

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسه
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع



سوسيولوجيا الحركة العمالية

مطبوعة جامعية موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد

د.عاشور مولدي

أستاذ محاضر – أ-

السنة الجامعية 2021/2020

مقدمة:

البحث في الحركة العمالية من الناحية النظرية والتطبيقية يعد من المهام الصعبة على المهتمين بالحقل الاقتصادي لعلم الاجتماع وصعوبة الإحاطة بنتائجه وإفرازاته وعلاقاته المتشابكة، فليس من السهل البحث في موضوع يعاني شح كبير في المعلومات والمراجع المتعلقة به خاصة على المستوى المحلي والوطني، وبالتالي تدخل هذه المبادرة كمحاولة لإثراء البحث وتقريب المعلومات للمهتمين وللطلبة وتدعيمهم على المواصلة في البحث في هذه الظواهر المرتبطة أساسا بتطور النظرية السوسيولوجية موضوعا ومنهجيا. الحركة العمالية ومن يؤطرها نقابات مختلفة ومتنوعة تعبر عن سمة العصر الناتج عن إفرازات العمل بصفة عامة والصناعة بصفة خاصة، فالثورة الصناعية تعتبر المحك الفاصل والمدعم لظهور وتطور هذه التنظيمات العمالية في العالم المعاصر، وقد لقيت اهتمام بالغ الأهمية لكثير من الباحثين والمنظرين عبر فترات تاريخية كبيرة، ومازالت البحوث متواصلة والتي في كل مرة تتوقف على عمق وخطورة هذه الظاهرة الاجتماعية، والأهمية موجهة بالأساس لتخصيب وتنمية وعي الطالب لكل ما يدور في عالم الشغل من ظواهر وعوارض تستجدي النظر والمتابعة .

من الضروري البحث عن ماهية الحركة العمالية وذكر سماتها وخصائصها، مع إبراز أنواعها ومختلف أنماطها، وضرورة إدراك بنيتها الحقيقية وسبل وطرق التسيير في مثل هذه التنظيمات العمالية، وفي كل الأحوال التطرق إلى أهميتها، وتدعيم ذلك بكل ما هو مفيد ومرتبط بجوهر ومسار الحركات العمالية، وكيف بدأ بريقها في مطلع الثورة الصناعية بانجلترا؟ وكيف انتشرت في العالم بما فيه الوطن العربي والجزائر على وجه خاص. لن نتمكن من فهم الحرمة العمالية بصورة كافية إلا إذا شخصنا بصورة تحليلية أهم المداخل النظرية المفسرة لها، وقد نجد من الضروري التنويه إلى الاختلاف الأيديولوجي الذي ساهم في التنافس من الاستفادة من عالم الشغل وقواه المادية والبشرية، فقد نجد من يفرد للنقابات دور إصلاحي، ومنهم من يحملها جملة وتفصيلا قيادة قاطرة التغيير

والثورة، بالمقابل هناك من يركز على العيوب والمعوقات التي تحول أمام فعالية الأداء والتمثيل، في حين تطرح الديمقراطية كأداة عمل ومنهج للنقابات في تزويد قوتها وتمكينها من تحقيق أهدافها المعلنة والمخفية

النقابات ومن خلال عملية المفاوضة الجماعية وانجاز نصوص الاتفاقيات الجماعية لها العديد من الملفات متفاوتة الأهمية ، وقد نجد من ملف الأجور وساعات العمل والتقاعد وظروف المهنة والراحة ، وكذلك الخدمة والحماية الاجتماعية وغيرها من الملفات الهامة التي تتطلب الإحاطة بها وإدراك حجم ثقلها وأهميتها لدي العمال والنقابات على حد سواء.

الفصل الأول: ماهية الحركة العمالية

تمهيد:

أولاً: مفاهيم

ثانياً: جذور وتطور الحركة العمالية

ثالثاً: أنواع النقابات

رابعاً: مبادئ العمل النقابي

خلاصة الفصل

تمهيد :

الحركات العمالية هي تجلي من تجليات تطور ظاهرة العمل الإنساني عبر تعاقب مراحل تاريخية طويلة ، وهي في جوهرها انعكاس طبيعي لديناميكية ونشاطات الإنسان الاجتماعي وقد تتمظهر في العديد من الارتدادات والعوارض التي لها علاقة واسعة ومتشابكة داخل المجتمع الواسع لما لها من أهمية كبيرة مقترنة بحساسية وخطورة كبيرين.

أولاً : المفاهيم العامة .

أ- الحركة العمالية : من الواضح أن التركيز في هذا اللفظ "الحركة العمالية" من الناحية اللغوية، تجعل من المنطق إدراج جميع النشاطات والحركات التي يقوم بها العمال بما فيها مستلزمات العمل في نطاق الحركة العمالية، إلا أنه وحسب الثقافة السوسيولوجية الشائعة فإن هذا المفهوم يعبر عن الخلفية المظلمة لواقع ومعاناة العمال ، وان كانت تعبر بالأساس على أنها أحد أوجه الحركات الاجتماعية، تعني بالدرجة الأولى تلك الأنشطة التي يقوم بها العمال من أجل تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .وعليه قد تكون هذه النشاطات تلقائية عفوية تعبر عن ردود أفعال جراء مواقف أو ظروف معينة أو تكون مخطط لها بصفة نظامية جراء ممارسات وإجراءات قانونية واتفاقية تضبط العلاقات بين الأطراف ، وهذا ما يميز الحركة العمالية مع غيرها من الحركات الاجتماعية الأخرى.وقد عرفها البعض على أنها " حركة العمال المنظمة إلى الاتحادات العمالية بمعناها الواسع والوظيفي لارتباطها بثلاث جهات الجهة الصناعية : ارتباط الاقتصاد بحركة العمال يجعل من الضروري النضال من أجل الاستفادة من تطور الصناعة ومداخلها لصالح العمال الجهة السياسية :تدرج قضايا الشغل ضمن أولوية الأولويات في مفكرة كل الدول والأنظمة السياسية وهي قائمة بالدرجة الأولى والأخيرة على الأنشطة والجهود العمالية في كل القطاعات ، ومن ثم فإن النشاط السياسي للعمال يمكن بصفة فعالة من تحقيق الأهداف الاقتصادي للعمال ويقوي

من مناط الوعي لديهم الجهة التعاونية : لاشك من أن قضايا اجتماعية مثل حماية العامل المستهلك قد تخلق وتدفع العمال على غرس ثقافة التعاون فيما بينهم في شكل تعاضديات للتقليل من تداعيات المنافسة والاحتكار للسلع في السوق.(سعد توفيق عزيز البزاز:تطور الحركة العمالية في الجزائر بين 1830-1900م ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010ص ص11-12)

وعليه يمكن النظر إلى الحركة العمالية على أنها كل النشاطات التي يقوم بها العمال في داخل المهنة وخارجها بصفة منظمة أو دون ذلك من أجل من أجل حفظ الكيان العمالي وتنميته خاصة من الناحية الاقتصادية .

ورجوعا للسياق التاريخي للحركة العمالية يمكن اعتبارها كل النضالات والاحتجاجات التي قام بها الطبقة الشغيلة ضد النظام الرأسمالي من أجل تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية (عبد العزيز راجعي ، ظروف وآليات تشكل الحركات النقابية في الجزائر ما بين الحربين العالميتين 1919-1939م).

ب - النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية، فهناك من يعرف النقابة العمالية على إنها تشكيل عمالي يجتمعون حول مهنة أو حرفة معينة يناضلون من أجل تحسين ظروف عملهم خاصة من ناحية الأجور، ساعات العمل ، متطلبات المهنة والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يلهم شملهم وتحاول تكوين أرصدة مالية تحقق أهدافهم بما فيها دعم الإضرابات وإغراض اجتماعية كمساعدة المرضى من العمال وأسرههم عند الوفاة (هيكل عبد العزيز فهي،ص 474) وفي هذا السياق يمكن اعتبار النقابة تجمع اختياري منظم لصالح العمال من أجل حماية الحقوق والدفاع عن المكتسبات المادية والمعنوية لأعضائها واتخاذ القرارات المتعلقة بهم بما تقتضيه المصلحة والنظام ، ومن ناحية أخرى يمكن اعتبارها جمعية عمالية يقيمها الأعضاء من أجل التعاون على خدمة وحماية مصالحهم بما في ذلك تلبية حاجاتهم الاقتصادية والإنسانية، فإذا تأسست

تمنحها الدولة الترخيص لمزاولة أعمالها وفقا للأطر القانونية التي تضبط العلاقات الجماعية، وعليه فالهدف الأسمى بهذا الشكل هو دعم وإمداد للعمال بالرغبة في الاتحاد للم شملهم، والتفكير في إيجاد مصادر تمويل ومدا خيل لتحقيق الأهداف المسطرة سواء تعلق الأمر بالأغراض الاجتماعية التضامنية كمساعدة العمال المرضى ، أو الوفاة، أو أغراض سياسية وذلك بتمكين العمال من الدخول كأعضاء في المجالس المنتخبة النيابية

هذا وبالمقابل نجد من يعتبر النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في الصناعة أو المهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة ، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الايجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك (سعاد نايف برنوطي، ص 491).

فهذا التعريف يرى بأن النقابة تنظيم له عدة أشكال متنوعة لها أهداف وانشغالات تعبر عن واقعها المعاش ويرسم لها منحى ايجابي بالمساهمة في إصلاح وتطوير المجتمع والنظام ، وهذا التعريف يتوافق مع التعريف القائل بأن النقابة العمالية هي منظمة مكونه من العمال للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مصالحهم(عبد الباسط محمد محسن، ص 270) الملاحظ من خلال هذه التعاريف أنها تتفق في عناصر معينه وتختلف في الأخرى وهذا لتباين الاتجاهات والأيدولوجيات والمصالح وطبيعة النظام القائم وأدوات الضبط الاجتماعي الممارسة، فقد تتفق كلها في كون النقابة تنظيم عمالي له هدف اقتصادي هو الدفاع عن مصالح العمال وحمايتهم، لكن تختلف النظرة إلى الأهداف الأخرى خاصة السياسية منها بين التأييد والرفض وهذا حسب نوع النقابة في حد ذاتها وطبيعة النظام القائم .

وفي هذا الصدد يمكن النظر للنقابة العمالية على أنها تنظيم عمالي يتجه إلى الاتحاد يحمل برنامج معين ينبثق من طبيعة الصناعة أو المهنة الممارسة تتباين أهدافه حسب درجة الوعي السائد وطبيعة النظام القائم..

ثانيا - جذور وتطور الحركة العمالية :

1- في العالم الحديث :

تاريخ الحركة العمالية ليس وليد الثورة الصناعية بأوروبا بل هو يحاكي تاريخ الإنسانية جمعاء، فالإنسان منذ فجر التاريخ مجبول على العمل والتطلع للأفضل، ومن خلال نشاطه الدائم قد خاض تجارب عديدة اكتسب منها خبرات ومهارات ساهمت في تحقيق أغراضه الآنية بالمقابل قد عرف الكثير من الانتكاسات والاضطهاد الممارس ضده ، فلا نتصور مطلقا أن الآثار الموجودة في العالم مثل تشييد المدن والقلاع أو الجسور أو الأسوار الضخمة أو الأهرامات أو الصنائع والمهن المبتكرة قد مرت بسلاسة دون معاناة أو مآسي مسلطة على الإنسان العامل، فهذه الحضارات جميعا ولدت وازدهرت على أكتاف العمال ومعاناتهم وقد تتباين النظرة إلى العامل بين المواطن أو العبد أو الرق أو الأجير وذلك حسب خصوصية المرحلة وطبيعة النظام القائم عرفت علاقات العمل تطورا ملحوظا عبر أزمته غابرة وان انتقالها من مرحلة تكريس مبدأ سلطان الإرادة إلى الوصول إلى الإرادة الاتفاقية والقانونية يعكس تاريخ طويل من النضال العمالي المرير، فمن نظام الرق والعبودية والإقطاع كان العمال الرجال والنساء والأطفال يعملون لمدة تقارب 18 ساعة في اليوم إلى أن تقلصت إلى أقل من 8 ساعات يوميا، عبر مسيرة نضالية كبيرة، فمثلا في مرحلة سيطرة الاقتصاد الزراعي فإن النشاط الإنساني يوصف بالبساطة بعيدة كل البعد عن مظاهر التعقيد، فالعمال مبعثرين وكذلك أمكنة العمل، لم يكن هناك تمركز، رب العمل هو المسيطر على العلاقة التي تجمعها بالعمال، فعلاقة الحاجة والبحث كانت باتجاه واحد، وهذه الوضعية استمرت إلى ما بعد انهيار النظام الإقطاعي في أوروبا ومازالت لها ترسبات عميقة حتى في العالم المعاصر، لكن من المفيد التركيز على الثورة الصناعية التي توصف على أنها انقلاب تاريخي حاسم في جميع الأبنية الاجتماعية والاقتصادية ، فالتقدم العلمي والتكنولوجي نتج عنه انتشار رهيب

للصناعة عبر العالم والذي صاحب تغيرات جذرية في علاقات العمل وأنماطه وأساليبه،
وبتكريس مبدأ تقسيم العمل والتخصص انتقل النظرة إلى العمل إلى المفهوم الجماعي تبعا
لمتطلبات المصنع والمكثنه، ولا ريب أن هذا التنظيم الجديد خلق الكثير من المعاناة للعمال
والتي توصف أوضاعهم بالمزرية فهم يعملون طويلا مقابل أجر زهيد، مع حرمانهم من كل
الحقوق ، فلا يحق لهم الاحتجاج أو رفض العمل انطلاقا من كون سوق العمل يشهد
منافسة قوية وعلاقة العمل مازالت خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة، حيث كان قبل هذا
الانقلاب الصناعي نجد أن السيد النبيل هو وحده المسيطر على علاقة العمل، والحرفيين
والعمال والتجار لا يستطيعون مواجهة السيد الذي يقوي مركزه الاقتصادي امتدادا لنفوذ
في الحكم مع تأييد الكنيسة ومباركة هذا الوضع العادل حسب المعتقدات المسيحية التي
تقوم على تكريس مفهوم الخطيئة. مع الإشارة أن في نهايات هذا النظام وبضعف الطوائف
الحرفية عرفت تشكل العديد من التجمعات المهنية التي تمثل العمال وتدافع على الحرفيين
ومكانتهم الآيلة إلى التغيير (ناصر دادي عدون ص 25).

الانقلاب التاريخي الذي نجم عن الثورة الصناعية في أوروبا وفي إنجلترا على وجه التحديد،
فانتشار المصانع وتطور التكنولوجيا انجر عنه تغيير جذري في شكل ونمط علاقات
العمل، فأصبح هناك توجه للعمل الجماعي ، الذي يتطلب تركيز في نمط السلطة ن والأخذ
بتقسيم العمل وضرورة الانتقال من تفتيت مراحل وأجزاء العمل المترابطة، الأمر الذي ساهم
في تغيير البناء الاجتماعي الذي أصبح يتألف من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح
والأهداف. الطبقة الأولى تمثل الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج تسعى إلى تحقيق وزيادة الربح
بالاستغلال الأمثل لكل مواردها ومن أبرز تلك الموارد العمال، وطبقة ثانية هي الطبقة
الشغيلة التي تملك الجهد تبذله مقابل أجر محدد. تطور علاقات العمل ولد نوع من الوعي
للعمال يتحدد في كون الواقع المزري الذين يعيشونه لم تسببه الآلة لهم فحسب وإنما ناتج

بالأساس من استغلال أرباب العمل لهم وعليه تقتضي الضرورة الملحة للتكتل ضمن تنظيمات للضغط واسترداد الحقوق والدفاع عن المصالح (لوفران جورج، ص 09).

ظهرت النواة الأولى للنقابات العمالية في النصف الأول من القرن 18، وبالتحديد في بريطانيا عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ إلى رفع تظلماتهم إلى البرلمان بالقول: "...إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزداد تعدادهم عن 7000 عامل نادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدتهم للدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للمضايقات (لوفران جورج، ص 10). الحال كذلك في ألمانيا العمل النقابي تطور ابتداء من 1871م بالتوازي مع التطور الصناعي الحاصل والممتد حتى عام 1914، هذه الفترة تخللها تكوين نقابات عمالية اتخذت شكل فيدراليات مهنية، في المقابل نجد في فرنسا ظهور النقابات بشكل جلي كان في سنة 1884، بينما في الولايات المتحدة الأمريكية تشكلت نقابات عمالية بدائه سنة 1860م تحت اسم فرسان العمل (لوفران جورج، ص 10) ما يمكن استنتاجه أن الحركات العمالية في مسار تشكلها مرت بثلاث مراحل أساسية يمكن حصرها فيما يلي :

مرحلة حضر إنشاء النقابات : امتدت هذه الفترة لعقود طويلة ، والمنع ناتج من الحيطة والحذر إزاء الخطر المحتمل من هذه التنظيمات التي يمكن أن تعصف بمصالح أرباب العمل وتغيير حتى النظام والخارطة السياسية للدول والحكومات، هذه الأخيرة التي بدأت بسن قوانين مثل قانون التكتلات 1799-1824م الذي حرم تشكيل النقابات في إنجلترا، وفي فرنسا صدر قانون شابوليه سنة 1791م يمنع تشكيل النقابات بوصفها تشكل تهديد للنظام القائم.

