



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية : العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم : العلوم الإجتماعية
الشعبة : علم الإجتماع

العنوان

الممارسة النقابية لدى بعض النقابات المستقلة ودورها في تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر

- دراسة حالة لنقابة كنباباست فرع ثانوية الحاج علال بن بيتور منبيلي -

مذكرة مقدمة لإستكمال مستحقات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الإجتماع

تخصص : علم الإجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف:

د. بولعراس نور الدين

إعداد الطالب:

- عبد الغني مصطفى

السنة الجامعية : 2015/2014

كلمة شكر

نشكر الله العلي القدير ونحمده حمدا كثيرا على إنجاز هذا العمل
المتواضع ولا يسعني في هذا إلا ما قاله مولانا في الآية الكريمة
(قل إن صلاتي ونسكي ومحياي ومماتي لله رب العالمين)

الأعوام 161-161

وأخص بجزيل الشكر والعرافان إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملي وإلى من وقف

على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربي .

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المحترم "بولعراس نور الدين" على توجيهه لي فله مني

كل التقدير والعرافان وإلى الذين لم يخلوا علي بتوجيهاتهم ونصائحهم ،و إلى كل من قدم

لي يد العون خاصة أساتذة علم الاجتماع، وكذا زملائي بالمكتبة الجامعية بغرداية

وعلى رأسهم السيد مدير المكتبة .

عبد الغني مصطفى

إهداء :

أهدي ثمرة جهدي إلى الوالدين الكرمين أطال الله في عمرهما

إلى إخوتي كل واحد بإسمه وأحبتي و إلى كل الأسرة الجامعية بغرداية وكل الذين ساعدوني في تحصيل الكتب

والمراجع، إلى كل زملائي الطلبة وكل من قدم لي يد العون من قريب أو من بعيد .

إلى الذين أقرأ في وجوههم آيات الفخر و الاعتزاز الذين تفترت قلوبهم أسى على واقع

المسلمين و عقدوا العزم على صياغة الحياة ليعيدوا من خلالها أمة القرآن إلى المكانة

التي تليق بها بين الأمم

إليهم أهدي عملي وأقول كما قال إيليا أبو ماضي :

أنا لا أهدي إليكم ورقا * غيركم يرضى بجبر وورق

إنما أهدي إلى أرواحكم * فكرا تبقى إذا الطرس إحترق

محمد الغني مصطفى

الفهرس

كلمة شكر.

الإهداء.

الفهرس.

قائمة الجداول .

أ مقدمة

المحور الأول: الجانب النظري و المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 04 1. أسباب اختيار الموضوع.....
- 04 2. أهمية الدراسة.....
- 04 3. أهداف الدراسة.....
- 05 4. الإشكالية.....
- 07 5. الفرضيات.....
- 08 6. تحديد مفاهيم الدراسة.....
- 10 7. المقاربة السوسيولوجية.....
- 11 8. الدراسات السابقة.....

الفصل الثاني : تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة

العمالية و النقابية في العالم

- 15 1. الممارسة النقابية في الدول الأوروبية.....
- 15 1-1 بريطانيا.....
- 17 1-2 فرنسا.....
- 19 1-3 ألمانيا.....
- 20 2. الممارسة النقابية في الدول الأمريكية.....

201-2 الولايات المتحدة الأمريكية.
222-2 دول أمريكا اللاتينية .
223. الممارسة النقابية في الدول العربية.
231-3 مصر.
252-3 الكويت.
263-3 البحرين.
274. الممارسة النقابية في المغرب العربي.
271 4 تونس
292 4 المغرب

الفصل الثالث : الممارسة النقابية في الجزائر و الهوية النقابية

331. مرحلة الاستعمار إلى غاية الاستقلال
331 1 من الاحتلال إلى نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (1830-1956) ..
351-2 من نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الاستقلال
362. مرحلة الاستقلال
361-2 فترة الأحادية النقابية 1962 - 1988
402-2 فترة التعددية النقابية من 1989 إلى يومنا هذا.
443. ملامح الهوية النقابية
441-3 الهوية
452-3 مبادئ الهوية النقابية.
463-3 الشخصية النقابية كرمز من رموز الهوية النقابية
473-4 الديمقراطية والتضامن النقابي من بين أهم ملامح الهوية النقابية.

المحور الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

1. نبذة تاريخية عن نقابة كتاباست 50
2. المجال المكاني 57
3. المجال الزماني 57
4. تحديد مجتمع البحث..... 58
5. تحديد العينة 58
6. المنهج المستخدم في موضوع الدراسة..... 58
7. تقنيات البحث..... 59
8. خصائص العينة 61
9. خلاصة خصائص عينة الدراسة 68

الفصل الخامس : تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى

والثانية

1. تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى: الوعي في الممارسة النقابية... 70
2. تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الثانية: الاستقلالية في الممارسة النقابية. 84
3. الاستنتاج العام..... 94
- خاتمة 95
- قائمة المراجع 97

الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
61	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	01
62	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
63	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	03
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليه	04
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب أطوار التدريس	05
65	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	06
66	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الانخراط	07
67	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الانتماء السياسي	08
70	يوضح العلاقة بين الجنس و أهمية الممارسة النقابية	09
71	يوضح الجنس وعلاقته بالمشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وحلها إذا وقعت	10
72	يوضح توزيع أفراد العينة حسب أهمية العمل النقابي	11
72	يوضح دوافع الانخراط النقابي وعلاقتها بالمطالب المتفاوض من أجلها	12
73	يوضح مدة الانخراط و علاقتها بالإطلاع على الحقوق و الواجبات اتجاه هذه النقابة .	13
75	يوضح وسيلة الاتصال المستعملة داخل النقابة وعلاقتها بالاستجابة للإضراب	14
76	يوضح الخبرة المهنية وعلاقتها بالموقف المتخذ عندما تتعرض فئات غير مهنية لحالة الظلم التضييق.	15
77	يوضح كيف يفضل أفراد العينة نضال نقابتهم	16
78	يوضح الشهادة المتحصل عليها وعلاقته باقتراح المطالب	17
79	يوضح مدة الانخراط في النقابة وعلاقتها بالإضراب كحل لتلبية المطالب	18

80	يوضح تقييم أفراد العينة للتحالف النقابي الأخير	19
81	يوضح الممارسة السابقة للنضال النقابي وعلاقتها بكيفية رفع الانشغالات.	20
84	يوضح الحالة العائلية و علاقتها بالانتماء السياسي	21
85	يوضح نية الانخراط مستقبلاً في حزب سياسي و علاقتها بتسييس العمل النقابي	22
86	يوضح نية انخراط أفراد العينة مستقبلاً في حزب سياسي	23
87	يوضح الوظيفة داخل النقابة و علاقتها باختيار النقابة العمل مع فئة مهنية محدودة.	24
88	يوضح شروط اعتلاء المناصب الهامة في النقابة	25
89	يوضح رأي أفراد العينة في درجة التدخل السياسي للتأثير على خيارات النقابات اليوم.	26
90	يوضح تقييم أفراد العينة للعلاقة بين النقابي و السياسي اليوم	27
91	إمكانية وجود نقابة بالمعنى الواسع في الوقت الراهن في ظل الممارسة النقابية الحالية.	28

مقدمة :

إن بروز النقابات المستقلة على الساحة الاجتماعية يمكن أن يكون بديلا للتنظيمات النقابية المركزية و هي التي بدأت مسيرتها في الحراك و النضال النقابي دون أية منابر إعلامية تشرح و وضعها أو تتعاطف معها ، لكن هذا لم يضعف من عزمها شيئا كونها استعانت باللقاءات الجهوية و الوطنية كبديلا عن تلك الوسائل الإعلامية الثقيلة أين تم نشر الفكرة و المبادئ و الأهداف المؤسسة لأجلها و خاصة في نسق التربية و التعليم الذي وجدت فئات اجتماعية كثيرة ضالته في لهجة النقابات المستقلة و صدقها وهو ما عكسته تلك الاستجابات القوية للإضراب خلال هذا الموسم الدراسي 2015/2014 والسنوات الماضية نظرا للشرعية التي افكتتها هذه التنظيمات في التفاوض مع الوصايا دون تدخل طرف ثالث وسيط و تحقيقها بعض المكاسب رغم الخطورة التي يشكّلها الإضراب على مسارهم المهني إلا أن ثقتهم و اكتسابهم للحس النقابي يجعلهم يخوضون في المغامرة و تلك من سمات الشخصية النقابية الواعية التي لها امتداد تاريخي ، بحيث أن نشأة النقابة بالجزائر ارتبطت تاريخيا بالحركة الوطنية و العمل السياسي ضد التعسف و التهميش الذي عانت منه الطبقة العمالية و مع بعد الاستقلال استمرت هذه الهيمنة السياسية حتى ظهور قانون التعددية الذي أعطى فرصة لاستقلالية النقابة عن السياسة بحيث ظهرت على الساحة التنظيمية نقابات مستقلة ترى في نفسها أنما بديل عن الأخرى ، و مع ما هو حاصل حاليا من تسارع في الأحداث فقد جاءت دراستنا لتسلط الضوء على نقابة مستقلة كحالة من بين هذه النقابات و هي نقابة كنباست والتي نحاول من خلالها تفسير و فهم هذه الممارسات التي من شأنها أن تؤدي إلى تشكيل ملامح هوية نقابية ، و عليه فقد احتوت دراستنا على جانب نظري و آخر ميداني مقسمة على خمسة فصول تناولنا في الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة و الفصل الثاني : تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم أوروبا ، أمريكا ، عربيا و مغاريا ، و في الفصل الثالث : تخصصنا أكثر عن هذه الممارسات في الجزائر خلال مرحلتي الاستعمار و ما بعد الاستقلال أما في الفصل الرابع : فقد احتوى على الدراسة الميدانية من تعريف لمجتمع البحث و العينة و خصائصها و فيما يخص الفصل الخامس فقد احتوى على تحليل و بناء الجداول الخاصة بفرضيتي الدراسة و الاستنتاجات الجزئية لكل فرضية وصولا إلى الاستنتاج العام ثم الخاتمة .

المحور الأول

الجانب النظري و المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع.

2. أهمية الدراسة.

3. أهداف الدراسة.

4. الإشكالية.

5. الفرضيات.

6. تحديد مفاهيم الدراسة.

7. المقاربة السوسيولوجية.

8. الدراسات السابقة.

1. أسباب اختيار الموضوع :

لابد وأن لكل موضوع أسباب مهدت لدراسته ، واختياري لهذا الموضوع كانت له عدة أسباب منها :

1-1 الأسباب الذاتية : متمثلة في ملاحظتي للاحتجاجات المتكررة و الإضرابات المسجلة في مختلف القطاعات بهدف تحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية و الدور الفعال الذي تمارسه النقابات من خلال محاولة تطبيق الفعل النقابي وهو ما تعكسه بعض المكاسب المحققة كما هو الحال في نقابة كتاباست (المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية) والتي استطاعت في سنوات قليلة أن تكون قاعدة كبيرة من المنخرطين و تحظى بالشرعية ، كما أن رغبتني في الولوج إلى المجال النقابي كان سببا في ذلك .

2-1 الأسباب الموضوعية : المساهمة في تنويع الدراسات الجامعية للمنظمات و فتح المجال

للبحث حول الموضوع سواء من نفس الزاوية أو من زوايا أخرى تثري البحث العلمي .

2. أهمية الدراسة :

الكشف عن محددات الممارسة النقابية داخل التنظيم .

لها طابع علمي وهي مستوحات من الواقع التنظيمي .

ترتبط بين التراكمات النظرية و الميدانية.

إعطاء أفكار جديدة يستطيع الباحث من خلالها التطرق إلى دراسات مماثلة يتناول فيها جانب من

هذا النوع من المنظمات بحيث تعد مصدر إلهام لمواضيع أخرى .

يمكن لنتائج البحث أن تفيد نقابة كتاباست و كذلك النقابات الأخرى و التي تسعى لتحديد

حدوها

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بلوغ هدف رئيسي وهو معرفة ما إذا كان الفعل النقابي الممارس في ظل

الاستقلالية له دور في تشكيل ملامح هوية نقابية ، أي إعادة إنتاج المبادئ و المعالم الرئيسية التي

بنيت من أجلها النقابات .

التعرف على واقع العمل النقابي بالمؤسسة التعليمية .

تطوير المعرفة الإدارية في مجال التنظيمات النقابية من خلال تتبع السيرورة التاريخية للفعل النقابي

النقابي المستقل .

معرفة ما مدى تأثير الفعل النقابي المنتهج من طرف نقابة كنباست في توسيع القاعدة و افتكاك الشرعية في التفاوض مع الجهات الوصية .

4. الإشكالية :

ارتبط ظهور الحركات العمالية بعدة عوامل تاريخية والتي كانت في شكل اتحادات مهنية تشكيلا محظور قانونيا ورغم ذلك إلا أنها حافظت على كينونتها نظرا للمطالب التي تهدف إلى تحسين الوضع المهني و الاجتماعي والمصير المشترك بينهم ، وبمواصلة الكفاح والنضال وتكوين هوية لهذه الحركات العمالية و نضج الفكرة و التسليم بها من طرف أرباب العمل و المسؤولين رفع الحضر القانوني عن الحركات وأصبح لدى العمال في إنجلترا حق التجمع و المطالبة بحقوقهم ،وقد كانت أول بداية رسمية لها في إنجلترا سنة 1843 تكلفت بعدة مكاسب منها تخفيض ساعات العمل وزيادات في الأجور وبفضل تلك النجاحات المحققة وبعد حوالي نصف قرن تم الاعتراف بها في باقي الدول الأوروبية وهو الأمر الذي سهل من تفعيل النقابات كطرف أساسي في العملية الإنتاجية وفي التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و كانت ثمرة للوعي و الاستقلالية عن السلطة الحاكمة كونها ولدت من رحم المعانات، لم ترتبط مهامها ومطالبها بأيدولوجية أو أحزاب سياسية بل هي مستقلة في الأساس بقراراتها هدفها هو تحسين وضعية العمال فكل أفعالها تصب لصالح الطبقة العاملة ، واستمر المد الفكري للحركات العمالية ليشمل باقي دول العالم ومن بين هذه الدول الجزائر، بحيث أن الحركة العمالية فيها مرت بمراحل هي : قبل الاستقلال وبعد الاستقلال التي عرفت قسمين هما فترة الأحادية الحزبية و فترة التعددية الحزبية ولكون الحركة العمالية في الجزائر لها نشئة خاصة تختلف عن تقاليد الظروف التي أنشئت فيها الحركات العمالية الأخرى فهي تعتبر حركة نضالية سياسية في الأساس وذلك يرجع للحالة الاستعمارية قبل سنة 1962م ناتجة عن صراع إيديولوجيات متفاوتة الانتشار في الأوساط الشعبية فإذا كانت الحركة الشيوعية هي السبابة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية فإنها لم تستطع أن تواكب التطورات السياسية الحادثة نتيجة تمسكها بالناحية المطالبية و ارتباطها التام بالحركة الشيوعية الفرنسية التي لم تكن صريحة وواضحة فيما يخص المطالب السياسية ، هذا الارتباط ساهم في إقصاء طاقات نضالية كان يمكن الاستفادة منها سواء في النضال السياسي أو المطلي ، والحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ و التأطير زراعية الانخراط والتجنيد على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد زراعية و قد ساهم في وعيها الهجرة إلى فرنسا و العمل بمصانعها بحيث أن تشكيل أول نقابة جزائرية كان يهدف إلى دعم النضال السياسي

من خلال تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين 1956 لضم مختلف شرائح المجتمع وتوسيع القاعدة النضالية وكان العمل تحت وصاية حزب جبهة التحرير وهو ما أجل النضال المطلي إلى ما بعد الاستقلال وهذا التأجيل كان مبررا نظرا للطرف الذي تعيشه الجزائر تحت وطأة الاستعمار وقضية الاستقلال هي المطلب الرئيسي الذي وحد كل من العمل السياسي والنقابي والثوري جنبا إلى جنب لكن حتى بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين تحت وطأة السياسي و محاصرة كل المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامهم التنموية و النضالية و ذلك من خلال الخطط المعدة لضربها و هي تدعيم التسيير الذاتي إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات و سياسة التخطيط الفوقي و مركزية التسيير الإداري كما أن للتدخل السياسي أثر في الحد من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه و بالتالي تم تسييس النقابي ونظرا للخلل و سياسة ملء الفراغ لم تؤدي أكلها لأنها لا تعكس الهوية النقابية كما يجب أن تكون عليه ضمن المبادئ الأساسية المكونة لها مثل الحريات الشخصية و الاستقلالية الحزبية و التداول على الإدارة و التشاور بين جميع الفاعلين ، وهذا ما أدى إلى تحريف تلك المبادئ التي أنشأت من أجلها النقابة وبالتالي انعدام فعل مطلي مستقل و بروز عدة أزمات منها أزمة الثقة بين العمال و النقابة من جهة و بين النقابة والدولة من جهة أخرى وهو ما نتج عنه قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة و عشوائية خاصة في فترة الثمانينات نتيجة للعجز في تسيير و تحقيق المطالب للعمال من طرف ا.ع.ع.ج و الفشل في تشكيل هوية نقابية ، وفي ظل البحث عن حلول للخروج من تلك الأزمة قررت الدولة انتهاج سياسة الانفتاح الغير مبرمجة بحيث أن النقلة النوعية التي شهدتها الجزائر في مسارها الدستوري سنة 1989م فتحت أبوابها للتعددية السياسية و حرية التعبير فظهرت عدة تنظيمات نقابية أو ما يعرف بالنقابات المستقلة وهي التي استقلت إداريا و ضمينا عن إ.ع.ع.ج بحيث تهدف هذه النقابات المستقلة إلى تحقيق الاستقلالية وإعادة بناء ما عجزت عنه النقابة في زمن الأحادية و تكوين ملامح هوية نقابية مسلوبة المعالم و نذكر منها: النقابة الإسلامية للعمل، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية و النقابة المستقلة للممارسين الأخصائيين في الصحة العمومية وهو الأمر الذي لقي إقبالا واسع في كافة القطاعات العامة والخاصة ، أما في مجال التربية فقد شهد حراكا نقابيا أثمر عن تحقيق بعض المكاسب و التي كانت من قبل حبرا على الورق أو أنها لم تكن ترقى إلى مستوى التفاوض من أجلها نظرا للمركزية و الشرعية التي كانت في الماضي و من خلال ذلك هل يمكن أن نتكلم عن

ملاحظ هوية نقابية لدى الحركات النقابية المستقلة التي ظهرت بعد التعددية النقابية؟ وإلى أي مدى جسدت استقلاليته؟ على سبيل الذكر نجد «المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التربوية» وهذه الأخيرة سيكون عليها موضوع دراستنا والتي من خلالها يمكن أن نلتبس فيها وجود نقابة مستقلة وخاصة أننا في موضع تفاضل زمني للممارسة النقابية من خلال تتبع السيرورة التاريخية للنقابات في الجزائر في تشكيل ملامح هوية نقابية، وعليه نطرح التساؤل العام فيما يلي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤدي الممارسة النقابية الراهنة لدى بعض النقابات المستقلة إلى تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر؟
الأسئلة الفرعية :

- هل يؤدي الوعي في الممارسة النقابية لدى بعض هذه النقابات المستقلة دورا في تشكيل ملامح الهوية النقابية في الجزائر؟

- هل تؤدي الاستقلالية في الممارسة لدى بعض النقابات المستقلة دورا في تشكيل ملامح الهوية النقابية؟

5. الفرضيات:

1-5 الفرضية العامة :

- تؤدي الممارسة النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست إلى تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر.

2-5 الفرضيات الجزئية :

- يؤدي متغير الوعي في الممارسة النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست إلى تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر .

- يؤدي متغير الاستقلالية في الممارسة النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست إلى تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر .

6. تحديد مفاهيم الدراسة :

يعتبر تحديد المفاهيم الدراسة من أهم الخطوات العلمية والمنهجية التي ينبغي أن يخطوها أي باحث كونها ترتبط بالمجال العلمي والنظري والتطبيقي للدراسة ، كما تساعد على الفهم الجيد والدقيق لما يريد البحث أن يصل إليه ومن بين أهم المفاهيم التي وردت في دراستنا هذه نجد :

6 1 النقابة :

تعددت التعريفات حول مفهوم النقابة بحيث هي "مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة تضمهم جمعية غايتها حماية المهنة و تشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية"¹.
وفي تعريف آخر "هي عبارة عن مجموعة عناصر من مجتمع ما تجمعهم أهداف مشتركة منظمين في جمعية معترف بها قانونيا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية أو سياسية أو ثقافية أو اجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها ،وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحكام دستور البلاد"².

كما يمكن تعريفها على أنها " جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها و تمثيل مهنتهم ،وعلى وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم و منظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"³ ، وكمفهوم اجرائي : فنعني بها في دراستنا هذه نقابة مستقلة في مجال التربية و التعليم تتمثل في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التربوية المتواجد فرعها بمنطقة متليلي بثانوية الحاج علال بن بيتور .

6-2 الممارسة النقابية المستقلة :

هي مجمل الأفعال الصادرة عن النقابات المستقلة سواء من الناحية التسييرية الخاصة او من تلك القوانين المشرعة لها و "المحددة في ثلاثة مواد بينت أنه يحق لكل عضو في النقابة أن يشارك في قيادة و

1 حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل :دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2009، ط1، ص499.

