

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستراتيجية العمل النقابي المستقل في ظل التغيرات السوسيو

اقتصادية المعاصرة

(نقابة لونباف)

دراسة ميدانية بإكماليتي أولاد منصور وأولاد ماضي

مذكرة التخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

د / بداوي محمد

سفيان

إعداد الطالب :

بلباي حمزة

السنة الجامعية 2014 – 2015



سيرة ذاتية

نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا على توفيقه لنا

في انجاز هذا البحث المتواضع

وانطلاقا من مشكاة قلوبنا وعقولنا سيّدنا وحبیبنا زينة الدهر

محمد صلى الله عليه وسلم

يسعنا ونحن نضع اللمسات الأخيرة لهذا البحث بعون الله العلي القدير أن لا
نتقدم بجزيل شكرنا إلى الأستاذ المشرف الدكتور " بداوي محمد سفيان " على
تشجيعه لي وإشرافه على هذه المذكرة . وعلى تدعيمه لي بنصائحه
وتوجيهاته القيّمة لنكّل بهذا العمل المتواضع

إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع وخص بالذكر الدكتور قجة رضا على رحابة صدره
كما بودنا أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم امتناننا وفائق تقديرنا إلى أعز
وأطيب زملاء ورفقاء المرحلة الجامعية " بحاش السعيد، محمد ميساوي "

إلى كل من مدّ لنا يد العون لانجاز هذا البحث من قريب أو بعيد .

إلى كل خريجي ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل دفعة 2015 م

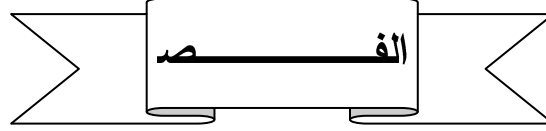
وفي الأخير نضع هذا البحث بين أيديكم إثراء لهذا التخصص

ليكون دعما لمن يريد تعميق البحث في هذا الموضوع .

بلباي حمزة

فهرس المحتوى

مقدمة



- I. الإشكالية 5
- II. فرضيات الدراسة 7
- III. أسباب 7 تيار
الموضوع.....
- IV. أهمية الدراسة..... 7
- V. أهداف الدراسة 8
- VI. تحديد المفاهيم 8
- VII. الدراسات السابقة 12



تمهيد

المبحث الأول : النقايات العمالية

- I. أنواع النقايات العمالية 17
- II. وظائف النقايات العمالية 18
- III. الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية 20

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية

- I. الحركة النقابية في العالم..... 31
- 35

II. الحركة النقابية في الجزائر.....

1. الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830/ 1962)..... 35

2. الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 إلى يومنا هذا)..... 42

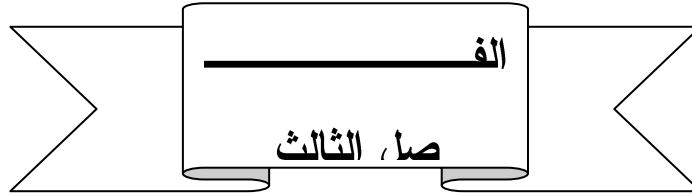
المبحث الثالث: إستراتيجية العمل النقابي

I. التخطيط الاستراتيجي 60

II. أهداف تطبيق التخطيط الإستراتيجية 61

III. خطوات التخطيط الاستراتيجي..... 61

IV. الأساليب النضالية للحركات النقابية 63



الفصل الثالث: المتغيرات السوسيو اقتصادية

المبحث الأول : الأجور

1. مفهوم الأجور..... 74

2. مكونات الأجور..... 74

3. خطوات بناء الأجور..... 75

4. أنظمة دفع الاجور..... 76

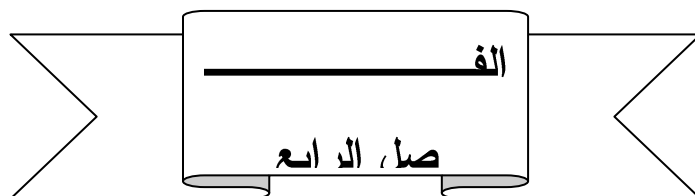
5. اعتبارات وأسس الأجور..... 77

6. أهداف الأجور..... 78

المبحث الثاني : السكن

1. مفهوم السكن..... 81

2. أهمية السكن..... 81
3. الآثار النفسية والاجتماعية للسكن..... 83
4. أشكال وطرق السكن..... 85



I. مجالات الدراسة

1. المجال المكاني 88
2. المجال البشري 88
3. المجال الزمني 89
- II. المنهج والأدوات المستعملة

1. المنهج 89
2. أدوات وتقنيات جمع البيانات 90

III. العينة وكيفية اختياره

1. عينة الدراسة..... 91
2. كيفية اختياره..... 91
- IV. عرض وتحليل الجداول..... 93
- V. تحليل ومناقشة الفرضيات..... 133
- VI. استنتاجات عامة 135
- خاتمة..... 136

المراجع..

الملاحق .

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب الجنس .	93
02	توزيع المبحوثين حسب فئات العمر	93
03	توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.	94
04	توزيع المبحوثين حسب عدد الأطفال .	95
05	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية .	95
06	توزيع المبحوثين حسب الانخراط .	96
07	العلاقة بين الجنس والانخراط	97
08	يوضح علاقة العالة العائلية بالانخراط	98
09	يوضح اطلاع الأساتذة على النظام الداخلي للقانون الأساسي لنقابتهم	99
10	يوضح وعي الأساتذة بالأرضية المطلوبة لنقابتهم	99
11	يوضح دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي .	100
12	يوضح نجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وعلاقته بسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي	102
13	يوضح دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بقيام النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة .	104
14	يوضح الوعي بالأرضية المطلوبة وعلاقته بتحقيق النقابة لمطلب السكن	106
15	يوضح عملية التعبئة وعلاقتها بسعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .	108

109	يوضح نجاعة الإضراب كوسيلة في تحقيق المطالب وعلاقته بقيام النقابة بزيادة تحسين المنح المقدمة .	16
111	يوضح الحالة العائلية وعلاقتها بمدى ملائمة المرتب الشهري مع المستوى المعيشي	17
113	يوضح سعي النقابة زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية وعلاقته بتلاؤم المرتب الشهري مع المستوى المعيشي	18
114	يوضح قيام النقابة على زيادة المنح	19
114	يوضح سعي النقابة في تحقيق مطالب السكن	20
116	يوضح وجود التكتل النقابي وتكيفه مع المطالب النقابية وفق المستجدات الراهنة .	21
118	يوضح عملية التعبئة للعمل النقابي وتماشيه والحراك الاجتماعي والاقتصادي .	22
119	يوضح آلية مواجهة تعنت السلطة وعلاقته بموقفها إ تجاه العمل النقابي.	23
121	يوضح أساليب نشر الثقافة النقابية وعلاقته بالاستفادة بالوسائل الإعلامية .	24
123	يوضح عملية التعبئة وعلاقتها بدور الجانب الإعلامي في إبراز النضال النقابي .	25
125	يوضح دور الإضراب و علاقته بتماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي الراهن .	26
127	يوضح تماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بالتكتل النقابي الأخير .	27
129	يوضح الاستفادة من الوسائل الإعلامية وتكيف المطالب النقابية مع الظروف والمستجدات الراهنة .	28
131	يوضح. تذبذب أسعار البترول علما أنه العمود الفقري للاقتصاد الدولة وتأثيره علي المطالب النقابية.	29

30	يوضح الإستراتيجية النقابية من طرف لونداف ودورها في تجسيد المطالب المادية من جهة وتكييف عملها النقابي مع الظروف السوسيو اقتصادية.	132
----	---	-----

مقدمة

إن المتتبع للتراث السوسيولوجي للمسيرة النقابية في الجزائر يجدها حافلة بالأحداث والتغيرات وذلك نظرا للتطورات الحاصلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد ،حيث واكبت النقابات العمالية هذا التطور ، نظرا لاعتبار النقابات العمالية تنظيما داخل المجتمع.

فالنقابات العمالية هي حركة ناتجة عن صراعات بين إيديولوجيات ومتغيرات متفاوتة الانتشار في الأوساط المجتمعية حيث تشكلت أول نقابة جزائرية وقت الحقبة الاستعمارية 1956 -الإتحاد العام للعمال الجزائريين-و كانت هذه النقابة تهدف إلى دعم النضال السياسي وتجديد القوى العاملة في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإن النضال المطلي كان مؤجل بعد الاستقلال وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية السياسية في كل وضع جابهته ومازالت تجابهه النقابة الجزائرية إلى يومنا هذا.

بعد الاستقلال بقيت النقابة ممثلة في "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" تحت وطأة النظام السياسي ؛ حيث انخرطت في العمل التنموي واعتُبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجديد اليد العاملة في سبيل القيام بمهام تنموية؛ وتمت محاصرة العمل النقابي ومحاولة الهيمنة والتقليص من دوره إلى أبعد الحدود . إلا أن الانفجار الاجتماعي الذي عرفته أحداث أكتوبر 1988عجل بظهور إصلاحات جذرية في كل الميادين والتي تمخضت عنها التعديلات الدستورية 1989 التي أكدت

عمق الطرح الذي تبنته بعض الفئات العمالية وراء بعض المحاولات والتي تجسدت من خلال طلبات الاعتماد للعديد من النقابات والتي سميت بالنقابات المستقلة.

ولقد تزامن ظهور النقابات المستقلة مع الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، خاصة التي كانت السبب المباشر أو غير المباشر عند بعضها وراء بروزها وكانت لهذه الظروف تأثير علي طبيعة النشاط النقابي المتبني واليات المطالبة والخصوصيات الظرفية كنوع من الإستراتيجية النقابية منتهجة حديثا.

ومن بين النقابات المستقلة نقابة الإتحاد العام لعمال التربية والتكوين لونهاف وهي نقابة مستقلة عن أي تبعية سياسية أو حزبية أنشئت للدفاع عن الحقوق المهنية والمادية لعمال قطاع التربية أهمية هذا القطاع في حياة الشعوب ورمز من رموز الدولة.

وفي خضم المعطيات السالفة الذكر نجد أن دراسة إستراتيجية العمل النقابي في ظل متغيرات سوسيو اقتصادية موضوعا يستحق الدراسة لكونه قد يسمح لنا بالوقوف الفلسفة النقابية والإستراتيجية للنقابات المستقلة ، ونقابة لونهاف نموذجا ينتمي إليها.

ولقد تناولنا دراسة موضوع بحثنا من خلال خطة بحث اشتملت على جانبين ، جانب نظري وآخر ميداني، تضمن الأول مقدمة وفصل منهجي للدراسة ، وفصلين نظريين وفي الثاني فصلا ميدانيا .

الفصل الأول تضمن: الإطار المنهجي للدراسة واشتمل على إشكالية البحث ، فرضيات الدراسة، وأسباب اختيار الموضوع ، أهمية وأهداف الدراسة ، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة .

بينما اشتمل الجانب النظري على فصلين :

يتناول الفصل الثاني: الإطار النظري حول النقابات العمالية" وقسمناه إلى ثلاثة مباحث ،حيث تناولنا في المبحث الأول " النقابات العمالية" وما يحتويه هذا العنصر من حيث النقابات العمالية وأنواعها و وظائفها لدي هذه النقابات ثم تكلمنا في المبحث الثاني عن تطور للحركة النقابية في العالم و تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل و بعد الاستعمار ثم تضمن المبحث الثالث إستراتيجية العمل النقابي.

أما الفصل الثالث فيتناول المتغيرات السوسيو اقتصادية، من خلال التطرق بنوع من التفصيل إلى مبحثين ، حيث تضمن المبحث الأول الأجور والمبحث الثاني السكن.

وفي الجانب الميداني فقد تضمن الفصل الرابع: فقد تناولنا فيه التعريف بميدان الدراسة شملت مجالات الدراسة ، والمنهج وأدوات البحث ، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وكيفية اختياره . تضمن تحليل النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات، خاتمة الدراسة.

الفصل الأول

- I. الإشكالية
- II. فرضيات الدراسة
- III. أهمية الدراسة
- IV. أهداف الدراسة
- V. أسباب اختيار الموضوع
- VI. تحديد المفاهيم
- VII. الدراسات السابقة

1. الإشكالية

لقد كان للثورة الصناعية الأثر البالغ في ظهور النقابة خاصة في المشهد الأوروبي وباقي دول العالم، بعد أن تم تشييد المصانع الكبيرة التي تحولت إلى مدن صناعية كبرى، حيث زاد استغلال رجال الصناعة وأرباب العمل للطبقة الشغيلة، نتيجة العمل لساعات طويلة وألا عمال الشاقة مقابل أجور زهيدة. الأمر الذي ولد عندها شعور بالضجر والقهر والتذمر بالإضافة إلى استغلال النساء والأطفال، وبالنظر للتطور الذي عرفته وسائل الإنتاج وعلاقات الإنتاج وهي النتيجة التي كان أبرزها ظهور الآلة كبديل عن العمل اليدوي التقليدي بدأت بعض المشاكل السوسوإقتصادية تلوح في الأفق أهمها تدهور المستوي المعيشي والبطالة وكذا سيادة مبدأ سلطان الإدارة في كل ما تعلق بالعملية الإنتاجية. وفي ظل هذه الأسباب الأنفة الذكر بدأ يتبلور وعي عمالي بتردي مستوي معيشتهم وأوضاعهم المهنية. في محاولة منهم للتكفل في تنظيمات وتجمعات تعمل على تحقيق مصالحهم المادية والمعنوية. هذه التنظيمات التي اتفق على تسميتها بالحركات النقابية أو النقابة.

أما بخصوص دول العالم الثالث عامة والجزائر خاصة فقد كان الوضع مختلف تماما نظراً لزامنه مع تواجد الاستعمار الفرنسي حيث بدأت الطبقة العاملة الجزائرية تحت رحمة الرأسمال الكولونيالي. فكانوا ينخرطون في النقابات الفرنسية طمعا منهم في تحقيق قدر من المساواة بينهم وبين العمال الأوروبيين الأمر الذي رفضته النقابات والحكومات الفرنسية، ومع استمرار النضال للإنشاء نقابة جزائرية من طرف اليد العاملة الجزائرية نتيجة احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من المستعمرات الأخرى و كان لها ذلك في 24 فيفري 1956 ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كانت بدايته الأولى النضال السياسي وهو أمر فرضته مقتضيات الوضع الراهن آنذاك وهو الاستعمار والعمل على نيل الحرية والاستقلال مهما كان الثمن، وهو ما تجلي من خلال انخراط جميع الأطياف الاجتماعية (الزراعية، الصناعية، الخدمائية) في التوجه النضالي. هذا الأخير ظل مهيمنا على المشهد المهني في الجزائر كتوجه إيديولوجي وسياسي تابع للدولة غداة الاستقلال. إلى غاية أحداث أكتوبر 1988 و الانفجار الاجتماعي نتيجة الأزمة الاقتصادية وما صاحبها من انهيار أسعار البترول مشاكل اجتماعية بالجملة وإفرازات سياسية أهمها إعلان دستور 1989 وإقرار التعددية الحزبية و استقلال المؤسسات وكثير من الحريات الديمقراطية وهو المخاط الذي عجل بظهور نقابات مستقلة لها شخصيتها المعنوية واستقلالها المالي، حيث نصت المواد 54/53 بموجب قانون 11/90 الهادف

لتأطير وتجنيد العمال عن طريق حل مشاكلهم وتحقيق مطالبهم وكذا إشراكهم في اتخاذ القرارات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي التي تهم عالم الشغل والتماشي مع متغيرات العصر والتكيف مع المستجدات الراهنة من توجه نحو اقتصاد السوق خاصة في مسألة (الانكماش والانفتاح الاقتصادي) وهو احد أصعب المعادلات الاقتصادية كذا تذبذب أسعار البترول الذي دائما ما يرهن السياسة العامة للدولة في مجال تسير شؤونها ويفضحها في ذلك كون قوام اقتصادها ريعي بنسبة 98 بالمئة وهذا تزامن مع ظهور مفاهيم جديدة كالعولمة خاصة في شقها الاجتماعي

من خلال بلورة الوعي النقابي المطلبي في زيادة وارتفاع سقف المطالب المهنية والاجتماعية.

و النقطة المحورية هنا في هذا الشأن ما تعلق بمسألة دعم القدرة الشرائية والمرتبطة ارتباطا وثيقا بمستوي الأجور، دون إغفال الجانب الثقافي وتحسين الفلسفة النقابية المطلبيية فيما تعلق باليات المساومة والتفاوض حول ترتيب الأولويات كنهج إستراتيجي. فالإستراتيجية في الفكر النقابي هي " كل المستلزمات التي يتم انتهاجها تبعا لما وضع اقتصادي واجتماعي معين ومن ثم العمل علي التخطيط والتخطيط المستمر لتحقيق الأهداف المرجوة" . خاصة أن هرم النشاط النقابي هو الضغط علي الحكومات والهيئات التشريعية للمشاركة في وضع السياسات وريم الخطط التنموية في المجتمع عامة وعالم الشغل خاصة،

وهذا ما يفسر أختلاف والتضارب من حيث التناول الإمبريقي (الواقعي) والنظري لفلسفة العمل النقابي فالبعض ينظر إليه بمنظار تقديم خدمات اجتماعية متنوعة للعمال والبعض الآخر يراهن أنه أداة تغيير وعلامة تحضر المجتمعات وديمقراطيتها.

وعليه فإن مسألة العمل النقابي أصبحت تشغل حيز لا بأس به في النظرية السوسيولوجية المعاصرة ولمعرفة الإستراتيجية التي يقوم عليها العمل النقابي كان لنا الطرح الآتي:

التساؤل الرئيسي:

- ماهي إستراتيجية العمل النقابي المستقل في ظل التغيرات السوسو اقتصادية في الجزائر المعاصرة

الأسئلة الفرعية :

1. ماهي إستراتيجية العمل النقابي المستقل في تحقيق المطالب المادية؟
2. ماهي الإستراتيجية النقابية في إطار عملية تكيف العمل النقابي بالمتغيرات السوسو اقتصادية المعاصرة في الجزائر؟

II. فرضيات الدراسة

الفرضية العامة

- للعمل النقابي المستقل إستراتيجية والمتمثلة في تغليب آلية الإضراب والاحتجاج على آلية الحوار والتعاون.

الفرضيات الفرعية

1. للعمل النقابي المستقل إستراتيجية في تحقيق المطالب المادية أكثر منها معنوية.
2. للعمل النقابي المستقل إستراتيجية في التكيف مع المتغيرات السوسيو اقتصادية في الجزائر المعاصرة

III. أسباب اختيار الموضوع

- أسباب ذاتية
- الميل الشخصي لدراسة النقابات والعمل النقابي خاصة في الحقل السوسيولوجي.
- أسباب موضوعية
- كون الموضوع قديم جديد
- يندرج ضمن مجال تخصصنا
- المكانة التي أصبح يحتلها العمل النقابي بالنظر إلي الحاضر والمستقبل فهو موضوع الساعة.
- العمل النقابي أحد القنوات التي بواسطتها تلبية المطالب المادية والمعنوية للعمال.
- كثرة الاحتجاجات في الآونة الأخيرة والإضرابات خاصة في قطاع التربية أصبح مصدر إحراج للسلطة وهاجس للأولياء التلاميذ.
- الاحتكاك ببعض الممثلين النقابيين واستغلال رصيدهم النقابي.

IV. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في بحثنا علي الفائدة والأهمية علي المستوي العلمي والعملية وسعينا إلي إبراز الآليات و الميكانيزمات المشروعة في العمل النقابي في ظل ظروف معينة.

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء علي العمل النقابي المستقل في المؤسسة الجزائرية والتعليمية خاصة لما تحمله من طابع جماهيري وجماعي يبرز حقيقة الاجتماع الإنساني في أقصى درجات التفاعل.

تبرز أهمية الدراسة في طبيعة الموضوع المعد للبحث وهو قطاع التربية باعتباره عراب النقابات المستقلة باعتراف أهل الاختصاص من حيث الهيكلة والتنظيم خاصة في الآونة الأخيرة وكذا أهمية قطاع التعليم في حياة الشعوب.

٧. أهداف الدراسة

- معرفة الإستراتيجيات النقابية التي أنشأها الفاعلون الأساسيين في الحركة النقابية على أساس أنهم الفئة الموجهة للنشاط الجماعي في شكل التضامن الجماعي .
- دراسة العمل النقابي ، هذه الدراسات تساهم في دراسات علمية وعملية للعلاقات الاجتماعية في الجزائر .
- معرفة الأساليب النقابية في تحقيق المطالب المادية للعمال .
- معرفة الإستراتيجيات النقابية ومدى تكيفها مع المتغيرات السوسيو اقتصادية الراهنة .
- إذا كانت سوسيولوجية النخب تهتم بدراسة النخب السياسية والاقتصادية والدينية فأين يمكن إدراج الناشطين النقابيين خاصة القياديين منهم الذين ينشطون في عالم الشغل .

٧.١. تحديد المفاهيم :

يعد تحديد المفاهيم من الأهمية بمكان إذ بمقتضاها يتحدد الإطار النظري والبناء الفكري للبحث لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاف المعاني وتشابكها ، وهذا من خلال التعرف على مختلف التفسيرات للمفهوم المدرج ضمن صياغة الدراسة ، كما انه من شروط الدراسة العلمية في تصميم البحوث هو وجوب تحري أقصى حدود الدقة والموضوعية ، ومن مستلزمات هذه الدقة وضع تعريفات تلقي اكبر قدر ممكن من الإجماع والوضوح والتحديد ، ومن هذا المنطلق فقد حرصت علي عرض بعض التعريفات لجملة من المفاهيم ، مقدما التعريف اللغوي ثم الاصطلاحي فالإجرائي كالآتي :

1 - النقابة

أ - التعريف اللغوي :

إن المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل (النقب) وقد اخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط للفيروز آبادي بقوله :

>> وقد نقب عليهم نقابة << (بالكسرة) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم، ونقابة (بالفتحة) لم يكن فصار والنقابة (بالكسرة) الرجل العلامة، وما تنتقب به المرأة .¹
وكل هذه المعاني مخالفة لما هو متعارف عليه في العصر الحديث.

ويعرف جبران مسعود النقابة لغويا بقوله >> إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرها في هيئات منظمة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة <<²
وتحمل كلمة SYNDICAT في اللغة الفرنسية الدلالة نفسها تقريبا وهي مشتقة من كلمة SUNDIC المشتقة بدورها من الكلمة اللاتينية SUNDIKOS وتعني الشخص الذي يختار لتمثيل مجموعة أو مدينة³

ب – التعريف الاصطلاحي:

لقد عرف احمد زكي بدوي النقابة >> بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم <<⁴
وعرفها عادل حسن بأنها "منظمة جماهيرية عامة غير حزبية تظم العمال والموظفين في جميع المهن على أساس اختياري، وبصرف النظر عن القومية أو الجنس أو المعتقدات الدينية"⁵
و يعرفها "ألن توران" : " أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل ".⁽⁶⁾
-يعرفها "إحسان محمد حسن" : "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين".⁽⁷⁾

¹ محي الدين الفيروز آبادي : القاموس المحيط ، فصل النون ، باب الباء ، دار المعرفة ، المجلد الأول ، بيروت لبنان ص 134

² جبران مسعود : الرائد (معجم لغوي عصري) ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969 م ص 1523

³ DICTIONNAIRE ENCYCLO prédictive – LA ROUSSE. PREMIER VOLUME, P 1359

⁴ احمد زكي بدوي : علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969 م ، ص 134

⁵ - عادل حسن : الأفراد في الصناعة ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ، الإسكندرية مصر 1975 م ، ص 446

⁶ - بوبكر بوخريسة وآخرون : دراسات في تنمية الموارد البشرية –إدارة الأفراد-،دار قرطبة،الجزائر ،2008،ص28.

⁶- إحسان محمد حسن : علم الاجتماع الصناعي،دار الوائل للنشر،عمان -الأردن، 2005،ص101.

يعرفها "عبد الغفار الحنفي" : "هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية، يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي ؛ النقابي على تحسين الأجور ، وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل".⁽¹⁾

من خلال هذه التعريفات يمكننا وضع تعريف إجرائي للنقابة كما يلي : هي ذلك الإطار الحقوقي من الأدوار و المهام تقوم بها النقابات والمتمثل في القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل والوقاية والأمن والأجور والمنح والسكن.... إلخ وكل ما يتعلق بحقوق العامل.

— العمل النقابي

يعرف "جون دانيال رينو" العمل النقابي على أنه : "تجسيد لدور النقابات الرامي للحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال ، وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية والصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل".⁽²⁾

ويعرفه "جون ناجر" على أنه : "جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال ، كأوقات العمل ، الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي... إلخ".⁽³⁾

هو ذلك العمل الذي يهدف إلي الحد من الاستغلال والتطاول على حقوق العمال ، لذلك فهو يبرز على شكل دفاعي كالأضراب أو التظاهر مثلا ، فالعمال لا يضربون من أجل الإضراب إنما هو رد فعل على تفاقم الاستغلال وعلى مختلف الأساليب الرامية لتخفيض قدرتهم الشرائية وبالتالي خدمة للجماهير التي تذهب ضحية لهذا الاستغلال⁴

من خلال هذه التعريفات يمكننا وضع تعريف إجرائي للعمل النقابي كما يلي: هو ذلك النشاط النقابي الساعي لتحسين الظروف المهنية والاجتماعية من رفع للأجور والسكن وتهيئة الظروف الملائمة وفق أساليب معينة.

7- عبد الغفار الحنفي: السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والإسكندرية-مصر، 2007، ص 202.

1-الإتحاد العام للعمال الجزائريين: القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990، ص 5.

2- jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publicatio ,roy,pauis,1960,p11.

4 -عبد اللطيف المأموني ، محمد عبادي : الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات ، دار طوبقال للنشر ، د ط ، المغرب 1985 م، ص 12

مفهوم الإستراتيجية: من الناحية اللغوية تعرف الإستراتيجية على أنها "خطة" أو سبيل للعمل الذي يتعلق بجانب عمل أو أهمية دائمة للمؤسسة ككل¹.

كما نجد العديد من التعاريف حول هذا المفهوم لكل منهم تفسيراً لهذا المفهوم ومن أهمها: الإستراتيجية هي علم وفن استخدام الوسائل والقدرات المتاحة في إطار عملية متكاملة، يتم إعدادها والتخطيط لها بهدف خلق هامش من حرية العمل، يعين صناع القرار على تحقيق أهداف سياستهم العليا في أوقات السلم والحرب. كما أنها هي علاقة بين الحاضر والمستقبل وهي تحديد المناهج والأدوات في ضوء رؤية مستقبلية للأهداف ونظرة فلسفية للتطور وهي تتضمن بالضرورة ترجيح تصور على تصور، وبديل على آخر².

زمنية محددة لتحقيق أهداف عامة للمؤسسة في ظل بيئة منافسة، اقتصادية، سياسية واجتماعية³. أما **ANSOFF** - وهو من أحد رواد الفكر الإداري - فعرفها على أنها: "تصور المؤسسة على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها بحيث يوضح هذا التصور نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد، والمدى الذي يجب أن تذهب إليه المؤسسة والغايات التي يجب أن تحققها"⁴. بينما **شاندلر فقد عرف الإستراتيجية**: "على أنها تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع ما، واختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة"⁵.

التعريف الإجرائي للإستراتيجية: عبارة عن وسائل وخطط ومستلزمات تنتهجها المنظمة لتحقيق أهدافها المنشودة عن طريق جملة من البدائل، واختيار البديل الأفضل.

التعريف الإجرائي :

التغيرات السوسيو اقتصادية تتمثل في جملة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها عالم الشغل الجزائري المعاصر والمتمثلة أساساً اقتصادياً فيما يلي : التوجه نحو اقتصاد السوق - تدرج سعر المحروقات - العولمة و الشمولية - انسحاب الدولة من تدعيم المؤسسات الاقتصادية - و اجتماعياً خاصة أزمة السكن و إشكالية السكن

¹ - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي : **الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين** ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999، ص33 .

² د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ، ص 27 .

³ . Claude demeure: **Marketing** , 3^{ème} édition ,Dalloz , paris, 2001 ; p90

⁴ - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي ، المرجع السابق ، ص33.

⁵ - Mohamed Seghir Djitli, "**Marketing Stratégique**", Edition Sdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 p 15.

الوظيفي - ضعف القدرة الشرائية مما يستوجب مراجعة الأجور ونظام المنح والعلاوات إلخ

إذن معالجة أهم الإشكاليات الاجتماعية و الاقتصادية العاجلة، و سنحاول التعرف كذلك على أهم المفاتيح التي تملكها النقابة، لكي تُحافظ على استقرارها و على السلم الاجتماعي، فضلا على تحقيق المطالب الأخرى وحماية المكتسبات خاصة في مجتمع يعتمد على الريع البترولي أساسا في تجسيد مشاريعه التنموية في ظل عدم وجود بنية تحتية اقتصادية .

— المؤسسة التعليمية:

تعريف المؤسسة التعليمية: "هي ذلك التنظيم الخدماتي ذو بعد - اجتماعي، معرفي- والذي يعكس كل العلاقات الاجتماعية والطبقية الموجودة في المجتمع والتي تتكون من تلاميذ وأساتذة ورجال إدارة وأولياء التلاميذ والمشرفين التربويين وتوجد بين هذه العناصر علاقات ديناميكية متغيرة بتغير المجتمع والعكس". (1)

المؤسسة التعليمية إجرائيا : هي تنظيم اجتماعي يتكون من علاقات اجتماعية وطبقية من تلاميذ وأساتذة وإدارة وأولياء التلاميذ ومشرفين تربويين حيث تبرز فيه ديناميكية المجتمع .

الدراسات السابقة :

أ - دراسة عبد الناصر جابي : بعنوان " مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر " ، " حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين " .

تعتبر هذه الدراسة كمحاولة لتحديد مقاييس تسمح بالوقوف على النخبة النقابية التي أفرزتها التجربة الجزائرية وتندرج الدراسة ضمن الشكل الميكروسوسيولوجي باعتبار أنها أجريت على مستوى قيادة الاتحاد العام حيث اتخذ الباحث أعضاء المجلس الوطني كعينة للدراسة .

وحاولت الدراسة الوقوف على الأصول الاجتماعية والمهنية والعائلية للقيادي النقابي وأثبتت الدراسة سيطرة القطاع العام على حساب القطاع الخاص في إنتاج القيادة النقابية ، حيث أن 43% من الإطارات النقابية الجزائرية هي إطارات مسيرة سابقا ، و 25% من فئة التأهيل وهي تقارب نسبة الموظفين في حين اضعف فئة مهنية مدت الحركة النقابية بالقيادات هي العمال 7% .

¹ - ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية للنشر، ط2، الجزائر، 2004، ص15.14.

أما المحور الثاني من الدراسة فخصصه الباحث لمعرفة آراء القيادي والقيم التي يدافع عنها واتضح استقرار القيادة أي بروز بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي حيث أن 57 % من القياديين للنقابة يمتلكون أكثر من عشر سنوات داخل المجلس الوطني أما فيما يتعلق برأي النقابي حول الحركة النقابية سجل عدد كبير من المبحوثين يفضلون فترة حكم الرئيس الراحل هواري بومدين من (1965-1978).

أما المحور الثالث خصص للنقابة كمنتج لخطاب سياسي ورأيه في الأحداث السياسية انطلاقا من أن النقابي في الجزائر قد عاش تجربة في ظل النظام السياسي الجزائري لما قبل التعددية. والأسئلة التي أثارها هذه الدراسة تمحورت حول إمكانية حدوث قطيعة مع أساليب العمل النقابي في ظل الحزب الواحد، ومن هم الانشغالات التي أثرت نجد:

— غياب المرأة عن القيادة العمالية النقابية .

— غياب الديمقراطية كممارسة داخل الهياكل النقابية والمجتمع .

النقد : إن نقطة الاختلاف بين دراستنا والدراسة السابقة في عنوان الدراسة والمنهج وميدان الدراسة فادراستنا بعنوان إستراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو إقتصادية والمنهج الوصفي والدراسة ميدانية عن العمل النقابي المستقل (نقابة لونباف) . أما الدراسة السابقة فهي بعنوان مساهمة في سوسيولوجية النخب في الجزائر حالة قيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين والمنهج دراسة حالة. أما نقطة التشابه في تناول بعض متغيرات الدراسة خاصة في الإرث النظري في الأساليب النضالية والإستراتيجية النقابية.

ب — دراسة السعيد شيخي : وهي دراسة بعنوان " المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر ":

و تهدف هذه الدراسة إلي التعرف على اثر تدخل الدولة على الحركة النقابية واهم المشكلات التي تواجهها والظروف التي تشكلت في خضمها هذه الحركات والمصاعب التي تطرحها أمام العمل النقابي وقد شملت الدراسة ما يلي:

— **الحركة العمالية والنقابة:** وأثبتت الدراسة أن الحركات العمالية ما بين (1967-1974) كانت قليلة لاعتبار أن هذه الفترة قد تزامنت مع التعبئة والنهضة الشاملة للقضاء على مخلفات الاستعمار.