مرحلة التمهيد للاعتراف : في بريطانيا بدأت بفضل مجهودات روبرت أوين(1771-1858) والذي كان يملك مصنع نسيج وقد اعتمد نظرة إنسانية للعمال وقد ساعد على تكوين اتحاد تضامن النقابات سنة 1826 من أما في فرنسا سمحت الحكومة بحرية تكوين النقابات سنة 1848م

مرحلة الاعتراف الرسمي: حدث ذلك في نهاية القرن 19 ن فالضغط العمالي وتصاعد موجة الاحتجاجات انتزعت النقابات حق الاعتراف الرسمي حيث صوت البرلمان الفرنسي على القانون الشهير المعروف بقانون 21 مارس 1884م يعطي للعمال الحق في تشكيل النقابات.

2- تطور الحركة النقابية في الجزائر: من الواضح أن الحركة العمالية في الجزائر تشكلت في الأساس إبان الحقبة الاستعمارية ، حيث كانت نتيجة مرادفة لتشكيل القواعد الصناعية التي أنجزها المحتل في البلاد، وكانت هناك أحداث واحتجاجات قد شنها عمال المواني وعمال السكك الحديدية وكذلك المطابع وأصحاب المهن المختلفة، ومرد ذلك سوء المعاملة وتمييز الحاصل بين العمال آنذاك ، وقد ارتبطت المطالبة النقابية في ذلك الوقت بتنوع الحركة الوطنية خاصة المستمدة من بعض الأحزاب المؤطرة للساحة السياسية كحزب الشعب وحزب انتصار الحريات الديمقراطية وكذلك الحزب الشيوعي الجزائري، وقد كان للشهيد عيسات أيدير الدور البارز في تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مارس 1952، والذي أعلن صراحة انتمائه لحزب جبهة التحرير الوطني، مع التنويه بوجود حالة التنوع النقابي في ذلك الوقت ، أي بقاء نقابة الاتحاد النقابي للعمال الجزائريين التابع للحركة المصالية، والاتحادية العامة للنقابات الجزائرية تابع للحزب الشيوعي .

أما بعد الاستقلال مباشرة ارتبط النقابة العمالية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الواحد، أي اندماج النقابة العمالية في المشروع الوطني الاجتماعي، أي المساهمة في الحفاظ وتطوير القواعد الصناعية الموروثة عن الاحتلال والمقدرة بأكثر من 500 وحدة

صناعية في ظل تطبيق سياسة التسيير الذاتي . بعد صدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات سنة 1971م، والذي كان يراهن عليه العمال لتحسين ظروفهم المعيشية ، خاصة مع تبني مبدأ العامل المسير المنتج، وإلزامية المشاركة العمالية في اللجان الدائمة ومجالس العمال التي نص عليها القانون ، لكن هذه التجربة عرفت العديد من الإخفاقات في المجال الاقتصادي كوجود حالات العجز والفشل في التسيير، ووجود حالات التباس بالنسبة للنقابي بين المشاركة العمالية في التسيير والمهام النقابية أي تداخل الأدوار والصلاحيات مما حتم على الاتحاد العام للعمال الجزائريين الممثل الوحيد للعمال في تبني خيار وسط فكرة ازدواجية المهام لحل وسط. عجز الدولة عن توجيه الاقتصاد ووضع البدائل المناسبة، وضعف النمو القومي إلى مستويات دنيا، دفع المسؤولين بالأخذ بخيار إعادة الهيكلة والاتجاه إلى فرض سياسة التطهير، وتحويل المؤسسات الكبرى إلى وحدات فرعية ومن العوامل المرتبطة بهذا التحول هو درء المخاوف المتنامية للحركات الاحتجاجية للعمال لاسيما بعد انخفاض القدرة الشرائية ، إلا أن هذه التجربة عرفت محدودية من حيث النتائج ، فالأزمة تفاقمت وسقف المديونية ارتفع من 14.8مليار دولار سنة 1984م إلى 20.60مليار دولار سنة 1985 (رابح عبدون ، ص ص 89، 83).

هذه العوامل السابقة ساهمت في زيادة حدة الاستياء لدى كل الفئات العمالية، وكان لزاما على السلطة إيجاد مخرج من هذا الوضع بإجراء إصلاحات سياسية واقتصادية أبدت من خلالها قناعة في التخلي عن النظام الموجه في التسيير والتخطيط والاتجاه إلى نظام اقتصاد السوق ولو بالترج. وقد عرفت نهايات الثمانينات غليان في الأوساط الاجتماعية والعمالية أخطرها أحداث 05 أكتوبر 1988 والتي عرفت أعمال عنف دامية، اقتضت التعجيل بتغيير المنظومة القانونية للدولة بما فيها الدستور. فسياسة تطبيق استقلالية المؤسسات التي بدأت بصدور القانون التوجيهي المعروف بقانون 01/88 والذي كان يهدف إلى الفصل بين حقوق

الملكية والتسيير عن طريق صناديق المساهمة، وتمويل المشاريع عن طريق البنوك بدل خزينة الدولة. وما نتج عن تعديل الدستور المعروف بدستور 1989م الذي كرس مبدأ التعددية الحزبية وكذلك التعددية في النقابات والجمعيات المدنية، حيث فتحت المجال واسعا لتأسيس نقابات مستقلة، كانت أغلبها في قطاعات التعليم والتعليم العالي، والصحة والإدارات العمومية.

وقد نص الدستور على وجوب احترام الحق النقابي ، والممارسة الشرعية لحق الإضراب في تسوية النزاعات الجماعية وهذا يتضح أكثر في شق الحقوق والحريات الدستورية والتي تتطلب تفصل بواسطة قوانين توضيحية ، وهذا ما أقرته الدولة سنة 1990م بالعمل على إصدار مدونة القوانين العمالية التي تضبط وتنظم عالم الشغل ومكوناته وأهم هذه القوانين قانون 11/90 الخاص بعلاقات العمل، وقانون 02/90 المتعلق بحل المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب...الخ.

النقابات في بعض دول العالم :

في البرازيل وجنوب افريقيا :في سنة 1986 انتقد الاشتراكيان الثوريان البريطانيان توني كليف ودوني جلاكشتاين النظرة التبسيطية الدارجة حول النقابات بالكلمات الآتية: (..غالبا عندما يكتب الناس عن النقابات العمالية – ولا يستثنى من هذا العديد من الماركسيين – فإنهم يصورونها على أنها ثابتة وخارج التيار المتغير للتاريخ. ولكن الحقيقة هي أن هناك أنواع عديدة ومتنوعة من النقابات. وهي تتغير طوال الوقت. ولكن في الأساس فإن طبيعة وطريقة عمل النقابات تتحدد بما إذا كانت قد نشأت في خضم مرحلة ثورية أو ظهرت في سياق مرحلة "طبيعية" للرأسمالية..)علي المصري :النقابة والإصلاح والثورة،مجلة الشرارة

<https://revsoc.me/theory/lnqbt-wlslh-wlthwr>

أعقاب موجة الإضرابات العارمة التي هزت البرازيل في الفترة من 1987 هي التي ساهمت في خلق وتشكيل نقابات مستقلة وأخرجت قيادات نقابية من ضمن عناصر نقابية إصلاحية. وصب هذه القيادات إلى مواقع أعلى فأعلى في الهيكل النقابي. طرحت نفسها بديل وتمكنت من تحقيق نجاح في أهم المناطق التي كانت حكرًا البيروقراطية النقابية المحافظة. - المناطق الصناعية الجديدة التي تتركز فيها الاستثمارات العالمية الضخمة. وجنبا إلى جنب مع النقابات الجديدة ظهرت في أعوام المد أشكال قاعدية للتنظيم العمالي هي المجالس المصنعية مباشرة من العمال والتي لا تخضع - كالنقابات - لأي روتين بيروقراطي أو تراتبية تنظيمية. وقد ارتبطت هذه المجالس ارتباط وثيق بالعناصر النقابية الجذرية التي رفضت منطق الإصلاح من الداخل وركزت على النشاط القاعدي من أسفل، وهي العناصر التي استطاعت أن تحقق أكبر نجاح لها في المناطق التي سيطرت فيها البيروقراطية النقابية المحافظة الموالية للدولة سيطرة كلية، وذلك لأن الإصلاح من الداخل لم يكن خيلا ممكنا في هذا المناطق في حين كانت هناك حاجة ملحة لدى العمال لتنظيم حركتهم المتصاعدة ضد الدولة وأصحاب الأعمال والنقابات المتواطئة.

كان من المحتم أن تتصادم التيارات الإصلاحية مع التيارات الجذرية في الحركة العمالية البرازيلية الناهضة. النقابات المستقلة الناشئة كان خطوة كبيرة للأمام بالنظر إلى التاريخ السابق حينما كانت النقابات تابعة للدولة وخاضعة لقيود هائلة في ظل اتحاد نقابات أصغر ومتواطئ شبيه باتحادنا المصري. ولكن القيادات الإصلاحية التي انشقت في ظروف المد عن نقابات الدولة واتخذت خط نضاليا كانت، في نهاية المطاف، بيروقراطية نقابية تنتمي إلى فئة اجتماعية وظيفتها هي القيام بدور الوسيط المفاوض بين العمال والرأسماليين. ولذلك فعندما أسس الإصلاحيون في عام 1983 اتحاد جديد مستقل للنقابات سعوا للسيطرة على مجالس المصانع القاعدية ولتحجيمها في دور المساعد للإتحاد الجديد. وفي غضون فترة

قصيرة بدأت تظهر داخل الاتحاد المستقل نزعات قوية لكبح الحركة من أسفل وللهيمنة على الأشكال القاعدية. تأثير هذه النزعات كان قويا، وضررها على الحركة العمالية كان فادحا بالضبط لأن القيادات الإصلاحية حازت ثقة العمال بسبب تاريخها النضالي المشرف. وقد ضاعف من حجم الكارثة أن قيادات الحركة القاعدية لم تكن مهياًة سياسيا لمقاومة الإصلاحية – إذ لم يكن لديها تنظيم سياسي مستقل يجمع أفضل المناضلين ويربط نضالهم الاقتصادي بالنضال السياسي من أجل الاشتراكية.

تلك كانت ظروف نشأة النقابات المستقلة في البرازيل. وتجربة جنوب أفريقيا لا تختلف كثيرا. إذ كان للنقابات المستقلة وأهمها اتحاد عمال جنوب أفريقيا (كوساتو) دورا مركزيا في إيصال قادة المؤتمر الوطني الأفريقي إلى السلطة على أنقاض النظام العنصري. لعب كوساتو دور التابع الخاضع لقيادة المؤتمر البرجوازية، واستطاع أن يوجه الطاقة النضالية لدى العمال لا في اتجاه الثورة وإنما في اتجاه الحل الوسط الذي يمثله نلسون مانديلا، هذا بالرغم من أن العمال لم يناضلوا فقط ضد الاضطهاد العنصري وإنما أيضا ضد الاستغلال الطبقي. أما الحركة القاعدية – شبيهة الحركة في البرازيل – فقط استطاعت أن تحمي تماسك الطبقة العاملة إزاء الإحباط الذي تلي استيلاء المؤتمر على السلطة، ولكنها لم تستطع أن تؤسس لبديل طبقي لنظام مانديلا وحلفائه. والسبب هو نفس السبب في الحالة البرازيلية: لا يمكن للحركة القاعدية أن تحجم من دور الإصلاحية على أساس من نشاطها وحده؛ لا بد من بديل سياسي ثوري منغمس في تلك الحركة وقادر على إتباع التكتيكات الصحيحة لكسب ثقة قطاعات أوسع من الطبقة العاملة.

النقابات في مصر:

حتى اليوم لم يحدث في مصر مثلما حدث في البرازيل أو جنوب أفريقيا. إذ لا تزال الطبقة العاملة ساكنة ولا يزال ميزان الصراع الطبقي في صالح البرجوازية. ولكن ما حدث في

دول أخرى يعطينا صورة عما يمكن أن يحدث في مستقبلنا. ولذلك هناك ضرورة أن نقرأ تجربتنا على ضوءه.

تاريخيا كانت النقابات تنشأ في مصر غالبا في موجات المد. أول نقابة أسست في مصر كانت نقابة لفاي السجائر العاملين في شركات الدخان. تلك كانت نقابة لعمال مهرة أجنب مما جعلها أقرب إلى نقابة حرفية ذات طابع محدود وضيق. وقد اندثرت هذه النقابة عندما فقد لفاي السجائر وضعهم المتميز كحرفيين مهرة مع التطور التكنولوجي الذي أصاب الصناعة. ولكن البداية الحقيقية للنقابات كانت مع موجة المد في الفترة من 1908 إلى 1911 حيث أنشئ عدد من النقابات أهمها كان نقابة الصنائع اليدوية التي أسسها رجال الحزب الوطني بزعامة محمد فريد. ومع الموجات المتتالية للمد، خاصة في سياق ثورة 1919 وفي الأربعينات، كانت السماء - على حد قول إحدى الصحف - تمطر نقابات. وهي نقابات تنافست الأحزاب، بما فيها الأحزاب البرجوازية على السيطرة عليها، ولكنها كانت في معظمها قريبة من المنظمات الشيوعية كما هي الحال دائما في الدول التي لا يكون فيها المجال واسع للإصلاحية. وقد أملى الشيوعيين في الأربعينات خطهم الوطني المهادن على النقابات المرتبطة بهم، ولكن بالرغم من ذلك كانت تلك النقابات - بالمعايير العالمية - ذات طبيعة جذرية تعكس الظروف التي نشأت فيها. ومن الملاحظ أن الحركة العمالية المصرية في النصف الأول من القرن الأول من القرن العشرين لم تخلق منظمات قاعدية كالمجالس العمالية البرازيلية جنبا إلى جنب مع النقابات. وهو أمر يمكن فهمه في سياق عدم وجود بيروقراطية نقابية إصلاحية عتيدة تنشأ من المجالس لمقاومتها - كانت النقابات الموجودة كافية من وجهة نظر احتياجات العمال في النضال الاقتصادي.

في النصف الثاني من القرن العشرين - وفي ظل النظام الناصري - نشأت البيروقراطية النقابية العتيدة، وقد أتقنت هذه البيروقراطية عملها وتوسعت سلطويتها في

عهدي أنور السادات وحسني مبارك. ولكن بيروقراطية النقابات المصرية، مثلها في ذلك مثل بيروقراطية نقابات البرازيل الصفراء قبل موجة المد في أواخر السبعينات، كانت مختلفة كثيرا عن البيروقراطية النقابية في الديمقراطيات البرجوازية في أوروبا وأمريكا الشمالية. البيروقراطية المصرية كانت ولا زالت مندمجة في جهاز الدولة ومنفصلة تملما عن القاعدة العمالية. وعلى عكس القيادات النقابية في الدول الديمقراطية لا تحتاج القيادات النقابية في مصر إلى إظهار وجهها نضاليا من آن لآخر للاحتفاظ بقاعدتها العمالية أو لتوسيعها وذلك لأنه لا توجد منافسة من نقابات أخرى، ولأن عضوية النقابات شبه جبرية، والاشترك النقابي يخصم من المنبع بواسطة الإدارة. ومعنى ذلك أن الشرعية النقابية البيروقراطية محصنة - في ظل ظروف تراجع النضال العمالي - ضد التأثير بتقلبات مزاج الجماهير العمالية وانصرافها عن النقابات. ومعناه أيضا أن القيادات النقابية مدينة بوجودها واستمرارها لجهاز الدولة خالق هذه النقابات وحامها، خاصة وأن الانتخابات النقابية في المستويات العليا تخضع للأعيب التريبطات والتوازنات ولا تخضع للتأثير من أسفل، وأنه لا توجد صفة حقيقية للمستوى الأدنى في الهيكل النقابي وهو ما يعني أن القمة مسيطرة على القاعدة.

ليس من الممكن توقع تفاصيل أو توقيتات التغيير القادم في مصر، ولكن من المؤكد أن هناك عوامل عديدة تتجمع تحت السطح ستدفع في اتجاه تكرار سيناريو البرازيل وجنوب أفريقيا في حالة مد قادم، ولكن مع بعض الاختلافات. أول هذه العوامل هو بروز قطاعات جديدة في الطبقة العاملة في القطاع الخاص الصناعي الذي انتعش نسبيا في عهد مبارك. في المدن الصناعية الجديدة هناك 200 ألف عامل أو أكثر ظهروا في العقود القليلة الأخيرة. وفي قطاع الخدمات والسياحة هناك مئات الآلاف من العمال. هذه القطاعات الحديثة خارجة عن نطاق سيطرة بيروقراطية الاتحاد العام للعمال، ولا وجود للتنظيم النقابي بها. وهي أرض خصبة لظهور النقابات مع مد قادم بالرغم من ضعف خبرتها ونقص استعدادها. وبالطبع لن

يكون ظهور النقابات في هذا القطاع متساويا. فالمصانع الأكبر ذات العمالة الأكثر استقرارا وتعلّما (مصانع السيارات على سبيل المثال) ستكون مهياً أكثر بسبب استعدادها النضالي، لتنظيم نفسها.

