

الفصل الثاني

1

الدكتورة : خيرة قول

العمل النقابي (المبادئ، الوظائف، الأهداف)

أ. مبادئ العمل النقابي

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

مبدأ الاقتناع: ولعل أهم المبادئ إذ لا بد أن يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحسين حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية وضرورة خفض من المتطلبات والتحلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء

مبدأ الديمقراطية المركزية: ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه العمل النقابي ومعنى ذلك أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لآليات الديمقراطية

يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة 13 ، وأضيف هنا بأن هذا المبدأ هو الضامن لوجود استمرارية في العمل وكذا تحقيق النتائج بأقصر الطرق الممكنة لوجود مستوى عالي من التنسيق ومواجهة الطرف الآخر بروح جماعية وتشكيل وسائل ضغط كبيرة، ووجود المقابرة وروح الإصرار لتحقيق المطالب، كما يؤدي الابتعاد عن هذا المبدأ تسجيل ركود وصراع داخل النقابة صراع بين الأعضاء وصراع بين المطالب وصراع مع أصحاب العمل.

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

مبدأ المراقبة والمحاسبة: باعتبار العمل النقابي تنظيما يجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أداءه وإن تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم والمقاييرين

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

مبدأ موضوعية الاختيار: لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا بأن يكون الفرد عمليا في اختيارها

مبدأ النقد الذاتي: هو حق لكل عنصر نقابي سواء كان في القيادة أو في القاعدة النقابية، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدا عن التجريح ويصوره ببناءة

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

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

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

ب. أنواع النقابات ووظائفها

بتطور العلاقات الصناعية وأنظمتها، ويتطور الفكر الايديولوجي وتوسع الأنظمة السياسية الليبرالية والشبوعية، تنوعت النقابات في العالم وتعددت وظائفها وتصنف النقابات الى عدة نماذج هي :

1- نقابات على النموذج الماركسي تهتم بالمجتمع بكل مسؤولياته تكون ثورية او معارضة تعمل على الحد من الليبرالية.

2- نقابات اصلاحية لا تهدف إلى هدم النظام القائم وإنما إلى إصلاحه لصالح العمال فهم أعضاء التشاور والحوار وإعطاء امتيازات للعمال وتدعى النقابات الإصلاحية.

3- نقابات عمالية لا تتعارض مع النظام القائم بل تعمل على أخذ بعض الامتيازات لصالح العمال تصنيف النقابات العمالية حسب أداء النقابة: هنالك تصنيفاً آخر، يعتمد على نوع المهنة أو نوع القطاع الذي تعمل فيه النقابات، فمنها: النقابات الحرفية (على أساس الحرفيين المهرة) والنقابات المهنية التي تجمع عمالاً من نفس المهنة (كالصحة، التجارة، التعليم، والمحاماة...) والنقابات العمالية هي التي تجمع كل العمال والأجراء بمختلف مهنتهم ووظائفهم، وذلك في قطاعات متعددة منها الصناعة على مستوى الدولة، وحتى على المستوى العالمي يتوسيع نشاطها للدفاع عن حقوق كل العمال في العالم. أما التصنيف الكلاسيكي أنواع النقابات وهي كالتالي:

(أ) النقابات الحرفية، يعد أقدم التنظيمات النقابية وهو نظام الطوائف، والطائفة هي تنظيم حرفي يجمع بين أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة كطائفة النجارين والنحاسين والصاغة والحدادة. وتمثلت أهداف نظام الطوائف في حماية مصالح الطائفة من السيطرة الاقتصادية، وتنظيم العلاقة بين أعضاء الطائفة الواحدة ، وتحديد العلاقة بين المنتج والمستهلك (أثمان السلع) وكانت الحكومة تقدم مساعدات مالية لاعانة وظيفة الطوائف.14

(ب) النقابات الصناعية، وهي تنظيم يجمع كل العمال المشتغلين في قطاع الصناعة، ولقد نشأت بناء على رغبة العمال في الصناعة لتنظيم العمل، وللمفاوضة الجماعية، وللمناقشة مسائل المصنع والعمال بشأن الأجور والأمن وظروف العمل، كما تسعى لتنظيم الاضرابات عند فشل الاسلوب التفاوضي.