— **العمال أمام وقع الأزمة:** بعد وفات الراحل الرئيس هواري بومدين ، عرفت الجزائر جملة من الإصلاحات وبرز توجه سياسي مغاير حيث حاولت السياسة التحكم في الطبقة العاملة من خلال فرض وصايا شبه كلية على الحركة العمالية والنقابية التي بقيت كأداة في يد السلطة ، أما بعد أحداث أكتوبر

1988 عرفت الجزائر سياسة تسعى للدخول إلى اللبرالية على اثر دستور 1989 ، وبعد فشل النظام في معالجة القضايا المطروحة

وتلبية مطالب العمال عرفت الحركة العمالية إضرابات عامة حيث بلغت سنة 1990 إلى 2023 إضرابا وعلى إثر هذه الأحداث ظهر صراع بين

الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الإسلامية للعمل وصارت الحركة النقابية أكثر مطلبية

النقد : ونقطة الاختلاف هنا في أن موضوع دراستنا اقتصر على معالجة العمل النقابي لأحد النقابات المستقلة في ظل التعددية والاستقلالية أما الدراسة السابقة عالجت المسار التاريخي للحركات العمالية والنقابية في الجزائر والتحول من النضال السياسي الذي أملت ظروف الإستعمار نحو النضال المطلبية. أما نقطة التشابه كلا الدراستين تناولت الحركة النقابية والعمل النقابي في ظل معطيات ماكرو سوسيو اقتصادية وسياسية أثرت في أسلوب الاحتجاج والمعبر عنه في الغالب بالإضراب.

الفصل الثاني

تمهيد

المبحث الأول : النقابات العمالية :

- I. — أنواع النقابات العمالية
- II. — وظائف النقابات العمالية
- III. — الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية

- I. — تطور الحركة النقابية في العالم
- II. — تطور الحركة النقابية في الجزائر
1. — الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830 – 1962)
2. — الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 – إلى يومنا هذا)

المبحث الثالث : استراتيجية العمل النقابي

- I. التخطيط الاستراتيجي
- II. أهداف تطبيق التخطيط الإستراتيجية
- III. خطوات التخطيط الاستراتيجي
- IV. الأساليب النضالية للحركات النقابية.

خاتمة

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية حول النقابات العمالية ؛ حيث تندرج في إطاره مجموعة من النقاط منها أنواع النقابات العمالية و وظائفها و أساليب الضغط لدى النقابات و النظريات المفسرة للحركة النقابية وهذا يندرج في المبحث الأول بعنوان النقابات العمالية ، ثم نتطرق في المبحث الثاني إلى القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم بحيث يمكن اعتبار الامتداد التاريخي للحركة النقابية والتي ولدت في بداياتها الأولى في أحضان الحضارة الإسلامية وبالضبط في العصر الأموي والعباسي الأول ثم تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر .

المبحث الأول : النقابات العمالية :

1. — أنواع النقابات العمالية

هناك تقسيمين للنقابات العمالية وهي كالآتي :

1- التقسيم الأول : هناك من يُقسم النقابات العمالية على أساس أن هناك نوعين من النقابات العمالية؛ نقابات صناعية ونقابات مهنية .

أ- **النقابات الصناعية :** وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها ؛أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة ،ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة،أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع :نقابة العاملين بالغزل والنسيج،نقابة السكك الحديدية ،نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ .

حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة.(1)

ب- **النقابات المهنية :** وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها ،ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي -مستوى واحد- ومن الأمثلة عن هذه النقابات :نقابة الأطباء ،نقابة المحامين،نقابة المهندسين...الخ.(2)

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يُضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية ،مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقا للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن ،فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة (3)

2-التقسيم الثاني : هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاث أنواع من النقابات العمالية :نقابات حرفية ،نقابات صناعية ،النقابة العامة .

1 - عبد الغفار حنفي:المرجع السابق،ص 328.

2 - مزيد منير عبوي: إدارة الموارد البشرية، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ،عمان -الأردن، 2008، ص 141.

3 - عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 328.

أ- **النقابات الحرفية** : هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات.. الخ ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذي يعملون فيه ، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

ب- **النقابة الصناعية** : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛ حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ..

ج- **النقابة العامة** : هي النقابة الكبيرة والتي تضم كافة العمال مهما تكن حرفتهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها ونسمى هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة، فالنقابة العامة والتي يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تتسجم مع الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين. (1)

من خلال عرضنا لأنواع النقابات العمالية نجد أن التقسيمين يشبهان بعضهما البعض نوعا ما؛ فالنقابات المهنية هي النقابات الحرفية ، وبخصوص التقسيم الثاني أضيف له فقط النقابة العامة والتي تجمع جميع الشرائح المهنية (الحرفية) والصناعية ، ونحن في الجزائر النقابة العامة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

ويوجد تقسيم آخر طرحه "باتريك دولوبي" أن هناك نوعين من النقابات العمالية : نقابات اشتراكية (مشاركة) ونقابات رأسمالية (مستقلة معارضة صراعية) . (2)

II. — وظائف النقابات العمالية:

يشير "سيدني ويب" أن وظائف النقابات العمالية تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط ، وهناك من يقول بأننا نستطيع تقسيم وظائف النقابات العمالية إلى وظائف رئيسية هي :

❖ تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل ، وزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية، فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار

1 - إحسان محمد حسن: المرجع السابق، ص 138-139.

2 - بتصرف .

فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات ، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من أجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.

❖ تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل؛ أي أن النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛ حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.

❖ تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذاً مؤثراً في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم .

❖ تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية، وذلك لتعزيز نشاطها المطلبي والمشاركة في تنمية المجتمع.

❖ تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام. (1)

❖ تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج : الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة.. الخ.

كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كرايس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشية والاجتماعية والصحية والثقافية، إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

❖ من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط.. الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا

الجانب أقرب إلى دور "العلاقات العامة" حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال و الإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.

❖ كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال ، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات. (1)

من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء للتنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية ، ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ، كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني ، وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها ، حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع .

III. – الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية:

نجد ثلاث اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابية وأخيرا الاتجاه الماركسي الصراع الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية.

1- **الاتجاه الوراثي:** يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركات النقابية في شكلها القديم والتي كانت تسمى بـ " الحركات العمالية " ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدراسة بدايات هذه الحركات والظروف التي تطورت في إطارها.

- ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد برت" وجورج سوريل و"سولاج بيرلمان " وفرانك تانباوم و"سيدني و باتريس وبيز " .

أ- "ادوارد برت" وجورج سوريل : حيث قدموا لنا كتاب " تاريخ الحركة العمالية " ، والذي ورد فيه أن " الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف

1 - طلعت لطفي إبراهيم: علم الاجتماع الصناعي، الدار الجامعية للنشر، د ط ، لإسكندرية-مصر، 2003، ص 345، 354.

يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900، فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الأرستقراطي"، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأرستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ. (1)

ب- نظرية "سولاج بيرلمان" حاول "سولاج" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل، وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي؛ ويعمل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تحليله عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية. (2)

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء .

ويُرجع "بيرلمان" هذا الوعي بالندرة إلى مصدرين ؛ الأول داخلي ذو طبيعة ذاتية والثاني خارجي ذو طبيعة موضوعية ،أما الأول فهو شعور داخلي للعامل بأنه لا يملك إلا قوته البدنية وأنه لا يستطيع الاستفادة من فرصة عمل خارج مكان عمله الحالي نتيجة الظروف القائمة على المنافسة ،أما الثاني فهو إدراك العامل لوجود ندرة فعلية للعمل إذ أن العرض أكبر من الطلب في سوق العمل مما يستجيب لضمان العمل كحل حتمي.

ويسعى العامل للحصول على أكبر عائد ممكن مقابل ساعات عمل أقل ،وفي ظروف عمل حسنة ولتحقيق هاته الأهداف عليه أن يختار إحدى الوسيلتين :

1 - جورج فريدمان، بيار نافيل: المرجع السابق، ص 218.

2 - السيد حنفي عوض: التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة، القاهرة-مصر، ص 141.

الأولى الدخول في منافسة مع زملائه العمال ،و إثبات كفاءاته للاستمرار في العمل والثانية الاشتراك مع العمال في عملية العمل النقابي وذلك ليشكلوا قوة جماعية تقف في وجه صاحب العمل ،ولأن العمال حسب "سولاج" يعتبرون الوسيلة الأولى خطيئة وعمل غير مشرف لأنها ذات طبيعة غير اجتماعية ،لذا لجأوا إلى الوسيلة الثانية أي إنشاء نقابات وهكذا كانت النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل ورغبتهم في الضمان الوظيفي .

وعليه نجد أن "سولاج بيرلمان" يعتبر أن الحركة النقابية قامت على أساس الوعي بالندرة وأن الهدف الأساسي للنقابة هو تحسين الأحوال الاقتصادية وظروف العمل في المصنع .

نقد :

حاول "شنايدر" أن يكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال. (1)

ج- نظرية فرانك تانباوم :

حاول "فرانك تانباوم" أن يفسر نشوء الحركة العمالية بأن نشوئها راجع إلى شعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وإحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم وتتفاعل مع أعضائها وتكسبهم وضعاً اجتماعياً معترفاً به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع ،كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها ،ولكنه مع ظهور المصنع الحديث بدأ العمال يفقدون ما يربطهم بعملهم ولم يبق إلا الأجر الذي يتقاضونه مما يسبب بضعف شعورهم بالانتماء إلى مصنعهم ،وبالتالي يقلل من حماسة ولائهم للعمل ،زد على ذلك كثرة ساعات العمل وانخفاض معدل الأجر وعدم استقرار الوضع اللائق للعمال وطغيان وتسلط أرباب العمل ،كل هذا أدى إلى تشكيل جماعات لتحقيق الانتماء و وقوف العمال جميعاً ضد تعسف أرباب العمل ، فالنقابة هي تلك المنظمة التي تحقق للعمال رغباتهم وسعادتهم

بمحيطهم الاجتماعي والإحساس بالأمن .

ومعنى هذا أن "فرانك تنباوم" يركز على الدوافع الاجتماعية والسيكولوجية وتلبيها الدوافع الاقتصادية، فالحركة النقابية هي تعبير عن الروح الاجتماعية الناشئة عن حاجات سيكولوجية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع التي تحسبهم بالاغتراب، وفي الأخير يصل فرانك إلى أن دور الحركة النقابية يتمثل في زيادة العمل وبالتالي الإنتاج وتقليل كلفته وتحسين نوعيته مما يعود بالفائدة على العمال ، لكن قبل تحقيق ذلك لا بد من تحسين الظروف العامة للعمال .

نقد :

إن دوافع العمل النقابي والتي تتضح في مظاهر المساومة الجماعية والتي أصبح لها قوة الضغط على العامل وعلى الإدارة حيث أن هدف النقابة هو انجاز العمل .

أ- نظرية سيدني وباتريس واب :

لقد أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية، إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل ، ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية . (1)

لكنه يجد نفسه في موضع ضعف أمام أصحاب العمل لذا يضطر لقبول أي عمل مهما كانت شروط رب العمل .

ونتيجة للوضعية التي يعيشها العمل يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهافتهم على فرص العمل ولم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي حيث يحدد أصحاب هذه النظرية دور النقابة في نقطتين أساسيتين تسعى لتأديتهما النقابات العمالية :

- توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة التي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهافت العمال على قبول الوظائف بأي شروط كانت .

-تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال ، وذلك

لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية ، ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي :

❖ طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.

1 - السيد حنفي عوض، المرجع السابق، ص144.

- ❖ طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام .
- ❖ إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال،
- زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال و الذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات .

نقد :

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي أنه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي.⁽¹⁾

- يمكن القول أن الاتجاه الوراثي -الأصل والنشأة- الذي فسر تطور الحركة النقابية من حيث نشأتها قد أرجع نشأة النقابة إلى عوامل ثقافية نفسية اجتماعية واقتصادية وإستراتيجية واختلاف وجوهرات النظر داخل هذا الاتجاه جعل كل عالم في هذا المدخل يفسر تطور الحركة النقابية حسب المتغير الذي يراه عاملاً مهماً في تطور الحركة النقابية ونشأتها إلى أن تشعب هذه التوجهات ومتغيرات أعطى النقابات العمالية خصوصيتها وتم حصر التنظيم النقابي في متغير واحد حسب آراء هؤلاء المنظرين وتشعب أدوار النقابات العمالية .

2- الاتجاه الوظيفي :

قامت الكثير من الدراسات على تفسير وظائف النقابات العمالية ؛حيث تركزت على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد منها والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة لأعضائها ، وقاد هذا الاتجاه "هارولد لايسكي" و "ديفيد جورج" و"روبرت ميشلز" و"ماركوس".

أ-نظرية هارولد لايسكي : تنطلق تحليلات "لايسكي" من مبدأ الديمقراطية في الصناعة، أي مساهمة العمال في إنشاء قانون يحكمهم، حيث يتجسد ذلك من خلال التنظيم النقابي،قصد مواجهة أرباب العمل في المجتمع الرأسمالي،ولتحقيق ذلك يجب توظيف الديمقراطية في المجال السياسي،حيث تقوم هذه النظرية على بعدين أساسيين هما:

- توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها.

1 - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الغرب، القاهرة-مصر، 1982، ص231.

- يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فعالا في الميدان السياسي، وحسب "لايسكي" فإن العلاقات الإنتاجية هي التي تحقق الديمقراطية كشكل التنظيم السياسي، أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هو الوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.

كما ركز "لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات، واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد من الإضراب المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى أنه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة .

كما يلاحظ أن "هارولد لايسكي" ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار .

نقد :

من خلال قراءتنا الموضوعية لهاته النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي وهذا من أهم سمات "الحزب الثوري" و دعى إلى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسية ، وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث أنه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه. (1)

1- نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن أي تنظيم ديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فإن التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة الأعضاء ، فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها ، حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم .

1 - السيد عوض ، المرجع نفسه، ص 150.

ويرى "مور" أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو، هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة، ويرى "جورج مور" أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديريين متخصصين .

نقد :

أكد "مور" على التباين بين الإدارة والتنظيم النقابي، وعرض أوجه الاختلاف والاتفاق بين التنظيمات النقابية وتنظيمات العمل وطبيعة العلاقة الرسمية بين هاذين المتغيرين، كما يعبر أيضا عن أهمية ضرورة التعاون بين هاذين التنظيمين، لكن لم يقدم دلائل موضوعية حول طبيعة العلاقة بين هاذين التنظيمين ولم يقدم شواهد ودراسات حول هذا الموضوع .⁽¹⁾

2- نظرية روبرت ميشلز :

ترتكز نظرية "ميشلز" على "القانون الحديدي" حيث يفترض تكوين قلة ممتازة تلازم أشكال التنظيم الاجتماعي سواء كان هذا التنظيم سياسي أو اقتصادي، وهذا ما حاول "ميشلز" تأكيده داخل التنظيم النقابي أي أن تتجمع القوة في أيدي القلة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء التنظيم وبالتالي يزداد الاتجاه إلى الحكم بالقلة الممتازة، حيث رفض "ميشلز" مبدأ الديمقراطية الذي دعى إليه كل من "لايسكي" و "جورج مور"، حيث يرى "ميشلز" أن الديمقراطية مطلب مثالي صعب أن يتحقق لاسيما في التنظيمات كبيرة الحجم، خاصة في ظل وجود المنافسة داخل التنظيمات، أضف إلى ذلك أنه لا يمكن للجميع المشاركة في اتخاذ القرار لأن أغلب الأعضاء ينتمون إلى الدرجة الدنيا، لذلك فإن "روبرت" يعطي أهمية كبرى للقائد والزعيم الحاصل على السلطة والنفوذ، وسرعان ما يكتسب القائد مهارات سياسية ومعرفة خاصة خلال الممارسة الوظيفية مما يمكنه من الابتعاد تدريجيا عن المشاكل الحقيقية للتنظيم الذي يتزعمه وسعى لتحقيق مصالحه الشخصية، ويعمل دائما للحفاظ على منصبه ومن هنا يحيد عن الأهداف الديمقراطية للتنظيم وتقل رغبته القيادية في الإقدام والمخاطرة في

1 - المرجع نفسه، ص 151.

النشاط الثوري حتى لا تغضب منه الحكومة لذا يقوم القائد بأداء وظائفه الموكلة إليه نسبيا مما يعرقل أداء التنظيم النقابي للوظيفة الأساسية لتكوينه وهذا ما يفقده ثورته ويصبح محافظا. (1)

نقد :

جاءت هذه النظرية منتقدة لنظرية "لايسكي" و"مور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالية ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل أبرزوا العوامل المؤثرة في الحركة النقابية ولم يتطرقوا إلى دور النقابات العمالية وتبيان ما وجدت من أجله النقابات العمالية .

6- نظرية ماركوس :

تستند نظرية "ماركوس" على أساس : كيف تؤثر التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات وتغييراتها الداخلية ؟ كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ثم درجة البيروقراطية حيث وضع "ماركوس" نموذجا نظريا حول تغير النقابات، حيث استخدم الكثير من المعلومات والبيانات التي توصلت إليها البحوث المعنية بالنقابات البريطانية، للضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية المختلفة إلى اتجاه البيروقراطية كزيادة حجم التنظيم وزيادة الضغوط الخارجية، بينما تؤدي أخرى كوجود الجماعات الفرعية المستقلة والاعتراف بمشروعية التعارض فيما بينها إلى اتجاه نحو مزيد من الديمقراطية. (2)

نقد :

تعتبر هذه النظرية في تفسير الحركة النقابية دراسة مهمة في تفسير الحركة النقابية حيث تم التطرق إلى المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور الديمقراطية، لكنها لم تتطرق إلى وظائف النقابات العمالية داخل التنظيم.

3) الاتجاه الماركسي :

1 - السيد عوض، المرجع نفسه، ص 158.

2 - باركر سميث وآخرون: ت: محمود علي محمد وآخرون، مراجعة محمد عاطف غيث، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية-مصر، 1979م، ص 189.

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية، حيث أعطت قيمة لنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل.. الخ. ويعتبر "ماركس" و "أنجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

أ- "ماركس" و"أنجلز": مر فكر "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين، المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل ثورة 1848، والمرحلة الثانية بين 1861 و 1865.

-وفي المرحلة الأولى طرح "أنجلز" في كتابه " حالة الطبقة العاملة في إنجلترا" عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو: "العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي" ولذا يؤدي النضال النقابي بالضرورة إلى النضال ضد الرأسمالية كنظام، فالنقابات تحاول القضاء على التنافس ككل وهذا ما ستفعله".

وقد طرح "ماركس" أيضا فكرة أن النقابات ستتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية وقد كتب في كتابه "بؤس الفلسفة": "تتخذ محاولات العمال الأولى للإتحاد فيما بينهم دائما شكل الروابط، فالصناعة الكبيرة تركز في مكان واحد حشدا من الناس لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور - هذه المصلحة مشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم- توحدهم في فكرة واحدة للمقاومة ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا، وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعوا أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالي وإذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور، فيقدر الرأسماليون دورهم في فكرة واحدة للقمع فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات وفي وجه رأس المال المتحد على الدوام تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور وهذا صحيح إلى حد أن الاقتصاديين الانجليز يذهلون إذ يرون أن العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات التي لا تقوم -في نظر هؤلاء الاقتصاديين- إلا من أجل الأجور، وفي هذا الصراع وهو حرب أهلية حقيقية تتحد وتطور كل العناصر اللازمة لمعركة قادمة وما أن يبلغ الاتحاد هذه النقطة حتى يتخذ طابعا سياسيا".⁽¹⁾

وفي الايدولوجيا الألمانية والتي أكملها "ماركس" و"أنجلز" قبل "بؤس الفلسفة" بقليل طرح الآتي:

1 -محمود عباس: النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية، مركز الدراسات الاشتراكية، القاهرة-مصر، 1996، ص 11. 12.

"حتى إذا اشترك أقلية من العمال وأضربوا سيجدون أنفسهم سريعا مضطرين للتصرف بشكل ثوري، وكان الممكن أن نتعلم ذلك من انتفاضة 1842 في "انجلترا" والانتفاضة السابقة في "ويلز" 1839، ذلك العام الذي وجد فيه الهيجان الثوري للعمال أول تعبير كامل له في "الشهر المقدس" والذي أعلن بشكل متزامن مع التسريح العام للجماهير.

ومن خلال أحداث "الشهر المقدس" قد رفعت مطالب لأجور ومطالب حق الاقتراع العام بمستوى الصراع الطبقي إلى التحويل الثوري للمجتمع وقد أدت هذه الأحداث إلى تصور "ماركس" و"أنجلز" أن النضالات النقابية ستؤدي بالضرورة إلى نضالات ثورية ضد الرأسمالية .

أما في المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية في فترة الستينات من القرن الماضي وقد كتب "ماركس" في كتابه "الأجور والأسعار والأرباح عام 1865"، "يجب على الطبقة العاملة أن لا تضخم من هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد النتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج".⁽¹⁾

وأنهم يؤخرون الحركة المتجهة إلى الأسفل ولكنهم لا يغيرون مسارها وأنهم يقدمون مسكنات ولا يعالجون المرض، ويجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات، حيث كتب "أنجلز" في رسالة لرفيق إيطالي: "إن الحركة النقابية في إنجلترا والنقابات القوية والكبيرة والثرية أصبحت عقبة للحركة عموما بدلا من أن تكون أداة تقدمها ...".

إن الاختلاف بين أطروحات "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات في فترة 1944/ 1947 وفترة 1871/1865 كانت تعبر عن تغير في طبيعة النقابات نفسها فكانت النقابات في الفترة الثانية قد هيمنت عليها البيروقراطية والأفكار البرجوازية وكان يؤيدها ويدعمها الليبراليون أو المحافظون اعتمد بقاؤها على الدفاع عن مصالح القطاعات العمالية في معارك مع عمال آخرين فلم تكن نفس النقابات التي شاركت في الإضراب عام 1842 والتي أيدت الحركة الشارتية (الميثاقية العمالية).⁽²⁾

ب- "لينين" والنقابات :

يمكننا أن نجد نفس هذا التطور في أفكار "لينين" عن النقابات ففي أوقات الثورة يرى "لينين" أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث "لينين" في وصفه

1 - المرجع نفسه ، ص 14.13.

2 - المرجع نفسه ، ص 16.

لإضراب 1905 في " بتروجراد " عن " الغريزة الثورية " قائلا " : " يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال - كل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي (الثوري) - غير الموجود أو الضعيف".

لكن في الأوقات الغير ثورية ،ركز "لينين" على المسافة الكبيرة بين الوعي النقابي والوعي الثوري قائلا: "أنه تطور عفوي لحركة الطبقة العاملة يؤدي إلى إخضاعها للإيديولوجية البرجوازية ؛" فالحركة العفوية للطبقة العاملة هي النقابوية ؛و النقابوية تعني إخضاع العمال لإيديولوجيا برجوازية ، وإذا كان هدف كل العمال المنظمين هو الإطاحة بنظام العمل المأجور، فيمكن في هذه الحالة أنه تعبير المنظمة الواحدة عن مصالحهم المشتركة ،ولكن مهمة النقابة تختلف عن ذلك،فهي تهدف للدفاع عن مصالح العمال داخل علاقات الإنتاج الرأسمالية فالنقابات تقوم على تحسين شروط الاستغلال التي يخضع لها العمال وليس لإنهاء هذا الاستغلال. (1)

- ركز الاتجاه الماركسي على الحزب الثوري وإلصاق النقابات بالتوجه السياسي الثوري وذلك تجسيدا للنضال الثوري والنقابي ،لكن كانت لهذه الثورية تبعاتها كما رأينا في التحليل التوجه الماركسي.حيث يقال أن التوجه الماركسي فنده الواقع وذلك عبر ازدهار الرأسمالية حاليا .(2)

خلاصة :

من خلال تطرقنا لمفهوم النقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية وثقافية مهمة.

1 - المرجع نفسه،ص17.

2 - المرجع نفسه،ص18.

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية

ظهرت الحركة النقابية في الضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها . وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية ، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ، وفيما يلي سنتطرق إلى التطور الحركة النقابية في العالم :

1. — تطور الحركة النقابية في العالم :

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوروبا والعالم نظرا للتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛ حيث أدت إلى تغير البنى التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي، لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة ، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية ، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللانكية والرأسمالية ببعدها السياسي ، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية ، وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له ، حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا ، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل ، ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعااناته مع رب العمل.

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل، حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليدة التطور الصناعي في أوروبا وامتلاك أرباب العمل للسلطة المطلقة، فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد، كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي. وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود تأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية.¹

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية. وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات؛ ففي سنة 1720 م "رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم"، ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا.

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات الخاصة بالإضرابات مثل "جمعيات مساعدة العمال"، "نوادي الصداقة" وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم⁽²⁾.

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 م يمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل: الإضرابات، تحطيم الآلات، التغيب عن العمل... إلخ. والتي كثيرا ما تعدى نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل: مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول. حيث مهدت هذه المظاهر لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين أمثال: "روبرت أوين" الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية.

وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم، هذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843 م بعد صراع طويل ومقاومة عنيفة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي.⁽³⁾

¹ بوبكر بوخريسة وآخرون: المرجع السابق ص 223.

2 - المرجع نفسه، ص 223.

3 - المرجع نفسه، ص 224.

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاوّل نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجئون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل. كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات. إلا أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات-النقابات العمالية-وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة، ومن بين هذه التجمعات: مظاهرات ليون 1831 م وغيرها (1) حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحققهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21/03/1884م مع صدور قانون "فالداك روسو" وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T"، "C.F.D.T"، "F.O" (2).

وفي ألمانيا تكوّن اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلا أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار آراء "كارل ماركس" و"أنجلز" وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "الاسال" الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي.

وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات، كما كانت هناك جمعيات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة ن أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وكان البوليس يعتقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية".

ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليكتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. (3)

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية التي استمرت من 1861 إلى 1863 م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية، فإنه لم تبدأ كثرة تغيير إلا في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر. ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" "American federation of work" بزعامه "صامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية، لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها

1 - قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية -مصر، 1977، ص105.

2 - بدوي محمد سفيان : محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر، 2009. 2010، ص 5.

3 - قباري محمد إسماعيل: المرجع السابق، ص106 .

أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي؛ حيث كانت إستراتيجية "جومبرز" بسيطة فقد تمسك بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال، حيث انهمكت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمال في صراع من أجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وإجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية، وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماماً عن النقابات العمالية في العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

ففي بداية الأمر نظم العمال نوع من النقابات الحرفية والتي تجمع فيها العمال على أساس مهارات معينة. أما في بداية الثلاثينيات بدأ المدافعون يتفطنون إلى أشكال جديدة من التنظيمات وكانت النقابات الصناعية قد ظهرت سنة 1935م "هيئة التنظيمات الصناعية" والتي أدمجت مع "اتحاد العمل الأمريكي" (1).

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوروبية التي اجتاحت الوطن العربي من جهة ومن جهة أخرى ديمومة هذا التأثير بعد الاستقلال، حيث كانت وظيفة النقابات العربية أثناء فترة الاستعمار هو النضال والكفاح ضد الاستعمار، وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطالب الذي كان مؤجلاً قبل الاستقلال؛ ففي مصر ظهر النشاط المطالب منذ عام 1908 م، إلا أن المشروع لم يعترف به رسمياً إلا في عام 1942م وهذا راجع إلى فرض بريطانيا وصايتها على مصر وأعلنت فيها أحكام عرفية وقد أدى ذلك إلى توقف النشاط النقابي في البلاد وبعد أن نشبت الحرب التحريرية تجدد النشاط النقابي واتسع نطاقه إلى غاية 1942م، حيث توالى التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976م حيث تضمن هذا القانون "تنظيم نقابات خاصة بمهن معينة وقانون 96 لسنة 1986م والمتمثل في إنشاء نقابة المحامين" وقانون 1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحفيين" وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"... الخ

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م. غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال، إلا أنه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماماً جديداً في شؤون العمال ونقاباتهم فسنّت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 لسنة 1958م

1 - بول سامويلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط 2، عمان-الأردن، 2006، ص 321.

وذلك بعد ثورة 14 تموز، وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 - 30 تموز / 1968 ، فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.⁽¹⁾

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر* إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية، وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم" في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقوية": "تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام 1946م وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع، وما كانت القيادات العمالية تخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله".⁽²⁾

ومن خلال كل ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسابقة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي- والإصلاحية الرأسمالية- التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة، حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف العمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوروبية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه، ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم، لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر، حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسابقة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

II. الحركة النقابية في الجزائر:

1. الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830-1962):

1 - إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار الواصل للنشر، د ط ، عمان-الأردن، 2005، ص 164-163.

2 - مصطفى فيلاي: مجتمع العمل، مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت- لبنان، 2006م، ص 252.

بعد الغزو الذي تعرضت له الجزائر سنة 1830 من الاستعمار الفرنسي الذي أحدث قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، التي احتلت الجزائر في هذه الفترة وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الاستعمارية والتي طورت نمطا جديدا للاستعمار الفرنسي لقد كان التغلغل الاستعماري داخل البلاد بطيئا ، نتيجة لمقاومة عنيفة من طرف السكان ضلت عقود من الزمن أدت إلى تفكيك المجتمع الجزائري .

فالتطور الرأسمالي الاستعماري أثناء القرن التاسع عشر كان بطيئا إلا أنه سرعا نما وجد مخرجا في بداية القرن العشرين حيث كان الاستعمار سببا في دخول قوة عمل اقتصادية جديدة كانت موازية للإدارة ولأرباب العمل ولفئة جديدة من المهاجرين ، كما عرف المجتمع الجزائري مشاكل متعددة على غرار التباين الصارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين و الأوروبيين، وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية من الموقع الحاكم والمحكوم عليه الشيء الذي أدى إلى النضالات العالمية والتي اتخذت منذ القرن التاسع عشر طابعا معاديا للاستعمار مساسا بشعوره السياسي ودليلا ماديا لقوات النظام القمعية من التدخل لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على رأي "جيفنيج" ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار لما يسمى بالعرب المتخلفين ، وقد اتخذت الاشتراكية الأوربية موقفا معارضا للاستعمار ضمت حماية مصالح عمال ما وراء البحار.

من خلال هذا بدأ ظهور ما يسمى بالتجمعات العمالية . ولقد ظهر أول تجمع عمالي في الجزائر هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة وهذا في 09 نوفمبر 1878 ، وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي في الجزائر العاصمة ، أما عمال المطابع وترقيع الأحذية بالعاصمة فقد أنشئوا غرفتين نقابيتين لهم . وفي قسنطينة و وهران فقد انتظروا سنة 1880 لإعلان ظهور نقابتين واحدة لعمال التركيب بالمطابع ،والثانية لعمال الزراعة وفي نفس السنة تم تأسيس الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة ، الذي تبعه في سنة 1882 تأسيس الاتحاد الخاص لعمال صناعة الكتب في نفس المدينة ، وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا في القطاعات الأخرى ما عدى قطاع الزراعة ، وقد بلغ عدد المنظمات النقابية سنة 1907م 74 نقابة والتي كانت تنشط وفق توجه النقابة الفرنسية "الكونفدرالية العامة للشغل" المتأسسة سنة 1895م.⁽¹⁾

إن تطبيق قانون 21مارس 1884 (قانون فالداك روسو) المتعلق بالحق النقابي في الجزائر جاء لإثبات واقع أن النقابة الأوربية كان لها وجود لكنه كان ضعيفا جدا وذو طابع عرفي قبل سنة 1900م بحيث

1 - محمد فارس: تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية، الثورة والعمل،اللسان المركزي

ل إ ع ج الجزائر، 1989، ص97.

لم تكن هناك قنوات للتجمع ماعدا قنوات التضامن الجهوية و المكونة من سكان القبائل وسكان بسكرة ، الصحراويين و الريفيين.

إن التشريع الجزائري كان متخلفا عن نظيره الفرنسي الذي كان سائدا في هذه الفترة بحيث ظهر القانون المشترك الذي به أصبح من السهل من الناحية الإدارية الضغط على الحرية الفردية أو حرية المجتمع الثقافي أو السياسي والذي تم من خلال انضمام العمال إلى رابطة العمال بفرنسا و تكوين جمعيات و جمعيات و غرف نقابية، واتحادات عمالية في الوسط الأوربي بالجزائر خلال القرن التاسع عشر وقد ظلت تابعة هذه الرابطة العمالية للفدرالية الفرنسية، لهذا السبب نجد في الجزائر عمالا لا يشتغلون في نفس المهنة يتجمعون ويناقشون حسب طرقهم الخاصة .

لكن ما لوحظ هو أن العنصر العمالي الجزائري كان هامشيا بالنسبة للفرنسيين ،ذلك لأنه لا يصلح للانضمام إلى النقابة هذا من جهة، ومن جهة أخرى حاربت السلطات العامة النقابات إلى غاية سنة 1890م بحيث عرفت العاصمة 33 نقابة تضم 3300 عضوا في سنة 1901م وبعد سبعة عشر سنة من صدور قانون 1884م انضم عدد كبير من الأهالي إلى هذه المنظمات النقابية.