هناك عامل آخر تمثل في اهتزاز وظهور بوادر تغير علاقة البيروقراطية النقابية بكل من الدولة والقاعدة العمالية مع إتباع البرجوازية المصرية لسياسة الهجوم على مستويات معيشة العمال. فمن ناحية أولى ظهر واضحا بدءا من السبعينات وبشكل متزايد حتى اليوم أن البيروقراطية النقابية غير قادرة على احتواء الحركة العمالية من أسفل. حتى اليوم لا توجد خطورة لأن هناك جزر في الصراع الطبقي. ولكن المؤشرات واضحة: معظم النضالات العمالية تتم خارج - بل وضد - أطر الشرعية النقابية. وهذا معناه فشل النقابات في أداء دورها كوسادة لامتصاص الصدمات من أسفل ولمنعها من إصابة الهدف. والعنصر الذي يتدخل لملي الفراغ الذي تركه النقابات هو القمع السافر في صورة وزارة الداخلية وأجهزتها. وهو الأمر الذي لا يمكن أن يستمر طويلا خاصة عندما يرتفع مستوى الصراع الطبقي. أما عن علاقة النقابات بالدولة فهي الأخرى تتعرض لهزة بسبب الخصخصة. معظم القيادات النقابية في النقابات العامة والاتحاد العام تأتي من القطاع العام، وبيع الشركات سيضعها في موقف أضعف ليس فقط بسبب الضغط من أسفل الذي سيحدثه سوء أحوال العمال. وإنما أيضا السبب وجود إدارة جديدة ستميل إلى سحب البساط من تحت نقابيين يمثلون عبئا عليها في سحبها لتخفيض تكلفة قوة العمل. العامل الثالث الذي يتجمع تحت السطح هو انحدار أحوال القطاعات الأحسن وضعا في الطبقة العاملة، كعمال الصناعات الهندسية - بالذات في القطاع العام. هؤلاء هم أكثر العمال نضالية في الطبقة العاملة المصرية. وتدهور أحوالهم يخلق موجات من السخط - وهم مؤهلين لقيادة حركة ناهضة قادمة بسبب خبراتهم ومستوى تعليمهم ودرجة تنظيمهم

ثالثا - أنواع النقابات العمالية : من طبيعة العمل التنوع وقد أثرت هذه الخاصية في ظهور أنواع مختلفة للنقابات تتباين حسب النشاط أو الهدف أو الطبيعة أو البرنامج أو الموقع ومن هنا يدخل معيار التصنيف كأساس لهذه النقابات واهم هذه النقابات ما يلي :

1- التصنيف على أساس النشاط يتمثل في نوعية العمل ومجاله فهناك نقابات حرفية ، ونقابات صناعية ، ونقابات خدماتية

2- التصنيف على أساس الموقع الجغرافي :الموقع الجغرافي مهم في تحديد نوع ومكانة النقابة ، فهناك نقابات محلية، نقابات جهوية ، ونقابات وطنية، وهناك نقابات دولية

3- التصنيف على أساس اللياقة: اللياقة تدخل في إبراز نمط النقابة، فنقابة اللياقة الزرقاء(عمال الإنتاج)، تختلف عن نقابة اللياقة البيضاء (عمال الإدارة).

4- التصنيف على أساس الإستراتيجية : إستراتيجية العمل النقابي تتعلق بالأهداف المعلنة والمخفية، وهي تدخل في إبراز نوع النقابة إما أنها نقابة إصلاحية تدور مطالبها حول تحسين أوضاع العمال ومراعاة مصالحهم ومساعدة الإدارة في أعمالها، وبين نقابات ثورية والتي تهدف إلى استبدال لنظام بنظام جديد حتى تتحقق مطالب العمال والشعور بالعدالة الاجتماعية ، وهناك نقابات ديمقراطية تتمتع المعارضة بأساليب واضحة وتقوم بادوار سياسية داخل المهنة وخارجها.

5-التصنيف على أساس الولاء :الولاء للدولة ولصاحب العمل مهم في تحديد نوع النقابة ، فهناك نقابات موالية تعمل على فرض منطقت السلطة ومنطق صاحب العمل في أوساط العمال، وقد يكون الولاء في هذه الحالة مرادفا للعمالة، وهناك نقابات حرة مستقلة لها برنامج مستقل وممارسات في التفاوض والاتفاقيات تعبر عن حريتها في النضال .

رابعا - مبادئ العمل النقابي: المبادئ المتفق عليها عالميا والناجمة عن تقاليد عريقة مرت بها المنظمات النقابية في النضال والممارسة، فكانت نتيجة تجارب طويلة ومحطات حاسمة في

تبلور وصياغة عدة مبادئ تمثل مرجعية للأداء التنظيم النقابي كغيره من المنظمات الأخرى وقد يعتري أحد أو كل هذه المبادئ بعض النقد انطلاقاً من واقع معين لكن لا ينفي اعتماد هذه المبادئ شكلاً ومضموناً في الحياة النقابية وتتمثل هذه المبادئ في ما يلي : (صبري توفيق ، ص83).

1- الوحدة : وتعني تضامن الفرد من أجل الجماعة ، وتضامن الجماعة من أجل الفرد، أي اتحاد العمال يمكنهم من الحصول على حقوق وامتيازات أكثر من تشتتهم واختلافهم، وإن القول بالنقابة كقوة واحدة تتطلب الانخراط الكلي للعمال في مواجهة صاحب العمل، أي كلما كان الانخراط أكبر كان النفوذ أقوى وأشد. وتتدعم النقابات أكثر بالنخب وبالكفاءات

2- الاستقلالية: النقابة من حيث المبدأ مستقلة وليست تابعة لطرف لا لسلطة الدولة ولا لسلطة صاحب العمل ولا لجهة أخرى قد تكون حزب أو جهة معينة ، وهي لا تخضع للرقابة إلا من ناحية أعضائها، وهذا المبدأ يجعل من النقابة بمنأى عن أية تبعية لجهة خارجية ، فلا يجوز أن تكون النقابة أداة من أدوات هذه القوى.

3- الممارسة الديمقراطية : النقابة الفعالة واليجابية يجب النظر إليها كمؤسسة ديمقراطية، وهي قائمة على توسيع نطاق المشاركة بين أعضائها، وأن تدار أعمالها وخياراتها وقراراتها بناءً على الأساليب الديمقراطية المعروفة ، والديمقراطية هي روح العمل النقابي داخليا وخارجيا.

خلاصة الفصل يمكن إعطاء وصف للحركة العمالية على أنها تلك النشاطات التي ترتبط جملة وتفصيلاً بالمهنة، وتعمل النقابة كتنظيم عمالي على تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وقيادتهم وتوجيههم باعتبارهم قوة توازي قوة صاحب العمل، وقد ناضل العمال في فترات تاريخية كبيرة للانتقال من مبدأ سلطان الإرادة إلى مبدأ توازي وتكافؤ القوى والعلاقات المهنية. ومن خلال طبيعة العمل التي تعرف بالتنوع والتعدد فإن النقابات كذلك تتخذ عدة

أنواع وقد تتدخل عدد من المعايير في إبراز هذه الأنماط، ومن الواضح حسب التقاليد والأعراف النقابية السائدة فإن العمل والأداء النقابي يخضع لجملة من المبادئ أهمها:
الوحدة والاستقلال وتكريس الممارسة الديمقراطية

الفصل الثاني : المداخل النظرية للحركة العمالية

واستراتيجيات العمل النقابي.

أولاً : المداخل النظرية للحركة النقابية

تمهيد :

- 1- الاتجاه الإصلاحى.
- 2- الاتجاه الثورى .
- 3- الاتجاه السياسى الديمقراطى .
- 4- اتجاه نسق العلاقات الصناعىة.

ثانياً : استراتيجيات العمل النقابي

خلاصة الفصل.

أولاً : المداخل النظرية للحركة العمالية

تمهيد :

نظراً لأهمية الحركات العمالية والناشطة في ميادين العمل المختلفة والتي تربطها علاقات متشابكة بكل الفاعلين في المجتمع ، فإنها عرفت عناية خاصة من قبل المنظرين في كل المدارس والاتجاهات الفكرية المتباينة، فمنهم من يحللها انطلاقاً من ضرورة البحث عن جذور وأصول هذه الحركة، ومنهم من ينظر إليها من خلال أساليب وإمكانات وأدوات تحقيق الأهداف، في المقابل نجد من يحللها من ناحية البنية والأدوار المتاحة والممكنة ، نجد البعض الآخر يرسم لها نسق من العلاقات المتفاعلة، وفي هذا السياق وجب التطرق لأهم النظريات الاجتماعية المفسرة للحركة العمالية على النحو الآتي :

1- الاتجاه الإصلاحية :

يهتم هذا الاتجاه بالبحث عن عوامل وأسباب ظهور النقابات العمالية وتحليلها، والتركيز على أهم التغيرات التي أفرزتها الصناعة خاصة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي للعمال، فهذا الاتجاه ينظر للنقابة على أنها تعتبر رد فعل من قبل العمال بغية تقويم وتصحيح الأوضاع السلبية الناتجة عن التغيرات الحاصلة ، ومن أهم المنظرين لهذا الاتجاه نجد كل من سلج برلمان ، وفرانك تاننبوم، وسيدني وبياتريس واب.

أ- نظرية سلج برلمان :

أجرى برلمان دراسة اجتماعية عن النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية، وبالتحديد في نقابة الاتحاد الدولي للطباعة، وقد ركز في تحليلاته على ثلاثة متغيرات رئيسية تضمنها كتابه "نظرية الحركة العمالية" وهذه المتغيرات تتمثل في: - قوة مقاومة الرأسمالية- دور المثقف في تأطير الحركة العمالية طبيعة وجوهر الحركة العمالية. وأثناء الدراسة قد أورد برلمان جملة من الملاحظات نورد أهمها :

الملاحظة الأولى : لاحظ برلمان أن نقابة الاتحاد الدولي للطباعة تهتم من خلال قراراته ولوائحه ومنشوراته بكل ما يدور بأمور التشغيل كالتوظيف، الطرد، الانضباط، الطرد، التسريح، تحديد ساعات العمل، شروط الالتحاق بالمهنة... الخ أكثر بكثير من الاهتمام بالدفاع عن المطالب الاقتصادية كالأجور(نصيب نعيمة، ص7).

الملاحظة الثانية : لاحظ وجود تباين واضح بين التصورات والأفكار التي يحملها المثقفون عن النقابة العمالية وعملها، وبين الآراء التي تشخص الاحتياجات الحقيقية النابعة من الواقع الفعلي المعاش من طرف العمال، هذه الأخيرة أكثر دقة وموضوعية من التصورات التي يعبر بها المثقفون عن العمل النقابي وأساليبه. النقابة العمالية حسب برلمان براغماتية فهي تناضل في عدة اتجاهات، فهي تناضل ضد الرأسمالي بهدف الحصول على مكاسب وامتيازات مادية اقتصادية، كزيادة في الأجر، تحسين ظروف العمل، ساعات عمل أقل.. الخ، وهي في الوقت نفسه تناضل ضد المثقف الذي يوظف برامج النقابة ويرسم سياستها ويهيمن عليها، فالنقابة الناجحة والفعالة في رأيه ليست تلك التي يسيطر عليها المثقفون بل وجب أن تنبثق من احتياجات العمل العضوي (seleg parlemene, p270).

بمعنى أن تأطرت سير من قبل العمال أنفسهم لا المثقفون. أهم استنتاج توصل إليه برلمان من خلال هذه الدراسة خاصة فيما يتعلق باهتمام هذه النقابة بالنضال في كل ما يدور بأمور لتشغيل، أن هذا يعكس حالة نفسية شعورية لدى العمال وهي: الوعي بالندرة في سوق العمل. يحلل برلمان الوعي بالندرة في سوق العمل حسب ربطها بالمتغيرات السابقة وبالواقع العملي إلى جانبين أساسيين وهما : الجانب الذاتي : وعي ذاتي يعني ذلك الإحساس والشعور بالضعف والصادر من داخل العامل، فالعامل ضعيف غير مجبول بركوب المخاطر وغير مزود باستغلال الفرص المتاحة له في العالم التنافسي، فهو يعتقد بضعفه أمام إقراره وخضوعه لقوة صاحب العمل. الجانب الموضوعي : وعي واقعي أي أن الجميع بما فيهم العمال يشعرون

بوجود ندرة لحقيقية في سوق العمل، والدال عليها اتساع حدة البطالة مما يعرض العمال للمخاطر إن هذا الوعي بمصادره الذاتية والموضوعية تدفع العامل إلى تبني موقفا دفاعيا يضمن له الحماية ويمكنه من الاستمرار في منصب عمله والاستفادة المثلى منه انطلاقا من كون منصب العمل أصبح يمثل له سلعة نادرة ثمينة يجب امتلاكها بكل الطرق، سلج برلمان حسب ما يفرضه الواقع أن للعامل خيارين لتحقيق هدفه في امتلاك منصب عمله والاستفادة منه وهي: الخيار الأول : الدخول في منافسة زملاء المهنة، بإظهار القوة والكفاءة والولاء والخضوع لكل شروط العمل المفروضة، دون النظر لملائمة هذه الشروط لزملائه، هذا الخيار بالرغم من نجاعته بالنسبة للعامل ، إلا أنه من الناحية الأخلاقية والاجتماعية فهي مضرّة للفرد ولزملائه في المهنة، فقد يفقد العديد من العمال مناصبهم من زيادة حدة المنافسة بينهم.

الخيار الثاني : تضافر جهود العامل بالقيام بتشكيل نقابي مع زملائه، لمواجهة قوة صاحب العمل، فالنقابة بهذا الشكل هي الموجهة لرب العمل والعمال ككل، فالوعي بالندرة هو الذي يدفع العمال لتأسيس النقابة ، هذه الأخيرة التي تأخذ على سلم أولوياتها أمور التشغيل والتي يأتي على رأسها توطيد ملكية العمال لمناصبهم المهنية ، وهي لا تستطيع الدخول في لعب أدوار سياسية أو ثورية تسعى للقضاء على صاحب العمل أو من يحل محله، فأصل النقابة حسب سلج برلمان هو الوعي بالندرة في سوق العمل .

ب - نظرية فرانك تانينبوم :

يقدم فرانك تانينبوم تصورا تحليليا لمنشأ وتطور النقابات ولكن لا يركز على الوعي بالندرة في سوق العمل كما ورد في تحليل سلج برلمان، ولكن تركيزه على عامل آخر ناتج عن إفرزات الصناعة وتطورها، وهو الاغتراب وهو شعور كامن لدى العمال بالاستلاب عن العمل وعن المجتمع بصفة عامة، وهذا انعكاس صريح لتحول العامل من مجتمع حرفي مترابط ومنسجم اجتماعيا إلى مجتمع المصنع المفكك الذي عجز عن توفير الأمن والثقة بالنفس وتلبية جميع

احتياجات العامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية . يعتقد تانينبوم أن النظام الحرفي القديم في عهد الإقطاع قد وفر للعامل الكثير من الامتيازات خاصة على مستوى الأمن النفسي في شكل تآلف أسري باعتبار العملية الإنتاجية تدار بأشبه بالعائلة الكبيرة، إضافة إلى الأمن المهني والاقتصادي بحيث يوفر للعامل دخل مضمون وفرص الترقية وتحسين المهارات القابلة للتطور، للوصول إلى درجة التميز والتفوق ، وان العامل له حرية كاملة في العمل تصل إلى مرحلة اكتساب رضا الزبون وثقته، فالحرفي تربطه علاقة مباشرة بالزبون وهو يعلم مسبقا مصير السلعة التي أوجدها، فنظام الطوائف الحرفية وفر للعمال وضعاً اجتماعياً ومهنياً متميزاً، العلاقات توصف بالأبوية قائمة على القيم والأخلاق والمبادئ الفاضلة (نصيب نعيمة، ص9).

الثورة الصناعية قضت على جميع الامتيازات السابقة والتي كان يتمتع بها العامل واستبدلتها بعلاقات أخرى خاضعة لقوة صاحب العمل، فالعامل في نظام المصنع مختصر في نظرة ضيقة محددة بجهد معين مقابل اجر زهيد وغير مضمون ، مع استبدال العلاقات الحميمية بتفاقم نزاعات العمل الفردية الخاضعة لمنطق القوة والقهر، تقسيم العمل أنتج الرتابة والملل تحت ظل سلطة صاحب العمل الأوتوقراطية ، فالعامل في ظل هذه الظروف الصعبة أصبح يشعر بالا معنى واللاقوة فالحياة فقدت بعدها الاجتماعي. وكان لزاماً عليه أي العامل أن يصنع شيئاً للخروج من هذا المأزق، فالحنين إلى الماضي يتطلب نوع من المجازفة لتحقيق رغبة العيش في ظل إطار عام من القيم السامية والمشاركة يستدرك فرانك تانينبوم بالقول أنه بالرغم من قضاء الصناعة على الامتيازات السابقة التي كان يتمتع بها العمال الحرفيين، إلا أنها بالمقابل هيأت ظروف جديدة ملائمة للعمال لتحقيق أحلامهم المفقودة ، فهم يعملون مثلاً في مصنع واحد في وقت محدد وكذلك الحال بالنسبة لتناول وجباتهم أو أوقات راحتهم، وفي نفس الظروف يتقاضون أجور متساوية إلى حد ما، الصناعة استطاعت أن توظف أعداد ضخمة

من العمال وهي في ظل هذه الظروف أتاحت لهم الفرصة في إحياء مجتمع الماضي عن طريق تكوين نقابات عمالية، فالنقابة لا تخلق اجتماعية العامل بل تقول عليها انطلاقاً من كون هذه الاجتماعية المنشودة أسبق وجوداً بفترات تاريخية عن وجود النقابات العمالية، فهذه الأخيرة ماهي إلا انعكاس صريح لنزعات اجتماعية وسيكولوجية لدى العمال (نصيب نعيمة، ص10)

مستقبل الحركة العمالية والنقابات حسب نظرة فرانك تاننوم ينتهي إلى الماضي، فالماضي قد تحققت فيه أهداف العمال وفقدت جراء تطور الصناعة والنقابة مهمتها استرجاع تلك الأهداف المسلوقة، وعليه فإن هذا المستقبل لا بد أن يقوم على جملة من العلاقات الواضحة والمحددة والمتعلقة بالواجبات والحقوق الملقاة على عاتق النقابة وأصحاب العمل، اقتصادياً يرتبط دور النقابة ارتباطاً وثيقاً بما تنتجه الصناعة ومن ورائها بما ينتجه العمال أنفسهم، وإن القول بإنتاجية كبيرة تعني دخل مرتفع وأمن اقتصادي أكبر بالنسبة للعامل، فالنقابة عليها أن تساهم في تحسين وتطوير الإنتاج، لأن رخاء العامل الاجتماعي والاقتصادي مرتبط برخاء الصناعة، فالعمال قد رهنوا أمنهم في يد الصناعة، أنها وحدها القادرة على إشباع حاجاتهم، وهم لا يستطيعون إفلاس الصناعة من أجل تحقيق أمنهم وجب عليهم الاتجاه إلى تحسينها وتطويرها (نصيب نعيمة، ص11).