(ج) النقابات العامة فهي مجموع النقابات التي تضم كل العاملين في العديد من الصناعات المختلفة أو كونها تشكل تجمعاً واسعاً لنقابات القطاعات الصناعية المختلفة في اتحاد عام عمالي، يسعى لحماية كل العمال في هذه القطاعات بمختلف تخصصها، في مسائل الأجر والمنح والساعات.

وإن تصنيف النقابات حسب اتجاهاتها هو كالتالي 15:

- النقابة المعارضة : وهي التي تكافح في سبيل حماية العمال على الصعيدين المهني والاقتصادي وتشكل قوة دفاعية عن مصالح الطبقة العاملة الضعيفة، ويكون الفعل النقابي فعلاً ثورياً ومعادية للتسويات الإصلاحية والسياسية، ومعارضة الطرف الرأسمالي ضد أشكال الاستغلال الفيزيقي والذهني، فهي أداة تسعى لنزع الملكية من الطبقة الرأسمالية المستغلة من جهة ، كما تقوم بالمفاوضات كطرف عمالي مع أرباب العمل من جهة ثانية.

- النقابة المراقبة : إن المشروع الصناعي من الوسائل التي تحدد كيفية الانتقال من تصميم اقتصادي إلى تنفيذ تقني جعل طبيعة العلاقات توجه لمشاركة جميع الأجراء والعمال في الإدارة والتسيير، فنجاح المشروع الاقتصادي يتطلب ضرورة تنسيق جميع الجهود نحو هدف واحد مشترك، دفع في بعض المصانع إلى تحويل النقابة الى جهاز للرقابة، وتسمى أيضاً بالاندماجية. وهذا النموذج يهدف إلى التقليل من وجود المشكلات التنظيمية من خلال المشاركة العمالية في مراقبة الانتاج وتوزيع الأرباح والتسويق

- النقابة المشاركة في السلطة : وهي النقابات التي لها انتماء إلى حزب حاكم، كما كان في البلدان الاشتراكية كالإتحاد السوفياتي واروبا الشرقية في عهد النظام والمد الشيوعي، حيث أن النقابة تتحمل الالتزامات لتحقيق أهداف الخطة السياسية أو المشروع الاقتصادي للدولة، ويكون لها دور التثقيف والإعلام العمالي على مستوى القاعدة، والمشاركة مع هيئات وأجهزة الدولة في بناء الاشتراكية ونشر

إيديولوجيتها .

ولهذا النموذج عدة عيوب أدى إلى فشلها منها التداخل بين دور النقابات والتنظيم الصناعي والابتعاد عن مصالح العمال، مما أدى إلى الصراعات داخل العمل، والاستياء الكبير لدى الطبقة العمالية لتردي أوضاعها كما تتعدد أنواع النقابات من خلال طبيعة الأداء النقابي وحرية، والقانون النقابي الذي يحدد كيفية ممارسة تلك الحرية، ولا شك أن القانون النقابي يختلف عن بلد لآخر حسب الظروف الاقتصادية والسياسية، وحسب مبدأ الحرية النقابية، التي تعني الحق لكل من يمارس مهنة أو عملاً في أن يجمع جهوده في إطار النشاط النقابي مع أقرانه في المهنة للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة ومن جهته يصنف الآن توران النقابات العمالية إلى ثلاث أنواع، هي كالتالي

- النقابة الصراعية أو الثورية: لها إيديولوجية محاربة الرأسمالي واستغلاله للعمال وهدفها تقليص هذا الاستغلال العمالي من خلال صراع دائم تجسده بوسائل الاحتجاج والإضراب.