ففي سنة 1902م كانت هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300 عضوا وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي كانت 1907م كانت هناك 42 منظمة نقابية بالجزائر نظم حوالي 5292 عضوا، وفي جانفي 1910م كانت هناك 36 نقابة جديدة، أما الحكومة العامة لـ 18\06\1921م فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62 نقابة شملت 1300 عضو كل هذه النقابات كانت مجمعة في اتحادات وفيدرالية عمال الكتاب، وفيدرالية عمال الورشات البحرية، وفيدرالية عمال الموانئ والمخازن....الخ⁽¹⁾

أ - الظروف الاجتماعية للعامل الجزائري:

أصبح الجزائريين في بلد هم بؤساء وأجانب لخدمة الجيش والإدارة، التجارة، الصناعة، المصارف والصحافة، كل هذه المصالح أصبحت بيد أقلية أوربية وأصبح الأهالي لا يمثلون شيئا، إذ أصبح الأوربيون ينافسونهم في كل الأعمال وحتى البسيطة منها فأغلبية الجزائريين كانوا يعيشون حياة بؤس والباقي يشتغلون للبوليتاريا الواسعة والتي تعد أداة أساسية للثورة بالنسبة للمستعمر الفرنسي هذه الفئة تعطي للجزائر هيئتها الخاصة، عمال أشقياء، ماسحي أحذية ومعوقين في حالة بؤس وجوع .

كان العامل من هذا الشعب يتقاضى أجره ضئيلة من 1 فرنك إلى 1.50 فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة ما بين 1870م إلى 1900م لمدة 12_14 ساعة يوميا.

ومن سنة 1914م إلى 1935م كان يتقاضى من 4 إلى 5 فرنك يوميا ومن 8 إلى 12 فرنك حتى غاية 1941م.... بحيث كتب "فرحات عباس" فيقول: ".....هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى

1 - محمد فارس: المرجع السابق، ص111.

حلين إما أن يبيع قوة عمله أو الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة ففي سنة 1954م كانت أجرته تتراوح ما بين 250 إلى 950 فرنك ولا احد يستطيع أن ينكر أن العامل الجزائري كان يشكل يد عاملة جد رخيصة وهو المخول للجزائر، بل كانت سببا أيضا في ثراء المستعمر هناك حيث كانت هناك وثائق في نهاية القرن التاسع عشر تذكر وجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل وبدون مداخيل، حتى كانت تقارير للولاة قد قدرت هذه الفئة الاجتماعية في سنة 1911م بـ 1.386.570 مليون نسمة ويرجع ذلك إلى: (1)

- ضعف القطاع الصناعي الذي يقترب إلى الطابع التقليدي أدى إلى انفصال مختلف الجماعات الأصلية والاجتماعية .

- سيطرة تامة لمختلف المهن من طرف الأوروبيين .

- أصبح السكان لا يمارسون إلا المهن المتمثلة في النسيج والمناجم التي تركت لهم، بحيث هذه اليد العاملة هي النواة الأولى للبوليتاريا وهي لا تملك إلا قوة عملها وهي تعيش عن طريق بيع هذه القوة حيث كانوا موظفين في القطاع الصناعي الأكثر ضعفا من حيث تواجدته في الجزائر.

ب) الحركة النقابية الجزائرية وليدة الحركة الوطنية

لقد كانت تقارير الحكومة تتابع باهتمام متواصل الحركة النقابية في كل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريين بحيث كانت الفروع الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا وقد انعكست الأحداث السياسية والاجتماعية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منطمتين :

- الكونفدرالية العامة للشغل ذات التوجه الاشتراكي .

- الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين ذات الاتجاه الشيوعي ، وكان الاتجاه الشيوعي له صدى في الجزائر على عكس الاتجاه الاشتراكي لذا جلب عددا كبيرا من الجزائريين .

نصت مادة القانون ل1884م على : "...أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين و يتمتعون بحقوقهم المدنية " .

ومن هنا يتبادر لدينا السؤال: هل هذا يمنع الأهالي، السكان الجزائريين غير المجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة ؟.

إن مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على مشاركة كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، من جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات

التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 4 فيفري 1919 تسجل إدارة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيون،⁽¹⁾ بحيث عرقلت السلطات الفرنسية بالجزائر استمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطاتها (الإضرابات مظاهرات... الخ) مساسا بالسيادة الوطنية عندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين يكونون في أحزاب أو أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدون فان القمع يكون أشرس .

ج) العمال الجزائريون داخل النقابات.

نشير إلى أن الجزائري عانى من اضطهاد مزدوج؛ اضطهاد استعماري و آخر رأسمالي، وبالخصوص من قانون الأهالي بحيث أن النقابيين الجزائريين تكونوا في النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين).

إن انضمام الجزائريين في الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة وهذا الانضمام كان معدما إلى غاية 1920م، ثم تطور تدريجيا بصفة محسوسة من 1920_1930 ليصبح هاما في سنة 1930م إلى غاية 1956م.

بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حد لهذا الاحتلال وفرضوا على نقابتهم ضمان الحد الأدنى من الأجر وفقا لمتطلبات المعيشة وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

انقسمت الحركة العمالية على أساس التمييز العنصري لهذا كانت الأجور للعمال المؤهلين الفرنسيين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، وهذا ما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية .

د) التوجه النقابي السياسي:

يقوم التوجه النقابي السياسي على آراء متناقضة لمطامع الاستعمار، وبالنسبة للفرنسيين الأمر يتعلق بشعار الأجانب بالجزائر والتوقيع على سلم تشكيل حكومة ديمقراطية وشعبية.

فالمحاولات مع النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية الفرنسية للعمال الموحدين) القوى العاملة من بين الفرق التي أثرت الرصيد التكويني والتربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذين وعوا لتوجهات المنظمات المستقبل النقابة الوطنية الجزائرية.⁽²⁾

قمنا بذكر فيما سبق أن الهدف الذي يسعى إليه المناضلين هو تحطيم النظام الاستعماري وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من اجل الكفاح المسلح وقد لبي العمال الجزائريين هذا النداء بوضع قواهم إلى جانب كل قوى الفئات الاجتماعية في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية، لجأ

1 - المرجع نفسه، ص 113.

2 - المرجع نفسه، ص 127. 129.

إليها العمال قبل كل شيء الدخول في النظام الذي يمكنهم من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية ولهذا نلاحظ ظهور نمط جديد وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية .

1- النقابة الوطنية : إن الحرب العالمية الأولى غيرت مجرى الأمور على فرنسا حيث ساعدت الحرب وإعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين إلى فرنسا ويبدو أنه من المفارقة أن تكون قد تكونت في فرنسا النواة الأولى للمناضلين النقابيين داخل اللجنة العامة للعمال ويرجع ذلك إلى العوائق التي أوجدتها القوانين الاستثنائية في الجزائر و التي تطبق على العمال الجزائريين في فرنسا بالنضال السياسي من أجل الاستقلال أكثر من النضال المادي ولذلك أسس الجزائريون في فرنسا حزب نجم شمال إفريقيا عام 1926م والذي جمع العمال المهاجرين ومن بين أهدافه "النضال من أجل استقلال الجزائر" وقد امتدت نشاطاته إلى تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية منذ ذلك التاريخ شهدت الحركة الوطنية و العمالية تغيرا جذريا في المطالب فقد رفع شعار "الحرية و الاستقلال" بدل من شعار "الاندماج والمساواة" وفي سنة 1927م شارك مندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع المندوب أن يقنع المؤتمر بالتصويت على قرار يدعو إلى استقلال الجزائر ومنها حق تقرير المصير و الملاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر كانت محل تنافس بين منطمتين مهمنتين (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال المتحدين) بإضرابات عمالية مناهضة للاستعمار سنة 1930 م أثناء احتفال المعمرين بالذكرى المئوية لوجود الاستعمار في الجزائر .

وفي سنة 1936م تم توحيد المنطمتين النقابيتين بعد انشقاق دام من 1921م أي ما بين الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحيدين وعلى صعود الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا، سنة 1936م عقد مؤتمر كبير حضره ممثلون للمنظمات السياسية والنقابية وقد أعلن المؤتمر عن اتخاذ قرارات وفي مقدمتها :

1-إلغاء القانون الخاص بالجزائريين .

2- تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا.

3- تحديد ساعات العمل ب 40سا في الأسبوع وكذلك التنظيم الشرعي النقابي ،إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبقيت الحركة النقابية تتراوح بين المد والجزر إلى غاية سنة 1945م حيث بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية عادت الحركة العمالية إلى ممارسة عملها النقابي الوطني حيث بدأت عملها بسلسلة من التظاهرات و الإضرابات في المدن الرئيسية ولم يقتصر فقط على الجزائر العاصمة بل امتدت إلى "وهران" و "عنابة" وغيرها من المدن الجزائرية ،غير أن السلطة الاستعمارية قامت بمواجهة الشعب بالرصاص وارتكاب مجازر رهيبية كالتى ارتكبت سنة 8 ماي 1945 راح ضحيتها 45 ألف شهيد جزائري ، عندئذ أدركت الحركة الوطنية والعمالية بضرورة تطوير أساليب المواجهة وفي عام

1947م قرر مؤتمر "الحركة من أجل الانتصار الحريات الديمقراطية" تأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر وأسندت رئاستها إلى المناضل النقابي "عيسات إيدر" و ابتداء من عام 1948 أخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية الهامة من أجل التحرر والاستقلال .⁽¹⁾

وقد بدأ التنظيم والتحضير لبناء تنظيم مستقل للعمال الجزائريين داخل الحركة من أجل "انتصار الحرية والديمقراطية"، وفي عام 1956م تأسست لجنة عمالية داخل هذا الحزب من طرف "عيسات إيدر" كما أوصت المؤتمرات التي انعقدت سنة 1953م و1954م بإنشاء نقابة مستقلة عن اللجنة العامة للعمال الفرنسيين ومن داخل هذه اللجنة العامة للعمال أعلنت القاعدة العمالية الجزائرية عن رغبتها في الانفصال وقامت بتأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في جوان 1954م الذي يصادف انطلاق الثورة الجزائرية التحريرية، حيث أصبح هناك نقابة مركزية جزائرية مستقلة متجاوبة مع الثورة التحريرية، ومع الوضع السياسي والعسكري ضد الاستعمار أنعقد المجلس التأسيسي العام للعمال الجزائريين بعد عدة اتصالات وركز على عدة نقاط:

- توقيف نشاط النقابات الفرنسية بالجزائر.

- أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني .

- أفضلية تنظيم العمال الزراعيين.

- تمييز نشاط الاتحاد فيما يتعلق بالنضال السياسي مستقلا عن جبهة التحرير وتتمثل أهم أعماله التي قام بها في الإضرابات التي دعى إليها منها إضراب 1ماي 1956م حيث أكد على قوته من خلال تنظيم فح في شوارع مدينة الجزائر في 5\07\1956م بحيث دعا الاتحاد إلى إضراب تذكيرا بذكرى الاحتلال الفرنسي لبلادنا وفي 28\01\1957م أعلن الاتحاد عن إضراب مفتوح وأكد بصورة رسمية دعمه لجبهة التحرير الوطني وقد صرح في نفس السنة من خلال دعمه في جريدته "العمل الجزائري" بما يلي :

"يجب أن ننتخب جبهة التحرير الوطني الناطق الوحيد باسم جيش التحرير الوطني والمرشد المحبوب المجرب والواضع الثورة الجزائرية الظافرة عما قريب وستحرك الطبقة العاملة الجزائرية هذه المعركة المجيدة برباطة الجأش وبوحدة وبنظام وبطولة وثقة"، ورددت قوات الاحتلال على هذه المظاهرات بقمعها بعنف كما منعت صحيفة "العامل الجزائري" من الصدور، و قامت باعتقال المناضلين النقابيين على رأسهم "عيسات إيدر" حيث عذب حتى الموت، وابتداء من 02\02\1958م نقل الاتحاد مركز إدارته إلى تونس وقام هناك بعدة أنشطة على المستوى الدولي منها محاولته "عزل فرنسا

¹ - المرجع نفسه، ص129.

عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة "كما سعي إلى كسب دعم النقابات الإفريقية كما دافع عن النضال الوطني وغداة الاستقلال سنة 1962م عاد الاتحاد للجزائر بعد نشاطه على أسس جديدة حيث أهتم الاتحاد بمسألتين¹:

- مسألة مضمون نشاطه.

- مسألة إطاره.

فمنذ الاستقلال طرحت مسألة قانون التنظيم النقابي: هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أو تنظيما جماهيريا لجبهة التحرير ؟

فالنتيجة التي توصلوا إليها من خلال المؤتمرات هو مراقبة الحزب على النقابة وبقي هذا الحل نظريا وعمليا، كما أن ضعف الحزب كان يمنعه في معظم الأحيان من ممارسة امتيازاته بصورة فعالة وديناميكية مما أدى في بعض الأحيان إلى التوتر وحصر المبادرة على الصعيد النقابي كما تميز نشاط الاتحاد بالنضال المطليبي و النقابية الإدارية ؛ فالنضال المطليبي تعلق بالأجور خاصة في السنوات الأولى من الاستقلال حين قبل الاتحاد سياسة النقشف المحددة من قبل الحكومة منتقدا الرفاهية والامتيازات التي تنادي بها الطبقة البرجوازية الجديدة أما النقابة الإدارية فكانت مرتبطة بمرحلة استعادة ملكية الثروات الوطنية حيث بدأ الاتحاد بأعمال جزأت الموظفين ، كذلك المطالبة بتأميم بعض المؤسسات الأجنبية .

ونلاحظ منذ عشر سنوات من الحياة النقابية أنها ارتكزت على نقطتين : (2)

1- تمكن قوة الاتحاد في قدرته على تنظيم قسم مهم من عمال المدن ومشاركته في النضال من اجل تطوير الاقتصاد المستقل للجزائر.

2- كما يكمن ضعفه في كونه منعزلا جزئيا عن عمال الأرياف وكونه لم يستطع حتى الآن أن يستخلص آفاق النضال التي تطور العمال وأسرهم .

2. — الحركة النقابية بعد الاستقلال : (1962 — إلى يومنا هذا)

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن الاتحاد العام للعمال الجزائريين عملي نقابي مطليبي حيث اقتصر عمله على جانب ألتسييري وتوعية العمال، وبالرغم أن

¹ عبد القادر جغلون: تاريخ الجزائر الحديث، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1983، ص ص 165. 166

2- المرجع نفسه، ص 166

فحوى مبادئه المطالبية بحتة بحيث تحول فيما يلي إلى جهاز من أجهزة الدولة و سنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

1 - الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي.

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع إستراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "الماموني" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة. (1)

وفي الجزائر فإن الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها "إع ع ج" احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية. (2)

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال حد صعبة على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية والتي لم تجد من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من إطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحدثة الاستقلال وأمام هذا الموقع وكذا رد فعل لحماية البلاد.

كما تميزت هذه السنوات بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات" (3)

وبعد انفراج الأزمة طُرحت مسألة: هل التنظيم النقابي يكون مستقلا عن الحزب أم تابعا له ؟.

1- عبد اللطيف ماموني وآخرون: الحركة العمالية المغربية-صراعات وتحولات، دار طوبغال، د ط، 1985، ص10.

2- François Weiss : Dactrine et action syndicale on Algérie EU,ENJA8,paris,1970,p23.

3- Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978,p180.

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة لكن هذا بقي نسبيا حيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد وحزب جبهة التحرير الوطني.

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كانت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار ، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. (1)

- في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "أحمد بن بلة" في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (إ ع ع ج) محافظا على استقلاليتة اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 1962/12/20 م بين الاتحاد العام والحزب الحاكم حول الاستقلالية العضوية و التسييرية للإتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن أجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها ،ولكي تكون هذه الحركة فعالة وقادرة على المساهمة في مسيرة البلاد وفي الاتجاه الاشتراكي فلا بد أن تكون موحدة وتتمتع بكل استقلالها الداخلي تنظيما وتسييرا للعمال ،و الذي يعتبر دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات ، إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة ".
-ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية .

- تلتنقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.
- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج .
من هنا نلاحظ أن حزب جبهة ت و قد انسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي وأقر بالتالي حرية إ ع ع ج بالتصرف في شؤونه الداخلية .

غير أن هذا الاتفاق لم يقضي على النزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمر الأول حيث عمدت السلطات على إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون . (2)

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسيير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة ،وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد ع ع ج يرى فيه أن دور النقابة يكمن في

1- Français Weiss ,op cit,p70.

2- المتحف الوطني للمجاهد : بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب⁽¹⁾.

1-1- علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أبريل 1963 بعد أن جمع "بن بلة" والأمين العام للحزب

حين عدل في الوظائف الرئاسية، غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب ج ت و وقد بينت جريد "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الاتحاد العام وقد قام بعدة مبادرات وبالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات .

فالنقابية يستفيد منها الحزب في تسيير وقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان" أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضو في الحزب من أجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب⁽²⁾.

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للاتحاد ع ع ج و فيدراليات الحزب فإن الوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى، ففي إقليم وهران مثلاً والذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه "البنبلي" فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الاتحاد ومسؤولي الحزب ج ت و والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر .

وخلال الأسابيع الأخيرة من سنة 1964م والأسابيع الأولى من سنة 1965م شن عمال مؤسسات القطاع الخاص بإضرابات امتدت حتى القطاع المأموم وذلك لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع، مما أدى بالرئيس الأسبق "أحمد بن بلة" للتدخل لتسوية بعض النزاعات كالموانئ والشركات.

كما تكلف الرئيس "أحمد بن بلة" بالتحضير للمؤتمر الثاني لـ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضواً كما تم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون

1-Mencer Mohamed Amokrane . l'UGTA de 1962 à 1973 document de travail , n61 ,

1930 , p 04 .

2- Français Weiss : op cit , p86.

عينة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية .

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للإتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصية جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "هوارى بومدين" في جوان 1965 ، جاء في الوقت الذي أراد فيه "أحمد بن بلة" تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963م⁽¹⁾.

وبعد أيام قليلة عاشها الإتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك" و"فانتل" تتمثل من نظرتة التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلة مسيرتها نحو الاشتراكية⁽²⁾.

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الإتحاد ع ع ج الوفاء لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، و الجدير بالذكر هو أن الإتحاد العام لم يستطع فرض وجهة نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه : "بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"⁽³⁾.

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث عن انضمام الإتحاد للحزب وبهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف جبهة ت و وأصبح الإتحاد ع منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير وبالتالي صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الاقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال .

وهذا ما نجده في قول الرئيس "هوارى بومدين" عندما قام بخطاب قال فيه : " يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد و على العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات ، وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أول قاعدة لها"⁽⁴⁾.

أ - إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديد نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965⁽⁵⁾، حيث تم إعادة النظر في علاقة ع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة ع ع ج

1- محمد السويدي ، المرجع السابق ، ص 17.

2-Luca et Claude Vatin . **Algérie, politique, institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politiques** , Paris , 1975, p 163.

3- Presse de la fondation national de sciences politiques , Paris, 1957, p167.

4- François Weiss : op cit , p288 .

5-Luca et Claude Vatin . op cit , p 167.

تقرير اللجنة التنفيذية يومي 21-22/03/1966 م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة ، وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني . (1)

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وإصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنى سياسي داخل الإتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأميمات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام إ ع ع ج في 01 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

وكان لهذه الشعارات واللوائح الأثر الكبير إذ أعادت السلطة النظر في إجراءاتها ، فقلصت منها وتراجعت نسبيا على بعض القرارات ، وهكذا كان الاتحاد معارض للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال وتارة يوافقها نتيجة التعامل بينهما ، إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليته تجاه العمل.

لكن الحزب أدرك الخطر الذي كان يهدده من جراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة النقص، بحيث قام الحزب بتعيين لجنة مكلفة بالتحضير للمؤتمر الثالث وهذا كان بعد المحاولة الفاشلة التي قام بها "الطاهر زوبيري" في سبتمبر 1967 لإعادة تنظيم الحزب ، حيث حلت الأمانة وعين "قايد أحمد" مسؤولا للحزب وكلف بتسيير المنظمات الجماهيرية والذي يتولى أيضا التحضير للمؤتمر الثالث الذي انعقد يوم 29 و 27 أكتوبر 1968 وقد خرجت اللجنة بتقرير نص على أن إ ع ع ج له مسؤولية تطبيق قرارات الحزب في ظروف حسنة ، وبذلك أعادت إعطاء الحزب عناية تحضير المؤتمر الذي انعقد في مناخ ملائم وقد ضمت هذه الدورة للمؤتمر 500 إطار نقابي ، قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة بعقد مؤتمرها الثالث لعل أهمها:

أ-الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب-وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

-تيار الكونفدرالية العامة للشغل "CGT" على أساس الصراع الاجتماعي.

-التيار الثاني هم المنشقون على الكونفيدرالية العامة للشغل ومؤسس إ ع ع ج واهم التوصيات التي خرجت بها الندوة.

ج-الحفاظ على وحدة العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

د-على المناضلين والإطارات النقابية الالتزام بالأسس والمبادئ كما وصت الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الاتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968 "يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي يوم الثالث ماي 1969 انعقد المؤتمر الرابع بنادي الصنوبر تحت شعار "التجديد" وحضره 1200 مندوب في جلسات مغلقة.

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة. (1)

2- النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية 1970 ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تؤكد وثيقته على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية يقوم على نصوص تشريعية ويكفل للعمال حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971.

وبذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطار تنظيمي يحدد أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاج وخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقد ترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير والإطلاع على وضع المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وربح معركته. فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق أيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية ، والحزب بالنسبة

¹– Abderrahim Taleb, **les rapports partis syndicales centres**, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ (1).

وأهم ما تضمنه الميثاق الفصل في علاقة إ ع ع ج بمجمل العمال حيث حدد الميثاق حقوق العمال وواجباتهم بهدف تنمية طاقتهم ووعيهم السياسي والالتزام بإنجاز أهداف البناء الاشتراكي كما ورد في الأمر رقم 71 / 74 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في بداية 1974.

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ، ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام إ ع ع ج (2).

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أبريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب ، حيث ضيقت النقابة وظيفتها المطلوبة وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين : " العلاقة بين الإتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل أن النقابة هي المقاتل والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر (3) واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في:التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

وبعد ذلك أعطى الحق للعمال الانخراط في النقابة وممارسة إ ع ع ج صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية والسعي لتطوير الوعي السياسي والتكوين الايدولوجي للعمال، خاصة انجاز المخطط الوطنية،كل هذا ورد في الميثاق الوطني عام 1976م الذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة مستغلة للنضال ضد الدولة، وإنما أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية التي تخدم العمال والفلاحين على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتحسين مؤهلاتهم تقنية والعلمية وتهيئتهم لإنجاز أدوارهم على أكمل وجه كمسيرين.

إلا أن ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغودود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانه مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة

1 - عيسى بوزغيبية : النقابات في الجزائر، مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي ، إ ع ع ج ، ص 114.

2 - الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986، ص 20.

3 - تصريح محمد الصالح يحيوي: جريدة الشعب 29-01-1978، ص 3.

كيفية إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه⁽¹⁾.

أما "حمية سليمان" فيرى بأن مبدأ المشاركة رابع لاعتبارات سياسية بحتة خلفت نوعاً من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشاركة؟ أم مجلس نقابي؟ مع العلم بأن مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة.

ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة. بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال ، وهذا الخلط يعتبر أمراً مقصوداً من طرف الدولة أو الإدارة لكي تنفرد بالمهام الأساسية والإستراتيجية وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الإدارة تنفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة، وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط سواء وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاط نقابي يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة. وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل - الغير معن عنهم - في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي 344. معطل من ناحية الأجور والعلاوات⁽²⁾.

لكن الرئيس " هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختبار قيادة تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال .

وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على ميثاق الوطني وعلى الدستور ، وانتخاب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسؤول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحيى" يقول فيه " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولا بد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسئولة ."

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية ، فقد كانت التدخلات تتعلق

¹ -ناصر دادي عدون: المرجع السابق، ص177.

² -حمية حميد : خصوصية المؤسسات العمومية ، القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت - لبنان ، 1999 ص177.

بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحيوي" قائلا "لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال"⁽¹⁾

ومن أبرز نتائج هذا المؤتمر ترجمة ما تعيشه الحركة العمالية من تناقضات ومن ضعف ، وكذا من القوة في بعض الفترات تاريخية .

3 - النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة :

خلال سنة 1979م نظمت عدة إضرابات نتيجة غياب الرئيس "هواري بومدين" و كذا نتيجة المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية بعد ذلك وفي الفترة الممتدة بين 1979-1989 شهدت الجزائر تصحيحا اقتصاديا ماديا .

والملفت للانتباه في هذه الفترة هو قيام حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانتها على المستوى السياسي وذلك قصد وضع حد للاختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه وبدأت إعادة هيكليته، وعملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب ج ت و المنعقد استثنائيا في جوان 1980 والذي تقرر فيه رسميا أن المسيرة التنموية كانت كثيفة يشوبها النقائص تستوجب الدراسة والمراجعة وخرجت اللجنة بعدة قرارات وبدأ تطبيق المخطط الرباعي 1980-1984 .

وننتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983، وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيمًا أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه .⁽²⁾

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 أبريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتناظر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي ج ت و والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات ، بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـ إ ع ع ج تحت شعار "وحدة، عمل، تطور". حضرته بإشراف هياكل حزب ج ت و من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تم حل أهم هياكل في المنظمة النقابية الذي هو الفيدرالية الوطنية وتم استبدالها بقطاع وطني مهني .

¹ -تصريح محمد الصالح يحيوي : المرجع السابق،ص3.

² -محمد الميلي : مواقف جزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984- ص 289

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغيير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد اثني عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام حيث أكد المؤتمرين على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما أثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إ ع ج يقول فيها: "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال، وليس الهياكل لذا فإن التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل ، أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل". (1)

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرين ما يلي :

أ. هيكلية النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.

ب. العودة إلى القائمة الواحدة للمرشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.

ج- تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرين على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن ، إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغييبات تهربا من ظروف العمل إذ أن 50% من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيّبون هروبا من ظروف العمل وشروطه. (2)

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري مما أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكم الهائل من اليد العاملة كل هذا شكل طبقة عمالة قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و".

كانت هناك عدة أسباب جعلت الحزب يقدم على تطبيق هذه المادة من قانونه منها :

"... أن الجزائر شهدت نزوحا ريفيا كبيرا باتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال ذلك :

1 - كلمة دحمان ذبيح عبد الله: مجلة الثورة، عدد 351، ص 3، 1988 .

2- عيسى بوزغيبية ، المرجع السابق، ص 119

فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن ، النقل ، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها .⁽¹⁾

إلا أن الدولة أو بالأحرى الحزب نسي الآثار التامة عن تطبيق هذا القانون من بينها:

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.

-المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب سوناكوم في إضراب سبتمبر 1982 م وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس و أبريل 1983 .

- فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي، ومن جهة أخرى دخلت الجزائر خلال سنوات 1886-1988 في أزمة اقتصادية وارتفاع متطلبات المعيشة وتدهورت ظروف العمل مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات وتنظيم إضرابات التي تعتبر الورقة الرابعة، فهي وسيلة ضغط على الدولة باعتبارها المالك الوحيد لوسائل الإنتاج وغالبا ما كانت هذه الاضطرابات تُحل عن طريق قوات الأمن والطرد التعسفي وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البناء القاعدي تقريبا من المركزية النقابية على مستوى كافة التراب الوطني شارك في هذا المؤتمر 374 ممثل و مندوب وامتاز بعدم الجدية على المستوى النظري.

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأتي المؤتمر بأي جديد، فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب ج ت و على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي ولم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية .⁽²⁾

4 - النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة :

¹ - journal le pays du 15 ou 21 juin, 1994, p129.

² - عيسى بوزغيب، المرجع السابق، ص119

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينات للأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها لتحسين مردود المؤسسة العمومية بل أدى إلى خلق فوضى في التسيير من قبل الأشخاص الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما.

الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية متكررة كأحداث : الجزائر العاصمة ، قسنطينة ... الخ، واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجز الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 23/02/1989.⁽¹⁾

وبذلك أعطت الدولة جانبا هاما من الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الإستراتيجية وقد أعيد تنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وفق قانون 88-12 الذي ينص على استقلالية المؤسسات.

-التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية .

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسون في إطار القانون ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 88-28 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل أحادية النقابية ، بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات .

لكن عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصادا واجتماعيا وثقافيا فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسة بعد زوال الحزب لـ ج ت و وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدت ممارسات سياسة مختلفة الأطر والإيديولوجيات و الأفكار ، و لازم هذا التغير من الوجهة السياسية تغير آخر فعندما تولى إ ع ع ج القيادة للحركة النقابية أكثر من 30 سنة.

اعترف جهاز السلطة ولأول مرة في نفس الدستور وفي المادة 53 الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 01 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد العام

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الوطني 1989م.

نصت على : " أن الاتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن كل أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين ."

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 21/06/1990 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق لنقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه : " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع أو نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " (1) ، وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

وترى هذه النقابات أن السلطة دائما كانت ضد الحوار والتفاوض مع النقابات المستقلة.

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو اكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهي الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل . (2)

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك الاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة" حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله : " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال" وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسة الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له. (3)

5 - النقابات الجزائرية في مرحلة الخصومة:

1 - عيسى بوزغيبية : مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية، عدد 32، الجزائر 1991، ص 17.

2 - الاتحاد العام للعمال الجزائريين: نشأة الحركة النقابية، جريدة الثورة ع 255، 1988، ص 2.

3 - الاتحاد العام ع ج. ع 13، 1999، ص 6

بالرغم من مرور عشرية من الزمن من تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة، ما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد. (1)

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25-12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة. (2)

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما أدى بالبعض للقول بأنه: "الابن الشرعي له".

والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذا تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء. وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين النوعية الخدمات وتطويرها. (3)

• موقف النقابة من الخوصصة :

ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة إ ع ع ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان لآلاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وان أغلبية المؤسسات يمكن إنقاذها .

ويرى العديد من الملاحظين والمتابعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية طرفا من

2- بوعشام مبارك : الخوصصة - باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة قسنطينة، 1999، ص 152

2 - حصة حميد : خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائية والإصلاحات الاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 1999، ص 372.

3- محفوظ جبار : خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية، مجلة العلوم الإنسانية، ع 5، جامعة باتنة، الجزائر، 1996، ص 16.

الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفضلت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني" الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل".

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولاسيما وأن القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر إليه على أنه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وأنه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون التوصل الاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض أرباب العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حالة اللجوء إلى هذه الأعمال ومن هنا تجد المركزية النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه . (1)

أما فيما يخص قوانين الخصوصية فترى المركزية النقابية أنها تريد مجتمعا جديدا وقد أكدت عدم قبولها الإستراتيجية المتبعة في الخصوصية والمقترحة من طرف وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات هذا ما دفع النقابات بدق نقوس الخطر ويتعين عليها إيجاد صيغة جديدة لدخول القطاع الخاص . (2)

خلاصة :

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن ، حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ب بروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة ، هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال .

¹ - رضا مالك : إستراتيجية جديدة لضمان بقائها ، المركزية النقابية، جريدة الخبر، العدد 3059، 2001.

² - جريدة الخبر العدد 3081 ، الثلاثاء 2001/01/30.

المبحث الثالث: استراتيجيات العمل النقابي

تمهيد :

لما كانت المرحلة الحالية تقتضي منا تفعيل الحياة النقابية، وإتاحة الفرصة للنقابات لتطوير مسيرتها، والتقدم بخطى ثابتة في سعيها لاكتساب ثقة الفئات العمالية، فقد تزايد الاهتمام بها مع النظر في أفضل السبل لتطوير أدائها، بما في ذلك تحديث القوانين المنظمة لعملها، وبما يوجد مناخا سياسيا وتشريعيا ينشط الحياة النقابية، ويدفع بالنقابات المهنية لإعادة بنائها المؤسساتي والديمقراطي، ويذلل العقبات التي تواجهها، وينظم سبل تمويلها، ويضع الضوابط اللازمة لضمان مشروعيتها وشفافيتها.

ومن بين المفردات التي أثارت جدلا واسعا في الأدب السياسي الاستراتيجي هي مفردة الإستراتيجية، ولعل السبب في ذلك يعود إلى كثرة استعمالها وتداولها في العديد من مجالات الحياة. ومن هنا يمكننا أن نتساءل عن الإستراتيجية وأهميتها ودورها في ترشيد وتوجيه وتفعيل العمل النقابي؟.