النقابة حسب تاننوم وجب أن تندمج مع الإدارة وتسايرها جنباً إلى جنب في تحقيق الأهداف المشتركة ، ولا بد لها أن تتكفل بالجانب الإنساني للعامل وتحقيق رغبته في الحرية والاستقرار والأمن واسترجاع ذلك المجتمع المرتبط به أخلاقياً وروحياً

ج- نظرية سيدني وبياتريس واب :

ناضل الزوجين البريطانيين سيدني وبياتريس واب في إطار الحركة الاجتماعية التي أسسها بمعية الكثير من المثقفين والتي أطلق عليها تسمية الحركة الفابية (*) هذه الحركة التي تقوم على تجسيد فكرة الرخاء الاجتماعي ، والنضال من أجل محاربة الفقر وكل مظاهر الاستبعاد

الاجتماعي، وتقليل الفجوة بين جميع الشرائح الاجتماعية، وإضافة إلى نشاطاتها الخيرية إلا أنه لديها ضغط سياسي على الحكومة خاصة في الكثير من القضايا الاجتماعية . يركز كلا من سيدني وبياتريس واب في تفسير النشاط النقابي على العوامل الاقتصادية كالأجور، ساعات العمل، ظروف العمل... الخ هي الدافع الأساس للعمال لتشكيل النقابات، بالمقابل يوجد هناك عامل آخر مهم جنا وهو ضعف العامل أمام قوة صاحب العمل المادية والاقتصادية، فحالات الضعف الموجودة في أوساط العمال تكشف عنها من خلال زيادة حدة المنافسة فيما بينهم والذين من خلاله يتعمدون زيادة تدهور ظروف وشروط العمل المهنية للوصول به إلى درجات متدنية، فالنقابة وجدت لتقويم هذا الوضع وتصحيحه، بالعمل على توازن العلاقات المهنية، والتقليل قدر الإمكان من حدة المنافسة بين العمال وتنظيمهم كقوة تعادل قوة صاحب العمل، فالوظيفة المحورية للنقابة هي الحد من تنافس العمال على مناصب عملهم وقبولهم بكل الشروط التي تفرض عليهم بتعديل شكل العلاقات وتنفيذها، والاتجاه الى تنظيم العمال حسب تنوع الصناعات والمهن. قبل اعتراف الدول والحكومات بالكثير من الحقوق العمالية، ناد كلا من سيدني وبياتريس واب بتوازن العلاقات المهنية والنظر للعمال كقوة توازي قوة صاحب العمل وذلك لن يتحقق إلا من خلال الاعتراف بعدد من الوسائل أهمها:

- **المفاوضة الجماعية:** الاعتراف بالتفاوض الجماعي بين النقابة العمالية وأصحاب العمل، وذلك من أجل ضبط العلاقات فيما بينهم بشكل اتفائي، يطغى عليه لغة الحوار والتفاهم وترجمته إلى نصوص اتفائية جماعية يحتكم لها الطرفان، والتفاوض قبل أن يكون أداة حل فانه يعد تعبير عن اعتراف رسمي لقوة العمال ومن يمثلهم والاتجاه الى توازن العلاقات المهنية

- **التشريع العمالي:** على الدولة أن تتدخل لضبط عالم الشغل ومكوناته عن طريق نصوص تشريعية وقانونية عامة بهدف تحقيق التوازن بين الأطراف

– التأمينات :التأمينات المهنية تعتبر تجسيد لفكرة الرخاء الاجتماعي الذي تنادي بها الحركة الفابية، والتي تعني إلزام أرباب العمل وغيرهم على دفع ضرائب تحول لمحاربة الفقر وتدعيم التعليم بكل مراحلها، فليس من العدل استفادة أصحاب العمل من القوى العاملة المتكونة في المؤسسات التعليمية والتكوينية بدون مقابل، ومن ثم عليهم أن يساهم في تطوير وتحسين التعليم والتكوين المهني، وعليه فالرسوم أو الضرائب المفروضة على أصحاب العمل والعمال توجه للتأمين على الأجر في حالة البطالة والإضرابات ، وإفرازات المنافسة والمضاربة في السوق خاصة ما يتعلق بزيادة أسعار السلع الاستهلاكية للعمال . خلاصة القول أن هذا الاتجاه الإصلاحى يرسم خط توافقى للعمل النقابى فى إطار السعى المشترك لتحسين ظروف العمل وتلبية الحاجات الاجتماعية والاقتصادية والنفسية للعمال، فإذا كان بارلمان وتاننوم يعتقدون على أن النقابة انعكاس لمتغيرات نفسية واجتماعية، فان كلا من سيدنى وببياتريس واب يرون بأنها انعكاس صريح للمتغيرات الاقتصادية.

2- الاتجاه الثورى:

على العموم يعتبر هذا الاتجاه وليد الإسهامات التي قامت بها المدرسة الماركسية فى نقد الواقع المعاش تحت ظل هيمنه رأس المال على العلاقات الاجتماعية بما فيها علاقات العمل فإذا كان الاتجاه الإصلاحى يرسم دور مسالم للنقابات، فان الاتجاه الثورى وللتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للعمال فعلى النقابات أن تسعى بكل قواها لتغيير المجتمع و النظام القائم تغييرا جذريا عن طريق الثورة التي يقودها طبقة البروليتاريا العاملة، والكيد أن هذا الاتجاه متأثر كثيرا من بالفلسفة الجدلية لهيكل، وبأعمال العديد من المفكرين اهمهم هنري سان سيمون ، وقد تباينت الرؤى ضمن هذا الاتجاه حول امكانية تحقيق الأهداف بين مؤيد يعتقد بحتمية تحقيقها انطلاقا من متغيرات اجتماعية محددة، وبين مشكك بصعوبة ان لم نقل استحالة الوصول

الى هذه الأهداف انطلاقا من واقع يفرض نفسه بقوة ، وعليه يمكن التعرض الى

الاختلاف كمايلي

أ- النظرة المتفائلة : يمثل هذه النظرة المتفائلة كلا من كارل ماركس وزميله قريديريك أنجلز انطلاقا من التحليلات الديالكتيكية للتطور الاجتماعي انطلاقا من فلسفة المادية التاريخية القائمة على مفهوم الصراع الاجتماعي الطبقي تفسر المادية التاريخية حركة المجتمع وتقدمه بتقديم حركة القوى المنتجة والعلاقات التي تقوم عليها بمعنى أن تغيير طريقة الإنتاج هو الموجه الحقيقي لتاريخ المجتمعات، ومادام الإنتاج يتميز بالتحول والتطور، فانه وحده يستطيع أن يفسر كيف أن نظاما اجتماعيا يحل محل نظام آخر، وعلى هذا يبرز التعاقب الجدلي الديالكتيكي كيفية بناء المجتمعات باستمرار من شكل إلى آخر، ففي المجتمع يوجد دائما القديم الذي ينهار والجديد الذي يزدهر، فالجديد دائما ينفي القديم تحت تأثير صراع التناقضات والأضداد . لقد رسم ماركس آلية التغير أو التطوير الاجتماعي والقائمة دائما على العامل المادي الاقتصادي وفي ذلك يركز على عدة مقومات وهي: "(أحمد الخشاب، ص 47)

1- قوى الإنتاج: وتعني مجموعة الموارد المادية والبشرية المعدة لإنتاج العملية الإنتاجية.

2- علاقات الإنتاج : وتعني العلاقات التي تربط الأفراد بعضهم بعضا من أجل انجاز النشاط

الاقتصادي

3- البنيان الثقافي: وما ينطوي ضمنه من اللغة والقانون والمعرفة والفن.

4- الأيديولوجية: أشكال الوعي التي أزر وتبرر الوجود والوضع الاجتماعي من خلال العملية

الإنتاجية يدخل الأفراد فيما بينهم ببعض العلاقات الضرورية وهي

علاقات الإنتاج، والتي تشكل حولها البناء الاقتصادي للمجتمع، وهذا الأخير يتألف بدوره

من قسمين هما: البناء التحتي: وهو البناء الاقتصادي، ويعني الموارد البشرية والطبيعية. البناء

الفوقي : يتكون من الأفكار والمبادئ والنظم السياسية والثقافية والقانونية والدينية وكل

التحليل المادي التاريخي للمجتمعات، يجعل من ظاهرة الصراع الأساس للانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى، فالمجتمعات في مراحلها الأولى تأخذ شكل الجماعات البدائية، حيث يركز التنظيم الاجتماعي على الملكية الجماعية حيث لا تظهر الطبقات الاجتماعية أو أية سلطة سياسية، فالحياة السائدة هي المشاعية، ثم انتقلت المجتمعات إلى مرحلة العبودية، حيث ظهر تقسيم العمل الاجتماعي والاقتصادي، حيث الزيادة في القوى الإنتاجية على الفصل بين الرعي والزراعة، والدعوة إلى العبودية، فإذا ما تقدمت وسائل الإنتاج تحطم التنظيم القائم على العبودية وحل محله نظام الرق في إطار التنظيم الاجتماعي الإقطاعي فظهرت الطوائف الحرفية القائمة على العمل اليدوي، وفي رحم النظام الإقطاعي ظهرت التناقضات التي قضت على الإقطاع من أجل القيام ببناء اجتماعي برجوازي رأسمالي، وهذا البناء يحمل هو الآخر في طياته بذور فنائه، والتي من بينها الفوارق الطبقيّة القائمة على الاستغلال والاعترا ب واتساع فئات البروليتاريا، ووجود الملكية الخاصة التي تعد القاعدة الأساسية للنظام الاجتماعي الرأسمالي وهي مصدر الصراع.

من خلال ما سبق يخلص كارل ماركس إلى اعتبار التطور الاجتماعي والتنظيمي يتم وفقا للمنطق الآتي : ان تغير في البناء التحتي يؤدي مباشرة إلى التغير في البناء الفوقي، يعني أن أي تغير يحدث في قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج يترتب عنه تغير في الحياة الاجتماعية والسياسية والقانونية وكل أشكال الوعي، أي استبدال الأيديولوجيا الزائفة بالوعي الحقيقي في نهاية التاريخ الذي يتوقف في المرحلة الشيوعية (بول ريكور، ص ص 154، 151)، الواضح أن رواد النظرية الماركسية يركزون على الحركات العمالية والنقابات انطلاقا من القواعد العامة في التحليل التطور التاريخي واستشراف شكل المجتمع المستقبلي الذي يزول فيه كل مظاهر

الصراع والاعتراب الاجتماعي أنجلز في كتابه " حالة الطبقة العاملة في إنجلترا " الصادر سنة 1844م، يقر بأن تاريخ النقابات مليء بالهزائم الكارثية المتكررة التي تكبدها العمال مقابل انتصارات قليلة محدودة ومعزولة . وقد أرجع أنجلز حالة الضعف هذه الى خضوع الأجور الى النظام الاقتصادي القائم على قانون العرض والطلب، فالنقابة مثلا في الأزمات مضطرة لمسايرة انخفاض الأجور والا تعرضت للحل ، في حين أنه في حالات الرخاء والنمو الاقتصادي فان الأجور تزداد تلقائيا جراء المنافسة بين أرباب العمل ، ومن ثم فان الدور الفعال والايجابي للنقابات هو القيام بالمعارضة العمالية ، لأنه وحسب انجلز أن أقصى ما يمكن الحصول عليه من الكفاح النقابي هو الحصول على أجر يماثل قيمة العمل ، مع التأكيد على تدخل الدولة للحصول على ساعات عمل أقل وهناك العديد من العراقيين التي تواجه النقابات من بينها الأزمات الاقتصادية وحالات الكساد التي قد تذهب بكل الجهود المستمرة للنقابيين، وان أهم عائق هو القانون ومن ورائه طبيعة النظام السائد، هذا ما دفع أنجلز بإعطاء أولوية لممارسة العمل السياسي، لأن المشكل ليس في ضالة الأجور ولكن في طبيعة النظام نفسه، وهذا ما يحتم على العمال الانخراط بقوة في النقابة والحزب وترشيح أنفسهم (العمال) في البرلمان ومن إمكانية حصولهم على الأغلبية وأحقية تشكيل الحكومة والاستحواد الشرعي على السلطة يصبح بإمكانهم تغيير القانون بما يلاءم مصالح الطبقة الشغيلة ، هذا المسار ممكن التحقيق لكن أنجلز يعترف مسبقا بقوة ومرونة الرأسمالية ومناعتها في تجاوز أي خطر يهددها خاصة من العمال.

ماركس يعتقد بفعالية النقابة ودورها في كبح انخفاض الأجور، فالرأسمالي يعتمد إلى خفض الأجور إلى أدنى مستوى خاصة في الأزمات، وفي غياب النقابات يرفض رفعها حتى في حالات الوفرة والرخاء .

فالنضال الاقتصادي مهم جدا للطبقة العمالية فهو يقوي الوعي الطبقي، والتخلص التدريجي من الضعف العمالي الناتج عن المنافسة فيما بينهم، وهذا الضعف هو مركز قوة البرجوازية، فتوقف المنافسة العمالية تعني توقف البرجوازية وانتهائها. ماركس وأنجلز في البيان الشيوعي يدعوا العمال صراحة إلى الاتحاد" أيا عمال العالم اتحدوا" فالانتشار الواسع النطاق للاتحادات العمالية يجعل من النقابات قاطرة للعمل الثوري الاجتماعي ، فتفعيل أدوات الضغط النقابي خاصة الإضرابات يحقق الوعي الطبقي لمصالح العمال والدفاع عنها. والأكد أن كلاهما يدعم هذه النظرة المتفائلة انطلاقا من مبررات اجتماعية تنبع من الواقع السائد في تلك الفترة خاصة في بريطانيا وأهم هذه المبررات أو الدعائم ما يلي :

1- النقابات في تلك الفترة كان يهيمن عليها أقلية أرستقراطية من العمال أصحاب الامتيازات والموالين لأصحاب العمل والذين في الغالب يدعمون النظرة المحافظة، هذه الفئة ستدوب أمام الأعداد الهائلة للعمال الناتجة عن زيادة التصنيع.

2- - الملاحظ في تلك الفترة هو غياب النشاط الثوري للعمال نظرا لغياب الوعي العمالي، ورد ذلك للفساد الأيديولوجي والمادي للقادة النقابيين وسلبية العمال في الميدان، هذه الحالة أنية تتجه إلى الزوال بزيادة مناظ الوعي العمال خاصة على الوعي بالمصلحة المادية

3 - هيمنة الاقتصاد البريطاني على الاقتصاد العالمي الناتج عن الهيمنة الاستعمارية وما يتبعها من تطبيق السياسة الاقتصادية الاحتكارية على العالم خلق وضع مريح وممتاز للدخل الفردي البريطاني مقارنة بمثيلاتها في ذلك الوقت، فالعمال البريطانيون تطغى عليهم صفات البرجوازية ، والأكد أن هذا الوضع زائل برجوع الاقتصاد البريطاني لحالته الطبيعية هذه المتغيرات والتي تعبر عن وضع مؤقت لا تثير القلق عند ماركس وأنجلز وهي نتيجة لانعدام الثورية، لكن الشيء المقلق هو اكتفاء النشاط النقابي إلا بالجانب الاقتصادي واهمال الجانب السياسي ، فحتى الإضرابات تصبح غاية في حد ذاتها وليست وسيلة للتغيير الاجتماعيين(نصيب نعيمة، ص14)

وعلى العموم فان كلا من ماركس وأنجلز متفائلان بالمسار الحتمي للمجتمع وبتفعيل آليات التغيير التي تنطلق من مكونات البناء التحتي المكونة من قوى الإنتاج ووسائل الإنتاج وعلاقات الإنتاج، والفيصل في التغيير هو مناط الوعي لدى القوى العاملة والعمل اقتصاديا وسياسيا بكل الأساليب والأدوات الثورية.

