

العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

الباحث: بن غربي محمد الصغير

جامعة الجلفة

ملخص البحث

كانت نشأة الحركات النقابية مترامنة وتطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية المتعاقبة والتي عرفها المجتمع البشري بعد الثورة الصناعية ويتجلى ذلك من خلال تحليل فكري لباحثين في الحقل السوسيولوجي خاصة ، يربط التحولات الاجتماعية بعلاقات العمل وبالصراع الطبقي ، في العصر الحديث بداية القرن الثامن عشر الميلادي ، فرض عليها تحولات جذرية في علاقاته، بداية الانتقال من العبودية الإقطاعية إلى النظام الرأسمالي الذي يتطلب طبقة عاملة ماهرة ، تتوفر على مستويات من الوعي والتأهيل لاستعمال التقنيات الحديثة ، وكان بذلك نموا للحركة العمالية والنقابية .

إن النضال النقابي هو العمود الفقري للحركة العمالية لدى أغلب المجتمعات الصناعية والرأسمالية في عصرها الحديث ، فلقد ساهم العمل النقابي في تحقيق غاية التحسين من الظروف المادية و الاجتماعية في محيط العمل و بلورة الفكر المطالب للطبقة العمالية ، ومحاولة توجيهه للتخلص من التهميش الاجتماعي و التمايز الطبقي ، وصولا نحو هدف المشاركة في التسيير واتخاذ القرار على المستوى إدارة المؤسسة ، كما خططت الحركة العمالية مراحل هامة من تاريخها النضالي اكتسبها الشرعية بنصوص ومواثيق ومراسيم قانونية تدعو لحماية العامل ولصيانته الحق في الحرية النقابية .

الكلمات المفتاحية : النقابة ، العمل النقابي ، النقابات العمالية

RESUME

The emersion of syndicate movements was concurrent with the development of the successive economic and social systems that Algerian society knew after the industrial revolution , and this shows through intellectual analysis of sociologists especially to connect social changes with work relations and class struggle . In the beginning of 18 th century , it imposed on them some radical changes in its relations , the first transition from feudal slavery to capital system that needs working and skillful social category that has high levels of consciousness and qualifications to use modern techniques ;thereby, this was an evolution of the movement of workers and syndicates . The syndicate system is the backbone of work-movement of most of industrial and capitalistic communities in their modern time . It had contributed in improving financial and social conditions in work environment , forming the demanding thought in working

class and trying to direct it to get rid of social rejection and class discrimination , all the way to make the administration of the institution participate in propulsion and the process of making the decision . Also, work-movement supassed important stages of its strifeful history that made it gain legitimacy with texts , covenants ,and juristic decrees to protect the worker and maintain his right of syndicate freedom

مقدمة

ينبؤنا تاريخ الحركة العمالية أن النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، هذه المهام اختلفت تبعا للواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، بالإضافة إلى للأطر المرجعية والإيديولوجية وغيرها من المتغيرات.

من مهام النقابات العمالية الضغط على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مطالبها هذه الأخيرة تتبع من الواقع المعاش للعمال، وهذا الأخير اختلف عبر العصور إلى أن انتهى إلى عالم الشغل اليوم من علاقة ثنائية عامل رب عمل.

وفي هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى مفهوم النقابة العمالية، نشأتها وتطورها مختلف تصنيفاتها، مهامها، بنيتها، تمويلها ووسائل عملها.

نتناول فيما يلي التعريف بالنقابة العمالية.

1. تعريف النقابة:

يوجد في العالم تجمعات للعمال، أخرى للطلبة وأيضا لأرباب العمل، من أجل الدفاع عن المصالح مادية أو المعنوية لأحد أفرادها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، فوجدت العديد من الصياغات قدمت للتعريف بالنقابة العمالية، تبعا للعديد من المتغيرات منها تطور المجتمع، حركة العمال، الإطار المرجعي نذكر منها:

"-النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية!"

• النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم، وأموال النقابة العمالية تستخدم في : أغراض تتعلق بإدارة الدفة أي دعم الإضرابات أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة، أغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية"²

• "النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم، والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك"³

• النقابة العمالية هي تجمع مهني من أجل التمثيل، الدراسة والدفاع في المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها".

• "النقابة العمالية هي منظمة مكونة من مجموعة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم. نلاحظ وجود اختلاف بين هذه التعاريف لاختلاف الأطر المرجعية، وبالتالي الأهداف المراد تحقيقها بالإضافة إلى الواقع المعاش من طرف الطبقة العاملة، حيث منها من ركزت على الناحية المطالبية، التي تهتم بشروط وظروف العمل بالإضافة إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والمادية للعمال، في حين تعدتها أخرى إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية ومساهمتها في بناء المجتمع، ومنها من أهمل الجوانب المعنوية الخاصة بالعمال، كذلك إغفال الموضوع المتعلق بسعي العمال في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

فرغم وجود هذه الاختلافات حول مفهوم النقابة العمالية فإن ذلك لا ينف وجود أوجه اتفاق بينها⁴:

• فتشكيل نقابة عمالية يتطلب عدد معين من العمال حسبما يحدده القانون، يمارسون مهنة متشابهة أو يكمل بعضها البعض، حتى يكون هناك وحدة في التصور للمشاكل المطروحة.

• أن النقابة العمالية مهما كان نمطها، تتولى مهمة الدفاع عن مصالح أعضائها سواء المادية أو المعنوية، فالمشاكل المهنية التي تعترض أعضائها تبقى ضمن أعمالها الإنسانية.

وفيما يلي نقدم تعريف للنقابة العمالية:

النقابة العمالية هي تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بم وبتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

نستخلص من هذا التعريف:

• النقابة العمالية تنظيم: أي لها بناء هيكلي وظائف تقوم بها، مصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل عمل كباقي المنشآت في المجتمع، وهذا وفقا للقوانين التي تتأسس في إطارها.

• أنها اختيارية بمعنى الانضمام إليها ليس إلزامي على العمال وإنما وفق لمبدأ الحرية الفردية.

• تسعى لتحقيق أهداف محددة، أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تتعداها لمقاصد أخرى.

• لها سياسة نقابية 5 خاصة بها تعتمد في تحقيق مطالبها.

أما فيما يتعلق بالحركة العمالية فهي مجموع الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، فهي تشمل على جوانب اقتصادية، اجتماعية وسياسية ضمن كيان أو منشأة تسمح لها بالقيام بذلك هي النقابة العمالية.

وكما هو واضح أن مفهوم النقابة يختلف باختلاف المتغيرات المتعلقة بالاقتصاد والسياسة أو غيرهما . ولإيضاح ذلك نتعرض في المبحث التالي إلى الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية.

الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية:

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنى الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صحباها نتج عنهما تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعاً لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمركزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتفنيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البرولتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تقوت عن 17 ساعة في اليوم بأجر زهيد جداً لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة إلى هذا الاضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل إلى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت

مهارته يقوم بعمل بسيط ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط.

فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطر عليهم تنبؤهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص الوعي لديهم" فلم يكن مدعها أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم هذه الآلات⁶."

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعا المعاش لم تسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، وإلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

ظهرت أولى النقابات العمالية إلى الوجود في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف تتادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة..ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية، في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعد على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات."

أما في ألمانيا فالنشاط النقابي تطور ابتداء من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1914-1870) تكونت نقابات لعمال اتخذت شكل فيدراليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا قد ظهرت بشكل رسمي سنة 1884 بينما في ال.و.م.أ النقابات لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وانجلترا فتشكلت نقابة عمالية تحت اسم "فرسان العمل" سنة 1860

العولم النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

مما سبق نخلص أن حركة العمال مرت في تطورها بعدة مراحل، أدت في النهاية إلى ظهور النقابة العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية، كقوة فاعلة في المجتمع، لها أهدافه، وسائلها وطموحاتها تسعى لتجسيدها في الواقع، ويمكن تقسيم مراحل تطور الحركة العمالية ونشأة النقابات إلى ثلاث مراحل أساسية وفقا للمعيار القانوني:

2. فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة عدة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجه ضد هذه التنظيمات إضافة إلى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغييرات التي صاحبها من انتشار للمصانع، تغير أساليب وعلاقات العمل، فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل وحتى على الحياة السياسية، فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على الحكومات، فبدأت في سن قوانين لمنع مثل هذه التكتلات، حيث اعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل 1824 يحرم - وعلاقاته نشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه مثلا قانون التكتلات 1799 سنة "Loi de Chapelier" تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشابوليي 1791 يمنع تشكيل النقابات على اعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك⁷.

3. التطور نحو الاعتراف القانوني:

قد تمت أولى المحاولات للرفع من الحظر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في "روبرت أوين" اتحاد تضامن النقابات، أما في فرنسا⁸ إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات.

الاعتراف الرسمي: تمت في نهاية ق 19 عدة محاولات وحملات من أجل الاعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي، قد تم مثلا في فرنسا بتأثير من التصويت بالإيجاب على هذا الحق⁹ Waddek Rousseau في 21 مارس 1884 وإذا كان هذا هو شأن الحركة النقابية في بداية نشأتها فإن الكثير من الباحثين والمهتمين بدراساتها، انتهجوا اتجاهات مختلفة في تفسير هذه النشأة¹⁰.

4. تصنيف النقابات العمالية

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل منها أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة سدرجها وفق معيارين أساسيين هما: العمل الاجتماعي والسياسة النقابية.

1.4. تصنيف على أساس العمل الاجتماعي:

التقسيم التقليدي: وعلى أساسه توجد نوعين من النقابات:

أ- النقابات الحرفية:

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها. وعلى هذا الأساس، كان مثلا للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم، تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في نفس المنشأة، ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية

العولم النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

في بداية تكوينها ، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي ، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية ، وظل مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر هذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولكن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة ، لأن هذه الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحيانا مما يفقدها الجانب التأثيري¹¹

2.4. النقابات الصناعية:

هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة ، أو صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بها. أي أساس التكوين هنا هو الانتماء الصناعي. فهذا التكوين يشمل على مهن غير متجانسة مثلا نقابات العاملين في الغزل والنسيج ، نقابة العاملين في السكك الحديدية... إلخ.

إذن فهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي ، حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تمييز ودون مراعاة تقسيم العمل داخل المنشأة الصناعية.

ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى انتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة ذي حجم الإنتاج الكبير ، بالإضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية حتى يشكلوا قوة تواجه أرباب العمل ، فإذا كان هذا النمط يمكن العمال من حل مشاكلهم ، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا ، كالسعي لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل ، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل إنما تتعداها ل طرح قضية مشاركة العمال في إدارة العمل.

وبالرغم من أن هذا التصنيف لم يعد في ظل الظروف الراهنة قادر على استيعاب كافة التنظيمات النقابية فالكثير منها أصبح لا يتبنى فكرة الدفاع عن عمال صناعة دون أخرى، وهذا لا يعني أن النقابات العمالية الحرفية والصناعية قد اختلفت مع تغيير الظروف وتطور الحركات العمالية.

3.4. تصنيف clegg :

قام بالتمييز بين خمسة نماذج للنقابات كالاتي:

أ- النقابات العامة : وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة ، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة الانخراط فيها.

ب- نقابات الصناعة الواحدة : وهي تشمل عمالا ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

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

د- نقابات الحرف الاستثنائية : وهي تضم العمال المهرة وغير المهرة ، وهي لا تختلف عن النقابة الحرفية في التصنيف التقليدي إلا في إمكانية انخراط العمال الغير المهرة.