- مفهوم الإستراتيجية

أول من استخدم هذا اللفظ هو الكاتب الفرنسي المختص في الشؤون العسكرية جولي دي ميزروا قبل الثورة الفرنسية 1789. ويعتبر مفهوم الإستراتيجية من المفاهيم المتداولة في العلوم الاجتماعية المختلفة، والتي تم استخدامها للدلالة على أكثر من معنى واحدة.

فالإستراتيجية Strategy هي مشتقة أصلا من كلمة يونانية Strato بمعنى جيش أو حشد، ومن مشتقات هذه الكلمة Stratego والتي تعني فن القيادة، ومن مشتقاتها أيضا Stratagem والتي تعني الخدعة الحربية التي تستخدم في مواجهة العدو، وقد ألف القائد الروماني جمع في عمليات الخداع العسكرية الناجحة التي قام بها القادة السابقون ومن بين ما أورده من خدع عسكرية، عملية تضليل العدو عن طريق تنفيذ مخطط غير ذلك المعلن، كأن يعلن القائد على سبيل المثال عن موعد للهجوم ثم ينفذ الهجوم في موعد آخر، أو أن يحدد مكان مفضل للاشتباك العسكري إلا أنه ينتفي مكان آخر لضمان عنصر المباغتة .

من الناحية اللغوية تعرف الإستراتيجية على أنها "خطة" أو سبيل للعمل الذي يتعلق بجانب عمل أو أهمية دائمة للمؤسسة ككل¹.

كما نجد العديد من التعاريف حول هذا المفهوم لكل منهم تفسيراً لهذا المفهوم ومن أهمها: الإستراتيجية هي علم وفن استخدام الوسائل والقدرات المتاحة في إطار عملية متكاملة، يتم إعدادها والتخطيط لها بهدف خلق هامش من حرية العمل، يعين صناع القرار على تحقيق أهداف سياستهم العليا في أوقات السلم والحرب. كما أنها هي علاقة بين الحاضر والمستقبل وهي تحديد المناهج والأدوات في ضوء رؤية مستقبلية للأهداف ونظرة فلسفية للتطور وهي تتضمن بالضرورة ترجيح تصور على تصور، وبديل على آخر².

أما Claude demeure عرفها على أنها : " مجموعة القرارات المتخذة من طرف المؤسسة لفترة زمنية محددة لتحقيق أهداف عامة للمؤسسة في ظل بيئة منافسة، اقتصادية، سياسية واجتماعية"³.

¹ - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي : الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، مجموعة النيل العربية، القاهرة،

1999، ص 33 .

² د/ عبد القادر محمد فهمي ، المرجع السابق ، ص 27 .

³ . Claude demeure: **Marketing** , 3^{eme} édition ,Daloz , paris, 2001 ; p90

كما عرفها **ANSOFF** - وهو من أحد رواد الفكر الإداري - على أنها: " تصور المؤسسة على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها بحيث يوضح هذا التصور نوع العمليات التي يجب القيام بها على المدى البعيد، والمدى الذي يجب أن تذهب إليه المؤسسة والغايات التي يجب أن تحققها"¹.
بينما شاندلر فقد عرف الإستراتيجية: " على أنها تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع ما، واختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة"².

وقد حددت الإستراتيجية على أنها استشراف الأهداف طويلة الأمد من قبل المؤسسة، وتوفير كل الحاجيات التي تستطيع بها الوصول إلى أفضل النتائج، بأقل المخاطر وبأحسن النتائج³.
أما دادي عدون فعرفها: "على أنها مجموعة القرارات المهمة للاختيارات الكبرى المتعلقة بالمؤسسة في مجموعها والرامية أساسا إلى تكييف المؤسسة مع التغيير، وكذا تحديد الغايات الأساسية لاختيار هيكل التنظيم والأخذ بعين الاعتبار تطبيق الإستراتيجية تعتبر جزء منه"⁴
يقع مفهوم الإستراتيجية في مراتب تنظيم الأمور وتعريفها وتوجيه مساراتها في منزلة وسطى بين الفلسفة الاجتماعية والسياسية وبين الخطة والمعنى الدلالي لهذا المصطلح هو: " التخطيط على المدى أوسع، وتوجيه العمليات في توافق على ميدان المعركة أو حلبة الصراع"⁵.

ومنه يمكننا القول بأن الإستراتيجية هي فن الموائمة ما بين تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع الذي تحمله التنظيمات النقابية، ومدى قدرتها في اختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد المناسبة من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة، وهذا لن يكون الا ان كان هناك تصور من طرف التنظيمات العمالية، على العلاقة المتوقعة بينها وبين بيئتها ومدى قدرتها على فهم واقعها وتحقيق مطالبها.

1. التخطيط الاستراتيجي

فيمكن تعريفه من خلال النقاط التالية⁶:

1- التخطيط للنتائج:

¹ - عبد الفتاح عبد الحميد المغربي ، المرجع السابق ،ص33.

² - Mohamed Seghir Djitli, "Marketing Stratégique", Edition Sdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 p 15.

³ - نبيل مرسي خليل: الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، القاهرة، مصر، 1998، ص95.

⁴ - ناصر دادي عدون: الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 ص09.

⁵ - د/ محمد هاشم فالوقي ، بناء المناهج التربوية، سياسة التخطيط واستراتيجية التنفيذ، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة ، الاسكندرية ، 1997، ص 245.

⁶ - نفس المرجع ، ص 29.

حيث يعد التخطيط الاستراتيجي عملية موجهة للمستقبل تستهدف تشخيص البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ووضع الأهداف وبناء الإستراتيجية والتي تكون جزءا أساسيا من إدارة الجودة.

2- **تخطيط التغيير:** فالتخطيط الاستراتيجي ديناميكي وفعال ولذلك فهو ملائم ومحفز للتغيير.

3- **تخطيط تنبئي:** فهو تنبئي وليس واقعي فقط، حيث أنه يرسم صورة للمستقبل تجمع بين المرغوب فيه والقابل للإنجاز.

4- **متكيف:** حيث أنه يأخذ نظرة بعيدة المدى، يجدد فيها ويعيد النظر من أجل مراقبة الممارسات والتدخل في الوقت المناسب من أجل مراقبة الممارسات والتدخل في الوقت المناسب من أجل إجراء التعديلات، وذلك لمواجهة المتغيرات من خلال الاستفادة من نقاط الضعف واغتنام الفرص وتقليل التهديدات.

5- **ممارس إدارة جيدة:** يتضمن الجهد الذي يساعد على تشكيل وتوجيه ما الذي سوف تصبح عليه المنظمة، وما الذي تفعله، ولماذا تفعل ذلك.

- شروط وضع الإستراتيجية

لبناء إستراتيجية عقلانية وواقعية يجب توفر الشروط التالية¹:

أ- **وضوح الأهداف وتكاملها:** يجب أن تكون الأهداف واضحة وسليمة وغير مبهمة، كما يجب أن تتسم بالاتساق المنطقي وعدم التناقض في إطار الإستراتيجية الواحدة أو بين الاستراتيجيات المختلفة في إطار المجتمع ككل.

ب- **واقعية الأهداف وحقيقتها:** إن اختيار الأساليب الناجحة للوصول إلى الأهداف المطلوب يستلزم وجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها. ومن ثم أهمية تكافؤ القدرات والموارد مع الأهداف وتقييم احتمالات تحقيق الهدف بالإمكانات المتاحة.

ت- **العقلانية والتخصص:** فالعقلانية يقصد بها الدراسة العلمية للواقع وللبدائل المختلفة والاختيار العلمي بين هذه البدائل، وتتضمن هذه العملية معرفة الأهداف، ودراسة الأساليب البديلة لإنجازها وتحديد الكلفة النسبية لكل من هذه الأساليب بعضها بعض وتحديد الأسلوب أو مجموعة الأساليب المثلى.

كما يستلزم الأمر أن تتم دراسة المعلومات وتحليلها وتقييمها على أسس علمية تأخذ في في تقديرها المناهج الحديثة لتحليل المعلومات بواسطة الخبراء المختصين، فوضع الخطة هي عملية فنية يقوم بها الخبراء.

¹ - د/ عبد القادر محمد فهمي، المرجع السابق، ص ص 29 - 30.

ث- **الاستمرارية** : فهي تتصف أيضا بالدوام والاستمرارية . فالإستراتيجية لا تخاطب المشاكل اليومية، وإنما تتضمن عدة مراحل تقوم كل واحدة منها على ما سبقها وهذا يتطلب وضوح المراحل في ذهن المفكر الاستراتيجي وضرورة لاستمرار من ناحية ثانية .

ج- **المرونة** : بمعنى أن تتضمن الإستراتيجية درجة من المرونة تسمح لها بمواجهة المواقف غير المحتملة أو غير المتوقعة في الظروف الاعتيادية مثل حالة الحرب وهذا يفترض أن تحدد البدائل المناسبة في مثل هذه الظروف.

II. أهداف تطبيق التخطيط الإستراتيجية

يتمثل الهدف من تطبيق وتنفيذ التخطيط الاستراتيجي داخل المنظمات بصفة عامة وداخل المنظمات التعليمية بصفة خاصة فيما يلي¹:

- أ- إكساب الإدارة القدرة على اتخاذ القرارات الصعبة.
 - ب- توفير قاعدة يمكن من خلالها ترتيب الأولويات بطريقة عقلانية وعلمية لمواجهة القضايا الرئيسية الحالية والمستقبلية.
 - ت- جعل ادارة المنظمة أكثر استجابة لاحتياجاتها.
 - ث- جلب القضايا المركزة والجوهرية إلى صناع القرار للنقاش والمراجعة.
 - ج- القيام المستمر بتحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية، والتي تضمن التحديد الدقيق للأولويات بالميزانية، مما يضمن وضع نظام مالي دقيق يستجيب لهذه الأولويات، بهدف الوصول الى أفضل استخدام واستثمار للموارد المتاحة في هذه البيئة.
 - ح- تأسيس سياسة لتنسيق العمل تهتم باستثمار جهود جميع القطاعات سواء الخاصة أو العامة والاستفادة منها، مع شراكة الوكالات والمنظمات سواء كانت المحلية أو العالمية.
- يتضح لنا مما سبق أن الهدف من تطبيق وتنفيذ الاستراتيجي داخل المنظمات النقابية سوف يساعدها على التحديد الدقيق للأولويات والتي تتعلق بالأهداف الرئيسية للمنظمات العمالية.

III. خطوات التخطيط الاستراتيجي

يعد التخطيط الاستراتيجي عملية نظامية تمر بالعديد من الخطوات والتي تتمثل فيما يلي²:

أ- التحليل البيئي :

ويشمل تحليل البيئة الداخلية للوقوف على كافة الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والفنية والمعنوية الموجودة بهذه البيئة، إلى جانب تحليل البيئة الخارجية، والتي تنقسم إلى البيئة البعيدة،

¹ - د/عزة جلال مصطفى، التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل عملي، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2010 ، ص 13.

² - د/عزة جلال مصطفى، المرجع السابق ، ص ص 14 - 15.

وتتمثل في كافة التغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية وهي ما تعرف بpest والبيئة القريبة، وتتمثل في العملاء والمنافسين والمنظمات المحلية والدولية، وذلك للوقوف على مدى تأثير هذه التغيرات على المنظمة في الحاضر والمستقبل، وكذلك التعرف على إمكانيات وموارد منظمات الخارجية، والتي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بالمنظمة الحالية محل الدراسة، وبنتيجة هذه التحليلات يتم التوصل إلى تحليل الفجوات، حيث تعد الفجوة على الاختلافات والفروق التي تنتج بين الوضع الحالي والوضع المأمول، ويساعدنا هذا التحليل في الوقوف على نقاط القوة والضعف في البيئة الخارجية، مما يساعد الإدارة على التحديد الدقيق للقضايا الإستراتيجية التي تواجهها.

ب- رسالة المنظمة: وتشكل هدف وقيم المنظمة التي تسعى نحو تحقيقها في المدى الطويل، ويمكن أن تظل رسالة المنظمة ثابتة عبر تاريخها.

ج- رؤية المنظمة: وهي تعبر عن الحلم الجميل المستقبلي الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه، ويجب أن يكون هذا الحلم مشروطاً أي يمكن للمنظمة تحقيقه من خلال إمكانياتها ومواردها المتاحة، وتعد الرؤية ترجمة إجرائية للرسالة.

خ- أهداف المنظمة العامة والإجرائية: يتم في هذه الخطوات تحديد أهداف المنظمة العامة، وهي تعبر عن أهداف طويلة المدى تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وهي تمثل الأهداف قصيرة المدى التي تترجم إجرائياً الأهداف العامة الموضوعية، حيث أن تحقيق هذه الأهداف لا يمكن أن يتم إلا من خلال تفصيلها ووضعها في صورة أهداف إجرائية قصيرة الأجل.

د- رسم الاستراتيجيات / خطط العمل: حيث تمثل الاستراتيجيات أو خطط الفعل الإطار الإجرائي الذي يرسم الخطوط العريضة لكيفية تحقيق الرؤية الموضوعية.

ذ- بدء مرحلة التنفيذ: ويتم من خلال هذه المرحلة تطبيق خطط الفعل الموضوعية مع ملاحظة أن هذه الخطط يمكن أن يتم تعديلها بناء على التغيرات التي تحدث في بيئة المنظمة الداخلية أو الخارجية، حيث أن التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط يتسم بالمرونة والديناميكية.

ر- التقييم والمحاسبة: وهو يعد خطوة مهمة يتم في ضوءها معرفة الانحرافات لسرعة الاستجابة لها ومعالجتها بشكل سريع، ونلاحظ أن هذه الخطوة سوف يترتب عليها المحاسبة على مدى تحقيق الهدف من عدمه، والكيفية التي تم بها استثمار واستغلال الموارد المتاحة.

وطالما كان هناك اهتمام المنظمات النقابية في الآونة الأخيرة بالتخطيط الاستراتيجي، فلا بد أن نوضح مدى الاختلاف بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط طويل المدى والذي كان المخططون في الماضي يفضلونه، فالتخطيط طويل المدى ينفذ من خلال خطة زمنية طويلة الأجل قد تصل إلى عشرين عاماً، وذلك لضمان تنفيذ النشاطات المستقبلية، حيث يفترض التخطيط طويل الأجل استقرار

بيئة المنظمة التي عمل خطة لها، كما أنه يشترك في تنفيذ المستويات الإدارية الدنيا فقط" المستويات التنفيذية"، حيث يتطلب التخطيط طويل الأجل بيئة مستقرة مع التركيز والاهتمام بالوضع الحالي.

خلاصة:

مما سبق يمكننا القول بأن الإستراتيجية تعني قدرة صناعة القرار على تأمين صيغة توافقية بين الأهداف المراد تحقيقها والوسيلة المتوفرة لهذه الغاية أو قدرتها على الموائمة بين الهدف والوسيلة. نستخلص¹:

- بأن الإستراتيجية ليست قاصرة على مجال بعينه دون غيره من المجالات، ومن غير الصحيح القول أنها مرتبطة فقط بالجوانب العسكرية، ففي أي قطاع أو مجال يمكن أن تتضح فيه الأهداف وتوضح الإستراتيجية الملائمة مستعينة بوسائل محددة لتحقيقها.
- إن أية إستراتيجية تقوم على عدد من الافتراضات النظرية والفكرية المرتبطة بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبالواقع التي تنطلق منه هي أسلوب في التفكير، ذلك أنها تسمح بدراسة الأحداث وتصنيفها حسب أهميتها.

IV. الأساليب النضالية للحركات النقابية

إذا كان تعبير الإستراتيجية Strategy مشتقة من الكلمة اليونانية وتعني فن القيادة، فإن استخدامها المعاصر قد تعددت وشملت العديد من الميادين، فقد يوصف موقع دولة بأنه استراتيجي كأن يقال الموقع استراتيجي...وقد يوصف قرار سياسي أو اقتصادي مهم بأنه استراتيجي، كما يطلق وصف استراتيجي على بعض الأسلحة المتطورة، فيشار إلى الحد من الأسلحة الإستراتيجية، ووصف بعض المواد والسلع الاقتصادية بأنها إستراتيجية كالنفط مثلاً، كما يمكن وصف نمط من التفكير أو الدراسات المتخصصة بأنه تفكير استراتيجي أو دراسات إستراتيجية².

ويعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي "ميشال كروزيه" و"فريدبيرغ" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومتراصة بين عدة مدخلات ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوماً ينتجون أفعالا، بها يستطيعون تحريك الأمور.

ومنه يمكننا أن نتساءل: عن الأساليب النضالية التي تعتمد عليها التنظيمات النقابية في تنفيذ الاستراتيجيات التي وضعتها الإطارات الفاعلة ؟.

¹ - د/ عبد القادر محمد فهمي، المرجع السابق، ص 28.

² - د/ عبد القادر محمد فهمي: المدخل إلى دراسة الإستراتيجية، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ط: 01، ص 18.

من أهم الأساليب النضالية التي تتبناها الحركات النقابية اليوم تحدد حسب نوعية المطالب والكيفية التي يمكن تحقيقها ميدانية وهي متعددة أهمها:

01-الصراع:

اليوم يبدو أن النظام الاشتراكي الذي قام في ما يسمى المعسكر الاشتراكي قد انتهى ليس فقط إلى الفشل في تقديم الحلول، بل انتهى إلى غير رجعة بسبب ما أنتجه من مزيد من الفقر والتسلط، وهذا عكس ما دعت إليه ونادت به الاشتراكية . فتاريخ كل المجتمعات حتى عصرنا الحاضر هو تاريخ صراع الحضارات كما عبر عنه البيان الشيوعي الصادر سنة 1848¹ .

فماركس يرى أن هناك طبقتان تقف إحداهما أمام الأخرى، الطبقة التي تملك أدوات الإنتاج والطبقة التي لا تملك لحياتها إلا قدرتها على العمل... فالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج هي أساس جميع تلك الفروق لأنها تولد طبقتين لهما مصالح متعارضة وتصارع إحداهما الأخرى، هذا الصراع القائم ما بين الطبقتين هو المحرك الأساسي للحياة الاجتماعية والسياسية.

فالرأسمالي يحتفظ لنفسه بهذا الفائض ولا يعطي العامل إلا ما هو ضروري لسد رمقه، فالاستغلال يبقى ما بقيت الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج.

وقد كانت الجماهير الشعبية قبل القرن 19 مبتعدة عن الحياة السياسية في أكثر الأحيان ، إنها مستغلة حقا ولكنها لا تملك لا الوسائل الفكرية التي تمكنها من فهم هذا الاستغلال وتخيل إمكانية الخلاص منه ولا الوسائل المادية للنضال ضده. فالمضطهدون يكافحون في سبيل حياة أفضل، وأصحاب الامتيازات يكافحون من أجل الحفاظ على امتيازاتهم ، وامتلاك السلطة يهيء لصاحبه ميزة أساسية في هذا الكفاح.

من أجل هذا تأسست الحركات النقابية كقوة ضاغطة لحماية الفئات العمالية من كل أشكال الاستغلال هذا ما أدى إلى بروز صراع ما بين الحركات العمالية والجهات الوصية كون الحاجات الواجبة التلبية أكثر من الخيارات المتوفرة، فبالتالي الحاجات تزداد بازدياد تلبيتها، فان الحاجات جديدة تظهر كلما اختفت حاجات قديمة.

02-المال :

المال هو عصب هذه الحياة شعارها القائم المال ملك، لأن الحركات النقابية لا يمكنها بناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها، والثبات على التمثيل والوفاء لأهدافها، وتحقيق استراتيجياتها العقلانية المسطرة، إلا بالمال فكل نشاط نقابي أو ثقافي أو إعلامي إلا وتطلب منا توفير مبالغ مالية كوسيلة لإنجاح النشاطات المسطرة، وغالبا ما نجد النقابات العمالية عاجزة عن القيام بنشاطاتها بسبب عدم

¹ -موريس دو قرجيه ، مدخل إلى علم السياسة، تر: د/جمال الآتاسي ود/ سامي الدروبي ، المركز الثقافي العربي ، بيروت والدار البيضاء ، 2009، ط 01 ، ص 74

امتلاكها للمال، فجل المداخل التي تتحصل عليها النقابات تكون من اشتراكات أعضائها. وعلى هذا أطلق غيزو فكرته مخاطبا الجماهير أن أغنوا أنفسهم بأنفسهم¹.

وجل مداخل الحركات النقابية من الموارد المالية التي تعتمد عليها لبناء ذاتها والحفاظ على استمراريتها هي :

- اشتراكات الأعضاء .
- عائدات أنشطة الحركات النقابية.
- الهبات والوصايا.
- إعانات الدولة أو الولاية أو البلدية... وغيرها.

03- الجانب الإعلام:

لوسائل الإعلام بكل أشكاله والمتمثلة في الصحافة المكتوبة، المرئية، والمسموعة أهمية في تفعيل العمل النقابي على المسرح العام كقوة اجتماعية نقابية فعالة خاصة مع اعتمادهم على الشبكة المعلوماتية والإعلام الخاص.

حتى على مستوى التنظيمات النقابية نجد الجانب الإعلامي وهو يسعى إلى تحقيق عدة أهداف منها تنشيط فاعلية النقابات المهنية والعمالية ومساعدتها في الاستفادة من التجارب العالمية الرائدة في مختلف مجالات العمل المهني كما يساهم الإعلام النقابي في تشجيع الأهداف القومية بين الأفراد، إلى جانب تدعيم التعاون وتبادل الخبرات والمعلومات والتجارب والأفكار بين مختلف النقابات المهنية والعمالية².

ويؤدي الإعلام النقابي دورا هاما في توفير أعضاء هذه النقابة أو تلك وزيادة وعيهم بالقضايا المجتمعية الملحة، فالإعلام النقابي يخاطب شرائح المجتمع، حيث تشترك كل شريحة في مصالح وأهداف مشتركة، ونستطيع من خلال النقابة المهنية وإعلامها النقابي تكوين معرفة واضحة وعميقة تجاه المشكلات الثقافية والمهنية الملحة التي توجه المجتمع³.

كما يؤدي الإعلام النقابي دورا بارزا في مجالات التنمية المجتمعية، حيث يتناول القضايا الملحة في المجتمع ويعلم بها أهم شريحة أو قطاع في المجتمع ويعلم بها أهم شريحة أو قطاع في المجتمع وهو القطاع العمالي والمهني والذي يقوم بدور أساسي في عملية التنمية في أي مجتمع.

وتمثل المؤتمرات والندوات النقابية وسائط جيدة لتحقيق التوعية الثقافية، كما تساهم في التصدي لمواجهة المشكلات الاجتماعية وفتح قنوات اتصال مع الجماهير ومعرفة مواقفها تجاه هذه المشكلات ومن ثم طرح سبل العلاج لهذه المشكلات⁴.

1 - مورييس دوقرجيه ، المرجع السابق ، ص 85.

2 - د/محمد الأصمعي محروس سليم ، الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005 ، الطبعة الأولى ، ص 305.

3 - نفس المرجع ، ص 305-306.

4 - نفس المرجع ، ص 306 .

كما تؤدي الأندية النقابية أدواراً هامة في مواجهة مشكلات أعضاء هذه النقابات المهنية والعمالية، وتسهم الأندية النقابية في حل هذه المشكلات عن طريق تشجيع الأعضاء على المشاركة في الأنشطة المختلفة لهذه الأندية¹.

وقد تستخدم الصحف والمجلات النقابية كوسائل فعالة تعبر عن موقف النقابات المهنية والعمالية تجاه موضوعات وقضايا ثقافية ومهنية تشغل بال الأمة، كما تسهم النقابات المهنية والعمالية خلال مجالاتها النقابية في مواجهة العديد من المشكلات الثقافية التي تعاني منها التجمعات النقابية في مواجهة العديد من المشكلات الثقافية التي تعاني منها التجمعات النقابية، وهذا ما يحدث في الدول المتقدمة، فعلى سبيل الأمثلة المعاصرة تنظم النقابات المهنية والعمالية في الولايات المتحدة الأمريكية دورات تدريبية لأعضائها الذين لا يعملون ويبحثون عن فرص عمل، أيضاً تعمل النقابات المهنية والعمالية على تقديم فرص التثقيف المهني لأعضائها لزيادة معارفهم عما يستجد من تغيرات في سوق العمل، وإمدادهم بما يحتاج إليه سوق العمل من معارف مهنية ومهارات عملية مع تدريبهم على هذه المهارات والارتقاء بمستواهم الثقافي والاجتماعي والمهني والتكنولوجي².

04- الإضراب:

الإضراب يعني التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وهو بهذا المعنى يعتبر شكل من أشكال المقاربة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة، ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية والمادية والمعنوية³.

إن تبني شكل من النشاط الجماعي ينبع من اختيار الجماعات والمنظمات التي تقوم بتفعيله، والذي يندرج في إطار مشروع يتماشى مع إستراتيجية ما... وقد ميز ميشال أوفرلي Michel Offerle ثلاث فئات من الموارد التي تقوم عليها الحركات النقابية وهي⁴:

العدد: حيث إن القدرة في تحريك أكبر عدد ممكن من المنخرطين تسمح بتبني خيار الاحتجاجات كشكل مفضل للنشاط الجماعي، ولقد اعتمدت أكبر النقابات على أهمية عدد المنخرطين من أجل تنظيم المظاهرات، حيث كانت تضمن لها استظهار مطالبها وكذلك بطريقة غير مباشرة إبراز شرعيتها ومن ثم كذلك إمكانية الظهور في وسائل الإعلام.

الخبرة: هناك من النقابات من ترى أنه من غير المجدي ومن غير النافع تلك المظاهرات لأجل إسماع صوتها، فهي تعتمد على قدراتها الخبراتية تنظم ملتقيات، لقاءات صحفية... أو الاتصال المباشر

1 - نفس المرجع، ص 306.

2 - د/محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق، ص 306.

3 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 371 - 372.

4 - د/محمد الأصمعي محروس سليم، ص 306 - 307.

بمراكز القرار من خلال شبكة علاقات شخصية أو عن طريق اللوبيات. وهذا يخص أولئك الذين لا يمكنهم الاعتماد على العدد، حيث تدرك أن خيار الإضراب العلني لا يخدمها بالضرورة لأنه سيعري ضعفها من ناحية التكوين البشري المحدود العدد وهذا شأن النقابات الفتوية مثلا، الإطارات الإدارية التي تعتمد على علاقاتها الشخصية أكثر من اعتمادها على المواجهة العددية التي ترى أنها ستكون الخاسر الأكبر فيها.

الفصائح : هناك فئة أخرى لا يمكنها لأسباب موضوعية أن تستخدم العدد ولا الخبرة، فإنها تلجأ إلى الخيار الثالث وهو الفصائح حين تعجز عن الاعتماد على شرعية مستمدة من تحريك الأعضاء أو عندما لا يمكنها الاعتماد كذلك على كفاءاتها لأجل استرجاع هذه الشرعية. فالفصائح تعتمد على رفض حالة، على أساس أنها فضيحة كالحديث عن حالة الأشخاص المسنين من دون موارد مادية...¹.

صور الإضراب المهني² :

يمثل الإضراب المهني في صور عديدة سواء من حيث نطاقه المكاني أو الزمني أو من حيث نطاق التوقف الجماعي عن العمل وأهدافه .

أولا : الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه، والواقع أن الإضراب التقليدي يمثل الصورة الأكثر شيوعا من صور الإضراب سيما في الدول التي نظمت أحكامه وحددت إجراءات تنظيمه.

ثانيا : الإضراب الدائر grève toutante

يتحقق الإضراب عندما تتعدد أقسام المشروع أو المنشأة ثم يمتنع عمال أحد الأقسام عن العمل لمدة معينة على أن يعود للعمل مرة أخرى في نهاية هذه المدة ليبدأ عمال قسم آخر في الإضراب وهكذا، يتضح مما سبق أن العمل لا يتوقف إلا في قسم واحد بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام ، وتتناسب هذه الصورة من صور الإضراب مع المرافق العامة كموقف السكك الحديدية، أو مترو الأنفاق وغير ذلك من المنشآت الكبرى كمصانع الغزل والنسيج، وهي على نوعين :

1- **الإضراب الأفقي :** يتمثل الإضراب الأفقي في توقف العمل في أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بما يؤدي لتأثير العمل في الأقسام الأخرى، ومثال على ذلك امتناع موظفي شباك التذاكر بمترو الأنفاق أو محطات السكة الحديدية عن العمل أو توقف السائقين في هذه المرافق عن العمل رغم استمرار العمل في باقي الأقسام.

¹ - زبيري حسين : **النشاط النقابي كفعل جماعي** ، دراسات اجتماعية ، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية - الجزائر، جانفي 2012، ص ص 102 - 103 .

² - د/ مصطفى أحمد أبو عمرو : **التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي والتشريعات العربية** ، دار الكتب القانونية ، 2009 ، ص ص 71 - 91 .

2- الإضراب الرأسي : يعد الإضراب الرأسي أيضا أحد تطبيقات الإضراب الدائر أو الجزئي وتتحقق الصورة كسابقتها عندما يتوقف العمل في أحد الأقسام مع استمراره في الأقسام الأخرى ثم تتناوب هذه الأقسام التوقف عن العمل، على أن الإضراب الرأسي يتميز بأن توقف أحد الأقسام عن العمل لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة، ومثال ذلك أن يتوقف العمل في أحد خطوط النقل مع استمرار العمل بباقي الخطوط.

ثالثا: الإضراب البطيء

الأصل أن يتم الإضراب في شكل التوقف الكامل عن العمل ولمدة محددة، أما الإضراب البطيء فإنه يتمثل في الإبطاء في معدل أداء العمل، ويعني ذلك أن العمال يتواجدون في المنشأة ويؤدون العمل ولكن بشكل بطيء بحيث يقل الإنتاج عن حالته في الظروف المعتادة للعمل، ومفاد ذلك أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص بوتيرة بطيئة على غير المعتاد.

رابعا : الإضراب قصير المدة المتكرر

ينظر الى هذه الصورة من صور الإضراب من حيث مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء اليه من أجل تحقيق المطالب المهنية. ففي الإضراب قصير المدة المتكرر يتوقف العمال بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلا ولكن بشكل متكرر أو متعاقب. ويتميز ذلك النوع من الإضراب بأن العمال يتواجدون في مكان العمل وزمانه ويؤدون عملهم بالمعدل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماما عن العمل لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل متقطع بهدف لتبنيه صاحب العمل بمطالبهم وبعزمهم اللجوء للإضراب الكامل ما لم تلبى تلك المطالب المهنية الممكنة والمشروعة.

خامسا : الإضراب مع احتلال أماكن العمل Grève sue le tas

الأصل في الإضراب هو عدم تواجد العمال المشاركين فيه في أماكن العمل خلال فترة الإضراب على أن الإضراب قد يتم مع احتلال أماكن العمل من جانب المشاركين فيه، وقد يقتصر على احتلال المضربين لقاعات الطعام أو فناء المنشأة أو طرقاتها ومداخلها وذلك دون التأثير على زملائهم الذين لم ينضموا للإضراب على أن الأمر قد يصل لما هو أبعد من ذلك بحيث يحتل العمال المضربين أماكن أداء العمل بما قد يؤدي لمنع من لم يشارك في الإضراب من أداء العمل وهو ما قد ينذر بالعنف بين الفريقين:

أ- عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل :

يؤسس أنصار هذا الاتجاه عدم مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على أنه إذا كان الإضراب حقا مشروعاً فإنه يجب أن لا يتعارض مع حقوق أخرى مشروعة كحقوق صاحب العمل وحقوق العمال غير المضربين. فاحتلال أماكن العمل خلال فترة الإضراب يؤدي للاعتداء على حق الملكية الذي يتمتع به رب العمل على المنشأة ومحتوياتها مع حق العمال غير المضربين في أداء العمل وهو ما قد يثير المسؤولية الجنائية للعمال المضربين فضلاً عن مسؤولياتهم المدنية، ويتمثل الحل الأفضل في هذه الحالة في استصدار أمراً قضائياً بطرد المضربين وإبعادهم إلى خارج المنشأة .

ب- مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

هذا الاتجاه يرى مشروعية هذه الصورة من صور الإضراب على اعتبار تلك الوسيلة هي أحد أشكال ممارسة حق الإضراب و طرق الضغط على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية التي دفعتهم للإضراب، فالإضراب مع احتلال أماكن العمل يختلف عن الإضراب التقليدي من حيث الدرجة فقط وليس من حيث الطبيعة فإنه لا عبء بمكان ممارسة حق الإضراب إذ يمكن أن يظل العامل بمسكنه أو يمارسه في مكان العمل فالأمر لا يعدو أن يكون نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب بالوسيلة التي يراها منظموه أكثر فعالية.

سادساً: إضراب الساعات الإضافية

إذا كانت الساعات الإضافية إلزامية للعمال فإن التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يعد إضراباً من تحقق باقي عناصر وشروط الإضراب، ويقع هذا النوع من أنواع الإضراب بصفة عامة في المرافق العامة أو المنشآت القطاع العام.

سابعاً: الإضراب المباغت و إضراب التنبيه Grève surprise et la grève déclare

تتميز هذه الصورة من صور الإضراب بأنه لا يسبقها إخطار لرب العمل يعزم العمال على اللجوء للإضراب أو تاريخ بداية الإضراب أو مدته . على أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم قيام النقابة العمالية بإخطار رب العمل بموعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية.