ب- النظرة المتشائمة : هذه النظرة جاءت نتيجة التحاليل التي قدمها العديد من المنتمون إلى الاتجاه الثوري ، والذين يعتقدون بإمكانية الوصول إلى تحقيق الثورة الاجتماعية، لكن مؤشرات التشاؤم قد تنبثق من الواقع الاجتماعي الذي يكشفه التجارب والخبرات الميدانية لأصحاب هذه النظرة والتي يمثلها كل من فلاديمير لينين، وروزا لكسومبرغ.

أ- فلاديمير لينين :

لينين من المعروف عليه أنه من الماركسيين المتشددين، وان تاريخه الثوري باعتباره زعيم الثورة البلشوفيه سنة 1917م، إضافة إلى كتبه المتنوعة والتي تدافع على التوجه الثوري انطلاقا من فكر ماركس حيث كرس حياته من اجل تحقيقه على أرض الواقع، لكن لاحظ تباين واضح مقومات النظرية والواقع العمالي الذي يرسم طبيعة علاقات العمل ومكوناتها، فالمتغيرات الآنية التي يدعم بها ماركس وأنجلز تفاؤلهما يعتبرها لينين سمات طبيعية للنقابات باعتبارها لا تنشط إلا على مستوى المهنة، وبهذا الوضع لا تستطيع توحيد وتنظيم الطبقة الشغيلة، فهي لا تشكل أية تهديد للرأسمالية لعدة اعتبارات أهمها أن الوعي النقابي، فالنقابة لذاتها تحتاج إلى اتحاد لمواجهة رأس المال والحكومات من أجل سن قوانين وتشريعات عمالية، فالوعي الذي تنتجه لا يرتقي ولن يتحول إلى وعي طبقي، فالثورة الاشتراكية كهدف لا يمكن لها أن تنتج من العمال لواقعهم السلبي، فالثورة تنطلق أساسا من مقومات فلسفية وتاريخية واقتصادية عميقة من نتاج المثقفين من الطبقات العليا من المجتمع الذين لهم ميل اشتراكي وأوفياء للطبقة العاملة ، لا أن تصدر من العمال لافتقارهم لمناط الوعي الثوري،

فالثورة والتغيير ينبثق أساسا من الدور الطلائعي للأنتلجانسيا البرجوازية المثقفة وليس من البروليتاريا، فالوعي الثوري هو الذي أدخلته الأنتلجانسيا إلى الطبقة العاملة ولا يمكن أن يصدر منها كما يرى ماركس، وان القول بالعفوية في التطور لا تدرك بنقابية بسيطة تابعة للبرجوازية. على هذا الأساس فليين ينظر إلى فكرة التغيير حسب المخطط ماركسي هي فكرة ضعيفة تقزم سياسة الديمقراطية الاشتراكية إلى سياسات النقابات، فالكفاح الاقتصادي من الصعب أن يتحول إلى كفاح سياسي حسب الواقع المعاش، رفض لينين قائم على عدة مبررات أهمها أن التنظيمات النقابية لا تنشط إلا على مستوى المهنة أقصى مهمة لها هي المعارضة العمالية، إضافة إلى أن هذه التنظيمات معلنة أي مكشوفة تظم أعداد هائلة من العمال ، وبهذا الشكل فهي تتناقض مع العمل الثوري والذي قوامه السرية ، فالسرية ليست لها معنى أمام هذه الحشود الهائلة من العمال.ومن ثم فان الثورة تعتمد على أشخاص معينين بخصال معينة يناضلون من أجل العدالة والمساواة للجميع في شكل سري غير معلن لا يمكن فأي حال من الأحوال أن تهمل الأنتلجانسيا البرجوازية أي قوة تساعد في تحقيق أهداف الثورة، بما فيها التنظيمات النقابية خاصة إذا تطور مناخ الوعي لديها فيمكن اعتبارها كقوة مساعدة للحزب ضد الرأسمالية، فالنقابة أداة من الأدوات المتعددة للتغيير وليس الفاعل المحوري له(نصيب نعيمة،ص11)

ب- روزا لوكسمبورغ :

الثائرة زعيمة المنظمة السرية الثورية عصابة سبارتاكيس ، التي كانت ضحية لقناعاتها وأفكارها بحكم تعرضها للتصفية، كانت تهتم بمسار الثورة البلشفية في روسيا، والتي انطلقت أحداثها من احتجاجات عمالية حول الأجور والتسريح التعسفي للعمال، والتي توجت بثورة سياسية عارمة وهذا ما ترجمته في عدد من المؤلفات أهمها: الإضراب الكبير، والذي من خلاله تعتقد بصعوبة التمييز بين الإضراب الكبير والعمل السياسي ، فالعمل الاقتصادي يغذي

العمل السياسي والعكس ، أي العمل السياسي يغذي العمل الاقتصادي (السيد حنفي عوض :ص144).

ومن خلال مجريات الواقع العمالي قدمت روزا لكسمبورغ الكثير من الانتقادات ، فالعمل النقابي غير كافي لتحقيق الأهداف الاشتراكية ، كما أن النقابات الاقتصادية القائمة على التخصص المهني تنعدم فيها الروح الكفاحية والنضالية لقادتها، مما يدعم التصلب البيروقراطي في جهازها التنظيمي خاصة في فترات السلام، كما أنها أشارت الى معظم المكتسبات التي تحققت هذه النقابات تذهب بها سياسات الأسعار والاجارات والضرائب... (نصيب نعيمة :ص16).

طرحت روزا لكسمبورغ فكرة تعكس حقيقة النقابة كتنظيم والذي من المفروض أن يكون أدوات العمل والنضال تتجه إلى تحقيق الأهداف المسطرة، إلا أن هذا التنظيم العمالي أصبح يشكل غاية في حد ذاته، فالعمال ومن يؤطّروهم قد يتخلون على أهدافهم بتحققها على الواقع، أو أنهم يضحون بمعظمها في حالات الخطر الذي يهددهم بمقابل الاحتفاظ بها وبقائها، فالعمل الآن للنقابات له نتائج محدودة ومعزولة وغير فعالة تبعدها عن الغايات السامية المسطرة خلاصة القول أن النقابات في ظل التيار الموجه له غايات وأهداف واضحة أولها تحقيق الثورة الاشتراكية والاتجاه بالمجتمع إلى إعلان حرته من كل القيود الزائفة ، وقد تتباين النظرة بين الرواد المؤسسين ماركس وأنجلز الذين يحملون العمال والنقابات كقاطرة للتغيير والثورة، بينما يتشائم كلا من لينين وروزا بعجز العمال ومن يؤطّروهم في تحقيق الثورة انطلاقا من متغيرات موضوعية وواقعية ، ويبقى هذا الاتجاه من أقوى الاتجاهات التي ساهمت بعمق في إثراء وتطور الحركات العمالية في العالم المعاصر

3 - الاتجاه الديمقراطي السياسي :

على خلاف الاتجاهين السابقين، فإن الاتجاه الديمقراطي السياسي يحلل الحركات العمالية من خلال تركيزه على بنيتها، ومحاولة تشخيص العلاقات التي تتحكم في ضبط حركة الفاعلين فيها، وهم على الجملة يدور آرائهم حول مدى الالتزام بتطبيق المبادئ الديمقراطية، وإمكانية لعب النقابات أدوار سياسية ضمن المجتمع الواسع الذي تتواجد فيه، وأهم النظريات التي تدعم هذا الاتجاه نذكر كل من:

أ. روبرت متشيلز والقانون الحديدي للأوليغاركية: من خلال الدراسات السوسيولوجية التي قام بها متشيلز حول الأحزاب والنقابات العمالية خاصة الحزب الاشتراكي الألماني أكبر الأحزاب قريبا للمبادئ الديمقراطية، وهذا من أجل الكشف عن أبعاد مشكلة الديمقراطية في التنظيمات كبيرة الحجم، وذلك قبل الحرب العالمية الأولى، اتضح من خلال دراساته أن هذه التنظيمات تسيطر عليها أقلية صغيرة العدد، وخلص إلى نتيجة تكمن في أن التنظيمات الكبيرة الحجم التي تشهد نموا في جهازها الإداري، نمووا يستبعد تحقيق ديمقراطية داخلية حقيقية، برغم ما تعتنقه هذه التنظيمات من أيديولوجيات تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص والديمقراطية (السيد الحسيني: ص 64) من الواضح أن ممارسة الديمقراطية المباشرة يعتبر أمر مستعصي للشيء إلا لكون المفاوضات والإضرابات والاتفاقيات تتطلب أفراد متخصصين لهم خبرة ومهارة على تنظيم العمال من أجل بلوغ الأهداف، وأغلب هؤلاء ينتقون من العمال أنفسهم، وهؤلاء في الغالب مستواهم الاقتصادي محدود جدا، فوصول هؤلاء إلى المناصب القيادية يعتبر قفزة نوعية وانجاز وجب الحفاظ عليه بكل ما لديهم من قوة وبكل الأساليب المشروعة أو غير المشروعة، خاصة إذا كان هؤلاء القادة في الأصل عمال غير مهرة، روبرت متشيلز يصفهم بأنهم يتشبثون بهذه المناصب إلى درجة اعتبارها حقا خاصا بهم دون غيرهم، ففقدانها يعد كارثة اقتصادية لهم، ومن ثم فهم يعمدون إلى فرض سياساتهم الخاصة على منظماتهم وان كانت مرفوضة من قبل الأغلبية (نصيب نعيمة: ص 18). من ناحية أخرى

فان القواعد العمالية تتجاوب بارتياح لقرارات الأوغارشيا ، وهذا يعكس قلة الوعي لديهم ولامبالاتهم ومحدودية أهدافهم، فالقادة النقابيون يستفيدون كثيرا من بقاء هذا الوضع كما هو لسهولة السيطرة على العمال، ونيل الثقة منهم بانتخابهم مجددا، وقد نجد من المفارقة قوة الثقة العمياء للقواعد العمالية إزاء حكم القلة ، واعتبار أن هذه المناصب وجدت إلا لهؤلاء، مما يعمق الفوارق الاجتماعية بين القادة والقواعد العمالية.. إن هذا التحليل هو مرآة صادقة لواقع المجتمعات التي تحمل عنوان الديمقراطية كشعارات فقط ، ولكن على مستوى الممارسة فهناك تكريس لسياسة الإقصاء واحتكار التمثيل ، وكل هذه الإفرازات والعلاقات تعبر عن قانون سيكولوجي يفرض قوته على كل الفاعلين في التنظيمات الكبرى ، وهو القانون الحديدي للأولجارية.

ب - ترو تسكي :

ترو تسكي يعتبر أحد قادة الثورة البلشفية سنة 1917 بزعامة لينين نظرا لفكره الغزير وفلسفته اليسارية المتميزة، ومواقفه المعارضة بنقد التجربة الستالينية في كتابه " الثورة المغدورة" وهذه المعارضة كانت سبب مباشر في اغتياله في منفاه في العاصمة المكسيكية سنة 1940، فهو يأمل في تجسيد الديمقراطية اليسارية عن طريق وصول البروليتاريا إلى الحكم والتخلص من كل مقومات بقاء النظام الرأسمالي، تروتسكي في مستهل مقال له يقول " هناك ميزة مشتركة لانحطاط النقابات في العالم هو قربها واندماجها بسلطة الدولة (تروتسكي : ص1)، فالنقابة تشكل تهديدا للنظام السياسي للدولة خاصة مع جموح المطالبة لديها وتوسعها من الامتيازات الاقتصادية الى الوصول إلى تجسيد فكرة الحكم الذاتي للعمال، المؤكد أن هذه المطالب يصعب تحقيقها مما يتعين على العمال إتباع الاشتراكية، هذا التحول يعمل القادة النقابيين بكل جهد على تعطيله انطلاقا من تشبعهم بالاديولوجية الرأسمالية المحافظة ، وحتى في ظل الاشتراكية فان الأمر لا يختلف كثيرا فالنقابة تعتبر جزء مكمل للدولة الذي

يمارس القهر على العمال ، وعليه فالنقابة لا تستطيع حماية العمال والدفاع عن مصالحهم، إلا إذا تمكنت من التخلص من هؤلاء القادة النقابيين، ومن الشكل البيروقراطي العقيم الذي يعيق مسار التنظيمات النقابية (نصيب نعيمة، ص19)

هناك مفارقة صعبة أمام النقابة في مواجهة الرأسمالية التي تفرض بقائها بالعمل على تخفيض مستوى المعيشة للعمال ، فالنقابات إما أن تتحول منظمات ثورية، أو أن تصبح ضبط جيش وعيون في خدمة معسكر الرأسمالية ، ترو تسكي في هذه المفارقة يقول أن الواقع يثبت إن النقابة اختارت الاتجاه الثاني، فهي لما عجزت عن الاستفادة من المنافسة اتجهت إلى الدولة التي احتوتها لتلبية حاجيات أصحاب العمل، ولهذا الشكل أصبحت النقابة تلعب دور العمالة خدمة لرأس المال (نصيب نعيمة، ص19). بهذا الشكل وبهذا التوجه فان ترو تسكي يعتبر النقابات من اكبر التنظيمات البيروقراطية عقمًا ، فهي لا تمثل ولا تعبر عن مصالح العمال ولا ترمي إلى تحقيقها ، بل يطغى عليها المصالح الفردية للقادة النقابيين الذين يستحيل إزاحتهم من مناصبهم وفي هذا يتفق مع روبرت متشلز في تشخيص مقنع للواقع النقابي وتجلياته. وقد يشير في تحليلاته الفلسفية الى اندماج النقابات بسلطة الدولة وهي ميزة مشتركة لانحطاط المنظمات النقابية الحديثة في العالم بأسره: إنها ميزة تقاربها واندماجها بسلطة الدولة. وتخض النقابات المحايدة، النقابات الاشتراكية الديمقراطية، الشيوعية والفوضوية. هذا الواقع نتاج للشروط الاجتماعية المشتركة لجميع النقابات. ، الرأسمالية الاحتكارية ليست قائمة على المنافسة الحرة ، ومن جهتها تجد النقابات نفسها، في القطاعات الصناعية الأكثر أهمية، محرومة من إمكانية الاستفادة من المنافسة بين مختلف المقاولات. إذ يتوجب عليها مواجهة عدو رأسمالي ممرکز، يملك روابط قوية بجهاز الدولة. وقد يرغمها على التعايش معها. فالمهمة الأساسية، من وجهة نظر بيروقراطية الحركة النقابية، تتمثل في "تحرير" الدولة من سيطرة الرأسماليين، الرأسمالية الإمبريالية. عبر نفوذ القوى الاقتصادية المتمثلة في الترسات

من خلال خطابات القادة النقابيون البيروقراطيون الذين يعملون كل ما في وسعهم من أجل البرهنة للدولة "الديموقراطية" كم هم جديرون بالثقة وكم هم ضروريون زمن السلم والحرب.

شعارات من أجل استقلالية النقابات

مما سبق، يمكن بسهولة على ما يبدو ومن النظرة الأولى استخلاص أن النقابات قد توقفت عن أن تكون هي ذاتها في عصر الإمبريالية، وبأنها لم تعد تترك أي مجال تقريبا للديموقراطية العمالية، التي شكلت خلال الأزمنة السعيدة الماضية، عندما كانت المبادرة الحرة مهيمنة في ميدان الاقتصاد، جوهر الحياة الداخلية ذاته للمنظمات العمالية. ويمكن كذلك الاعتقاد بأنه مع غياب الديموقراطية العمالية، لا يمكن القيام بنضال مفتوح من أجل ممارسة التأثير على أعضاء النقابات، وبالتالي تختفي الحلبة الرئيسية للعمل الثوري في صفوف النقابات. إن اتخاذ موقف كهذا سيكون خاطئا كليا. إننا لا نستطيع اختيار حقل نشاطنا وظروفه بناء فقط على مشاعر الرغبة أو النفور. إنه من الصعب جدا النضال من أجل التأثير في الطبقة العاملة في للوصول لتحقيق دولة ديموقراطية بجميع أشكال العمل الثوري، داخل البلدان الفاشية أو الشبه فاشية، إلا أن يكون عملا غير شرعي وسري. من الضروري علينا أن نأقلم أنفسنا مع الظروف الملموسة الموجودة داخل نقابات كل بلد من أجل تحريك الجماهير، ليس فقط ضد البرجوازية، لكن أيضا ضد النظام التوتاليتاري السائد داخل النقابات ذاتها وضد القادة الذين يرسخون هذا النظام. إن الشعار الأساسي في نضالنا هذا هو: الاستقلالية التامة والغير مشروطة للنقابات اتجاه الدولة الرأسمالية. وهذا يعني: النضال من أجل تحويل النقابات إلى أجهزة للجماهير المستغلة وليس إلى أجهزة للأرستقراطية العمالية. والشعار الثاني هو: الديموقراطية داخل النقابات إن هذا الشعار ينبع مباشرة من الأول ويفترض مسبقا من أجل تحقيقه الحرية التامة للنقابات اتجاه الدولة الإمبريالية أو المستعمرة. بعبارة أخرى، في عصرنا الحالي، لا يمكن للنقابات أن تكون مجرد أجهزة بسيطة للديموقراطية كما كانت عليه خلال

عصر رأسمالية التبادل الحر، ولا يمكنها أن تظل لفترة طويلة محايدة سياسيا، بل تستدعي
الضرورة العمل داخل النقابات بشكل توعوي ثوري ديمقراطي.