2 منظمة العمل العربية ،المعجم العربي لمصطلحات العمل ،القاهرة ،1977، ص452.

3 سمغوني زكريا ،حرية ممارسة الحق النقابي ،دار الهدى ،الجزائر ،2013، ص16.

إدارة التنظيم بصفة متداولة عن طريق الانتخابات و منعت التدخل في تسيير منظمة نقابية سواء من شخص معنوي أو طبيعي و ترك تسيير الإدارة من حق كل نقابة "1.

6 3 التعددية السياسية political pluralism:

"مصطلح يطلق على المذاهب السياسية التي تؤكد أن جماعات معينة (مثل العائلة والنقابة والحكومة المحلية) تحظى قيما اجتماعية هامة مستقلة عن السلطة التي تمنحها الدولة لهم "2.

أما في دراستنا هذه يتعلق الأمر بالتعددية النقابية و يكمن أن نعطيها مفهوما إجرائيا بحيث هي : تلك النقابات المستقلة والتي ظهرت بعد دستور 1989 فاتحا المجال لنقابات جديدة ومتعددة في شتى المجالات بعدما كانت ممثلة في نقابة واحدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

6 4 الوعي الطبقي :

"استخدم هذا المصطلح بعض الدارسين الذين يتبنون النظرية الماركسية لوصف العملية التي يصبح من خلالها أعضاء طبقة معينة (وبخاصة البروليتاريا) في حالة وعي بدوائهم أي بكيانهم الجمعي وكتافتهم وما يترتب على هذه العملية من نتائج وهكذا يرتبط هذا المصطلح بفكرة الصراع الطبقي الثوري كما يتضمن الإدارة الواعية للعمال لإدراك الأعداء الحقيقيين لهم (الرأسماليون) وحالة البؤس التي يعيشونها وهدفهم المشترك المتمثل في انتصار البروليتاريا "3.

6 5 الهوية :

"هي إحساس الإنسان بالاستمرارية عبر الحياة و إحساسه بالولاء و الانتماء إلى فئة ما أو فكرة ما"4.

6-6 مفهوم إجرائي لملاح الهوية النقابية :

هي ذلك الفعل النقابي الممارس من طرف نقابة كتاباست و المنبثق أساسا من مبدأي الوعي و الاستقلالية النقابية في دراستنا هذه ، وكون موضوع الهوية النقابية عميق و واسع من حيث الطرح و التناول وكذا واقع الممارسات فقد اقتصرنا على ملاح الهوية النقابية .

1 سمغوني زكريا ،مرجع سابق ، ص177.

2محمد عاطف نافع ،قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ،القاهرة ،2006،ص206.

3نفس المرجع ،ص26.

4سعيد التل ،دور التربية السياسية في التربية الوطنية ،مؤسسة الوراق ، عمان ،2011،ص201.

7. المقاربة السوسيولوجية :

يستحيل للعمال فعل أي شيء إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات و النضال العمالي حيث تهدف إلى تكوين فعل جماعي من خلال نسق اجتماعي مكون من فاعلين يحتل كل منهم مركزا معين ، وهو بذلك نمط ينظم علاقات الأعضاء و يصف حقوقهم و واجباتهم اتجاه الموقف الذي جمعهم و هذا الأمر الذي أدى بنا إلى انتخاب نظرية التحليل النسقي لبارسونز كونها تتوافق إلى حد ما مع طبيعة الموضوع بحيث أن الفعل الاجتماعي لنسق التنظيم النقابي قد تغير بفعل التراكمات و إنتاج آليات جديدة تتماشى و متطلبات الفاعلين في مجال العمل و نجد أن الانتقال من زمن الأحادية النقابية إلى التعددية و ظهور فعل نقابي مستقل هو ترجمة للوعي النقابي كرسه تلك القوانين المنظمة له من خلال محاولة إعطاء هوية نقابية لهذا النسق التنظيمي تمثلت في مجموعة من الرموز و الأفعال التي تجاوزت المسائل المادية كالزيادات في الأجور ولواحقه ليتعدى ذلك إلى مطالب رد الاعتبار للأستاذ و كذا الاستقلالية من كل الإملاءات الإيديولوجية و السياسية و الانفتاح على الآخر باعتبار أن النسق النقابي شريكا اجتماعيا له أدوار يتقاسمها مع الخطط و الاستراتيجيات التسييرية و تحقيق التكامل النسقي المبني على أسس ديمقراطية جسدها الحوار النقابي النقابي الذي روح التضامن و الحريات الإنتمائية من أجل الكيف مع مجموعة وحدات الأفعال التي تعمل على تأسيس العلاقات بين هذا النسق و بين بيئته الخارجية لتحقيق تلك الأهداف التي سطر لها. فالحديث عن ملامح هوية نقابية في الجزائر هو تلك الوظيفة التي يؤديها هذا النسق تدعمه في ذلك الممارسات التي من خلالها تميز بين النقابة و الحزب السياسي كونها ترتبط بدور الفاعلين في هذا النسق و توجهاتهم في إطار تطبيق المعايير المنتظرة والمتوقعة منهم .

8. الدراسات السابقة :

نظرا لكون الموضوع جديد من حيث الطرح فقد اقتصر على دراستين أكاديميتين بالجزائر تتقاطع مع الموضوع من حيث مجتمع الدراسة و الفترة الزمنية وهما :

8 4 الدراسة الأولى :

منير بوروبة تحت عنوان النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر (دراسة عينة لمجلس ثانويا العاصمة) تدخل هذه الرسالة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي للستة الجامعية 2009/2008 بحيث كان تصب أهداف وأهمية هذا الموضوع في هدف رئيسي وهو محاولة معرفة الشيء الجديد الذي أتت به النقابة المستقلة و خاصة في ميدان التربية الوطنية ، أما عن أهمية البحث فهو يرجع على ما تمثله النقابة من أهمية في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و حتى النفسية للعامل باعتبارها أداة تعمل على حفظ حقوقه المشروعة وهي أيضا إحدى العوامل الرئيسية لتحقيق أهداف المؤسسة و انسجام و تماسك العمال ، وقد بنى إشكاليته لطرح التساؤلات التالية :

- كيف ساهم مجلس ثانويات العاصمة في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية ؟
- هل يعتبر إنشاء مجلس ثانويات العاصمة دليلا على تراجع دور فروع الإتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة ؟
- هل سيصل مجلس ثانويات العاصمة كنموذج مستقـل في الجزائر يوما ما إلى بديل للمركزية النقابية ؟
- و أعطى فرضيات تمثلت في :
- تردي الأوضاع المعيشية للأستاذ الثانوي دفع هذا الأخير إلى تبني تمثيل نقابي مستقل عن المركزية النقابية .

- استطاع مجلس ثانويات العاصمة أن يحقق الحد الأدنى من احتياجات و متطلبات الأساتذة الثانويين التي عجزت عن تلبيةها إ.ع.ع.ج .
- تحقيق بعض أهداف ومطالب الأساتذة الثانويين هو طريق لوجود بديل عن فروع إ.ع.ع.ج .
- بعد القيام بالدراسة و اختبار هذه الفرضيات ميدانيا خلص إلى أن :
- تشكيل صورة واضحة عن واقع الأستاذ الثانوي فضعف الأجر القاعدي و غياب المنح و الحوافز بالإضافة إلى انخفاض القدرة الشرائية للأستاذ أدى به إلى التفكير مليا في البحث عن حلول

أكثر نجاعة و فعالية و طبعا تم إيجاد الحل من خلال إنشاء فرع نقابي جديد يدعى CLA هذا الأخير كان الملجأ الأخير للعديد من المنخرطين فيه لتحقيق الحد الأدنى من العيش الكريم .

- تحسين الأجر القاعدي للأستاذ هذه النقلة النوعية عجزت عن تحقيقها أقدم تنظيم نقابي في الجزائر UGTA .

- و من الصعب تحول CLA إلى قوة عمالية كون أن إ.ع.ع.ج يمثل كل الشرائح العمالية في حين أن تنظيم CLA يمثل فئة مهنية واحدة وهي فئة الأساتذة الثانويين وليس كل معلمي الأطوار الثلاثة .

للإشارة أن هذه الدراسة غير منشورة .

8 2 الدراسة الثانية :

مسعودي أحمد تحت عنوان التعددية النقابية في الجزائر (قراءة سوسيولوجية) وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع للسنة الجامعية 2015/2014 بحيث تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الكشف عن الآليات المختلفة التي تقف وراء سيرورة التحول الذي طال التنظيمات النقابية في الجزائر ، وطرح إشكالية بالسؤال التالي : ما هي إرهاصات ولادة الحركة النقابية في الجزائر؟ و ما هي هويتها ؟ وما هو المسار الذي أخذته بعد التغيرات الجذرية التي عرفها المجتمع الجزائري بعد أحداث أكتوبر 1988 وإلى أين يتجه مآل الحركة العمالية بعد زوال ما يسمى بالقطاع العام ؟

وفي محاولة منه لحلحلة سؤال الإشكالية و إزالة الغموض طرح أسئلة فرعية تمثلت في :

- ما هي طبيعة تراكم التجربة النقابية من 1962 إلى 1988 ؟

- ما هو الشكل الذي أخذته الحركة النقابية بعد 1988 ؟

- ما هي علاقة العمل النقابي بالمجتمع السياسي و المدني ؟

- ما هو رأي النخبة الجزائرية المثقفة في مسيرة العمل الثقافي ؟

و صاغ الفرضيات على الشكل التالي :

- أحداث أكتوبر 1988 كانت وراء ظهور منظمات نقابية جديدة أدى إلى تغيير هوية الحركة العمالية في الجزائر .

- التمثيل النقابي الفعلي مستوحى من الممارسات النقابية المبنية على شرعية وعدالة الخطاب النقابي.

- تكمن فعالية الحركة العمالية مستقبلا في تعددية نقابية مبنية على رؤى موحدة لقضايا العمال و اهتماماتهم، و قد خلصت دراسته إلى نتائج لتجربة التعددية بحيث يرى أن :
- قلة التنظير للعمل النقابي وطغيان الهم و الممارسة اليومية العملية أدى إلى وجود علاقة جدلية بين النظرية والممارسة .
- سيادة التجريبية : أي انعدام إستراتيجية واضحة لدى الحركة النقابية عندما مما ترتب عنه إنتاج الأزمات و التجارب و إعادة إنتاجها فالنقابات المستقلة اليوم سلكت نفس المسار الذي سارت عليه إ.ع.ع.ج من حيث يتجلى هذا في الفردانية و سيادة الزعيم الواحد و احتواء النقابة .
- انتشار التيار الفوضوي في الحركة النقابية : وهو تيار دخيل على طبيعة الممارسة النقابية التي تتسم بالجدية في طرح القضايا الحساسة التي تهم الطبقة العاملة و اخذ زمام المبادرة في كل موعد نضالي (مطلبي ، سياسي ، اقتصادي، و اجتماعي).
- للإشارة أن هذه الدراسة منشورة .
- من خلال ما سبق يمكن القول أن هاتين الدراستين تتقاطع مع موضوعنا في بعض المفاهيم و التي تحمل دلالات تنظيمية مثل التعددية النقابية وكذلك بعض المؤشرات التي تحلل الفرضيات ، فنجد أن النقابات المستقلة جاءت كبديل روجت لميلاد ملامح هوية نقابية جزائرية تلامس بذلك دراستنا حول الممارسة النقابية لدى بعض النقابات المستقلة .

الفصل الثاني

تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم

1. الممارسة النقابية في الدول الأوروبية .

1-1 بريطانيا.

2-1 فرنسا.

3-1 ألمانيا.

2. الممارسة النقابية في الدول الأمريكية.

1-2 الولايات المتحدة الأمريكية.

2-2 دول أمريكا اللاتينية .

3. الممارسة النقابية في الدول العربية.

1-3 مصر.

2-3 الكويت.

3-3 البحرين.

4. الممارسة النقابية في المغرب العربي.

4 1 تونس .

2-4 المغرب.

تمهيد:

قامت الحركات الاجتماعية كرد فعل لواقع اجتماعي وسياسي مخالف لتطلعات القائمين بها ، وتعتبر المنظمات المدنية والسياسية الأكثر تجسيدا لهذه الحركات ميدانيا ونجدها على رأس هذه المنظمات النقابات المهنية وإذا كانت هذه الأخيرة قد نشأت مبدئيا في مواجهة أرباب العمل فإنها أخذت منحى آخر مرتبطا بتطور الدول ، وقد أصبحت من خلاله أحد أركان البناء الاجتماعي وشريكا مهما في تحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في أي دولة .

1. الممارسة النقابية في الدول الأوروبية :

تتخذ محاولات العمال الأولى فيما بينهم دائما شكل الروابط فالصناعة الكبيرة تتركز في مكان واحد مجموعة من الأشخاص لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور ، هذه المصلحة المشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم توحدهم في فكرة واحدة ، ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا أي (فكرة واحدة) وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعون أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالية و"إذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور فبقدر ما يتحد الرأسماليون بدورهم في فكرة واحدة للقمع ، فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات في وجه رأس المال المتحد على الدوام ، تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور"¹ ، وهذا مؤشر على الوعي العمالي إلى حد أن الاقتصاديين الإنجليز يذهلون إذ يرون العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات . ومع بوادر الوعي تطور الأمر لدى الطبقة العاملة وخلصت أن واقعها 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 وهذا ما حصل في كل من بريطانيا مهد النقابات وفرنسا وأمريكا ثم باقي دول العالم تتابعا وذلك للنتائج الإيجابية المحققة في أوساط الطبقة العاملة .

1 1 بريطانيا:

ظهرت الحركات العمالية في بريطانيا على شكل اتحادات مهنية أولها عام 1720 حيث "رفع الخياطون في لندن تظلماتهم إلى البرلمان ، أين تجاوز عددهم في المدن وضواحيها 7000 تنادوا لإنشاء جمعية يقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة إلى غير ذلك من العناصر ومن أجل

1 محمود عباس، النقابات العمالية المصرية: رؤية ثورية، كراسات اشتراكية، القاهرة، د.ت، ص 12.

الفصل الثاني: تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم

تحقيق هذا الهدف دون كل واحد اسمه على سجلات ووضعت أمام المتاجر ومراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وقد جمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات"¹.

لقيت هذه الفكرة رواجاً لدى فئات مهنية متعددة وشكلت بذلك اتحادات مهنية تدافع عن حقوقها، "ففي أواخر القرن 18 أنشر إضراب في وسط عمال النسيج في مقاطعتين ببريطانيا، فأقلق ذلك سلطات العمل فأقر نصاً بعد مرافقة الملك يقضي بمعاينة أي تكتل وكان ذلك سنة 1799 وقد كان تطبيق هذا النص صارماً في الصناعات الحديثة، أما في الصناعات القديمة حيث ترسخت التقاليد كان أكثر تسامحاً وليونة وأصبح بالتالي إنشاء اتحادات جديدة من الأمور الصعبة في حين توصلت الاتحادات القائمة إلى المحافظة على وجودها تحت أشكال جمعيات تعاونية إلى سنة 1811 حيث قام عصيان أدى إلى تخريب الآلات وانتشر هذا العصيان إلى كل بلد داخل عالم الصناعة"². "نظراً للظروف التي آلت إليها البلاد حاولت السلطات أن تتدارك تلك الأزمة وتحتويها فقامت برفع الحظر القانوني على التكتلات سنة 1825 - 1826"³، وتشكلت بعد ذلك نقابات عمالية، و"قد ساهم في ذلك التوسعات الاستعمارية على حساب المجتمعات الإفريقية والآسيوية، وشغلت الرأسمالية الإنجليزية على جزء هائل من أرباحها ومنحته للطبقة العاملة الإنجليزية وهكذا كون قطاع العمال المهرة فئة جديدة متميزة وهي أرستقراطية الطبقة العاملة والتي تمكنت من تولي قيادة الحركة النقابية"⁴. ومن هنا ندرك أن العمل النقابي نشأ من رحم المعاناة ووعي العامل المهني بضرورة توفير جهاز يحميه من تسلط أرباب العمل، ويضمن بذلك استقلاليته عن الاستعباد.

يمكن القول أن صفة الاستمرارية للحركة النقابية في بريطانيا "لم يكن إلا بعد سنة 1850 وقد نشطت النقابات الخاصة بالعمال الذين كانوا يعملون في صناعة الصوف والغزل في العشرينات من

1 زيري حسين، النقابات المستقلة في الجزائر: قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، ملخص رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الموسم الجامعي 2011/2012، ص 80. غير منشورة.

2 نفس المرجع، ص 81.

3 نفس المرجع، ص 81.

4 عيوش حورية، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية: دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، الجزائر، السنة الجامعية 2005/2006، ص 60. منشورة.

القرن 18 ولكن قوة اتحادهم لم تأخذ شكلا بناء إلا في الثلاثين سنة الأولى من القرن 19 وتأخذ شكلا معترفا به كما هو الحال الآن¹.

من أهم ما ميز الحركة النقابية في بريطانيا أن عملها كان تضامنيا من خلال تكوين اتحادات شكلت بذلك ضغطا على السلطة واشتغلت بعيدا عن الأيديولوجيات بحيث كانت مستقلة في مطلبها خلال فترة التأسيس وهو ما أدى بها إلى اكتساب الشرعية و الإعتراف بها من طرف المملكة وأرباب العمل وأصبح لديها قوانين تحكمها وتحميها .

1 2 فرنسا:

بعد النجاح الذي حققته النقابة في بريطانيا انتشرت الفكرة في جميع الدول الأوروبية ومن بينها فرنسا، إذ سارعت الجمعيات المهنية والفئات العاملة إلى المضي على خطى الحركات النقابية البريطانية محاولة بذلك تشكيل نقابات عمالية معترف بها ، رغم الحظر الذي كان مفروضا على التجمعات والاحتجاجات المهنية واعتبرت جريمة يعاقب فاعلوها ، وكرست بذلك بصدور قانون LECHAPLER (شابلية) بتاريخ 17 جوان 1791 الذي منع تكوين جمعيات وطبق على مخالفه غرامات مالية²، واعتبر ذلك مخالفا للدستور الفرنسي .

لجأت الحركات العمالية إلى السرية في تشكيلها وعقد اجتماعاتها والتحايل على السلطة في تكوين تلك الحركة "بإنشائها جمعيات خيرية ظاهرا إلا أنها باطنا عملت على تكوين العمال ونشر الوعي، ومع صراع كبير على أحقية التواجد ثم الاعتراف بتواجدها في تاريخ 31 مارس 1968 فقد اعترف المشرع الفرنسي بحق العمال في تكوين نقابات والانضمام إليها"³، ثم بعد فترة بدأت تنضج معالم هذه النقابات شيئا فشيئا وإصدار القوانين التي تنظم حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها وحرية العمل النقابي في فرنسا . "وقد شهدت فرنسا منذ تلك الفترة تعددية نقابية والتي برزت في عالم الشغل نذكر منها :

الكونفدرالية العامة للشغل : C G T

الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال CFDT

قوى العمال FT

1 عيوش حورية، مرجع سابق، ص 60.

2.Gilles libération, **liberté publique et droit de l'homme**, ARMAND Colin, paris, 4^{ème} édition, 1999, p 489.

3مناصرية سمحة، الحركة النقابية في الجزائر: رسالة ماجستير في العلوم القانونية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2012/2011، ص 30. منشورة.

المكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين CGTC .

من أهم مظاهر الوعي التي أعطتها الحركات النقابية كونها احتكت مع النقابة في بريطانيا عندما سافرت بعثة من العمال الفرنسيين عام 1862 إلى لندن بحيث ربط النقابيين الفرنسيين علاقات قوية مع التجار الموحدون البريطانيون TRADE UNIONISTE وخلال أيام إقامتهم تلقوا استقبالا مميزا من طرف الرفقاء البريطانيين وفي العام الموالي تم تنظيم تجمع في لندن تضامنا مع العمال البولونيين ، وقد دعوا الباريسيين إلى هذا اللقاء وفي هذه الفترة أين تمت الدعوة إلى مؤتمر دولي من أجل التوافق حول وسائل وأدوات الصراع ضد الرأسمالية ومنع ظهور يد عاملة غير منتظمة والتي تساهم في خفض الأجور¹، وهذا الفعل التضامني قل ما نجده في نقابات الفترة الحالية نظرا لصراعات أقل ما يقال عنها أنها أيديولوجية وحزبية كونت لنا فئات متصارعة يدفع ثمنها العامل بالدرجة الأولى ، كما أن ظهور الطبقات كإنتاج ثقافي وفكري وضعته وحددته تنظيمات تتابع هذا الهدف بحيث يقول باكولسكي "على غرار مسار مشابه لذلك الذي تحولت فيه الدول إلى قوميات أسست الأحزاب والطبقات فالدعوات السياسية لهذه التنظيمات أسهمت في بناء شبه طوائف على مستوى واسع جدا ، فالأحزاب السياسية والنقابات حددت الإشكالية الطباقية وصاغت رزما من الأهداف و الاستراتيجيات التي استخدمت لاستقطاب دعم واسع من الناخبين هؤلاء المؤيدين والمنتسبين إلى هذه التنظيمات هم من سيتبنون تصورات طباقية و يعدون نشرها ليس هذا بسبب انتمائهم الطبقي الموضوعي وإنما بسبب التزامهم بتوجهات أيديولوجية تقترحها التنظيمات ، فالرواية الانعكاسية للاشتراكية سواء في صيغتها الثورية أم الإصلاحية أصبحت أيديولوجيا الطبقة العاملة بينما ارتبطت الليبرالية بصيغتها 'دعه يعمل دعه يمر' كتحريية دولاية مطلقة"².

