحن نقوم بمعالجة مجموعة من المواضيع والتي تدور حول سوسيولوجيا النقابات العمالية وكما جاء في وصف المادة، وبما أن هذا التخصص تحديدا والذي من خلاله سيحتك الطالب بمجال الإدارة ومجال المنظمات وكذا العمل وتعامله المباشر مع حيثيات هذا الموضوع، لذا وجب منحه تكوينا أكاديميا مفصلا لتدليل الصعوبات وفهم العمل النقابي والذي يتطلب وعيا وفطنة واجتهادا وكذا فهم الواقع ورسم طموحات واستراتيجيات بناءه وذات عقلانية، وخاصة في الدول النامية وسواء كانت ذات توجه اشتراكي أو رأسمالي.

ويعتبر هذا العمل والجهد المتواضع والذي يمثل مجموعة محاضرات قمت باختيار بعض المواضيع ذات الصلة والتي أرى فيها إجابات عن العديد من التساؤلات التي يطرحها الطلبة في هذا المستوى وكذا باعتبارها كتوضيحات وتوصيات لعمال الغد وكذا إطارات المستقبل ومسيرة المؤسسات الاقتصادية والخدماتية.

تضمنت هذه المطبوعة مجموعة من المواضيع منها المفاهيم الأساسية للمقياس والمفاهيم ذات الصلة ومحاولة توضيح الفروق، وكذا ذكر المسار التاريخي والتفصيل في كل ما يتعلق بالنقابات من وظائف، ومبادئ وأهداف ودورها في مجال بناء المجتمع وكذا المساهمات في عالم الإقتصاد والتطرق لنماذج نقابية في البلاد العربية وما اعتراضها من أزمات وتطرت أيضا لإبراز العلاقة بين النضال السياسي والنضال النقابي لأختم بموضوعين ذا أهمية كبيرة ومؤثرة وهما التفاوض الجماعي وكذا الإضراب كأحد أهم الآليات المطبقة ويتخلل كل هذه المواضيع نظرة وتحليل سوسيولوجي معمق.

## أولاً: المفاهيم الأساسية والمفاهيم المشابهة

### 1) تعريف الحركات العمالية:

هي «كل النضالات والكفاحات التي قامت بها الطبقة الشغيلة ضد النظام الرأسمالي والتي تهدف إلى تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية»<sup>(1)</sup> وكذلك «بما تتضمنه الطبقة الشغيلة من نقابات وأحزاب سياسية تدعي أنها تدافع عن حقوق العمال، ومن ثم فالحركة العمالية تتخذ شكلين هما الجانب السياسي للأحزاب السياسية والنقابات»<sup>(2)</sup> ليزيد سعد توفيق المزيد من الشرح حول الحركة العمالية إذ اعتبرها أنها «حركة العمال المنظمة إلى الاتحادات العمالية، النقابات بمعناها الواسع والوظيفي والتركيبي المؤسس في المجتمع القائم على التعاون المشترك في سبيل مصلحة أعضاء هذه الحركة وتنصيب فعاليات حركة العمل في ثلاث جهات، السياسية وتكون جزءاً من حزب سياسي للوصول إلى أهداف اقتصادية، صناعية هادفة»<sup>(3)</sup> وصولاً إلى محاولة تجنب العامل والمستهلك عموماً سواء احتكار السوق أو تقلب أسعارها، وهنا ينبغي أن لا نُحمل نقطة في غاية الأهمية وهي ضرورة السعي المشترك لإنشاء «جبهة تضامن بقصد تحقيق أهداف مشتركة»<sup>(4)</sup> وقصد التمكّن من الدفاع عن الحقوق المشروعة خاصة مع طغيان المال على الإنسان وعلى جميع سلوكياته وغياب الطابع الإنساني ومعنى ذلك أن الحركات العمالية كانت لإنتشال القوى العاملة من الضعف والتشتت ولبناء قوة اجتماعية في وجه القوى الرأسمالية»<sup>(5)</sup> وحديثنا فيما سبق عن التشريع بمعنى المطالبة «بتنفيذ أو تشريع أو تعديل قوانين تحكم علاقات العمل»<sup>(6)</sup>.

(1) إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية، ب د ت، ص 169.

(2) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، د.ط، مصر، 2007، ص 56.

(3) سعد توفيق عزيز البزار: تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962، مجلة التربية والعلم، المجلد 19، العدد 5، جامعة الموصل، 2012، ص 3.

(4) الفيلالي مصطفى: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت، 2006، ص 250.

(5) عبد الله إسماعيل صبري: نحو نظام اقتصادي عالمي جديد، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 17.

(6) علي عباس: إدارة الموارد البشرية الدولية، دار إثراء، ط 1، الأردن، 2008، ص 93.

## 2) تعريف النقابة:

**لغة:** تعني الرئاسة، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية واتحاد لذوي المهن والحرف وللنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم إتباعها فمن أساسياتها مثلاً نظام الانتخابات.

أما اصطلاحاً فنجد بأنها «هيئة قانونية تتكون من مجموعة المواطنين الذين يتعاون مهنة واحدة أو مهن متقاربة وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية واللجوء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة»<sup>(1)</sup>.

ومن بين التعاريف المقدمة كذلك اعتبار النقابة «تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين أو في مجموعة من القطاعات وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه لإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات التطبيق»<sup>(2)</sup>.

كما تعرف كذلك «بأنها جماعة من العمال تظم مهنة أو أكثر، أو أنشأت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية»<sup>(3)</sup>.

## 3) تعريف النقابات العمالية:

يعتبر مصطلح النقابات العمالية من المصطلحات التي تعددت حوله التعاريف باعتباره كنتاج لتطور الحركات العمالية في مختلف الأزمنة وتحت تأثير عوامل اقتصادية سياسية اجتماعية فنجد مثلاً حنفي علي يعرف «النقابة العمالية أو الحزبية بأنها عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، ثم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والإتفاق الجماعي»<sup>(4)</sup>، يضيف سيدني ويز «بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله، ومن الملاحظ

(1) علي بن داهية وآخرون : القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، 1976، ص 47.

(2) محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991، ص 121.

(3) اسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات، للنشر والتوزيع، ط4، لبنان، 1989، ص 159.

(4) حنفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008، ص 307.

نجد أن قضية مصالح العمال وحقوقهم كالأجور وتحسين ظروف العمل وشروطه»<sup>(1)</sup>. من أهم الدوافع لتأسيس مثل هذه النقابات، كما تضاف صفة الدوام والعمل على الرفع من المستوى الفكري والمادي للعمال، وكذا «المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم ولتنظيم عملهم وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد»<sup>(2)</sup>.

وبشيء من التعمق نجد ألان توران يعتبر النقابة العمالية بأنها «منظمة للدفاع عن الهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن، ومن أجل التوظيف وكذا أوتوقراطية أرباب العمل»<sup>(3)</sup>، وهذا دون إهمال «تلبية حتى المتطلبات النقابية»<sup>(4)</sup>.

لكن إذا اعتبرنا بأن النقابة العمالية هي حركة اجتماعية واحتجاجية في نفس الوقت فيمكن اعتبارها «نشاط طبيعي يجمع تحت طياته رونق أطر مختلفة رجال يشتركون في مصالح خاصة وأمال مماثلة تماثل هذه المصالح والأهداف، يحددان منطقيا وسائل النشاط المختارة لتحقيق ما هو مطلوب تحقيقه بما يتماشى مع الجهود المبذولة»<sup>(5)</sup>.

ونشير في آخر هذه التعريفات بأن النقابة العمالية «تشكل دون وجود قيود أو ضغوط أي تتكون بطريقة حرة»<sup>(6)</sup>.

#### 4) تعريف الحركة النقابية:

يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها نقابات العمال هي «تجمعات يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون إلى الإنتماء إليها»<sup>(7)</sup> كما عرفها عبد الحميد أحمد رشوان بأنها

---

(1) ربحي قطامش : القانون وحرية التنظيم النقابي، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، ط1، رام الله، 2000، ص62.

(2) عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1994، ص102.

(3) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص74.

(4) خيضر كاظم حمود وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2007، ص204.

(5) سمير بوعيسى: الاتحاد العام للعمال الجزائريين: شريك السلطة أم ممثل الحال؟ فكر ومجتمع، العدد الثاني عشر، أبريل 2012، ص09.

(6) مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص46.

(7) القرعي أحمد يوسف: الحركة النقابية الأفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتابة، مصر، 2007، ص15.

«هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضم مهنة أو أكثر، الهدف الرئيسي فيها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل»<sup>(1)</sup>.

## 5) مفهوم العمل النقابي:

«تنبع فكرة التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل، فهذه العلاقة محكومة بمجموعة من المصالح لكل طرف ويمكن أن تتعرض هذه المصالح من حين لآخر للتهديد أو الضرر من قبل الطرف الآخر، علاوة على ذلك هناك مجموعة من التشريعات»<sup>(2)</sup> التي تضعها الدول لتنظيم جميع الجوانب المتصلة وضبط العلاقة والتي تكون الدولة غالبا طرفا ثانيا من عقود العمل.

## 6) تعريف الحركة النقابية الجزائرية:

«هي حركة ناتجة عن صراع بين أيديولوجيات متفاوتة الإنتشار في الأوساط الشعبية هي السبّاقة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العالمية الجزائرية، وقد كان أول تنظيم نقابي في الجزائر كنضال لتحقيق المطالب العمالية»<sup>(3)</sup>.

## 7) تعريف البيروقراطية النقابية:

«هي تشكيل اصطناعي متميز ورجعي في جوهره، وهي عملة ذات وجهين فمن جانب تقوم هذه البيروقراطية بالسيطرة على النضالات العمالية وإعاقة تطورها، ولكنها في نفس الوقت لها مصلحة أساسية في عدم رفع التعاون مع الإدارة والدولة للدرجة التي تجعل النقابة عاجزة تماما»<sup>(4)</sup>.  
تماما»<sup>(4)</sup>.

## 8) الفرق بين الحركة العمالية والنقابة العمالية:

يمكن اعتبار الحركة العمالية هي الكل والنقابة العمالية هي الجزء ويمكن اعتبار الحركة العمالية هي الأصل والنقابة العمالية هي التطور، فالحركة العمالية هي منتج سياسي من أحزاب الطبقة

<sup>(1)</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص 25.

<sup>(2)</sup> المحامي محمود شاهين: دول الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تقرير القوانين 18، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.

<sup>(3)</sup> ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص 74.

<sup>(4)</sup> محمود عباس: النقابات العمالية المصرية: رؤية ثورية، مركز الدراسات الاشتراكية، ط 1، مصر، 1996، ص 9.

العاملة أما النقابة فهو منتج خاص بالنقابات ودورها في الضغط لتحسين الأوضاع ولو كانت مادية أو معنوية، كما أن الحركة العمالية تهدف عموماً إلى تغيير الواقع كان اقتصادياً أو اجتماعياً أو ثقافياً أو سياسياً في حين النقابة العمالية هدفها تنظيم العمال وتأييد النضال لتحقيق المطالب والأهداف المسطرة والتي تتغير حتماً بتغيير الظروف الاقتصادية فمثلاً الأجور وحين زيادتها وارتفاع نسبة الأسعار ووجود نسب عالية من التضخم تفقد هذه الأجور قيمتها فتعاود النقابات مطالبتها لرفع الأجور مرة أخرى.

وكذا الحركة العمالية تعالج القضايا ذات الأبعاد المرحلية وكذا الاستراتيجية وقضايا تخص المجتمع بشكل عام في حين ينحصر اهتمام النقابة في مهنة أو قطاع أو مؤسسة.

## ثانياً: الحركات العمالية العالمية: رؤية تاريخية

### 1) لمحات من تاريخ الحركات العمالية العالمية:

بعد القضاء على النظام الإقطاعي والذي كان يغلب عليه استغلال الأراضي خاصة في الأرياف كون الوسائل المتطورة لم تكتشف بعد ما يجعل لليد العاملة الدور الريادي في العملية الإنتاجية، وظهور الثورة الصناعية والتي صحبتها الكثير من الاختراعات والاكتشافات وظهور بعد ذلك النظام الرأسمالي القائم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ومن ثم انتقال المجتمع الأوروبي من النشاط الزراعي إلى النشاط الصناعي وشهدت ظهور العديد من المعامل والمصانع الكبرى، وبهذا التحول كان لزاماً الاعتماد على اليد العاملة المؤهلة والمدربة خاصة لاستعمال الآلات، ولكن سجل في هذه المرحلة وجود احتكاك بين العاملين عكس النشاط الفلاحي الذي لا يتطلب بقاء الفلاحين مع بعضهم وتفاعلهم لمدة طويلة، ضف إلى ذلك ظهور العمل بالأجر ولمدة زمنية معينة وظهور وعي لدى الطبقة الشغيلة وهو العامل الذي أصنفته أولاً في بروز مثل هذه الحركات وبداية وجود اتجاه معين والإحساس بمشكلات مشتركة، وأكثر من هذا وجود تقييم حقيقي للعمل خاصة من الناحية الاقتصادية والمالية تحديداً وإجراء مقارنة بين الإنتاج وعائدات هذه المصانع وبين أجره العاملين والتي لا يمكن إيجاد مجال لمقارنتها، وبإضافة عدم التغطية الصحية وعدم الاهتمام سواء المادي أو النفسي أو الوضعية الاجتماعية جعلته يفكر في موقعه وعلاقاته وزاد وعيه الفردي أو حتى على المستوى الجماعي وهي الخطوة لوجود نظرة مشتركة وتطلعات مستقبلية

لإعادة الإنسانية للإنسان وتحقيق الرفاه الاقتصادي وإحراز مكانة ودور إجتماعي حسب مجهودات كل العمال.

لكن من الناحية التاريخية ظهر صراع طبقي بين أرباب العمل والعمال وهو ما يطلق عليه الصراع الطبقي الأولى للبروليتاريا وتمحورت حول هذا الصراع ثلاث مطالب وأولها زيادة الأجور وهي وسيلة فورية لتعديل توزيع الناتج الاجتماعي بين أرباب العمل وما بين العمال أما ثاني قضية وهي العمل على تعديل ساعات العمل مما يتناسب وقدرات العمال وتوزيعهم وهذا دون المساس بالأجور، أما ثالث طلب وهو حرية التنظيم لأن العلاقة دوما تكون في صالح ملاك المصانع ورؤوس الأموال وهذا ليس حكرا على الماضي بل نسجله حاليا فحينما يكون طالبي العمل أكثر من عروضه تلجأ الشركات لخفض الأجور والتحفيزات، والخوف من شبح البطالة يضطر العديد من الأشخاص القبول بالأجور الزهيدة وحتى عدم إجراء تأمينات لمواجهة متطلبات الحياة.

لنصل إلى مرحلة الوعي الطبقي للبروليتاريا وظهور التضامن الطبقي وكذا وجود الإضراب كحل للمشكلات، كما كانت الاشتراكية الطوباوية وهو اتجاه في الفكر الاجتماعي ويهتم بالمساوات الاجتماعية بين جميع الناس ورفض كل أشكال العبودية والاستغلال الإنساني للإنسان بل وذهب هذا الاتجاه إلى رسم المجتمع المثالي وعرض النظام الاشتراكي على أنه الخلاص، لنصل إلى مرحلة أخرى وهي ولادة النظرية الماركسية وهو شكل من أشكال الوعي الطبقي لدى البروليتاريا ليرتقي الوعي إلى ضرورة تشكيل أحزاب عمالية مستقلة ومن تم كانت ولادة الحركة العمالية.

## 2) نماذج لظهور الحركات العمالية العالمية:

**1-2) بريطانيا:** كان أول ظهور للحركات العمالية ببريطانيا والسبب أنها كانت السبابة صناعيا، كما كان للوعي عمالها البروليتارين مقارنة بنظرائهم في بلدان أوروبا وهذا حسب ما ذكره كارل ماركس، «فظهرت أول نقابة عمالية في النصف الأول من القرن 18 وتحديدًا في عام 1720، وبروز بعد ذلك الاتحادات العمالية وكأمثلة تحت تسمية جمعية الخياطين ولأول مرة رفع مطالب عمال إلى البرلمان»<sup>(1)</sup>، وقد قام العمال البريطانيون في محاولتهم لتحسين أوضاعهم

<sup>(1)</sup> جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، دار منشورات عويدات، ط 3، بيروت 1986، ص 3.

الاقتصادية والاجتماعية من خلال الانتفاضات والمظاهرات والاضرابات التي قاموا بها على غرار أحداث «ميرلاند سنة 1811، إلى جانب انتفاضة مجموعة من العمال في ويلز سنة 1839 وهم عمال المناجم وتم قمعها من قبل الشرطة والجيش بالإضافة إلى انتفاضة 1849 بإنجلترا حيث كانت في البدايات عبارة عن اضرابات ومظاهرات عفوية ثم تحولت إلى اضراب عام وهو يعتبر أول اضراب عام في التاريخ وقد شارك فيه نصف مليون عامل وقد دمج هذا الإضراب بين المطالب السياسية والاقتصادية، كما نتج عن هذه الانتفاضات والإضرابات والمظاهرات إنشاء تنظيمات نقابية تهتم بالدفاع عن مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم»<sup>(1)</sup>.

**2-2) فرنسا:** كانت على شكل تعاونيات وكانت أهدافها زيادة الأجر وهذا بعد ظهور الثورة الفرنسية سنة 1779 للقضاء على الطبقة الملكية الاقطاعية، ووجود صراع بين الطبقة البرجوازية والطبقة الشغيلة بل وتنازلهم عنهم والاكتفاء برعاية مصالحهم، لكن الملاحظ عن هذه الحركات كونها ذات طابع ثوري، واستمرت هذه الحركات حتى أقر البرلمان عام 1848 بحرية تكوين الجمعيات في فرنسا.

«بتأثير من روسو (Rousse) وتم التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 وأول نقابة ظهرت كانت سنة 1895 تحت اسم الكنفدرالية العامة للعمل CGT بعد ما تم الدمج بين la fédération syndica و la fédération des banrse غير أنهم واجهوا مشكلة الصراع الداخلي بين تلك الفيدراليات»<sup>(2)</sup>.