أ- الإضراب المباغت : يقصد به توقف العمال بغتة ودون إخطار سابق عن أداء العمل الملزم ،

ويهدف هذا المسلك من جانب العمال إلى تحقيق قدر مناسب من الفاعلية للإضراب بما يضطر معه صاحب العمل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية وذلك لعدم سبق استعداده لمجابهة هذا التوقف عن العمل وتلاقي آثاره.

ب- إضراب التنبيه : يتمثل إضراب التنبيه في قيام العمال بإعطاء عدة دلالات أو إشارات لصاحب

العمل يستفاد منهم أنهم عازمون فعلاً الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجب لمطالبهم المهنية، وتتميز

هذه الصورة عن الإضراب قصير المدة المتكرر. من مزاياه أنه يجنب العمال فقد أجرهم إذا مارسوا الإضراب التقليدي، كما يجنب صاحب العمل الخسائر تتجم عن الإضراب الكامل أو التقليد، وفضلاً عن ذلك فإن هذا الإضراب قد يسفر عن تواصل أطراف النزاع لحل يرضاه الجميع وعندئذٍ تنتفي الحاجة إلى اللجوء للإضراب الكامل.

ثامناً : إضراب التضامن Grève de solidarité

يمكن تعريف إضراب التضامن أو التعاطف بأنه توقف مجموعة من العمال عن أداء العمل بقصد الدفاع عن المصالح المهنية لنظرائهم سواء بذات المنشأة أو مرفق آخر، من ذلك الإضراب يقصد المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفياً بذات المنشأة التي يعمل بها المضربون.

01-الاتصال التنظيمي داخل النقابات :

يعتبر الاتصال في المنظمة أداة أو نظام يؤدي وظيفة أساسية محورية ترتكز عليها حركة تنظيم عمل أي منظمة ، فهو يستخدم لتحقيق أهداف المنظمة أين يقوم بنقل المعلومات والبيانات والأفكار والآراء بين أعضاء المنظمة وبيئتها، وبالتالي يقوم بإدارة في غاية الأهمية من حيث عملية ربط أجزاء أي منظمة الهيكلية .

ونقصد بعملية الاتصال communication كما عرفه قاموس وأكمفورد : " بأنه نقل وتوصيل أو تبادل الأفكار والمعلومات بالكلام أو الكتابة أو بالإشارات " ¹، أما محمود عودة فعرفه ب : " العملية والطريقة التي تنتقل بها الأفكار والمعلومات بين الناس داخل نسق اجتماعي معين يختلف من حيث الحجم ومن حيث العلاقات المتضمنة له " ².

وترجع أهمية الاتصال في التنظيم الإداري إلى ³ :

- يساعد في تفهم الأعضاء لطبيعة عملهم من خلال نقل الأوامر والتعليمات وشرح سيايات المنظمة وأهدافها نزولاً وصعوداً والمتعلقة بطبيعة العمل للأعضاء.
- يساهم في التعرف على أهم المشكلات التي تعترض عمل الأعضاء حيث يحدد نوع المشكلة وطريقة حلها سواء عن طريق التوجيه أو التدريب.
- ينمي العلاقات الإنسانية من خلال دوره في توحيد الهدف ورفع الروح المعنوية لأعضاء من خلال تشجيع العمل كفريق واحد داخل المنظمة.
- تحقيق التنسيق في العمل مما يحقق التقارب من وجهات النظر بين الأعضاء حول الأعمال والمهام المراد القيام بها مما يقلل من الاختلافات التي تؤدي إلى الصراعات .

1 - قويدر بن دبله ، الاتصال التنظيمي في الجمعيات ، مطبعة بن سالم ، الأغواط، 2012 ، ص 2 .

2 - نفس المرجع ، ص 2.

3 - نفس المرجع ص 12.

يساعد في الحد من انتشار الشائعات فكلما كان الاتصال واقعي وسهل في نقل المعلومات الصحيحة والحقيقية عن طريق اطلاع الأعضاء على الحقائق الموجودة والكامنة أدى إلى تفادي الآثار السلبية للشائعات.

- يعمل الاتصال على توطيد علاقة المنظمة بالمجتمع حيث طريقة شرح أهداف المنظمة وسياساتها على اعتبارها منظمة اجتماعية مفتوحة على المجتمع وهي تؤثر وتتأثر اتجاه المجتمع من خلال أفرادها يساعدوا في بناء علاقات متينة وصلبة تحافظ من خلالها على بقاءها واستمرارها .

05-الإكراه: إن السلطة تلجأ الى الوسائل الردعية لإفشال الإضرابات التي تنظمها النقابات حيث تلجأ إلى الدرك والشرطة والجيش والسجون والمحاكم هي الوسيلة الأخيرة من الوسائل التي تلجأ إليها لتحقيق التكامل في المجتمع.

01- الحوار والمفاوضات :

أسلوب التفاوض والمفاوضات الجماعية هي من بين الوسائل الناجعة لتقريب وجهات النظر في منازعات العمل بين الجماعة والعمل على تسويتها بالطرق الودية، وأيضاً كوسيلة للارتقاء بمستوى العمل المهني على كافة المستويات.

لقد أكدت إستراتيجية تطوير التربية العربية على تنمية الموارد البشرية والفنية حينما دعت إلى إرساء تعليم مهني في الوطن العربي قادر على التعامل مع مستحدثات العلوم والتقنية وخدمة التنمية الشاملة . فنقل التكنولوجيا الحديثة لا يمكن أن تتجح في النهوض بمستوى العمل والإنتاج إلا باستيراد الآلات والأجهزة والمعدات الحديثة فقط وإنما يتطلب في المرتبة الأولى تنمية الموارد البشرية الفنية المدربة والواعية القادرة على استيعاب هذه التكنولوجيا وأصولها وطرق استثمارها وتكييفها لحاجات التنمية العربية .

خلاصة :

لقد أشرنا في هذا الفصل إلى العديد من النظريات التي تخدم موضوع بحثنا، باعتبار أن الحركات النقابية هي عبارة عن نسق اجتماعي تتأثر بمدخلات وتصدر مخرجات على شكل قرارات تتماشى مع واقعها الاجتماعي للحفاظ على ذاتها واستمراريتها.

ويكون ذلك عن طريق تقاسم الأدوار ضمن هذا النسق مع احترام القوانين المعمول بها على المستوى المحلي والدولي، وهذا من أجل التمثيل الفعلي للفئات العمالية والوفاء لمطالبهم.

ولتحقيق النقابة أهدافها واستراتيجياتها تعتمد على العديد من الأساليب العقلانية الرشيدة منها

الإضرابات بكل أشكالها، الإكراه، الحوار والتفاوض، الإعلام ، من أجل الخروج من الصراع القائم بما يخدم أهدافها ويحقق مطالبها.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: المتغيرات السوسيو اقتصادية

المبحث الأول : الأجور

تمهيد

1. مفهوم الأجور
2. مكونات الأجور
3. خطوات بناء الأجور
4. أهداف الأجور

خاتمة

المبحث الثاني : السكن

تمهيد

1. مفهوم السكن
2. أهمية السكن
3. الآثار النفسية والاجتماعية للسكن
4. أشكال وطرق السكن

خاتمة

تمهيد :

يتم قياس التطور الاقتصادي والاجتماعي في بلد ما بالاستناد إلى تطور معيشة سكان هذا البلد فتطور مستوى المعيشة يعد مؤشرا مركبا يشمل الأجر مع قيمته الحقيقية والخدمات المختلفة مع تعليم والصحة والسكن ، وتشير الوقائع الاقتصادية التي نعيشها المواطن منذ سنوات إلى ارتفاع أسعار والخدمات بنسبة تتراوح بين 40 و 60 بالمئة ، على حين يشهد مستوى المعيشة انخفاضا نسبيا أمام هذه السلع والخدمات نتيجة ثبات المداخل العامة للمواطنين هذا يعني عليا تآكل القدرة الشرائية بالنسبة نفسها التي زادت فيها الأسعار عمليا ، أي 40 و 60 بالمئة تقريبا، وإذا تم اخذ اسعار العقارات وحقوق الإيجار _ التي ارتفعت _ بدورها بعين الاعتبار ، فان المشهد المعيشي على المستوى السوسيو اقتصادي الذي يعيشه المواطن يوميا سيبدو أسوأ بكثير ، والمفارقة التي يشير إليها معظم الاقتصاديين تكمن في أن الدخل الوطني يزداد وتزداد حصة الفرد منه ، على حين تنخفض القيمة الشرائية للأجر الفعلي بالنسبة للسواد الأعظم من الناس وعليه إن كل هذه المقدمات السوسيو اقتصادية مرتبطة بمحور هو الحياة المعيشية وضعف القدرة الشرائية ونية الحكومة (المؤجلة) في زيادة الرواتب .

المبحث الأول: الأجور

يحتل موضوع الأجور والرواتب جانبا من اهتمام العاملين والمنظمات التي يعملون بها ، فمن ناحية العاملين تعتبر الأجور والرواتب وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المادية وأيضا الاجتماعية كالمظهر والمركز وبالتالي نجد أن العاملين في أي منشأة يولون ناحية الأجر والراتب جانبا كبيرا من اهتماماتهم وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الأجور والرواتب عامل مهم من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي مستوى إنتاجهم وكفاءة المنشأة .

1- مفهوم الأجر :

هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما ، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل .¹

تعريف آخر للأجر على محمد ربابعة .

يشمل إصلاح الأجر بمعناه الواسع كافة المبالغة النقدية والعينة التي يتقاضاها الموظف أو العامل خلال عملة في المؤسسة وهو بهذا المعنى يشمل الأجر الأساسي مضاف إليه كافة التعويضات المالية والامتيازات كالرعاية الصحية مثلا ، لذلك نجد أن للأجر وجهان الأول يمثل التكلفة والثاني يمثل الدخل الذي يحصل عليه الفرد لسداد احتياجاته مقابل جد يبذله في العمل .²

2- مكونات الأجور :

عندما نريد تحديد التكلفة الحقيقية للأجور في أي مشروع خلال فترة زمنية فلا بد أن نظيف إلى المبالغ النقدية جملة المبالغ التي انفقت على كافة المزايا العينية التي حصل عليها العمال خلال هذه الفترة ، ويمكن تبويب الأجور في ثلاث مكونات هي :

-الأجر النقدي : يتكون الاجر النقدي من جزئين ، جزء ثابت يدخل بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظرف العمل والجهد المبذول من جانب العامل .

-الأجر الثابت :

يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المشروع وحسب الطبيعة العمل الذي يؤدي ، فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي

¹ <http://www.mouwazaf-dz.com/t10270-topic#ixzz3RtKMyv3e>

² علي محمد ربابعة: ادارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان 2003، ص 71

علاقتهم بالمنشأة تدفع لهم مستحقاتهم يوميا وفي نهاية الأسبوع أما العمل الدائمين فعادة لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع .

-الأجر المتحرك :

تدفع المنشأة لعمالها علاوات على الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلة ذلك الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل لتحقيق زيادة في إنتاجه على المستوى المطلوب ، المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال

الخلاقة أو المبتكرة التي يحققها العامل بحيث تحقق فائدة للمشروع تتمثل في تخفيف التكاليف أو زيادة الإيرادات ، الأجور الإضافية التي تدفع مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف العمل وبقاء العامل في عمله زيادة عن عدد الساعات المطلوبة

-الأجور العينية :

هي مجموعة الخدمات التي تقدم للعاملين وهي تكاليف العلاج الطبي للعامل وأسرته ، وكذلك تكاليف وسائل النقل للعمال ، وتكاليف الملابس إذا افترضت ظروف العمل ارتداء زي معين مثل الزي الخاص للعمال¹.

3-خطوات بناء هيكل الأجور :

1- تحديد عدد فئات الوظائف: أي تجميع الوظائف التي تتساوى في القيمة النسبية في عدد الفئات .

2- تحديد معدل الأجر المقابل لكل فئة تلك الفئات .

3- وضع هيكل الأجور بشكله النهائي ليتناسب وسياسة المنظمة .

إن الخطوات أعلاه تتم بعد إن تقوم الإدارة بتحليل الوظائف أي جمع المعلومات عن كل وظيفة للتعرف على وصف الوظيفة (متطلباتها ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها) وبعد ذلك تقييم الوظائف وتحديد عوامل التقسيم إن الأجر في المنظمة يعطي في الأساس للوظيفة

¹ <http://www.mouwazaf-dz.com/t10270-topic#ixzz3RtKMyv3e>

وبالتالي يحصل الفرد على الأجر في نطاق مدى المعدل المحدد لفئة الأجر وأخيرا يتم تصنيف الوظائف في مجموعات وعليه تتم هيكلة الأجور والرواتب بشكله النهائي¹.

4- أنظمة دفع الأجور :

-الأجر حسب الزمن : بموجب هذا النظام يتقاضى الفرد أجرا على أساس المدة الزمنية التي يقضيها في العمل كالساعة ، اليوم ، الشهر ، ولا يتغير هذا الأجر بتغير كمية الإنتاج وتستخدم هذه الطريقة في الحالات التالية

- 1- عند صعوبة تحديد كمية إنتاج الفرد .
- 2- عندما تكون الجودة مهمة بغض النظر عن الوقت في العمل .
- 3- صعوبة إمكانية تحديد مدى مهمة الفرد في العمل الإنتاجي .
- 4- إذا صاحب العمل عطلات كثيرة لأدخل للعاملين بتا .
- 5- عندما تكون المواد مرتفعة القيمة .

-الأجر حسب الإنتاج :

حسب هذا النظام يتم تحديد على ماريتم إنتاجه ويستخدم في الحالات التالية :

- 1- إذا كان بالإمكان تحديد مهمة الفرد في الإنتاج .
- 2- إذا تم تحديد كمية الإنتاج .
- 3- إذا كانت كمية الإنتاج اكبر من أهمية الجودة .
- 4- إذا كان من الصعوبة ضبط ومراقبة الإنتاج .
- 5- إذا لم توجد أي أعطال خلال العمل .

¹ <http://www.mouwazaf-dz.com/t10270-topic#ixzz3RtKMyv3e>

5-الاعتبارات وأسس الأجور :

-الاعتبارات الاقتصادية :

يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض والطلب ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوي العرض والطلب فيجمع المترين والبائعين لخدمة العاملين ، ويحدد الأسعار لهذه الخدمة . ويلعب الأجر دورا هاما في المجتمع حيث إن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يتحصلون في دخولهم مقابل عملهم ، وتمثل هذه الدخول جزءا هاما في الكيان الاقتصادي ، كما يلعب إجمالي الكفاءات المدفوعة للعاملين في المجتمع دورا هاما في المحافظة على مستوى الفرص من القدرة الشرائية .

-الاعتبارات الاجتماعية :

ينظر كل فرد إلى الأجر باعتباره رمز المركز الأبدي الذي يشغله ، بالإضافة إلى كونه وسيلة للشراء احتياجاته ، وفي هذا مايفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر ، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع (يومي ، شهري ، سنوي)¹

-الاعتبارات النفسية :

تعتبر الجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية ، حيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فانه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات تصبح وسيلة تحفز الأفراد العاملين وكان الاقتراض في فترة من الفترات إن الأجر هو الدافع الوحيد للعمل .

-الاعتبارات الأخلاقية :

ليس هناك خلاف في الرأي على انه يجب أن تكون المكافئ المادية إلا أن الاختلاف بدا يظهر عندما يزداد تحديد المفرط بالعدالة في المكافأة ، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومنه هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي تدفع أصحاب العمل المكافأة مقابلها .²

¹ أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992ص233

² أحمد سليمان: المرجع السابق ص 234

6-أهداف الأجور :

- تتعدد أهداف التعويضات والأجور بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها ، إلا أن مفعول الأجور يكون أقوى إذا ارتكز على الأهداف التالية :
- الملائمة :** أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم للتعويضات والأجور .
- الإنصاف :** فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو اجر عادل مقابل دوام عمل عادل .
- الضمان :** أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة .
- القبول :** أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها .
- التوازن :** يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة والغير مباشرة والمادية والغير مادية .
- التحفيز :** يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية وزيادة الدافعة لديها .¹

¹ بلوط حسن : إدارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ط1 ، بيروت 2002 ، ص300

خاتمة :

وأخيرا يمكن القول مما لا يستدعي الشك في كون : تلعب الأجور والرواتب دورا بارزا في حياة الأفراد وهي من أهم العوامل التي تساعد المنظمة على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين ، كما تساعد الفرد على استقراره في عمله وتعتبر الأجور أداة قياس ترضي الفرد عما يقوم به وكذلك هي من اعقد المشاكل التي تواجه إدارة الأفراد ولأن الاهتمام والغاية بوضع خطة أجور عادية وسليمة أمر في غاية الأهمية ، لان معظم الاحصاءات تشير إلى أن جل الخلافات العمالية مع الدارة سببها الأجر وهو أمر طبيعي لأنه يتوقف عليه المستوى المعيشي والاجتماعي للعاملين .

المبحث الثاني: السكن (خدمة السكن)

تمهيد :

إن الغذاء والمأوى والكساء هي الأشياء الثلاثة الأساسية الضرورية للتواجد الإنساني ، والإسكان هو الذي يحقق طلب الاحتياج النفسي للمأوى ، إن المأوى يقوم بحماية الإنسان من أي ظروف غير ملائمة وأيضا يحميه من الناس الآخرين ، إن المسكن الغير مناسب قد ينتج عنه عدم ارتياح وأمراض قد تؤدي إلى الموت ، كما قد تؤدي إلى توفير بعض الاحتياجات الجسمية والاجتماعية والنفسية والثقافية فيا ترى فيما تتجلى ماهية السكن وأهميته والآثار المرتبة عنه ؟

1- مفهوم السكن :

إن المفهوم البسيط للسكن والذي يتألف من الجدران والسقف ، يبقى بعيدا كل البعد عن المفهوم الحقيقي والشامل له ، إن مفهوم السكن الذي يتطلع إليه الإنسان حتى يعيش فيه بكل راحة واستقرار وهو بذلك الحيز المكاني الذي يتجسد من خلال الخدمات المساعدة والتسهيلات التي يقدمها المجتمع للفرد باعتباره كائن يسعى لتحقيق الرفاهية في جميع مجالات الحياة.¹

وفي هذا الصدد يرى المفكر نفيت ادم NAVIT ADAM من خلال كتابه (المشكل الاقتصادي للسكن) إن السكن عبارة عن حق واحد عناصر مستوى المعيشة شأنه شأن الغذاء وجميع متطلبات الحياة ومما تجدر الإشارة إليه إن للسكن خاصية مزدوجة حيث يمثل استثمار مكلف وفي نفس الوقت سلعة استهلاكية دائمة .

1-2- أهمية السكن :

يعتبر السكن كسلعة استهلاكية غير أنها ليست كباقي السلع الاستهلاكية الأخرى ، حيث لا يخضع لنفس المعايير ولا لنفس المقاييس (وذلك من حيث الشكل وكيفية الاستعمال ، مدة الاستهلاك ، التكلفة.....الخ) حيث يعد السكن كسلعة ان صح القول - ضرورية للفرد - ولا يمكن أن يستغني عنه رغم تكلفتها المرتفعة نوعا ما ، والملاحظة أنها سلعة دائمة كون أن الفرد وفي غالب الأحيان بمجرد حصوله على السكن عن طريق الملكية لا يعاود استبداله أو التخلي عنه خاصة ما إذا توفرت فيه الشروط الملائمة لمتطلبات الحياة وهذا عكس السلع الاستهلاكية الأخرى .

إن للسكن أهمية كبيرة في حياة الفرد باعتباره حاجة ضرورية لا يمكن أن يستغني عنها ، غير أننا يمكن أن نحصر هذه الأهمية في جوانب أساسية رئيسية وهي :

الجانب الاقتصادي ، والاجتماعي .

¹ J.E. HAVEL, habitat et logement, presse universitaires de France, France, 1968 P 10.

1-3- أهمية السكن الاقتصادي :

يعد مشكل السكن من أهم المشاكل التي تواجهها المجتمعات خاصة الحضرية فعلى الصعيد الاقتصادي يمثل في المتوسط نسبة تتراوح بين 60 إلى 70% من مجموع النشاط الصناعي العمراني ويشغل في متوسط عمالة تتراوح ما بين 150000 إلى 170000 عامل أي (تتراوح بين 7 إلى 9 % من الفئة النشطة) ، كما يمثل الاستثمار السنوي في انجاز نسبة تتراوح بين 6 إلى 8 % من الناتج الوطني الخام وبين 25 إلى 33 % من مجموع الاستثمارات لفترة زمنية معينة .¹

إن الدراسات الاقتصادية التي قامت بها معظم الهيئات المالية والدولية وبالخصوص صندوق النقد الدولي من خلال مناقشة لموضوع انجاز السكنات في إطار الاقتصاد الكلي أدت العلاقة الموجودة بين هذا القطاع الحساس في تركيبته للاقتصاد الوطني من جهة والقطاعات الأخرى من جهة أخرى .

1-4- أهمية السكن الاجتماعية :

يعتبر السكن من أهم وأكثر الضروريات لحياة الفرد فحرمانه منه يؤدي إلى الإحباط النفسي والاجتماعي ويجعله يسلك سلوكا غير سوي قد لا ترضاه الفضيلة ولا القيم الإنسانية ولا الأخلاق الكريمة وتجدر الإشارة فقط بغض النظر على حصول الفرد عن سكن بصفة مجانية أو بأسعار رمزية لا تضاهي تكلفة إنتاجه من طرف السلطات كالسكن الاجتماعي في الجزائر فان الحصول على السكن يأخذ شكلين إما الحصول عليه بصفة الملكية أو بصفة الكراء فيما يخص الحصول على السكن بصفة الملكية ، فهنا نجد الفرد يتحمل التكلفة المالية نسبيا أي يتحمل ثمن السكن الذي يريد أن يحصل عليه وتدفع هذه التكلفة عادة عند شراء لهذا السكن غير أن ملكية السكن تعطي له جملة من الايجابيات فمن جهة تعد كأداة استقرار اجتماعي له لأنه توفر له المأوى الدائم والمؤمن ، كما أنها تحمي أمواله المدخرة والتي استثمرها في شراء المسكن .

¹ J.E. HAVEL, habitat et logement, presse universitaires de France, France, 1968 P 11

أما فيما يخص صفة الحصول على سكن بصفة الكراء ، فهذه طريقة تعد كحل للذين ليس لديهم موارد مالية كافية من اجل الحصول على ملكية سكن وتسمح لهم بحرية تغيير مكان إقامتهم بسهولة ، إلا أنها تبقى كحل مؤقت ولفترة زمنية محددة والفرد قادر أن يفقد سكنه في أي وقت .

وعلى الرغم من وجود هاتين الطريقتين للحصول على سكن مازال قائما خاصة للطبقات الفقيرة ذات الدخل الضعيف التي لا تستطيع إيجار هاتين الوسيلتين كحل للحصول على سكن .

إن عدم الحصول على مسكن لائق يجعل الفرد يقضي معظم وقته في الشارع لأنه لا يجد السكنية بالإضافة إلى تعرضه إلى عدة انحرافات ودخوله مجال الآفات الاجتماعية .

ومن هنا نجد أن معضلة السكن من اكبر المعضلات التي يواجهها المجتمع نظرا لكونه حاجة أساسية للفرد ، وعليه فالمسكن هو الخطوة الأولى للبناء الأسري أولا ثم سلامة المجتمع واستقراره ثانيا لأنه لا يمكن تصور الأمن والاستقرار الاجتماعي إذا لم تكن هناك علاقة ودية مبنية على أساس احترام المتبادل بين أفراد المجتمع ولن يتحقق ذلك إذا توفرت عدالة اجتماعية حقيقية في مجال توزيع السكنات لإرضاء الشريحة العريضة من المجتمع والتي تتطلع لمثل هذه الخدمات الاجتماعية¹ .

2- الآثار النفسية والاجتماعية للسكن :

يمكن للإنسان أن يحيى تحت أدنى ظروف المأوى فلا بد من أن تفقد الأدوار التي يقوم بها المسكن بدقة ، حيث أن الإسكان يؤثر على الناس من الناحية السيكولوجية والاجتماعية ، ان نوعية المسكن والتصميم العام للغرف ومقدار الخصوصية والمساحات المكشوفة وكيفية مقابلة الاحتياجات الشخصية ، كل هذا قد يؤثر على الاتجاهات والصحة الفعلية والشخصية المتداخلة والارتضاء بالحياة الأسرية . غالبا ما يربط الناس السكن بالأسرة وبالتالي قد يكون للبناء ذاته اثر روحي معنوي على ساكنيه وانه من الصعب فصل

¹ مرنا أنسويرت ، مقالة حول السياسة السكانية ، خبرة البلدان ، مجلة التموين و التنمية ، رقم 3 ، سبتمبر 1984 ، ص 18 .

الآثار الاجتماعية عن تلك النفسية حيث هناك عوامل كثيرة تتعلق بالصحة العقلية والحياة العائلية المرضية وتحقيق الذات وانه من الصعب تقدير تأثير المسكن على السلوك والملاحظة وهو احد العوامل الاجتماعية التي تؤثر على سلوك الفرد وسلامته¹.

1-2 السكن الوظيفي :

يساهم توفير السكن الملائم للعامل أو الموظف في استقراره في أسرته وعمله ومجتمعه وهو احد مسؤوليات المؤسسة اتجاه العامل خاصة الذين يقيمون بمناطق بعيدة عن أماكن عملهم. وتوفير المسكن للعمال لا يقتصر على تسليمها لهم فقط وإنما يتعدى ذلك في العمل على توفير السكن الصحي الملائم من حيث الاتساع ، والتهوية ، النظافة ...

كما أن التخطيط العمراني للمدينة السكنية شامل للمدارس ودور الحضانة والواحات الصحية والصيدلية وتوفير وسائل النقل والمواصلات والمدن المجاورة لها².

¹ مرتا أنسويرة: المرجع السابق، ص 20

² طلعت إبراهيم لطفي : الخدمات الاجتماعية العمالية ، جامعة بني سويف ، كلية الآداب ، دار غريب للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة ، 2007 ، ص 213 ،

2-2- أشكال وطرق السكن الوظيفي :

- أ- إنشاء أحياء سكنية تتوفر على جميع المرافق .
- ب- منح قروض للعمال والموظفين لإنشاء السكن .
- ج- انجاز سكنات للعمال على أن تتلاءم القيمة الانجازية مع أوضاعهم المادية .
- إن قرب المسكن من مكان العمل يسهل الوصول إلى العمل بأبسط الوسائل سواء سيراً على الأقدام أو ركوب الدراجة أو أي وسيلة شخصية ، وفي هذه الأحوال لا تنشأ أي مشكلة من مشاكل الانتقال من وإلى مكان العمل الذين يعملون فيه ، وتظهر مشاكل الانتقال عادة عندما يضطر العمال إلى السكن في مناطق بعيدة عن مكان العمل ومن ثم تصبح مشكلة الانتقال بين مساكنهم ومكان العمل والتحجج بالتأخر والمواصلات وهو احد المشاكل المهنية التي تؤرق العامل وباتت احد مطالبه خاصة في قطاع التربية ويطرح إشكالية أخرى كالتطير والتغطية الكافية للمدارس الخاصة في المناطق البعيدة وهذا مشكل عويص فيصبح عجز القطاع لإيجاد حلول له .¹

¹ محمد السيد فهمي: الخدمات الاجتماعية العمالية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، ط1 ، الاسكندرية ، 2008 ص112

خاتمة

و يجدر بنا في النهاية الإشارة إلى إن المسكن ليس مكانا للنوم وتناول الطعام فحسب، بل هو مكان الأساسي للترويج وقضاء وقت الفراغ فالمسكن يؤدي وظيفة اجتماعية مهمة كمركز لنشاط وقت الفراغ بالنسبة للعامل وخاصة في حالة انخفاض معدلات الأجور مما يؤدي الى عدم قدرته للاستجابة لمغريات الحياة .

ومن ثم يجب العناية بتوفير السكن الملائم للعامل حيث انه المكان الذي يقضي فيه الشطر الاكبر من حياته .

الفصل الرابع

I. مجالات الدراسة .

1 — المجال المكاني

2 — المجال البشري

3 — المجال الزمني

II. منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات .

1 — منهج الدراسة

2 — أدوات وتقنيات جمع البيانات

III. العينة وكيفية اختيارها

1 — العينة

2 — كيفية اختيارها

عرض وتحليل الجداول

تحليل ومناقشة الفرضيات

استنتاجات عامة

خاتمة

1. التعريف بميدان الدراسة

المجال المكاني

أ — مديرية التربية لولاية المسيلة :

حيث تم إنشاؤها سنة 1974 بها 65 ثانوية و 153 متوسطة ويقدر عدد الابتدائيات 668 ابتدائية مفتوحة

ب — متوسطة بن الصالح البشير: ببلدية أولاد منصور دائرة حمام الظلعة ولاية المسيلة تحت رقم الإنشاء 587 تتربع علي مساحة 6282 متر مربع منها 4282 مبنية، فتحت أبوابها في 2 سبتمبر 1995 حيث تحتوي علي هياكل تربوية نذكر منها 11 حجرة مخصصة للدراسة ومخبرين وقاعة أساتذة ومطعم كما تحتوي علي 20 أستاذا يأترون 329 تلميذا بنظام نصف داخلي.

ج — متوسطة أولاد ماضي بالمسيلة : تم إنشاؤها في 1 جوان 1994 وفتحت أبوابها في بداية الموسم الدراسي 1994/1995. تتربع علي مساحة 8362 متر مربع حيث تحتوي على 16 حجرة ومخبرين وورشة وقاعة أساتذة إضافة إلى مكتبة ومطعم ويضطلع بمهمة تدريس التلاميذ المقدرين بـ 299 تلميذ 30 أستاذا بنظام نصف داخلي .

د — المكتب الوطني للاتحاد العام لعمال التربية والتكوين : بعد صدور دستور 29 /02/ 1989 المادة 53 التي أعطت الحق الأول لتشكيل وتأسيس نقابات حرة فرعية مهنية قطاعية مستقلة من بينها " نقابة لونياف " .

بناء على القانون 14/90 المتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم والقانون 90/ 31 الذي أنشئ في 1990/05/20 حيث يتكون من :

— 11 عضو من المكتب الوطني من جميع أنحاء الوطن .

— المجلس الوطني ويتكون من 160 عضو بتغطية متواجدة على مستوى 48 ولاية .

— الهيئة العليا للمجلس الوطني وينبثق منها 4 مكاتب جهوية (شرق ، غرب ، شمال ، جنوب) ويعقد اجتماعات دورية شهرية عادية وقد تكون دورات طارئة حسب الوضع الذي تفرضه الظروف .

ه — المكتب الولائي

بناء على القانون 14/90 كيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم 30/91 تم إنشاء المكتب بصفة مؤقتة في 1990 .

بناء على نتائج الجمعية العامة لتنصيب المكتب الولائي الجديد بتاريخ 2015/01/31 حيث يتكون من :

— المكتب الولائي من 11 عضوا .

— الجمعية العامة من 25 عضوا .

حيث يكلف المكتب بـ :

— تمثيل الاتحاد على مستوى ولاية المسيلة والاتصال بالمؤسسات قصد الهيكله والاعلام

— تنصيب الهيئات المحلية على مستوى تراب الولاية .

— الإشراف على الجمعيات العامة على مستوى تراب الولاية والقيام بكل المهام النقابية المخولة لهم قانونا .

المجال الزمني :

وكانت أول زيارة قمنا بها في 15 مارس 2015 وذلك من أجل اخذ موفقة مدير المؤسسة

بههدف إجراء دراستنا الميدانية وتمت الموافقة مبدئيا فقط، بحكم عملي في تلك المؤسسة احد ميادين

البحث كما ان لي زملاء مقربين في المؤسسة الاخرى. وذلك من أجل معرفة مدى ملائمة المكان

للدراسته، اما الزيارة الثانية فكانت في 5 افريل 2015، وكانت عبارة عن جولة استطلاعية للتعرف

على المكان الذي اخترناه لدراستنا، ثم تمت الموافقة بوثيقة رسمية،

ثم قمنا ببناء استمارة وملئها عن طريق توزيعها على المبحوثين وتم من خلالها جمع

المعلومات والمعطيات اللازمة .

II. منهجية البحث :

1-2 المنهج :

يعتبر المنهج العلمي ضروري للبحث، فهو يساعد الباحث في التوصل الى نتائج علمية وصادقة، إذ هو الذي ينير الطريق ويساعد الباحث في ضبط ابعاده ومسايعه، وأسئلة وفروض البحث، ونظرا لتعدد وتنوع وتشعب علم الاجتماع فإن له مناهج كثيرة، وكل منهج يلائم طبيعة وموضوع معين .

ويعرف المنهج بأنه : " عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه".⁽¹⁾ ولهذا اخترنا المنهج الوصفي بأنه يساعد في وصف الظاهرة المدروسة ويمكن تصورها كميا عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .

2-2 أدوات جمع البيانات :

بعد الانتهاء من الجانب النظري لدراستنا نقوم بالتحقق الميداني باستخدام أدوات البحث العلمي التي تساعدنا في عملية التحقق حيث تم استعمال الأدوات التالية: استمارة، المقابلة، الملاحظة، السجلات والوثائق.