أما ما يميز النقابة الفرنسية في بعدها التعددي أن هذه التعددية تقوم على أساس اعتبارات فكرية و منها طرق ووسائل تحقيق المطالب فعلى هذا الأساس نجد ضمن النقابة الفرنسية كل من " النقابة الإصلاحية والثورية .

النقابة الثورية :نجدها تقوم على أن الهدف العام للحركة النقابية هو النضال الدائم و السير مع الحركة الثورية العامة من أجل تغيير اجتماعي جذري من أجل إقامة و تدعيم النظام الاشتراكي أي التوصل إلى حالة اجتماعية مغايرة تماما للحالة الاجتماعية السابقة (النظام الرأسمالي) و تثبيت و تدعيم

1. EDUARD Dolleans , **Histoire du mouvement d'ouvriers**, Tom1=1830-1871, paris, librairie ARMAND Colin, , 1984, 4^{eme} édition, p210.

2 ياتيك لوميل، الطبقات الاجتماعية، تر: جورجيت الحداد، دار الكتاب الجديد، بيروت، 2008، ط1، ص 109-110.

هذه الحالة إنما يتحقق من أجل الوصول الى نظام تتحقق فيه الحرية والعدالة وتكون ثمرته مجتمع لا طبقي، وفيما يتعلق بالاتجاه الثاني فقد كان عكس الثورية .

النقابة الإصلاحية: والتي تحصر الحركة النقابية في أضيق الحدود و الهدف منها هو مجرد النضال من أجل تحسين ظروف العمال "1.

ومن أهم النقابات المستقلة حالياً في فرنسا نجد اتحاد النقابات الفرنسية سوليدير "هو اتحاد عمالي يجمع بين كافة المهن بحيث يرى أن حريتهم على استقلال النقابة مبني على مبدأ بل و على احتكاكهم بالواقع ، ومن الناحية التنظيمية يترتب على هذا المبدأ حظر الجمع بين الولايات النقابية والسياسية ، إذ أنه ليس من الإمكان تولي مسؤولية نقابية في حالة تولي مسؤولية سياسية على الصعيد الوطني "2.

1 3 ألمانيا:

"نشأت النقابة الألمانية ما بين 1840-1870 حيث توصل عمال صناعة القبعات إلى إقامة تنظيمات عمالية وفي كثير من الأحيان نشأت النقابات تلقائياً و في 1848 دعا ستيفان بورن إلى مؤتمر عمالي كانت نتائجه وضع برنامج سياسي نقابي وتأسيس أخوية نقابية يضم 250 نقابة و لكنها لم تلبث أن انقسمت سنة 1854 بسبب انطلاقتها الخاطئة"3.

ولأن الطبقة العاملة في ألمانيا كانت واعية بضرورة تشكيل نقابات عمالية أخذت الطبقة العاملة تتجمع في جمعيات التنشئة العمالية المعارضة لأي تدخل من قبل الدولة لكن لها انتماءات أيديولوجية ، بحيث أن هذه الحركة مدعومة من قبل برجوازيين الليبراليين و التقدميين الذين يطالبون بالاعتماد على النفس.

رغم الاختلاف الأيديولوجي إلا لم يمنع من إقامة" المؤتمر العالمي المنعقد في جنيف 1866 البرودونيين و الماركسيين و قد اعتبر موضع تأليف النقابات قضية البروليتارية الأولى، ووضع نصب الأعين هدفاً ثورياً: ليس على هذه التنظيمات أن تناضل ضد هجوم رأس المال إنما عليها أيضاً أن تكون قلب التنظيم الديمقراطي و عليها أن تدعم كل تحرك سياسي أو غيره تكون غايته التحرر

1 عبد المنعم الجديلي، تاريخ الحركة العمالية النقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، 1998، ص 74.

2 سوليدير : فكر نقابي جديد، تر: هاني حنا، دم، د.ت ، ص 07.

3 جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، تر: إلياس المرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1973، ص 90.

الفصل الثاني: تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم

الاجتماعي"¹، وهذا ما مهد لظهور العديد من النقابات و هنا ما يبرز لنا مبدأ التعددية النقابية المهمة بالاتجاهات السياسية في تلك الفترة حيث انبثقت ثلاثة تيارات متصارعة :

الأول : يخص تلميذا لاسال اللذان ألفا في 1868 اتحادا نقائيا عالميا عاما انتظم فيه اثني عشر اتجاها مهنيا .

الثاني : والذي أسس فيه هيرش ذنكر و قولز زيتونغ تجمعا أعلن معارضة لصراع الطبقات ثم كتل العناصر الليبرالية .

الثالث : هناك دابيل الذي ارتد إلى الماركسية على يد لبنخت وقد استطاع في مؤتمر نورنبرغ إقناع جمعيات التنشئة العمالية اعتماد برنامج 'العمالية-العمالية' ووضع في 1868 نظاما نموذجيا للنقابات².

إن المساهمة الأوروبية في تشكيل نقابات عمالية لها دور فعال على حياة العامة في الوقت الراهن نظرا للمكاسب المحقق رغم اختلاف حيثيات التكوين إلا أنها أسست لنظام يرفع الغبن على الطبقة العاملة .

2. الممارسة النقابية في الدول الأمريكية:

شكلت التجربة النقابية في بريطانيا تجاوبا نقائيا كبيرا مع الأوساط المهنية و العمالية في أوروبا و لم يقتصر ذلك على أوروبا وحدها بل توسعت لتشمل جل دول العالم ففي أمريكا لقيت هذه الفكرة ترحيبا واسع من العمال المهنيين الذين ساروا على خطى بريطانيا في شكل نقاباتهم العمالية و قد ساهم في ذلك عدة عوامل ومنها عامل اللغة المتشابه وكذا الثورة الصناعية في أوروبا و الحريين العالميتين بحيث شكل فكرة العامل الأوروبي الأمريكي وعيا عماليا ساهم في ترسيخ و بلورة الفكر النقابي وهذا ما سنتعرف عليه في كل من و.م.أ. و باقي الدول الأمريكية خلال نشأة الفعل النقابي بهما.

2 1 الولايات المتحدة الأمريكية:

ارتبط ظهور النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية بظهور النقابة في بريطانيا بحيث "وفقا للأسلوب الذي انتهجته العمالية البريطانية إذ أنه ومنذ آخر القرن 18 نظمت عدة إضرابات وأشهرها على الإطلاق إضراب عمال النقابة في فيلادلفيا الذي تأسست على إثره نقابة عمال المطابع

1 جورج لوفران، مرجع سابق، ص21.

2 نفس المرجع، ص22.

الفصل الثاني: تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم

بنيويورك. وفي بالتيمور تأسست نقابة عمال الخياطين وفي سنة 1860 قرر العمال تشكيل منظمة واحدة تضم صناعات مختلفة، ومن المفيد التذكير أن حركة الثماني ساعات حققت نجاحا لافتا للنظر في الو.م.أ إذا قورنت بأوروبا التي تأخرت شيئا ما في مجال إقرار هذا الحق. فعلى صعيد تحديد ساعات العمل الفعلية و الاعتراف بالإضراب صدر قانون **أنجر سود** عام 1827 الذي حدد ساعات العمل بثمانى ساعات في جميع المصانع و الورشات الصناعية و الفنية التي تتعاقد مع الحكومة الأمريكية و سمحت هذه الأخيرة باللجوء إلى الإضراب و في 1947 أصدر قانونا باسم **تارت - هارتكي** لكن يقيد حق الإضراب بإجراء الإخطار المسبق¹.

وفي بعد وعي الحركة النقابية في الو.م.أ النقابة الزراعية الذي كان يغلب عليها آنذاك بالإضافة إلى توافد الكثير من الأوروبيين عليها للاستقرار فيها أين كانت الأجور وأحوال العمل تقرر وفق التنافس العمالة هذه الأسباب و أخرى جعلت ظهورها متأخرا مقارنة بمثيلاتها في أوروبا كونها أي النقابة في الو.م.أ. وجدت القليل من العقبات القانونية بحيث لم يضيق الخناق عليها من طرف المؤسسات الكبرى،"وعلى الرغم من هذا فإن النقابات كانت موجودة فعليا منذ 1840 و لكنها لم تلعب الدور الهام في الحياة القومية كما لعبته هذه الأخيرة في بلدان أوروبا الغربية بيد أن الوضع لم يبق على حاله بل تطور وتوسع حيث أولت السلطات الأمريكية اهتماما و تقديرا واسعا للحركة النقابية، وتجدد ذلك على العمال في دعوة القياديين النقابيين كلما اقتضت الضرورة وعلى جميع مستويات الحياة الأمريكية وذلك بغية التشاور في المسائل الاقتصادية و الاجتماعية، بل ولقد وصل الأمر حتى إلى الرؤساء الأمريكيين و مطالبتهم للنقابيين بضرورة التعامل معهم حتى في الأمور السياسية، ويعتبر الرئيس **جون كينيدي** من القياديين البارزين في الحركة النقابية حيث كانت لديه خبرة 12 سنة في التجربة البرلمانية للشؤون النقابية وهذا ما جعل بدايات حكمه تتسم بالأمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية حيث انتظرت النقابات مدة طويلة كي يصبح لها صديقا في البيت الأبيض².

ونظرا لظاهرة التمييز العنصري التي كانت سائدة في المجتمع الأمريكي تمخض عنها محاولات الزواج لتأسيس عدة نقابات في قطاعات متنوعة: النقل بأنواعه وصناعة السيارات كما لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم .

1 محي الدين يوسف، العامل والثقافة، مطبوعات الجامعة العمالية، القاهرة، 2001، ص36.

2 منير بوروبة، النقابات المستقلة في ظل الحركات النقابية في الجزائر: دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009، ص49. غير منشورة.

كما أن الحديث عن النقابة الأمريكية يقودنا إلى دور المرأة الذي لعبته فيها بحيث " أن النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ بداية عملهن في مصانع الخيط في بداية القرن 19 وتمحورت أهم مطالبهن أساساً حول أوقات العمل والامتيازات الاجتماعية"¹. استطاعة النقابة في الو.م.أ أن تشكل جماعة ضغط على الحكومة و على أرباب العمل و ذلك نظراً لاستقلاليتها عنهما.

2 2 دول أمريكا اللاتينية:

وهي التي عاشت نفس الظروف مع الو.م.أ بحيث "أن ضعف الصناعات و الظروف السياسية و الاجتماعية التي كانت تعيشها آنذاك أجلت ظهور حركات نقابية ، إذ أنها لم تظهر في المكسيك إلا سنة 1938 وذلك من خلال تأسيس اتحاد العمال المكسيكيين من طرف لومبارد و توليدانو حيث ضم هذا الاتحاد مليون و 300 ألف منخرط ، أما سنة 1948 فقد نادى الاتحاد الأمريكي للعمال إلى إقامة مؤتمر نقابي في ليما بالبيرو أين حضر عدد كبير من ممثلي دول : البرازيل، الشيلي، كولومبيا، كوبا و المكسيك، و من النقاط الذي خرج بها ذلك المؤتمر هو تأسيس المنظمة الأمريكية المشتركة للعمال تحت رئاسة بلاسكو بيانيتز وفي سنة 1954 أسست النقابات المسيحية اتحاداً لاتينياً أمريكياً للنقابات المسيحية أين ضم الاتحاد 18 بلداً و في سنة 1981 أسس الاتحاد كل مركزيات أمريكا اللاتينية و التي قادها الشيوعيون على غرار اتحاد الأرجواي و الإكوادور"².

3. الممارسة النقابية في الدول العربية:

إن المتتبع للحركة النقابية العربية يجد أن لها عدة قواسم مشتركة إلا أنها تختلف من حيث صدور القوانين المنظمة لها، فقد واجهت الحركة النقابية العربية مصاعب حمة من الاستعمار الصريح كون أن أغلبها كانت مسلووبة السيادة الوطنية جراء سياسة القمع و الاستيطان التي ينتهجها المستعمر، وفي مرحلة ما بعد الاستعمار بالكاد لعبت هذه التنظيمات العمالية دوراً في البناء، "بل تغيبت هذه التنظيمات تماماً عن الحياة السياسية في بعض الدول العربية في حين يهيمن نظام الحزب الواحد فعلياً في أخرى، و تقوم المعارضة بدور هامشي وهو ما عبر عنه بأزمة المشاركة و نرى في هذا السياق أيضاً أزمة في التنشئة على مستوى المؤسسات الاجتماعية و السياسية و هي الأزمة التي يكرسها توظيف النظم الحاكمة للإعلام في تشكيل الرأي العام و الوعي الجماهيري حيث تستخدم

1 جورج لوفران، مرجع السابق، ص 50 .

2 نفس المرجع، ص 51.

أجهزة الإعلام في إلقاء الجماهير عن القضايا المصرية و تبرير سياسة السلطة و الدفاع عنها و التنفيس من خلال هامش الحركة الضئيل عن الآراء بشكل منضبط و في قضايا بعينها دون أخرى¹. ونتيجة لذلك غابت لمدة عقود من النضال حركات نقابية صريحة و واضحة المعالم وذلك بسبب السياسات المنتهجة من قبل الحكومات و الأنظمة بحيث عملت على تشكيل "قوة أمنية وذخيرة اجتماعية - أنصار و حلفاء- تمثل أصحاب المصالح الذاتية و المواقع الرسمية المنصبين من قبل النظام الحاكم و حزبه الناطقين باسم الحاكم المؤيدين له و المنتفعين (مادياً و معنوياً و سلطوياً) منه ليس من مصلحتهم الاحتجاج عن سياساتهم و قراراتهم و مواقفهم و كل معارضة تظهر ضدهم يمنعوها أو يقمعوها أو يجثوها من النسيج الاجتماعي"². ورغم تلك الضغوطات و التحفظات على نشأتها إلا أنها استطاعت بعض الحركات العمالية من تكوين نقابات مستقلة، ومع تزايد الوعي النقابي العربي أثمر عن تشكيل الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب 1956 ينطوي تحته العديد من الاتحادات في مختلف المجالات من بينها: التجارة، النقل، الزراعة، البترول و غيرها من الأنشطة الأخرى بحيث اعتبر هذا الاتحاد أداة سياسية للطبقة العمالية العربية و ذلك من أجل الكفاح القومي و النضال من أجل الوحدة العربية إلا أن هذا لم يلهيه عن الأهداف الأساسية في قضايا الحريات النقابية و التنظيم النقابي و أنماط العلاقات الصناعية وغيرها من القضايا المطروحة، و من أجل معرفة المزيد عن الفعل النقابي العربي سوف أتطرق إلى بعض النماذج من الدول العربية فيما يلي:

3 1 مصر:

ظهرت النقابات العمالية كان بفضل الانتعاش الاقتصادي قبل الحرب العالمية الأولى و الذي أدى إلى نشأة الطبقة العاملة المصرية في المصانع بحيث "بدأت سلسلة من النضالات واجهة فيها الاستغلال الرأسمالي و طرحت نفسها على الساحة السياسية في المجتمع و بدأت أولى تحركاتها على وجه الخصوص قبل 1919 في الشركات المملوكة للأجانب و في قطاع الخدمات مثل شركة الترام و الكهرباء، و تركزت مطالب العمال في تلك الفترة على زيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل و مقاومة الفعل التعسفي و الحق في الحصول على إجازات مدفوعة الأجر و الحد من الجزاءات و تحسين المعاملة من قبل الملاحظين و الاعتراف بنقابتهم التي شكلوها للتفاوض نيابة عنهم، و خلال هذه

1 هبة رؤوف عزت، المرأة و العمل السياسي: رؤية إسلامية، دار المعرفة، الجزائر، 2001، ص 224.

2 معن خليل العمر، الحركات الاجتماعية، دار الشرق، عمان، 2010، ط1، ص 27.

الفصل الثاني: تجليات بعض أبعاد الهوية النقابية في نضالات الحركة العمالية و النقابية في العالم

الفترة كان العمال الأجانب في طليعة الحركة العمالية و نقلوا خبراتهم في التنظيم و حوض النضالات إلى صفوف العمال المصريين ، كانت نقابة لفاي السجائر أحد النماذج البارزة لهذا الدور¹ .
ومن هنا يظهر بعد الوعي للطبقة العاملة في مصر إذ نجد أنها لم تفوت الفرصة في تشكيلها لطبقة عمالية في ظل تهيئة الظروف المتمثلة في الإنعاش الاقتصادي و ظهور الصناعات و تواجد العمال الأوروبيين في الشركات و المصانع و الاحتكاك بهم بعيداً عن التحفظ و الانغلاق الذي يزيد من الطبقة الاستغلالية للعمال المصري من طرف أرباب العمل و الحكومة بحيث أن مصر كانت مستعمرة من طرف بريطانيا أين جوهت تلك الإضرابات التي نظمها عمال الترام بالقمع و الاعتقالات لأهم الأعضاء الناشطين و رغم ذلك " استمر إضراب عمال الترام طوال شهر مارس و جزء من أبريل 1919 و تمت التسوية بتلبية مطالب العمال بزيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل و مكافأة نهاية الخدمة، و قد تمت الإضرابات و المكاسب التي حققها العمال بدون نقابة و لكن العمال كانوا يختارون مندوبين للتفاوض مع الإدارة و يستمعون لتقاريرهم"² .

إن الظروف التي نشأت فيها النقابات المصرية تذكرنا بالتشابه في بعض الحثيات في تكوين النقابات الأوروبية بحيث أن الطبقة العاملة و الغير معترف بها كتنظيمات من طرف الحكومة هي التي تشكل ضغطاً عليها و تنظم الإضرابات بالرغم من وسائل الكبح التي تعرضت لها، فنجد النقابات المصرية إضافة إلى المكاسب السابقة الذكر أنها " تمكنت من الحصول على قدر المكاسب العمالية مثل الإجازات المرضية و المدفوعة الأجر و مكفآت نهاية الخدمة و التعويض عن الفصل التعسفي و عدم الفصل إلا بموافقة لجنة ثلاثية و دفع أجور أيام الإضراب"³ .
و مع حوار المطالبة و الرفض إلا أن الرغبة في التكوين غلبت بحيث أن " أول اتحاد نقابي تأسس في مصر عام 1921"⁴ .

أما الحديث عن بعد الاستقلالية النقابية فنجد أن الطبقة العاملة سرعان ما وجدت نفسها رهينة إيديولوجيات (الشيوعية، الرأسمالية، الإخوان) بعد الاستقلال من جهة و التبعية للحزب الحاكم من جهة أخرى الذي استطاع أن يكسب القياديين النقابيين في صفه و جعلهم وسيلة في يد الحكومة في مواجهة العمال بحيث أن هذه الحركات النقابية كانت "عاملاً مسانداً لقمع المتظاهرين إبان ثورة

1 محمود عباس، مرجع سابق، ص 39.

2 نفس المرجع ، ص 52.

3 نفس المرجع ، ص 63.

4 رؤوف عباس حامد، الحركة العمالية في مصر 1859-1952، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1976، ص 83.

25 يناير/جانفي، و كشفت التقارير كيف لعب رئيس اتحاد نقابات عمال مصر دوراً في ما يعرف بموقعة الجمل الأمر الذي أدى إلى تزايد النقابات المنضوية تحت الاتحاد المصري للنقابات المستقلة و الذي بدأت جذوره بالتشكل في عام 2009، بحيث تأسست أول نقابة مستقلة للعاملين في مصلحة الضرائب العقارية من قبل العاملين بالدولة في هذا القطاع في العام 2009 من بعد ذلك تأسست ثلاث نقابات أخرى في 2011م هي نقابة المعاشات و العلوم الصحية و المعلمين و تأسست غالبية النقابات المستقلة بعد ثورة يناير، تعدى عددها 1500 نقابة ووصل عدد الاتحادات التي تنظم النقابات المستقلة إلى 05 اتحادات¹، هذا التأخر في تشكيل النقابات المستقلة في مصر يقودنا إلى طرح جملة من التساؤلات حول تطورها خاصة إذا علمنا أن مصر كانت مستعمرة إنجليزية وهذه الأخيرة كانت تشهد ازدهار للنشاط النقابي بل أكثر من ذلك اعتبرت مهذا للنضال النقابي، فإلى ماذا يرجع هذا التأخر في ظهور النضال النقابي المستقل بمصر؟.

3 2 الكويت:

لقد خطت الكويت خطوات كبيرة بالنسبة للفعل النقابي و كان لها السبق و الريادة على كثير من الدول وخاصة في منطقة الخليج العربي فيما يتعلق بجزية تكوين المنظمات النقابية منذ بداية الستينات من القرن الماضي.