**2-3) في الولايات المتحدة الأمريكية:** لم تكن هناك حركات عمالية بالمفهوم الحقيقي وكما هو بشأن بالنسبة للحركات العمالية في أوروبا لأن أمريكا ونظرا لشائعة أراضيها كانت بلدا زراعيا بامتياز وتحدد الإشارة إلى الصراع الذي كان قائما بين شمال يتميز بالديمقراطية والنمو في حين وجود جنوب عكس ذلك تماما، فالعديد دعا إلى توحيد أمريكا وتحقيق العدالة الاجتماعية، ومع نهاية القرن 18 وبداية القرن 19 قامت الطبقة الشغيلة بحركات احتجاجية بمصانع شيكاغو مطالبين برفع أجورهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وقد سقط على إثر هذه الحركة

<sup>(1)</sup> عن علي السلمي، كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد 2795 عام 2009، ص 4.

<sup>(2)</sup> [Http://wi.kipedia.org/w/index.php?2015/12/18.18:40](http://wi.kipedia.org/w/index.php?2015/12/18.18:40).



الآلاف من العمال وتحديدًا في الفاتح من ماي وبهذا سمي هذا اليوم بعيد العمال تخليداً لى هؤلاء الضحايا وهذا على المستوى العالمى.

### 3) ثورة أكتوبر 1917 والحركات العمالية:

كانت ثورة أكتوبر 1917 نتيجة حتمية لمحمل التطور الماضى للعملية الثورية العالمية، لعملية نضال الجماهير، بزعامة الطبقة العاملة فى سبيل تصفية النظام الرأسمالى وبناء مجتمع جديد أرقى هو الشيوعية، وقد جاءت الثورة الاشتراكية فى روسيا كنتيجة لمفعول القوانين الأساسية للتطور الاجتماعى، كما كشفت ثورة أكتوبر بقوة ووضوح ولأول مرة عن القوانين العامة للثورة الاشتراكية، كما فى جميع أنحاء العالم الرأسمالى رحب البروليتاريون والتقدميون واستبشروا بالمأثرة الثورية لشغيلة روسيا، وكان بروليتاريو ألمانيا والنمسا والمجر وفرنسا إنجلترا أنشط من استجاب لثورة أكتوبر، فقد كتبت موريس توريز عن موقف عمال فرنسا التقدميين من ثورة أكتوبر يقول: لم نكتف بالتضامن مع الثورة الروسية، بل اعتبرنا ثورة أكتوبر الاشتراكية قضية من لحمنا ودمنا، قضية بروليتاريا فرنسا وجميع البلدان، لقد اعتبرناها ملكا لنا، ملكا للحركة العمالية العالمية جمعاء، وقد أعربنا نحن بروليتاريا فرنسا عن ثقتنا لها وعن واجبنا فى التعلم على يد لينين.

ومن النتائج فى عام 1919 أقر مؤتمر مكتب العمل الدولى الذى عقد فى واشنطن، مشروع اتفاق بصدد تطبيق يوم العمل من ثماني ساعات، وكذا الحق فى الإضراب والعقود الجماعية.

ومن نتائجها كذلك التأثير فى تطور حركة التحرر الوطنى والحركة العمالية فى بلدان الشرق ومنها:

- فى 1918 أقرت الحكومة السوفياتية لائحة حقوق الشعب الكادح والمستغل.
- حركة 1919 فى الصين والثورة المناهضة للإمبريالية والإقطاع.
- فى 1919 اندلاع الانتفاضة الشعبية فى كوريا ضد الغزاة اليابانيين لتحقيق الاستقلال.
- 1921 انتصار الثورة الشعبية فى منغوليا.
- من 1919 إلى 1922 قامت نضالات ثورية جماهيرية للشعب الهندى.

- 1918-1924 تصاعد النضال الوطني الثوري في مصر.

- في 1919 أحرزت أفغانستان استقلالها.

- 1919 إلى 1922 نشبت حرب الشعب التركي الوطنية التحريرية (الثورة الكمالية).

- 1920-1921 اندلع الكفاح الوطني المسلح المناهض للإمبريالية في إيران.

ولعل أهم ما أنتجته هذه الثورة هو بداية ظهور الفكر الثقافي في العديد من الدول وحتى في الدول المتخلفة.<sup>(1)</sup>

#### 4) الاعتراف بالحق النقابي دولياً:

كفلت المواثيق الدولية الحق في تشكيل النقابات، «فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 والذي ينص على أن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات تحمي مصلحته»<sup>(2)</sup>.

كما أكدت على هذا الحق مواثيق دولية أخرى لاحقة مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عام 1966، «والذي ينص على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين»<sup>(3)</sup>.

وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966 «والذي ينص على حرية كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إليها»<sup>(4)</sup>.

وحقوق العامل تتمثل في:<sup>(5)</sup>

- الحق في المرتب (أجرة العمل).

- الحق في الحماية (المهنية، الصحية، الاجتماعية).

---

<sup>(1)</sup> علماء سوفيات (3)، تاريخ الحركة العمالية، أول ثورة عمالية اشتراكية، للعربية بهاء الدين ثوري، دار ابن خلدون، ط 5، بيروت، 1980 ص ص 6، 9، 20، 39.

<sup>(2)</sup> المادة 4/23 من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1848.

<sup>(3)</sup> 1/8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

<sup>(4)</sup> المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966.

<sup>(5)</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص 17.

- الحق في ممارسة الحريات العامة (الحقوق الدستورية).

### ثالثا: الحركات العمالية في البلاد العربية

لم يكن الفاصل الزمني كبير بين نشأة الحركات العالمية في دول المغرب وكانت في فترات متقاربة في كل من تونس والجزائر والمغرب، إذ كان العامل المشترك بين هذه الدول هو وجودها تحت سيطرة المعمر الفرنسي وكذا الإسباني، وكانت خبراتها موجهة لهذه الدول سواء كانت زراعية، منجمية، وصناعية ومشغلة من جانب الشركات الرأس مالية الفرنسية والايطالية والاسبانية، وكانت اقتصاداتها تشكو من التبعية المحكمة للاقتصاد المركزي أو ما يعرف باسم «أم الوطن»<sup>(1)</sup>.

#### 1) الحركة النقابية في الجزائر:

##### 1-1) النقابة العمالية بين النشأة وظروف الطبقة الشغيلة:

##### 1-1-1) قبل الاستقلال:

كانت الجزائر في مطلع القرن 19 بلدا زراعيا ريفيا «إذ كان أكثر من 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع احتلال فرنسا للجزائر وتجريده للملكية من السكان الأصليين، أصبح الكثير منهم بدون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة برولتارية هائلة»<sup>(2)</sup> خاصة بعد تحول العمال الأصلية إلى مجرد عاملين في الطبقات الكادحة حزمة للمصالح الاقتصادية الفرنسية، وما زاد من المعاناة أكثر هو غياب الجانب الحرفي المتطور نسبيا وغياب المهرة من اليد العاملة، وظلت هذه الوضعية على حالها إلى أن قامت فرنسا بإنشاء «منشآت اقتصادية رأسمالية في قطاعات المناجم والزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام، بالإضافة إلى المواد الزراعية والمعدنية، تحول الجزائريون إلى العمل في هذه المنشآت على أمل تحسين ظروفهم المادية»<sup>(3)</sup>، لكن العكس هو الذي حدث وزاد الإستغلال وغادر الكثير منهم هذه المنشآت لتزيد البطالة عام 1955 حوالي 850.000 شخصي.

<sup>(1)</sup> محمد جواد رضا: العرب والتربية والحضارة، اختيار الصعب، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط3، 1993، ص 170

<sup>(2)</sup> عبد القادر بعلول: تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسيولوجية، دار الحدائق للنشر والتوزيع، بيروت، 1983، ص 152.

<sup>(3)</sup> سمير أيمن، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1985، ص 88.

ومن الفئات الاجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر خلال الإمتلاك نجد:<sup>(1)</sup>

- البروليتارية الفلاحية كانت الأغلبية حوالي 150.000 عامل يعملون في اليوم 10 ساعات مع تدني الأجور.

- البروليتارية الصناعية وتضم من 185000 إلى 14.000 عامل.

- عمال البناء وبلغ عددهم 140000 عامل وكانوا يد عاملة رخيصة.

هذه الوضعية ساهمت ولو بنسب ضئيلة في بداية تشكل الوعي ولعل «قانون الأهالي صدر سنة 1874 والذي يمنع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات وتشكيل نظريات أي نوع كان، ولم يستثن هذا القانون التنظيمات النقابية ومن عام 1878 ثم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، كما تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في نفس المدينة»<sup>(2)</sup>، وبعدها ظهرت «بوادر الكفاح النقابي الجزائري في اضرابات عمال النقل والخدمات عامي 1903 و1907 وفشل ذلك بسبب الحرب العالمية الأولى بين الفترة 1914-1918، وزيادة عدد النقابات الفرنسية في الجزائر لتصل سنة 1924 إلى 314 نقابة، 203 في الجزائر، 82 نقابة في وهران 55 نقابة في قسنطينة»<sup>(3)</sup>.

## 1-2) بعد الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر 05 جويلية العام 1962 كانت منهكة وفي شكلها المتخلف وكذا المنهوب والذي تفننت فرنسا في استغلاله قرابة 134 سنة، والتي عمدت خلال كل هذه الفترة إلى طمس الهوية وكذا سياسة التجهيل المتبعة مما أثر على عدم مسايرة الوعي كما في دول أوروبا تحديدا، وللتخفيف من حدة هذا الواقع عمدة الدولة حينها إلى تحريك التنمية في المجال الصناعي ومنه التخفيف من البطالة التي كانت منتشرة حينها، «وبروز يد عاملة حديثة فأصبحت بحاجة متناسبة للإطارات حتى يتسن تنظيم العمل باعتباره شرطا أساسيا لتحقيق الإنتاج»<sup>(4)</sup>.

(1) هيلموت نيموشوفسكي: العوامل والآليات الموضوعية لتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر خلال الفترة السيطرة الاستعمارية، مجلة منظمة العمل العربية، العدد 3، الجزائر، 1979، ص 266.

(2) مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982، ص 71.

(3) محمد حسين منصور قانون العمل، دار الجامع الجديدة، الأزارطة، مصر، 2007، ص 57.

(4) Said Chikri : question ouvrir et rapport sociaux en Algérie in NAQD, Mars 1994, pp : 3-9.

هذه الوظيفة وإذا أضفنا لها اليد العاملة في الفلاحة والحرف والاتجاه نحو النشاط الصناعي أثر في وجود فكر عمالي واحد وكذا انقسام اليد العاملة بين الوظيفة العمومية والقطاع الخاص أثر هو الآخر.

وبدورها مرحلة ما بعد الاستقلال تنقسم إلى مرحلتين وهما:

### 1-2-1) مرحلة الحزب الواحد (1962-1988):

باسترجاع الاستقلال ووجود جميع القطاعات بدون تمويل مالي وإدارة عمل الجزائريين على التسيير الذاتي للمصانع والمزارع وفق منظور اشتراكي للخروج من الأزمة، وفي هذه الظروف عقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول عام 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب، وفي هذه الفترة شهدة تناقضات وتساؤلات هل سبق الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت اشراف حزب جبهة التحرير الوطني أو الحكومة أم لا ؟، وهو ما عجزت عنه لغياب الخبرة والتجربة في ممارسة النقابة.

في عام 1971 شرع في تطبيق برنامج اقتصادي جديد عرف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ولكنه فشل ومع الأزمة البترولية سنة 1986 قامت الدولة بإعادة هيكلة القطاع الصناعي مرتين عام 1982 وعام 1988 واستقلالية المؤسسات، ودخلت الجزائر في اصلاحات سياسية عميقة رغم الأوضاع وتسريح العمال والمشاكل الاجتماعية وارتفاع البطالة إلى أن دور الاتحاد كان سلبيا.

وتجدر الإشارة إلى أن الوضع الاقتصادي للجزائر يتلخص في تلك الحقيقة بما يلي:<sup>(1)</sup>

أ- قيام الحكومة الفرنسية بنهب الأراضي الزراعية الجزائرية الخصبة وارغام الجزائريين على الانتقال إلى أراضي أقل خصوبة أو العمل كأجراء في أراضيهم ويوجه الإنتاج الزراعي نحو التصدير إلى فرنسا.

ب- تصدير المواد الغير مصنعة (الخام) إلى الخارج وتملأ الأسواق الجزائرية بالمواد المصنعة الفرنسية.

(1) الاتحاد العالمي للنقابة: الاستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر، ترجمة وليم سارة، دار الفكر، دمشق، 1958، ص37.

ج- إن دخل الفرد الجزائري كان متدنيا في حين كان المستعمرون يجنون أرباحا هائلة من عرق الشعب الجزائري.

ووصول الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا غير ظروف الحياة السياسية في الجزائر، فقد خلق نوعا من المناخ الديمقراطي خاصة بعد إلغاء قانون الأهالي مما سمح للجزائريين بالوصول رسميا إلى مسؤوليات نقابية، وقد ازداد عدد النقابيين الجزائريين بصورة ملحوظة.

ليضيف الأستاذ عبد الناصر جابي بأنه «تمت التجربة النقابية للعمال الجزائريين أساسا في قطاعات صناعية كالميكانيك والمناجم والبناء، وحاولت بعض فروع هذه النقابة أن تتجزأ وذلك بسماحها لبعض الوجوه الجزائرية بالوصول إلى مواقع القيادة في 1954 مكونة الاتحاد العام للنقابات، لكن اندلاع حرب التحرير بعد ستة أشهر أوقف علميا نشاط هذه النقابة»<sup>(1)</sup>.

لنصل إلى مرحلة حاسمة من تاريخ العمل النقابي في الجزائر وهو تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، وساهم هذا الأخير في دعم الثورة وتجنيد عمال العالم دعما للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري بهدف طرد الاحتلال الفرنسي، وفور تأسيسه أنضم إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وحصل على دعم متواصل في نضاله ضد الاستعمار بمختلف المحافل الدولية، إلا أن السلطة الفرنسية لم تكن في غفلة من أمرها بإطلاقها شرارة القمع باتباعها سياسة السجن والاعتقال ومنهم عيسات ايدر و40 ناشط بعد مرور 03 أشهر فقط عن تأسيس الاتحاد، ضف إلى ذلك القضاء على الصحافة العمالية وحتى مصادرة العقارات.

وبعد الاستقلال استعاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نشاطه على أسس جديدة.

## 1-2-2) الحركة النقابية في ظل التعددية الحزبية:

بعد إقرار دستور 23 فيفري 1989 لم «يبقي الحق النقابي مقتصرًا على الانخراط أو الإنسحاب من النقابة الوحيدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بل أصبح حقا كاملا، أي في تكوين تنظيمات نقابية متعددة، وحق الانخراط أو الانسحاب في أو من أي تنظيم نقابي»<sup>(2)</sup>، بل

(1) ناصر جابي: الحركة النقابية الجزائرية، يومية السفير اللبنانية، 2014.

(2) أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص222.

وارتقى العمل النقابي إلى حد التفاوض الجماعي وحق الاضراب وتكوين الاتحاديات والكنفدراليات النقابية.

كما تجسدت العديد من الحريات والتي نص عليها دستور 1989 في مجموعة القوانين ومنها:

- قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

- قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

- قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى قانون 91-28.

- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية معدل ومتمم بقوانين 91، 96، 97.

- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي خارج عن نقابات قطاعية مهنية مستقلة.

**1-3-3 نماذج عن نقابات قطاعية مهنية مستقلة:**

**1-3-1 النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية:**

تأسست في 1990 بحضور حملات 34 ولاية ومن أنشطتها الدخول في احتجاجات واعتصامات واضرابات بتاريخ 23 جويلية 2001 والمطالبة بإلغاء المادة الثانية من قانون 90-14 وكذا إضراب ثلاثة أيام في 26 أفريل 2010 لعمال البلديات .

**1-3-2 نقابات التربية والتعليم ومنها:**

- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تم اعتماده في 07 جويلية 2007 وشهد العديد من النشاطات وتمكنت من رفع أجور عمال التربية الوطنية وتغيير قانون الوظيفة العمومية،

- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ثم اعتماده في 07 جويلية 2007 وشهد العديد من النشاطات وتمكنت من رفع أجور عمال التربية الوطنية وتغيير قانون الوظيفة العمومية.

### 1-3-4) النقابة الوطنية لممارسة الصحة العمومية:

ظهرت هذه الأخيرة في إطار قانون الجمعيات 87-15 في جويلية 1988 واعتمدت في 15 ماي 1991 كما تعقد مؤتمراتها كل ثلاث سنوات.

- النقابة الوطنية لأساتذة في العلوم الطبية وتدافع عن المصالح المادية والمعنوية لمنتسبي القطاع.

### 1-3-5) نقابات أرباب العمل:

بعد التغير اقتصاديا من المذهب الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، ظهرت نقابات أرباب العمل في أكثر من تنظيم وظهرت كقوة فاعلة وكانت شريكا أساسا في الاجتماعات الثلاثية بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة والباترونا وهي ممثلة بكنفدرالية أرباب العمل الجزائري، الكنفيدرالية العامة للمقاولين الجزائريين، الكنفيدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائرية، وبعتراف السلطة بنقابات أرباب العمل واعتباره شريكا اجتماعيا وهي ممثلة في المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، كما أنشأ منتدى خاص بهم في عام 2000 .

### 2) الحركة النقابية العمالية في تونس:

تعود الجذور التاريخية للنقابة العمالية في تونس إلى الفترة الاستعمارية التي كانت تحت إدارة السلطات الفرنسية التي كانت «تنص على عدم تأسيس أي حزب محلي بقيادة السكان الأصليين إلا بترخيص من السلطات الفرنسية برغم اعتبار النقابات في تلك الفترة فروعاً للنقابات الفرنسية ففي 1884 ظهرت نقابة المؤسسين الفرنسيين ثم اتحاد العمال في 1894»<sup>(1)</sup> هدفه «تشجيع اليد العاملة الفرنسية على العمل في تونس من ناحية والتصدي لهيمنة العنصر الإيطالي والمحلي من ناحية ثانية»<sup>(2)</sup>. وفي 1924-1925 شهدت عدة مظاهرات في أوت وجانفي خاضها عمال تونسيون وطالبو من خلالها بالمساواة في الأجور وتحسين ظروف العمل ولم تساند النقابات هؤلاء العمال المنخرطون في صفوفها، وفي 1952 تأسس الاتحاد العام التونسي للشغل على يد الزعيم فرحات حشا، واتسمت بوطنيته، حيث لعبت دورا رائدا في مناهضة الاستعمار والمشاركة في بناء

(1) عبد الرحمن خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008 ص 15.  
(2) [Http://sites.google.com/site/communist/voice/or/brief/18/10/2015-19:30:05](http://sites.google.com/site/communist/voice/or/brief/18/10/2015-19:30:05)



الدولة الحديثة في محاولة لبناء فكر اقتصادي اجتماعي وطني يناهض الفكر الاقتصادي الاستعماري.