- نقابة الأعمال: وهي نموذج له إيديولوجية مساواة بين الرأسمالي والعمال وذلك من خلال معاهدة تتم بين المسير والعمال ومن خلال الحوار وتدعيم الأحزاب التي هي في السلطة. آلياتها الإضراب والاحتجاجات على الأجر والأمن وكل ما يخص محيط العمل.

- نقابة الواجهة: وهي ذات إيديولوجية العمل مع الرأسمالي، وهي ضد النقابات الصراعية ونقابة الأعمال، وتجسد تعهدات سلمية مع المسير، لضمان السلم الدائم داخل المؤسسة، وبالتالي لا وجود لأي احتجاج وفي الأخير يمكن تصنيف النقابات أيضاً، من خلال طبيعة نشاط القائد النقابي، ويتضح ذلك في سلوك واتجاه العضو والقائد النقابي *le syndicaliste* أو نشاطه في المنظمة النقابية. وتمثله لعمال المنشأة أو المصنع والتعبير عن مطالبهم على مستوى الإدارة، حيث أن الدور الذي يقوم به النقابي يكون منقسماً إلى ثلاثة فهو بالنسبة لزملاءه عبارة عن شخص يتحدث باسمهم أمام الإدارة ويحقق أجوراً وظروفاً أحسن للعمل وهو بالنسبة لنقابيته ينفذ سياسة النقابة، أما بالنسبة لجدارته فهو شخص يثير المتاعب 16 وهناك من الباحثين الذين يصنفون النقابات من خلال تقييم الدور الذي يقوم به الممثل النقابي اتجاهاته إلى النماذج التالية:

1. النموذج الثوري الذي تكون لديه رغبة في تغيير النظام القائم.
2. النقابي الذي يعمل على ممارسة عمله ونشاطه من خلال تركيزه على سلبية العمال.
3. النقابي الإيجابي الذي يقوم في وقت الأزمات، صاحب مواقف وقرارات.
4. النقابي ذو التوجه المزدوج وهو الأكثر تعاطفاً مع الإدارة
5. النقابي حامل البطاقة أو الغير مبالي لا يلتحق بالنقابة إلا نادراً
6. النقابي غير المكترث يهدف إلى حماية منصبه أو يسعى إلى الحصول على العمل.

إن أغلب الدراسات والبحوث قد ركزت كثيراً على دور النقابة ووظيفتها داخل التنظيم، وأكدت على أن النقابة القوية تكون تبعاً لعدد أعضائها و التلاحم فيما بين العمال ومدى ارتباط هذه المسألة بالظروف الاقتصادية كما أن نجاح نقابة معينة يرفع من عند المنظمين إليها .

كما تتعدد وظائف النقابات (وهذا كما سبق لنا عرضه بشأن أهداف النقابية) كالتالي:

الوظيفة الاقتصادية منها :

تحسين الأجور والمنح، والظروف الأمنية والصحية للعمال والعطل وغيرها من المسائل التي تخص تحسين ظروف العمل في المجتمعات الرأسمالية خاصة كون الدولة في المجتمعات الاشتراكية هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال التي تطورت بتطور معايير العمل.

تقرير حماية مناصب العمل وتأمين ديمومة العمل وخاصة إذا وقعت المنافسة في عرض سوق العمل أو القوى العاملة، فالنقابة " وما تسعى إليه هو تجنب أن يكون العامل تحت الضغط المباشر، مضطراً إلى الرضا بأجر أدنى من الأجر الذي كان محددًا سابقاً بالعرض والطلب وكمثال على ذلك ما تقوم به الاتحادات النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وخاصة في مجال الطيران والسكك الحديدية، في حماية أعضاء الاتحاد من إمكانية استبدالهم بالمعدات الرأسمالية، وأيضاً موقفها من سياسة الهجرة وما يتركه من أثر سلبي على الأجور ومنافسة العمال الأمريكيين

الوظيفة الاجتماعية: وتتمثل في خدمة المصالح الاجتماعية للعمال ولأسرهم حتى يكون الاستقرار في العمل ويستطيع العامل تحقيق الفعالية في الأداء ومنها أيضاً:

• تحسين الأحوال الاجتماعية العامة للعمال ورفع مستوى معيشتهم من خلال الطلب على رفع أجور العاملين خاصة، وغاية النقابة الحول دون انخفاض مستوى الأجور إلى أدنى من مقدار العيش.