في حين نجد هذه الريادة لها فواعل تاريخية بحيث أن "الاقتصاد الكويتي قبل النفط كان قائما بالدرجة الأولى على البحر و التجارة مع قليل من الزراعة، وتميزت هذه المرحلة بعدم وجود تشريعات تنظم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل لغاية العام 1940 حيث صدر قانون الغوص، وقد شكل النفط نقطة تحول في الاقتصاد الكويتي بعد اكتشافه بكميات تجارية سنة 1938 و أدى ذلك إلى ظهور طبقات جديدة كطبقة العمال و التكنوقراط الأمر الذي دشن معه مرحلة جديدة من الصراع في المجتمع ، بحيث كان العمال الكويتيون محرومين من الإجازات السنوية و الأسبوعية و كان الغالبية العظمى منهم يعملون أكثر من 40 و 49 ساعة أسبوعياً فيما كان العمال الأجانب يعملون ساعات أقل و يحصلون على امتيازات السكن و العلاج و وجبات مخفضة أو مجانية"².

أدى هذا التمييز إلى تدمير في الوسط العمالي كون أن العامل الكويتي لم يحض بنفس المعاملة و الامتيازات التي يمتلكها العامل الأجنبي فعبّر عن رفضه لذلك " بأول إضراب سنة 1948 أين شارك

1 خليل بو هزاع، متطلبات الحوار الاجتماعي في دول التعاون: ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السابع للجمعية الاقتصادية العمالية، التنمية المستدامة و سوق العمل، مسقط، 9-10 مارس 2014، ص 10.

2 نفس المرجع ، ص 19.

عدد كبير من عمال النفط فيه و من أهم مطالب هذا الإضراب نجد تحسين الظروف الاجتماعية بصفة عامة ، كما أسهم العمال و منظماتهم في الكثير من المعارك القومية الأخرى ضد الإمبريالية الصهيونية و الرجعية "1.

لقد أدت الإضرابات المتواصلة لعمال النفط إلى اكتساب خبرة نضالية إضافية و إلى تكوين كتلة جماعية منظمة نتج عنها تنسيق و التفاف حول المطالب و هو ما كون نقابات عمالية رغم الرفض و الاعتقالات من طرف الحكومة إلا أن الإصرار جعل الوصاية تتجاوز تدريجياً مع مطالب العمال بحيث " صدر قانون كادر القطاع الأهلي سنة 1959 بهدف تحديد علاقات العمل في القطاع غير الحكومي ، و قد أدخلت على هذا القانون تعديلات إلى أن ألغي سنة 1964 أي بعد الاستقلال و صدور أول دستور للبلاد سنة 1961 وقد نص قانون 1964 صراحة على جواز تأسيس النقابات و حرية الانضمام لها و بموجبه تم تشكيل النقابات و من ثم الاتحاد العام لعمال الكويت "2.

أضاف القانون الكويتي لبنة الزاوية عند تشجيعه لمبدأ الاستقلالية من خلال "حرية الانضمام" و تكريس الديمقراطية النقابية هذا ما نتج عنه بروز نخب و كوادر نقابية كويتية قيادية رائدة في المجال سواءً على المستوى المحلي أو الدولي .

3 3 البحرين:

نظراً لضعف الصناعات في البحرين و اعتمادها غالباً على الزراعة و الصيد البحري تأخر ظهور حركات عمالية نتيجة لنقص الوعي للطبقة العاملة و هو ما عبر عنه الكاتب و النقابي محمد المرابطي موضحاً علاقة العمال في مهنة الغوص آنذاك قائلاً: " كان النظام الاجتماعي الذي هيمن على الحياة العامة طيلة قرون شبيهاً بالنظام الإقطاعي و يرجع ذلك إلى أن القوى المنتجة (الغواصين) كانوا أسرى ديونهم المتوارثة طوال حياتهم ، وهو النظام الوحيد الذي يورث الديون للأبناء و الأحفاد ، و كان لنظام الغوص مساوئ أخرى حيث كان للتجار و أصحاب السفن سلطات واسعة في إخضاع الغواصين من خلال الديون و الشروط المترتبة عليها و كان للمالك صلاحيات مطلقة في إخضاع الغواصين لسلطته فالتاجر أو صاحب المال (الدائن) كان بمثابة أمير الغوص و هو الحاكم المطلق في نفوذه و سيطرته على هؤلاء الغواصين باعتباره المالك لكل شيء و الباقون (الغواصون) مجرد أفراد لا يملكون حق الانتقال من سيد لآخر "3.

1 منير بوروية. مرجع سابق، ص 53 .

2 خليل بو هزاع. مرجع سابق، ص 19.

3 نفس المرجع ، ص 12.

ومع زيادة الضغوطات و المصاعب من طرف أرباب العمل على الصيادين ازدادت معها أهمية تأطير العلاقة بين العامل و رب العمل في شكلها القانوني و الرغبة في خلق منظمة تكون حامية عن مصالح العمال و داعمة لحقوقهم ، وذلك ما حصل من تغير الحياة الاقتصادية و ظهور الصناعة بعد اكتشاف النفط بحيث بدأت الأساليب التقليدية في علاقة العمل و الإنتاج تزول تدريجياً و تحول العمال نحو الشركات النفطية الأمر الذي نتج عنه الاحتكاك بعمال من مختلف الأجناس و المشارب الذين استقطبتهم الشركات للعمل عندها داخل الأراضي البحرينية و معاملتهم بظروف خاصة مثل التي حدثت في الكويت الأمر الذي أحدث صراعاً داخل الطبقات العمالية بحيث أعلن العمال البحرينيين في 23 أكتوبر 1938 أول إضراب عمالي تزامن مع الاستعمار البريطاني حيث رفع الإضراب جملة من المطالب أهمها إعطاء أبناء البحرين الأفضلية و الأولوية في التعيين في شركة النفط، السماح بإنشاء النقابات ، تحديد ساعات العمل و وضع قانون عام ينظم شؤون العمال ، أن يدفع للعامل أجر أيام العطل الأسبوعية و الرسمية و توفير المواصلات . و مع التراكم السياسي و الفكري و زيادة الوعي العمالي تشكلت هيئة الاتحاد الوطني و اتحاد العمال البحرينيين دون إذن من الحكومة و مع تطور الوضع و تسلسل الأحداث تم إنشاء الاتحاد العام لنقابات العمال في البحرين 2001م بحيث لعب دوراً فعالاً في أوساط العمال كما كان له حق التمثيل في بعض المجالس و الهيئات الرسمية مثل صندوق العمل و غيرها¹.

4. الممارسة النقابية في المغرب العربي:

4 1 تونس :

عانت الطبقة العمالية في تونس الأمرين بحيث أنها كانت مستعمرة فرنسية محرومة من حقوقها نظراً للنظام الاقتصادي المزدوج " إذ نجد من جهة اقتصاداً عصرياً و الصنف الرأسمالي ييحكم فيه الأوروبيون و من جهة أخرى نجد اقتصاداً محلياً من الصنف ما قبل الرأسمالي الذي يقوم على علاقات إنتاج متميزة والتي يعتبرها البعض من خاصيات النظام الإقطاعي"² ، فقد عانت من النهب و سرقة خيرات و ثروات الوطن و تحويلها إلى فرنسا من طرف المستعمر و كذا الاستغلال و الاستعباد للطبقة الزراعية و المهنية من طرف البرجوازيين التونسيين فمن مؤشر الأجور "نجد أن هناك تباين كبير بين الأجور السارية المفعول بالمستعمرة و مستعمراتها ونستثني من ذلك طبعا العمال الأوروبيين الذين

1 خليل بو هزاع، مرجع سابق، ص 18.

2 محمود آيت مدور، الحركة النقابية المغربية بين 1945-1962 الجزائر و تونس نموذجاً، دار هومة الجزائر 2013، ص 195.

يحصلون على أجور تفوق الأجور المعتمدة في بلادهم و هذا ما جعل الهوة تتسع بين أهل البلاد و الأوروبيين كما تم تجميد الأجور أثناء الحرب العالمية الثانية بإصدار مرسوم 04 سبتمبر 1943 الذي يحدد نظامها¹.

كل هذه الضغوطات و التجميدات و الأوضاع السياسية بقدر أنها كانت تضحيات من طرف العمال إلا أنها ساهمت في استفاقة الوعي الطبقي للعمال و المجتمع التونسي بشكل عام وذلك عن طريق:

- ❖ إذكاء الشعور برفض الاستعمار (الحماية) من طرف كل فئات المجتمع التونسي.
- ❖ إبراز إمكانية قطع الصلة بالإمبراطورية الفرنسية .
- ❖ إظهار حقيقة الإمبريالية .
- ❖ إفهام كل الشعوب بأن الحرية تأخذ ولا تعطى.
- ❖ تأسيس الاتحاد التونسي للشغل.

ومن هنا نطرح التساؤل التالي : كيف ظهر هذا الاتحاد ؟ وكيف تم تسييسه؟

يمكن إرجاعه إلى مساهمة الموظفين التونسيين الذين ساهموا في تأسيسه سنة 1936 و بحكم

التجربة و المستوى الثقافي الذي يتمتع به هؤلاء الأعضاء الذين ينتمون إلى قطاعات البريد و المواصلات، البلديات، المالية و التعليم فإن المنظمة أمدت الاتحاد بمجموعة من الإطارات و كان جهاز الاتحاد العام يخضع للموظفين بصفة خاصة و قد كان الجزء الأكبر منهم منخرطين في أحزاب وطنية لذلك وجود الحس الوطني أكثر لدى الموظفين منه في صفوف العمال و كان هؤلاء الموظفين (البرجوازية الصغيرة) يشكلون في صفوف الحزب الدستوري الجديد حلقة وصل بين الطبقات الشعبية و البرجوازية كما كان كذلك موظفو الاتحاد العام يشكلون الرابط بين القيادة الدستورية و الطبقة العاملة حيث أن الدور المتزايد للبرجوازية الصغيرة و عدم انسجام فلسفة هذه الطبقة جعلت الاتحاد يقع تحت تأثير الحزب الدستوري الجديد الذي يسعى إلى قيادة المجتمع التونسي فهذا الاختلاف السياسي لمسيرتي الاتحاد كون لديه شبكة من العلاقات و الروافد السياسية المختلفة . فمثلا في علاقة الاتحاد بحزب الدستور الجديد نذكر ما جاء على لسان كرايم " إن تحالف الاتحاد العام مع الحزب الدستوري الجديد كان ضرورة فرضت نفسها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة بينهما فيما يتعلق بمطالب الطرفين بما في ذلك التحرير الوطني"².

1 محمود آيت مدور، مرجع سابق، ص 205.

2 نفس المرجع، ص 252.

أما من ناحية العلاقة النقابية-النقابية نذكر مثلاً "علاقة الاتحاد العام بالاتحاد النقابي لعمال القطر التونسي (U.S.T.T) إذ أن تأسيس الاتحاد النقابي كان يهدف أساساً إلى تقوية جانب أنصار السيجيتي في مواجهة المنظمة النقابية (الاتحاد العام التونسي للشغل) وضرب حجة الاتحاد العام الذي انفك يبرز الطابع الأجنبي للسيجيتي كما أنهم كانوا يهدفون إلى إجبار الاتحاد العام على الوحدة غير أن مسألة الوحدة بين النقابتين بقيت مستعصية رغم أن كلا منهما ورثت عن السيجيتي تلك النظرة النقابية التي يمكن نعبر عنها بالجملة التالية : طبقة عمالية واحدة , منظمة نقابية واحدة, و من الشروط التي اقترحها الاتحاد العام لتحقيق الوحدة مع الاتحاد النقابي نجد :

❖ أن تكون قيادة المنظمة الموحدة للتونسيين فقط.

❖ إن يكون إسمها الاتحاد العام التونسي للشغل¹.

لقد حاولت كل الأطراف السياسية كسب الاتحاد إلى صفوفها نظراً للقاعدة العمالية التي يعتمد عليها و الثقة المكتسبة من جراء النضال و المطالب التي تصب في مصلحة العامل و الاستقلالية عن الإملاءات الإيديولوجية و يبرز لنا مؤشر الوعي والاستقلالية في الكلمة التي ألقاها فرحات حشاد في جوان 1948 خلال المؤتمر العالمي ضد الإمبريالية المنعقد في بيتو (Puteaux) : "إنني لا أمثل هنا أي حزب سياسي إني أمثل العمال المنتمين لكل الأحزاب والعمال غير المنتمين لأي حزب"² إن الدور الذي قام به الاتحاد التونسي لم يكن وليد اللحظة بل نتيجة تاريخ طويل من الاستقلالية التي تمتع بها و مكنته من أن يكون موضع احترام وثقة من قبل كافة أطياف المجتمع التونسي إضافة إلى دوره الرئيسي الذي لعبه عدد من قياداته خلال الثورة التونسية الأمر الذي أكسبه موقعا متقدما في المجتمع التونسي³.

4 2 المغرب:

إن أهم ما يميز الفعل النقابي في المغرب هو الاتحاد المغربي للشغل الذي ارتبط نشوؤه بالنضال العام الذي كان المجتمع المغربي يخوضه ضد الاستعمار الفرنسي بزعامة حزب الاستقلال و قد حاول الوطنيون المغاربة منذ عام 1934 إنشاء منظمة نقابية مستقلة إلا أن سلطات الاستعمار الفرنسية عارضة ذلك بشدة , وفي عام 1936 أنشأ الاتحاد العام للشغل وهو أهم اتحاد نقابي في فرنسا يسيطر

1 محمود آيت مدور، مرجع سابق ، ص 265.

2 نفس المرجع، ص 267.

3 خليل بوهزاع، مرجع سابق، ص 10.

عليه الشيوعيون (الاتحاد العام للنقابات المغربية المتحدة) إلا أن هذا الاتحاد الجديد لم يلب رغبات و مطامح العمال المغاربة في أن يكون لهم اتحادهم الوطني الخاص و المستقل وكان لا بد من انتظار عام 1954 ليبادر بعض النقابيين الوطنيين إلى إنشاء لجنة دراسات من اجل حركة نقابية حرة في المغرب وذلك داخل الاتحاد العام الفرنسي للعمل وفي السنة التالية اجتمع حوالي 40 مندوبا في الدار البيضاء و أعلنوا قيام "الاتحاد المغربي للشغل" وانتخبوا **محجوب بن الصديق** أول أمين عام له و كان للاتحاد آنذاك يظم 40 ألف منتسب و يقيم علاقات وثيقة مع الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة اليمينية ، و بعد حصول المغرب على الاستقلال انتقل الاتحاد إلى النشاط العلني و ازداد نشاطه و أصبح أول قوة منظمة في البلاد ، و بعد الانشقاق الذي وقع داخل حزب الاستقلال و أدى إلى قيام حزب الاتحاد الوطني للقوات الشعبية ، اتخذ الاتحاد المغربي للشغل موقفا مؤيدا للحزب الجديد و قد شارك الاتحاد ما بين 1958 و 1960 في حكومة **عبد الله ابراهيم** التقدمية، و بعد استقالة هذه الحكومة و وفاة الملك **محمد الخامس** انتقل الاتحاد إلى المعارضة و لكن دون أن يوافق على سياسة حزب المعارضة الرئيسي -الاتحاد الوطني للقوات الشعبية- و في عام 1963 حصلت القطيعة بين التنظيمين خاصة بعد أن أخذت قيادة الاتحاد العمالي تنادي بضرورة الابتعاد عن السياسة و الاكتفاء بملاحقة مطالب العمال النقابية البحتة و قد أدى هذا الموقف إلى انفصال بعض الاتحادات العمالية عن الاتحاد العام و منها اتحاد عمال البريد و اتحاد المعلمين و لكن هذا لم يمنع **بن الصديق** من مهاجمة موقف الحكومة من حرب 1967 مما أدى إلى محاكمته و الحكم عليه بالسجن مدة 18 شهراً.

في أغسطس 1967 عادت العلاقات إلى طبيعتها بين الاتحاد العمالي و الاتحاد الوطني للقوات الشعبية و شكلا معا جبهة معارضة و لكن هذا الاتفاق لم يستمر طويلا و ذلك بسبب سياسة الاتحاد العمالي الإصلاحية و الاستقلالية و سياسة المهادنة¹.

إن هذا التكوين النضالي داخل الحركة النقابية المغربية ساهم في إخراج نخب نقابية تحاول إعطاء الصيغة الجديدة للفعل النقابي بالمغرب المستقل وهو ما أكدته الطبقة المثقفة لأساتذة التعليم العالي بتشكيل النقابة الوطنية للتعليم العالي و المستقاة عن الاتحاد منذ 1979 خلال المؤتمر الوطني السابع للنقابة الوطنية للتعليم العالي . فنجد في بعد الوعي النقابي ، أنها ابتكرت أشكالاً جديدة و متطورة للعمل و التأطير في الساحة النقابية المغربية كالوقفة النقابية التي تلت أحداث 1981 أو يوم الجامعة في الصحافة الوطنية سنة 1985 وكذلك في مجال الهيكلة و التنظيم و الكاتب العام لا يزال مهامه إلا مرة واحدة بهذه الصفة رغم أن القوانين المنظمة للنقابة تسمح له بالترشح مرة ثانية وثالثة وهو عرف

1 عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسة، ج1، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، 1999، ط1، ص55.

دأبت عليه نقابة التعليم العالي على تطبيقه في مؤتمر سنة 1979، كما أن أعضاء اللجنة الإدارية وهي أعلى هيئة مقررة بعد المؤتمر تتجدد بأكثر من نصف أعضائها دون أن تنص على ذلك القوانين المنظمة لها¹.

أما ما يميز الاستقلالية النقابية هو أن "هذه الاستقلالية عن المراكز النقابية تعني أيضا استقلالية سياسية تجعلها متفتحة على كافة التيارات الفكرية التي تخترق الفضاء السياسي المغربي إلى المستوى التعبوي الذي من شأنه أن يسمع صوت العاملين في القطاعات الاقتصادية المختلفة سواء من طرف المسؤولين الحكوميين أو المستقلين، على أن هذه الاستقلالية لا تعني أن النقابة الوطنية للتعليم العالي منفصلة عن هموم وانشغالات المواطن المغربي بل يمكن اعتبارها فصيلا وطنيا تقدما وليد حركة التحرير الوطنية تستمد منها مواقفها الوطنية كتلك التي عبرت عنها في عدة مناسبات و على الخصوص منها ما يتعلق بالصحراء المغربية أو مواقفها العربية كتلك التي أكدتها في مساندتها المطلقة لمنظمة التحرير الفلسطينية"².

إن أهم ما نستنتجه من النقابة الوطنية للتعليم العالي في بعدها الاستقلالي هو أن الفعل النقابي المستقل لا يعني العزوف و الانغلاق و التحفظ من السياسة و ما هو يدور حول الساحة الدولية من قضايا سياسية أو اجتماعية، و لكن الانفتاح و مساندة كل ما يطرأ على الساحة الدولية ليس غوصا فيها و لكن تفسيرها لها و إعطاء موقفها منها كونها تجمع النخب و ذلك يكون وفق ما تصرح أو تقرره النقابة وليس ما تمليه عليها الأحزاب السياسية ذات الإيديولوجيات المختلفة وبالتالي يؤدي ذلك إلى ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا لدفع النضال النقابي إلى تحقيق المطالب.

1 حفيظ بوطالب الجوطي، المؤتمر السابع الوطني للنقابة الوطنية للتعليم العالي، الوعاء الاشتراكي، المغرب، 19 ماي 2000، ص 01.

2 نفس المرجع، ص 2.

الفصل الثالث

الممارسة النقابية في الجزائر و الهوية النقابية

1. مرحلة الاستعمار إلى غاية الاستقلال

1-1 من الاحتلال إلى نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (1830-1956)

1-2 من نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الاستقلال

2. مرحلة الاستقلال

1-2 فترة الأحادية النقابية 1962-1988

2-2 فترة التعددية النقابية من 1989 إلى يومنا هذا

3. ملامح الهوية النقابية

1-3 الهوية

2-3 مبادئ الهوية النقابية

3-3 الشخصية النقابية كرمز من رموز الهوية النقابية

3-4 الديمقراطية والتضامن النقابي من بين أهم ملامح الهوية النقابية

تمهيد:

إن ظهور الحركة النقابية في الجزائر لا يختلف كثيراً عن مثيلاتها في الدول العربية بحيث أن الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية أدت إلى تشكل طبقة عمالية تناضل من أجل الدفاع عن حقوقها و شكلت بذلك نقابات عمالية فرضت نفسها على الواقع وهذا بفضل التضحيات و تزايد الوعي العمالي. فالفعل النقابي في الجزائر مر بمراحل أكسبه خبرة و تمثلت في عدت مراحل وهي مرحلة الاستعمار و مرحلة الاستقلال و هذا ما سأطرق إليها فيما يلي:

1. مرحلة الاستعمار إلى غاية الاستقلال :

وهي مرحلة دخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر 1830 إلى غاية الاستقلال 1962 بحيث انقسمت هذه المرحلة إلى قسمين وهما من الاحتلال إلى نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومن نشأة الاتحاد إلى الاستقلال .

1 1 من الاحتلال إلى نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (1830-1956) :

إن أهم ما يميز اليد العاملة الجزائرية عشية الاستعمار الفرنسي أنها كانت يد زراعية و حرفية تفتقد إلى التنظيم كونها تعيش على شكل مجموعات أو ما يعرف بالقبائل ومع دخول المستعمر و تشييده للمصانع هجر الكثير من العمال حرفهم و نشاطاتهم نظرا لانعدام البدائل الأخرى متوجهين للعمل في المصانع الأوروبية مثل مصانع الخمور و الزراعة التي يستحوذ عليها المعمارين بحيث تم استغلال العامل الجزائري في توفير الإنتاج و رفع الاقتصاد الفرنسي وهو ما ستعرفه من خلال البعدين الاقتصادي و الاجتماعي الذين يصفان المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين : "

1-1-1 البعد الاقتصادي :

تمثل في مسألة ملكية و بيع قوة العمل ، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوروبيين و حدهم إذ اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة و البناء و الهياكل القاعدية في حين اقتصر القطاع الصناعي على الصناعات المنجمية و الاستخراجية و قد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها رخيصة، حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب .

1-1-2 البعد الاجتماعي :

تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي و التمايز الطبقي بحيث اعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية تحكمهم قوانين الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين هذا التمايز أدى إلى فروق

اجتماعية جعلت العمال الأوروبيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم يدويين غير مهرة أما الوجه الثاني للتمايز فقد انبنى على نوع المهنة ، زراعية أو صناعية حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول فيما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية و الأجنبية بشكل عام¹.

في ظل هذه الظروف أصبح العامل الجزائري يبحث عن بديل للخروج من ذلك الاستبعاد إذ هاجر الكثير من العمال إلى فرنسا نظراً للظروف الجيدة للعمال خاصة أثناء الحرب العالمية و سمح لهم بالانخراط داخل النقابات الفرنسية و على رأسها الكونفدرالية العامة للشغل كونها كانت تدعم كل الحركات التحررية في العالم و من بينها الجزائر الأمر الذي أدى بأعداد كبيرة من العمال الجزائريين بالانخراط فيها و بهذا الاحتكاك بالأوروبيين "تكونت القوى العمالية الجزائرية و أصبحت قوة اجتماعية و اقتصادية ذات قاعدة و ممارسة نقابية معتبرة في إطار اندماجها في الكونفدرالية العامة للعمل بصفتها مدرسة لتكوين الإطارات النقابية للتنظيم و المبادرة و وجود الجزائريين جعلهم قوة تفاوضية، في سنة 1936 ظهر حزب شمال إفريقيا (E.N.A) و الذي صار في سنة 1939 يدعى بحزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية و الذي نادى بدوره إلى تشكيل نقابة مستقلة كون أن الحركة العمالية الجزائرية مستحوذ عليها من طرف الكونفدرالية إلا أن أزمة الانقسام إلى مالين ، ثوريين و مركزيين " 2 ، إن الازدواجية التي كان يمارسها العامل الجزائري بين النقابة و الحزب هي نضال مبرر بحيث أن قانون فالداك رسوبيار 21 مارس 1948 و الذي سمح للجزائريين بممارسة حقهم النقابي كون أن النقابات كلها كانت فرنسية وهو الأمر الذي لم يرض العمال الجزائريين عندما تيقنوا أن النقابة الفرنسية عندما ضمتهم تحت لواءها ليس معناها أنها تمنحهم الاستقلال فبدأت بذلك نخب الجزائريين آنذاك تخطط لضرورة الاستقلال عن C.G.T و إنشاء نقابات جزائرية مستقلة تهتم بالقضية الوطنية ، إذ " شهدت الحركة العمالية الجزائرية في عشرينيات القرن العشرين تغيراً واضحاً ، فقد بدأ العمال بتنظيم صفوفهم و الاستقلال عن النقابات الفرنسية فوقعوا شعار الحرية و الاستقلال بدلا من شعار الاندماج و المساواة الذي كان سائداً آنذاك و من أشهر الإضرابات التي شهدتها تلك الحقبة كانت إضرابات 1920 و 1924 ضد البواخر المحملة بالخمور"³.

1 بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياساتها المطالبة: الأجر نموذجاً، إضافات جامعة بجاية، الجزائر، العدد الأول، 2008، ص2.

2 عيوش حورية، مرجع سابق، ص 78.

3 سعد توفيق، عزيز البزاز، تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962، مجلة التربية والعلم، المجلد

19، العدد 05، جامعة الموصل، العراق، 2012، ص 158.

استمر هذا النضال و المطالبة بالاستقلال بكل الوسائل المتاحة مثل الجرائد و المجلات ، و مثال ذلك ما صرح به عيسات إدير في مجلة *L'Algérie libre* "إن غياب تجمع لمصالح العمال الجزائريين و كذلك قبول النقابات لنمطين من الحد الأدنى من الأجر المضمون واحد خاص بالوظيف العمومي و الآخر خاص للصناعة يترك مجالاً للتمييز العنصري في الأجور، أجور عالية للعمال الأوروبيين المؤهلين و أجور متدنية للعمال اليدويين من الجزائريين . هناك لا مساواة مفضوحة في التضامن البروليتاري"¹.

إن تدهور الأوضاع للعمال الجزائري داخل نقابة C.G.T و زيادة الوعي لدى الطبقة بضرورة تغيير مسار المطالب حيث أن الانسحاب الجماعي للعمال الجزائريين عام 1945 من التنظيمات الفرنسية يؤكد بوضوح عدم وجود وعي طبقي ليس عند الأهالي فحسب و إنما عند الأوروبيين بشكل خاص حيث عملوا على تحويله إلى صراع عنصري يهدف إلى تحقير الأهالي و خلق طبقة عاملة أرستقراطية أوربية على حسابهم ، إن هذه الظروف حولت مجرى الصراع الاجتماعي من السعي إلى رفع الأجور و تحسين مستوى المعيشة إلى الدفاع عن الوجود . و قد رفعت الحاجة إلى الأمن على مستوى الصراع لينتقل إلى ممارسة العمل السياسي "²، بحيث أن مسألة اختلاف طموحات الفاعلين النقابيين -الجزائريين و الأوروبيين- يتمثل أساسا في وجود نقابيين يناضلون ضد الطبقة التي أوجدتها الرأسمالية و آخريين يناضلون ضد الاستعمار .

ومع تسارع الأحداث و اعتراف المستعمر لمجازر 08 ماي 1945 أبان العدو عن نواياه فتأكد المجتمع و الطبقة العاملة الجزائرية بالخصوص أنه لا مجال من النضال الثوري فجاء اندلاع الثورة المجيدة في 01 نوفمبر 1954 تحمل معها الشتات السياسي و النقابي لتعلن بعدها بسنتين ميلاد أول نقابة جزائرية مستقلة عن الحكومة الفرنسية وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

1 2 من نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الاستقلال:

لقد جاء ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين رافدا هاما من روافد الثورة التي خاضها بهدف واضح ألا وهو تهيئة العمال ضد الاحتلال الفرنسي، ومن أجل العمل على المسألة النقابية و تجنيد عمال العالم دعما للنظام الذي يخوضه الشعب الجزائري بهدف طرد الاحتلال الفرنسي و الوصول إلى الاستقلال و قد انظم الاتحاد فور تأسيسه إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة و حصل على دعم

1BOUROUBA Bouelem , *les syndicalistes algériens: leur combat de l'éveil à la libération 1930-1962*, édition DAHLEB, Alger 2001, p 214.

2ادريس لكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر، 2007، العدد 12، ص 151.

متواصل في نضاله ضد الاستعمار بمختل ف المحافل الدولية"¹ بحيث أن نشأة الاتحاد كانت في 24 فيفري 1956 فتعرض للقمع البوليسي الشديد و اعتقل أول أمين عام له عيسات ايدير ومات تحت التعذيب عام 1959 في أحد السجون بالجزائر العاصمة"².

و بما أن الاتحاد من احد وسائل الضغط على المستعمر "فقد ازداد دوره وتجدد بعد مؤتمر الصومام الذي خرج بتصوير مستقبلي للاتحاد العام العمال الجزائريين والدور المنوط به عملية النضال والتنمية مما شكل نوعا من التنسيق فالفئة العاملة الجزائرية في المهجر وبصفة خاصة في فرنسا فقد كانت مساهمتهم فعالة و كبيرة في دعم الثورة من خلال الاشتراكات المالية التي كانوا يدفعونها لفروع فدرالية جبهة التحرير الوطني في مختلف المدن الفرنسية للثورة"³.

وهذا ما يذكرنا بالكفاح العمالي الذي قام به العمال البريطانيون عندما تنازلوا من أجورهم لصالح تأسيس نقابتهم ومن هناك نفهم أن النقابة ليست معزولة عن مراحل نشأتها فعادة ما تتكرر الأحداث لكن بسيناريوهات مختلفة من حيث المكان و الزمان و القضية المحركة له .

استمر هذا الضغط من خلال الاحتجاجات و المطالبة بإطلاق المعتقلين وكذا قيام الاتحاد بتوسيع العضوية ليشمل كافة الفئات الاجتماعية (الزراعية ،التجارية،الخدمية...) أما نشاطه في فرنسا فكان يهدف إلى توضيح الرؤية للطبقات الاجتماعية المناهضة للحرب حول أهداف الثورة وشرعيتها،وقد كانت كل من الودادية العامة للعمال الجزائريين و الاتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين و الاتحاد العام للتجار الجزائريين واتحاد النساء بمثابة قنوات لإيصال الرسالة ، و أين تواصلت تلك الازدواجية في النضال إلى غاية استقلال الجزائر 1962.

2. مرحلة الاستقلال:

بعد الاستقلال مباشرة ظهرت صراعات نخبوية في الجزائر حول طريقة التسيير ومحاولة فرض إيديولوجيات ترى كل نخبة فيها أنها الأصح و الأجدر للظروف و الوضعية التي تعيشها الجزائر غداة الاستقلال وشهدت هذه المرحلة فترتين على الصعيد النقابي وهما الأحادية النقابية والتعددية النقابية.

2 1 فترة الأحادية النقابية 1962-1988:

تعرضت الجزائر لأزمة سياسية حادة صيف 1962 "بسبب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة و المكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الذي انتهى بانتصار هذا الأخير وتبنى الاتحاد العام

1.سعد توفيق، عزيز البزاز،مرجع سابق، ص 162.

1.عبد الوهاب الكيالي، مرجع سابق، ص49.

2. صالح الخرفي، في رحاب المغرب العربي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1985، ط1، ص 133.

للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة وموقف لم يرض المكتب السياسي و اعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة مما أدى إلى وقوع صراع بين التنظيمين و تضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بلعب دور سياسي والمشاركة في وضع الدستور الوطني رغم التوصل إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، اعترف فيه الحزب للمركزية النقابية بالحرية في تنظيم نفسها على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية و الاجتماعية فإن الصراع استمر لعدم وضوح دور المركزية النقابية"¹.

إن هذا التحول من مرحلة الاستعمار والازدواجية في الفعل النقابي بزعامة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى مرحلة الاستقلال لم تأتي بالجديد حول الساحة النقابية بحيث تم تكريس هذه التبعية السياسية لحزب جبهة التحرير الوطني و الذي زاول النشاط السياسي منذ الاستقلال وهو امتداد للجبهة التي خاضت حرب التحرير والحزب الوحيد الذي لم يخضع لقانون الأحزاب السياسية 1989 و 1997 ومرد ذلك هو الشرعية الثورية والتاريخية التي يستند إليها في ممارسة النشاط السياسي بحيث انحصر دوره في التعبئة في ظل الأحادية باعتباره القوة السياسية الوحيدة الضامنة لجميع فئات المجتمع الجزائري باستعمال الاتحاد العام للعمال الجزائريين كأداة في يد الحزب وتوظيفها كجماعات ترابطية منظمة وهي الجماعات المتخصصة في الدفاع عن مصالحها و التي تعمل بصفة مشتركة وجماعية لحماية مصالحها مثل النقابات ومنظمات رجال الأعمال و الصناعة إن هذه الممارسات أثقلت كاحل الطبقة العمالية نظرا للسياسة المنهجية و لا يعد اصدار مراسيم 18 و 22 و 28 مارس 1963 التي أقرت السير الذاتي في الأملاك الشاغرة رغم شهرتها سوى إقرار بأمر واقع الفعل فأسلوب التنظيم من طرف السلطة كان حلا للمشكلتين رئيسيتين هما :

الفراغ الذي تعاني منه القيادة النقابية حيث أنه لم يكن لديها برنامج عمل لتقوم بتنفيذه ولذلك استقبلت قرارات مارس 1963 بارتياح إذ أن التسيير الذاتي فتح أمامها المجال للتأثير على القاعدة العمالية وتقوية الروابط معها .

أن الحكومة كانت تسعى إلى كسب شعبية العمال و الاعتماد عليها في الحفاظ على مركزها أما الجيش الذي كان في ذلك الوقت القوة الوحيدة المنظمة في البلاد و قد كان إقرار التسيير الذاتي يصب هذا المسعى حين كانت الحكومة تطمح إلى تنظيم العمال ضمن تكوين مجالس التسيير"².

2 إدريس لكعبيات، مرجع سابق، ص.154.

1 نفس المرجع ، ص 154.

هذا التراجع في الأحقية في التفاوض و التسيير المركزي أدى الى تضائل و تماطل في تحقيق المطالب العمالية و هو ما تعكسه حالة الرفض و التذمر في أوساط العمال من أساليب التسيير و القرارات الجوفاء التي ظلت تعكس تلك التبعية لأن الاستقلالية كانت مجرد قوانين تخدم ديمقراطية الدولة المستقلة أما على الميدان فيظهر لنا عكس ذلك من خلال الممارسات.

2-1-1 مبدأ الاستقلالية خلال فترة الأحادية :

إن الحديث عن الاستقلالية هو مجرد مغالطة سياسية ناتجة عن تراكمات تاريخية تجسدها العلاقة الوطيدة التي تجمع النقابي بالسياسي و هو ما يبينه "جريدة الثورة والعمل هذا التقارب والذي تجسدت هذه العلاقة في مشاركة مسؤولي إ.ع.ع.ج في المهرجانات الرسمية للحزب و كذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية"¹.

إن هذه التبعية لم تقتصر على ضم القادة النقابيين إلى تسيير النظام السياسي بل امتد ذلك

ليشمل حتى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في إ.ع.ع.ج. و قام بمبادرات لأجل بسط هيمنة على الاتحاد مستقبلا بذلك الوضعية لمناضليه و بالعقل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات النقابية يستفيد منها الحزب و هو ما يؤكده حسين زهوان من خلال مقولته: "مناضل جيد داخل الحزب قد يمكن أن يكون نقابي سيئ ولكن نقابي جيد يمكن ويجب أن يكون عضو في الحزب الذي يتكلف بتكوينه سياسيا و إيديولوجيا"².

ولإزالة الغموض حول الاختلاف بين الممارسة النقابية و الأحزاب السياسية فلا بد من توضيح ذلك فالممارسة النقابية متميزة من حيث التوجه نحو المطالب العاجلة و الخاصة بقطاعات معينة و من حيث اتساع قاعدة عضوية لإعداد كبيرة من المنخرطين نضالاتهم مستقلة عن الاملاءات الخارجية في حين أن الحزب السياسي يعمل على الوصول للسلطة لتجسيد أهداف برنامجه السياسي، وهي خاصة في هذه العلاقة التي ربط النقابة بالحزب، "ما يؤخذ على النقابات من طرف الأجراء هو تفضيل العمل السياسي، هذا المشروع بقي بدون تأسيس إذ أن النقابات صارت ميسية"³

محاولة الاحتفاظ إ.ع.ع.ج. كملكية خاصة في حزب التحرير الوطني و مكسب من مكاسب الثورة، جاء من خلال الرغبة في الانضمام لـ إ.ع.ع.ج. أن يتوفر العامل على بطاقة المنخرط في الحزب و لا صوت يعلو على الاتحاد فهي الممثل الوحيد للعمال في ظل الأحادية.

1 زبيري حسين، مرجع سابق، ص 212.

2 نفس المرجع، ص 212.

3 Gerad Alezard, **faut réinventer le syndicalisme ?**, la rchipel, paris, 1995, p167.

إذ يقول عبد الناصر جابي في مقالة له حول الحركة النقابية الجزائرية صادرة بيومية السفير اللبنانية بتاريخ 2014/03/19: بعد الاستقلال إذ احتكر الاتحاد العام للعمال الجزائريين العمل النقابي تحت وصاية الدولة الوطنية التي تحولت إلى رب العمل الأساسي. إثر انطلاق مشاريع الاستثمار في قطاعات اقتصادية كثيرة استمرت خلال أكثر من أربعة عقود زيادة على ما تم تأميمه من مصالح أجنبية هذه التجربة النقابية الأحادية أغرت أكثرية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذوي الأصول الريفية الذين يتميزون بمستويات تعليمية ضعيفة في حين قاطعها العمال الشباب و النساء وأغلبية عمال الخدمات والموظفون المؤهلون الملتحقون حديثا بصنوف الطبقة العاملة¹.

2-1-2 مبدأ الوعي في فترة الأحادية:

إذ يمكن أن نقيسه من خلال وجهين فالأول بالممارسة النقابية للاتحاد ولوعي الطبقة العمالية بضرورة إيجاد البديل للأزمة (أزمة التبعية و تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية). فالممارسة النقابية للاتحاد لعبت دور الوسيط بين العمال و السلطة دون أن يتفاوض مع السلطة والأمر من ذلك أنه يضغط على العمال لتقبل الوضع و تأجيل المطالب أما مؤسسة العمل داخل بيت الاتحاد و المتمثل في عمل المرأة فنجد أن "الاتحاد ع.ع.ج. لم تكن المرأة العاملة ممثلة فيه إلا بامرأة واحدة بحيث لم تنتخب إلا واحدة(المؤتمر الخاص 1974) كأمنية وطنية مكلفة بالشؤون الاجتماعية، رغم أن النقابة يمكن النظر لها باعتبارها فضاء للحرية إلا أنه فضاء يعيد إنتاج القيم الاجتماعية المحترمة للتقييم الجنسي للمهام الاجتماعية للنقابة تحفظ من قبولها في الهياكل القيادية الخاصة رغم أن المجتمع يقبل بوجود المرأة في العملية الإنتاجية"².

إن قبول المركزية النقابية بلعب دور تعبوي وتحولها إلى الوسيط الذي يشرح وينقل خطاب السلطة لمختلف شرائح العمال ومقابل هذا الدور الذي قبلت به المركزية النقابية طوعا أو كرها سمح لبعض النقابيين بالارتقاء إلى مواقع قيادية في الدولة وعلى هذا الأساس تورطت النقابة في السياسة التي اعتمدت منذ الاستقلال أدى إلى ظهور بعض الهياكل القاعدية تنشط خارج الاتحاد في بؤر عمالية محددة عرفت بنشاطها النقابي الأكثر مطلبية على غرار التجمعات العمالية الكبرى بالقرب من الجزائر العاصمة التي ضمت مصانع الميكانيك أو مركبات الحديد و الصلب بعناية بالرغم أن نظام التسيير الاشتراكي المستحدث من قبل السلطة جاء ليمنح للعامل صفة المنتج الميسر ودخولها مرحلة التأمينات

الدخول يوم 2015/04/22 . 15:03 و الخروج 15:20 <http://www.elwatan.dz>

2 جابي عبد ناصر، علل ومعاناة... حركات اجتماعية، مجلة النقد للدراسات و النقد الاجتماعي، الجزائر، عدد 6 مارس 1994، ص 17.

وخاصة في قطاع المحروقات الذي يعد الشريان الحيوي للاقتصاد الوطني نظرا لضعف الصناعة إلا أن هذا التسيير قد وسع من الفجوة بين مطالب العمال و بين السلطة بحيث أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين قد وكلت له مهام المساهمة في العملية التسييرية و هو ما أقر على دوره الأساسي الذي أنشئ من أجله وهو الاهتمام بالطبقة العاملة بحيث أهمل هذا الدور وحل محله العمل السياسي الذي يعيد لنا إنتاج مرحلة ما قبل الاستقلال و لكن بظروف مغايرة ، ومع جملة من المؤتمرات التي نظمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين والتي نسفر عن جديد فقط هو الحفاظ على المراكز القيادية و التركيز و التبعية ظهرت بذلك سلسلة من الإضرابات قام بها العمال دون تأطير في الاتحاد العام للعمال الجزائريين منددين بذلك السلطة بضرورة فتح مجال للاستقلالية النقابية وهذا ما يؤشر لنا عن فقدان النقابة لسلطتها على مناضليها الذين كانوا في ما مضى يرون في الاتحاد الملاذ الوحيد للتكفل بانشغالهم فهم يدفعون الاشتراكات ويساهمون في تعزيز القاعدة ، بحيث شهد 1988 موجة من الاحتجاجات و الإنزلاقات الخطيرة بحيث سارعت السلطة إلى تدارك الأزمة وفتح المجال للاستقلالية الحزبية و النقابية خلال دستور 1989 وشهد بذلك نقابات مستقلة و الدخول في مرحلة جديدة من الفعل النقابي المستقل.

ويمكن أن نعطي ملخص لواقع النقابة في زمن الأحادية بحيث أن النقابة في الجزائر منذ الاستقلال تبحث عن هوية نقابية نتيجة لاعتبارات سوسيلوجيه فالنقابة جهاز يستمد قوته من الحزب الحاكم و بالتالي فهي تلي مطالبه وقد اعتبرها العمال امتداد للسلطة وجهازا لمراقبتهم لا غير باعتبار أن السلطة تستعمل إ.ع.ع.ج. قصد التحقيق من حدة الضغط الاجتماعي الناتج عن التزاعات العمالية المستمر كونه يستحوذ على الطبقة العمالية آنذاك ممارسا عمله تحت وصاية الحزب الواحد مما أضفى عليه صبغة جهاز الحزب والسلطة وهذا ما أدى إلى أزمة الثقة بين العمال و الاتحاد و نتج عنه تدمير واحتجاج خلص إلى إصدار دستور جديد يسمح لهم بالتعددية وهذا ما سنتطرق إليه في المرحلة الثانية التي تلت الاستقلال.