ومند اشتعال الثورة التونسية وحتى الآن تواجه الحركة النقابية التونسية العديد من التحديات أبرزها: (1)

- عدم استقرار البلاد نتيجة عدم اكتمال عملية التحول الديمقراطي، وتأثير الخطاب الديني الجديد الاتحادات العمالية والنقابية.

- مجابهة انعكاسات تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خاصة في جنوب أوروبا على العمال التونسيين المقيمين هناك وتمدد القطاع غير الرسمي في الاقتصاد حتى وصل عدد العاملين فيه إلى حوالي 50% من العمال مما يشكل عائقا نحو توسع العمل النقابي، حيث يدعمه أفراد تابعون للسلطة والمهيمنة.

### 3) الحركة النقابية في المغرب:

العمل النقابي هو الذي يسيطر على الحياة اليومية للعمال المغاربة أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك، «إلا أنه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول المغاربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات (الغربية) مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل» (2).

ولكن مع «حلول 1937 تشكل حزب الاستقلال أول نقابة وكانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين، هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى» (3).

وفي 1948 عرف المغرب موجة من الاضرابات مثل اضراب عمال باطن الأرض حيث دام اضراب عمال جرادة 23 يوما، وكذلك عمال خريكة وشلت الإضرابات الحركة الاقتصادية، وعينت حينها فرنسا الجنرال كوان بقمع الاضرابات وتفكيك العمل النقابي الذي أصبح يهدد الاحتلال الفرنسي بسبب تنامي دور الشيوعيون المغاربة داخله.

(1) ممدوح مبروك: دور الحركات العمالية في دعم الديمقراطية، الباحث بمكتبة الاسكندرية، ط1، القاهرة، ص 202.

(2) القرعي أحمد يوسف: مرجع سابق، ص 95.

(3) ضياء مجيد الموسوي: مرجع سابق، ص 115.

وفي أواخر 1954 ثم الإفراج على العمال وعلى مفتعلي أحداث 1952 وتكونت لجنة تنظيم وتطوير الحركة النقابية الحرة بالمغرب، ترأسها الطيب بن بوعزة.

وفي 20 مارس 1955 تحقق أمل كل العمال المغاربة بتأسيس نقابة مغربية مستقلة هي الاتحاد المغربي للشغل بالاتفاق مع الحركة العمالية وحركة المقاومة المسلحة.

**4) نشأة النقابات العمالية في مصر:**

بدأت تحركات الطبقة العاملة في مصر إلى ما قبل 1909 وتحديدًا في الشركات المملوكة للأجانب، وتركزت مطالبهم في تلك الفترة على زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين المعاملة والاعتراف بنقابتهم التي شكلوها للتفاوض نيابة عنهم، وكانت نقابة لفائي السجائر أحد النماذج البارزة لهذا الدور 1899 وتمت مصادر تتحدث عن جدور الحركة النقابية في مصر والتي ترجع للعهد العثماني وتحديدًا في 1517.

وفي عام 1921 سجلت الحركات النقابية نشاطًا ملحوظًا وُثم انشاء حوالي 30 نقابة تضم شروط وأغراض والاعتراف بالقضاء لأعضائها وحماية مصالح العمال، وله من أسباب وجود النقابات العمالية في مصر نجد: (1)

- عدم وجود بيان نقابي لتنظيم الغدارة وفعاليتها.
  - الخلط في المصالح بما يفشل فاعلية النقابة بين العامل وصاحب العمل.
  - عدم وجود هيئات تمثل أصحاب العمل والعمال.
  - عدم وجود لوائح وقوانين لدراسة أسباب المنازعات العمالية وتسويتها.
  - غياب الحرية النقابية نتيجة عزلها وعدم تفاعلها مع النقابات الأخرى.
- أما عن دور الحركة النقابية العمالية في مصر فنجد: (2)
- تنظيم المهنة والتدريب والتنمية المهنية التي تدافع عن حقوق ومصالحهم المشتركة.
  - النقابات لها دور مهم في العمل السياسي باعتبارها تعبير عن مصالح أعضائها.
  - التنسيق في العمل مع النقابات الأخرى حول المطالب المشتركة.

(1) بوطمين ليلي: التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة، حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، عنابة، 1999 (مجلة العدد 05)، ص 155.

(2) مرجع سابق، ص 156.

وفيما يخص المبادئ العامة التي تقوم عليها الحركة النقابية في مصر فهي:<sup>(1)</sup>  
- تكافؤ فرص العمل لعمال الصناعة وعمال المهنة الواحدة وهو مبدأ مقرر لتحقيق العدالة  
والمساواة

- احتفاظ العمال بحقوقهم المكتسبة التي كفلتها لهم تشريعات العمل.

## 5) الحركة النقابية العمالية في لبنان:

«شهد عام 1908 مولد أول جمعية نقابية عمالية في لبنان هي جمعية عمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 ولحق بهمؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام 1913»<sup>(2)</sup>.

كما شهد «عام 1945 إضراب وهو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان، إذ نفذ عمال معمل الأهداف الوطنية حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع التعويضات العائلية»<sup>(3)</sup>.

«وبتاريخ 2000/05/24 إنظم لبنان إلى اتفاقية العمل العربية رقم (1) المتعلقة بمستويات العمل، بموجب القانون رقم 183، وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الأحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات، ومنع على السلطة المختصة الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون»<sup>(4)</sup>.

## 6) الحركة النقابية العمالية في موريتانيا:

انقسمت نشأت الحركة النقابية في موريتانيا إلى مرحلتين أولها قبل الاستقلال ففي 11 مارس 1937 ثم انشاء عدة نقابات وإعطاء الأفارقة حرية إنشائها، وفي 8 أوت 1944 أعطت حكومة فرنسا الحرية للعمال حق انشاء النقابات داخل موريتانيا مع شرط الحصول على شهادة الدروس الابتدائية لقادتها.

(1) مرجع سابق، ص 156.

(2) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007، لبنان، ص 499.

(3) فواز طراببسي: تاريخ لبنان الحديث، دار رياض لكتب والنشر والتوزيع، بيروت، 2004، ص 77

(4) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 500.

أما بعد الاستقلال وفي مرحلة الأحادية فبرغم المشروع الموريتاني الذي يقر امكانية التعددية النقابية «عام 1992 إلا أن التنظيمات النقابية الموريتانية قررت الاندماج في تنظيم وحيد سمي اتحاد العمال الموريتاني عقد في 1 ماي 1961، أما في مرحلة التعددية شهدت موريتانيا العديد من النقابات المهنية ابتداء من 1993 وتم تأسيس النقابات والاتحادات في مختلف الميادين وكانت ثاني مركزية نقابية هي الكنفيدرالية العامة لعمال موريتانيا 2011 تضم 19 نقابة مهنية مستقلة»<sup>(1)</sup> ومن المهام التي قامت به هذه النقابات هو السعي لتحقيق العدالة الاجتماعية والاتحادية وكذلك حماية الثورة الوطنية ضد السياسات الاقتصادية، «فالمنظمات النقابية هي التي تصدر المطالبين بحماية الثروات من الاستنزاف وهي تطالب بسياسات اقتصادية عادلة تكافح من أجل الحد من البطالة واستقرار الأسعار»<sup>(2)</sup>.

## 7) الأزمة النقابية في الدول العربية:

### 7-1) تعريف الأزمة:

عرفت الأزمة بأنها «لحظة حرجة وحاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري الذي أصيب بها مشكلة بذلك صعوبة حادة أمام متخذ القرار، وتجعله في حيرة بالغة»<sup>(3)</sup>. والأزمة بهذا المفهوم تأخذ بعدين أساسيين هما:<sup>(4)</sup>

- يعد الرعب الناجم عن التهديد الخطير للمصالح والأهداف الجوهرية الخاصة بالكيان الإداري الحالية والمستقبلية.
- يعد الزمن عن الوقت المحدد لأنه قرار سريع وصائب، ولا يتضمن أي خطأ قصد احتواء الأزمة.

**تعريف الأزمة النقابية:** «هي تلك الصعوبات والعراقيل والاختلالات والمشاكل التي تقوم داخل النقابة»<sup>(5)</sup>.

(1) إلياس البواربي: تاريخ الحركة النقابية في الوطن العربي، دار الفرابي للنشر والتوزيع، بيروت 1987، ص 159.

(2) المرجع السابق، ص 160.

(3) حسن بزاز: إدارة الأزمة الأمنية بين نقطتي الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ط1، لبنان، 2001، ص 33.

(4) معن محمود عياصرة، مروان محمد بن أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008، ص 75.

(5) [www.djelfainboNB/Shoulhread-10/11/2015-12:30](http://www.djelfainboNB/Shoulhread-10/11/2015-12:30).

## 7-2) أسباب الأزمة النقابية:

ترجع أسباب الأزمة إلى العديد من العوامل ومنها:<sup>(1)</sup>

**أ- العامل الاقتصادي:** وذلك بسبب هشاشة النسيج الاقتصادي والضعف العددي للطبقة العاملة نفسها وضعف الاقتصاد يتأثر بالخصوصية والمؤسسات الدولية وتقليص مناصب الشغل.

**ب- العامل السياسي:** حيث أنه هناك تتعاطى الدولة مع النقابات ليس بصفتها شريكا في إطار التجاري والتشاور وبذلك سيادة التفكيك وإحداث نقابات قصد التشييت وقمع المناضلين وبرز مجموعات في محاولة لتفكيك نقابات وبناء أخرى.

**ج- العامل الاجتماعي:** تظهر الأزمة في غياب التغطية الصحية وضعف الأجور وتفشي الأمراض الاجتماعية والتمزق الاجتماعي والضغط الضريبي على المأجورين مما أدى إلى نشوء حركات اجتماعية خارج الاطارات النقابية.

إن المتتبع لتاريخ الحركة النقابية في الدول العربية يرى بوضوح مدى التشابه شبه الكلي في ظروف نشأة النقابات ووجود اشكالات رافقت مراحل تطورها ونسجل العديد من النقاط ومنها:

- لم يمكن تأسيس النقابات في العامل العربي كرد فعل مطلي للطبقة العاملة.
- الاعتماد على الأجانب من شيوعيين واشتراكيين وكوادر الأحزاب الوطنية في تشكيل هذه النقابات.
- تزامن نشوء النقابات مع نشوء أحزاب وطنية وشيوعية وأحزاب قوية كما طعن الجانب الوطني على الاجتماعي.

لعل من أهم مظاهر الأزمة النقابية كما يلي:<sup>(2)</sup>

- التشتت النقابي الذي أصبح يتخذ أبعاد خطيرة بعد تشكيل لجان خارج الإطارات النقابية.
- ضعف الانخراط النقابي وضعف نسبة تحديد الأطر النقابية التي شاخت وتشعبت بالتقاليد القديمة وضعف تأثير الشباب وهذا العنصر لا يقتصر فقط على العالم العربي بل يتعداه

(1) اسماعيل قيرة، علي غربي: سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 80.

(2) ادريس بولكعبيات: مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 52.

إلى العالم الغربي ونفصل في ذلك إذ تفيد احصاءات عام 1998 الصادرة عن منظمة العمل الدولية أن نسبة الانخراط النقابي إلى مجموع القوى العاملة تراجعت في ما بين عام 1985 وعام 1995 بالمقادير التالية: (1)

- تراجعت في إيطاليا من 47 إلى 35 من المئة.
- وفي النمسا من 51 إلى 41 في المئة.
- وفي إنجلترا من 45 إلى 32 في المئة.
- وفي ألمانيا من 41 إلى 28 في المئة.
- وفي فرنسا من 14 إلى 9 في المئة.
- انحسار البرامج النقابية في الجوانب الاقتصادية.
- أزمة ذاتية تتجلى في غياب الديمقراطية الداخلية وعدم احترام المبادئ الأربعة الموجودة في كل النقابات، التقدمية، الاستقلالية، الديمقراطية، الجماهيرية.
- ضعف تكوين الممثلين النقابيين وخاصة فيما يتعلق بموضوع المفاوضات بطريقة جيدة لتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم.
- وأضيف هنا غياب التنسيق بين النقابات ولو في القطاع الواحد ومحاولة الانفراد بالقرارات المتعلقة بوسائل الضغط ما يحطم قيمة العمل والإكثار من الاضرابات دون تحقيق الأهداف ومنه ضرورة وجود استراتيجية موحدة قصد تحقيق المطالب بأقل الخسائر، وأيضاً ضرورة الارتقاء بالوعي النقابي من خلال تمكين النقابيين المؤهلين لقيادة النقابات والابتعاد عن الأهواء والمصالح الشخصية وتغليب المصلحة العامة.
- وأورد هنا بعض الأزمات وبالتفصيل.

### 3-7 أزمة الهوية والاتجاه:

استمرت هذه الزمة منذ الاستقلال إذ لم تتمكن النقابات العمالية في العديد من الدول العربية ومنها العراق، سوريا، الجزائر، مصر، فلسطين بأن تكون ممثلة للحركة العمالية وانعكاسها للإرادة الحرة لأعضائها ولم تكن في مستوى الطبقة العاملة وشأنها شأن الدول الاشتراكية كانت النقابات سندا لمختلف السياسات والبرامج الحكومية، الأمر الذي أفقدها هويتها وسجل اغتراب

(1) مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص267.

العمال عن منظماتهم، وتحدث أزمة الهوية في حال تسجيل صعوبة في انصهار كافة أفراد أي عمل أو تنظيم وعدم اندماج لأن «الاندماج يتوقف على مدى كفاءة التنظيم في الكشف عن احتياجات أو عالم وطموحاتهم ومشكلاتهم داخل التنظيم وخارجه .. وكشفت الدراسة الأمريكية على أن الحاجات تتعلق بالاستقرار والإطمئنان، واستيعاب وهضم مدلولات القواعد التنظيمية للتنظيم وإدراك اتصاله»<sup>(1)</sup> ومن الأسباب الرئيسية لحدوث أزمة الهوية نجد:

- التباين العرقي.

- التخلف الاقتصادي والحضري.

- التفاوت الطبقي.

- بدور الأزمة التنظيمية استمرار ووجود.

ويكون التحدي الأكبر في هذه الأزمة هو الحفاظ على الوجود في ظل السياسات الاقتصادية وخاصة عند الاتجاه من القطاع العام إلى الخاص وخصخصت الشركات الكبرى، فظاهريا وجود العمل النقابي يكون في القطاع الخاص والنظام الرأسمالي أكثر نشاطا إلا في حالة الدول العربية والذي يسيطر القطاع العمومي بأكثر من 90% من مجمل النشاط الاقتصادي، نسجل قصور العمل النقابي بهذا التحول والذي أثر على الجانب التنظيمي والهيكلية.

#### 4-7) الأزمة الثقافية:

تشهد الساحة العربية وجود خطابين بين نقابيين، أولها خطاب الثقافة الرسمية التي تمثلها الأنظمة الحاكمة وخطاب الثقافة الدينية ويمكن الجزم بغياب خطاب العدالة والمساواة والحماية الاجتماعية والديمقراطية وحقوق الإنسان وحرياته الأساسية والاكتفاء بالشعارات ومحاولة اضعاف صورة خارجية للأوضاع المزرية وغياب حقوق الطبقة العاملة.

#### رابعا: النقابات العمالية: رؤية سوسيولوجية

##### 1) البنائية الوظيفية والنقابات العمالية:

تعتبر البنائية الوظيفية من أهم الاتجاهات في علم الاجتماع والأنثروبولوجية، وقد لعبت دورا هاما في تطوير النظرية السوسيولوجية بصفة عامة وفي كامل مجالات علم الاجتماع، وبلغت أوجها

(1) محمد بومخولف: انتقال اليد العاملة الريفية إلى صناعة، الاندماج والاعتزاف، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، الحلقة الثالثة في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1983، ص 198.

خلال الخمسينات والستينات من القرن الماضي، إلى درجة كثيرا من الناس، بمن فيهم بعض أعلام علم الاجتماع الأمريكيين، اعتقدوا بأن البنائية الوظيفية هي النظرية السوسيولوجية السائدة، كما «تعتبر البنائية الوظيفية أهم نظرية في العلوم الاجتماعية في القرن العشرين حسب ما ذكره روبرت نزيث، أما كنجزي ريفر، وألفن جولدز، فكان موقفها هو أن البنائية الوظيفية كانت مرادفة لعلم الاجتماع»<sup>(1)</sup>.

كما تركز البنائية الوظيفية على أربع مقترحات منطقية أساسية وهي:<sup>(2)</sup>

أ- المجتمع نظام كلي.

ب- هذا الكل النظامي يأتي قبل الأجزاء.

ج- إن فهم الجزء بالإشارة إلى الكل رسم بالنظر إلى أن الجزء يقوم بوظيفة من أجل المحافظة على الكل وتوازنه.

د- إن الاعتماد المتبادل بين الأجزاء في حد ذاته هو اعتماد وظيفي.

كما يقصد دوركايم بالاتجاه الوظيفي «دراسة الظاهرة من حيث معناها ودورها في بنية المجتمع كله، حيث أن الظاهرة الاجتماعية لا يفسرها سوى ظاهرة اجتماعية أخرى»<sup>(3)</sup>.

دوركايم وفي حديثه عن النقابات والتعاونيات «فتشير الأولى إلى مجموعة معايير متعددة يمكن أن تكون سياسية، طائفية وإقليمية، فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات بالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة»<sup>(4)</sup>.

أما ميرتون فاعتبر بأنه «بالإمكان أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفمقة بين أعضائه فقط، يمكن الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة»<sup>(5)</sup>.

وهذا ما يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالدور، النسق والوظيفية ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي، وقد ركز على هذا المنطلق كل من بارسونز،

(1) أحمد سالم الأحمد: علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع التغيير، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، 2004، ص 3.

(2) مرجع سابق، ص 47.

(3) قيارى اسماعيل: إميل دوركايم، نشأة المعارف، الاسكندرية، 1970، مصر، ص 40.

(4) خالد حامد: المدخل إلى علم الايقاع، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 98.