والاستمارة عبارة عن إجراء يتم فيه طرح أسئلة على المبحوثين ، وتعرف بأنها : " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الوصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف".⁽¹⁾ وهذا ما اعتمدناه في دراستنا حيث قمنا بتوزيع الأسئلة عن المبحوثين ، وقد كانت أسئلة الاستمارة تقنية وهذا راجع الى انها موجهة لفئة محددة هي فئة النخبة (الاساتذة)، وقد شملت هذه الاستمارة على أسئلة موزعة على اربعة محاور :

• المحور الأول : بيانات شخصية .

(1) - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر، 2002، ص 119.

(1) - رشيد زرواتي : مرجع سابق، ص 123.

- المحور الثاني : بيانات حول استراتيجية العمل النقابي
 - المحور الثالث : بيانات حول استراتيجية العمل النقابي في تحقيق لمطالب المادية.
 - المحور الرابع: بيانات حول الإستراتيجية النقابية في إطار عملية تكييف العمل النقابي في ظل المتغيرات السوسيو اقتصادية .
- المقابلة :** تستعمل المقابلة من اجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة او جماعية في بعض الأحيان وهي تقنية كيفية تهدف إلى التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين الذين تمنح لهم حرية الإجابة وفقا لما يناسب أهداف البحث. (2)
- الملاحظة :**

أن الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة في التقصي العلمي تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجهة من أجل القيام عادة بسحب كفي بهدف فهم المواقف والسلوكات، كما يمكن لجمع المعلومات بالملاحظة أن يسيطر عليه الطابع الكمي. (3) وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة الميدانية أو المكتبية. (4) وذلك من خلال ملاحظة المبحوثين وما يترتب عنهم من سلوكات وردود أفعال .

III. العينة :

تعتبر العينة ضرورة منهجية حيث يجد الباحث نفسه عند دراسته لظاهرة ما أمام عدد كبير من الأفراد ينبغي عليه تطبيق بحثه عليه ومع صعوبة ذلك يلجأ إلى تطبيقها على عدد محدود يفترض فيه أن يمثل بقية الأفراد، حيث لا بد من سحب عينة من الأفراد أي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي ستجمع من خلاله المعطيات، في ميدان العلم تسمح لنا العينة المتكونة من عدد معين وذلك حسب

(2) - نفس المرجع، ص 197.

(3) - مورييس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، دط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 206.

(4) - رشيد زرواتي : نفس المرجع ، ص 153.

الحالة المأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول إلى تقديرات التي يمكن تعميمها على مجتمع البحث الأصلي.⁽¹⁾ ولأن دراستنا كان الهدف منها هو معرفة استراتيجية العمل النقابي المستقل في ظل المتغيرات السوسيو اقتصادية ، قمنا باختيار مفردات العينة بطريقة قصدية (غير احتمالية) وهي تعتبر ممثلة لمجتمع البحث الأصلي، لأنه غير مضبوط الأبعاد حيث يبلغ عدد المتوسطات 153 متوسطة موزعة على تراب الولاية ولذلك تم قصد أساتذة المتوسطتين باستعمال أسلوب الحصر الشامل ، وذلك رغبة منا في الحصول على أكبر قدر من المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث .

حيث تم توزيع 50 استثمار واسترجعنا 40 استثمار وتم إلغاء 10 استثمارات

وحسب ريمون كوفي فان حجم العينة : $n \leq 30$

وتم القراءة الإحصائية حسب ريمون كوفي في كتابه طرائق البحث العلمي في العلوم الاجتماعية

(1) – موريس أنجرس: مرجع سابق، ص 301.

تحليل الجداول

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجدول رقم (1) و المتعلق ب : توزيع عينة المبحوثين حسب متغير " الجنس "

النسبة %	التكرار	الفئات
41.9%	18	ذكر
51.2%	22	أنثى
100%	40	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث تمثل الأغلبية بنسبة 51,2 % بينما نجد أن نسبة الذكور تمثل 41,9 % من مجموع مفردات العينة.

ويمكن تأويل هذا سوسيولوجيا إلى طبيعة النشاط، الذي هو عبارة عن نشاط فكري بالإضافة إلى تلاؤمه مع التركيبة الفيزيولوجية للمرأة، بحيث أصبح القطاع التربوي هو أكثر القطاعات المطلوبة في عالم الشغل بالنسبة للنساء.

الجدول رقم (2) المتعلق ب: توزيع عينة المبحوثين حسب متغير " السن "

الفئات	التكرار	النسبة %
[32-22]	20	50,0
[43-33]	13	32,5
[44-فما فوق]	7	17,5
المجموع	40	100,0

- من خلال الجدول الإحصائي لمتغير السن يتضح لنا أن أكبر نسبة نجدها بـ 50 % وهي الفئة المحصورة بين [32-22] سنة وبعدها نجد نسبة 32.5 % وتأتي محصورة بين الفئة [43-33] سنة وفي الأخير نجد نسبة 17,5 % من مجموع مفردات العينة هي فئة محصورة بين [44-فما فوق] سنة .

من خلال القراءة الإحصائية لبيانات الجدول ومن النتائج المحصل عليها نجد ان الفئة الغالبة تمثل فئة الشباب وبالبحت في الخلفيات المعبرة عن هذه الإحصاءات العددية أن المنظومة التربوية خلال السنوات الأخيرة قد نظمت مسابقات ضمت العديد من الأساتذة ألدثي التخرج ، وهذا في إطار إعادة تشبيب المنظومة التربوية كون هذا القطاع يتطلب نشاط فكري و عضلي خاصة الوقوف لساعات طويلة أثناء التدريس ، ومن خلال استحداث تخصصات جديدة والتي أسفرت نتائجها عن دخول عناصر جديدة إلى المؤسسات التربوية والأغلبية من الشباب ، بالمقارنة مع النسب الأخرى والتي توزعت بين الكهول وكبار السن وربما هذا راجع لتغير النشاط المهني أو الرغبة في التقاعد المسبق.

الجدول رقم (3) المتعلق ب: " توزيع عينة المبحوثين حسب متغير الحالة العائلية "

الفئات	التكرار	النسبة %
أعزب	10	25,0
متزوج	30	75,0
المجموع	40	100,0

- من خلال الجدول يتبين أن نسبة 75 % تمثل نسبة المتزوجين وهي أعلى نسبة من مفردات العينة، ويقابلها نسبة 25% من مفردات العينة هم من العزاب ، بينما تنعدم النسبة عند فئة المطلقين والأرامل.

ومن خلال القراءة الإحصائية لعينة البحث فإن الغالبية هم متزوجون ويفسر هذا أن طبقة النخبة لديها وعي من حيث العلاقة الزوجية ، وكذلك حصولهم على منصب عمل قار وهو عامل مؤثر في مسألة الزواج.

أما النسبة الباقية التي تمثل فئة العزاب قد يفسر هذا كونهم حديثي العمل وبالتالي فإن مشروع الزواج قد يكون مؤجل إلى غاية توفير بعض الاحتياجات الضرورية أهمها مطلب السكن.

الجدول رقم (4) المتعلق ب : توزيع عينة المبحوثين حسب متغير الأطفال

الفئات	التكرار	النسبة %
أقل من خمسة	24	60%
أكثر من خمسة	2	5%
لا يوجد	14	35%
المجموع	40	100%

- يبين لنا الجدول أعلاه أن نسبة 60 % من المبحوثين لديهم أقل من 5 أطفال ، أما نسبة 35 % من المبحوثين ليس لديهم أطفال. وتأتي بعدها نسبة 5 % من المبحوثين لديهم أكثر من 5 أطفال ، ويمكن تأويل هذا من الناحية السوسولوجية أن الغالبية ممن لديهم أقل من 5 أطفال هذا راجع إلى الثقافة العلمية للأستاذ حول تنظيم النسل، بالإضافة إلى أن معظم الأزواج هم من نفس الرتبة الوظيفية مما يصعب عليهم رعاية أطفالهم بالشكل اللازم بسبب خروج الزوجين إلى العمل في وقت واحد. وكذا يرون أنه كلما كان عدد الأطفال قليل يمكنهم من تغطية احتياجاتهم بالشكل الجيد.

أما فئة الأساتذة الذين لديهم أكثر من خمسة أطفال وهي نسبة ضئيلة والتي تفسر كون زوجاتهم ماكثات في البيت وربما العادات والتقاليد خاصة في البيئة الريفية التي تحبذ إنجاب الأطفال.

في حين أن النسبة المتبقية ممن ليس لديهم أطفال هم من فئة العزاب ، إضافة إلى المتزوجون الذين لديهم ظروف صحية متعلقة بالإنجاب .أو يرون إنجاب الأطفال يتعارض مع طموحاتهم المهنية.

الجدول رقم (5)المتعلق ب: " توزيع عينة المبحوثين حسب متغير الأقدمية "

الفئات	التكرار	النسبة%
أقل من 10 سنوات	31	77,5 %
10-20	3	7,5 %
21 فما فوق	6	15,0 %
المجموع	40	100,0 %

- من خلال الجدول نجد أن نسبة 77.5 % من الأساتذة يملكون الأقدمية اقل من 10 سنوات ، أما نسبة 15 % فهم الأساتذة الذين يمتلكون أقدمية 21 سنة فما فوق وتأتي نسبة 7.5 % من مفردات العينة هم من الأساتذة الذين يملكون الأقدمية (من 10-20 سنة) .،

وبالنظر إلي البيانات الإحصائية نجد النسبة الغالبة الممثلة لمتغير الأقدمية هي اقل من عشر سنوات ويؤول هذا سوسيولوجيا إلى عامل السن هم من الشباب حديثي العمل (انظر الجدول السابق لمتغير السن) ويقابلها فئة الأساتذة الذين لديهم أقدمية تتراوح بين 10-20 سنة وهذا راجع لسنين العمل.

في حين الفئة التي لديها أقدمية 21 سنة فما فوق ويفسر هذا بخبرتهم التي أهلته لدخول خرائط التحويلات التي تقوم بها مديرية التربية بصفة دورية وبالتالي اختيارهم لاماكن العمل حسب رغباتهم وعليه فان متغير الأقدمية غير مضبوط في أي مؤسسة نظرا لاعتبارات السالفة الذكر.

الجدول رقم (6)المتعلق ب: نسبة الإخراط النقابي لأساتذة التعليم المتوسط (ميدان البحث)

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	32	80,0

20,0	8	لا
100,0	40	المجموع

- من خلال الجدول يتبين لنا أن نسبة 80 % من مفردات العينة منخرطون في نقابة "لونباف" ، ثم يقابلها نسبة 20 % تمثل الأساتذة الغير منخرطين في النقابة .

ومن الناحية السوسولوجية يمكن أن نقول أن لنقابة لونباف سياسة في عملية الانخراط تترجمها هذه النسبة العالية للمنخرطين حسب رأي العضو المكتب الولائي والعضو الوطني المكلف بالإعلام أنه يتم تنصيب فروع نقابية في كل المؤسسات التربوية عبر كامل الوطن ثم يتم تنصيب المكتب البلدي والمكتب الولائي كل هذه تعتبر قنوات تواصل من القيادة والقاعدة لبلورة الأفكار النقابية ونشر الوعي النقابي .

الانخراط الجنس	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	18	100	0	0,0	18	100
		%		%		%
أنثى	14	63,6	8	36,4	22	100
		%		%		%
المجموع	32	80,0	8		40	100
		%				

الجدول							رقم (7)
			20%	%			

يوضح العلاقة الارتباطية بين متغير الجنس و الانخراط النقابي

يبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 80% من المبحوثين الذين أفصحوا بوجود العلاقة بين متغير الجنس و الانخراط في مقابل نجد نسبة 20% ممن أفصحوا أنه لا توجد علاقة. ومن خلال القراءة الإحصائية للخانات الصدرية نجد نسبة 100 % من المبحوثين الذكور هم منخرطين في مقابل نسبة 63.6 % من الإناث في حين نجد نسبة 36.4 % من المبحوثين الإناث غير منخرطين وتتعدى النسبة عند الذكور الغير منخرطين.

ويفسر هذا من الناحية السوسيولوجية أن الذكور هم أكثر جرأة بالنسبة للانخراط في العمل النقابي مقارنة بالإناث الذين يتحاشون الظهور في مثل هذه الممارسات النقابية خاصة ما تعلق منها بالخروج إلى الشارع في وقت الاحتجاجات وكذا العادات والتقاليد والخلفية الثقافية للمجتمع الذكوري ويكتفون بالدعم المعنوي والحصول على الامتيازات النقابية وهذا ما يفسر ضعف التمثيل النسوي على مستوى القواعد النضالية وهو ما لاحظناه على هامش حضورنا للملتقى الولائي الرابع لنقابة لونهاف حول نجدة التربية .

وبالرجوع للاتجاه العام يمكن القول بأن الانخراط بالنسبة لكلى الجنسين أصبح ضرورة ورؤية وتوجه نحو العمل النقابي للدفاع عن حقوقهم السوسيو اقتصادية والمهنية والمعنوية ، أما بالنسبة للفئة الغير منخرطة قد يرجع هذا لغموض العمل النقابي لهم وبعض الاختلافات الإيديولوجية في الرؤى .

الجدول رقم (8) يوضح العلاقة الارتباطية بين متغير الحالة العائلية و الإنخراط النقابي :

الانخراط		نعم		لا		المجموع	
الحالة العائلية		ت	%	ت	%	ت	%
أعزب		10	100 %	0	0,0 %	10	100 %
متزوج		22	73.3 %	8	26.7 %	30	100 %
المجموع		32	80,0 %	8	20%	40	100 %

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 80 % من المبحوثين ممن أقرروا أن هناك علاقة بين الحالة العائلية و الانخراط في النقابة في مقابل نجد نسبة 20 % ممن أقرروا أنه لا توجد علاقة.

وبالعودة للقراءة الإحصائية الجزئية نجد نسبة 100 % من المبحوثين العزاب هم منخرطين في مقابل نجد نسبة 73.3% من المبحوثين المتزوجين منخرطين في حين نجد نسبة 26.7 % من المبحوثين المتزوجين غير منخرطين وتتعدى النسبة عند الغير منخرطين.

والتبرير السوسيوولوجي لهذه الإحصائيات إلي كون الحالة العائلية لها تأثير علي الانخراط في النقابة فا العزاب وبحكم أنهم مقبلين علي تكوين مستقبلهم الاجتماعي وكذا معاناتهم الطويلة من ويلات البطالة هم أكثر إقبالا علي الانخراط و كذلك المتزوجين الذين يعيلون عائلاتهم وبالتالي فإن الانخراط

النقابي يمكن أن يؤمن لهم بعض الامتيازات المطلوبة لتحسين أوضاعهم الاجتماعية. أما الفئة القليلة من المتزوجين فهم غير منخرطين أصلاً ولا يهتمهم الأمر.

جدول رقم (9) يوضح اطلاع الأساتذة على النظام الداخلي للقانون الأساسي لنقابتهم

النسبة %	التكرار	الفئات
67,5%	27	نعم
32,5%	13	لا
100,0%	40	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 67,5% من المبحوثين أكدوا أنهم مطلعين على النظام الداخلي والقانون الأساسي لنقابتهم في مقابل نجد نسبة 32,5% من المبحوثين الذين أكدوا أنهم غير مطلعين.

ويفسر هذا سوسيولوجيا أن المستوى الثقافي للأساتذة للمنخرطين له دور حول إطلاعهم على النظام الداخلي لنقابتهم كونهم يمثلون طبقة النخبة فلهم دراية بما يجري في جميع مناحي الحياة الاجتماعية خاصة السوسو اقتصادية والمهنية وهو ما يبرر الجهد الذي تبذله نقابة لونياف للاستقطاب أكبر عدد من المنخرطين ، أما النسبة الباقية فربما قد تكون غير مهتمة بالرغم من منهم منخرطين والاهتمام الأكبر هو تحقيق المطالب تضاف إليها نسبة الغير منخرطين .

جدول رقم(10) يوضح وعي الأساتذة بالأرضية المطلوبة لنقابتهم

النسبة %	التكرار	الفئات
72,5%	29	نعم

لا	11	27,5%
المجموع	40	100,0%

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 72.5 % من المبحوثين ممن أكدوا أن لديهم وعي بالأرضية المطلوبة لنقابتهم في مقابل 27.5 % من المبحوثين الذين أكدوا أنه ليس لديهم وعي بالأرضية المطلوبة لنقابتهم .

وتأويل هذا من الناحية السوسيولوجية أن هناك وعي من طرف الأساتذة وأن لديهم خلفية حول أهمية العمل النقابي و الأهداف المطلوبة المدرجة في أولويات نشاط نقابتهم وهو ما يفسره وجود الفروع النقابية في كل المؤسسات التربوية عبر كل ولايات الوطن كما يتم تنصيب مكاتب على المستوى البلدي والدوائر والولايات هذا حسب رأي العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونهاف حول كيفية نشر الوعي بالقضايا النقابية وكل هذه العمليات تعتبر حلقات وصل بين القيادة والقاعدة خاصة في ظل توفر وسائل الاتصال إضافة إلى جملة من الأساليب النقابية كالتجمعات والملتقيات للتوعية وهذا تناوله الشق النظري المتعلق بوظائف النقابات بأنها تؤدي وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال من توزيع الكتب والقيام بالدراسات والبحوث العلمية الهادفة لتطوير العمل النقابي ، أما النسبة الباقية التي قالت أنها ليس لديها وعي فربما قد يرجع من لا مبالاتهم أو لوجود صراع مابين الممثلين النقابيين والمنخرطين على مستوى الفروع كما قد يكون للعنصر النسوي المنخرط علاقة بهذه النقطة .

جدول رقم (11) يوضح دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي .

تسعى النقابة دور الإضراب		نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	
نعم	34	87.2 %	5	12.8 %	39	100%	

لا	0	100%	1	100%	1	100%
المجموع	34	85%	6	15%	40	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 85 % من المبحوثين اللذين أقرّوا بوجود علاقة بين دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي ، في حين نجد نسبة 15% من المبحوثين من أفصحوا عن عدم وجود هذه العلاقة . وبالرجوع إلى الخانات الصدرية فإنه تبين بأن 100% ممن أقرّوا بأن الإضراب لا يلعب دور في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي وأن النقابة لا تسعى لزيادة أجركم وتناسبه مع المستوى المعيشي في المقابل نجد نسبة 87.2% ممن قالوا أن الإضراب يلعب دور في الحراك السوسيو اقتصادي وأن النقابة تسعى لتحسين الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي في حين نجد نسبة 12.8 % أن الإضراب يلعب دور في الحراك وأن النقابة لا تسعى لزيادة أجركم وتناسبه مع المستوى المعيشي وتنعهد النسبة عند من قالوا أن الإضراب لا يلعب دور في الحراك الاقتصادي وأن النقابة تسعى في تحسين الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي .

ويمكن تأويل سسيولوجيا من خلال الاتجاه العام للجدول أن الإضراب أصبح يتماشى مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي بالنظر إلى الأوضاع الأخيرة التي تعرفها الجزائر خاصة بما أصبح يعرف بالربيع العربي وهو ما سمح للعمل النقابي ببلورة المطالب المادية وفق الظروف والمستجدات الراهنة خاصة فيما يتعلق بالمستوى المعيشي الذي له ارتباط وثيق بمسألة الأجور وبالتالي أن وتيرة الإضرابات الأخيرة هي نوع من الحراك الذي يعتمد على تحليل البيئة الداخلية للدولة والتي تتمثل في كافة التغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية ومدى تأثير هذه التغيرات على المنظمة النقابية في الحاضر والمستقبل كأحد الاستراتيجيات النقابية علي غرار ماسبق التطرق له الجانب النظري المتعلق بإستراتيجية العمل النقابي اما الفئة القليلة المتبقية فهي غير منخرطة ولا يعينها الأمر .

جدول رقم (12) يوضح نجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وعلاقته بسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي .

المجموع		لا		نعم		تسعى النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	نجاعة
%100	38	10.5	4	89.5	34	نعم
		%		%		
%100	2	100	2	%0.0	0	لا
		%				
%100	40	% 15	6	%85	34	المجموع

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 85% من المبحوثين ممن أقرروا بوجود علاقة بين نجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي في مقابل 15% ممن أكدوا عدم وجود هذه العلاقة .

وبالعودة إلى الإحصائيات الجزئية حيث نجد نسبة 100% ممن أفصحوا بأن الإضراب ليس وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب ولا يؤثر في سعي النقابة لتحسين أجورهم والمستوى المعيشي في حين نجد نسبة 89.5% من المبحوثين ممن أفصحوا بنجاعة الإضراب وسعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي ، في مقابل نجد نسبة 10.5% ممن أقروا بنجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب ولكنه لا يؤثر في سعي النقابة.

في حين تنعدم النسبة عند الذين قالوا بأنه لا يعتبر الإضراب وسيلة ناجعة و يؤثر في سعي النقابة لتحقيق وزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي .

وتفسر هذه الإحصائيات من خلال الاتجاه العام من الناحية السوسيولوجية إلا أن حقيقة الإضراب أصبح يشكل العصا التي يلوح بها العمال في كل احتجاج يقومون به مما أعطى للعمل النقابي قوة دافعة للضغط على السلطة للاستجابة للمطالب المادية خاصة المتعلقة بالأجر وهذا ما أكدته لنا العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونياف السيد عمراوي مسعود حول رؤيته للإضراب كوسيلة ناجعة لتحقيق المطالب و به تسعى النقابة لزيادة وتحسين أجور عمالها حيث أكد أن الإضراب في دول العالم الثالث لا توجد وسيلة غيره ويكاد يكون الصوت الوحيد الذي تستمع إليه السلطات لان أسلوب الحوار وحده بعد تجارب عديدة أثبت فشله وبالتالي فالحل الأمثل هو الإضراب أما النسبة القليلة التي نفت وجود العلاقة بين وسيلة الإضراب وسعي النقابة فهذا يرجع إلى كون البعض منهم غير منخرطين والبعض الآخر لهم تحفظات على نشاط النقابة الذي يرون أنه ليس في المستوى المطلوب .

جدول رقم (13) يوضح العلاقة الارتباطية بين دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بقيام النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة .

تقوم النقابة دور الإضراب		نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	
نعم	23	59%	16	41%	39	100%	
لا	0	0.0%	1	100%	1	100%	
المجموع	23	57.5%	17	42.5%	40	100%	

من الملاحظ في الجدول أعلاه أن في الاتجاه العام نجد أن نسبة 57.5 % من المبحوثين ممن أقرروا بوجود علاقة بين دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وقيام النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة في مقابل نجد نسبة 42.5 % ممن أفصحوا بعدم وجود هذه العلاقة .

ومن خلال الإحصائيات الجزئية نجد نسبة 100% ممن قالوا بأن الإضراب ليس له دور في الحراك الاجتماعي والاقتصادي ولا يؤثر في قيام النقابة بزيادة المنح في مقابل نجد نسبة 59% ممن أكدوا أن الإضراب دور في الحراك الاجتماعي والاقتصادي ويؤثر في قيام النقابة بزيادة المنح المقدمة في حين نجد نسبة 41% ممن أفصحوا بأن له دور ولا يؤثر في قيام النقابة بزيادة المنح وتتعدى النسبة عند الذين أفصحوا بأنه ليس له دور ويؤثر في قيام النقابة بزيادة المنح .

وتفسر النتيجة المتقاربة من خلال الاتجاه العام سوسيولوجيا وإن كان ترجح نسبة وجود العلاقة بين دور الإضراب في الحراك وقيام النقابة بزيادة المنح وهو أن التقصير في مطلب زيادة المنح هو أمر خارج عن إرادة النقابة بالرغم من الحراك الذي يلعبه الإضراب في ضل هذه الأوضاع إلى تفسير هذا حسب الفاعلين النقابيين وكذا المبحوثين يخضع لقوانين السلطة و الوظيفة العمومي وهذا ما تسعى إليه النقابة خلال مفاوضاتها مع السلطة على غرار ما أكدته لنا العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونداف فهو من بين الاقتراحات التي تنتظر التحيين كما اقترح إدراج منحة تعرف بمنحة غلاء المعيشة التي تعتمد عليها الدول المتقدمة هو ما يتوافق مع

الاتجاه المركزي الصراع حول ما تطرقنا له في الجانب النظري. أما النسبة الباقية التي أعربت عن عدم وجود علاقة بين دور الإضراب في الحراك الاجتماعي والاقتصادي وقيام النقابة بزيادة المنح يرجع حقيقة إلى عدم حصولهم على منح عديدة وهي مدرجة منذ زمن طويل ولم تحقق والتي يرون فيها فشل العمل النقابي وهذا ما يفسر نقيمتهم وامتعضهم اتجاه العمل النقابي .

جدول رقم (14) يوضح الوعي بالأرضية المطلوبة وعلاقته بتحقيق النقابة لمطلب السكن .

تحقيق الوعي	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	26	89.7	3	10.3	29	100
لا	0	0.0	11	100	11	100
المجموع	26	65	14	35	40	100

يوضح الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 65% من المبحوثين بوجود علاقة بين وعيهم بالأرضية المطلوبة وتحقيق نقابتهم لمطلب السكن في مقابل 35% من المبحوثين ممن أكدوا عدم وجود هذه العلاقة .

وبالعودة إلى الإحصائيات الجزئية نجد أن نسبة 100% من المبحوثين ممن قالوا أن ليس لديهم وعي بالأرضية المطلوبة وأن النقابة لا تحقق لهم مطلب السكن في المقابل نجد نسبة 89.7% من المبحوثين ممن أكدوا أن لديهم وعي بالأرضية المطلوبة وأن النقابة تحقق لهم مطلب السكن في حين نجد نسبة 10.3% ممن أكدوا أن لديهم وعي ولكن النقابة لا تحقق لهم مطلب السكن وتتعدى النسبة عند المبحوثين الذين قالوا بأن ليس لديهم وعي وأن النقابة تحقق لهم مطلب السكن .

ويمكن تأويل هذا سوسيولوجيا من خلال الاتجاه العام أن الغالبية لها وعي نقابي بأرضية المطالب تفسره نسبة المنخرطين العالية وهو أشار إليه رولد لا يسكي في الاتجاه الوظيفي حول أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال علي إدراك المشاكل، وهذا من خلال وجود فروع نقابية في كل المؤسسات التربوية عبر البلديات والدوائر والولايات والتي أصبحت كحلقات تواصل بين القاعدة والقيادة خاصة في ظل توفر الوسائل الاتصال الاجتماعية وهذا ما يفسر عمل النقابة على تحقيق

مطلب السكن الملح وكأحد الأولويات بالنسبة للعمال وللنقابة ضمن إستراتيجيتها و بالرغم أن معظم من تم استجوابهم لم يحصلوا على سكن ولكنهم أقرّوا بسعي النقابة لتحقيق هذا المطلب الذي يعتبر أحد المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها المنظومة التربوية وتأثيرها على التأطير البيداغوجي من خلال بعد المسكن على المؤسسة التربوية مما يسبب صعوبة في التنقل وتكثر عيابات الأساتذة ولكن أن هذا التقصير المتعلق بمطلب السكن ليس راجع لتقاعس النقابة وإنما لبيروقراطية السلطة في التعامل مع هذا الملف وهذا ما استقيناه من خلال مقابلتنا مع كل من رئيس المكتب الولائي والعضو الوطني فإن الوضعية السكنية الحالية هي سكنات وظيفية قليلة ومعظمها في يد متقاعدي القطاع التربوي ومنها ما هو تابع لمديرية التربية ومنها ما هو تابع للبلديات ويعبرون عن استيائهم من الوضعية التي وصل إليها الأستاذ فبعد كل هذه السنين من الخدمة لا يجد مؤوى وحسب رئيس المكتب الولائي لنقابة لونياف محملا السلطة مسؤولية هذه الوضعية التي كان من المفروض أن تضع توقعاتها حسب احتياجات الأساتذة (التنقل والسكن) كما أضاف قائلاً أن نقابتهم وضعت جمل من الاقتراحات ضمن مفاوضاتها مع السلطة تخصيص حصص سكنية لعمال التربية ووضع صيغ سكنية إجارية كما تمنى أن تكون هناك صناديق خاصة لدعم عملية السكن وتقديم قروض بدون فوائد للقطاع .

جدول رقم (15) يوضح عملية التعبئة وعلاقتها بسعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

سعي تعبئة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	34	89.5	4	10.5	38	100
لا	0	0.0	2	100	2	100
المجموع	34	85	6	15	40	100

يتبين من لجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 85% من لمبحوثين ممن أكدوا وجود علاقة بين عملية التعبئة وسعي النقابة لزيادة أجرهم وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية في المقابل نجد نسبة 15 % ممن أقروا بعدم وجود علاقة بين عملية التعبئة وسعي النقابة .

وبالنظر إلى الخانات الصدرية نجد أن نسبة 100% من المبحوثين الذين نفوا وجود علاقة بين التعبئة وعدم سعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية بالمقابل نجد نسبة 89.5 % من المبحوثين الذين أكدوا وجود علاقة بين التعبئة وأن النقابة تسعى في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي في حين نسبة 10.5 % من المبحوثين الذين نفوا وجود علاقة بين التعبئة وسعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية وتتعدى النسبة عند المبحوثين الذين نفوا وجود تعبئة وأن النقابة تسعى في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

وبالخلفية السوسيولوجية من الاتجاه العام يمكن القول أن عملية التعبئة من حيث القاعدة النضالية من شأنها أن تعطي قوة للعمل النقابي للضغط على السلطة لتحقيق مطالبه والواقع المعاش يثبت ذلك وحتى علي المستوى النظري على غرار ما أكدته نموذج التحليل الاستراتيجي لمشال كروزي و فريد نبرغ فهو من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل

الاجتماعي وتحليل السلوك فهو عملية متشابكة بين المدخلان والمخرجات فالفاعلون النقيبون بما لديهم من خبرات حول وضعيات العمل ومن بينها ضعف القدرة الشرائية وعدم تكافؤ الأجور مع الأسعار التي قضت على قدرتهم الشرائية ، وعليه يقوم هؤلاء الفاعلون بتحريك الأمور وفق أهم الاستراتيجيات التي تتبناها الحركات النقابية والتي تتحدد حسب نوعية المطالب وكيفية تحقيقها ميدانيا وأهمها عملية التعبئة (العدد) حيث أن القدرة على تحريك اكبر عدد ممكن من المنخرطين يسمح بتبني خيار الاحتجاجات كشكل مفضل للنشاط الاجتماعي وهو الاعتماد على أهمية عدد المنخرطين من اجل تنظيم المظاهرات وهو الملاحظ في الآونة الأخيرة كإبراز نوع من الشرعية حول أحقية المطالب خاصة في الشق المادي .

جدول رقم (16) يوضح نجاعة الإضراب كوسيلة في تحقيق المطالب وعلاقته بقيام النقابة بزيادة تحسين المنح المقدمة .

تقوم النقابة		نعم		لا		المجموع	
نجاعة		ت	%	ت	%	ت	%
نعم		23	60.5	15	39.5	39	100%
لا		0	0.0	2	100%	2	100%
المجموع		23	57.5	17	42.5	40	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 57.5 % من المبحوثين ممن أقروا بوجود علاقة بين نجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وقيام نقاباتهم بالعمل على زيادة وتحسين المنح في مقابل نسبة 42.5% من المبحوثين من اكد عدم وجود هذه العلاقة .

ومن خلال القراءة الإحصائية للخانات الصدرية نجد أن نسبة 100% من المبحوثين ممن أكدوا أن الإضراب ليس وسيلة ناجعة وأن النقابة لا تقوم بزيادة وتحسين المنح وفي المقابل نجد نسبة 60.5% من المبحوثين الذين أكدوا على نجاعة الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب وهذا ما اثر في قيام النقابة بزيادة وتحسين المنح في حين نجد أن نسبة 39.5% ممن أكدوا نجاعة الإضراب وان النقابة لا تقوم بزيادة وتحسين المنح وتتعدم النسبة عند الذين أكدوا عدم نجاعة الإضراب وان النقابة تقوم على تحسين المنح المقدمة .

ويمكن إرجاع هذا من الناحية السوسيولوجية إلا ما سبق التطرق إليه في الجدول السابق الخاص بدور الإضراب وهو كون الإضراب يعتبر وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب إلا أن التقصير في قيام النقابة بزيادة المنح لا يعود إليها وهذا ما أقره غالبية المبحوثين، وعلي ضوء مقابلتنا برئيس المكتب الولائي لنقابة لونهاف لولاية المسيلة إن الاستفادة من المنح لم يحين أي أنها لم تتغير منذ عقود نظرا لاختلالها مع الرواتب وأنهم قد تحصلوا عليها ولم تتجسد فهي مسألة وقت كما أوضح إنهم يعملون مع السلطة علي وضع منح تكون متماشية مع الأوضاع والظروف الاجتماعية و الاقتصادية علي غرار ما قاله العضو الوطني المكلف بالإعلام السيد مسعود عمراوي حول إدراج كاقترح منحة غلاء المعيشة التي تعتمد الدول المتقدمة لتحقيق التوازن بين المعيشة والنفقات أما النسبة الباقية التي نفت قيام النقابة بزيادة المنح فهذا يرجع حسب رأي بعض المحللين إلى اختلاف الرؤى بين الممثلين النقابيين و الأساتذة و السلطة الوصية والمقصود بها الوظيفة العمومي بحجة ضرورة وجود دراسات متعلقة بالجدوى المالية وفق إمكانيات الدولة وحسب ما تمليه الظروف الاقتصادية .