2 2 فترة التعددية النقابية من 1989 إلى يومنا هذا:

خلال هذه الفترة انتقلت الجزائر من عهد الأحادية النقابية إلى عهد التعددية النقابية و إلى اقتصاد السوق الذي صحبه إصلاحات اقتصادية وسياسة كإفراز لأحداث أكتوبر 1988 ومن هنا نطرح السؤال الآتي هل يمكننا الحديث عن ملامح هوية نقابية في ظل الممارسات النقابية المستقلة (التعددية النقابية)؟ كون أن هذا التحول من الأحادية إلى التعددية مر بظروف سياسية واجتماعية واقتصادية "إعادة الهيكلة التي عجزت في تحقيق مطامح العمال من قبل موكلهم النقابي الوحيد بحيث

أن تنامي عدد العمال ،تدني مستوى الأجور وارتفاع القدرة الشرائية عوامل ساهمت في ارتفاع موجة الإضرابات والمسيرات الاحتجاجية خلال سنوات الثمانينات و التي على إثرها وضع تعديلات في القوانين المعمول بها و الخوض في إصلاحات جديدة بشتى المجالات كان لها انعكاس على الحركة النقابية بصدور دستور 1989 فقد جاء القانون 14.90 المؤرخ في 20/06/1990 المتمثل بكيفيات ممارسة الحق النقابي معترفا و مجسدا لكافة مظاهر الحقوق و الحريات النقابية الفردية و الجماعية منها¹، تجاوزت بذلك مفاهيم و أساليب نظام الحزب الواحد وظهرت عدة نقابات مستقلة تدعي أنها ستحقق ما عجزت عنه النقابة في ظل الأحادية و شملت في ذلك كل المجالات منها قطاع التربية ،نقابة الأطباء،نقابة أساتذة التعليم العالي و النقابة الإسلامية.

فأمام هذه الوضعية الجديدة أصبح الأمر محرجا بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين و عبر عن مشروع الدستور بالرفض و حجته في ذلك أن الدستور الجديد سيسبب في صراع الطبقات و أنها ستدخل في حالة من الفوضى و يصعب التحكم فيها ،ومع التغييرات الحاصلة على المستوى السياسي بدأ الاتحاد بالابتعاد الجزئي عن الدولة و الحزب الذي تجسد في مؤتمر 08 جوان 1990 إذ نص القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على "إن الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية عن أرباب العمال موحدة ديمقراطية لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة و يعيشون من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري و لا يستخدمون لمصلحتهم غيرهم من العمال أثناء ممارستهم لنشاطهم و يتمتع الاتحاد العام للشخصية المعنوية الاستقلال المالي"² . هكذا كانت بعض الإجراءات المتخذة من طرف الاتحاد محاولة بذلك كسب الثقة و الحفاظ على القاعدة من التوجه إلى النقابات المستقلة الحديثة إلا أن البقاء كحليف و شريك للحزب مهد لذلك ، فأصبحت هذه النقابات المستقلة ضمن التشريعات و التنظيم المتعلق بالتمثيل على المستوى الوطني تستشار في الميادين الخاصة بهم عند وضع مخططات وطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

إن تجسيد مبدأ الاستقلالية في مرحلة التعددية يظهر لنا من خلال ظهور عدة نقابات مستقلة و الاعتراف بها من طرف الدولة كمثل للطبقات العمالية في حال ما استوفت شروط التأسيس المنصوص عليه وفقا للقانون، فالاستقلالية النقابية هي الابتعاد الجزئي عن النظام السياسي و الدولة و الديمقراطية داخل الهياكل النقابية القاعدية و ممارسة الفعل بعيدا عن الإيديولوجيات فكل النشاطات و المكاسب النقابية تصب في مصلحة الطبقة العاملة و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بشكل عام .

1أحمية سليمان،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية،2012،ص 229.

2 الاتحاد العام للعمال الجزائريين،القانون الأساسي والنظام الداخلي،المؤتمر الثامن،الجزائر،1990،ص 33.

أما عن مبدأ الوعي النقابي في مرحلة التعددية فهو ما نلمسه من خلال التغيير في نوعية و أشكال المطالبة النقابية فأصبحت تطالب بإعادة النظر في تنظيم المؤسسة العمومية و خصوصا مكانة الإطارات فالعمال يبحثون في تغيير ميزان القوى الذي كان يتميز في السابق بميله لصالح المسيرين و الإداريين وهذا يضعنا أمام تفاضل زمني بين مرحلتين الأحادية و التعددية فقد تميزت نوعية المطالب النقابية في مرحلة التعددية ، بأنها مطالب تتسم باعتدالها فهي ليست مطالب ثورية تسعى إلى تغيير النظام بشكل جذري بل تحاول تحقيق رغباتها في التأكيد على الحريات النقابية و الحق النقابي لتقوية تنظيماتها و الحفاظ على مناضليها و كذا الإلحاح بإشراكها في المقاومة الجماعية و الحوار الاجتماعي بهدف تدعيم شرعيتها باعتبارها شريك اجتماعي له الحق في ذلك دون تدخل طرف ثالث أو تبنيه لتلك المطالب و تغير طبيعة العلاقة التي تربط النقابي بالنقابي أين أصبحت هناك تحالفات بينهم و الجلوس على طاولة المفاوضات والتي كانت مستحيلة في ما مضى و يرجع الفضل في نضج النقابات المستقلة إلى التأثير بالحركات النقابية العالمية و بروز تنظيمات طموحة أكثر شمولا و ديمقراطية و شهدت مرحلة التعددية تنوعا في الأدوات المطالبة منها :

الاعتراض و الشكاوي و الاحتجاج الكلامي .

عريضة التوقيعات : نص مكتوب يندد و يرفض وضعاً قائماً أو يعبر عن مطلب و تكون موقعة من قبل العمال بأسمائهم و بإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات و تحقيق امتيازات صغيرة للعمال ، و عادة تلجأ النقابات إلى هذا الأسلوب عندما تكون عاجزة عن الفعل .

المتوقف عن العمل وقف النشاط خلال مدة و جيزة أقصاها بضع ساعات و يعبر التوقف عن استياء أكبر و عن ميلاد نوع من الراديكالية و يستعمل التوقف للضغط من أجل مفاوضات على استحقاقات في المدى القصير أمطالب مثل تحسين شروط و ظروف العمل .

الإضراب المبرقع : إضراب قسم من العمال ثم عودة إلى العمل بينما يضرب قسم آخر وهكذا ميزته هي أجرة فردية أدنى بينما تكون المؤسسة مشلولة عمليا و رب العمل يدفع أجور مستخدمين أصبحوا ضعيفي الإنتاجية أو متوقفي النشاط .

الحرب النفسية : إنتاج إشاعات و معلومات من كل نوع لإضعاف الخصم .

إفقاد الاعتبار : نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة .

الإضراب العام : إضراب بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنيا يعد الإضراب

العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة قد تتحول إلى قضية اجتماعية سياسية واسعة .

للإضرابات التضامنية : التي تتعدى الوحدات الإنتاجية و مساندة النقابات لبعضها البعض بحيث كسرت هذه الإضرابات تقوقع الحركة العمالية داخل الفضاءات التنظيمية والقانونية مانحة إياها أبعادا سياسية واضحة ذلك أن تضامن العامل الصناعي مع الموظف الحكومي من خلال الإضراب منحه بعدا اجتماعيا شعبيا¹، بحيث أن هذه الظاهرة كانت غائبة في وقت سابق .

ولعلنا نجد في الوقت الراهن أن أداة الإضراب هي الأكثر ممارسة في افتكاك المكاسب وذلك نظرا للضغوطات التي تواجهها النقابات المستقلة فالفعل يكون سواء للحفاظ على المكاسب المحققة أو الازدياد عليها حسب ما تطمح إليه كل نقابة فقد تلجأ إليه خاصة تلك النقابات المستقلة الحديثة النشأة و يرجع ذلك إلى نقص الخبرة و التمثيل في المجالس الحكومية أو لغياب قنوات الاتصال كون أن التعددية بإمكانها أن تكفل ممارسة ديمقراطية أفضل داخل النقابة و تسمح للتقييم المستمر للأداء فوجود نقابات سيدفع العمال للاختيار و يحطم الاحتكار و يحمل النقابة العمل في مناخ المنافسة، وكانت مرحلة بروز هذه النقابات المستقلة في ظل الظروف المتأزمة أمنيا وسياسيا لم مساعدة على تطوير التجربة النقابية الجديدة لذلك كان عليها الانتظار حتى استقرار الوضع لتباشر عملها في ممارسة نضالاتها سعيا لتحقيق أهدافها ، فقد لجأت النقابات المستقلة إلى الإضرابات رغبة منها في توجيه العمال و الحصول على أفضل اجر و أما الغاية من تلك الإضرابات التضامنية فهي للتأكيد و الاستعراض على وجود قوة اجتماعية موحدة يمكن الاستناد إليها للتأثير على القرار السياسي للحكومة ،وتجسيدها لتلك الممارسة سأتطرق إلى بعض الإضرابات في مجال التربية والتعليم ومن أهمها "الإضرابات التي قامت بها النقابات المستقلة في قطاع التربية مجتمعة أو منفردة نذكر منها :إضراب وطني شامل بدءا من 2009/11/08 وقد استمر حوالي 24 يوما و إضراب شامل بدءا من 2010/02/24 والذي كانت مدته أسبوع و تم تجديده لأسبوع آخر لكن الوزارة قامت بتوجيه تهديد صريح للنقابات بوقف الإضراب بعد أن قضت المحكمة بعدم مشروعيته وأمهلته المضربين حتى 2010/03/08 للعودة للعمل وإلا تسلط عليهم عقوبة العزل من الوظيفة العمومية و قد سارعت النقابات لوقف الإضراب دون تحقيق مطالب²، وفي سنة 2013 وافقت وزارة التربية الوطنية على مطالب نقابات القطاع وتعهدت بتسوية جملة من القضايا العالقة وفي مقدمتها المناصب المالية الآيلة

1 مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة تلمسان، السنة الجامعية 2014/2015، ص 27. منشورة.

2 منير صوالحية، الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر : دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة تبسة ، الجزائر، جوان 2014، العدد 10، ص 97.

للزوال والترقيات لفئة المعلمين و الأساتذة و استفادة الحاملين لشهادة ليسانس من الإدماج برخصة من التوظيف العمومي و كذا تقليص مدة التكوين من ثلاثة سنوات إلى سنة واحدة لترقيتهم للرتبة القاعدية وفي يوم " 2011/10/29 نظمت نقابات التربية تنديدا بإقصائها من لقاء الثلاثية و قد تم الاتفاق على تنظيم التجمع الاحتجاجي وذلك ما بين النقابات بالتوازي مع انعقاد الثلاثية للتعبير عن التنديد القوي بإقصاء النقابات المستقلة في الوظيف العمومي من لقاء الثلاثية و بغرض المطالبة بمراجعة قيمة النقطة الاستدلالية وإلغاء المادة 87 مكرر ورفع الحد الأدنى للأجور إلى 35 ألف دينار جزائري مع استحداث منحة خاصة ترتفع كلما ارتفع مؤشر المعيشة مثلما هو معمول به في باقي دول العالم¹. ويعد تخصيص 135 ألف منصب للترقية في التعليم من بين أهم المكاسب التي حققها الإضراب الأخير 2015 والذي افتكته نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار التربية و التي سنحاول من خلال تطبيق الدراسة عليها معرفة ما إذا كان الفعل النقابي الممارس في ظل الاستقلالية يساهم في تشكيل ملامح الهوية النقابية بالجزائر و التي سلبت معالمها في فترة ما بعد الاستقلال ففي الجانب التطبيقي سنتناول نبذة عنها ونختبر فرضيتنا عليها من خلال التحليل و عرض النتائج، وقبل ذلك لا بد من التطرق إلى ملامح الهوية النقابية .

3. ملامح الهوية النقابية :

1-3 الهوية :

إن الحديث عن الهوية موضوع معقد نظرا للمكونات المرتبطة بها كونها تتشكل من عدة عوامل داخلية وخارجية وهذه الأخيرة هي تلك الصورة ينعكس عليها الحكم بين الأنساق المتشابهة والمتقاربة في الممارسات، بحيث يصعب التفريق بينها إذا لم يستقل كل نسق بحيثياته الخاصة (تعريف الهوية سبق ذكره في المفاهيم).

و نجد الكثير من المفكرين عند دراستهم للهوية يسمونها بأزمة الهوية ، فمثلا لصياغة هوية

ثقافية مستندة إلى الفكر القومي لا بد أن تعتمد على العناصر الآتية :

- اللغة : إن اللغة أهمية بالغة في تشكيل الهوية الثقافية القومية ، فاللغة العربية سجل إبداع العرب ورمز وحدتهم وهي الوسيلة التي يعبر بها أفراد المجتمع عن هويتهم الثقافية و أفكارهم و أحاسيسهم .
- التاريخ : وهو ضروري لبناء الحاضر ووضع خطط المستقبل و يساهم في تعديل السلوك الفردي و الجماعي في المرحلة الحاضرة وذلك من خلال فهم مجريات الماضي وأحداثه، فجوهر التاريخ

1منير صوالحية، مرجع سابق، ص96.

ومحور الحياة هو تلك الشبكة من العلاقات التي تربط الناس ببعضهم بعضا كأمة و كحضارة في وحدات اجتماعية ذات مضمون إنساني فهو يعتبر مكون من مكونات الوعي حول الهوية .
-المصلحة المشتركة : تنطوي على مكونات الهوية الثقافية من القيم المادية و المعنوية و التي تتبناها الأمة و التي تؤلف جزءا من أجزاء البناء القومي و تعمل على استقراره .
-الدين : هو مصدر لإغناء شخصية الفرد أو الجماعة من الجانبين القيمي والمعرفي و بالتالي تحديد هويته الثقافية القومية ،وهو حركة روحية هدفها استثارة قوى الأمة الداخلية "1.
في حين نجد أن الهوية النقابية تحتكم إلى أسس قانونية تربطها علاقات مهنية تسعى لتحقيق الأهداف المنشأة لأجلها فهي بذلك تتجاوز هذا المدلول الثقافي للهوية القومية من حيث التكوين.
2-3 مبادئ الهوية النقابية² :

هناك مجموعة من المبادئ والمكونات المحيطة بها نذكر منها :

-مبدأ الاستقلالية : تتضمن مختلف التشريعات العمالية المقارنة وكذا اتفاقيات العمل الدولية مبدأ الحرية الكاملة للعمال وأصحاب العمل في تأسيس أي تنظيم نقابي للدفاع عن مصالحهم المهنية المادية والمعنوية وأن يتم هذا التأسيس بكل استقلالية عن أية جهة كانت و دون الحاجة إلى ترخيص أ إذن مسبق من الجهات الرسمية على أن يتم ذلك في إطار جمعية عامة تأسيسية للعمال المعنيين ، يتم فيها التأسيس ووضع القانون الأساسي و النظام الداخلي و انتخاب القيادة المخولة بتسيير و إدارة هذه المنظمة إلى جانب ضبط الهياكل القاعدية و المركزية العمودية و الأفقية على غير ذلك من المسائل الأخرى التي يتم إقرارها من قبل جماعات العمل المؤسسين مثل تحديد النطاق الإقليمي لنشاط المنظمة النقابية الوطني أو المحلي.

-أهلية التقاضي: لها حق التقاضي في كل القضايا على غرار الأشخاص القانونية و خاصة تلك التي تتعلق بمصالحها الخاصة ومصالح أعضائها المهنية و الاجتماعية سواء أكانت مدعية أو مدعى عليها وأمام كافة الهيئات القضائية الاجتماعية والمدنية و الجزائية و الإدارية حيث نصت المادة 16 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه يمكن للتنظيم النقابي بعد اكتساب الشخصية القانونية له حق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية

1 سعيد محمد الرقيب، الهوية الثقافية في الفكر التربوي العربي المعاصر و تحديات المستقبل، دار يافا العلمية، عمان، 2009، ط1، ص86.

2 أحمية سليمان، مرجع سابق، ص236_251. بتصرف .

والمختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائه الفردية و الجماعية المادية والمعنوية .

-أهلية التملك : النقابة كغيرها من الأشخاص القانونية الأخرى تحتاج من اجل القيام بمهامها و إدارة شؤونها وأداء وظيفتها و تحقيق أهدافها إلى أموال و ممتلكات عقارية ومنقولة خاصة بها ،أقر هذا الحق بمقتضى المادة 16ف4 من القانون 90-14 .

-صلاحية الإدارة والتنظيم : يتجلى ذلك في كونها الهيئة الوحيدة التي حولها القانون تحديد نظامها الهيكلي و الإداري عن طريق أجهزتها السيادية (الجمعية العامة)دون أن تخضع في ذلك لأي توجيه ووصاية أو إذن مسبق من أية جهة كانت .

-صلاحية التوجيه والتأديب: فهي تملك من الهياكل و الأجهزة ما يسمح لها بالمحافظة على استقلاليتها و مصداقيتها و بالتالي ضمان ولاء أعضائها إليها هذه الهياكل المعروفة بأجهزة الرقابة و لجان التأديب التي عادة ما تكون أقصى درجات العقوبة التي يمكن اتحادها ضد الأعضاء المخالفين لقراراتها و لقوانينها الأساسية أو أهدافها وبرامجها هي عقوبة العزل أو الإقصاء من صفوف النقابة .

التمثيل و التعاقد : من النتائج المترتبة على اكتساب النقابة للشخصية القانونية كذلك اكتسابها للأهلية تمثيل أعضائها في مختلف العلاقات التي تتناول مصالحهم المادية والمعنوية الفردية و الجماعية و حقها في إبرام كافة العقود و الاتفاقيات التي تهم مصالحها الخاصة أو مصالح أعضائها .

-التكتل والانضمام إلى المنظمات الإقليمية و الدولية : من بين المبادئ الهامة و الأساسية التي أقرتها منظمة العمل الدولية لضمان الحرية النقابية واستقلاليتها مبدأ الحرية والتكتل و التجمع بين النقابات وحرية هذه الأخيرة في الانضمام إلى التجمعات النقابية الأخرى وهو ما تنصه المادة 5من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 .

-حرية التعبير: تكون فردية أو جماعية ،الفردية تتمثل في تلك الحرية التي يتمتع بها المندوبون النقابيون أثناء أدائهم لمهامهم ونشاطاتهم النقابية في التعبير عن وجهات نظرهم إما في مواجهة السلطة العامة أو صاحب العمل وكذا مشاركتهم في المفاوضات الجماعية و الوقاية من التزايدات وممارسة حق الإضراب والاستشارة في المخططات الوطنية للتنمية أما بالنسبة للمظهر الجماعي أو الهيكلي فيتمثل في الاعتراف للتنظيم النقابي بحق عقد الاجتماعات والجمعيات العامة العادية والاستثنائية لعمالها وحق إصدار النشرات والمجلات ومختلف الوثائق الإعلامية التي لها علاقة بهدفها.

3-3 الشخصية النقابية كرمز من رموز الهوية النقابية :

توجد عدة صفات يحملها النقابي كفرد تعكس لنا من خلاله ملامح الهوية النقابية ويمكن ان نميزه عن باقي أعضاء الأنساق التنظيمية الأخرى ومن بين هذه نجد أن "النقابي شخصية :
- قيادية : كونه يتسم بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير في عمال المنظمة وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة .

-اجتماعية : فهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم بمشاكلهم ويعي ماهي طموحاتهم ،فهو شخصية استقطاب بالنسبة للباقيين ومحل قبول لديهم خاصة وان العمل النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير وميولهم لذا يجب على النقابيين إدراك حاجات هذه الجماهير و مطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون معبر عن تطلعاتهم وملم بمطالبهم .

-إعلامية : يعتمد في عمله بشكل أساسي على الاتصال بالجماهير فعليه الإلمام بوسائل الاتصال و الإعلام التي تجعله قادرا على التأثير بهم ولديه حس إعلامي و كيفية توصيل الرسالة الإعلامية المعبرة عن أفكاره إلى القواعد النقابية عبر مختلف أدبيات الإعلام كالصحف والبيانات و الانترنت وغيرها وذلك في سبيل تحقيق الأهداف المتفق عليها في النقابة .

-واعية وطموحة : يسعى دائما إلى الارتقاء للأحسن و النهوض بالواقع المحيط به مما ينعكس إيجابيا على سائر الأعضاء في النقابة .

- صاحب مبادرة : أنشأت النقابات عموما ل طرح القضايا التي تمم أعضائها و المطالبة بحقوقهم لذا فالنقابات تعتمد لنجاح أعمالها على قدرة النقابيين فيها على المبادرة في طرح القضايا وتفعيلها فيما بين الأعضاء أما أمام الرأي العام في المجتمع المحيط بالنقابة فيكون بأسلوب يضمن النقابيين فيه تفاعل شرائح معينة مع المبادرة التي طرحها خاصة وان الحقوق تطلب(المطالبة)ولا تمنح ،لذا يجب أن تتسم هذه المبادرات بروح المغامرة المدعومة بالثقة الواعية بجدوى نجاحها¹

3-4 الديمقراطية والتضامن النقابي من بين أهم ملامح الهوية النقابية :

3-4-1 الديمقراطية النقابية في الممارسة :

-الحق في التعبير والمشاركة في صنع القرار النقابي داخل التنظيم وفي مراقبة القيادات النقابية .