(5) مرجع سابق، ص 98.



ميرتون، أكزيوني، مور والذين استعانوا بتحليلات الوظيفية التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي.

في حين إعتبر سيدني وميز «النقابة العمالية منظمة دائمة من العمال الأجراء، تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله»<sup>(1)</sup>.

في حين اعتبر عبد الحميد أحمد رشوان أن النقابات العمالية تختلف في بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي السياسي والاقتصادي للمجتمع وقد عرّف النقابة العمالية «بأنها هيئة أو جماعة نقطة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمال»<sup>(2)</sup>.

## 2) الماركسية والنقابات:

تركز النظرية الماركسية على دراسة الصراع الإقتصادي داخل المجتمع من خلال مقولات الطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي الذي يقوم على أساس علاقات الانتاج السائدة في المجتمع، «والتي أدت إلى ظهور طبقتين، طبقة مستغلة تملك وسائل الانتاج، وطبقة مستغلة لا تملك سوى قوة العمل، الأمر الذي أدى إلى خلق علاقات اجتماعية متوترة بين هاتين الطبقتين ذات الأهداف المتعارضة»<sup>(3)</sup>.

وقد مرّ فكر ماركس وإنجلز حول النقابات العمالية «بمرحلتين أوّلها مرحلة ما قبل ثورة 1848 والمرحلة الثانية ما بين 1861 و 1865، وطرح في المرحلة الأولى إنجلز في كتابة الطبقة العاملة في إنجلترا عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال، ولكن التنافس هو العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي»<sup>(4)</sup>، كما طرح أيضا ماركس فكرة «أن النقابات تتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية»<sup>(5)</sup>.

(1) إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 137.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة.

(3) الطاهر بلعبيور: الاضرابات العمالية في مجتمع مصنع، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة منتوري قسنطينة، ص 31.

(4) محمود عباس: النقابات العمالية المصرية (رؤية ثورية) مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996، ص 6.

(5) مرجع سابق، ص 6.

وفي المرحلة الثانية تغيرت رؤية ماركس وانجلز حول النقابات ففي فترة الستينات من القرن الماضي كتب ماركس في كتاب الأجور، والأسعار والأرباح في 1865 «يجب على الطبقة العاملة ألا تضخم من هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد نتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج... يجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات والتي تنشأ بشكل متكرر من الهجمات الدائمة لرأس المال ومن التغيرات في السوق»<sup>(1)</sup>.

أما لينين فيرى ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث لينين في وصفه لإضراب 1905 في بيتروجراد عن الغريزة الثورية للعمال قائلا، «يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة لهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال وكل هذا بالرغم من أن التأثير الاشتراكي الديمقراطي (أي الثوري) غير موجود أو ضعيف»<sup>(2)</sup>.

ولكن في الأوقات غير الثورية، ركز لينين على المساحة الكبيرة بين الوعي الثقافي والوعي الثوري.

## خامسا: العمل النقابي (المبادئ، الوظائف، الأهداف، والتطبيقات)

### 1) مبادئ العمل النقابي:

تعددت المنطلقات لتحديد مبادئ العمل النقابي واختلفت الرؤى حول تقسيم هذه المبادئ لكن تمت شبه إجماع على بعض العناصر المشتركة في جميع التقسيمات ومنها:

**1-1) مبدأ الاقتران:** ولعلّ أهم المبادئ إذ لا بد أن يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتران بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية وضرورة الخفض من المتطلبات والتحلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء.

**1-2) مبدأ الديمقراطية المركزية:** ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه العمل النقابي ومعنى ذلك «أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لآليات الديمقراطية

(1) محمود عباس: مرجع سابق، ص 7.

(2) مرجع سابق، ص 8.

يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة»<sup>(1)</sup>، وأضيف هنا بأن هذا المبدأ هو الضامن لوجود استمرارية في العمل وكذا تحقيق النتائج بأقصر الطرق الممكنة لوجود مستوى عالي من التنسيق ومواجهة الطرف الآخر بروح جماعية وتشكيل وسائل ضغط كبيرة، ووجود المثابرة وروح الإصرار لتحقيق المطالب، كما يؤدي الابتعاد عن هذا المبدأ تسجيل ركود وصراع داخل النقابة صراع بين الأعضاء وصراع بين المطالب وصراع مع أصحاب العمل.

**3-1) مبدأ القيادة الجماعية:** وهو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء المقصودة وغير المقصودة وكذا الاندفاع والأنانية، وضرورة اتخاذ القرار ويتوفر هذا المبدأ بالاعتماد على رأي الأغلبية والأخذ بعين الاعتبار ملاحظات وآراء باقي الأعضاء ولكن يجب أن تكون إلزامية القرارات لجميع الأعضاء.

**4-1) مبدأ المراقبة والمحاسبة:** باعتبار العمل النقابي تنظيمًا يجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أداءه وإن تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم والمثابرين.

**5-1) مبدأ المسؤولية الفردية:** بموجب هذا المبدأ فإن كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية، وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي.

**6-1) مبدأ موضوعية الاختيار:** لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا بأن يكون الفرد عمليًا في اختياره.

**7-1) مبدأ النقد الذاتي:** هو حق لكل عنصر نقابي سواء كان في القيادة أو في القاعدة النقابية، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدًا عن التحريج وبصورة بناءة.

<sup>(1)</sup> حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000 ، ص04.

## 1-8) المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية:

يمكن في هذا العنصر التطرق لثلاثة مبادئ أساسية وهي كالتالي:<sup>(1)</sup>

**1-8-1) مبدأ الحرية النقابية للموظفين:** لما كانت التنظيمات النقابية وفقا للمادة 5 من القانون رقم 14/90 المعدل بالقانون رقم 30/91 مستقلة في تسييرها وتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الانضمام إلى أي تنظيم نقابي ولا يكون لذلك أي تأثير على مساهمهم المهني.

والجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددتها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء.

**1-8-2) مبدأ التعددية النقابية:** يستشف من نص المادة 5 من قانون رقم 30/91 السالف الذكر أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية والانفراد بامتيازات ترمي إلى تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والاستفادة من بعض الصلاحيات وهي النقابة التي يعترف لها الطابع التمثيلي syndical .représentatif

## 1-9) معايير التمثيل:<sup>(2)</sup>

يمكن الإشارة بهذا الصدد إلى بعض المعايير التي تضي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية كما يلي:

- تعداد المستخدمين effectifs
- الاستقلالية indépendance
- الاشتراكات cotisation

(1) سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر 2010 ص ص 380 ، 381 .

(2) سعيد مقدم: مرجع سابق، ص 381.

## – التجربة والأفدية Expérience lancinante

وبغنى عن البيان، أن معيار التمثيلية التنظيمية النقابية يجب أن يقدر على ضوء نطاق القطاع المهني الذي تمارس فيه تأثيرها وهو ما يؤكد القضاء في ممارساته وأحكامه.

### (2) وظائف العمل النقابي:

يمكن النظر لوظائف العمل النقابي من خلال تتبع سيرورة تطور مفهوم النقابة، فالنقابة في بعض أوجهها تعني جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون مهن وأعمال متشابهة، أو تتكامل فيما بينها وذلك لغرض الدفاع وتنمية مصالحهم المادية والمهنية كما يمكن تحديد وظيفة النقابة في أنها جملة من الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي، كما أنها تدافع عن المصالح الاقتصادية، المرتبطة بمهنة ما وتمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم كما أن من وظائف النقابات أنها تسعى إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال، عن طريق المفاوضات الجماعية وترسخ الديمقراطية الصناعية ورفع الأجور.

أما لينين فنظر إلى وظائف النقابات بأنها حركة متجردة تسعى من خلالها لتعبئة العمال لمواجهة الصراعات التي يعرفونها داخل المؤسسة وتبني سياسة تسمح بالدفاع عن المصالح المهنية للعمال والقضاء على أسباب الصراع.

كتبسيط وباختصار نورد مجموعة من الوظائف:<sup>(1)</sup>

- تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل.
- تكافح نقابات العمال من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم.
- تطمح نقابات العمال أن يكون لديها النفود المؤثر في رسم سياسة المؤسسة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المؤسسة.
- تطمح نقابات العمال بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية.
- تهدف نقابات العمال إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها.

(1) إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 154.

- تؤدي نقابات العمال وظيفة إحرار الضمانات الاجتماعية للعمال حيث تحققت للعمال في الكثير من البلدان ضمانات اجتماعية عديدة.

### 3 أهداف النقابات العمالية:

- الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها:<sup>(1)</sup>
- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
  - رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
  - رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
  - تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
  - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
  - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
  - الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب.

وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي كان أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة، أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة في السياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف.

### 4 تصنيف النقابات العمالية:

1-4) النقابة الثورية: إذ تعتبر «التيار الذي يعارض ويؤمن بأن تغيير المجتمع لن يتم عن طريق الانتخاب بل بالعنف (الثورة)»<sup>(2)</sup>، فمن خلال التعريف يتضح بأن هذا الصنف من

<sup>(1)</sup> عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، 2001، ص 62.

<sup>(2)</sup> LOUCIEN Rioux : clefs pour le syndicalisme, édition SEGTIERS, paris, 1972, p 63.

النقابات تكون أشد معارضة للأنظمة القائمة والتي تسيطر عليها الطبقة البرجوازية والرأسمالية المتوحشة، وهي السبب في حدوث جل المشكلات التي تواجه الطبقة العاملة، وطرح خيار التفاوض لا أمل منه والمطالب لن تتحقق إلا بمظاهر كالأضطرابات والإحتجاجات وكل الوسائل الممكنة للضغط قصد تحقيق المطالب، «وكانت هذه النقابات وليدة ظروف قاسية كان يعيشها العمال من انخفاض في الأجور وطول ساعات العمل وعدم منح أدنى حقوق للعامل رغم بساطتها، كما تعمل النقابة الثورية على إزالة الشغيلة وأرباب العمل لتحقيق مجتمع بدون طبقات اجتماعية عن طريق التوزيع العادل للمنتوج»<sup>(1)</sup>.

#### 2-4) النقابة الإصلاحية:

تعرف النقابة الإصلاحية على أنها «عمل براغماتي، نفسي بغية التحسين التدريجي للظروف المعيشية للعمال بدون الرجوع إلى مشروع اجتماعي مهما كان»<sup>(2)</sup>، وتتخذ مثل هذه النقابات من طريقة المفاوضات لإصلاح وحل جل المشكلات العالقة والمستجدة، بل وتعارض فكرة التغيير الجذري للمجتمع لما تحمله مثل هذه الخطوة من مخاطرة عالية، وهي تعترف بالنظام الرأسمالي وإمكانية خضوعها للنظام الاقتصادي والسياسي الموجود، وعدم المواجهة المباشرة وعدم الدخول كذلك في صراع بل وترتكز على المفاوضات الجماعية، ومن الدول التي اعتمدت هذا النوع نجد إنجلترا وفي فرنسا مثلاً تنفي النقابات عن وجود أي صلة بالأحزاب السياسية وأنها محايدة لكن في الحقيقة ما ينفي هذا الخطاب نرجعه إلى وجود عدة نقابات تختلف في التصور النضالي للنقابة نتيجة الأهداف المرتبطة أساساً بالأحزاب، مما جعل هذا الارتباط يعود بالسلب على فعالية الحركة النقابية.

#### 3-4) النقابة التعاونية الغير مطلية:

لا تميل مثل هذه النقابات إلى عالم السياسة وإطارها قصد الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية وتهدف إلى إصلاح المجتمع بكل عناصره جامعة بين الطبقة العاملة وأصحاب المستويات الدنيا، وكذا فئة أرباب العمل، ويتم التعاون أكثر في فضاءات مشتركة، بل وتجعل من الحوار والاتصال الدائم للوصول إلى مستويات قياسية للإنتاج ومن المنطلقات التي تعتمد عليها في عملية

<sup>(1)</sup>HUBERT Candier : les organisations syndicales en France, entreprise moderne, édition Paris, 1980, p 10.

<sup>(2)</sup>HUBERT Candier : p 42.

التفاوض فنجد العدالة، «والتي تعد معياراً أخلاقياً محورياً في الحياة الاجتماعية، وينظر إليها بشكل عام على أنها تلعب دوراً رئيسياً في النظرية الاجتماعية والفعل الاجتماعي»<sup>(1)</sup>، وحتى إذا أضفنا البعد الفلسفي والإنساني للعدالة وهي أحد المحاور لدى هذه النقابات، فنجد العدالة هي «إعطاء كل ذي حق حقه، وتعني كذلك تسوية حساب الصواب والخطأ، بحيث يدفع المخطئ تعويضاً عن خطيئته وما أحدثه من ضرر لغيره بما ارتكب وبمحيط يعاقب على خطئه، وتلك هي مهمة القضاء الذي يسهر على تطبيق القوانين وسيادة العدالة على الأفراد»<sup>(2)</sup>، وكذلك مراعاتها للمصلحة العامة للمؤسسة وكذا الإحترام ومبدأ الإنسانية والعمل في إطار سلمي خال من الصراع\* «باعتباره عملية اجتماعية تنشأ بين طرفين يوجد بينهما تعارض في المصالح والأهداف ويسعى كل منها لتحقيق مصلحة وأهدافه مستخدماً كافة الأساليب سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة»<sup>(3)</sup>.

وأرى هنا ضرورة لذكر وجهة نظر هوزيد «إن العدالة هي أن يفى الفرد بوعده ويلتزم بما تعاقده عليه ومع ذلك له أن يتحلل إذا كان في عقده خسارة»<sup>(4)</sup>.

وهنا يمكن الإشارة إلى تسميات منها النقابة المشاركة في السلطة وهي النقابات التي تشارك في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الانتاج وبالتالي ترى أنه لا داعي لوجود الاضطرابات.

**5) النقابة الفوضوية:** فبالرغم من «المنطلق الاشتراكي في المبادئ يختلف هذا النوع مع النقابات الثورية وترفض الانطواء تحت سلطة كانت، وتنادي بأن الشعب هو الذي يقوم بإيصال الرئيس إلى السلطة»<sup>(5)</sup>.

---

(1) أمال عبد الحميد: علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، الأردن، 2010، ص31.

(2) مرجع سابق، ص 30.

\* يشير إلى نوع عنيف من التنافس وهو عبارة عن العملية التي عن طريقها تحاول الجماعة أن تنقل من مركز جماعة معينة.

(3) سلمى محمود جمعة: ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، 2007، ص 171.

(4) سلمى محمود جمعة: مرجع سابق، ص 171.

(5) رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، باتنة 2011.



وصنفت كذلك النقابات العمالية على أساس العمل الاجتماعي فمنها نقابات حرفية وتنظيم لمجموع الحرفيين من مهنة واحدة ونقابة صناعية وتجمعهم مصانع أو مهن أو قطاع واحد وهذا تقسيم تقليدي للنقابات أما تصنيف clegg يميز بين 5 أنواع من النقابات وهي:<sup>(1)</sup>

\* النقابات العامة: وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة.

\* النقابات الصناعية الواحدة: هي تشمل عمال ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

\* نقابات العمال المهرة: هي تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من درجة أعلى في العمل.

وقمت تصنيف آخر للنقابات وذلك وفق العضوية فنجد نقابة منظمة وهي خاصة بمنظمة معينة، أما إن كانت خاصة بحرفة معينة نسميها نقابة حرفة أو مهنة، أما إذا ركزنا على مقياس التنظيم فنجد نقابات رأسية لكونها مفتوحة أمام عاملين في كل مراحل الإنتاج، وهناك نقابات أفقية تضم عاملين في مرحلة واحدة من مراحل الإنتاج، أما وفق قطاع العمل فنجد نقابة قطاعية وتكون مفتوحة أمام كل من يعمل في القطاع ونقابات مهنية والتي تضم العاملين في مهنة أو حرفة أو نوع عمل معين.

أما وفق العضوية فنجد النقابة والتي تضم في عضويتها أفراد، أما اتحاد النقابات والذي هو نقابة وليس أفراد ونجد وفق الموقع في هيكل التنظيمي النقابي نقابات محلية والأعضاء في منطقة جغرافية ضيقة ونقابات وطنية وهو اتحاد نقابات محلية.

ووفق الأهداف وكما ذكرنا بالتفصيل سابقا نجد نقابات ثورية ونقابات اصلاحية، وهناك حسب هياكل التنظيم النقابي نقابات محلية واتحاد وطني للنقابات، والاتحاد العام للنقابات والاتحاد الدولي للنقابات.<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> ريفيق قروي: مرجع سابق، ص 80.

<sup>(2)</sup> عن سعاد نائف يرنوط: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر، ط3، الأردن، 2001 ص ص 502، 503، 504، 506.

## سادسا: النقابات العمالية بين بناء وتدعيم الحياة المؤسسية في المجتمع

بما أن النقابات العمالية تعتبر منشآت تنظيمية كبيرة ومتواجدة على أكثر من صعيد، فكان لها الدور الريادي والمهم في مجال التنمية والتطور الاقتصادي، فهي منخرطة في أنظمة الانتاج والتوزيع كما يمكننا التأثير في توزيع اليد العاملة وحتى التأثير على السياسات الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بها لما لها من خبرة في عملية التنظيم، أما على مستوى بناء المؤسسة فيكون كالتالي: (1)

- العمل كحلقة وصل بين أصحاب العمل والعمال.
- المساهمة في رسم استراتيجيات العمل وتحسين ظروفه.
- المساهمة في سن التشريعات والقوانين وتطبيقها.
- تدريب العمال في المجال الفني أو العمل النقابي.
- العمل على توعية العمال في أداء أعمالهم طبق القوانين المعمول بها وكذا المتفق عليها.
- ترسيخ فكرة المحافظة على العمل واتباع القوانين.
- المساهمة في نشر التوعية لرفع الانتاج.

ونركز هنا على نقطة جد مهمة وهي تمتع النقابات العمالية بتوفير خبرة قانونية وكذا نصائح متعلقة بشؤون العمل والعمال ويمكنها أن تساهم من خلال علاقتها بالجمعيات الاستهلاكية وجمعيات الإسكان وأنظمة التأمين الصحي ومؤسسات الضمان الاجتماعي «فالنقابات أول ما تهدف إليه هو رفع قيمة العمل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية» (2).