العولم النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

هـ نقابات العمال البياقة البيضاء : وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية من الواضح أن "كلج" اعتمد العمل الاجتماعي كأساس للتصنيف ، أي نفس الأساس الذي اعتمد في التصنيف التقليدي ولكن بتحديد وتحليل أكثر .

ومع ذلك فإن إمكانية تعميم هذا التصنيف يصطدم بصعوبة كبيرة ، لأن ليس كل التنظيمات النقابية في العالم اتخذت من تقسيم العمل الاجتماعي أساساً لقيامها ، ويبدو ذلك واضحاً من خلال الأهداف المسطرة ، حيث لا تكفي الكثير من النقابات بالدفاع عن عمال مهنة معينة دون أخرى .

ولكن يبقى تصنيف كلج يعكس توزيع فروع النقابات على المنشآت ، حيث تتطلب عملية التنظيم والتمثيل أن يكون لعمال القطاعات المختلفة فروع نقابية مختلفة ، دون أن يمنع هذا الاختلاف من الانتماء إلى نقابة واحدة¹² 4.4. تصنيف على أساس السياسة النقابية:

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها والمعنوية ، اعتماداً على أطر مرجعية معينة ووسائل محددة. وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاث أنواع:

أ. النقابة الإصلاحية:

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه. إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحمية التعامل معه ، فالمبدأ الأساسي الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة ، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطالبية المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى اتفاقية جماعية. التي تركز على ضرورة « وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة بالنقابة المراقبة مراقبة المشروع ، سواء من الناحية التنظيمية التقنية ، أو الناحية الاجتماعية ، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع¹³» وعلى هذا الأساس فإن هذا النمط من النقابات لا يحمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك دون إعطاء المطالب العمالية شكل المشروع الثوري ، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل ، الذي ينتهي باتفاقية جماعية ، هذه الأخيرة لا تجعل أي منها يحوز انتصار كامل ، لأنه في الغالب يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال للحلول الوسطى.

ومن بين أهم الدول التي عرفت هذا النوع من النقابة هي إنجلترا ، حيث نجد أنه تشكل 1890 نقابات مهنة ، حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول - فيها في الفترة ما بين 1848 على مناصب العمال المؤهلين ، وكانت لا تعارض وجود النظام القائم ، وإنما عملت على تحقيق مكاسب للعمال.

ب. النقابة الثورية:

إن الظروف الصعبة التي كانت تعيشها الطبقة العمالية ، من سوء ظروف العمل وانخفاض الأجور وطول مدة العمل التي كانت تتعدى 17 ساعة في اليوم ، هذا الضعف أمام طبقة مالكي وسائل الإنتاج، يدفعها للشكوى ضد النظام الذي لا يضع المنتج في موقعه الحقيقي.

لهذا كانت النقابات تبحث بجدية على تحسين مصير الطبقة العاملة الآخذة في الاتساع وذلك في إطار مجتمع جديد، مجتمع تغير فيه علاقات العمل ونعمل على جعل السيطرة فيها للعمال من خلال وسائل الإنتاج.

إذن فهي تقوم على مبدأ مهم، وهو رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى تغييره، لأنها ترى أن جل ما يوجد في المجتمع من مشاكل هي وليدة النظام الرأسمالي القائم فالصراع بين الطبقتين بالإضافة إلى ضعف الطبقة العاملة، هذا يجعل النشاط النقابي ذو طابع ثوري، لا يكتفي بتحسين ظروف العمل وإنما يتعداها للسعي إلى إقامة علاقات صناعية لا تكون فيها السيطرة لأرباب العمل، إذن غايتها تغيير البناء الاجتماعي ككل.

وترى هذه النقابات أن أسلوب التعامل التفاوضي التحواري لا يجدي نفعا، ولذلك فإنه من الضروري القضاء عليه ، وهذا لن يأتي إلا بالإضرابات والعنف وانتهاج كل السبل التي تعجل بالقضاء عليه.