1بوعلام حسين ،فعالية المشاركة النقابية في توازن البيئة الداخلية للمنظمة :نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية غرداية انمودجا(U.N.P.E.F)،مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع التنظيم والعمل ،جامعة غرداية ،السنة الجامعية 2013/2014،ص45.غير منشورة .

- مناهضة كل أشكال التمييز (جنسي ، عرقي ، ديني ، فكري ، سياسي ، مهاجر ، عمالة مؤقتة).
- تمكين المرأة والشباب من تحمل المسؤوليات القيادية داخل التنظيم النقابي .
- تداول المعلومات النقابية و عدم احتكارها من طرف القيادة او مجموعة من النقابيين لأن احتكار المعلومة يساوي احتكار القرار.
- تنمية وتدريب القدرات النضالية و التفاوضية للنقابيين .
- الاهتمام بالهياكل القاعدية للنقابة و إشراكها في القرارات.
- البعد عن الذاتية أو الميل الإيديولوجي أو السياسي في رفع المطالب .
- تفعيل الحوار الاجتماعي.
- التداول الطبيعي والديمقراطي على قيادة النقابة.

3-4-2 التضامن النقابي :

يعتبر الركيزة الأولى و الأساسية لاستمرارية الفعل و الذي يحقق بذلك عنصر مهم وهو عنصر التكامل في المهام وفي التنظيم النقابي والحفاظة على النمط الذي تقوم عليه النقابة بحسب تعبير بارسونز ومن المؤشرات التي تبنى عليها هاتين الخاصيتين أي التكامل والحفاظة على النمط ،هو تقاسم النقابيين الحكم على قضايا متعلقة بالعمل النقابي وهذا انطلاقا من القاعدة أن الحكم على الأشياء هو جزء من صورتها أي إذا تقاربت تصورات النقابيين حول قضايا متعلقة بالنشاط النقابي فهذا يعكس درجة معينة من الجماعية في التفكير ومن ثم مؤشر على وعي موحد الذي يضمن يحقق التضامن ،أما إذا كانت نسبة التباين في المواقف كبيرة فهذا يؤشر على فقدان أو تآكل الأطر المرجعية الجماعية للعمل النقابي الذي يقوم على الجماعية للعمل النقابي ، ومن تم فالنشاط النقابي سيكون رهان وحصيلة اتفاق -ظرفي- مجموعة من الأفراد داخل النخبة الواحدة وليس حصيلة اتفاق جماعي وهنا يمكن استحضار مفهوم أزمة النقابة الذي كثر الحديث عليه في الآونة الأخيرة¹.

لقد تعرفنا في هذا الفصل على الجانب النظري للدراسة وفيما يلي سنتطرق للجانب التطبيقي للدراسة.

1 زبير حسين، مرجع سابق، ص 279.

المحور الثاني

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع

الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

1. نبذة تاريخية عن نقابة كتاباست

2. المجال المكاني

3. المجال الزماني

4. تحديد مجتمع البحث

5. تحديد العينة

6. المنهج المستخدم في موضوع الدراسة

7. تقنيات البحث

8. خصائص العينة

9. خلاصة خصائص عينة الدراسة

1. نبذة تاريخية عن نقابة كناباست *

إن مختلف الأزمات التي مست بلادنا لم تمر دون تأثير سلبي على الوضعية الاجتماعية و المهنية لعامل التربية عموما و لأستاذ التعليم الثانوي و التقني خصوصا.

فأمام أزمة الهوية الاجتماعية و المهنية و تدهور مكانة الأستاذ في المجتمع أنشأ الأساتذة تنظيما نقابيا يحمل اسم : المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني، تنظيما ينشط في كنف قوانين الجمهورية و يتكفل بالدفاع و ترقية الحقوق الاجتماعية و المهنية للأستاذ و شعاره في ذلك و جوب تثمين الكفاءات و إعادة الاعتبار للقيم من خلال سلم قيم موضوعنا.

تأسس كناباست بتاريخ 2003/04/17 في اجتماع ضم ممثلين عن 18 ولاية حيث تم انتخاب المكتب الوطني المؤقت للنقابة و بتاريخ 2003/04/29 تم تسليم ملف النقابة لوزارة العمل و الحماية الاجتماعية حيث رفضت هذه الأخيرة تسليم وصل تسجيل النقابة.

سجلت النقابة لدى وزارة العمل و الحماية الاجتماعية بعد أكثر من 4 سنوات من تاريخ وضعها لملفها، و كان ذلك بتاريخ 2007/07/10 حيث تسلم المنسق الوطني وصل تسجيل النقابة.

هذا الانتصار الكبير هو نتيجة حتمية لصبر و ثبات الأساتذة و ممثلهم أمام مختلف الحملات الشرسة التي كانوا عرضة لها و المتمثلة في مختلف أساليب الضغط و التخويف من مضايقات إدارية، توقيفات ، عزل ، متابعات قضائية و حملات إعلامية ثقيلة لضرب مصداقية و شرعية و مشروعية التنظيم و كذا مطالبه و أيضا محاولات الاحتواء عن طريق الترغيب بتقديم مزايا لعدد من ممثلينا منهم عضوين من الأعضاء القياديين و الذين تم إقصاءهم من النقابة.

كناباست هي نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب ، و عن النقابات و عن أرباب العمل، لكن وبعد التوسع خلال سنة 2014 أصبحت تضم كل الأطوار الثلاثة : الثانوي ، المتوسط و الابتدائي بحيث تسمى حاليا " المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية " والكائن مقرها بلكمالية الينابيع بالجزائر العاصمة تتمثل أهدافها في :

- ❖ الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية للأساتذة.
- ❖ تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية .
- ❖ ترقية التكوين النقابي و نشر ثقافة قانونية متعلقة بعلاقات العمل.
- ❖ إيجاد قانون خاص بالأستاذ يعالج اهتماماته و انشغالاته ويستجيب لطموحاته.

* هذه المعلومات مأخوذة من موقع النقابة على الإنترنت: <http://www.cnapest.com/arqsno.htm>

1-2 العضوية في المنظمات النقاية وأنواعها :

أعضاء المنظمة هم الوحدة الأساسية لتكوين المنظمة ومنهم تتشكل جميع الهيئات القيادية سواء كانت تشريعية أو لجان تنفيذية أو استشارية وأعضاء المنظمة هم جموع الأفراد التي تتشكل منهم المنظمة وتنطبق عليهم شروط العضوية التي نصت عليها دستور المنظمة أما بالنسبة للمنظمة المكونة من اتحاد عدة منظمات كاتحاد الطلاب العالمي أو اتحاد المنظمات العالمي فالعضوية تكون للمنظمات المشتركة في هذه الاتحادات ، و تنقسم العضوية في المنظمات إلى أربع أنواع هي :

1-2-1 العضو العامل : وهو العضو الذي يتمتع بكافة الحقوق والواجبات ، وأهمها حقه في

الترشيح والتصويت والانتخابات ، وتسمى أيضاً العضوية الكاملة.

1-2-2 العضو المراقب : وهو عضو في المنظمة تحدد اللائحة الداخلية الشروط اللازمة له ،

ويتمتع بكافة الحقوق والواجبات ما عدا الترشيح والتصويت والانتخابات ، ويسمى أيضاً في بعض اللوائح العضو الزائر أو العضو المؤيد.

وتحدد اللوائح الفئة التي تمثل الأعضاء الأساسيين وتمنحهم حقوق العضوية العاملة كما تحدد

أيضا الفئة التي تمثل الأعضاء الذين يمكن أن يشاكووا في أنشطة المنظمة وتمنحهم العضوية المراقبة ، كما تلجأ الاتحادات التي تضم منظمات متعددة إلا فرض شروط معينة على المنظمات للحصول على العضوية العاملة مما يجعل بعض المنظمات تعكف على تعديل نظامها الداخلي حتى تستوفي هذه الشروط وبالتالي تستفيد من مزايا العضوية العاملة والتي تخولها للتشريح في كافة الهيئات والمناصب داخل هذه الاتحادات ، واتحاد الطلاب العالمي وضع مبادئ محددة لمنح العضوية العاملة وذلك بأن تكون المنظمة طالبة العضوية مفتوحة لجميع الطلاب أو من البلد نفسه دون التمييز بسبب الدين أو اللون أو العرق أو الجنس كما اشترط أيضا أن تكون هذه المنظمات الطلابية تتخذ قراراتها باستقلالية دون تدخل سلطة الدولة على أن يسرها ويراقبها الطلاب أنفسهم ويتم انتخاب كل الأجهزة القيادية فيها بطريقة ديمقراطية بواسطة أعضاء المنظمة والمنظمات الطلابية التي لا تتوف بها هذه المبادئ فإنها تمنح مستويات عضوية أقل كالعضوية المراقبة أو الاستشارية.

1-2-3 العضو الشرف : وهو الذي تقرر المنظمة منحه هذه الصفة ، وعادة يكون من

الشخصيات الوطنية أو الأعضاء الذين قدموا خدمات جليلة للمنظمة أو حسب ما يحدده النظام الداخلي وله نفس حقوق العضو المراقب .

1-2-4 العضوية الاستشارية : وهي نظام للعضوية مطبق فقط في الاتحادات المنظمة التي

تضم عدة منظمات بحيث يمنح الاتحاد لمنظمات معينة حقوق العضوية الاستشارية والتي تخولهم المشاركة بأرائها في مؤتمرات الاتحاد دون أن يكون لها حق التصويت أو الترشيح كما يسمح لهم تقديم التصورات والاستشارات للاستئناس بها من قبل الاتحاد.

1-3 شروط العضوية :

وللحصول على عضوية المنظمة عدة شروط تحددها كل منظمة حسب طبيعة عملها ولكن تتفق أغلب المنظمات في الشروط التالية:

- أن يعتبر ضمن الفئة التي تمثلها المنظمة كأن يكون طالب إذا أراد الالتحاق بمنظمات طلابية أو مهني إذا أراد الالتحاق بالمنظمات المهنية.
- أن يتقيد العضو بدستور المنظمة ولوائحها التنظيمية.
- أن يسدد الاشتراكات المقررة ما لم يرد نص بإعفاء شرائح معينة من هذه الإيرادات

1-4 الجزاءات وسقوط العضوية :

كما أن العضوية تسقط من العضو عند فقدانه شرط من شروط العضوية أي في حالة تخرجه من الدراسة إذا كان منضم إلى اتحاد طلابي أو إحالته للتقاعد إذا كان منضم في اتحاد مهني أو الوفاة ، ويجوز فصل العضو من خلال الجمعيات العمومية فقط ولا يحق للهيئات التنفيذية في المنظمة فصل العضو على ولكن يجوز للهيئات التنفيذية أن تصدر بعض الجزاءات في حق العضو إذا ثبت مخالفته لدستور المنظمة أو لوائحها الداخلية وتكون هذا الجزاءات حسب ما تحدده اللوائح إلا أنه في الغالب تكون الجزاءات على النحو التالي : التنبيه الإنذار التجميد تمهيداً لإحالته للجمعية العمومية .

كيف تعقد الاجتماعات بطريقة نقابية؟

وضعت مفاهيم عامة دارجة في شتى المنظمات وبمختلف أنواعها حول إدارة الجلسات تهدف إلى تحديد صلاحية رئيس الجلسة والحضور كما تبين أنواع الاقتراحات والنقاط التي تثار خلال الاجتماع ، وتحدد أهمية كل منها وأولوية مناقشته وكيفية اتخاذ القرار فيها ، وفيما يلي مسح موجز لهذه المفاهيم والنقاط :

1-5 أنواع الاجتماعات :

أول مفهوم من هذه المفاهيم هي تحديد نوع الاجتماع فقبل أن نسترسل في عرض مفاهيم إدارة الاجتماعات وجب في البداية أن نحدد طبيعة الجلسة هل هي اجتماع رسمي لهيئة أو جهة معينة داخل المنظمة أم هو لقاء للتشاور.

ويمكن إيجاز الفرق بين النوعين بالآتي :

1-5-1 الاجتماعات الرسمية : وهي الاجتماعات التي تم وصفها من قبل اللوائح المنظمة

ويخضع نظام إدارة هذا النوع من الاجتماعات إلى القواعد المنصوص عليها في اللوائح ويتطلب عقدها عدد معين من الأعضاء يمثل النصاب القانوني للاجتماع وتحدد في هذه الاجتماعات جدول أعمال محدد يضم قائمة بالمواضيع قيد النقاش وله يصدر القرارات والتوصيات المنظمة وتأخذ قوتها القانونية و إلزاميتها بحسب السلطة المخولة للهيئة المجتمعة ، ويتأسس الاجتماع رئيس الهيئة القيادية أو نائبه.

1-5-2 الاجتماعات غير الرسمية : وهي لقاءات يتداعى لها الأعضاء أحياناً لتبادل وجهات

النظر ومناقشة الأوضاع المحيطة بهدف الخروج بتصورات واقتراحات معينة، ولا تخضع هذه اللقاءات للوائح منظمة أو نصاب قانوني وتدار حسب المفاهيم العامة لإدارة الاجتماعات ، ويتم اختيار شخص يتولى إدارة الاجتماع في بداية اللقاء كإجراء تنظيمي فقط كم يتم تعيين شخص آخر تدوين النقاط المتفق عليها في الاجتماع وهي لا تعتبر قرارات أو توصيات لحين عرضها على اجتماعات رسمية للبت فيها. ويلجأ إلى الاجتماعات غير الرسمية في حالة احتدام الخلاف حول عدة أمور في المنظمة بشكل عطل من آليات عمل المنظمة حيث تتيح هذه اللقاءات فرصة للأطراف المختلفة في تفهم وجهات نظر الطرف الآخر مما يساهم في تقليل فجوة الخلاف ، كما يلجأ لهذه الاجتماعات عند تعذر عقد الاجتماعات الرسمية بسبب تعذر تحقيق نصاب قانوني أو ظروف محيطة في المنظمة جعلت من عقد الاجتماعات رسمية أمراً صعباً وتلجأ لهذه الاجتماعات أيضاً في الظروف الطارئة الغير اعتيادية التي قد تمر بها المنظمة.

كما تقسم الاجتماعات الرسمية أيضاً من حيث دورية انعقادها إلى نوعين أساسيين :

+الاجتماع العادي :

وهو الاجتماع الذي تدار به أمور المنظمة بشكل عام وتتم بها متابعة شئونها وبرامجها وأعمالها وفعاليتها ويعقد بشكل دوري يحدد مواعده اللوائح أو قرارات المجلس نفسه ، وفي هذا النوع من

الاجتماعات يتم مناقشة جدول الأعمال في بداية الجلسة ويسمح للأعضاء إدراج أي موضوع للنقاش وبعد الاتفاق على جدول أعمال محدد يبدأ الاجتماع الذي يناقش في العادة به جدول الأعمال قبل أن يقر ، وفي العادة يناقش في الاجتماع الاعتيادي المواضيع التالية:

- ❖ جدول الأعمال أو مواضيع النقاش.
- ❖ تقارير حول تنفيذ قرارات الاجتماعات السابق.
- ❖ مناقشة مواضيع جديدة
- ❖ وضع المقترحات ومناقشتها وإقرار المناسب منها

الاجتماع الاستثنائي:

وهو اجتماع طارئ لمناقشة قضية معينة يدعو له رئيس الهيئة القيادية أو ثلث أعضاء المجلس أو حسب ما تحدده اللوائح وتسري عليه جميع اللوائح المنظمة للاجتماع العادي فيما عدا جدول الأعمال حيث يحدد جدول أعماله مسبقاً ولا يجوز إضافة أو تعديل جدول الأعمال المعلن ويدعى إلى هذا الاجتماع في حالات الطوارئ التي تتطلب حسماً عاجلاً من الهيئة القيادية بشكل يتعذر الانتظار لحين انعقاد الاجتماع الدوري أو عندما تدعو الحاجة لمناقشة موضوع مهم ومتشعب بحيث تتطلب الأمر لعقد اجتماع خاصة لمناقشته.

1-6 الأغلبية وأنواعها :

الأغلبية هي السند القانوني لإصدار القرارات والتوصيات بما أن أسلوب العمل الجماعي هو الإطار الذي تسير عليه المنظمات النقابية وتنقسم إلى نوعين أساسيين هما الأغلبية والأغلبية الخاصة :
الأغلبية (الأكثرية) : وهو أن يكون عدد المؤيدين أكثر من المعارضين دون تحديد عدد معين للمؤيدين وهي الأغلبية التي تتخذ أغلب القرارات فيما عدا القرارات التي ورد بها نص لاثحي يحدد أغلبية خاصة لاتخاذها.

الأغلبية الخاصة : وهي أغلبية محددة بعدد معين من المؤيدين حيث تشترط اللوائح عند إصدار قرارات معينة بتحقيق أغلبية خاصة حتى تصدر هذه القرارات قانونياً بحيث يتم وضع ضوابط وشروط لاتخاذ مثل هذه القرارات التي غالباً ما تكون حساسة ، وتنقسم إلى ثلاثة أنواع :

+الأغلبية المطلقة : هي نصف عدد الأعضاء العاملين بما فيهم المتغيين عن الاجتماع + 1

وتسمى أيضاً " الأغلبية المطلقة للعاملين".

+الأغلبية النسبية : هي نصف عدد الأعضاء العاملين الحاضرين + 1 ولا يتم حساب عدد الأعضاء المتغيين و تسمى أيضا "الأغلبية المطلقة للحاضرين" كما تسمى "الأغلبية العادية".

أغلبية الثلثين : وهي ثلثي الأعضاء العاملين الحاضرين .

فإذا كان عدد أعضاء المنظمة (1000) عضو و حضر الاجتماع العام (600) عضو فإن الأغلبية المطلقة تكون (501) بينما الأغلبية النسبية (3001) أما أغلبية الثلثين للحاضرين هي (400) عضو فإذا حاز اقتراح معين على موافقة (250) واعتراض (200) وامتنع عن التصويت (150) عضو فإن الاقتراح يجوز على الأكثرية دون تحقيق أغلبية خاصة ، وبالتالي فإن المقترح يقر إلا إذا كان المقترح يتطلب أغلبية خاصة ، ويلجأ في العادة للأغلبية الخاصة عند إقرار بعض الاقتراحات الإجرائية التي يمكن حصرها في الحالات التالية :

- قفل باب النقاش.
 - فصل العضو أو إسقاط قرار الفصل.
 - طرح الثقة في الهيئة القيادية من قبل الهيئات الرقابية مؤتمر أو جمعية عمومية.
 - طرح الثقة في رئيس المؤتمر.
 - تعديل النظام الداخلي في الهيئات التشريعية مؤتمر أو جمعية عمومية.
 - تعليق النظام الداخلي في المؤتمر
- 7-1 النصاب القانوني :**

هو العدد القانوني الذي يصح على أساسه الاجتماع شرعياً ولا يقل عن الأغلبية المطلقة إلا إذا نصت اللوائح على خلاف ذلك حيث أن النصاب القانوني هو الذي يكسب الاجتماع شرعيته ويعطي السند القانوني لكافة قراراته وتوصياته ، وفي حالة عدم اكتمال النصاب لا يصح عقد الاجتماع إلا إذا نصت اللوائح على قواعد معينة في التعامل مع حالة عدم اكتمال النصاب خاصة في اجتماعات الجمعية العمومية والمؤتمر حيث يؤجل الاجتماع لمدة معينة أسبوع أو يوم أو ساعة ويعقد بنصاب أقل فإذا كان النصاب الفعلي ثلثي الأعضاء فيكون النصاب بعد التأجيل هو الأغلبية المطلقة أو ثلث الأعضاء أو ربعهم.

وإذا انعقد الاجتماع وفي أثناء المداولات انسحب بعض الأعضاء بحيث فقد النصاب القانوني فإن صحة الاجتماع وشرعيته تسقط ولا يجوز الاستمرار في النقاش إلا إذا ورد نص صريح يسمح

باستمرار انعقاد الاجتماع حتى مع عدم وجود نصاب قانوني إذا كان انعقد الاجتماع في البداية صحيحاً.

1-8 جدول الأعمال :

ويحدد مجموعة المواضيع التي ستناقش في الاجتماع وترتيبها فهو يحدد مسار النقاشات في الاجتماع بحيث يبقى الجميع في خطو واحد ومنظم للنقاش ويمنع الاستغراق في المواضيع غير المطروحة في النقاش، يقوم مقرر الاجتماع _ أمين السر _ بإعداد جدول الأعمال بمشاوره الأعضاء ثم يطرح للنقاش كمقترح في بداية الاجتماع حيث يقوم المجتمعون بتعديله بالإضافة أو تغيير الترتيب أما إذا كان الاجتماع استثنائي فلا يصح مناقشة أي أمر خارج عن جدول الأعمال المعلنة كما لا يصح تعديل جدول الأعمال المعلن.

ويفترض في جدول الأعمال أن يطلع عليه الأعضاء قبل عقد الاجتماع بمدة كافية ويفضل إرفاق جدول الأعمال المقترح مع الدعوة ، ويشتمل جدول الأعمال أولاً على الأعمال الإجرائية ثم المواضيع الرئيسية المراد نقاشها حيث يضم الآتي :

-قرار بنود جدول الأعمال أو تعديلها.