• تزيد في شعور العامل بالانتماء إلى جماعة العمل وتحقيق الأمان والثقة بالنفس، والاحساس بالدور الاجتماعي والتضامن.

• التكفل بمشاكل العمال أثناء الأزمات عن جانب مادي ومعنوي (المرض، الوفاة..)

الوظيفة التنظيمية والسياسية من بينها:

- اللجوء إلى المفاوضات في حل مشاكل العمال وتحقيق مطالبهم وذلك بأسلوب الحوار والضغط على الإدارة

- وأرباب العمل، وفي حالة فشل التفاوض ولجوء النقابة الى استخدام الإضراب لكبح الإنتاج كأسلوب آخر من المطالب
- تنمية الفكر الإيديولوجي والسياسي على مستوى القاعدة وإشراك العمال في التسيير وفي اتخاذ القرار، والعمل على توعية وتنقيف العمال. و المشاركة السياسية في تأطير العمال لتوعيتهم بمكانة العامل في المجتمع والانخراط في التظاهرات السياسية .
- الوظيفة النفسية والتثقيفية تهتم النقابة أيضا :بالتقليل من السخط العمالي أو عدم الرضى في العمل، وبالتالي التقليل من معدل ترك العمل الاختياري للعمال. و المساهمة في زيادة الإنتاجية مباشرة عن طريق زيادة كسب ثقة العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم بعلاوات ومكافآت وتوفير فرصة للعمال للتعبير عن آرائهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل أو الإنتاج التي تعود بالفائدة على كل من الإدارة والعمال. (وبالتالي التقليل من الاضطراب النفسي للعمال والتخليص من الشعور بالاغتراب عن العمل .
- تشكل النقابة وحدة تنظيمية تجمع العمال والأجراء بهدف التوعية والتثقيف و الاجتماع مع الطرف الاداري والتفاوض حول المسائل العمالية.
- إعلام العمال بشأن المؤسسة والعمل والمشروع .

ملاحظة



أن تنوع الاتجاهات النقابية، وأدائها وأهدافها متكامل يجعلها تجسد الى جانب الشرعية القانونية مجموعة من الخصائص النضالية للعمال التي تمكن من تحقيق المصالح المادية والمعنوية، وبالتالي عندما يتحقق العمل النقابي، وتحقق الحرية النقابية، فيمكن أن نقول ان الحركة النقابية الصحيحة هي التي تقيم تحالفات وثيقة بين فئات اجتماعية متعددة وذات مصلحة مع الطبقة العمالية وتمكن من مشاركة العمال ونضالاتهم ومقاومتهم للأوضاع السائدة في المجتمع.

ب. أهداف النقابات العمالية

- الأهداف العامة للمنظمات النقابية:17
- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه .
 - رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
 - رفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
 - تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
 - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
 - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
 - الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب.
- وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي كان أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة. أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة في السياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف

* *

*

ان التعاطي مع هذا الموضوع لا يدخل فقط في التعرف على المصطلحات والمفاهيم وفي تحليل الموضوع سوسولوجيا بشكل عميق ودقيق ولكن التركيز على الموضوع يدخل في اطار تكوين طلبتنا على الوعي باهمية النقابات ودورها في صناعة قاعدة هدفها الارتقاء بالعامل وبالحياة العامة بعيدا عن نقابات الموالاة للسلطة اين يتسنى للنقابي المتكون تكوين جاد وقوي في حسن الدفاع عن المطالب الجماعية والارتقاء