ونشير هنا إلى أن العديد من الدول النامية قامت بالابتعاد أكثر من مسؤولية إدارة أسواق العمل وهو العنصر المؤثر على مستوى تطور المجتمع فأخذت النقابات جاهدة حماية حقوق أعضائها فقامت بإعادة هيكلة نفسها وتنظيم عملها من خلال الاندماج معا وتوسيع القاعدة العمالية، فتطوير المجتمع من تطوير مؤسساته تنظيما وجعلها تلعب دورا رياديا على مستوى الانتاج

(1) أندرسون جيمسى: صنع السياسات العامة، ترجمة عامر الكبيسي، دار المسيرة للنشر، عمان 2005، ص 28.

(2) إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 153.

وكذا على مستوى التطور الاقتصادي ما يساهم في الحفاظ على مناصب العمل وتطوير المطلب العمالي وجعله ممكن في ظل الوفرة الانتاجية، لذا نجد المجتمعات الصناعية المتطورة تتميز بالرفاه الاقتصادي وكذا الاندماج الاجتماعي.

كما يمكن للنقابات العمالية وعلى مستوى الدور الاجتماعي تحقيق شروط التوازن في علاقة الدولة والمجتمع وتوسعي للمشاركة في القضايا العامة للدولة وتتخذ موقفا محررا منها، وتساهم النقابات في هذا الإطار في: <sup>(1)</sup>

1- قيامها بدور الشريك في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع.

2- التسامح أي سلوكها الأخلاقي المتصل بقبول الاختلاف والتنوع بين الذات والآخرين والاعتراف بحق الآخرين في حماية مصالحهم وتحقيقها والالتزام بإدارة الخلاف بينها وبين الجهات الأخرى بالوسائل السلمية المتحضرة وبقيم الاحترام.

3- التنظيم الجماعي الذي يوفره للعمل.

4- إثارة الاهتمام بقضايا الشأن العام لديها.

### سابعا: الحركة النقابية وطبيعتها القانونية

لم يكن يتيسر للقوى العاملة أن تنشئ التنظيمات النقابية لولا صدور مجموعة القوانين والتشريعات المقررة والمنظمة لهذا الحق وهذا النشاط، خاصة أثناء الحقبة الاستعمارية والتصنيف المعلن والمطبق، إذا كانت السلطة الاستعمارية ترمي من وراء الاقرار بهذا الحق في بعض حالاته فقط إلى مقاومة المد الشيوعي وحماية القوى العاملة الأهلية من عدوى الماركسية الطاغية في تلك الفترة من التاريخ.

ثم جاءت الدساتير الوطنية غداة الاستقلال بتقرير الحق النقابي بين الحقوق المدنية وتنظيم ممارسة الحق في الاضراب، وقد أدى ذلك إلى سن التشريعات الاجتماعية واصدار مجالات الشغل، وأعان على هذا التوجه إلى جانب العوامل الداخلية، «انخراط الأنظمة العربية في منظمة العمل الدولية ثم في منظمة العمل العربية ومشاركتها إلى جانب الأطراف الاجتماعية في وضع المواثيق

<sup>(1)</sup> نور الدين أشحاشاح: القوى السياسية، الأحزاب السياسية، والجماعات والرأي العام، مطبعة أسبارطيل، ط1، طنجة، 2008 ، ص56.

الدولية في الميدان الاجتماعي، والتزامها بسن القوانين الوطنية المتناسبة مع أحكام تلك المواثيق الدولية»<sup>(1)</sup>.

## 1) الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحركة النقابية:

لإحداث توازنات جدية للعمل النقابي وعلى المستوى العالمي جاءت العديد من الاتفاقيات المنظمة لهذا المجال فكانت الاتفاقيات رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والتي تمت المصادقة عليها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وتحديدًا في مدينة سان فرانسكو بتاريخ 9 جويلية عام 1948 لتدخل حيز التطبيق بتاريخ 4 جويلية 1950 وأهم ما جاء فيها:<sup>(2)</sup>

- للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها وينظمون إليها من أجل النهوض بمصالحهم والدفاع عنها.
  - حرية المنظمات النقابية في إعداد قوانينها الأساسية ولوائحها وفي اختيار نوابهم.
  - حرية المنظمات النقابية في تنظيم الإدارة والتنشيط وتحديد البرامج بصفة مستقلة كما لا يجوز للسلطة أن تعوق المنظمات النقابية أو تحلها أو توقفها.
  - للمنظمات النقابية حق الإنضمام لأي منظمة عالمية ترغب في ربط صلتها.
  - منع التمييز بين العمال والمس بحريتهم النقابية.
  - حماية ممثلي العمال النقابيين من أي ضرر يترتب عن نشاطهم النقابي.
- وجاءت الاتفاقية كذلك بلوائح أخرى أهمها:<sup>(3)</sup>

- منح ممثلي العمال تسهيلات في المؤسسة.
- حق كل شخص في الحرية والأمن وحمايته من الاعتقال والحجر التحكيمي.
- الحق في المحاكمة العادلة أمام محكمة مستقلة غير متحيزة.
- الحق في حماية ممتلكات المنظمات النقابية.

<sup>(1)</sup>مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص 253.

<sup>(2)</sup> صالح جواد كاضم: منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 30.

<sup>(3)</sup> صالح جواد كاضم: مرجع سابق، ص 31.

- حرية الاجتماع، حرية الرأي والتعبير.
- الحق في المفاوضة حول الأجور وكافة شروط العمل.
- الانخراط والاتصال بالجماهير.
- الحماية ضد أي تفرقة في المسائل الخاصة بالانتماء وفي أنواع النشاط النقابي.

## (2) اتفاقية منظمة العمل العربية:

- كانت البداية عام 1958 بتوقيع جامعة الدول العربية اتفاقية تبادل التمثيل مع منظمة العمل الدولية، وفي عام 1961 تمت إضافة مسائل العمل إلى إدارة الشؤون الاجتماعية وقد عقد المؤتمر الأول للوزراء العرب ببغداد في 1965 وكانت أبرز القضايا التي تناولها المؤتمر وهي: (1)
- إقرار الميثاق العربي للعمل وإنشاء منظمة العمل العربية دستور منظمة العمل العربية.
- في عام 1966 صدرت الاتفاقية العربية لمستويات العمل وأهم ما ورد فيها: (2)
- للعمال الحق في أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم تعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.
- يحق للنقابات أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية أو فرعية ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل.
- وهي تقريبا بنود الاتفاقية الدولية والتي سبق شرحها في العنصر السابق.

## (3) الإطار القانوني للنقابات العمالية في الجزائر:

كان الحق النقابي في الجزائري مسيرا بقانون 28-88 الصادر في جويلية 1988 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والمواد 22-25 من القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال وغيرها ليأتي تجديد تمثل في الاعتراف بالحق النقابي لكل المواطنين وهذا في دستور 1989 بينما كان دستور 1963 المادة 76 يعترف بالحق النقابي للعمال الأجراء.

وجاءت المادة 53 من دستور 89 المتعلق بالحقوق والحريات الفردية بأن الحق النقابي هو حرية أساسية للمواطنين ويتمشى هذا الحق مع الحق في حرية التجمع المدني والسياسي المنصوص

(1) محمد الزبيدي: الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1988، ص 191.

(2) نفس المرجع السابق، ص 191.

عليها في المادتين 39، 94 ومن بين الحريات كذلك نجد الاعتراف بحق الإضراب كما ورد في المادة 54.

لتقوم الحكومة طبقا لدستور فيفري 1989 بإعادة سلسلة مشاريع ومنها:

- مشروع قانون يتعلق بتحديد طرق ممارسة حق الإضراب.
- مشروع قانون يتعلق بممارسة الحق النقابي.

لنصل إلى القانون 90-14 المؤرخ في ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان 1980 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وفيما يلي شرح لأهم النقاط.

لتأسيس نقابة عمالية يجب أن يستوفي مجموعة من الشروط وهذا ما ورد في القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي، المادة 40 من هذا القانون تشير إلى أن نظم النقابة 30 منحرفا على الأقل في أي مؤسسة حتى يتسنى للنقابة حق تمثيلهم، فاستكمال هذا العدد هو من أولى الخطوات لإنشاء النقابة.

- ويجب أن تشمل النقابة على القانون الأساسي، والذي يضم عدة جوانب كما هو مبين في المادة 21 من القانون رقم 80-14: (1)

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
- الاشتراك مع الإدارة في تحسين وتطوير نظم وأساليب العمل لما في ذلك من انعكاس على قدرة المنشأة على زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قرار إعارة المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

(1) محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام، النصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر، ص ص 28 - 29.

بعد استوفاء الشروط الخاصة بمؤسسي النقابة يتم إيداع تصريح بالتأسيس من قبل السلطة العمومية المعينة والمتضمن أسماء وتوقعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وإحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، نسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية، بعدها تحصل النقابة على الموافقة الرسمية لتمثيل العمال، يتم تحديد أعضاء ممثلين عن النقابة، ويتم القيام بانتخابات من العاملين لأجل ذلك.

وبموجب المادة 41 المعدلة بموجب القانون رقم 91-80 يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 من بينه المندوب أو المندوبين النقائيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية:<sup>(1)</sup>

مندوب واحد.	- من 20 إلى 51 عاملا أجيرو
مندوبين	- من 51 إلى 150 عاملا أجيرو
3 مندوبين	- من 151 إلى 400 عاملا أجيرو
5 مندوبين	- من 401 إلى 1000 عاملا أجيرو
7 مندوبين	- من 1001 إلى 4000 عاملا أجيرو
9 مندوبين	- من 4001 إلى 16000 عاملا أجيرو
13 مندوبا	- أكثر من 16000 عاملا أجيرو

ويكون من شروط العضوية في النقابات ودائما حسب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 90-14 في عام 1990، أن ينتمي إلى قطاع أو مهنة، وأن يزاو عمله بالمؤسسة، أن لا يكون محكوما عليه لجناية أو جريمة، أن لا يقل عمره عن 18 عاما، أن يكون جزائري الجنسية أصلا أو جنسية مكتسبة منذ 10 سنوات كأقل حد، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وأيضا أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

وهنا نفس نقطة أخرى قد تشغل بال الطالب وهي قضية تموين النقابات العمالية ونجيب على ذلك بالآتي: تعد النقابات العمالية كغيرها من المنظمات التي من الضروري أن يتوفر لها دخلا وإمكانات مادية سواء كانت أموال أو وسائل كالمكاتب، أجهزة الإعلام الآلي وأدوات الطباعة وكذا وسائل النقل وتكاليف الإقامة وكل هذا من أجل «استمرارها ومواصلة نشاطها وتأدية

(1) محمد الصغير بعلي: مرجع سابق، ص 31.

وظائفها، إذ تعتبر اشتراكات الأعضاء المورد الرئيسي للمنظمات العمالية والتمويل الذاتي لها، وبالتالي يشكل وزنا وتأثير كبيرين في العلاقة بينهما وبين أصحاب العمل»<sup>(1)</sup> كما يمكن للنقابات تحصيل المداخل في شكل أرباح من خلال تأليف المجالات والمشتريات وحتى الحفلات التي تقيمها وكذا الهيئات والتبرعات والإعانات أو حتى ضرائب استثنائية تفرض على الأعضاء وكل هذا يكون مدعوما في شكل قوانين.

## ثامنا: النقابات العمالية ولغة والاقتصاد

### 1) دور النقابات العمالية في المجال الاقتصادي:

مند حدوث الثورة كان العمال وخاصة في الدول الرأسمالية يعملون في ظروف جد قاسية كون الهدف الأول والأساسي هو الربح وبكل الأشكال، كما يتعرض العمال للبطالة والأزمات الدورية، والحديث عن حقوق العمال وحفظ كرامة الإنسان يعتبر من الملفات الغاية في السرية، فكانت طبقة مالكة ذات قوة وسلطان وقوة عاملة ضعيفة عاجزة، «فوجدوا أنفسهم في حاجة إلى التضامن والاشترك في تنظيمات قوية ترعى مصالحهم وتدافع عن حقيقتهم، وتحقق لكل فرد منهم ما يعجز عن تحقيقه بمفرده، ومن ثم نشأت النقابات العمالية على اعتبار أنها وسيلة تمكن العمال الصناعيين من الحصول على الأجر العادل، وحل النزاعات العمالية حول مسائل العمل وتسوية شكوى العمال»<sup>(2)</sup>.

وقبل الحديث عن دور النقابات في المجال الاقتصادي وجب التطرق لبعض المفاهيم المتعلقة بالتنمية فنجد مثلا مفهوم التقدم والذي يعرفه رافيد هيوم «بأنه التحسن الذي يطرأ على المجتمع الإنساني في انتقاله من حالة الفطرية الأولى إلى حالة أعظم كمالا»<sup>(3)</sup>.

أما التنمية من الناحية الاقتصادية فتحتاج إلى توضيح الاختلاف بين مصطلحي النمو والتنمية قصد التحقيق في الموضوع «فالنمو يشير إلى عملية الزيادة الثابتة في النسبة المئوية للمتعلمين والمتعلمات إلى مجموع السكان مؤثر في مؤثرات النمو الاجتماعي، أما التنمية فتحصل

---

<sup>(1)</sup>أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 2004 ، ص 253.

<sup>(2)</sup> Richard Locke: "the demise of the national union in Italy" lessons for comparative industrial relations theory: industrial and labor relation review, vol, 45, NQ2, 1992, p 144.

<sup>(3)</sup> عبد الرحيم تمام أبو كريشة: دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2003 ص 30.



في التعليم في مرحلة النمو الاجتماعي السريع وخلال فترة زمنية معينة»<sup>(1)</sup>، وهذا من جانب إحدى مؤشرات التنمية ونقصد بها التعليم «لأن الأوضاع الاقتصادية في أي دولة تكون لها انعكاسات على مجالات كالمستوى الصحي والتعليمي والأسري والإداري والتربوي»<sup>(2)</sup>.

إن التنمية الاقتصادية أو تحقيق معدلات مناسبة للنمو الاقتصادي تعتبر تحديا كبيرا أمام العمال، وإذا كانت مواجهة هذا التحدي من اختصاص السلطة التنفيذية (الحكومات) والسلطة التشريعية (البرلمان) فإن أكثر المتأثرين بها سلبيا أو إيجابا هم العمال وذلك لأن نتائجها تنعكس عليهم وفي حال كانت هذه النتائج سلبية فإن أصحاب العمل والحكومات سيحاولون التخلص من هذه النتائج بعكسها على العمال وبشكل خاص على أجورهم وامتيازاتهم الأخرى وتزداد صعوبة عندما يتوافق ذلك مع مشاكل اقتصادية خطيرة أخرى مثل: التضخم والبطالة، «الأمر الذي يلقي على العمال ونقاباتهم عبئا أكبر ويجعل مهمتهم في الدفاع عن مصالح العمال أكثر صعوبة»<sup>(3)</sup>، لأنه وعوض المطالبة برفع الأجور وتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال ومن موقع قوة تكون النقابات في هذه الحالات مطالبة بالتخفيض من سقف المطالب والاكتفاء بضمنان عدم تسريح العمال وهنا تخضع النقابات للتفاوض التعاوني من أجل الإبقاء على استمرارية المؤسسة ومن أهم أدوار النقابات العمالية في المجال الاقتصادي ما يلي:<sup>(4)</sup>

- أ- مواجهة الآثار السلبية للتحويلات الاقتصادية لابد للحركة النقابية من حشد طاقاتها وإعادة تنظيم أساليب عملها بالشكل الذي يتناسب مع أبعاد هذه الآثار السلبية وعمقها.
- ب- العمل على تحسين الأجور وحماية حقوق العمال ومكاسبهم والحد من تدهور مستوى المعيشة للعمال جراء ارتفاع الأسعار والعمل على زيادة الأجور بما يتناسب مع ذلك.
- ج- تفعيل وتطوير الحوار الثلاثي (عمال، أرباب العمل، الحكومة) في ظل تنامي القطاع الخاص واتساعه مع اقتصاد السوق.

(1) معن خليل عمر: التغيير الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2004، ص 65.

(2) علي فؤاد أحمد: مشكلات المجتمع الريفي في العالم العربي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، دت، ص 59.

(3) ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 80.

(4) محمد ظريف: الحقل السياسي المغربي، الأنشطة الحاضرة والأجوبة الغائبة، منشورات المحلية المغربية لعلم الاجتماع السياسي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، المغرب، 2002، ص 33.

د- العمل على تطوير أنظمة الضمان الاجتماعي لأن ذلك أساسا من حقوق الطبقة العاملة وشمل كل عمال القطاع الخاص بالتأمينات.

ه- العمل على تنفيذ القوانين واستثمار أموال التأمينات الاجتماعية بما ينعكس إيجابا على العمالة.

و- لا بد للنقابات من التركيز على أهمية التدريب والتأهيل ورفع مستوى اليد العاملة وكفاءتها.

ي- الاطلاع على تجارب النقابات العمالية والاستفادة من تجارب ونجاحات المنظمات العمالية في العالم.

ز- العمل على إبقاء الوظيفة الاجتماعية للدولة وتوسيع الخدمات الاجتماعية من الرعاية الصحية وتعليم ونقل وغيرها.

ح- حماية المنتج الوطني والعمل على تطويره وتحسينه في القطاعين العام والخاص وخلق استثمارات جديدة انتاجية في القطاع العام والخاص.

## 2) النقابات العمالية والأنظمة الاقتصادية

الحديث عن النقابات العمالية هو في الأساس حديث عن اليد العاملة وحديث عن المصانع والانتاج والأجور والسياسات الاقتصادية، فالموضوعان بينهما نسبة تطابق عالية، وتكون الحركات العمالية بشموليتها هي من يحدث بعض الاختلاف إذا ما تعدت إلى السياسات العامة وخاصة في المجال السياسي والاجتماعي.

وقبل الحديث عن دور النقابات في الأنماط الاقتصادية وجب شرح العديد من النقاط الخاصة بكل من النظامين الاشتراكي والقطاع العام من جهة والنظام الرأسمالي والقطاع الخاص من جهة أخرى.

## 1-2) النظام الاشتراكي والقطاع العام:

يعرف أنطوني جيدنز الاشتراكية بأنها نظام من الأفكار السياسية يركز على الطابع التعاوني للإنتاج الصناعي الحديث، ويؤكد الحاجة لتحقيق الروابط الاجتماعية القائمة على المساواة.