وبناء على ما سبق، يستخلص بوضوح، أنه وبالرغم من الانحطاط المتواصل للنقابات
واندماجها المتصاعد بجهاز الدولة الإمبريالية، فإن العمل في صفوفها ليس فقط لم يفقد شيئا
من أهميته، بل لا زال كما كان عليه في السابق، وصار إلى حد ما أيضا، عملا ثوريا. لا يزال
رهان هذا العمل في الجوهر هو النضال من أجل التأثير في الطبقة العاملة. إن أي منظمة، أي
حزب، أي جماعة تتخذ موقفا عدميا من النقابات، أي تعمل في الواقع على إدارة ظهرها
للطبقة العاملة، بكل بساطة لأن هذه المنظمات لا تعجبها، محكوم عليها بالفناء ويجب القول
بأنها تستحق مصيرها هذا.(موقع الجوار المتمدن <http://www.ahewar.org>)

ج- هارولد لاسكي : جاءت اهتمامات هارولد لاسكي حول تطور مسار الحركة العمالية
والنقابية على وجه الخصوص في إطار البحث عن دوافع نجاح النضال العمالي الحقيقي
بعيدا عن الأطر الديماغوجية العقيمة ، والخطابات الدغماتية التي لم تقدم شيء ملموس
على الواقع الميداني سوى زيادة في إحباط وقتل إرادة العمال في الاستمرار في مطالبهم ،
وهذا المسعى يحصره هارولد لاسكي ضمن ثنائية (القوة، الديمقراطية) من المسلمات التي
ينطلق منها هارولد لاسكي في التحليل أن المجتمعات سواء كانت لبرالية أو اشتراكية
خاضعة جملة وتفصيلا إلى نظرية سيادة الدولة، "فالدولة قوة منظمة تستند إلى حقها
الشرعي في إلزام الأفراد سلطتها، وأن القوات المسلحة هي الأداة التي تستعين بها الدولة
لتنفيذ إرادتها"(هارولد لاسكي:الدولة نظريا وعمليا، ص27).

فاتخاذ القرارات يعود دائما إلى الدولة أو السلطة التي تمثلها، هذا ما يلزم النقابات إلى
الانصياع لها، و إلا صنفت لمنظمات ثورية، مما يفرض تبعيتها للدولة، وهو بهذا الشكل يؤيد
النظر إلى الدولة على أنها الوحدة التي لها الحق في استخدام القوة (لاسكي: الدولة نظريا

وعملياً، ص70). فالنقابة عندما تستجدي الدولة لفظ النزاع بينها وبين أصحاب العمل فإنها تثبت تبعيتها للدولة، هذه الأخيرة التي تتمسك دائماً ببقاء الوضع قائماً كما هو، انطلاقاً من مبدأ الحفاظ على النظام والقانون، والذي يندرج ضمن مهامها الأساسية إلى جانب مهام الدفاع الوطني، وحماية الملكية الخاصة، وضبط العلاقات القانونية وضمّان استمرارها، وتحدي النقابة لهذه المبادئ والمهام، يعد تحدٍ للدولة في حد ذاتها (نصيب نعيمة، ص20).

يؤكد لاسكي في مواقف أخرى أنه ليس هناك أمل في وضع القوة الاقتصادية في القالب الديمقراطي، طالما ظل أولئك الذين يملكون ويسيطرون على ما يملكه الآخرون في مركز يسمح لهم بالحصول على امتيازات خاصة ذات أسس احتكارية (لاسكي :تأملات في ثورات العصر، ص225).

والاحتكار يعبر عن سيطرة أصحاب العمل في المجتمعات الرأسمالية، وهم القوة الحقيقية المهيمنة على مراكز القرار وهم أصحاب السلطة والنفوذ المهيمنين على النظام، والمتحكمين في مصادر القانون وتنفيذه وتطبيقه، وبهذا الشكل فإن النقابات مهما حاولت فهي لن تغير الأوضاع القائمة لأن مجهوداتها محدودة ومعزولة، إلا إذا رسمت إستراتيجية تغيير مراكز القوة في المجتمع وعملت على تنفيذها، وهذا لن يتم لها إلا إذا عملت النقابات إلى توسيع نطاق اهتماماتها خارج نطاق المصنع، بما يضمن احتواء تلك الانشغالات المتعددة للعمال في حياتهم الاجتماعية خارج نطاق العمل (نصيب نعيمة، ص20).

الأکید أن تطبيق هذه الفكرة إجرائياً لن يتم إلا في إطار امتحان النقابة العمل السياسي، أي انخراط النقابيين والعمال في الأحزاب وتقديم أنفسهم في الانتخابات، للسعي لافتكالك تأييدا اجتماعياً أوسع لقراراتها، والعمل على الضغط على الحكومة من البرلمان، أو إن يسعفها الحظ في هذا العالم المتحول والدينا مي إلى الظفر بالأغلبية البرلمانية والحكومة معاً، أي أن تصل إلى السلطة مباشرة، والعمل على استغلال نفوذها وقوتها لصالح العمال بشكل ايجابي، أما أن

تنتظر قيام الغير بتحقيق أهدافها نيابة عنها فهو إغراق في الوهم والخيال(نصيب نعيمة ،ص21).

إن وصول العمال إلى السلطة سيسمح لهم بكل قوة إلى تغيير النظام والقانون بما يتلاءم مع مصالحهم ، وقد نقل هلورد لاسكي التوجه العام لحزب العمال البريطاني الذي كان القادة الفاعلين فيه، وان القوة لديه مرادفة للديمقراطية بما لا يدع مجالاً لكل معوق سواء بفسخ المجال للحريات، وإبداء الرأي، والحكم بالأغلبية ، والتداول على التمثيل، ودرء كل مظاهر الاحتكار والاستغلال والانفراد في الحكم، وهي كلها من مبادئ المجتمعات الديمقراطية الحديثة التواقفة إلى الحرية والإنصاف وقد نتفق على ان هذا الاتجاه على اختلاف مشاربه يهتم بنقد المعوقات الحقيقية التي تحول أمام المجتمعات والتنظيمات بما فيها النقابات إلى التحول الديمقراطي الحقيقي، وتبحث كما سبق الذكر في بنية النقابة وفسح المجال واسعا إلى إمكانية أدوار سياسية ضمن تطلعات المجتمع الواسع.

4- الاتجاه البنائي الوظيفي:

يعتبر هذا الاتجاه امتداد لعدد من التيارات الفكرية في علم الاجتماع، وقد نجد المرجعية الرئيسة له من خلال أعمال ماكس فيبر خاصة مع نظريته المشهورة بنظرية الفعل الاجتماعي، وقد نجد من أهم المنظرين لهذا الاتجاه كل من :

أ- تالكوت بارسونز : قدم عالم الاجتماع الأمريكي صاحب النظرية البنائية الوظيفية والتي توصف بالشمولية اضافة نوعية لعلم الاجتماع، خاصة في مع نهايات القرن الماضي، وان المهتم بالحركة العمالية والنقابات لا يجد معالجة خاصة لبارسونز الا من خلال المقاربة النظرية التي اعتمدها، ويمكن اعطاؤها وصف النسق المتوازن والمتكامل مع مختلف عناصره والمتكيف تلقائيا مع جميع الأنساق الأخرى المرتبط بها، فالنسق النقابي يمكن النظر اليه من خلال مستويات تتعلق بالبناء، ويمكن النظر اليه سيبرناتيقيا لمختلف الأدوار والعمليات الحاصلة

داخل النسق وخارجه، وان العلاقات تمثي كلها ضمن درجة كبيرة من التوازن والملائمة، وفي ذلك يصف تالكوت بارسونز التوازن الاجتماعي على أنه المفهوم الذي يشير الى أن الحياة الاجتماعية تملك ميلا لتكون وتبقى ظاهرة متكاملة وظيفيا، الأمر الذي يترتب عليه أم أي تغيير في أحد النسق الاجتماعي يجري معه تغيرات تكيفية في الأجزاء الأخرى، ان التغير الأولي يةجد الانسجام، لكن التغير الوظيفي للأجزاء يحدث اعادة تحقيق نسق متكامل، ومتكيف وثابت نسبيا (رث ولاس، ألسون وولف : ص83)

ب - روبرت ميرتن : يقدم روبرت ميرتن الكثير من النقد للنظرية البنائية الوظيفية خاصة في نظرتها الشمولية التي توصف بالقصور، وضرورة الانتقال باعتماد النظرية الوسطى كأساس لكشف الواقع واعطاء الحقيقة، وقد عالج ميرتن الكثير من مأخذ سابقه خاصة عند كلامه عن الوظيفة والخلل، وطرحه لموضوع المعوقات والبدائل الوظيفية، وتميزه بتفريقه بين الوظائف الظاهرة والوظائف الكامنة(محمد عبد الكريم الجوراني، ص ص 118،132). يمكن مقارنة النسق النقابي وعلاقاته وتفاعل عناصر من خلال تأكيد صحة المفاهيم التي أشار إليها ميرتن ضمن نظريته السوسيولوجية، ومادام مفهوم الدور حاضر وبقوة في أدبيات هذا الاتجاه، فقد أجرى روبرت ميرتن دراسة حول دور العرق(الجنس) في تفعيل العمل النقابي في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي جاءت في كتابه الموسوم ب " النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي " يقول : " بحيد النقابي المعتدل التفكير في الولايات المتحدة سياسة اقضاء الزنوج من نقابته المهنية، ولايبني نظرتة على التعصب، بل على الحقايق الصعبة، وحتى عهد قريب لم يكن الزنوج منتظمين في تقاليد الاتحادات النقابية وفنون الاتفاقيات الجماعية، فالزنجي يعمد على افساد الاضرابات، ويسرع بحكم انخقاض مستوى معيشته للحصول على الأعمال باقل من الأجور السائدة، وباختصار فالزنوجس خائن للطبقة العاملة، ولابد من استبعاده من التنظيمات الاتحادية"(أبراون: ص 176).

الزئوج بحكم انخفاض مستواهم المعيشي وانحدارهم من التجمعات والأحياء الفقيرة فان الرهان على اتباع البيض في الاضرابات غير مضمون لديهم، وبالتالي فانهم يفضلون المبالغة في العمل والرضوخ لصاحب العمل بكل الشروط المفروضة، لأن المنصب المني يعتبر سلعة نادرة وهم محتاجون لاعالة أسرهم بالمبالغة في المنافسة، وهم باتباعهم لهذا السلوك يلحقون الضرر الكبير بباقي العمال والنقابات الاتحادية التي تأطرتهم، وهذا الوضع مقترن بظروف معينة وبتاريخ معين ، قد نجد تغير في الثقافة العمالية للزئوج بعد ذلك جراء التغير الاجتماعي للمجتمع الأمريكي، وهذا ما يحاول ايصاله ميرتن بكلامه عن أهمية النظريات الوسطى في علم الاجتماع.

ج- جون دانلوب ونسق العلاقات الصناعية

تعتبر المساهمة التي قدمها جون دانلوب من أهم الأعمال الرائدة عن الحركة العمالية في علم الاجتماع، وقد ظهرت نظرية نسق العلاقات الصناعية في اطار تبني الباحث الاتجاه البنائي الوظيفي خاصة أعمال تالكوت بارسونز، وقد تتجه نسق العلاقات الصناعية كمفهوم لخصر العلاقات بين العمال وأرباب العمل والاتجاه بها إلى تحقيق فكرة التوازن النسقي وتكامله، والنقابات تعتبر نسق فرعي من المجتمع الصناعي، ومنفصلا عن النسق الاقتصادي ومتميزا عنه، اعتبارا من النقابات لا تناضل فقط على الجانب المادي الاقتصادي بل تتعداه إلى منطلقات اجتماعية واقتصادية وسياسية متفاعلة بشكل مستمر. العلاقات الصناعية كنسق حسب جون دانلوب وجب التفريق بين المعايير والإجراءات التي تحكم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وبين المعايير التي تحكم ميدان العمل: كالتدريب، التكوين، الأجور، قواعد الأمن والصحة..الخ وهي معايير أساسية تحافظ على تماسك النسق وتنظم سلوكيات فاعليه، وعليه فالفعل يتأثر بعدة عوامل تتحد أساسا في الخصائص التقنية والتكنولوجية والاجتماعية لميدان العمل، وبمتغيرات السوق، وكذلك بتوزيع القوة في المجتمع، وهو في تحليله

لنسق العلاقات الصناعية يركز على متغيرين يساهمان في تحقيق توازن العلاقات الصناعية وهما : القوة والأيدولوجيا والتي تعني كلا من أصحاب العمل ومن يمثلهم في خطوط الإشراف، والعمال ومن يمثلهم من مندوبين أو نقابات عمالية(نصيب نعيمة : ص24)

القوة : ينظر دانلوب للقوة على أنها ليست علاقة تنافر بين الإدارة والنقابات، ولكنها واحدة كأحد مكونات المجتمع الواسع وضرورة توزيعها وانسيابها في النسق الاجتماعي وكل فروعها المرتبطة به، والقوة ليست المحدد المباشر لرسم العلاقات بين الفاعلين، ولكن تعد أساسية في بناء نسق العلاقات الصناعية وتوازنه.

الأيدولوجيا : تعني ببساطة مجموعة الأفكار والمعتقدات المشتركة، أو هي كل أشكال الوعي التي في الغالب تكون من إبداع المثقفين، جون دانلوب لاحظ في دراسته أن كلام أصحاب العمل أو ممثلي العمال يعملون على استمالة المثقفين المختصين في صياغة النظام والقواعد العامة وفنون الاتفاقيات الجماعية، ونسق العلاقات الصناعية يقوم على هذه القواعد والضوابط الناتجة من أفكار الفاعلين المحورين ، وقد لا نجانب الصواب إذا قلنا أن المكتسبات والحقوق المتحصل عليها لم تأتي مباشرة من طرفي العلاقات مباشرة بل جاءت من المؤسسين والمؤطرين الحقيقيين للمفاوضات الجماعية وما قد ينجر عنها. وهنا نجد جون دانلوب توجه منحى ايجابي في إبراز دور ومكانه المثقف في تأطير الحركة العمالية عكس سلج برلمان ونظريته في الاتجاه الإصلاحى الذي يرى باستبعاد المثقف من هذه النقابات والنضال ضده انطلاقا من تباين أفكارهم مع الواقع الفعلي.

ويمكن القول أن توازن نسق العلاقات الصناعية وتكامله بين عناصره وبين جميع الأنساق الأخرى يبني من خلال تزويده بكل ميكانزمات الطاقة والقوة الحقيقية والتي يلعب فيها المثقفين الدور المحوري في خلق وتأطير هذه العلاقات، ولكن جون دانلوب كغيره من رواد هذا الاتجاه يغفل فكرة الصراع وقوة الجماعات الغير الرسمية في التحليل ، ويركز على فكرة توازن النسق

التي تبقى فكرة فضفاضة تتنافى مع ما يفرضه الواقع العمالي والصناعي من اختلالات وتغيرات عميقة ومتباينة..

4. إستراتيجيات العمل النقابي.

إن التطوير لا يطبق اعتباطاً لأنه عملية ديناميكية منظمة تطبق بناءً على خطة طويلة المدى، أي إستراتيجية واضحة المعالم لكي يتم تنفيذها بدقة وشمول، فالمسيرون وأعاون التغيير يستعملون عدة استراتيجيات مختلفة لتكريس سلطتهم وللتأثير على الآخرين، وذلك من أجل انتزاع قابلية التغيير المبرمج منهم، ومن أهم الاستراتيجيات المطبقة والتي لقيت صدى كبير في التنظيمات، ويمكن الرجوع إلى أهم الاستراتيجيات التي تلجأ إليها الإدارة في مواجهة العمال حيث نذكر منها على سبيل الحصر ما يلي :

أ- إستراتيجية التغيير الشرعي :

في هذه الإستراتيجية يعتمد عامل التطوير على سلطة التحفيز من أجل جرهم إلى تقبل أو الخضوع التي التغيير المقترح، يعتمد أساساً على السلطة لتمير التغيير وفرضه، ويصل إلى تجسيد هذه الإستراتيجية بواسطة طريقتين، إما عن طريق الوعود بالتحفيز، وإما بالتهديد بالعقاب للأشخاص المعنيين بالتطوير، هؤلاء في الأخير نجدهم مجبرون على تقبل التغيير بسهولة أو نجدهم يطمحون إلى قيمة التحفيز الموعود به.

التغيير في هذه الإستراتيجية دائماً مؤقتاً يدوم بدوام سبب التغيير، وينتهي بانتهائه، أي طالما بقي عامل الضغط قائماً، واحتمال العقوبات أو التحفيز قائمة.

إستراتيجية التطوير الشرعي تتجلى في المقولة الآتية: أنتم تعتبرون الناس يتحركون وفق مصالحهم الشخصية، أي نسبة إلى ربحهم أو خسارتهم التي قد تنتج عن وضعية ما، كما

(Arojhon (R) et Autres : pp : 503,505.)

تعتقدون أن دوافع الترغيب والترهيب يقودانهم إلى التطوير وأنتم تحاولون اكتشاف مصالحتهم ضاغطين عليهم، إن كنت تتمتع بالسلطة وتستعملها أو تظهر للناس التحفيزات الممكنة أو إظهار تهديد عقابي وشيك، أن وجدتم نقطة ضعف في المجتمع يتم استغلالها مباشرة، واكتساب في المجتمع أنصار أو عملاء يساندكم في إحداث التغيير.