جدول رقم (17) يوضح الحالة العائلية وعلاقتها بمدى ملائمة المرتب الشهري مع المستوى

ملائمة المرتب		ضعيف		متوسط		جيد		ممتاز		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		%
عازب	10	100%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	10	100%
متزوج	8	26,7%	20	66,7%	1	3,3%	1	3,3%	1	30	100%
المجموع	18	45%	20	50%	1	2,5%	1	2,5%	1	40	100%

المعيشي

نبين من خلال الخانات الصدرية نجد أن غالبية المبحوثين من العزاب بنسبة 100% بأن المرتب

الشهري مع المستوى المعيشي ضعيف. في حين نجد 66,7% من المبحوثين المتزوجين المتزوجين

الذين أفصحوا أن ملائمة المرتب الشهري مع المستوى المعيشي متوسط في

حين نجد أن نسبة 26,7% من المتزوجين قالوا أن ملائمة المرتب الشهري مع المستوى

المعيشي ضعيف في مقابل 3,3% من قالوا جيد و 3,3% قالوا ممتاز في حين نجد أن ويمكن تأويل

هذا سوسيولوجيا أن هناك علاقة بين الحالة العائلية وملائمة المرتب الشهري مع المستوى المعيشي بحيث أن المتزوجين يعانون من ضعف القدرة الشرائية نتيجة ضعف المرتب الشهري وهذا بسبب كثرة الطلبات العائلية ومستلزماتها وهذا في رائهم أن أي زيادة في الرواتب يقابلها زيادات في الأسعار ولهذا يبقى المرتب يراوح مكانه وهذا ما يفسر عدم رضا العمال على مسألة الأجور و الأمر ينطوي على المتزوجين والعزاب على حد سواء فحتى العزاب يعانون من عدم قدرته على تغطية تكاليف الحياة ومنها مسألة الزواج والحصول على السكن هذا إن وجد ومع بعض الممارسات الاجتماعية التي أصبحت جزء من ثقافة المجتمع بسبب التقليد حيث أصبحت بعض الكماليات من الضروريات وبالرجوع إلى مسألة الرواتب للأساتذة لازالت تسعى النقابة لتجسيدها مبررا في ذلك العضو الوطني المكلف بالإعلام السيد مسعود عمراوي لنقابة لونياف بأن راتب الموظف الجزائري حسب دراسة قامت بها جامعة شيكاغو حول رواتب الأساتذة في العالم العربي أن أقل راتب يتقاضاه الموظف في هذه الدول هو الموظف الجزائري وعليه فإن الأجر الذي يتقاضاه الموظف الجزائري هو أجر نقدي وليس أجر حقيقي فالأجور الحقيقية هي التي نستطيع بواسطتها تلبية كل حاجياتنا بالقدر الكافي مهما كانت الأعباء العائلية وبالتالي هناك اختلال بين الأعباء العائلية ومنظومة الرواتب في الجزائر وهذا حسب راجع لعدم وجود سياسة واضحة لتصحيح منظومة الأجور خاصة فئة النخبة وهو أمر تسعى من أجله نقابتنا وضمن خططنا الإستراتيجية والعمل على دعم القدرة الشرائية للموظف الجزائري .

جدول رقم (18) يوضح سعي النقابة زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية وعلاقته بتلاؤم المرتب الشهري مع المستوى المعيشي

المجموع		ممتاز		جيد		متوسط		ضعيف		ملائمة المرتب تسعى
%		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100 %	34	0.0 %	0	%0.0	0	17.1 %	16	52.9 %	18	نعم
100 %	6	16.7 %	1	16.7 %	1	66.7 %	4	%0.0	0	لا
100 %	40	2.5 %	1	%2.5	1	%50	20	% 45	18	المجموع

نلاحظ من الخانات الصدرية للجدول أعلاه أن نسبة 66.7% من المبحوثين أن ملائمة المرتب الشهري مع المستوى المعيشي هي متوسطة وان النقابة لا تسعى لزيادة أجرهم وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية في المقابل نجد نسبة 52.9% ممن أقرروا أن ملائمة المرتب مع المستوى المعيشي ضعيف و أن النقابة تسعى لزيادة أجرهم وتناسبه مع المستوى المعيشي في حين نجد نسبة

17.1% أن مرتبتهم متوسط وان النقابة تسعى لزيادة أجورهم ونجد نسبة 16.7% مرتبتهم جيد ولكن النقابة لا تسعى لزيادة أجورهم ونجد 16.7% ممن مرتبتهم ممتاز ولكن النقابة لا تسعى لزيادة أجورهم .

ويمكن تأويل هذا أن غالبية المبحوثين غير راضين على مستوى رواتبهم التي يتقاضونها بالمقارنة بنظرائهم في الدول المجاورة وكذا بالقطاعات الأخرى وهذا ما أكدوه في إجاباتهم حول سبب ضعف رواتبهم وأنه لا توجد عدالة في مسألة الرواتب مستشهدين في ذلك بمقارنة بين مرتب عريف في الجيش ومرتب أستاذ متحصل على شهادة الليسانس مما يترك لديهم الكثير من التساؤلات وعن سعي النقابة في زيادة أجورهم حقيقة إنها تسعى لذلك إلا أنه غير كافى وإن مسألة تلاؤم الرواتب مع القدرة الشرائية كثيرا ما تطرح على طاولة التفاوض وهي في محاضر تنضر التجسيد وهو ما يتوافق مع الطرح النظري المتعلق بوظائف النقابات حسب رأي سيدني ويب بأن وظائف النقابات تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط . و أما الذين اقروا بعدم سعي النقابة بزيادة أجورهم فربما يرجع الأمر لتذمرهم من طول مدة تحقيق هذا المطلب وكذا تضارب المصالح الشخصية حسب ما أقروه في بعض إجاباتهم أو اقتناعهم بأن هذه المسألة هي من صلاحيات الوظيف العمومي الذي يتخوف من مسألة زيادة الأجور ويختبئ وراء حجة التضخم وضعف قيمة العملة خاصة في حالة الانكماش الاقتصادي للدولة المعتمدة كليا على مدا خيل الريع البترولي .

جدول رقم (19) يوضح قيام النقابة على زيادة المنح

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	23	57.5%
لا	17	42,5%
المجموع	40	100,0%

نبين من الجدول أعلاه حول الاتجاه العام الذي يوضح قيام النقابة على زيادة المنح بنسبة 57.5% يقابله نسبة 42.5% ممن أكد أن النقابة لا تقوم بزيادة المنح .

ويمكن تفسير هذه النتائج إلى أن النقابة تعمل على زيادة وتحسين المنح إلا أنها تنتظر التجسيد وهذا ما سيق التطرق إليه في الجداول السابقة والعكس صحيح بالنسبة للذين أكدوا عدم قيام النقابة بزيادة المنح وان البيروقراطية أصبحت هاجس يعرقل العمل النقابي في تحقيق المطالب العمالية .

جدول رقم (20) يوضح سعي النقابة في تحقيق مطلب السكن .

الفئات	التكرار	النسبة %
نعم	26	65%
لا	14	35%
المجموع	40	100,0%

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العم أن نسبة 65 % من المبحوثين أكدوا أن سعي النقابة في تحقيق مطلب السكن في المقابل 35% من المبحوثين الذين أكدوا عدم سعي النقابة لتحقيق مطلب السكن .

وبالقراءة السوسيولوجية نقول أن بالرغم من عدم استفادة معظم المبحوثين من سكن إلا أنهم يقرون بسعي نقابتهم لتحقيق هذا المطلب وهذا ما لمسناه من الفاعلين النقابيين لنقابة لونهاف وعلى ضوء مقابلتنا لقيادتهم بأنه تم وضع جملة من الإجراءات لتفعيل هذا الملف الشائك والمؤرق للعمال من خلال إلغاء سقف الراتب المرجعي للاستفادة من السكن الاجتماعي لتمكين الأساتذة من الحصول على سكنات وإعادة النفقات المسماة بالسكنات المرفقة (سكنات وظيفية) وفي الأخير عبروا على أن حل هذا المشكل يكمن في غياب الإرادة السياسية الصادقة وكثيرا ما تكون حائلا وسدا أمام هذا المطلب للأساتذة .

جدول رقم (21) يوضح وجود التكتل النقابي وتكيفه مع المطالب النقابية وفق المستجبات الراهنة .

وجود التكتل متكيف	جيد		عادي		سيئ		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	16	48%	13	39.4%	4	12.1%	33	100%
لا	3	42.9%	4	57.1%	0	0.0%	7	100%
المجموع	19	47.5%	17	42.5%	4	10%	40	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام أن نسبة 47.5% من المبحوثين أكدوا أن التكتل النقابي وتكيفه مع المطالب النقابية وفق المستجبات الراهنة هو جيد في حين نجد نسبة 42.5% من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي وتكيفه مع المطالب النقابية هو عادي ونجد نسبة 10% من المبحوثين ممن قالوا أنه سيئ.

وبالعودة إلى الخانات الصدرية نجد أن نسبة 57.1% من المبحوثين من أجابوا أن التكتل النقابي عادي ويعتقدون أن المطالب النقابية متكيفة مع المستجبات الراهنة ،في حين نجد أن نسبة 48% من المبحوثين قالوا أن وجود التكتل النقابي هو جيد ويعتقدون بتكيف المطالب النقابية مع المستجبات الراهنة في حين نجد أن نسبة 42.9% من المبحوثين قالوا أن التكتل النقابي هو جيد ولكن لا يرون أن المطالب النقابية متكيفة مع المستجبات الراهنة في مقابل نجد نسبة 39.4% من المبحوثين قالوا أن وجود التكتل النقابي هو عادي ولكن المطالب النقابية متكيفة مع المستجبات الراهنة في حين نجد أن

نسبة 12,1% من المبحوثين من قالوا بأنه سيئ ولكن المطالب النقابية متكيفة مع المستجدات الراهنة وتتعدم النسبة عند من قالوا أن التكتل النقابي سيئ وأنه غير متكيف.

ويمكن تفسير هذا سوسيو لوجيا من خلال الاتجاه العام لهذه العلاقة وهو أن العمل النقابي أصبح يواكب الأحداث والمستجدات الراهنة من خلال عملية التكتل الأخير وهي أحد الإستراتيجيات التي تعتمد عليها كبريات المنظمات وحتى الدول، كيف لا ونحن نعيش في عصر التكتلات وأكد لنا العضو الوطني لنقابة لونداف الذي اعتبر التكتل الأخير هو عبارة عن خطوة عملاقة في تاريخهم ولأول مرة نتمكن من تجميع هذا العدد الهائل من النقابات مبررا في ذلك أنه يستحيل علي السلطة تفريقهم وهذا من خلال توحيد الرؤى والسياسات النضالية وأضاف أنه يأمل بالتحاق من مازالوا يمسكون بلجام المطالبة لوحدهم قاصدا بذلك نقابة كنا بست . وبالتالي يعطي الانطباع بأن العمل النقابي هو في مواكبة للقضايا الراهنة وهو ما يتوافق مع الطرح النظري في إستراتيجية العمل النقابي في شقها المتعلق التخطيط الإستراتيجي في عملية التكيف وهو النظرة البعيدة وتجديدها ومراقبة الممارسات وتعديلها في الوقت المناسب . أما الفئات التي رفضت هذه العلاقة وهو ان النقابة تكتلت مع نقابات ليست قوية علي مستوي التأثير وبالتالي الأمر لا يضيف شيئا إضافة للمصالح الضيقة للفاعلين النقابيين الذين تحولوا من أساتذة إلي مدراء بسبب المساومات التي تحصلوا عليها من الجهة الوصية.

جدول رقم (22) يوضح عملية التعبئة للعمل النقابي وتماشيه والحراك الاجتماعي والاقتصادي .

يتمشي تعبئة	يتمشي		لا يتمشي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	30	78,9 %	8	21.1 %	38	100 %
لا	2	100 %	0	0.0 %	2	100 %
المجموع	32	80 %	8	20 %	40	100 %

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 80% من المبحوثين من أفصحوا أن هناك علاقة بين عملية التعبئة وتماشي العمل النقابي والحراك الاجتماعي والاقتصادي في مقابل نجد نسبة 20% من أفصحوا لاتوجد علاقة بين عملية التعبئة وتماشي العمل النقابي والحراك الاجتماعي والاقتصادي. ومن خلال القراءة الإحصائية للخانات الصدرية نجد نسبة 100 % من المبحوثين من أفصحوا بعدم وجود عملية التعبئة ولكن العمل النقابي متمشي والحراك الاجتماعي والاقتصادي في المقابل نجد نسبة 78,9% من المبحوثين الذين أفصحوا بوجود عملية التعبئة وتماشي العمل النقابي والحراك الاجتماعي والاقتصادي في حين نجد نسبة 21.1% من المبحوثين من أفصحوا بوجود تعبئة ولكن العمل النقابي لا يتمشي والحراك الاجتماعي والاقتصادي وتتعدى النسبة عند الذين أفصحوا بأنه لا توجد تعبئة والعمل النقابي لا يتمشي والحراك الاجتماعي والاقتصادي .

التفسير السوسيولوجي لهذه العلاقة وهو أن نقابة لونهاف تراهن على عملية التعبئة في إستراتيجيتها المطلوبة ومحاولة تمشي عملها النقابي من خلال عملية الحشد لأكثر عدد من المنخرطين عن طريق أساليب نشر الثقافة النقابية وهو ما يتوافق مع الطرح النظري الذي أشار إليه إدورد روبرت وجورج

سوريل وأن الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية. أن التعبئة لها علاقة وطيدة بالإضراب في الحالة الهجومية للحصول علي المطالب المادية المعنوية بحيث يكون للعمل النقابي ليونة في التعاطي مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي للحفاظ نشاطها ولا يتأني إلا بتجديد الخطاب والرسالة والنهج حسبما تفرضه الظروف والمستجدات أما الفئة القليلة فيرجع ذلك إلي عدم رضاهم علي المستوي النقابي أنهم غير منخرطين.

جدول رقم (23) يوضح آلية مواجهة تعنت السلطة وعلاقته بموقفها إ تجاه العمل النقابي.

موقف السلطة الآلية	سلبي		إيجابي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
تعاون وحوار	8	%100	0	%0.0	8	%100
إضراب	27	%84.4	5	%15.6	32	%100
المجموع	32	%87.5	5	%12.5	40	%100

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 87,5 % من المبحوثين من ممن أكدوا وجود علاقة بين آلية مواجهة تعنت السلطة وموقفها اتجاه العمل النقابي السلبي في مقابل نجد نسبة 12.5 % من المبحوثين من أكدوا عدم وجود علاقة بين آلية مواجهة تعنت السلطة وموقفها اتجاهه العمل النقابي في شقها الايجابي .

وبالنظر للقراءة الإحصائية للخرانات الصدرية نجد أن نسبة 100% من المبحوثين من أفصحوا أن موقف السلطة اتجاه العمل النقابي سلبي وأن الآلية هي الحوار والتعاون في مقابل نجد نسبة 84.4 % من المبحوثين أفصحوا أن موقف السلطة سلبي والآلية هي الإضراب وفي حين نجد نسبة 15,6 % من المبحوثين من أفصحوا أن موقف السلطة إيجابي والآلية هي الإضراب في حين تنعدم النسبة عند المبحوثين الذين أفصحوا أن موقف السلطة إيجابي والآلية هي التعاون والحوار .

وعليه فالخلفية السوسيولوجية من خلال الاتجاه العام أن الغالبية من المبحوثين يفضلون آلية الإضراب لمواجهة موقف السلطة الذي يصفون بأنه سلبي وهي وجهة نظر منطقية وقفنا عليها لتحليل الجداول السابقة حول دور الإضراب و نجا عته كوسيلة لحل المشاكل السوسيو اقتصادية وهو يدخل ضمن السياسة الإستراتيجية للعمل النقابي بعد أن أثبت الحوار والتفاوض فشله وفي ظل الظروف الدولية التي تعيشها الجزائر وما يحدث بجيرانها من أحداث مأساوية وما أصبح يعرف بالربيع العربي الذي أدخل هذه البلدان في دوامة الحروب نتيجة الانفجار الاجتماعي أصبح على السلطة أن ترذخ لمطالب النقابات بسبب شلها التام لكل القطاعات خاصة القطاعات السيادية ومنها قطاع التربية وهو أمر وجدت فيه كل الشرائح الاجتماعية متنفس لها لتحقيق مطالبها استثمارا في السياسة التي تنتهجها الدولة لشراء السلم و الأمن الاجتماعي وهي حقيقة تبرز معادلة الصراع التي تطرقنا إليها في الجانب الأنضري بين طرفي العلاقة المهنية فتاريخ كل المجتمعات حتى عصرنا الحالي هو تاريخ صراع فحسب ماركس أن هناك طبقتان تقف إحداهما أمام الأخرى فالطبقة التي تملك أدوات الإنتاج والطبقة التي لا تملك لحياتها إلى قدرتها على العمل وهذا الصراع القائم بين الطبقتين هو المحرك الأساسي للحياة الاجتماعية للتغيير وعليه فإن الإضراب يبقى إستراتيجية للعمل النقابي في ظل تعنت السلطة وفي ظل موقفها السلبي اتجاه المطالب التي يرونها العمال أنها مشروعة أما الفئة القليلة التي رجحت آلية الحوار وقد يرجع هذا إلى اقتناعها إلى أن المطالب تحقق بالتدريج وأن عملية الحصول عليها تتطلب التدرج في مراحل العلاقة التفاوضية مع السلطة دون اللجوء للإضراب كحل أولي قد يضع العمل النقابي في خانة الاتهام والاتصاف بالأنانية .

جدول رقم (24) يوضح أساليب نشر الثقافة النقابية وعلاقته بالاستفادة بالوسائل الإعلامية .

الاستفادة		نعم		لا		المجموع	
أساليب		ت	%	ت	%	ت	%
دورات تكوينية		5	%100	0	%0.0	5	%100
تجمعات وندوات		16	%100	0	%0.0	16	%100
ملصقات		7	%36.8	12	%63.2	19	%100
المجموع		28	%70	12	%30	40	%100

ونلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للخانات الصدرية أن نسبة 100% من المبحوثين من اختاروا تجمعات وندوات ويستفيدون من الوسائل الإعلامية في حين نجد نسبة 100% من المبحوثين الذين اختاروا دورات تكوينية ويستفيدون من وسائل إعلامية في مقابل 63.2% من المبحوثين ممن اختاروا الملصقات ولا يستفيدون من الوسائل الإعلامية في المقابل نجد نسبة 36.8% من المبحوثين الذين اختاروا ملصقات ويستفيدون من الوسائل الإعلامية وتنعدم النسب في باقي الخانات.

وعلي ضوء المعطيات الصدرية العامة يمكن تأويل ذلك من الناحية السوسولوجية أن هناك إستراتيجية في الأساليب المتبعة لنشر الثقافة النقابية من طرف نقابة لونباف والاستفادة من الوسائل الإعلامية وهي حقيقة وقفنا عليها من خلال ملاحظتنا الميدانية في الفرعين النقابيين للمؤسسات التربوية وكذا المكتب الولائي للنقابة لونباف هذا بحكم عملي في إطار عقود ما قبل التشغيل في أحد المؤسسات التربوية حيث لوحات الإعلان الخاصة بالملصقات في قاعة الأساتذة تمكنها من متابعة آخر المستجدات عن طريق المناشير والبيانات وكذا وجود الندوات والتجمعات والدورات التكوينية وهو ما وقفنا عليه علي هامش حضورنا للمنتقى الولائي الرابع لنجدة التربية وحضور كل الأعضاء والممثلين عبر كل ولايات الوطن لزيادة وعيهم بالقضايا المطروحة لبناء قاعدة نضالية قوية تشكل ورقة ضغط علي السلطة الوصية كإستراتيجية نقابية لتكيف العمل النقابي وتجسيد المطالب المادية وفق المستجدات السوسيو اقتصادية وبالتالي تكوين معرفة واضحة وعميقة اتجاه المشكلات الثقافية والمهنية الملحة التي تواجه المجتمع ومن هنا تبرز أهمية الدور الإعلامي في السياسة النقابية وان نجاح واستمرار أي نشاط نقابي مرهون بامتلاكه لهذا السلاح الذي يعرف بالسلطة الرابعة وهذا ما أكدده لنا العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونباف أن الإعلام أصبح عصب الحياة خاصة بعد أن أصبح العالم قرية صغيرة كالاستفادة من الخبرات العالمية الخاصة بالشأن النقابي وأضاف أنهم يعملون علي تفعيل الإعلام الجوّاري والصحفي وهو ما يتوافق مع الإرث النظري الذي تطرقنا إليه في الفصل الثاني من الجانب النظري في المبحث الثالث إستراتيجية العمل النقابي(دور الاعلام). أما الفئة التي قالت عكس ذلك قد يرجع رأيها إلي عدم رضاها علي المستوى الإعلامي للعمل النقابي تضاف إليها فئة الغير منخرطين .

جدول رقم (25) يوضح عملية التعبئة وعلاقتها بدور الجانب الإعلامي في إبراز النضال النقابي .

المجموع		قوة مطلبية		إحراج السلطة		يوضح مآربنا		دور الإعلام
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التعبئة
%100	38	% 7.9	3	21.1	8	71.1	27	نعم
%100	2	% 0.0	0	%0.0	0	%100	2	لا
%100	40	% 7.5	3	%20	8	%72.5	29	المجموع

يبين الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بأن نسبة 72.5% من المبحوثين ممن أكدوا أن العلاقة بين التعبئة ورأيهم في الدور الإعلامي هي توضيح مآربهم في إبراز النضال النقابي في مقابل نسبة 20% من المبحوثين من أفصحوا بأن العلاقة بين التعبئة ودور الجانب الإعلامي هي إحراج السلطة في حين نجد نسبة 7.5% من المبحوثين من أفصحوا بأن العلاقة بين التعبئة والدور الإعلامي هي قوة مطلبية .

وبالرجوع للإحصائيات الجزئية أن 100% من المبحوثين ممن قالوا لا توجد تعبئة ويوضح مآربنا في المقابل نجد نسبة 71.1% توجد التعبئة و يوضح مآربنا مقابل نسبة 21.1% توجد تعبئة ويحرج السلطة مقابل نسبة 7.9% من المبحوثين الذين قالوا بأنها توجد تعبئة تمثل قوة مطلبية والنسبة منعدمة عند الذين نفوا وجود التعبئة في اتجاه إحراج السلطة والقوة المطلبية .

ونفسر هذا سوسيولوجيا أن عملية التعبئة مهمة في إستراتيجية العمل النقابي كما أسلفنا في تحليل الجداول السابقة من حيث العدد على مستوى القاعدة النضالية وال جماهيرية الحاملة للقضايا المهنية وهذا يجعل الجانب الإعلامي من يلعب دورا في إبراز النضال النقابي من توضيح مشروعية المطالب إلى

الرأي العام وأهم أصحاب حق وهذا الأسلوب الذي تتبعه النقابة في ذلك بالجمع بين أكبر عدد من المنخرطين والدور الإعلامي لتوضيح المشاغل وإخراج السلطة وبالتالي كلما كان الحضور الجماهيري من القاعدة النضالية كبير وباستغلال أفضل للدور الإعلامي من خلال الأساليب التي تتبعها النقابة في الملتقيات والندوات والتجمعات وهو ما لمسناه في الملتقى الأخير الذي حضرناه في الملتقى الأخير أن التعبئة الأخيرة لتحريك آلية الإضراب مكنت من لفت انتباه رجال الإعلام وبالتالي الرأي العام من أجل توضيح مآربنا النقابة ومقاصدها وأهدافها المطلوبة و منه إخراج السلطة وإجبارها على تلبية مطالبها وخير دليل الاحتجاجات الأخيرة التي شلت كل القطاع التربوي وأدت الى استياء الأولياء والتلاميذ ووضع مصداقية السلطة على المحك وأصبح هذا الوضع مادة دسمة لكل القنوات الفضائية التي بحثت في الزوايا المظلمة والغموض الذي يكتنف هذه المشاكل وعليه فان العمل النقابي كثيرا ما يعول على عمله الحشد للاستقطاب الإعلامي و التأثير على الرأي العام والذي من خلاله يضع السلطة في موقف محرج يحتم عليها الرضوخ والجلوس لطاولة التفاوض وهذا ما يبرز الإستراتيجية التي تتبناها نقابة لونها في الآونة الأخيرة مستثمرة بذلك جملة من الظروف السوسيو اقتصادية والسياسية التي تعيشها الدولة .

جدول رقم (26) يوضح دور الإضراب و علاقته بتماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي الراهن .

الاضراب	يتماشى		لا يتماشى		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	31	79.5	8	20.5	39	100%
لا	1	100%	0	0.0%	1	100%
المجموع	32	80%	8	20%	40	100%

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 80 % من المبحوثين أفصحوا أن دور الإضراب يتماشى والعمل النقابي في الحراك الاجتماعي والاقتصادي في مقابل 20 % من المبحوثين الذين أفصحوا أن دور الإضراب لا يتماشى والعمل النقابي في الحراك الاجتماعي والاقتصادي .

وبالرجوع للإحصائيات الجزئية نجد نسبة 100% من المبحوثين من أفصحوا بأنه ليس للإضراب دور لكن العمل النقابي يتماشى مع الحراك الاقتصادي والاجتماعي في المقابل نجد نسبة 79.5% من المبحوثين الذين أفصحوا أن للإضراب دور وان العمل النقابي يتماشى مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي في المقابل نسبة 20.5% من المبحوثين ممن أفصحوا أن للإضراب دور وأن العمل النقابي لا يتماشى مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي في حين تتعدم النسبة عند المبحوثين الذين أفصحوا أنه ليس للإضراب دور وان العمل النقابي لا يتماشى مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي .

ويمكن تؤوي ذلك سوسيولوجيا من خلال الاتجاه العام إلى أن الإضراب كآلية إستراتيجية يتماشى مع العمل النقابي في الحراك الاجتماعي والاقتصادي في ضل الظروف الراهنة والتبرير في ذلك أن النقابة أصبحت تنتقي الوقت المناسب والفترة المناسبة لشن هذه الآلية الإستراتيجية وتساهم في ذلك

الأوضاع السياسية التي تشهدها بلدان العالم العربي والحراك الذي يشهده العالم ككل والانقلابات التي عرفتها الدول العربية نتيجة الثورة على المشاكل الاجتماعية والتي أطاحت بأنظمة عمرت لوقت طويل وهو يتوافق مع الطرح الماركسي الصراعى بأن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال ضد البرجوازية. وعليه جعل السلطة الوصية تنتهج أسلوب احتواء المشاكل الاجتماعية بسياسة شراء السلم الاجتماعي ومن دلائل تماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي هو اختيار الظروف و الأوضاع و الأساليب التي تخدم سياسته النقابية كفلسفة إستراتيجية يملئها وضع محدد يقتضي بتحقيق أهداف معينة وهو المثال الذي استشهد به العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونهاف حول توقف التلاميذ عن الدراسة وانه سيلفت انتباه الأولياء ويشكل ضغط على السلطة وهو ما يؤكد الطرح النظري الذي تم تبنيه حول موضوع استراتيجيات العمل النقابي وكيفية رسم الخطط لذلك يعد التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط يتسم بالمرونة والديناميكية .

جدول رقم (27) يوضح تماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي وعلاقته بالتكتل النقابي الأخير .

المجموع		سيئ		عادي		جيد		وجود التكتل يتماشى
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%100	32	% 12.5	4	% 46.9	15	% 40.6	13	يتماشى
%100	8	% 0.0	0	%25	2	%75	6	لا يتماشى
%100	40	%10	4	%42,5	17	% 47.5	19	المجموع

يتبين من خلال الجدول أعلاه من خلال الاتجاه العام بنسبة 47.5 % من المبحوثين ممن أفصحوا بأن العلاقة بين تماشي العمل النقابي مع الحراك الاجتماعي والاقتصادي و التكتل النقابي الأخير جيدة في مقابل 42.5 % من المبحوثين أن هذه العلاقة عادية في حين نجد 10 % من المبحوثين من قالوا بأن هذه العلاقة سيئة .

وبالنظر للخانات الصدرية نجد نسبة 75 % من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي جيد وأن وغير متماشي مع العمل النقابي وفي المقابل نجد 46.9 % من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي عادي ومتماشي مع العمل النقابي في حين نجد نسبة 40.6 % من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي جيد ويتماشى مع العمل النقابي في المقابل 25 % من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي عادي ولا يتماشى مع العمل النقابي في حين نجد نسبة 12.5 % من المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي سيئ ومتماشي مع العمل النقابي وتنعدم النسبة عند المبحوثين من قالوا أن التكتل النقابي سيئ ولا يتماشى مع العمل النقابي .

وبالقراءة السوسيولوجية للاتجاه العام نقول أن العمل النقابي أصبح يضع سياسات وخطط تتماشى مع الحراك الحاصل في البلاد نتيجة عدم ثبات المنحنى الاجتماعي والاقتصادي ويفسر هذا بالتكتل الأخير التي قامت به نقابة لونداف كنهج استراتيجي من تأسيس لسياسة تنسق العمل مع كل النقابات من نفس القطاع والاستفادة من شراكة الأفكار والرؤى من خلال التحديد الدقيق للأولويات والبقاء ضمن المسار النقابي حتى يكون صالح لكل مكان وزمان ولكل ظرف ووضعية سوسيو اقتصادية معينة وبالرجوع إلى الإرث النظري لأهداف تطبيق التخطيط الاستراتيجي ومن النقاط المهمة والتنسيق والعمل وتوفير قاعدة يمكن من خلالها ترتيب الأولويات بطريقة عقلانية وعلمية لمواجهة القضايا الرئيسية الداخلية والخارجية والتي تنص على التحديد الدقيق للأولويات المطلوبة للعمال ، وأما بالنسبة للذين يرون بأن العمل النقابي لا يتماشى مع التكتل الأخير فقد يرجع هذا إلى كون وجهة نظر بعضهم إلى إن في دول العالم الثالث من يمسك بزمام الأمور والحل والربط هي الدولة وبالتالي لا ضرورة للتكتل معيين بذلك على غياب الممارسة الديمقراطية في حل القضايا الاجتماعية بين طرفي العلاقة المهنية .

جدول رقم (28) يوضح الاستفادة من الوسائل الإعلامية وتكيف المطالب النقابية مع الظروف والمستجدات الراهنة .

مكيف الاستفادة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	28	100 %	0	0.0 %	28	100 %
لا	5	41.7 %	7	58.3 %	12	100 %
المجموع	33	82.5 %	7	17.5 %	40	100 %

يتبين من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 82.5 % من المبحوثين ممن أكدوا أن الاستفادة من الوسائل الإعلامية لها علاقة بتكيف المطالب النقابية مع الظروف والمستجدات الراهنة في حين نجد نسبة 17.5 % من المبحوثين ممن أكدوا أنه لا توجد علاقة بين الاستفادة من الوسائل الإعلامية وتكيف المطالب النقابية مع الظروف والمستجدات الراهنة .

وبالعودة للإحصائيات الصدرية نجد أن نسبة 100 % من المبحوثين ممن أكدوا أنهم يستفيدون من الوسائل الإعلامية وأن المطالب النقابية متكيفة مع الظروف والمستجدات الراهنة في المقابل نجد نسبة 58.3 % من المبحوثين ممن أكدوا أنهم لا يستفيدون من الوسائل الإعلامية وأن المطالب النقابية ليست متكيفة مع الظروف والمستجدات الراهنة في حين نجد نسبة 41.7 % من المبحوثين ممن أكدوا أنهم لا يستفيدون من الوسائل الإعلامية وأن المطالب النقابية متكيفة مع الظروف والمستجدات الراهنة في حين تنعدم النسبة عند الذين أكدوا أنهم لا يستفيدون من الوسائل الإعلامية وأن المطالب النقابية ليست متكيفة مع المستجدات الراهنة .

ومن خلال الاتجاه العام وبالتبرير السوسيولوجي نقول أن العمل النقابي لنقابة لونهاف أصبح يعرف كيف يستثمر في الجانب الإعلامي لتكثيف ظروف نشاطه مع الأوضاع الراهنة خاصة وأنه أصبح من الأسلحة المؤثرة في الرأي العام كما سلف ذكره في تحليل الجداول السابقة وهو من بين السياسات والاستراتيجيات التي تتبعها كبريات المنظمات والشركات لتسويق كل ما من شأنه أن يخدم أهدافها وهذا الدور الذي تلعبه وسائل الاتصال في سرعة وصول المعلومة وكيفية التأثير بها أو تبرير لوجهات نظر تسعى النقابة لتجسيدها على أرض الواقع فعلى مستوى التنظيم النقابي نجد أن الجانب الإعلامي يسعى لتحقيق أهداف منها تنشيط فاعليته المهنية والاجتماعية والاستفادة من التجارب العالمية الرائدة كما يؤدي الإعلام النقابي دورا بارزا في مجالات التنمية الاجتماعية حيث يتناول القضايا الملحة في المجتمع ويعلم بها أهم شريحة أو قطاع في المجتمع وهو القطاع العمالي والمهني وهو ما تم تناوله في الجانب النظري (إستراتيجية العمل النقابي) ومن خلال ملاحظتنا الميدانية ومقابلتنا التي أجريناها على هامش الملتقى الولائي الرابع لنجدة التربية لاحظنا وجود وسائل الإعلام خاصة بالتنظيم النقابي لنقابة لونهاف من كاميرات تصوير تلفزيونية وآلات التصوير فوتوغرافية جد متطورة ووسائل العرض الرقمي (داتاشوا) وبالتالي هم يهتمون بعملية التوثيق لكل الأحداث وهي نقطة تبرز أن العمل النقابي يتكيف ويواكب الأوضاع والمستجدات الراهنة ، وأما الفئة التي ترى عكس ذلك فقد يرجع هذا إلى عدم رضاها على العمل النقابي ولامبالاتها بهذه الحثيثة كما يشكون من بعض القصور في التغطية الإعلامية من طرف نقاباتهم بالقدر الكافي على مستوى فروعها أو هناك من يقول أن الإعلام النقابي هو يخدم أجندات ولا يخدم قناعات في إشارة إلى تضارب المصالح .