وهناك من يصطلح على هذا النوع من النقابية بالنقابية المعارضة ، ففي سبيل سعيها للسيطرة على وسائل الإنتاج بغية إعادة تشكيل علاقات وأسباب عمل وإنتاج جديدة تكون فيها السيطرة للعمال ، تنتهج كل الأساليب وتستعمل كل الوسائل ذات الطابع الثوري ، كما أنها منفصلة عن الأحزاب السياسية ، لأنها تعتبرها جهة تسعى للسيطرة عليها خدمة للنظام القائم ومصالحها الخاصة.

ومن أهم الدول التي عرفت هذا النمط هي فرنسا ، فالعمل الثوري للنقابات في فرنسا، تجلى في سعيها وتصورها أن إتخاذ حلول للطبقة العاملة لا يكون إلا بتغيير النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي السائد¹⁴.

ت. النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب ، فليس هنا مجال للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة. وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفياتية سابقا والنقابية الألمانية. التي تقوم بدور « مجالس العمال » فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلا بمدة المخطط (كما كان الحال في دول الإتحاد السوفياتي سابقا) ، من أجل تحقيق أهدافهم فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة. فهي لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسبات أخرى، إذن أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبه.

ويوجد هذا النمط من التشكيل في دول الإتحاد السوفياتي سابقا والتي تتميز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال وبعض الدول الأخرى مثل ألمانيا. إذن هذه النقابات مختلفة فدورها كبير على مستوى المنشآت فلا تكتفي بالمراقبة وإنما تتعدى إلى المشاركة في اتخاذ القرارات أخذ عليها أن جانبها

العولم النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

المطلبي محدود كونها مرتبطة بالتنظيم ، ولا تسمح للعمال بالترقي بمطالبهم وطموحاتهم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة للتقليص في الفجوة فتقوم بدور المسير ، أما النقابة تقوم إلى جانبه بدورها المطلوب.

بناء على ما سبق يمكننا تصنيف النقابات العمالية الموجودة الآن وفق لإستراتيجيتها إلى:

أ- النقابة المعارضة : والتي تبحث فغي التعبير في بناء المجتمع ككل وتبحث عن علاقات صناعية تكون السيطرة فيها للعمال وهي تركز على ظروف العمال الاقتصادية والاجتماعية وتعتمد على الإضراب العام وأبرز من يمثل هذا الاتجاه النقابة الفرنسية¹⁵ CGT.

ب - النقابة المراقبة : وتبحث قبل كل شيء عن إصلاح وتحسين شروط الحياة والعمل للعمال ككل ولا تسعى إلى تغيير المجتمع ، وأبرز ممثليها النقابات البريطانية و الأمريكية.

ج - النقابات المشاركة : وهي التي تبحث عن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمال والعمال وبالتالي الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمالية وأبرز ممثليها النقابية الألمانية.

بعد تعرفنا على تصنيفات المختلفة للنقابات العمالية نتناول فيما يلي مهامها.

5.تنظيم النقابات:

نقصد بتنظيم النقابة ، هيكلها التنظيمي، مصادرها المالية والوسائل المستعملة من طرفها لتحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية.

الهيكل والتنظيم:

يشكل التنظيم الهيكلي للنقابات بناء هرمي ، قاعدته السفلى مكونة من النقابات الفرعية على مستوى منظمات الإنتاج المحلي ، وتتجمع المنشآت المتجانسة في تنظيم قطاعي أحد جناحي الهرم وتتألف القطاعات في تنظيم جهوي بالجناح الثاني للهرم ، ويتوج التنظيم العام جناحي الهرم في اتحاد عام هذا الأخير يباشر مسؤولياته الوطنية في نطاق أجهزة ثلاثة : المؤتمر العام، الهيئة الإدارية والمكتب التنفيذي ، جميع أعضائه منتخبون من الفروع القاعدية انتخابا حرا مباشرا ، يتداولون على المسؤولية بصورة دورية حسبما يضبطه القانون الأساسي.