2. إستراتيجية الإقناع العقلي:

عندما نعود إلى إستراتيجية الإقناع العقلي فإن عامل التطوير يركز على سلطته التجريبية أي سلطة الإقناع العقلي لإقناع الأشخاص بالمشاركة في التطوير المقترح من طرفه، وتسمى هذه الإستراتيجية تمهيد عقلي () لأنها تأتي من المنطق والعقل الذي يوجه عامل التغيير على معلوماته وخبرته ليقنع الآخرين بأن التطوير الحاصل والمقترح سيعود عليهم بالمنفعة وعندما تنجح هذه الإستراتيجية تعطى تغيير أطول من الإستراتيجية السابقة. إستراتيجية الإقناع العقلي تتجلى في المقولة الآتية :
أنتم تعتقدون أن الناس عقلانيون وأن عقلهم يوجه قراراتهم وأفعالهم وحتى سلوكياتهم وتعتقدون أن عقولهم ومنطقهم يجعلهم يتفهمون المزايا المستمدة من التغيير من هنا تعتبرون أن التغيير هو تمرير المعلومة والفعل والسلوك مع الإشارة إلى المنفعة التي يقدمها التطوير المقترح وأنتم تقتنعون أن الأشخاص يساهموا إذا استطعتم إقناعهم بالمنطق.

3. إستراتيجية اقتسام السلطة :

تعتمد هذه الإستراتيجية على مرجعية تحميل الناس المسؤولية بشرط أن يكونوا معنيين بالتطوير المقترح أي أنه يشملهم، تهدف هذه الإستراتيجية إلى إحداث تغيير يجعل من الأشخاص مسؤولين، أي تساهم في تنشيط مساهمة الأشخاص في تحمل

المسؤولية دون أن تبقى منعزلاً عنهم ،هذه الإستراتيجية ممزوجة بين القيم الشخصية وبين القواعد الجماعية(العرف)، والأهداف الموحدة بحيث تسمح بإحداث التطوير بصورة طبيعية، ويركز مدير التطوير على شهرته أو سمعته أو مركزه الاجتماعي المرموق وكاريزمته من جهة، والأخذ بجزء من السلطة وإعطاءها إلى الأشخاص المعنيين بالتغيير للمساهمة في التخطيط وإرساء قواعد التطوير من جهة أخرى، ويشترط في هذه الإستراتيجية تعهد ملزم لهؤلاء الأشخاص المشاركين وفي الغالب ما تنتج هذه الإستراتيجية أحسن من الأول.

إستراتيجية اقتسام السلطة تتجلى في المقولة الآتية : أنتم تعتبرون أن أهداف الناس معقدة(مركبة)،وتعتقدون أن القواعد الاجتماعية والثقافية التي يتمسكون بها ويجهدون أنفسهم لاحترامها، تعتقدون أنها الموجهة لسلوكهم، وأنتم تعلمون أن تمرير المعلومة والخبرة على التطوير المقترح والبرهنة المنطقية لا تكفي لتغيير أهداف الناس، وتعلمون أنه يجب تغيير القيم والمساعي والعلاقات كذلك، ومن أجل تطوير الآخرين يجب الأخذ بعين الاعتبار ما يجلب المجتمع ويدفعه إلى قبول التغيير إذ أنه عندما تعمل مع الناس فانك تحاول أن تكشف وجهة نظرهم وعواطفهم وأهدافهم المرجوة.

فهذه الاستراتيجيات جميعها يمكن استخدامها من طرف الادارة في مواجهة العمال ،ويمكن استخدامها أيضا من طرف القادة النقابيون في توجيه العمال من أجل تحقيق الأهداف المسطرة ، ومهما يكن ورجوعا الى النظريات المفسرة للحركة العمالية فان الإستراتيجية النقابية تتعدد حسب نوع النقابة وطبيعتها وأهدافها ، وقد تتأثر كثيرا بالنظام السائد والثقافة المهيمنة خاصة ما تعلق الأمر بالقوانين والعادات والأعراف المهنية، ومن باب الوعي وجب ادراك هذه الاستراتيجيات التي تمارسها ادارة الأفراد حتى لايقع العمال في شرك التمويه والسيطرة على الارادة العمالية وتوجيهها ضد مصالحها.

ومن ناحية أخرى يمكن إيجاز بعض الاستراتيجيات التي تقوم بها النقابات في مايلي :

أ- الإستراتيجية الإصلاحية :

وهي إستراتيجية قائمة على المحافظة على النظام وتدعيمه والوقوف مع الإدارة جنباً إلى جنب من أجل تطوير الصناعة وتحسين شروط وظروف العمل ، فالإستراتيجية ترسم للنقابة مهمة التكفل بالبعد الاجتماعي للعمال ، والدفاع عنه وتدعيمه في شكل مساندة صاحب العمل في قراراته وتوجيهه من الحين إلى الآخر بالاعتناء بظروف العمل وتحسين الأجور وكل ما يتعلق بالمسألة الاجتماعية، المهم في هذه الإستراتيجية هو التركيز على تقريب المسافة بين النقابة وصاحب العمل ، وهي تجني المكتسبات لصالح العمال مقابل الخدمات التي تقدمها للإدارة وصاحب العمل، وهي تعتقد بالرابطة القوية بين مستقبل الصناعة ومستقبل العمال ، وان المكتسبات تدرك من خلال تحسين شروط وظروف المهنة ، وهي لا تستعمل مطلقاً العنف في المواجهة بل تكتفي بالتفاوض المستمر حتى تتمكن من السيطرة على الإدارة وصاحب العمل ، وهي من حيث الهدف تسعى إلى أن تكون الفاعل المحوري في علاقات العمل ، نادراً ما يحدث ذلك في المنظمات الى أن هذا النوع من الاستراتيجيات موجود ومألوف في المجتمعات المحافظة والرأسمالية .

ب- الإستراتيجية الثورية :

وهي الإستراتيجية التي تعرف بها النقابات اليسارية التي تتغذى على الفكر الاشتراكي والشيوعي ، حيث تركز الخطة النقابية إلى جرح صاحب العمل ومن يمثله الى ميدان ممارسة القوة بالعنف . وان اعتمادها على إشعال فتيل المنازعات الجماعية واللجوء الى الإضرابات المشروعة والغير المشروعة هو أسلوبها في المواجهة، ان العمل الثوري للنقابات ينطلق من زيادة الحركات العمالية التي تولد الوعي العمالي والذي سيتحول إلى وعي طبقي يستطيع مواجهة الاستغلال المفرز للاغتراب العمالي .

النقابات الثورية تعتمد كثيرا على الإضرابات والاحتجاجات وكذلك العمل على شحن العمال وتوجيههم كقوة في مواجهة الإدارة ، وهي بهذه الإستراتيجية تهدف الى إضعاف صاحب العمل والنيل منه، وليس من اهتماماتها توجيه العمال الى العمل والإنتاج ، وكأن العلاقة حسب هذه الإستراتيجية تخرج من دائرة الخصومة الى دائرة العدائية والندية القائمة على كثير من الاحتمالات التي في اغلبها ليست في صالح المصنع ولا العمال .

ج- استراتيجية النقابات الديمقراطية :

هذا النوع من الاستراتيجيات يعبر على عراقية المجتمعات الديمقراطية في كثير من المجالات سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو تتعلق بمكونات المجتمع المدني كقوى رقابة وتقويم وتحفيز على أعمال السلطة والحكومة ، والتي تكون خلالها النقابات الفاعل الحقيقي والمهيمن من قمة الهرم الى جميع المستويات والأجهزة والمنظمات والمؤسسات المختلفة.

ان استراتيجية هذا النوع من النقابات تقوم على مبادئ الاستقلالية والديموقراطية ، وتريد هذه النقابات تجسيدهم على أرض الواقع عن طريق الانتخابات الدورية والعمل على تعميم الديمقراطية على جميع أبنيتها الهيكلية ، وهي تسعى الى احترام مبدأ التداول على التمثيل ونبذ كل صور الاحتكار والبراغماتية.

تركز هذه الإستراتيجية على التفاوض والحوار واحترام القانون والتي تنطلق من القواعد العمالية التي تشجع للقرارات والمقترحات ، وهي تركز على زيادة مناط الوعي لطرفي العلاقة، وحتى لجوئها إلى الإضرابات كحق قانوني هو نابع من القناعة العمالية والداعمة لانتزاع الحقوق بعد القيام بالواجبات ، وهي تركز على المعارضة داخل التنظيم بالحوار والتفاوض والإقناع، فإنها تشجع العمال على الانخراط في الأحزاب وخوض المعترك السياسي من أجل الوصول إلى السلطة الضامن الحقيقي والفعلية لانتزاع المباشر للحقوق عن طريق التشريع .

خلاصة الفصل :

إن الحركة العمالية من أهم وأخطر الحقول التي جذبت اهتمام العديد من علماء الاجتماع، وان هذا الاهتمام يدرك من خلال تعدد المداخل النظرية المفسرة لها، وقد تتباين هذه المداخل حسب طبيعة النظام والفكر السائد فقد نجد الاتجاه الإصلاحية يركز من خلال نظرياته على عوامل وجذور تشكل النقابات، وهو من خلال تحليلاته يرسم لها دور محدد يتجه الى توطيد النظام وتدعيم الصناعة، وينزهها عن كل الممارسات السياسية او الثورية الغير متوقعة، أما الاتجاه الثوري فهو يهتم بالحركات العمالية ويحللها من امكانية تحقيق الأهداف وهو تحملها مهام التغيير وتنفيذه، وقد تتباين النظره حول أهلية العمال لاحداث التغيير من عدمه، بالمقابل يقدم المدخل الديمقراطي السياسي قراءات للواقع العمالي ويشرح المعوقات الفعلية التي تواجه العمال، وهو يركز على تكريس الديمقراطية كمنهج حياة للعمال التي تمكنهم من الوصول الى القوة الحقيقية في المجتمع، وقد تتوافق النظرة مع مدخل نسق العلاقات الصناعية في فرض توازن منطق القوى والتركيز على استغلال النخبة المثقفة الفاعلة في رسم السياسات وخلق نصوص القوانين والاتفاقيات .

والمؤكد أن النقابات العمالية على اختلاف أيديولوجياتها وطبائعها تتبني استراتيجيات وخطط للعمل والنضال النقابي .

الفصل الثالث : تطبيقات عن الحركة العمالية.

تمهيد :

- الممارسة النقابية .
- الملفات الهامة للنقابات.
- مواضيع البحث في الحركة العمالية
- خلاصة الفصل.

تمهيد :

الحركة العمالية من خلال الماهية والجذور والنظريات تدرس في شكل محاضرة مدعمة بحصص تطبيقية، ولزيادة وعي المهتمين بهذا الجانب، وجب توجيه الطلاب الى ضرورة البحث في عدد من المواضيع المرتبطة ارتباط وثيق بها سواء من الناحية النظرية أو التطبيقية.

أولا- الممارسة النقابية:

الممارسة النقابية تعبر عن الفعل النقابي الموحد في الميدان ، والذي يعبر عن جوهر الوجود النقابي في الحياة العمالية ، والذي في الغالب يتحدد بأبعاد ومؤشرات واقعية تعكس حيوية الممارسة النقابية في الحياة اليومية للعمال وللمؤسسة ككل ، واهم هذه الأبعاد التي تعكس الممارسة النقابية هي الأبعاد الآتية :

أ-شرعية النقابة :

شرعية النقابة تستمد أصالة من القانون حيث أن تأسيس النقابات في العالم يخضع

لمجموعة قوانين وإجراءات ، وجب لكل مبادر لتأسيس نقابة أن يحترمها ويخضع لها، قانون علاقات العمل 11/90، جاء ليكرس مبدأ التعددية في الحياة العمالية تماشيا مع التوجه الجديد الذي جاء به دستور 1989، والذي تضمن المبادئ الآتية:

1- الدفاع بصفة فردية أو جماعية عن الحقوق والحريات الفردية والجماعية

2- الاعتراف بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب

جاء القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990 والمتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، مقررا لمبادئ الأساسية و الدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية وإعطائها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض باسم العمال إذ توفرت فيها شروط الاعتماد و

مرور ستة أشهر على اعتمادها، ولها 20 % على الأقل من مجموع العمال المنخرطين في تنظيمها النقابي أما باقي التنظيمات النقابية التي لا تتوفر على شرط من هذا الشروط وخاصة التمثيل، فإن لها حق إبداء الرأي والملاحظة. كما جاءت أحكام القانون المتعلق بعلاقات العمل لتنص على إنشاء "لجنة المشاركة" comité de participation في كل مؤسسة مبنية على كيفية تكوينها وصلاحياتها، إذ تتكون لجنة المشاركة بالمؤسسة من مجموع المندوبين عن المستخدمين بمكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل يبدأ التمثيل بمندوب واحد ليرتفع حسب عدد العمال بمكان العمل... و ينتخب المندوب من بين العمال البالغين 21 سنة على الأقل و المثبتين الذين لهم سنة أقدميه عمل بالمؤسسة على الأقل.

وللحصول على شرعية التأسيس والتمثيل وجب المرور ومراعاة بعض الشروط مثل :
أ- أن تكون فكرة تأسيس النقابة مقبولة عند الفئة المعنية.

ب- أن تتخذ إجراءات التأسيس ضمن آليات العمل الجماعي تضمن مشاركة الغالبية أو تأييدهم.

ج- أن تعهد الإجراءات التنفيذية للجنة تحضيرية تتشكل بطريقة ديمقراطية تكتسب ثقة الجميع

د- أن تراعى القوانين المطبقة والمنظمة للعمل النقابي وعلى المعنيين بتأسيس النقابة احترام عدد من

الخطوات : أ- تداول فكرة التأسيس: يتم التعريف بأهمية الفكرة و مناقشتها حتى تصل الجميع،

ويظهروا قناعتهم بها وفي حالة ما كان عدد المؤيدين بالفكرة كبيرة، يتم القيام بدعوة الأفراد لعقد

اجتماع تشاوري عام لمناقشة الفكرة بشكل جماعي.

ب- اللقاء التشاوري : هو لقاء للتشاور حول جدوى التأسيس نقابة تمثل الفئة ويدعى إلى هذا اللقاء

كافة القطاعات و الجماعات التي من الممكن أن تساهم في تشكيل نقابة، ويتم خلاله تبادل وجهات

النظر، وفي حالة عدم الاتفاق يتم تكرار اللقاءات التشاورية حتى يتم حسم الخلافات وعندها يتم

الإعلان عن المؤتمر التحضيري.

ج- المؤتمر التحضيري: هو مؤتمر تمهيدي تناقش فيه الخطوات الأولى على صعيد الاتصالات و إعداد الوثائق المطلوبة و التقارير و الدراسات التي تتناول الهدف الذي يطمح من خلاله إنشاء أو تأسيس نقابة.

د- اللجنة التحضيرية: تتولى اللجنة التحضيرية التمهيد لعقد المؤتمر التأسيسي وتقوم بإعداد مسودة للقانون الأساسي للنقابة و لنظامها الداخلي و تجري الاتصالات اللازمة لتأسيس هاته المنظمة النقابية و تفاوض المسؤولين حول التأسيس و تضع تصوراتها عن حال النقابة و طبيعة أنشطتها كما تتولى كافة الترتيبات الإدارية اللازمة لعقد المؤتمر التأسيسي (الموعد، المكان ،جدول أعمال الدعوة.....الخ)
هـ- المؤتمر التأسيسي : يناقش أعمال المؤتمر التحضيري و اللجنة التحضيرية و يعدل منها ما شاء و أهم أعمال المؤتمر إعلان تأسيس النقابة و إقرار النظام الأساسي و النظام الداخلي و انتخاب الهيئات المختلفة للنقابة و يتولى إدارة جلسات المؤتمر مكتب السن (أكبر المشاركين سنا وعضوين من الأصغر سنا)

و- إعتقاد النقابة : لكي تحصل النقابة على الاعتماد و الاعتراف القانوني بوجودها و بالتالي حصولها على الشخصية الاعتبارية التي تؤهلها للتقاضي أمام القضاء و تملك الأموال و إجراء سائر التصرفات القانونية. يجب أن تودع ملف تأسيسها لدى وزارة العمل و تتقدم بطلب اعتماد رسمي لمزاولة نشاطها

بصفة قانونية. موقع منتديات الجزائر: <https://zerguit.ahlamontada.com/t2034-topic>

المفاوضة الجماعية :

التفاوض بين النقابة وأرباب العمل هو الممارسة الاعتيادية في العمل النقابي ، فالتشريعات العمالية تؤكد على قوام علاقات العمل على الود والاحترام المتبادل بما يغذي روح الحوار والتفاهم ، ويقوي الروابط الاجتماعية والإنسانية بين جميع الأطراف بما يخدم العمال والمؤسسة فقد تضمنت كثير من التشريعات المقارنة على أن المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم بغرض:

1. تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.
 2. العمل على تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية لعمال المنشأة.
 3. تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب الأعمال.
 4. تنظيم العلاقة بين العمال ومنظماتهم وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم.
- ولضبط عمليات التفاوض وجب على المعنيين التزام أحكمت القانون من حيث احترام الإجراءات في إطارها المكاني والزمني حيث يراعي القانون على أن المفاوضة الجماعية تجرى على مستوى المنشأة أو على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة أو على المستوى الوطني. فإذا كانت المفاوضة على مستوى المنشأة فإن التفاوض يكون بين صاحب العمل أو من يمثله وبين المنظمة النقابية التي تمثل العمال. وإذا كانت المفاوضة على مستوى النشاط أو الصناعة أو المهنة، فإن التفاوض يكون بين المنظمة المعنية التي تمثل أصحاب الأعمال وبين المنظمة المعنية التي تمثل العمال، ويعطى لجميع الأطراف صفة المفاوض .