كما يتميز المذهب الاشتراكي إجمالا بأنه مناقض للمذهب الفردي وتقوم على فلسفة قوامها تقديم المجتمع على الفرد، وتستند هذه الفكرة إلى الآراء الفلسفية التي تنادي بالتضامن

الإنساني والحرص على أداء الواجب نحو المجتمع قبل المطالبة بالحقوق، وقد تطور هذا المبدأ بتأثير كارل ماركس عندما «اعتبر أن المجتمع الذي نعيشه هو طبقة اجتماعية معينة، طبقة الكادحين، التي يرى ضرورة تقديمها على باقي الطبقات نظرا لأنها الطبقة الخالقة للمنفعة، كما أن المذاهب الاشتراكية تنادي بالمساواة بين الأفراد عن طريق تحسين أحوال الطبقات الفقيرة»<sup>(1)</sup> وما يميز أيضا المذهب الاشتراكي والمؤثر على النقابات العمالية هو الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج «إذ تعتبر أساس أسلوب الإنتاج الإشتراكي كما أن العلاقات الانتاجية تتلخص من الآثار السلبية ومن النزاعات وتأخذ في ظل النظام الإشتراكي طابعا تعاونيا وتسانديا»<sup>(2)</sup>.

ويستند النظام الإشتراكي إلى القطاع العام في تسيير غالبية برامج «إذ يعتبر القطاع العام بأنه ذلك الجزء من الاقتصاد الذي يقوم به مجموعتين من الأنشطة الاقتصادية وغير الاقتصادية بحيث تتولى الدولة إدارة والإشراف عليه لتحقيق المصلحة العامة»<sup>(3)</sup> أما عن اليد العاملة في القطاع العام فيعرف سوق العمل بأنه البوتقة التي تتفاعل بها الكثير من العوامل المؤثرة في حالة التوظيف فهو المكان الذي يظهر فيه عروض العمل والطلبات المتاحة، وفيه يبحث مجال الأعمال عن العمالة ويبحث فيه العمال عن فرص العمل المتاحة ومن خلاله تتضح الاختلالات في الأجور وساعات العمل وغيرها من ظروف تشغيل العمال وهي من المهام الموكلة للنقابات لتوضيحها.

## 2-2 النظام الرأسمالي والقطاع الخاص:

يعد تطرقنا للنظام الإشتراكي الذي يحمل في أسسه بعضا من مظاهر التعاون بين طبقة العمال والأسر والعائلات، سنقوم باستعراض نظام آخر كان منافسا ولا يزال للنظام الإشتراكي ألا وهو النظام الرأسمالي «إذ يقوم هذا النظام على فلسفة قوامها خضوع الظواهر الاقتصادية لنظام طبيعي لا يمكن التخلص منه وعلى ذلك فلا يمكن للإنسان تغييره لأنه ليس من صنعه، كما أنه ليس من مصلحة الإنسان تغيير هذه النظم الطبيعية»<sup>(4)</sup>.

(1) محمد طلعت عيسى: فلسفة التغيير المخطط- ملتزم الطبع والنشر - القاهرة- 1971 ص 39.

(2) عادل مختار الهواري: أسس علم اجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1993، ص 198.

(3) ميشيل تودادي: التنمية الاقتصادية، ترجمة محمود حسن حسني وحامد محمود، دار المريخ للنشر، ط1، 2004، ص 46.

(4) محمد طلعت عيسى: مرجع سابق، ص 38.

وبتحليل آخر فإن النظام الرأسمالي يمثل الاقتصاد الحر «الذي يقوم على الإيمان بالفرد والجهود الفردية وقدرتها على التطور الاجتماعي من جهة ومعارضة تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية من جهة أخرى على أساس أن هذه الشؤون من صميم عمل الأفراد»<sup>(1)</sup>.

كما أن ما يميز القوى المنتجة في هذا النظام هو الانتاج الكبير القائم على استخدام الآلة، الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وهناك تناقض كبير بين طبقة الرأسماليين وطبقة العمال، إذ وكما هو معلوم نجد في المجتمعات الرأسمالية أسر مالكة لأكبر الشركات الدولية ومنه تجمع الثروة في يد الأقلية ولدى أشخاص معينين بينما الغالبية من طبقة العمال تعيش مهضومة الحقوق ومن ثم نشأ صراع دائم وتسجيل حالة من عدم الرضا الاجتماعي لدى عرف النظام الرأسمالي ظهور حركات عمالية وتطورها لتصير نقابات عمالية لأن النظام الرأسمالي يكون أكثر قسوة على الطبقة العاملة خاصة إذا تطرقنا إلى القطاع الخاص والذي يشغل في الولايات المتحدة الأمريكية ما يزيد عن 96% وعرف بأنه «جزء من الاقتصاد تكون أنشطة تحت رقابة وسيطرة الوحدات الاقتصادية غير الحكومية مثل القطاع العائلي أو قطاع الأعمال، وكل وحدة تحاول استخدام الموارد المملوكة لتعظيم فوائدها وأرباحها»<sup>(2)</sup>.

ويتميز القطاع الخاص بوجود العديد من أسواق العمل ومنها سوق القطاع الخاص التقليدي وكذا سوق القطاع الخاص الحديث وسوق القطاع الخاص الأجنبي. ويمكن الإشارة إلى أن تطبيق الخصخصة كانت المساومات الجمعية بين النقابات العمالية والإدارة هي التي تحدد الأجور ومزايا العمل وشروط التوظيف في الولايات المتحدة الأمريكية وغالبية الدول الأوروبية وأستراليا وعلى سبيل المثال كانت المساومات الجمعية في الولايات المتحدة هي التي تحدد خدمات الرعاية الاجتماعية التي تقدم في كثير من الصناعات المرتبطة بالصلب وإطارات السيارات، والفحم والنقل حيث كانت «النقابات تعد القوة المحركة التي تدفع إلى القيام بتحسينات في الأجور، ومزايا العمل، بينما الإدارة تتصرف كرد فعل للمبادرات الصادرة عن النقابات العمالية بشأن ضرورة تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية»<sup>(3)</sup>.

(1) مرجع سابق، ص 38.

(2) ميشيل تودادي: مرجع سابق، ص 64.

(3) طلعت ابراهيم لطفي: الخدمة الاجتماعية العمالية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2008، ص ص 291، 292.

للتذكير فالحركة النقابية تعتبر «أول المنظمات في العالم التي بادرت بخلق تعاون ونضال مشترك على مستوى دولي بغرض تبادل الخبرات والتجارب من ناحية ولخلق وحدة عمالية أكثر قوة وفعالية لمواجهة سيطرة رأس المال»<sup>(1)</sup>.

### ثامنا: النقابة العمالية والسياسة

الكثير من المختصين يستعملون مصطلح النضال السياسيين بمعنى المقاومة السياسية، للتعبير عن الجانب العملي وكذا توفر منطق العقل والأفكار للواقع المعاش قصد إضافة جرعة للانتقال من الوضعية الحالية إلى وضعية أحسن وواقع مغاير، إذ يركز النضال السياسي على محاولة بناء فكر معتدل ومتزن لدى الطبقات الكادحة لمعرفة مجموع المتغيرات وكذا مميزات الواقع المعاش وجميع المعطيات، وفي حين عدم توفر هذا المنطلق تستغل الطبقات الكادحة عن جهل معرفي أو عن قصد الدخول في صراعات سياسية ضد الاستغلال بكافة أشكاله ومن أجل وضع حد له.

فبناء مؤسسات الدولة تسود فيها العدالة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سيؤدي «بالضرورة إلى اشعار الكادحين بالإمكانيات السياسية مما يعتبر أكبر دعم للنضال النقابي الذي يتحول في مرحلة معينة إلى نضال سياسي، ولا بد من بناء جبهة وطنية عريضة للنضال من أجل الديمقراطية التي تضم في صفوفها الأحزاب والمنظمات النقابية والحقوقية حتى يتم اشراك الجميع في هذه الجبهة على أساس خلق حوار ديمقراطي بين هذه المنظمات»<sup>(2)</sup>.

وكما ذكرنا سابقا وجب توفر بعض أشكال للعمل السلمي ومنها وجب توفر العامل الإقناعي كما تعرفه وسائل الإعلام خاصة ما توفره الوسائط التكنولوجية وما شهدته من تطورا مذهلا، كما يمكن الإحتجاج والتظاهر ورفع شعارات بطريقة مدروسة وتكون معبرة عن واقع والمطالبة بتغييره نحو الأفضل حسب الامكانيات المتاحة والرفع من مستوى الوعي لدى الطبقة العاملة بالمجهودات التي تقوم بها النقابات العمالية وهنا الإشارة إلى ضرورة المستوى العالي للممثلين في النقابات قصد امكانية التفكير وايجاد حلول للمشكلات المتواجدة في ضل طرح معرفي وواقعي وعلمي.

<sup>(1)</sup> حسن محمد علي: تاريخ الحركة العمالية، الخرطوم، 1977، ص 04.

<sup>(2)</sup> القرعي أحمد يوسف: الحركة النقابية الأفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتابة، مصر، 2007، ص 105.

## 1) النقابات والمجتمع وشروط العمل السياسي الديمقراطي:

وجب مناقشة هذا العنصر في مستواه السياسي أولاً والذي يتضمن «تحقيق الحياة الديمقراطية وحكم الشعب نفسه بنفسه بالانتخاب الحر، والاستقرار السياسي والمشاركة السياسية والاجتماعية لأفراد المجتمع»<sup>(1)</sup> والحديث كذلك عن «التنمية السياسية والتطوير السياسي»<sup>(2)</sup>. ولتوضيح المدخل أكثر وجب التذكير بمبادئ الحكم الديمقراطي للعوامة:<sup>(3)</sup>

أ- أن النظام الديمقراطي ( المشاركة) يجب أن يعلو على نظام السوق كون أن الديمقراطية هي التي يجب أن توجه السياسات العامة وليس السوق.

ب- الحكم الديمقراطي يجب أن ينظم الحياة داخل الدول القومية.

ج- ليس هناك طريق واحد للديمقراطية.

د- يمكن الوصول إلى أعلى درجة من الديمقراطية من خلال إحقاق الحق على الجميع في المنظمات الدولية.

وإذا حللنا الموضوع من منطلق سوسيولوجي «فيعتبر المجتمع بتشكيلاته ومؤسسته المتعددة بمثابة المجال الاجتماعي الضروري الذي يتسنى للمواطنين من خلاله أن يصوغوا هواياتهم السياسية الديمقراطية وأن يطرحوا ويعالجوا قضاياهم ومصالحهم العامة الوطنية بحرية ومشاركة فعلية تضمنها الشرعية القانونية للدولة، فالمجتمع النشط والمتبلور يتيح عبر آليات الديمقراطية المشاركة المفتوحة لكافة قطاعات وفئات المجتمع بما يسمح لفرص توليد عمليات غير محددة من التضامن الفردي والجمعي في السياق العام للدولة»<sup>(4)</sup>.

(1) هشام يعقوب مريزق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الراجعية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008، ص 159.

\* هو فرع حديث انبثق عن نظم الحكم، وينشغل أساساً بقضية تحسين الأداء الحكومي وتطويره ليتناسب مع حاجات المجتمع ومتطلبات التطور التاريخي للعالم، وقد أسس هذا الفرع لدراسة دول العالم غير الأوروبي من أجل تغييرها، وإعادة تشكيل نظم الحكم فيها لتكون على شاكلة النظم الأوروبية، أي أنه تخصص ترتفع فيه درجة التحيز والتحديث.

(2) عن أبو بكر أحمد ياقادر وآخرون: في الاجتماع السياسي والتنمية والاقتصاد وفقه الإصلاح -مدخل لتكوين طالب العلم في عصر العولمة، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط1، بيروت، 2010، ص 31.

(3) ابراهيم الأخرس: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية (الأنترنت والمحمول نموذجاً)، اريثاك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008، ص 234.

(4) عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، ط1، مراكش، 1990، ص 65.

## 2) الفرق بين النضال السياسي والنقابي:

هناك ثلاث مستويات لتوضيح الفرق بينهما:

### 1-2) هيمنة النضال السياسي على النضال النقابي، وفي ذلك:

- «هيمنة السياسي على النقابي ويتجلى ذلك في إطار حركة سياسية اجتماعية شاملة يحتد فيها الصراع بين الطبقات الاجتماعية وفيه تتجدد الأحزاب الوطنية والتقدمية وخاصة حزب الطبقة العاملة لقيادة ذلك النضال وتوجيهه لتحقيق الأهداف المرحلية المتجسدة في تغيير ميزان القوى لصالح الشعب الكادح»<sup>(1)</sup>.

- كذلك نذكر سيطرة الأحزاب على الأجهزة النقابية ومحاولة التأثير على سياساتها بل والمساهمة في وضعها وتوجيهها وتحضير الآليات لتطبيقها وتنفيذها وممارسة كل أشكال الضغط لغير المنخرطين في الاتجاه المحض والمرسوم.

### 2-2) هيمنة النضال النقابي على النضال السياسي

«وفيه يقع الاهتمام الصرف بالمطالب الاقتصادية وتظهر النقابة وكأنها بديل للحزب السياسي وخاصة إذا أضيفت إلى المطالب الاقتصادية»<sup>(2)</sup>. وهنا نجد صراعا بين النقابيين والذين يأخذون على عاتقهم مسألة التحريض والذين لن يجدوا الأمر بالسهولة المتوقعة نظير مقابلتهم- الطبقة الحاكمة- بمجموع من وسائل الضغط وحتى توظيف الإطارات النقابية المنخرطة في الأحزاب السياسية الحاكمة للتأثير على العمل النقابي.

### 3-2) التفاعل بين النضال السياسي والنقابي:

هذه المرحلة لا يمكن أن ننتظر حدوثها في الفترة الراهنة ودوما أنسبها لعدم وجود أهم عامل وهو الوعي لأن النقابة لا ينبغي أن يقتصر وجودها على الجانب المطلي فقط وفي كل الظروف بل وجب أن تتعداه إلى ضرورة المساهمة في البناء وتحقيق التوازن، لأن أثناء وجود الحكومات في الأزمات الاقتصادية مثلا نطالب برفع الأجور فلن أجد تمثيلا أحسن من وجود صراع محترم ولا

<sup>(1)</sup> عبيد أحمد: على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة المرشد، الجزائر، العدد9- 1988، ص 36.

<sup>(2)</sup> جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001ص74.

يريد أي طرف التنازل، فالدمار هو النتيجة كذلك وجب التفاعل الإيجابي، و أيضا أركز هنا على ضرورة وجود مرونة في التفاعل والحفاظ على الدولة هو الحفاظ على ممتلكات العامل والحفاظ على العامل، هو الحفاظ وضمن سيرورة تطور الدول على المستوى الاقتصادي وتحقيق الاستقرار السياسي وتوازن اجتماعي.

### (3) دور الحركة النقابية في النضال السياسي:

تمت اتجاهان متضادان مختلفان في توحيد دور الحركة النقابية في النضال السياسي فأول الاتجاهين يركز على ضرورة أن تتعد النقابات على مجالات العمل السياسي والاستغناء على مشكلات كما تم توضيحه في الفرق بين النضال النقابي والنضال السياسي، وبالتالي العمل على تحقيق طموحات الفئة والطبقة العاملة لكن تمت ما يرى عكس ذلك لأن تحقيق مجموعة التطلعات يتطلب الارتقاء بالجانب المطلي من القضايا الاجتماعية وتعديه إلى المشاركة والتأثير في المسار السياسي لأن العمل السياسي يبقى في صميم الدفاع عن حق العامل.

«فالحركة النقابية لا تستطيع أن تعيش بمعزل عن الحياة السياسية في المجتمع وإنما عليها فقط أن تلتزم في حركتها بالمبادئ القومية وألا تترك المؤثرات الخارجية فرصة لتحويل اتجاهاتها سواء نحو اليمين أو اليسار فإن الالتزام بالمصلحة القومية وحدها هو الكفيل بأن يجنب الحركة النقابية مزلق كثيرة»<sup>(1)</sup>، كما أن ليس كل القيادات العمالية يمكنها أن تتصدى للعمل السياسي، ذلك أن العمل السياسي يتطلب من مزاوليه الأفق الواسع وبعد النظر والإلهام بقضايا العصر واسعة الاطلاع وعمق الدراسة ومهارة في الحوار وتميزها عن الصفات التي تجعل من القيادي قادرا على التأثير وإقناع الجماهير وبالتالي بنجاح السياسات كانت في شكل مطالب أو كانت في شكل توعية بخطورة وضعية معينة وإعادة جمع الصفوف.

ومن الدروس المهمة من تجربة النقابات في الدول الصناعية هو دور النقابات العمالية الكبير في تسريع عملية التحول إلى الديمقراطية، ومثال على ذلك هو «كوريا الجنوبية، حيث ساعدت

<sup>(1)</sup> ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007ص74.



النقابات العمالية هناك على التحول باتجاه الديمقراطية والتحرر من السيطرة الديكتاتورية، وهو أحد الأمثلة على ارتباط الديمقراطية والحركة العمالية من خلال تطورها بشكل متوازن»<sup>(1)</sup>.

#### 4) النقابات والجمعيات المهنية:

إن الجمعيات والنقابات المهنية غالباً ما يتم الاعتماد عليها في توفير فرص العمل المناسبة لمنتسبيها من خلال قيامها بتنظيم برامج تدريبية وتطويرية في بعض التخصصات التي تطلبها منظمات الأعمال في الأسواق المحلية ولذا فإن هذه المنظمات تساهم بتوفير فرص الحصول على العمل وتزويد المنظمات ذات الحاجة بالاختصاصات المتوفرة لدى منتسبيها مما يعزز دورها في تقديم الخدمات التشغيلية أو التدريبية أو التأهيلية لأعضائها العاملين.

وقد نكون أمام حالتين أولهما حالة منظمة يخضع عملها لشروط نقابة قوية مؤثرة «وفي هذه الوضعية غالباً ما تكون الكثير من شروط العمل قد تحددت نتيجة مفاوضات مع النقابة وغالباً ما تكون هذه المفاوضات قد أدت إلى تثبيت الشروط المتفق عليها في كذا "اتفاقية"»<sup>(2)</sup> وتشرط هذه الاتفاقية أن يكون «تنفيذ كل الأمور من قبل لجان تضم ممثلين عن الإدارة والنقابة»<sup>(3)</sup>، أما الوضعية الثانية أنه بالرغم «من كون دور النقابة يميل إلى الضعف، فإن يُعد مهم للبيئة إدارة الموارد البشرية هو عدد وقوة النقابات والجمعيات المهنية وغيرها والتي ينتمي إليها العاملون، وقد تمارس ضغطاً على المنظمة»<sup>(4)</sup>، وهنا نركز على ضرورة اشتراك جميع الأطراف في عمليات الحوار والتفاوض بل وحتى المشاركة في التحقيق قصد تبيان الحقيقة وتحقيق المعلومة والشفافية وتحقيق العدالة.