ويستعين المسؤولون في المكتب التنفيذي ، بجهاز إداري لمباشرة الشؤون المكتبية ، كان أفرادها في أول الأمر مختارين من العاملين في إحدى النقابات الفرعية ، يباشرون عملهم بصفة مجانية ، ثم احتاجت الحركة العمالية إلى جهاز مكتبي قار يباشر العمل على الصيغة الإدارية مجموعة من الموظفين الأجراء منتدبين بحسب فروع الاختصاص.¹⁶

واستوجبت كثرة الأشغال وتشعب المسؤوليات ، أن يتفرع لأدائها الكاتب العام للمنشأة مع مجموعة من أعضاء المكتب التنفيذي ، وأن يصبحوا بدورهم أجراء لدى المنشأة ، يجمعون على رأس الهرم بين النشاطات النقابية والمسؤوليات الإدارية لتسيير التنظيم النقابي بجميع فروع.

ومما سبق يمكن أن نلخص البنيان التنظيمي للنقابة العمالية في ثلاث مستويات التالية:

أ- اللجنة النقابية بالمنظمة : وتشكل قاعدة الهرم التنظيمي؛

العولم النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

ب -النقابة العامة : حيث تشكل المستوى الأوسط من الهرم التنظيمي «وتتكون عادة على ، المستوى القومي، وتتولى الإشراف على الوحدات النقابية وتوجيهها والتنسيق بين جهودها»¹⁷

ج -الإتحاد العام للعمال : ويتكون على المستوى القومي من مجموع النقابات العامة وتكون مهمته الإشراف على الحركة النقابية وتنسيقها بشكل عام.

فيشهد التنظيم النقابي العديد من التطورات ، من المحلي إلى الجهوي ومن الفرعي إلى القطاعي ومنها إلى المرتبة الوطنية ثم إلى الأممي والدولي ، فلا يمكن أن نتكلم عن هيكل التنظيم النقابي دون أن نشير إلى التنظيم الدولي العالمي.

6.أساليب النشاط النقابي:

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال المادية والمعنوية وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل ،وذلك بحسب المطالب العمالية والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل.

وانطلاقا من هذا فإننا سنحاول استعراض مجموعة منها:

أ. المفاوضات الجماعية:

البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل « إن التفاوض الجماعي هو بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال»¹⁸

فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناءا عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل.

والتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى، المحتوى، الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية¹⁹.

أ -من حيث المستوى : فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني، فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان ، والثانية هي المسيطرة على بلدان أوروبا الشمالية.

ب -من حيث المحتوى :أي ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض من مواضيع مثلا تفاوض العام الوطني يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل.

ج -من حيث الجدول الزمني :هناك بعض الدول يحددون فترة زمنية دورية من أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلا في الوم أ المدة هي ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور.

د -من حيث إجراءات التنفيذ : تختلف هذه الإجراءات من دولة إلى أخرى.

أما الاتفاقية الجماعية هي النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضات الجماعية، فهي اتفاق مدون يعبر عن التزام الطرفين المتفاوضين وتتضمن جميع الشروط المتعلقة بالعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة.

في حين الاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو بعض العناصر من مجموع شروط العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقية الجماعية.

العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية

ويتضح أن الهدف من المفاوضة الجماعية هو فرض بعض القيود من صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد ، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضي الطرفين فرغم عدم التأكد من التوصل إلى القرار الأمثل إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين.

مهام النقابة

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان نسوق العمل يعاني من اختلال زيادة في عرض قوة العمل مما أدى قبولهم للعمل أي منع استغلال كبير لرب العمل.

ان المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب DUNLOP "النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن.

غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة أثبتت أن مساعيها لا تنحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع. المهمة الاقتصادية المادية

في المرحلة المبكرة من تطور النقابة لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل، الاجور، ظروف العمل..."، فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالاجر، المنح العائلية، الظروف الامنية، الحق في العطل المدفوعة الاجر... فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم .

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الانتاج والعمل، ونخلص مما سبق أن ضمنها تتدرج العديد من المواضيع منها معيار العمل الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الاجور، ظروف العمل

معايير العمل كانت دائما محل صراع لان رب العمل يبحث عن زيادة الانتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الانتاجية الا إذا زاد التعويض، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن وكذلك النظام والانضباط فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية

المهمة الاجتماعية

إن العامل اجتماعي بطبعه فهو يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية، فنكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالامان والثقة بالنفس، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء . فغير التاريخ أينما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد محل العائلة، فبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن، فكان العامل يشعر بالامان لانها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا . وبعد انحلال هذا النظام

وظهور نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الاجر، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية". لذلك فإن النقابة وكما عبر عنها تانباوم "بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم ."

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالادارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني، ويساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والانتاج.

خلاصة:

يتضح من خلال العرض السابق أن النقابة العمالية تجمع إختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة فيما بينهم، والمساهمة في إتخاذ القرارات المتعلقة بهم، ووفقا لسياسة معينة مبنية على أساس إطار مرجعي محدد.

وخلصنا كذلك إلى أنه ليست هناك نظرية واحدة تفسر نشأة الحركات النقابية ونموها في مختلف المجتمعات، وهذا راجع لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، كذلك ظهور كل نمط منها في مرحلة زمنية معينة، بالإضافة إلى اختلاف أوضاع العمال في كل بلد.

الهوامش

¹- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، مصر 1972 ، ص 270

²- هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والأخصائية، دار النهضة العربية، بيروت 1980 ص 474

³ Jean Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2eme édition; Peretti, Paris, 2001 , PP240

⁴- هيكل عبد العزيز فهمي: مرجع سابق، ص 474

⁵- السياسة النقابية: هي برنامج وإستراتيجية تتنهجها النقابة بغية تحقيق أهدافها، فنلاحظ أنها تحمل في طياتها ثلاث

أبعاد

أساسية:

- بعد ايدولوجي: هو المتمثل في مجموع الأفكار والمبادئ التي تتبناها النقابة وتدافع عن ها وتحاول تجسدها واقعيًا.

- بعد أدائي: متمثل في النشاط النقابي والوسائل المعتمدة لتحقيق أهدافها.

- بعد غائي: يتمثل في الغاية التي تسعى إلى تحقيقها، من خلال انتهاج سياسة معينة، تصب في قالب واحد هو حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال.

⁶- هذنة عمار، العدد 8 ، جوان 1988 ، ص 34

⁷ Frederic Delicourt, dictionnaire des termes du travail , édition de vecchi, Paris, 2001, P :183

⁸- روبرت أوين 1771- 1858 : إصلاحى واشتراكي برىطاني، مالك لمصنع نسيج بNew Lanark قام بإصلاح ناجح عن طريق تطبيق برنامج يغير من وضعية العمال الصعبة في ذلك الوقت، اعتمد على نظرة إنسانية اتجاه العمال.

⁹- Waldek Rousseau (1846- 1904) سياسي وقانوني فرنسي أصدر قانون الجمعيات المهنية سنة 1884 الذي أدى إلى

إنشاء وتكوين النقابات المالية

¹⁰- محمد مزالي، العدد 8 ، ماي 1957 ، ص 09

¹¹- حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2007 ، ص 328

- ¹² - باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة منشأة المعارف الإسكندرية، دون تاريخ، ص188
- ¹³ - جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص ص 332-342.
- ¹⁴ - جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، مرجع سابق، ص ص 332-342.
- ¹⁵ - CGT : الكنفدرالية العامة للعمل، وهي أول نقابة تكونت في فرنسا، سنة 1895، جاءت بعد مؤتمر لموج Limoges
- ¹⁶ - الفيلاي مصطفى، مجتمع العمل، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص 255
- ¹⁷ - شاويش مصطفى مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) دار الشروق، الأردن، 2005، ص 295
- ¹⁸ - Frederic Delacourt, 2001, p117
- ¹⁹ - Xavier Greffe , Jacques Mairesse , Jean Louis Reiffers, 1990, PP[1278-1279