وتأسيسا على الثقة المتبادلة بين الأطراف وحق كل طرف في الإلمام بموضوع التفاوض ويستحب عمليا على كل طرف من أطراف المفاوضة الجماعية تقديم البيانات والمعلومات التي يطلبها الطرف الآخر متى كانت هذه البيانات والمعلومات جوهرية ولازمة للسير في التفاوض

الأطراف في الوصول من خلال التفاوض الى نتائج محفزة تتعلق بنجاح المفاوضة الجماعية في إذا وفق هذه الحالة يتعين على الأطراف إبرام عقد جماعي بما تم التوصل إليه من اتفاق واذا لم يحدث اتفاق يمكن للأطراف خاصة النقابة اللجوء بعد فشل عمليات التفاوض في جميع المراحل الودية الى الإجراءات الغير الودية كاستخدام حق الإضراب .

الإضراب :

ممارسة حق الاضراب في عالم الشغل يعتبر من أوجه الممارسة النقابية في الميدان بامتياز، لان الاضراب في حقيقة الامر يمكن لجميع الاطراف بما فيها رب العمل وكذلك الدولة التحقق من قوة النقابة على ارض الواقع ، والتأكد من اكتساب شرعيتها لدى العمال ، وان دخول العمال في اضراب تحت لواء نقابة ما ، يعطيها دعم قوى لكي تكون طرف قوى في مواصلة التفاوض باسم العمال بثقة أكبر مما كانت عليه من قبل خاصة مع التزام جميع الاطراف بالاجراءات القانونية التي توجه ممارسة حق الإضراب.

الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر و محضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إخضاعها وإجبارها لتلبية مطالبهم. وهو بهذه الصورة شكل من أشكال الدفاع ووسيلة من وسائل تحقيق و تحصيل الحقوق و المصالح المادية و المهنية.

يعود أول نص يتضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص لسنة 1971 و الذي نصت عليه المادة 15 من الأمر 71-75 المؤرخ في 16-12-1971 و لكن بشرط إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة و بعد المصادقة للسلطات النقابية.

بينما الإضراب في القطاع العام من الأمور الممنوعة نتيجة التوجه الاشتراكي ولم يسمح به في القطاع العام إلا بمقتضى دستور 1989 الذي دسترحق النعدد السياسي والنقابي ونص على طثير من الحريات بما فيها حق الإضراب

و تطبيقا للمبدأ الدستوري الجديد صدر القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية

من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

والذي نص في المادة 24 منه صراحة على حق اللجوء إلى الإضراب

شرعية الاضراب في القانون الجزائري:

نظرا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية لكل من العامل وصاحب العمل

وضع المشرع عدة أحكام وقيود وشروط لكيفيات ممارسة حق الإضراب وهي:

أ. يتم الشروع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم

ب. يكون قرار الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه. حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم

بواسطة الاقتراع السري المباشر إلا أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح الإضراب ولا يمكن الضغط عليهم للتوقف على العمل.

ج- الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب أي يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة أو مفتوح

وبالتالي لا يتم البدء في الإضراب إلا بعد نهاية المهلة التي عادة ما تحدد بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وفي حالة وجودها فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن 08 أيام تحسب ابتداء من تاريخ إعلام صاحب

العمل و المتفشية الإقليمية للعمل ويهدف الإشعار المسبق تقديم مهلة قبل البدء في الإضراب لتمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية.

د-ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر وفقا ما تنص عليه المادة 2-55 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب والتي تقضي برفع العقوبة إلى 03 سنوات في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات. الإضراب حسب القانون فهو يوقف علاقة العمل ولا ينهيها ، وبالرجوع الى الالتزامات التعاقدية في علاقة العمل ، فان العمال ملتزمون بالأداء مقابل أجر ، فان مع توقف النشاط يجوز لصاحي العمل الاقتراع من الأجر في حدود مدة الإضراب ، إلا إذا حدث اتفاق بخلاف ذلك .

قيود ممارسة حق الاضراب :

1-الالتزام بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات والتي تحدد فيها كمية ونوعية هذا الحد الأدنى (بواسطة الاتفاقيات الجماعية أو من طرف السلطة العامة) وهذا ما نصت عليه المادة 38 على ما يلي : " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات:

- المصالح الإستشفائية المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح المراقبة الصحية.
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري

- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

- مصالح الشحن و التفرغ المينائية و المطارية و نقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

-المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل "الأرصاد الجوية و الإرشاد البحرية و السكة الحديدية و منها حواجز المقاطع."

- مصالح النقل و المواصلات السلوكية و اللاسلوكية المرتبطة بحماية الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن و المقابر.

- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي.

- مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم.

-الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني.

- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.

و يعود السبب لوضع قيد الحد الأدنى إلى أن هذه القطاعات السالفة الذكر لها أبعاد اقتصادية و اجتماعية و أمنية.

منع حق الإضراب في بعض القطاعات:

و نصت على ذلك المادة 43 من القانون السالف الذكر مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها فيمنع اللجوء إلى الإضراب على:

القضاة،الموظفين المعيّنين بمرسوم و الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج. ،أعوان مصالح الأمن

،،الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية. ،أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة

الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيين في الجمارك ، عمال المصالح

الخارجية لإدارة السجون . وهذه الفئات بطبيعة المهام الحساسة الموكلة لها يمنع عليها ممارسة حق

الإضراب لارتباط مهامهم بالنظام العام.

لحماية القانونية لحق الإضراب:

حق الإضراب يمثل إعطاء شرعية للعمال في التعبير عن القوة ورفض وضع يعتقدون أنه غير سوي ، أو المطالبة بحق أو امتياز يصلح من حالهم ويحسن أوضاعهم الاجتماعية والمهنية والإضراب وجه حقيقي لنحكم على العمال ومن يمثلهم بأنهم يمتلكون قوة حقيقية تكافئ وتعادل قوة صاحب العمل، وهي مرجعة العلاقة المهنية إلى حالتها الطبيعية والمتوازنة ، باعتباره حق دستوري وإذ تم وفق الشروط و الإجراءات القانونية وتمثل الحماية القانونية في ما يلي

– منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب مهما كان شكل و هدف الاستخلاف.

يمنع أي فعل كان يهدف إلى التهديد والمراوغة وتعطيل حق ممارسة الاضراب المعاقب عليها قانونا

ثانيا - الملفات الهامة للنقابات :

من خلال المتابع لتطور تاريخ الحركات العمالية ومن يسعى إلى تطهيرها، من نقابات ومنظمات اتحادية، فان هناك دائما ملفات هامة تستدعي البحث وضرورة التعمق في إبراز عناصر كل منها، واليات التعامل معه في مواجهة الأطراف الأخرى ويمكن حصر أهم الملفات النقابية كما يلي :

1- ملف الأجور

2- ملف ساعات العمل والراحة

3- ملف التشغيل والترقية.

4- ملف التسريح العمالي والتقاعد.

5- ملف السكن.

6- ملف حوادث العمل والأمراض المهنية

7- ملف طب العمل

8- ملف التأمين والتأمين على البطالة

9- ملف القدرة الشرائية

10- ملف الخدمات الاجتماعية

ثالثا - مواضيع البحث في الحركة النقابية:

من خلال اهتمامات النقابات وانشغالاتهم على مستوى الممارسة، يمكن تكليف الطلبة بالبحث في عدد من المواضيع المتعلقة بالحركة العمالية سواء تعلق الأمر من الناحية النظرية أو التطبيقية ، هذه

المواضيع تخص ما يلي :

1- ماهية الحركة العمالية.

2- الدين والنقابة.

3- بنية وتسيير النقابة

4- النقابة وعلاقات العمل

5- النقابة ونزاعات العمل

6- النقابة والحماية الاجتماعية

7- النقابة والخدمة الاجتماعية

8- النقابة والديمقراطية

9- النقابة والمثقف

10- النقابات المستقلة

11- منظمة العمل الدولية

خلاصة الفصل :

الممارسة النقابية في ميادين الشغل لابد أن تتوافق مع الشرعية ، والشرعية تتطلب أهلية التمثيل بناء لما يقتضيه القانون ، وان اكتساب الشرعية يجعل من النقابة شريك اجتماعي في العمل ، فهي تتمتع بحق التفاوض في كل ما يخص العمال من حقوق وواجبات، وهي باسم العمال تبرم نص الاتفاقيات الجماعية ، وهي على مستوى الممارسة تسام في حل النزاعات العمالية عبر مراحلها الودية ، وغير الودية ، ان التعمق في البحث في الملفات والمواضيع الهامة للعمال والنقابات، يمكن أن تتحقق أهداف هذه المادة ، والتي من أبرزها رفع مناهج الوعي للطالب في حقل هام من حقول علم الاجتماع، واعطائه نظرة واسعة على ما يدور في عالم الشغل من مكونات وعلاقات.

خاتمة :

البحث في الحركة العمالية من الدراسات الاجتماعية الهادفة الى تشخيص واقع عالم الشغل ومتابعة جميع افرازاته على مستوى جميع مجالات الحياة ، وانطلاقا بأهمية وأهداف مادة سوسيلوجيا الحركة العمالية والتي تتلخص في خلق نمط من الوعي العمالي للطلبة الجامعيين المنشغلون في ميادين علم الاجتماع خاصة ميدان التنظيم والعمل ، وان هذا الوعي يتحدد انطلاقا من إدراك ماهية الحركة العمالية والنقابية سواء تعلق الامر من ناحية المفهوم أو الجذور التاريخية أو التفرق بين الأنماط والخصائص والمميزات التي توصف بها هذه الحركات والتنظيمات العالية، وان هذا يمكن الباحث من ادراك فهمه لبنية وتسيير النقابات العمالية.

سوسيلوجيا الحركات العمالية تتطلب التركيز على التراث السوسيلوجي العميق الذي اهتم بمتابعة الحركة العمالية والتنظير لها ، وتتمايز المداخل السوسيلوجية لتفسير الحركات العمالية بين عدة تيارات فكرية مختلفة ن منها من ينظر لها من زاوية تركيزه على الجذور ومعرفة مصدر تشكل الحركات العمالية والنقابية والتي ترجع إلى عدة عوامل نفسية واقتصادية تفرزها علاقات العمل المتشابكة والوطيدة بين الأطراف ، ومنها من يفسرها من خلال إمكانات تحقيق الأهداف واللعب على زج العمال في معترك الصراع والثورية، وقد نجد منهم من يفسرها من خلال تركيزه على البنية وتشخيصها وفسح المجال واسعا لهذه التشكيلات للقيام بأدوار سياسية ضمن المجتمع الواسع والاستفادة من المبادئ العالمية السامية كمبدأ الديمقراطية في التمثيل والمطلبية والممارسة، في حين يوجد عدة تيارات اخرى حديثة تركز فهمها على الحركات العمالية من ناحية البيئة والدور ، وهي ترسم لها اطارا نسقيا في ظل الكلام عن نسق العلاقات الصناعية .

والاكيد أن الكلام عن هذه الحركات دون التطرق للممارسة النقابية على الواقع يجعل من موضوع الحركة العمالية مفرغ من محتواه، وعليه لزيادة مناط الوعي النقابي وجب التطرق للاطار القانوني المشرع لظهور هذه التشكيلات ميدانيا ن مع التركيز على كل الاجراءات والقواعد المطلوبة في عملية

المؤسسة النقابية وتمكنها من افتكالك الشرعية وحق التمثيل ، وان الممارسة النقابية تتطلب التعمق في أساليب التفاوض والمفاوضة الجماعية كأسلوب للحوار وحلحلة المنازعات والمطالبات العمالية بطرق ودية والتي وجوبا أن يتمخض عليها نصوص اتفاقية جماعية كإطار قانوني اتفائي يخضع له جميع الأطراف، وان الممارسة النقابية تقتضي من الدارس الإحاطة الميدانية بجميع الطرق الودية وغير الودية التي ترمي الى انتزاع الحقوق العمالية ، وهذا ما يتطلب التركيز على حق الإضراب ومتابعة الحركات الاحتجاجية في ميادين العمال وجميع الملابس والاحتمالات الممكنة والناجمة عن ممارسة هذا الحق خاصة من الناحية السوسولوجية والقانونية.

قائمة المراجع :

أولا -الكتب باللغة العربية:

- ابراون : علم النفس الاجتماعي في الصناعة،ت.السيد محمد خيري وآخرون،دار المعارف، مصر1968.
- أحمد الخشاب :التغيير الاجتماعي، الهيئة العامة للتأليف والنشر، مصر، 1981.
- بول ريكور: محاضرات في الأيديولوجيا واليوتوبيا، ترجمة فلاح رحيم، دار الكتاب الجديد، ط1،ليبيا،2002.
- جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل،ت.حسين حيدر،منشورات عويدات بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر1985.
- رابح كعباش : علم اجتماع التنظيم ، مخبر منشورات علم اجتماع الاتصال، جامعة قسنطينة،الجزائر2006.
- رث والاس،ألسون وولف: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع،ت.محمد عبد الكريم الحوراني، دار مجدلاوي،ط1،الأردن،2012.
- السيد الحسيني : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم،دار المعارف،ط2، مصر1977.
- عبد الله محمد عبد الرحمن : علم الاجتماع الصناعي،دار النهضة العربية،ط1،مصر1999.
- كمال عبد الحميد الزيات : العمل وعلم الاجتماع المهني،دار غريب،مصر2001.
- محمد عبد الكريم الحوراني: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع،دار مجدلاوي،ط1،الأردن،2008.
- محمد عبد المولى الدقس: علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، ط1،الأردن2005.
- ناصر دادي عدون : اقتصاد المؤسسة، دارالمحمدية،ط2،الجزائر1998.

- نصيب نعيمة : النقابات العمالية وتحديات سوق العمل المعاصرة في الجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة عين شمس ، 1998-1999.
- هارولد لاسكي: الدولة نظريا وعمليا، ترجمة على مولا، الهيئة العامة لقصور الثقافة القاهرة .
- _ : تأملات في ثورات العصر ، ترجمة ، عبد الكريم محمد دار القلم ، القاهرة .
- ليون تروتسكي: النقابات في عصر الانحطاط الامبريالي نقلا عن الموقع www.marxy.com
- عنصر العياشي : النقابة وعلاقات العمل في اقتصاد السوق حالة الجزائر ، موقع : <https://www.academia.ed>
- عنصر العياشي : الإطارات الصناعية-مواقع ، أدوار، مسارات، تمثلات- دفاتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، رقم 2-2001، متاح على الموقع [/https://www.academia.edu](https://www.academia.edu)
- ثانيا-المقالات باللغة العربية :
- كاف موسى : استراتيجيات العمل النقابي في ظل التحولات السوسيو اقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة ENIEM تيزي وزو، مجلة دراسات اجتماعية، العدد 10.
- قاسم ميلود : اشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل المتغيرات العالمية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 1 جانفي 2009.
- واضح رشيد:التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 6 جوان 2018.
- واضح رشيد:الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 10 ن جوان 2018.
- محمد بوطيبي :الحركة النقابية التونسية(دراسة مقارنة بين نقابة عموم العملة التونسيين، ونقابة الاتحاد العام التونسي للشغل) ، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، المجلد 8 العدد 13 ديسمبر 2017.

- إدريس بولكعيبات:الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة العلوم الانسانية ،جامعة بسكرة،العدد12، نوفمبر2017.
- زبيري حسين :الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الاجتماعية، مجلة دراسات اجتماعية، العدد13.
- عناني سعاد :الحركة النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2 العدد5جانفي2017.
- محمد آيت مدور: حرب المركزيات النقابية في الجزائر بين سنتي1919و1954، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد2العدد4جوان2014.
- فوزية زغموش :دور التكوين والاعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر،نجلة العلوم الانسانية، عدد39جوان2011.
- كوثرهاشم :دور العمل النقابي المغاربي خلال الحقبة الاستعمارية(تونس، الجزائر، المغرب 1920-1962)، مجلة القبس للدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد 2العدد1جوان2018.
- سعاد خوجة :رقابة الامم المتحدة على ممارسة الحرية النقابية،مجلة الشريعة والاقتصاد،المجلد7العدد2، ديسمبر2018.
- دحدوح جمال : ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي،المجلة الجزائرية للامن الانساني، العدد4جويلية2017.
- بوربيع جمال : محاضرات في سوسيولوجيا الحركة العمالية، مطبوعة بيداغوجية ، قسم علم الاجتماع، جامعة جيجل ، السنة الجامعية2015/2016.
- بن حمزة حورية : محاضرات في سوسيولوجيا الحركة العمالية، مطبوعة بيداغوجية، قسم علم الاجتماع ، جامعة الطارف ،السنة الجامعية2016/2017.

ثالثا-الكتب باللغة الأجنبية :

-raymond(A) : **les étapes sociologique**,cérés édition,tunis,1994.

-édouard Dolléans : Histoire du mouvement ouvrier,librairie Armand colin,paris,1948.