<sup>(1)</sup> LEISINK, pulee mput J..and xilroka .. (1996): the challenges of Trade onions in Europe.

<sup>(2)</sup> خضير كاظم حمود: ياسين كايس الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط4، الأردن، 2011، ص101.

<sup>(3)</sup> سعاد تائف برطوني: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل للنشر، ط3، الأردن، 2007، ص124.

<sup>(4)</sup> مرجع سابق، ص124.

## عاشرا: النقابات العمالية بين فن التفاوض وآلية الإضراب

### 1) النقابات العمالية وفن التفاوض:

يعتبر علم التفاوض من العلوم التي تميز تخصص دون غيره، فإهتم به مختصون وفي عدة مجالات، لعلاقته الوطيدة بالقضايا الحساسة بل والجوهرية في يوميات الإنسان وضرورة حل مجموعة من المشكلات والعقبات لمواصلة عملية بناء المجتمعات، والتفاوض هي اللبنة السليمة لعملية التواصل والتفاهم بين أفراد المجتمع بشكل عام وما بين العمال في شكل نقابات وبين أصحاب العمل أو الدولة.

### 1-1) المفاوضة الجماعية كمفهوم نقابي:

ظهرت المفاوضة الجماعية النقابية في كنف الحركة النقابية العمالية والتي بدورها شهدت ظهورا وبروزا ورسمت خطوط تطورها بقيام الثورة الصناعية وسيادة النظام الرأسمالي وتوصل العمال إلى الأسلوب السلمي لفض المنازعات وهو المفاوضة الجماعية ويبقى الهدف هو الوصول إلى الأسباب حول عقد العمل الممثل في الشروط وظروف العمل «ويمكن اعتبار المفاوضة الجماعية عن عقد اجتماع بين ممثلي الطرفين في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناء عليه العلاقة بين النقابة وصاحب العمل والعمال»<sup>(1)</sup>.

### 1-2) التفاوض الجماعي على حقوق العمال:

يتمثل دور النقابة في المجال التفاوضي وفي غالبية الأحيان على أمرين وهما الأجور وكذا شروط العمل وتمثيل مصلحة العمال، «وتشير عملية التفاوض الجماعي إلى عملية التفاوض صاحب العمل ومجموعات من العمال الذين عادة يتم تمثيلهم بواسطة نقابة عمالية أو أكثر ويعني تلك الترتيبات التي يتم في ظلها الاتفاق على الأجور وشروط العمل ويكون في شكل اتفاق على الأجور وشروط العمل»<sup>(2)</sup>، هذا الدور تفتقر إليه النقابات العمالية في دول النامية ويقتصر الدور النقابي المطلي فقط ولا يساهم في عملية البناء.

(1) إدريس بولكعبيات: مجلة العلوم الانسانية: جامعة قسنطينة، "الجزائر" 2006 ص ص 32 33 34.

(2) عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري.. لدار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص154.

فموضوع التفاوض يتعلق بكل ما يهم العاملين، فمن تعريف بحقوق الإدارة إلى تحديد أنشطة النقابة فتحدد وقت العمل، التعريف بحقوق النقابة، تحديد الأجور، الإنضباط، الأمور المتعلقة بظروف العمل، الصحة الأمن الصناعي، ولكي يكون اتفاق المؤسسة أداة للتسيير الفعال لا بد من إعطاء أهمية لمفاوضة حقيقية فحركية التفاوض تقتدي بالتنسيق بين جميع الأطراف أي بين رئيس المؤسسة والنقابات العمالية.

فالمعطيات المقدمة لممثلي الموارد البشرية والمعلومات الأخرى التي تهم مديري الموارد البشرية تمثل وسيلة جوهرية لإعلام الموارد البشرية وممثليهم، وترى فرونسوز بيوتات Fran coisepiotet «أن هذا الخطأ في المعلومات هو وراء التوترات والنزاعات وأصل المواقف المعارضة»<sup>(1)</sup>.

«فالمفاوضات الفعالة تمكن من إنشاء حيز للعلاقات المهنية، فالسير الحسن له أثر كبير جدا على أداء المؤسسة كما أنها تمكن من الدفاع عن القرارات المتخذة من قبل الموقعين عليها كما تمكن من بناء تحالفات حول النقاط الجوهرية الشيء الذي يمكن من اعتبار التفاوض أداة لتحقيق كل أهداف المؤسسة وأمال وتطلعات الموارد البشرية»<sup>(2)</sup>.

رغم أهمية التفاوض والتعامل مع التنظيمات النقابية فلا يجب أن تظهر هذه المهمة للمديريات العامة ومديريات الموارد البشرية بأنها المهمة الأكثر من الجميع كما لاحظ ذلك الكاتب برنارد غلامبور «حيث نجد أن للكثير من هذه المديريات تسمى بمديريات العلاقات الاجتماعية أو مديرية علاقات العمل لتسجيل هذا التفوق للعلاقات مع التنظيمات النقابية»<sup>(3)</sup>.

وقد ضمت بعض قوانين اتحادات النقابات العالمية في بعض الدول العربية تعريفا للتفاوض الجماعي من حيث النقاط التي يمكن أن ينشأ النزاع حولها على النقاط التالية:<sup>(4)</sup>

- شروط وظروف العمل أي الظروف التي يتطلب من الموظفين القيام بعملهم
- التعيين أو عدم التعيين أو إنهاء العمل أو الوقف عن العمل أو تواريخ عمل الموظفين.
- توزيع مهام العمل حيث يصبح لكل عامل مهام يقوم بها.

<sup>(1)</sup> FRAD Coise piotet : la négociation d'entreprise, un outil de gestion efficace, l'enjeu humain ; p143.

<sup>(2)</sup>نوري منير : وتسير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2، الجزائر، 2004، ص115

<sup>(3)</sup> BERNARD GLAMBA, « hommes agrer, entreprise moderne Edition hommes et techniques 1984 ; p 35.

<sup>(4)</sup> عامر عوض: مرجع سابق، ص154

- القواعد التأسيسية
- العضوية أو عدم العضوية في النقابات العمالية.
- التسهيلات التي تمنح لمسؤولي النقابات العمالية.
- أجهزة التنظيم الأمور المذكورة سابقا أو الاجراءات للتشاور بشأنها أو الاعتراف بالنقابة العمالية.

أما في القانون الجزائري وفي القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410هـ والموافق لـ 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وفي بابه الثاني والخاص بحقوق العمال وواجبتهم، الفصل الأول، حقوق العمال وفي مادته 5: (1)

يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- وفي أحد النشاط واللجوء إلى الإضراب.
- في حين جاء في الباب السادس التفاوض الجماعي.
- وفي مادته 114 الاتفاقية إتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والمكتبين النقائيين للعمال.

أما في الفصل الرابع جاء حول التفاوض في الاتفاقيات الجماعية المادة 123: يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو بين الممثلين النقائيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أول شوال عام 1410هـ، العدد 17، ص 573.

### 1-3) أهداف التفاوض:

لكل الوسائل أهداف ولكل الطرق خطط ولكل طرق مطالب ويكون التفاوض هو اللغة المفهومة لذي كل من العمال وأصحاب العمل ما يقدمونه من امتيازات وكذا من تنازلات لكن الأهم هو بقاء المؤسسات على مستوى عالي من التنظيم ومن المردود والإنتاج لا ينبغي أن نغفل بمجموع أهداف التفاوض ومنها:<sup>(1)</sup>

- العمل للوصول إلى اتفاق مرضي إلى كل من الأطراف.
- تحسين درجة التعاون وزيادة الاعتماد بين الأطراف المتفاوضة دون المساس بالحد الأدنى لمستوى التعاون.
- يجب النظر للمكاسب الرئيسية والفرعية فقد تكون المكاسب كبيرة على المدى القصير وقد تكون العكس على المدى الطويل.
- وتعتمد المفاوضة الجماعية على التشاور والتعاون بغية الوصول إلى اتفاق حول الموضوع المطروح وتحقيق مسبقا من جدول الأعمال، أو لفض النزاعات المهنية الطارئة لتجنب الاضرابات والتصادمات.

### 1-4) التفاوض الجماعي بين المستويات والأشكال:

يوجد مستويين للتفاوض الجماعي أولها المستوى القومي وهنا يكون الاتفاق عام بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل ويكون هذا الاتفاق عاما مؤثرا في الموظفين، أما في المستوى أما المستوى المحلي وهنا يخص إحدى أصحاب الشركات فقط.

أما على مستوى الأشكال نجد التفاوض الوسط وهنا يكون الوصول إلى اتفاق يعد ضروريا لضمان استمرارية المؤسسة وهنا نكون أمام الإلتزامات ومسؤوليات لا بد لكل من طرف قبولها

أما ثاني شكل من أشكال التفاوض الجماعي وهو التفاوض التعاوني وهنا ضرورة دعم أحد الطرفين للآخر قصد الوصول إلى اتفاق كأن تتفهم النقابات العمالية الدولة مثلا أثناء حدوث أزمات اقتصادية.

(1) عامر عوض، المرجع السابق.

## (2) التفاوض بين الدور والمعوقات:

لا يختلف إثنان في أن الدور الأساسي للنقابات العالمية يتمثل في عملية التفاوض على الأجور وشروط العمل، وتمثيل مصلحة العمال، وقد أصبحت العقود التفاوضية الجماعية التي تضمن عملا مستقرا وشروط سلامة آمنة عناصر أساسية في العقد الاجتماعي «بين عمل أطراف الثلاثية، العمال وأرباب العمل والدولة كما في الجزائر، وتشير تجربة الدول المتطورة إلى أن دور النقابات تطور من دور تفاوضي بشكل رئيسي إلى دور أكثر تخصصا يتمحور حول تمثيل صوت العمال وحقوقهم في العمل»<sup>(1)</sup>، وقد ترافق هذا التطور في دور نقابات العمال مع نمو اقتصادي مضطرب في أسواق العمل تغير في وسائل الإنتاج، «وقد لعبت النقابات دورا كبيرا في تحول جزء من النمو الاقتصادي إلى مكاسب عمالية منها رفع الأجور وتخفيض عدد ساعات العمل وتحسين شروط العمل وظروفه»<sup>(2)</sup>.

ولعل الدور يكون واضحا بل موحدًا باختلاف النقابات وباختلاف المطالب العمالية إلا أن الإشكال يكمن في وجود العديد من المعوقات التي تعرقل السير الحسن وتحقيق مجموع الأهداف ومنها عدم وجود الوعي الكافي لدى جميع الأطراف تفوض صفة التكامل يدخل الجميع في صراع تكون كل الأطراف خاسرة، وعدم وجود مرونة كافية، وأعطى هنا مثلا ففي الجزائر عام 2016 يسجل الميزان التجاري عجزا قد يصل إلى 20 مليار، والمطالبة برفع الأجور في هذه الفترة مجازفة لأن أجور الوظيف العمومي تبلغ 34 مليار دولار سنويا وتراجع المداخيل بـ: 60%، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التضخم إلى أكثر من 04%، فهذه الوضعية الاقتصادية الحرجة وجب أن يفهمها ويستوعبها الجميع دون استثناء ووضع استراتيجية موحدة، وواضحة، وأهم معوق يكمن في نظام الإقتصادي للدول المتخلفة والاعتماد على الجانب الخدماتي الإداري وبالتالي الافتقار إلى الإنتاج الصناعي ومن ثم على ماذا تتفاوض النقابات؟

### 1-2) الإضراب والنزاعات الجماعية:

يعتبر الإضراب من المظاهر الغير عادية للتعبير عن النزاع العمالي الجماعي، ويكون شكلا لهذا التعبير إما إضراب أو إغلاق من قبل صاحب العمل.

<sup>(1)</sup>سامية البطة: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(....)2007، ص5.

<sup>(2)</sup>Jose.A.V(2002) organized labor in the 21 century labor and society programme international InStitute for labor studies ILO-Ceneva.

ومنه فالإضراب «يعتبر حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق أعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما يتعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص»<sup>(1)</sup>.

فالمعنى الفقهي للإضراب هو «اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة»<sup>(2)</sup>.

كما اعتبر «توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات يقصد تحسين الأجور وظروف العمل»<sup>(3)</sup>.

لنضيف تعريفا آخر باعتبار الإضراب هو كل توقف بصفة مؤقتة عن تأدية المهام<sup>(4)</sup>، وهنا التركيز على المدة الزمنية للإضراب وهناك صيغ عديدة منها إضراب محدد لمدة، أو إضراب مفتوح أي غير محدد المدة، أو إضراب متجدد آليا أو إضراب لفترات متجددة وفي توقيت واحد من كل أسبوع أو شهر.

## 2-2) رؤية قانونية للإضراب في الجزائر:

جاء قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب:<sup>(5)</sup>

ففي الباب الثالث جاء تحت عنوان ممارسة حق الإضراب، الفصل الأول، القسم الأول المادة 24: إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه وفي غياب طرق التسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارسه حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحدودة في أحكام هذا القانون.

وفي المادة 27 ركزت على ضرورة موافقة جماعة العمال على الإضراب وضرورة الإشعار المسبق للإضراب حسب المادة 29 و30 و31 وحسب المادة 43 والتي ركزت على موانع اللجوء

(1) أحمد عبد الكريم أبو شنب: ص 2 قانون العمل - دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن 2006، ص 343.

(2) سليمان محمد الطماوي: الوجيز في قانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة 1988 ص 385

(3) إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجاهزة، الجزائر، 1977، ص 38.

(4) طلال عامر المهتار: مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت 1982، ص 36

(5) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6-11 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 7 فبراير سنة 1980 ص ص 233، 234، 235.

إلى الإضراب وهي كالأتي يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الاضراب على:

- 1- القضاة.
- 2- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- 3- أعوان مصالح الأمن.
- 4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- 5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- 6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- 7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

أما عن طرق تسوية الاضراب فتمت المفاوضات بين طرفي النزاع وكذا الوساطة «إذ عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة بإنهاء الاضراب، هنا يتطلب دخول طرف ثالث وهو ما يعرف بالوسيط أو الموقوف حيث يعرض عليه الخلاف موضوع الإضراب، على أن يحضى هذا الوسيط بقبول الطرفين ويكون محايدا ويقترح الوسيط على الجهة المشرفة على القطاع كأن يكون الوزير المشرف على القطاع أو الوالي أو رئيس البلدية»<sup>(1)</sup>.

### 2-3) الإضراب بين الآثار الاقتصادية والسيكولوجية:

التوقف عن العمل معناه التوقف عن النشاط و العطاء وتقديم الخدمات والاجتهاد ولو لفترة قصيرة قصد تحقيق مجموعة المطالب المرفوعة من قبل النقابات العمالية والمتفاوض عليها وفي هذه الفترة تسجل الخسائر حسب حجم الشركات ورأسمالها وطبيعة نشاطها أكانت تجاريا أو صناعيا أو خدماتيا، ولكن نشير إلى نقطة أخرى وهي حين وجود مشاكل وعدم معالجتها يؤدي كذلك إلى ضغوط عمل مما يؤثر على الدافعية وتراجع العملية الانتاجية، ونشير إلى أن من أسباب حوادث العمل هي وجود ضغوط نفسية وقد أجريت دراسات في أمريكا والسويد على حوالي

<sup>(1)</sup> عبد الرحمان يحيوي: النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، قصر الثقافة، الجزائر، 1998 ص137



مليون عامل تبين أن الإصابة بأمراض القلب تكون لدى العمال الذين يعانون ضغوطا أكبر من زملائهم.

ولذا اتجهت المنظمات في الوقت الراهن إلى محاولة الاعتناء بالحالة الاجتماعية والنفسية للعامل قصد التمكن من الاستثمار البشري وتحسين المردود الاقتصادي. ويضيف مختصين بأنه تمت اضطراب آخر يُسمى «الإرهاك الصناعي» وأعراض هذا المرض تدور حول شعور العامل بالضعف العام وفقد الاهتمام بالعمل والإرهاك الانفعالي والملل والتدمير حيال كل ما يتعلق بالعمل»<sup>(1)</sup>.

لاحظ أوتشي أنه في العديد من المؤسسات وجدت التنظيمات النقابية نفسها مضطرة لاتخاذ موقف عدائي بسبب ما تتصف به إدارات هذه المؤسسات من عدم الانصاف وعدم التحلي بروح المسؤولية عندما «تفقد النقابة ثقتها في إدارة المؤسسة فإنها تلجأ بعلاقتها مع إدارة المؤسسة لإتباع أقصى درجات البيروقراطية فتصر على إتباع قواعد العمل بحذافيرها، ينتج بذلك عدم المرونة في العلاقات بين العاملين والإدارة وبين الإدارة والنقابة وبالتالي ستكون أثارها مدمرة وباهضة التكاليف على الانتاجية»<sup>(2)</sup>.

لذا وجب أن تعمل الإدارة على إندماج الموظفين إذ يكون للإدارة أثر كبير على وجود وأداء الجماعات، وتؤثر الإدارة على درجة ومدى الارتباط الحاصل بين الجماعة، فالالتزام والتخصص في العمل يؤدي إلى درجة تفاهم كبيرة بوضوح الأدوار، في حين وتسجيل نتائج عكسية في مجال العمل تمارس الإدارة ضغط ما يمنع مواجهة العمال لهذه الإدارة وتسجيل اختلالات سواء إجمالية للعمال أو على المستوى الفردي، ويدخل مصطلح إندماج الموظفين في إدارة الشاملة والتي طبقته اليابان وهذا للوصول إلى قيام الإدارة «بنشاط الانساني المرتب والمستمر»<sup>(3)</sup>.

(1) محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2010، ص26

(2) نوري منير: تسير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2014، ص113.

(3) محمد علي شهاب السلوك الانساني في التنظيم، دار الكتاب، ط2، مصر، 1976، ص10.