بها مما يؤدي الى الاستقرار الاجتماعي وتحسين العلاقة بين العمال واصحاب العمل وبالتالي الحد من الصراعات وتحقيق النقابة بعدها السوسولوجي

اختبار السداسي الثاني حول سوسيولوجيا الحركات العمالية

تمرين1: اختر الاجابة الصحيحة مع التعليل

[15 ص 1 حل رقم]

تسعى النقابة الى تحسين الاحوال الاجتماعية للعمال

نعم

لا

تمرين2: اختر الاجابة الصحيحة مع التعليل

[15 ص 2 حل رقم]

تنقص النقابة من شعور العامل بالانتماء الى جماعة العمل

نعم

لا

تمرين3: اختر الاجابة الصحيحة مع التعليل

[15 ص 3 حل رقم]

تتخلى النقابة عن سياسة الحوار والمفاوضات في حل المشاكل المتعلقة بالعمال

نعم

لا

تمرين4: اختر الاجابة الصحيحة مع التعليل

[15 ص 4 حل رقم]

تعمل النقابة على تنمية الفكر الايديولوجي والسياسي على مستوى القاعدة

نعم

لا

تمرين 5: اختر الاجابة الصحيحة مع التعليل

[16 ص 5 حل رقم]

ترفع النقابة من سخط العمال وعدم الرضا عن عملهم وبالتالي الرفع من احتمال تركهم الاختياري لوظيفتهم

نعم

لا

تمرين



اختبار السداسي الثاني حول سوسولوجيا الحركات العمالية ج2
تسعى الحركة النقابية الى تحقيق مجموعة من الاهداف منها المطلوبة ومنها السياسية.

سؤال

[16 ص 6 حل رقم]

اذكر هذه الاهداف

حل التمارين

< 1 (ص 11)

نعم

لا

< 2 (ص 11)

نعم

لا

بالعكس ترفع من شعور العمل بالانتماء

< 3 (ص 11)

نعم

لا

بالعكس اهم اسلوب تعتمد عليه النقابة هو الحوار

< 4 (ص 11)

نعم

لا

< 5 (ص 12)

نعم لا

من الاهداف النبيلة للنقابة انها تقلل من سخط العمال عن اوضاع عملهم كما تسعى جاهدة لتحسينها من اجل تثبيت العمال بوظائفهم مما يخدم المصلحة العامة للمؤسسة

< 6 (ص 13)

الحل

•الاهداف المطلوبة

- 1.الدفاع عن فرص العمل وحماية منصب العامل والدفاع عنه وتأمينه
- 2.المشاركة الفعلية للعمال في التسيير وتحقيق المشروع التنموي و الاقتصادي للمؤسسة
- 3.تحسين اداء العامل بالتكوين والتمهين والتاهيل
- 4.توفير التأمين في العمل والعطل والتقاعد والمرض
- 5.الدفاع عن الامتيازات الاجتماعية من خدمات ترفيهية وثقافية
- 6.السعي لتحسين الاجر الادنى للعامل مقارنة بالمستوى المعيشي وتحسين القدرة الشرائية
- 7.التعويض على البطالة والحماية الاجتماعية للعمال اثناء الازمات الاقتصادية
- 8.حماية العمال من اي تجاوز لرب العمل من خلال منع الاستغلال او الفصل عن العمل

•الاهداف السياسية

- 1.منع استغلال النساء والاطفال والاجانب بتطبيق نظام عمل وفقا للقانون الدولي
- 2.التفاوض مع الطرف الاداري اثناء النزاعات والحق في استخدام الاضراب
- 3.الاعلام والنشر للمعلومات التي تخص العامل ومحيط عمله بهدف التثقيف والتوعية
- 4.المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وارباب العمل لحماية اجور العمال
- 5.تطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط في النقابة
- 6.عقد الندوات والاجتماعات لتحسين الاداء النقابي
- 7.التواصل مع منظمات نقابية لتبادل الخبرات