جدول رقم (29) يوضح. تذبذب أسعار البترول علما أنه العمود الفقري للاقتصاد الدولة وتأثيره على المطالب النقابية.

الفئات	التكرار	النسبة %
نعم	13	32,5%
لا	27	67,5%
المجموع	40	100,0%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 67,5% من المبحوثين من أفصحوا أن تذبذب أسعار البترول لا يؤثر على المطالب النقابية في نجد نسبة 32,5% .من المبحوثين من أفصحوا أن تذبذب أسعار البترول تؤثر المطالب النقابية

والتفسير السوسيولوجي من خلال الاتجاه العام الغالبية قالت أن تذبذب أسعار البترول لا يؤثر على المطالب النقابية وتبريرهم في ذلك أنه حجة واهية من طرف السلطة حول وضعها المالي وأن أزمة البترول مفتعلة كمان الدولة في سعة مالية وبمقارنة بسيطة تمثلت في وصول سعر البترول عتبة 200 دولار لمدة عشرة سنوات وكانت من ضمن خمسة دول في أريحية ووفرة مالية إضافة إلي أن السعر المرجعي لميزانية الدولة هو 37 دولار و بالتالي فهم غير مقتنعين بهذه الحجة. وأما الفئة التي قالت أن تذبذب أسعار البترول يؤثر على المطالب النقابية و هو أنه من الناحية التقنوا اقتصادية أن دولة عماد اقتصادها ريعي فإن تذبذب أسعارا لبترول يؤثر علي سياستها المالية للإنفاق وبالتالي يؤثر علي مطالبنا النقابية وحتي علي كل المستويات

السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

جدول رقم (30) يوضح الإستراتيجية النقابية من طرف لونداف ودورها في تجسيد المطالب المادية من جهة وتكييف عملها النقابي مع الظروف السوسيو اقتصادية.

الفئات	التكرار	النسبة %
نعم	30	75%
لا	10	25%
المجموع	40	100%

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام بنسبة 75% من المبحوثين من أفصحوا أنه هناك إستراتيجية للعمل النقابي لنقابة لونداف ودورها في تجسيد المطالب المادية من جهة وتكييف عملها مع الظروف السوسيو اقتصادية والراهنه

في مقابل نجد نسبة 25% من المبحوثين من أفصحوا أنه ليس هناك إستراتيجية للعمل النقابي في تحقيق المطالب المادية من جهة وتكييفه مع الظروف السوسيو اقتصادية الراهنة.

والتأويل السوسيوولوجي من خلال الاتجاه العام يمكن القول أن العمل النقابي لنقابة لونداف له إستراتيجية لتحقيق المطالب المادية وتكييف عمله مع الظروف السوسيو اقتصادية من خلال المكانيزمات والآليات التي تتبعها والخطط التي يرسمها لسياسته النقابية وهو ما يتوافق مع الطرح النظري حول أدبيات السياسة الإستراتيجية للعمل النقابي التي يجب أن يضعها في الحسبان وهو أن يكون التخطيط الإستراتيجي، تخطيط التغير أي ديناميكي وفعال ومحفز للتغير. وأن يكون تخطيط تنبئي بحيث يرسم صورة للمستقبل بالجمع بين ماهو مرغوب فيه والقابل للإنجاز وأن يكون متكيف بمعنى أنه يأخذ نظرة بعيدة المدى يعيد ويجدد فيها النظر، من أن أجل مراقبة الممارسات والتدخل في الوقت المناسب وإجراء التعديلات لمواجهة المتغيرات والاستفادة من نقاط الضعف اغتنام الفرص وهو الأمر الذي يتوافق مع الطرح الذي قدمه العضو الوطني المكلف بالإعلام لنقابة لونداف حول فلسفة وإستراتيجية تنظيمهم النقابي قائلا نحن ننتهج أسلوب خذ وطالب ومالا يؤخذ لا يترك جله وهناك

مطالب إستعجالية ينبغي تحقيقها في وقت قصير المدي ومطالب يمكن تحقيقها عبر مراحل حسب الأولويات. أما الفئة التي رفضت وجود الإستراتيجية للعمل النقابي فيرجع كونها غير منخرطة وان المشكل في التجسد لأن الأمر في يد السلطة.

تحليل ومناقشة الفرضيات

مناقشة الفرضية الفرعية الأولى : التي ترى أن للعمل النقابي المستقل إستراتيجية في تحقيق المطالب المادية أكثر منها معنوية، وبالرجوع إلي الجدول رقم (6) و(7) و(8) و (11) و(12) و (13) و(14) و (15) و(16) و(18) و(19) و(20) وعلي ضوء النتائج المتوصل إليها حيث أكد غالبية المبحوثين ممن تم استجوابهم علي انخراطهم في فروع نقابية في مؤسساتهم التربوية وأكدوا وجود ندوات والتجمعات ووجود الملصقات ولوحات الإعلان الخاصة بالفروع النقابية لمتابعة اخر المستجدات كالمناشير والبيانات لمتابعة اخر المستجدات كإستراتيجية نقابية لعملية التواصل ونشر الوعي والثقافة النقابية وهي حقيقة وقفنا عليها خلال شبكة الملاحظة الميدانية وكذا اكدالغالبية سعي نقابتهم في تحقيق مطالبهم المادية المتعلقة بالأجور والمنح والعلاوات التي ابدى فيها الغالبية عن عدم رضاها لهذا المطلب حيث برر العضو النقابي الوطني أن راتب الاستاذ الجزائري هو الاضعف مقارنة بالدول المجاورة وإقتراح إدراج منحة غلاء المعيشة المعتمدة في الدول المتقدمة. إضافة مطلب السكن الملح الذي اكدا فيه الغالبية عدم إستفادتهم من السكن وأن التقصير ليس راجع لتقاعس نقابتهم وإنما لبيروقراطية السلطة حيث إقترحت نقابتهم جملة من الاجراءات كإلغاء الراتب المرجعي للإستفادة من السكن الاجتماعي و قروض بدون فوائد.... إلخ .

كما اكدا الغالبية أن تحقيق هذه المطالب لا يتأتي إلا بإتباع جملة من الاساليب النضالية كإستراتيجية نقابية من تعبئة عمالية قوية وقاعدة نضالية من شأنها تفعيل الية المطالبة الا وهي الإضراب الذي كان ومازال مؤشرا لقياس الحالة الإجتماعية والضغط التي يمر بها العامل وبارومتريا لقياس درجة التأزم بين طرفي العلاقة المهنية خاصة إذا تزامن مع ظروف ومعطيات معينة كما سبق التطرق له في الجانب النظري حول وظائف النقابات وأصل نشأتها والإتجاه الوظيفي والإتجاه الماركسي الصراعى و علي غرار مقاله العضو الوطني لنقابة لونباف بأن الإضراب في دول العالم الثالث يكاد يكون الصوت الوحيد الذي تستمع إليه السلطة لأن أسلوب الحوار وحده بعد تجارب عديدة أثبت فشله وبالتالي فهو الحل الأمثل. وعليه

نؤكد صحة الفرضية الأولى والقائلة بأن للعمل النقابي إستراتيجية في تحقيق المطالب المادية.

مناقشة الفرضية الفرعية الثانية : التي ترى أن للعمل النقابي المستقل إستراتيجية في التكيف مع المتغيرات السوسيو اقتصادية في الجزائر المعاصرة وبالاتماد على نتائج الجدول رقم (21) (22) ، (24) ، (25) ، (26) ، (28) ، (30) ، (26) بناءا عن تحليل إجابات المبحوثين وملاحظتنا الميدانية والمقابلات التي أجريناها مع الفاعلين النقابيين حيث أكدوا أن إستراتيجية نقاباتهم متكيفة ومتماشية مع الظروف والمستجدات الراهنة من خلال استغلال الوسائل الإعلامية والأساليب المتبعة في نشر الثقافة النقابية وهو ما يبرز الدور الإعلامي الذي تعتمد عليه في إحراج السلطة وتوضيح انشغالاتهم للرأي العام خاصة توفرها على أجهزة تصوير جد متطورة (كاميرات والآت فوتوغرافية وشاشات عرض رقمية) وهوما وقفنا عليه على هامش الملتقى الولائي الرابع لنجدة التربية لنقابة لونداف وأن الإعلام هو عصب الحياة على رأي العضو الوطني من لا يملكه محكوم عليه بالفشل وهو يتطابق مع الإرث النظري المتعلق بإستراتيجية العمل النقابي حو دور الاعلام ووسائل الإتصال وأما عن التكتل الاخير مع النقابات الاخرى لقد رأوا فيه خطوة عملاقة وسابقة في تاريخ العمل النقابي مما يستحيل على السلطة إختراهم وتفريقهم وأن الوضع المالي للسلطة لا يؤثر على أولوياتهم المطلوبة وإن أزمة البترول مفتعلة وحجة واهية لأن الدولة في سعة مالية تمثلت في وصول سعر البترول عتبة 200 دولار السعر الرجعي هو 37 دولار وأن إستراتيجية نقاباتهم تتميز بالمرونة والديناميكية وتخطيط التنبؤ وتخطيط التغيير حيث أنهم ينتهجون أسلوب خذ وطالب وما لا يؤخذ لا يترك جله أن هناك مطالب إستعجالية على المدى الطويل والقصير حسبما تما تمليه الظروف والمعطيات الجيوسياسية الاقتصادية والاجتماعية . وعليه نؤكد صحة الفرضية الثانية القائلة بأن للعمل النقابي المستقل إستراتيجية في التكيف مع المتغيرات السوسيو إقتصادية.

■ وعليه بعد تحقق الفرضيتين الجزئيتين ، نؤكد صحة الفرضية العامة القائلة: **للعمل النقابي المستقل إستراتيجية والمتمثلة في تغليب آلية الإضراب والاحتجاج على آلية التحاور والتعاون.**

سادسا : استنتاجات عامة

وبعد فرز وتفريغ البيانات التي حصلنا عليها من خلال الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا المتعلق بـ " استراتيجية العمل النقابي المستقل في ظل المتغيرات السوسيو إقتصادية. حصلنا على النتائج التالية :

- 1- بينت نتائج الدراسة ان أغلبية الاساتذة من فئة العزاب منخرطين بنسبة 100%، وهذا ما يدل على أن فئة العزاب تعمل علي تكوين مستقبلهم ويرون في الإنخراط يلبي طموحاتهم .
- 2- .اغلبية الاساتذة يرون أن الإضراب هو الوسيلة الناجعة لتحقيق المطالب بنسبة 85%وهو مايثبت التوجه النظري حول الإتجاه الماركسي وقضية الصراع الطبقي.
- 3.أغلبية الاساتذة هناك إستراتيجية لنقابتهم بنسبة75% مايدل انه هناك مرونة ديناميكية في العمل النقابي وهوما يتوافق مع الجانب النظري أهداف التخطيط الإستراتيجي.

خاتمة

مما لا شك أن العمل النقابي المستقل عرف في الآونة الأخيرة أشكالاً مختلفة للدفاع عن مصالح العمال وتحقيق أهدافهم المطالبية ، حيث أنه يتماشى مع خصوصيات المكان والزمان وهذا ما ميز الحركة النقابية العمالية عامة والتربوية خاصة من إستعمال للوسائل الإعلامية كمجال لممارسة الضغط علي أرباب العمل (السلطة) وهو يعتبر عملاً جديداً أو شكلاً من أشكال النشاط النقابي . لذلك يظهر العمل النقابي اليوم أنه أصبح يبحث عن بدائل تمكنه من الإستمرارية والبقاء فصار يتبنى الخطاب العام الذي يشترك فيه مع فاعلين إجتماعيين جدد يتقاسمون فيه المسائل الإجتماعية وهو بذلك يستغل إمكانياته التي أتاحها له الإطار النقابي وإكتسبه بفعل الوقت كرصيد علمي وعملي ليعزز وجوده.

ويظهر أن العمل النقابي يقوم علي منطق مفاده هو التمكن من وضعيات مفضلة تمكنه من تحقيق المصلحة و الذي يقوم علي إحراج السلطة ووضعها في مواقف يصعب عليها الخيار إلا أن تستجيب للمطالب النقابية وهنا تبرز أول عناصر هذا المنطق وهو الإضراب كأهم مؤشر لقياس العلاقة بين النقابة والسلطة كنوع من الاستراتيجية والاستثمار الذي تعتمد عليه النقابة في نجاح نشاطها هو الظروف والمعطيات والمستجدات التي يفرزها الوضع السياسي والإقتصادي و الإجتماعي والعمل علي حسن إختيار الكيفية والأسلوب الذي يصمن نجاح هذه الإستراتيجية .

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل حقيقة أن العمل النقابي مبني علي إستراتيجية معينة موضوعة وفق اسس علمية وعملية وكاشكل من أشكال الممارسة النقابية، أم أن الأمر لا يعدو كون أن الإفرازات السياسية والإقتصادية والإجتماعية للبلاد هي التي تتحكم في صلاحية ونجاح إستراتيجية العمل النقابي. ومع ذلك تبقى النقابة هي الإطار الحقوقي الذي يدافع عن مصالح العمال وهو متنفس غالبية السواد الأعظم للفئة الشغيلة تتجلى فيه أرقى وأسمى معاني التفاعل الإجتماعي في شقه الإنساني .

قائمة المراجع

أ. الكتب:

أ- باللغة العربية:

- 1- إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي ، دار الواصل للنشر، د ط ، عمان، الأردن، 2005م.
- 2- أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان، 1969 م
- 3- أحمد سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992م.
- 4- السيد حنفي عوض: التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة ، القاهرة ، مصر، د س ن.
- 5- بدوي محمد سفيان : محاضرات في تطور الحركة العمالية ، السنة الثالثة ، علم اجتماع تنظيم وعمل LMD ، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة المسيلة ، الجزائر، 2009/ 2010م.
- 6- بلوط حسن : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار النهضة العربية، بيروت، 2002م.
- 7- بوبكر بوخريسة وآخرون : دراسات في تنمية الموارد البشرية – إدارة الأفراد - ، دار قرطبة ، الجزائر ، 2008م.
- 8- بول سامويلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد ، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ ، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، الأردن، 2006م.
- 9- حصة حميد : خصوصية المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 1999م.
- 10- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ط 1، دار هومة، الجزائر، 2002م.
- 11- طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع الصناعي، الدار الجامعية للنشر، د ط ، الإسكندرية ، مصر ، 2003م.
- 12- طلعت إبراهيم لطفي : الخدمات الاجتماعية العمالية ، جامعة بني سويف ، كلية الآداب ، دار غريب للنشر والتوزيع ، ط 1 ، القاهرة ، 2007 م.
- 13- عادل حسن : الأفراد في الصناعة ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ، الإسكندرية مصر 1975م.
- 14- عزة جلال مصطفى: التخطيط الاستراتيجي الناجح لمؤسسات التعليم دليل عملي، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2010م.
- 15- علي محمد ربابعة: إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان 2003م.

- 16- عيسى بوزغبية : النقابات في الجزائر، مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي ،
! ع ع ج.
- 17- عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الغريب ، القاهرة ، مصر، 1982م.
- 18- عبد الغفار الحنفي: السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر بالإسكندرية،
مصر، 2007م
- 19- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي : الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ،
مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999
- 20- عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ، الجزائر ، 1983م.
- 21- عبد القادر محمد فهمي: المدخل إلى دراسة الإستراتيجية، ط 1 ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع
، عمان ، 2010م.
- 22- عبد اللطيف ماموني وآخرون: الحركة العمالية المغاربية صراعات وتحولات ، دار طوبغال، د ط ،
1985م.
- 23- قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية
مصر، 1977م.
- 24- قويدر بن دبله: الاتصال التنظيمي في الجمعيات ، مطبعة بن سالم ، الأغواط، 2012م.
- 25- محمد الأصمعي محروس سليم ، الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم ط
1 ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005م.
- 26- محمد السيد فهمي: الخدمات الاجتماعية العمالية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط 1،
الإسكندرية ، 2008
- 27- محمد الملي : مواقف جزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984
- 28- محمد هاشم فالوقي : بناء المناهج التربوية، سياسة التخطيط و إستراتيجية التنفيذ، المكتب
الجامعي الحديث ، الأزاريطة ، الإسكندرية ، 1997م.
- 29- محمود عباس: النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية ، مركز الدراسات الاشتراكية ، القاهرة ،
مصر، 1996م.
- 30- مزيد منير عبوي: إدارة الموارد البشرية، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ، عمان ، الأردن ،
2008م.
- 31- مصطفى أحمد أبو عمرو : التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي
والتشريعات العربية ، دار الكتب القانونية ، 2009م.
- 32- مصطفى فيلال : مجتمع العمل ، مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت، لبنان، 2006م

33- مورييس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، د ط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004م.

34- مورييس دوقرجيه ، مدخل الى علم السياسة، تر: د/جمال الآتاسي ود/ سامي الدروبي ، المركز الثقافي العربي ، ط01 ، بيروت والدار البيضاء ، 2009م.

35- ناصر داداي عدون : اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية للنشر ، ط2 ، الجزائر ، 2004م.

36- ناصر داداي عدون: الإدارة الإستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001م.

37- نبيل مرسي خليل: الميزة التنافسية في مجال الأعمال ، مركز الإسكندرية للكتاب ، القاهرة ، مصر، 1998م.

ب- باللغة الفرنسية :

38- Claude demeure: Marketing , 3^{eme} édition ,Dalloz , paris, 2001

39- François Weiss : Dactrine et action syndicale on Algérie EU,ENJA8 ,paris ,1970.

40- Luca et Claude Vatin . Algérie, politique, institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politiques , Paris , 1975

41- Mencer Mohamed Amokrane . l'UGTA de 1962 à 1973 document de travail n61 , 1930

42- Mohamed Seghir Djitli, "Marketing Stratégique", Edition Sdimly et Eurlibnsina , Alger, 2001

43- Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978,

44- jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication , roy, paus ,1960

45- Presse de la fondation national de sciences politiques , Paris,1957

II. المعاجم والموسوعات والقواميس

أ- باللغة العربية :

46- جبران مسعود : الرائد (معجم لغوي عصري) ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969 م

47- محي الدين الفيروز أبادي : القاموس المحيط ، فصل النون ، باب الباء ، دار المعرفة ، المجاد

الأول ، بيروت ، لبنان ، د س ن .

III. الدوريات

أ- باللغة العربية:

- 49- بوعشام مبارك : الخصوصية باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 8 ، منشورات جامعة قسنطينة ، 1999م.
- 50- عيسى بوزغيبية : مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية ، عدد 32 ، الجزائر 1991م.
- 51- محفوظ جبار : خصوصية المؤسسات حول الأسواق المالية ، مجلة العلوم الإنسانية ، ع 5 ، جامعة باتنة ، الجزائر ، 1996م.
- 52- مرتا أنسويرة : مقالة حول السياسة السكانية ، خبرة البلدان ، مجلة التموين و التنمية ، رقم 3 ، سبتمبر 1984 م.
- 53- كلمة دحمان ذبيح عبد الله : مجلة الثورة ، عدد 351 ، 1988م.

IV. الدراسات والرسائل الجامعية:

- 54- زبيري حسين : النشاط النقابي كفاعل جماعي ، دراسات اجتماعية ، دورية فصلية محكمة تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية – الجزائر ، جانفي 2012م.
- 55- محمد فارس : تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية ، الثورة والعمل ، اللسان المركزي ل إ ع ع ج ، الجزائر ، 1989م.

الجزائر _____ د :

أ- باللغة العربية:

V.

- 56- الإتحاد العام للعمال الجزائريين : نشأة الحركة النقابية ، جريدة الثورة ع 255 ، 1988
- 57- الإتحاد العام ع ج. ع 13 ، 1999 م.
- 58- الإتحاد العام للعمال الجزائريين : القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع ، ديسمبر 1990م
- 59- المتحف الوطني للمجاهد : بمشاركة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979.
- 60- الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986م.
- 61- تصريح محمد الصالح يحياوي : جريدة الشعب ، 29-01-1978.

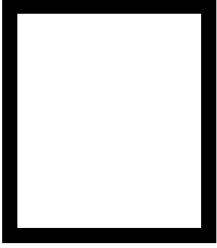
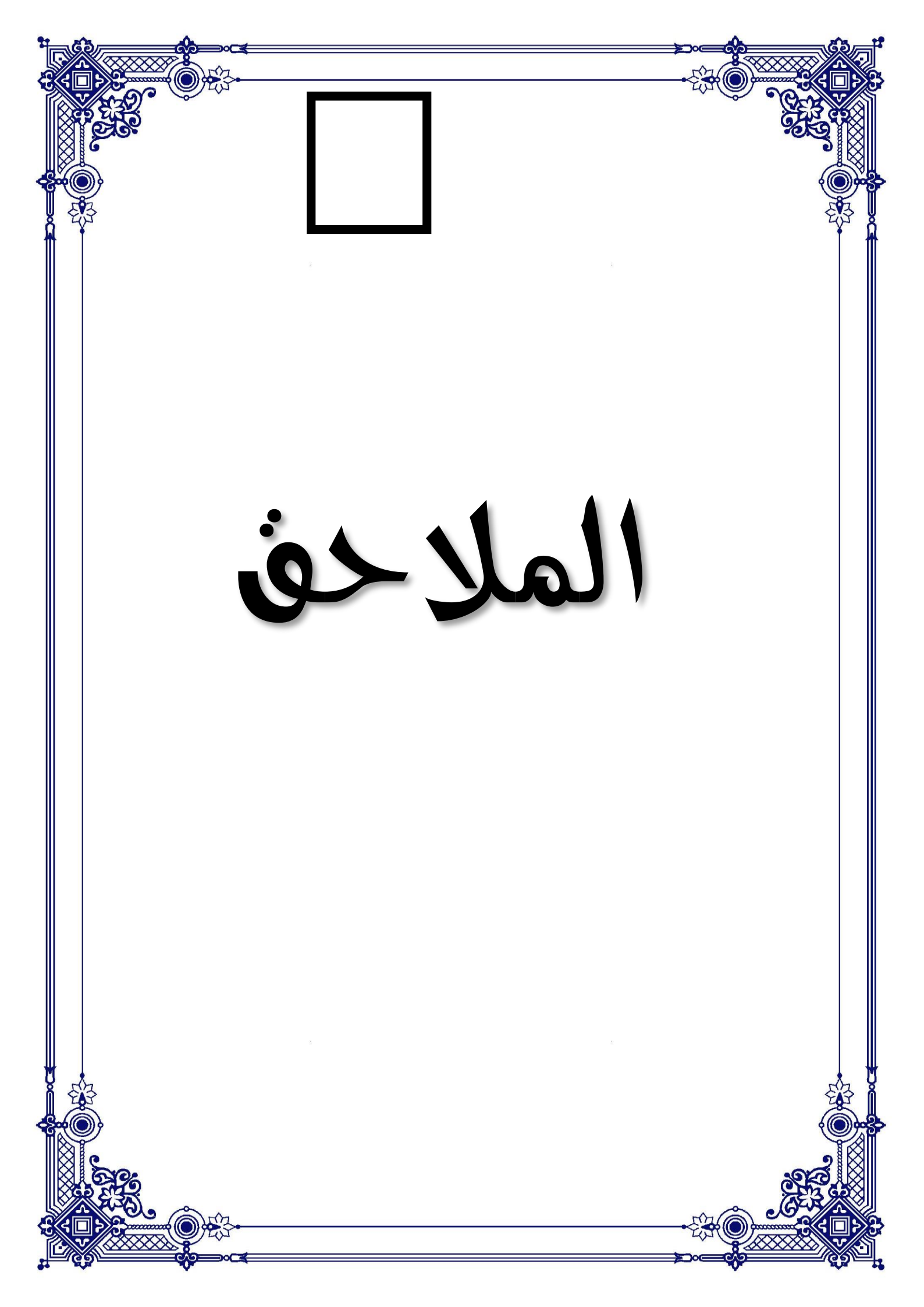
62- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الوطني 1989م.

63- جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30م.

64- رضا مالك : إستراتيجية جديدة لضمان بقائها -المركزية النقابية-، جريدة الخبر، العدد 3059، 2001م.

ب-باللغة الفرنسية :

65- journal le pays du 15 ou 21 juin, 1994,.



الملاحف

دليل المقابلة الميدانية وفق الفرضيات المتبناة

تمت المقابلة مع عضو الوطني المكلف بالاعلام ورئيس المكتب الولائي على هامش الملتقى
الولائي الرابع تحت عنوان نجدة التربية بين يومي 1-2 أفريل-2015 على الساعة

11:00

1 — إستراتيجية العمل النقابي (الوعي النقابي، آلية المطالبة)

- ❖ كيف تتم عملية الإنخراط في نقابتكم
- ❖ كيف تتواصلون مع منخرطي نقابتكم
- ❖ ماهي الأساليب التي تتبعها نقابتكم لنشر الثقافة النقابية
- ❖ كيف تواجهون تعنت السلطة العمومية لتحقيق مطالبكم
- ❖ هل يلعب الإضراب دورا في حراككم الاجتماعي والاقتصادي
- ❖ في رأيك هل لعملية التعبئة من القاعدة النضالية تأثير علي نجاح الإضراب من عدمه

2 — إستراتيجية العمل النقابي في تحقيق المطالب المادية

- ❖ هل أنتم راضون علي مستوي الأجور حاليا مقارنة بالمستوي المعيشي والقدرة الشرائية
- ❖ هل تسعون لتحسين مسألة الأجور
- ❖ في رأيك المنح والعلاوة متماشية والقوانين المعمول بها
- ❖ هل هناك منح وعلاوات ترونها ضمن حقوقكم وتسعون لتحقيقها
- ❖ كيف تعالجون مسألة السكن التي أصبحت مطلبا ملحا للأساتذة
- ❖ هل هناك خطط ومشاريع لتحقيق السكن في شكل قروض أو حصص سكنية ضمن مشاريع عمومية

3 — الإستراتيجية النقابية في تكييف العمل النقابي مع المتغيرات السوسيو اقتصادية

- ❖ هل تعتقدون أن العمل النقابي مواكب للظروف السوسيو اقتصادية
- ❖ هل الإمكانيات المادية للسلطة يؤثر أولوياتكم المطالبية
- ❖ هل أسعار البترول كمؤشر اقتصادي تؤثر علي المطالب النقابية وكيف تكييفونها

- ❖ فيما خدمكم الجانب الإعلامي لنضالكم النقابي
- ❖ ماهي قراءتكم للتكتل الأخير مع النقابات الأخرى كخيار إستراتيجي
- ❖ كيف تصفون موقف السلطة العمومية اتجاه العمل النقابي
- ❖ هل ترون أن الإستراتيجية النقابية المطالبة لونداف دورا في تجسيد المطالب المادية من جهة وتكييفها مع الظروف السوسيو اقتصادية الراهنة

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: سنة
- 3- الحالة العائلية: أعز ☐ متزوج ☐ ☐ ☐
- 4- عدد الاطفال: أقل من خمسة ☐ أكثر من خمسة ☐ لا يوجد ☐
- 5- الأقدمية في العمل: سنة

المحور الثاني: استرجاع العمل النقابي

أ. الوعي النقابي:

6. هل أنت منخرط في نقابة المؤسسة : نعم ☐ لا ☐
- في كلتا الحالتين اشرح.....
7. هل اطلعت على النظام الداخلي للقانون الأساسي لمنظمتكم نعم ☐ لا ☐
8. هل انتم واعون بالأرضية المطالبة لنقابتكم نعم ☐ لا ☐
9. ماهي أهم مطالبكم ، رتبها حسب الأولوية:
-
10. هل تم تحقيقها جميعا : نعم ☐ لا ☐ البعض منها ☐
- اذا كان الجواب البعض منها ماهي هذه المطالب؟.....
-
11. ماهي الاساليب التي تتبعها نقابتكم في نشر الثقافة النقابية؟
1. دورات تكوينية ☐
2. التجمعات والندوات ☐
3. ملصقات ☐
4. اخرى حددها.....

ب. آلية المطالبة

12. كيف تواجهون تعنت السلطة العمومية لتحقيق مطالبكم عن طريق:

1. الحوار والتعاون ☐

2. الاضراب ☐

3. القضاء ☐

13. هل يلعب الاضراب دورا في حراككم الاجتماعي والاقتصادي نعم ☐ لا ☐

14. هل ترون أن الاضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب : نعم ☐ لا ☐

15. هل عملية التعبئة من حيث القاعدة النضالية يؤثر على نجاح الاضراب من عدمه :

نعم ☐ لا ☐

16. هل استجابة السلطة العمومية لبعض مطالبكم راجع الى:

1. قوة الاضراب ☐

2. مشروعية مطالبكم ☐

اخرى حددها؟.....

• في كل الاجابات اشرح لماذا؟.....

.....

17. هل هناك وسيلة اخرى تفضلونها غير اسلوب الاضراب؟

.....

18. هل للحوار والمناقشة وتغليب الرشادة والعقلانية ترونها أسلوب راقى في عملية المطالبة؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث: استراتيجية العمل النقابي في تحقيق المطالب المادية

أ- الأجور

19. ما هي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري؟

ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة ☐

• إذا كانت ضعيفة أو متوسطة لماذا؟.....

20. ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع الجهد المبذول ؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

21. ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع المستوى المعيشي؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

• إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا؟.....

22. هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية؟

نعم ☐ لا ☐

❖ المنح:

23. ما مدى مناسبة منحة المر دودية الفردية المقدمة لك كأستاذ؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

• إذا كان الجواب بمناسبة أو غير مناسبة لماذا؟.....

24. هل تقدم لكم منحة تعويضية للتنقل لمكان العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

25. هل تقوم النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

• إذا كانت الإجابة بلا لماذا في رأيك ؟

26. هل علاوة الخبرة المهنية الحالية مناسبة لك؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

• إذا كان الجواب غير مناسبة لماذا؟.....

27. هل علاوة التأهيل والتكوين مناسبة لك ؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟

28. هل تسعى النقابة لتحسين هذه العلاوات لكم؟ نعم ☐ لا ☐

ب- السكن

29. هل لديك سكن نعم ☐ لا ☐

30. مانوع السكن: فيلا ☐ شقة ☐ بيت ارضي ☐ بيت قصديري ☐

31. ماهي صيغة السكن: ملك خاص ☐ تساهمي ☐ ترقوي ☐

أخرى حددها.....

32. هل حصلت على قرض مالي لانشاء سكن: نعم ☐ لا ☐

33. هل تسعى النقابة لتحقيق مطلب السكن لكم: نعم ☐ لا ☐

المحور الرابع: الاستراتيجية النقابية في اطار عملية تكيف العمل النقابي مع

المتغيرات السوسيو اقتصادية في الجزائر المعاصرة

34. هل تعتقدون مطالبكم النقابية متكيفة مع الظروف والمستجدات الراهنة: نعم ☐ لا ☐

35. هل ترون الوضع المالي للسلطة يؤثر على الأولويات المطالبية : نعم ☐ لا ☐

36. هل تذبذب أسعار البترول علما انه العمود الفقري لاقتصاد الدولة يمكن ان يؤثر على المطالب

النقابية: : نعم ☐ لا ☐

37. هل تستفدون من الوسائل الإعلامية : نعم ☐ لا ☐

38. ماهي الوسيلة الإعلامية المناسبة لإستراتيجيتكم:

مرئية ☐ مسموعة ☐ مكتوبة ☐ الشبكة الاجتماعية ☐

39. في رأيك هل للجانب الإعلامي دور في إبراز نضالكم النقابي :

1. يوضح مآربنا للرأي العام ☐

2. إخراج السلطة ☐

3. قوة مطلبية ☐

أخرى حددها؟.....

40. كيف ترون وجود نقابتكم اليوم في التكتل النقابي في القطاع التربوي

جيد ☐ عادي ☐ سيئ ☐

في كل الحالات علل لماذا؟.....

41. في رأيك مل العمل النقابي المستقل يتمشى والحراك الاقتصادي والاجتماعي في الوقت

الراهن

يتمشى ☐ لا يتمشى ☐

إذا كانت الإجابة ب: لا لماذا؟.....

42. هل أنت راض عن المسار النقابي حتى الآن:

نعم ☐ لا ☐

43. كيف تصف مواقف السلطة العمومية اتجاه العمل النقابي المستقل

سلبية ☐ ايجابية ☐

أخرى حددها.....

44. هل ترون للاستراتيجية النقابية المطلبية من طرف لونهاف دورا في تجسيد مطالبكم المادية من

جهة و تكييفها مع الظروف السوسيو اقتصادية

الراهن.....

.....