## 2-4) الاضراب بين العناصر والأشكال:

### 2-4-1) عناصر الاضراب:

للتمكن من استعمال آلية الاضراب كمنخرج لتحقيق مجموع المطالب العمالية وهو أسهل وأقصر طريق للوصول إليها وجب توفر بعض العناصر ونذكر منها:<sup>(1)</sup>

- يجب أن يتم التوقف عن العمل بصفة إرادية وفق الإجراءات المنظمة وكذلك وفق قانون العمل.

- كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الاضراب صادرة عن جميع العمال أو أغلبيتهم.

- أيضا أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنين بالإضراب.

- نضيف في التوقف عن العمل أنه لا يطلب فيه أن يكون لمدة معينة من الزمن ويكفي لمدة دقائق محدودة.

- يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الاضراب.

### 2-4-2) أشكال الاضراب:

توجد العديد من أشكال الاضراب باختلاف النقابات وسياستها وباختلاف القطاعات وخصوصيتها وباختلاف العمال ودرجة وعيهم وباختلاف المستخدم ومدى مرونته وواقعيته وتسييره للقطاع فنجد منها.

1- الإضراب التقليدي العادي: وفيه يتم انقطاع المضربين عن العمل وهذا النوع هو الأكثر انتشارا ويتميز بالتنظيم ومراعاة الظروف الاقتصادية العامة، أهمية مخزون الانتاج، والقدرات المالية للعمل.

2- الإضراب الدائري المغلق: يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، ويتم اضراب فئة لمدة ثم فئة أخرى بعد استئناف الفئة الأخرى نشاطها.

<sup>(1)</sup> ابراهيم زكي أخنوخ: مرجع سابق ص 39،40

3- الاضراب القصير المتكرر: وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل وتمت من يصف هذا النوع من الاضرابات بالتعسفي وغير القانوني.

4- الاضراب البطيء: وهو تخفيف لوتيرة الانتاج وكذا بقاء العمال في مناصبهم فقط والتقليل من فعالية الانتاج.

5- الاضراب الحماسي أو الاندفاع: «ويسمى بإضراب المبالغة الذي يتضمن مزيدا وتصعيدا في النشاط عن طريق مراعاة الدقيقة بجميع الاجراءات الإدارية التي يتمسك بها المضربون مما يؤثر على المتعاملين مع المصالح العمومية يؤثر على العلاقة بينهم»<sup>(1)</sup>.

## إحدى عشر: النقابة العمالية بين تمثيل المرأة والصراع الإيديولوجي

### 1) المرأة والتمثيل النقابي:

يبدو أن قضايا المرأة قد شغلت بال الباحثين في شتى المجالات وحتى خروج المرأة أو بقائها في المنزل أخذ قسطا من هذا الجهد، فكان اتجاهات مختلفان تمثل الأول في الحركة النسائية المنزلية وتحديدًا في القرن 19 ونادت ببقاء المرأة في المنزل قائلين إن المرأة تناسب الحياة المنزلية من الناحية الطبيعية بصورة أكبر من الرجل، «لأنها أفضل من أن تكون حامي الفضيلة والأخلاق وذلك لاتصالها "الفطري" بالفضيلة والتضحية بالذات... فقد كان انفصال المرأة وإبعادها عن العالم الفاسد للتجارة والصناعة وهو الذي يساهم في علوها الأخلاقي»<sup>(2)</sup>.

إلا أن بعض الآراء الغربية ومنها فريدن التي اعتقدت أن الحل الأمثل امام المرأة أن ترفض أي بذل للجهد والوقت في الحياة المنزلية أن تعي جيدا أن ذلك لن يسبب لها أي شعور بالإشباع وقد دعت فريدن المرأة إلى تكملة التعليم العالي والسعي وراء مستقبل مهني ناجح وأن تجد مكانا في النطاق العام، وقد حصل هذا بل أن العديد من الوظائف صارت تركز على النسب الكبيرة لנסاء وحتى في دول العالم النامي ما حتم دخول المرأة في العمل النقابي لتمثيل شريحة واسعة من العاملات.

(1) لوران بلان: الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، المكتبة العلمية، ط1، بيروت، 1973، ص168.

(2) جون مولوز: الثقافات المحلية، ترجمة نهلة الدرمللي، مجموعة النيل العربية، ط1، مصر، 2010، ص134.

ومن ذلك أن المنظمة العالمية «للعمل تسعى جاهدة من أجل تجسيد المساواة بين الجنسين في كل الميادين وبخاصة في الميدان النقابي وذلك من خلال تنظيم برامج لتكوين النقابي موجهة على وجه الخصوص للنساء»<sup>(1)</sup>.

ورغم ضمان القانون المساواة بين الجنسين في العمل النقابي إلا أن نسبة الانخراط تبقى ضئيلة في كل دول المصنعة ناهيك عن الدول العربية إلا أن إعتقاد المرأة أن العمل النقابي يبقى عملا شاقا ويتطلب الكثير من الوقت والجهد وإذا أضفنا الخلفيات الثقافية والدينية حينها نفهم سبب العزوف وكذا تدني المستوى الثقافي والتكوين النقابي أيضا عامل من العوامل وغياب التأهيل لمثل هذه المناصب والتي تتطلب تكويننا وتركيزا ومرونة وإحاطة بالمشكلات والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في حينها.

## 2) الحركة النقابية والصراع الأيديولوجي:

في الحقيقة الحرب الباردة بين المعسكرين ليست وليدة الحرب العالمية الثانية وإنما تعود بدايتها إلى تاريخ انتصار الثورة البلشفية في روسيا، فالصراع كان أيديولوجيا بين النمط الرأسمالي والنمط الاشتراكي وفي الإنتاج إلا أن نهاية الحرب العالمية الثانية قد جسدت هذا الصراع الذي أصبح لا مفر منه عندما اقترن بمراكز النفوذ.

إن الاجتماع الثلاثي للمنتصرين في الحرب العالمية الثانية ( ستالين، تشرشل، روزفلت) المنعقد بطهران عام 1944 والذي قضى بأن تراقب روسيا أوروبا الشرقية، وأمريكا تدل أوروبا الغربية وتبقى يوغسلافيا تحت مراقبة الطرفين ( بسبب هذه المراقبة حددت الحرب الأهلية وهلاك المسلمين).

إن التصدع في العلاقات الدولية لم يؤثر في مراحله الأولى على فكرة تضامن العمالي العالمي بالرغم من أنه كان انقسما أيديولوجيا، فقد تقرر في المؤتمر التأسيسي المنعقد بباريس 1945 وتوحيد أغلبية الأنظمة النقابية في البلدان الرأسمالية والبلدان الاشتراكية في منظمة النقابة العالمية هي منظمة ( اتحاد النقابات العالمية)، وهو ما تضمنته المادة 5 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 ينص على أنه «للمنظمات العمالية وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات أو اتحاديات عامة، أو أي منظمات مماثلة والانضمام إليها ولهذه الاتحادات أو الاتحادات العامة أو

<sup>(1)</sup> تاج عطا الله: المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين مبدأ المساواة والحماية القانونية - دراسة مقارنة-.

المنظمات الحق في الانتماء إلى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل. على أن يتم هذا التكوين وهذا الانضمام لكل حرية دون إذن مسبق من أي جهة كانت ودون تدخل من السلطة العامة»<sup>(1)</sup>.

---

(1) أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص249.

## الخاتمة:

لقد ارتأيت أن أختتم هذا العمل المتواضع بالتذكير لموضوع الحركات العمالية وتخصيص النقابات العمالية بالتحليل والدراسة خاصة إذا أخذنا الموضوع من الزاوية السوسيولوجيا والتحليل المعمق لإيجاد حيز كاف من الوعي هذا المصطلح الذي أركز عليه بشكل جدي كون الممارسة النقابية أصبحت تتطلب العديد من المقومات والخصائص سواء بالنسبة للقيادين أو القاعدة العمالية كانت منتمة لهذه النقابات أو متعاطفة أو طبقة شغيلة، لأن من خلال الملاحظات تتأكد من وجود سطحية في معالجة القضايا وقصر النظر ما يضر بالعامل وكذا المؤسسات لأن الغالبية منها تعتمد على إعانات الدولة خاصة المؤسسات العمومية والتي يكون ظاهرها اقتصادي تجاري وباطنها خدمات وغير منتجة، وكذلك تصاعد المد المطلي لدى النقابات خاصة أثناء الأزمات وما يترتب عنه انسداد كلي بالنسبة للعملية الانتاجية وهنا ضرورة المساهمة الفعلية من الرفع لقيمة العمل بالنسبة للعامل الجزائري بالخصوص واستغلال الوقت المتاح، كما نذكر بعدم تيه العمل النقابي في عالم السياسة، دون أغفال نقطة المعالجة القانونية، لأن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل كانت شركات خاصة أو عمومية تتميز دوما بعدم الاستقرار وبالتالي توضيح الإطار القانوني يصبح أكثر من ضرورة في ظل صراعات بعضها معلن وبعضها خفي، والتأكيد على ضرورة مساهمة العمل النقابي في بناء المؤسسات والرفع من الانتاج والحفاظ على الاستقرار والتوازن بدل الصراعات في المنحنى السلبي والميل إلى التصعيد والانسداد ما يفقد العمل النقابي ماهيته وهدفه السوسيولوجي.

## قائمة المراجع:

### أ- الكتب:

1. إبراهيم الأخرس: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية (الأنترنت والمحمول نموذجا)، اريثاك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008.
2. إبراهيم زكي أحنوح: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجاهزة، الجزائر، 1977.
3. الاتحاد العالمي للنقابة: الاستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر، ترجمة ليم سارة، دار الفكر، دمشق، 1988.
4. إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
5. أحمد سالم الأحمد علم اجتماع الاسرة بين التنظير والواقع التغيير، دار الكتاب الجديد المتحدة، 2001.
6. أحمد عبد الكريم أبو شنب: ص2 قانون العمل - دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، الأردن، 2006.
7. أحمية سليمان الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.
8. أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 2004.
9. إسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات، للنشر والتوزيع، ط4، لبنان 1989.
10. إسماعيل قيرة، علي غربي: سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.
11. أمال عبد الحميد، علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، الأردن 2010.

12. أندرسون جيمسى: صنع السياسات العامة ترجمة عامر الكبيسي، دار المسيرة للنشر، عمان 2005.
13. بوطمين ليلي: التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة، حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، عنابة، 1999 (مجلة العدد 05).
14. تاج عطا الله: المرأة العاملة في التشريع العمل الجزائري بين مبدأ المساواة والحماية القانونية - دراسة مقارنة-.
15. جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، دار منشورات عويدات، ط 3، بيروت 1986.
16. جون مولوز: الثقافات المحلية، ترجمة نهلة الدرمللي، مجموعة النيل العربية، ط 1، مصر، 2010.
17. جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
18. حسن بزاز: إدارة الأزمة المنية بين نقطتين الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدراسات ونشر، ط 1، لبنان، 2001.
19. حسن محمد علي: تاريخ الحركة العمالية، الخرطوم، 1977.
20. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997.
21. حمور عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000.
22. حنيفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008.
23. خالد حامد: المدخل إلى علم الايقاع، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
24. خضير كاظم حمود: ياسين كايس الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 4، الأردن، 2011.
25. خضير كاظم حمود وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2007.



26. ريجي قطامش : القانون وحرية التنظيم النقابي، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، ط1، رام الله، 2000.
27. سامية البطة: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (....) 2007.
28. سعاد نائف برطوني: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل للنشر، ط3، الأردن، 2007.
29. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تيسير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010.
30. سليمان محمد الطماوي: الوجيز في قانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
31. سمير أيمن، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الإسكندرية، 1985.
32. صالح جواد كاضم: منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
33. ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
34. طلال عامر المهتار: مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت، 1982.
35. طلعت إبراهيم لطفي: الخدمة الاجتماعية العمالية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2008.
36. عادل مختار الهواري: أسس علم اجتماع - مكتبة نهضة الشرق، القاهرة 1993.
37. عامر عوض: السلوك التنظيمي الإداري، للدراسة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
38. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1994.

39. عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، 2001.
40. عبد الرحمان يجياوي: النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، قصر الثقافة، الجزائر، 1998.
41. عبد الرحمن خليفني: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
42. عبد الرحيم تمام أبو كرشة: دراسات في علم اجتماع التنمية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003.
43. عبد القادر بعلول: تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسيولوجية، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت 1983.
44. عبد اللطيف خالفني: الوسيط في علاقات الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، ط1، مراكش، 1990.
45. عبد الله إسماعيل صبري: نحو نظام اقتصادي عالمي جديد، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976.
46. عبيد أحمد: على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة المرشد، الجزائر، العدد 9-1988.
47. علماء سوفيات (3)، تاريخ الحركة العمالية، أول ثورة عمالية اشتراكية، للعبية بهاء الدين ثوري، دار ابن خلدون، ط 5، بيروت، 1980.
48. علي عباس: إدارة الموارد البشرية الدولية، دار إثراء، ط1، الأردن، 2008.
49. علي فؤاد أحمد: مشكلات المجتمع الريفي في العالم العربي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت د ن.
50. عن أبو بكر أحمد ياقادر وآخرون: في الاجتماع السياسي والتنمية والاقتصاد وفقه الإصلاح -مدخل لتكوين طالب العلم في عصر العولمة، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، ط1، بيروت، 2010.
51. عن إلياس البواري: تاريخ الحركة النقابية في الوطن العربي، دار الغرابي للنشر والتوزيع، بيروت 1987.

52. عن سعاد نائق يرنوط: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر، ط3، الأردن 2001.
53. الفيلاي مصطفى : مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006.
54. فواز طرابيسي: تاريخ لبنان الحديث، دار رياض لكتب والنشر والتوزيع، بيروت 2004.
55. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون اعمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007 لبنان.
56. القرعي أحمد يوسف: الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتابة، مصر، 2007.
57. قباري اسماعيل: اميل دوركايم، نشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
58. لوران بلان: الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، المكتبة العلمية، ط1، بيروت، 1973.
59. مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
60. المحامي محمود شاهين: دول الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تقرير القوانين 18، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
61. محمد الزيدي: الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1988.
62. محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991.
63. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل الجزائر، المدخل العام، النصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر.
64. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.
65. محمد جواد رضا: العرب والتربية والحضارة، اختيار الصعب، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط3، 1993.
66. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، د. ط، مصر، 2007.

67. محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2010.
68. محمد طلعت عيسى: فلسفة التغيير المخطط - ملتزم الطبع والنشر - القاهرة - 1971.
69. محمد ظريف: الحقل السياسي المغربي، الأنشطة الحاضرة والأجوبة الغائبة، منشورات المحلية المغربية لعلم الاجتماع السياسي، مطبعة النجاح الجديدة، ط1، المغرب، 2002.
70. محمد علي شهاب: السلوك الانساني في التنظيم، دار الكتابة، ط2، مصر، 1976.
71. محمود عباس: النقابات العلية المصرية (رؤية ثورية) مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996.
72. محن خليل عمر: التغيير الاجتماعي، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2004.
73. مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
74. مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006.
75. معن محمود عياصرة، مروان محمد بن أحمد: إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
76. ممدوح مبروك: دور الحركات العمالية في دعم الديمقراطية، الباحث بمكتبة الاسكندرية، ط1، القاهرة.
77. ميشيل تودادي: التنمية الاقتصادية، ترجمة محمود حسن حسني وحامد محمود، دار المريخ للنشر، ط1، 2004.
78. ناصر جابي: الحركة النقابية الجزائرية، يومية السفير اللبنانية، 2014.
79. نور الدين أشحشاح: القوى السياسية، الأحزاب السياسية، والجماعات والرأي العام، مطبعة أسبارطيل ط1، طنجة، 2008.
80. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2004.

81. هشام يعقوب مريزق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الياية للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008.

ب- المذكرات:

82. رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة خدة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، باتنة 2011.

83. الطاهر بلعيور، الاضرابات العمالية في مجتمع مصنع، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة منتوري قسنطينة.

84. محمد بومخلوف: انتقال اليد العاملة الريفية إلى صناعة، الاندماج والاعتراب، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، الحلقة الثالثة في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1983.

ج- الجريدة الرسمية:

85. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد6-11 رجب عام1410 هـ الموافق ل 7 فبراير سنة1980.

86. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أول شوال عام1410 هـ، العدد 17.

د- المجلات:

87. إدريس بولكعبيات: مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر 2006.

88. سعد توفيق عزيز البزار: تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-

1962، مجلة التربية والعلم، المجلد 19، العدد5، جامعة الموصل، 2012.

89. سمير بوعيسى: الاتحاد العام للعمال الجزائريين: شريك السلطة أم ممثل الحال؟ فكر

ومجتمع، العدد الثاني عشر، أبريل 2012.

90. عن علي السلمي، كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد

2795 عام 2009.

91. هيموتنيموشوفسكي: العوامل والآليات الموضوعية لتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر

خلال الفترة السيطرة الاستعمارية، مجلة منظمة العمل العربية، العدد 3، الجزائر، 1979.

## هـ - الموسوعات:

92. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية، ب د ت، ب ت.

93. علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، 1976.

## و- الموائيق:

94. المادة 22 من المعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966.

95. المادة 4/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1848.

96. المادة 1/8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام

1966.

## و- المراجع الأجنبية:

97. Said Chikri : question ouvrire et rapport sociaux en Algérie in NAQD, Mars 1994, pp : 3-9.

98. LOUCIEN Rioux : clefs pour le syndicalisme, édition SEGTIERS, paris, 1972, p 63.

99. HUBERT Candier : les organisations syndicales en France, entreprise moderne, édition Paris, 1980, p 10.

100. Richard Locke: "the demise of the national union in Italy" lessons for comparative industrial relations theory: industrial and labor relation review, vol, 45, NQ2, 1992, p 144.

101. LEISINK, pulee mput J..and xilroka .. (1996): the challenges of Trade onions in Europe.

102. Jose.A.V(2002) organized lobor in the 21 centery lobor and society programme international InStitute for labor studies ILO-Ceneva.

## ز- المواقع الإلكترونية:

103. [Http://wikipedia.org/w/index.php?](http://wikipedia.org/w/index.php?) 2015/12/18. 18:40.

104. [Http://sites.google.com/site/communistvoice/or/brif/18/10/2015-19:30:05](http://sites.google.com/site/communistvoice/or/brif/18/10/2015-19:30:05)

105. [www.djelfainboNB/Shoulhread-10/11/2015-12:30](http://www.djelfainboNB/Shoulhread-10/11/2015-12:30).