-قراءة المحضر السابق لإقراره أو تعديله ، والقراءة تكون بقصد التأكد من أن مضمون المحضر

هو بالضبط ما دار من مناقشات وما اتفق عليه في الاجتماع السابق من قرارات وتوصيات وليست القراءة لمناقشة المواضيع واتخاذ قرارات بشأنها.

-متابعة ما تم تنفيذه حسب ما هو مدون من قرارات في المحضر السابق إضافة إلى ما تراكم من

أمور لم تنفذ من اجتماعات سابقة ، وتكون مسؤولية مقرر الاجتماع أن يدون بشكل مستمر كل الأمور المتعلقة التي تنتظر التنفيذ لمتابعتها في الاجتماعات القادمة إلى أن تُنفذ.

-النظر في المراسلات الواردة للهيئة القيادية التي يعرضها المقرر ويجوز إحالة هذا البند إلى باب

ما يستجد من أعمال.

-مواضيع الاجتماع الرئيسية وتشمل مناقشة المهام الجديدة والمدرجة ضمن الخطة العامة للهيئة

القيادية وكيفية تنفيذها وتوزيع التكاليف فيما بين الأعضاء.

-باب ما يستجد من أعمال ويتم فيه مناقشة أي موضوع يرغب أحد الأعضاء في نقاشه

ويناقش في هذا البند في العادة بعض القضايا الطارئة والمستجدة لتحديد موقف المجتمعون منها كما

يناقش فيه الأمور الإدارية داخل الهيئة القيادية كشؤون الموظفين وغيرها.

- تحديد موعد الاجتماع القادم ومكانه وجدول أعماله
- وإذا لم يسعف المجتمعون الوقت لمناقشة بعض المواد المدرجة على جدول الأعمال فإنها تؤجل إلى الاجتماع القادم على أن يكون لها الأولوية في جدول الأعمال.

1-9 نموذج لجدول أعمال :

أمور إجرائية :

- إقرار جدول الأعمال.
- إقرار محضر الاجتماع السابق.
- مناقشة تقارير اللجان.

الأعمال الجديدة :

- بيان المهمة
- معايير الأداء
- خطة العمل والميزانية
- بنود أخرى مضافة .
- باب ما يستجد من أعمال .

تحديد الاجتماع القادم ، الموعد والمكان وجدول الأعمال¹.

2. المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة بمنطقة متليلي وبالتحديد ثانوية الحاج علال بن بيتور أين يتواجد المكتب والمنسق الفرعي للنقابة بحيث تم التوصل إلى الأساتذة المنخرطين في نقابة كنباست والموزعين عبر الأطوار التربوية الثلاثة بالمنطقة .

3. المجال الزماني :

استغرقت الدراسة حوالي ستة أشهر من ديسمبر 2014 إلى غاية ماي 2015 ، وذلك من خلال جمع المادة العلمية التي لها علاقة بموضوع و يدخل ذلك ضمن العمل المكتبي ، أما في الجانب الآخر للدراسة فتمثلت في محاولة تطبيق الإجراءات الميدانية للتعرف على عينة المبحوثين وذلك من

خلال الزيارات الاستكشافية و إجراء بعض المقابلات الحرة مع الأساتذة المنخرطين وكذلك مقابلة رسمية مع المنسق الفرعي للنقابة الذي بدوره لم ييخل في تزويدنا بالمعلومات الهامة وهو ما ساعدنا في طرح أسئلة الاستمارة أين أزيل بعض اللبس عن طبيعة العمل ومستجدات النقابة ومن تم بناء استمارة نهائية وتوزيعها على المبحوثين في شهر أفريل وهذا راجع إلى كثرة الإضرابات المفتوحة والعطل وبعد حوالي أسبوعين تم استرجاعها وتفرغها.

4. تحديد مجتمع البحث :

إن مجتمع البحث هو عبارة عن مجموعة عناصر لها خصائص مشتركة في البحث فمن خلال ذلك قمنا باختيار أساتذة المنخرطين في نقابة كناباست ، في ظل الممارسة المستقلة للنقابة والتي ستكون محل الدراسة.

5. تحديد العينة :

قمنا باختيار العينة بالاعتماد على أسلوب الحصر الشامل وكان ذلك في إطار منهج دراسة الحالة، وهو أسلوب يستخدم لدراسة الظاهرة الاجتماعية إذا كان ذلك " الغرض من البحث حصر جميع مفردات المجتمع، و في هذه الحالة يتم جمع بيانات عن كل مفردة من مفردات المجتمع"¹

6. المنهج المستخدم في موضوع الدراسة:

نظرا لأهمية المنهج في الدراسة السوسولوجية فإننا لا يمكن أن نتصور بحث علمي دون منهج فهو يوصل الباحث إلى الحقائق العلمية و طبيعة البحث هو الذي يفرض عليه استخدام منهج دون آخر أو مناهج أخرى مساعدة ، ويعرفه موريس أنجرس : "مجموعة منظمة من العمليات التي تسعى لبلوغ هدف"² و كوننا نركز في موضوعنا هذا على الممارسة النقابية المستقلة فقد تعين علينا اعتماد منهج دراسة الحالة الذي يعرف بأنه " منهج يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بالوحدة المدروسة و غيرها من الوحدات المتشابهة"³ و لأن هذا المنهج يقوم على جمع البيانات المتعلقة بوحدة ما بهدف الإحاطة بها و إدراك جوانبها و معرفة أهم العوامل المؤثرة فيها و ذلك من خلال تركيز موضوع الدراسة على نقابة واحدة مستقلة في مجال التربية بالجزائر وهي نقابة كناباست بحيث تم اختبار

1 محمود الدريني، وظائف علم الاحصاء، دن، عمان، 1980، ص 5 .

2 موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الانسانية ، تر: بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصة ، الجزائر ، 2004 ، ط1 ، ص 98.

3 صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي : للجامعيين ، دار العلوم ، الجزائر ، 2003 ، ص 153.

فرضيات الدراسة عليها و بالتالي التوصل إلى نتائج بإمكانها أن تكون لها درجة ارتباط مع باقي الأنساق المشابهة لها .

كما اعتمدنا في بعض الجزئيات من دراستنا على منهج مساعد هو المنهج التاريخي الذي كان إقحامه من اجل تتبع السيرورة التاريخية للممارسة النقابية عبر العالم محاولين بذلك التعرف على أهم العوامل التي ساهمت في تشكيلها من خلال الظروف الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية التي عاشتها النقابات خلال نشأتها .

7. تقنيات البحث:

إن الحصول على البيانات و المعلومات التي تعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث و ذلك يرجع إلى قيمة البحث السوسولوجي و مدى أهمية نتائجه و يرتبط ذلك بقدرته الباحث على كيفية الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة و تماشيا مع طبيعة الموضوع فقد استخدمنا تقنيتين وهما المقابلة و الإستمارة .

1-7 المقابلة :

تعتبر المقابلة أحد أهم وسائل جمع البيانات ، التي من خلالها يتم الحصول على معلومات حول الظاهرة المدروسة و خاصة في الدراسات الإستطلاعية الأولية فهي " حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة و بين شخص آخر أو مجموعة أشخاص آخرين و عن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء أو الإتجاهات أو الإدراكات أو المشاعر أو الدوافع في الماضي و الحاضر"¹.

كان إستخدامنا لتقنية المقابلة في دراستنا هذه من أجل الإحتكاك و التقرب أكثر من مجتمع البحث و كما ذكرنا آنفا تم ذلك من خلال بعض المقابلات الحرة مع بعض الأساتذة المنخرطين في النقابة، و بعد ربط موعد مع أحد المبحوثين قمنا بزيارة إستطلاعية للتعرف أكثر على العينة و التعريف ببحثنا و مدى أهمية المعلومات في دراستنا قام هذا الأخير بشرح مبسط حول النقابة كمناسبات على مستوى المنطقة وهذا لكونه منسق فرعي حالي الذي تكفل بمساعدتنا في توزيع الإستمارات و جمعها، بحيث أن هذه المقابلات الحرة أجريت مع 06 أساتذة منخرطين في النقابة أما المقابلة الرسمية كانت مع المنسق الفرعي و تمحورت هذه الأسئلة حول ما يخدم فرضيتي البحث مركزا على متغيري الوعي

1 سماح سالم ، البحث الاجتماعي : الأساليب . المناهج . الإحصاء ، دار الثقافة ، عمان ، 2012 ، ط 1 ، ص 172.

والإستقلالية ، وفيما يخص بعض أسئلة الوعي تمثلت فيما يلي : ماذا تمثل بالنسبة لك النقابة ؟ هل انت مهتم بالعمل النقابي؟ ما الخدمة التي تقدمها لنقابتك ؟ لماذا لم تشارك نقابتك في التحالف الأخير ؟ أما عن بعد الإستقلالية فتمثلت في : هل تنتمي لحزب سياسي ؟ ما رأيك في الممارسات التي تقوم بها النقابات المستقلة ؟ كيف تقيم العلاقات القائمة بين النقابات المستقلة و الأحزاب السياسية خلال هذه السنوات الأخير ؟

7 2 الإستمارة:

تعرف بأنها " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع او مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"¹.

تم استخدام تقنية الإستمارة في موضوع دراستنا و ذلك من خلال توزيع الإستمارة على مجموع المبحوثين و بعد مرور أسبوع تم جمعها ، و بعدها قمت بتفريغها وتبويبها بإستعمال برنامج SPSS من أجل تحليل إجاباتها إحصائيا وقراءتها سوسيولوجيا ومن تم التوصل إلى نتائج حول موضوع الدراسة ، بحيث قسمت إلى ثلاثة محاور :

المحور الأول خاص بالبيانات العامة .

المحور الثاني خاص بمتغير الوعي في الممارسة النقابية تنوعت أسئلته بين الأسئلة المفتوحة و المغلقة و شبه مغلقة بحث قمنا بتفبيئ بعض الأسئلة المفتوحة مثل السؤال رقم 22 ما تقييمك للتحالف النقابي الأخير ؟ فاشل ، ناجح ، لأعرف و كان ذلك حسب أجوبة المبحوثين .

المحور الثالث خاص بمتغير الإستقلالية في الممارسة النقابية تنوعت كذلك بين الأسئلة المفتوحة و المغلقة و شبه مغلقة بحث قمنا بتفبيئ بعض الأسئلة المفتوحة مثل السؤال 40 لإعتلاء مناصب هامة في نقابتك ماذا يجب أن يتوفر من شروط ؟ التصويت ، روح المسؤولية ، التخلي عن بعض المبادئ ، الخبرة، لا اعرف .

1 رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: أسس علمية و تدريباته دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009، ص108.

8. خصائص العينة :

قبل الشروع في تحليل فرضياتنا سوف نتطرق لوصف خصائص عينة الدراسة من خلال التحليلات التالية:

جميع مبحوثينا هم أساتذة التعليم في الأطوار الثلاثة كل مجال تخصصه ، تتراوح أعمارهم من 25 إلى 52 سنة، بحيث أن عدد العينة كلية يبلغ 51 أستاذاً منهم 29 أنثى بنسبة 65.86% و 22 ذكر بنسبة 43.14%، و قد تم استرجاع 34 استمارة و التي تمثل عدد المبحوثين فعلياً من كلا الجنسين أي بنسبة 66.67% منها 19 أنثى ما يعادل 65.51% و 15 ذكر أي بنسبة 68.18%.

والجداول الآتية توضح أكثر خصائص العينة :

جدول رقم 01 يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرار	الفئات
38.25%	13	[31-25]
32.35%	11	[37-31]
29.41%	10	37-فأكثر
100%	34	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن نسبة السن الغالبة على عينة البحث هي فئة 31-25 بنسبة 38.25% تليها الفئة 31-37 بنسبة 32.35% ثم الفئة 37 فأكثر بنسبة 29.41% . و عليه فان الفئة العمرية المسيطرة هي فئة الشباب من 25 سنة إلى 31 سنة حيث تتسم هذه الفئة بالحيوية مما يدل على انتشار الوعي النقابي لدى هذه الفئة. في حين نجد أن نسبة 32.35% ممثلة للعينة العمرية 31-37 و نسبة 29.41% ممثلة للفئة العمرية 37- فأكثر و هي فئة الكهول التي تتسم بالنضج و الخبرة ما يساعد الفئة الشبابية على استمرار النشاط و النضال النقابي .

جدول رقم 02 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
55.9%	19	أنثى
44.1%	15	ذكر
100%	34	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن فئة الجنس الغالبة هي الإناث بنسبة 55.9% أما جنس الذكور فهو ممثل بنسبة 44.1% و يتضح من خلال الجدول أن العمل النقابي متاح لكلى الجنسين لأنه يخدم الطرفين و تعود زيادة نسبة الإناث إلى انتشار الوعي النقابي لدى هذه الفئة و كذلك ميول العنصر الأنثوي إلى مهنة التعليم التي يرين فيها أنها مهنة مقبولة اجتماعيا و ليست لها أية انتقادات من طرف الضبط الاجتماعي. إضافة إلى ذلك فهو دليل على أن العمل النقابي لم يعد حكرا على الرجال فقط حيث أن الظروف الاجتماعية عموما و ظروف العمل خصوصا جعلت جميع فئات القطاع التربوي ترتبط بالنشاط النقابي لتحقيق مكاسب اجتماعية و اقتصادية دون مراعاة السن أو الجنس.

جدول رقم 03 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة %
أعزب (اء)	19	55,9
متزوج (ة)	14	41,2
مطلق (ة)	01	02,9
المجموع	34	100%

نلاحظ أن أعلى نسبة هي 55.9% وتخص فئة المبحوثين العزاب ثم تليها نسبة 41.2% وتعني فئة المتزوجين أما آخر نسبة فتمثلها نسبة المبحوثين المطلقين و التي تقدر بـ 2.9%. إن هاته النسب تؤكد على الوضعية الاجتماعية التي تتراوح بين المتوسطة والمتذبذبة، والملاحظ للحالة المدنية للمبحوثين أن نسبة 55.9% منهم عزاب ويستنتج من ذلك أن العسر المادي الذي يعاني منه الأستاذ هو الذي دفعه إلى عدم الزواج ما يدفعنا للقول أن هذه الفئة العاملة في الحقل النقابي تعرف نوعا من الضغط الاجتماعي الذي يؤدي بها إلى العمل النقابي لتحقيق حد أدنى من الإمكانيات المادية وتحسين وضعيتها الاجتماعية.

جدول رقم 04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها.

النسبة	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
70.6%	24	ليسانس
17.6%	06	ماجستير/ماستر
11.8%	04	أخرى
100%	34	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة 70.6% من الباحثين حاصلين على شهادة ليسانس

بالمقابل نجد أن نسبة 17.6% من الباحثين تحصلوا على شهادة ماجستير و ماستر في حين أن 11.8% من الباحثين حاصلين على شهادات أخرى و يعود ذلك إلى شروط الالتحاق المعتمدة من طرف الوظيفة العمومي بالعمل . إضافة إلى ذلك فالملاحظ هو تمتع جميع أفراد العينة بمؤهلات علمية مما يساهم في خدمة النشاط النقابي و زيادة الفكرة التفاوضية لدى المنخرطين مما يساهم في استقلالية الممارسة النقابية لدى التنظيم النقابي المذكور .

جدول 05 يوضح توزيع أفراد العينة حسب أطوار التدريس.

النسبة	التكرار	الطور
73.5%	25	ثانوي
17.6%	06	متوسط
8.8%	03	ابتدائي
100%	34	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 73.5% أعلى مستوى هي الطور الثانوي في حين أن نسبة 17.6% تمثل الطور المتوسط أما الطور الابتدائي فهو ممثل بنسبة 8.8% و يتجلى مما ذكر أن الطور

الثانوي هو المسيطر و يعود ذلك إلى أن نشأة هذا التنظيم النقابي ازدهر على مستوى هذا الطور، و رغم أن امتداد النشاط النقابي إلى الطورين المتوسط و الابتدائي تم مؤخرا إلا أننا سجلنا انخراط عدد مقبول في هذا التنظيم و هذا يدل على انتشار الوعي النقابي بسرعة في قطاع التربية بصفة عامة نتيجة للممارسات التي تقوم بها نقابة كناباست من أجل تحقيق مطالب أفراد ه ذا النسق التنظيمي.

جدول رقم 06 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة %
]11-01]	23	67,64%
]21-11]	09	26,47%
]31-21]	02	05,88%
المجموع	34	100%

وهي نلاحظ أن نسبة الغالبية في هذا الجدول تقدر بـ 67.64 % وتكرر يعادل 23 مرة تليها نسبة 26,47 % تخص فئة المبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم من 11 إلى 21 سنة أما أدنى نسبة فتقدر بـ 5,88 % وتخص فئة المبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم من 21 إلى 31 سنة. يستنتج من ذلك أن أغلبية المبحوثين لا يمتلكون مشورا طويلا في التدريس ف ما العلاقة بين الفترة المتوسطة أو القصيرة في سلك التعليم وبين العمل النقابي؟

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن هذا التنظيم النقابي حديث النشأة و أن أغلبية المنخرطين هم شباب إضافة إلى الوضعية الاجتماعية الصعبة التي صار يعيشها الأستاذ من الصعوبات المادية إلى التهميش الاجتماعي ما ولد وعيا نقابيا لدى غالبية عمال القطاع بضرورة الالتفاف حول العمل النقابي لتغيير الواقع الصعب الذي يشركي منه معظم الأساتذة وحيث أن التنظيم النقابي هو الأداة القانونية المخولة لها الدفاع عن مصالح العمال المادية و المعنوية فإنها متواصلة لتغيير أوضاع عمال القطاع من السيئ للأحسن.

جدول رقم 07 يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الانخراط.

النسبة %	التكرار	مدة الانخراط
76,47%	26]06-01]
17,64%	06]11-06]
05,88%	02]16-11]
100%	34	المجموع

نلاحظ أن أعلى نسبة في هذا الجدول تخص الباحثين الذين تتراوح مدة إنخراطهم من 01 إلى 06 سنوات بنسبة قدرت بـ 76,47% تليها فئة الباحثين الذين تتراوح مدة إنخراطهم 6 إلى 11 سنوات بنسبة قدرها 17.64% أما أدنى نسبة فهي 5,88% وهي تخص فئة الباحثين الذين تتراوح مدة انخراطهم من 11 إلى 16 سنة.

وتعكس هذه الوضعية حداثة التنظيم النقابي الذي يعود تأسيسه إلى سنة 2003، وطالما أن الفئة الغالبة للمنخرطين هم من الشباب وهذا ما أشرنا إليه من خلال الجدول الذي يوضح توزيع أفراد عينة البحث حسب السن حيث أن أغلبية المنخرطين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 31 سنة و في أغلب الأحيان فإن هذه الفئة حديثة العلاقة بالتدريس أي أن فترة العمل لا تتجاوز الـ 06 سنوات.

تمثل فئة الأساتذة المنخرطين لمدة من 6 إلى 11 سنة نسبة 17.64% وتعكس هذه النسبة التردد الذي رافق عملية الانخراط في التنظيم في بداية نشاطه نظرا لصعوبة الحملات التي تعرض لها المؤسسون كما سبق وأن تطرقنا له من خلال ذكر الظروف التي نشأت فيها نقاب كساباست .

جدول 08 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الانتماء السياسي.

النسبة %	التكرار	الانتماء السياسي
20,58%	07	أنتمي
79,41%	27	لا أنتمي
100 %	34	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ توزيع المبحوثين حسب الانتماء السياسي و يلاحظ أن الفئة الغالبة في هذا المجال هي الفئة التي لا تحمل أي انتماء سياسي ممثلة بنسبة 79.41% مقابل 20.58 % من المبحوثين الذين لديهم انتماء سياسي و يتضح من خلال ذلك تركيز أغلبية المبحوثين على تحقيق مكاسب اجتماعية ومهنية في ظل العمل النقابي دون الاهتمام بالنشاط السياسي الذي يبدو أنه لا يحقق طموحات و مطالب هؤلاء وهذا ما يعكس تجدر بعد الاستقلالية لدى فئات كبيرة من عمال التريبة.

أما الفئات التي تحمل انتماء سياسي فهي ممثلة بنسبة 20.58 % من المبحوثين ترى أنه لا تعارض بين النشاط النقابي و التوجه السياسي وأن التكامل بينهما يخدم مصالح العمال المهنية ، الاجتماعية و الاقتصادية.

9. خلاصة خصائص عينة الدراسة :

نستنتج من خلال الجداول البسيطة الحاملة للمعلومات و خصائص عينة بحثنا أن أغلبية أفراد العينة هم من جنس الإناث وقد يرجع ذلك لارتفاع نسبة الإناث في سلك التعليم بصفة عامة و يتراوح سنهم من 25 إلى 31 سنة أي أنهم من فئة الشباب كما أن الخبرة المهنية تتراوح في غالب الأحيان من 01 إلى 11 سنة أما الانخراط في التنظيم النقابي فكانت من 01 إلى 06 سنوات و هذا يعكس بذاته نشاط التنظيم النقابي رغم أنه إمتد ليشمل أطوار التعليم الثلاثة الثانوي ، المتوسط و الابتدائي أما بخصوص الشهادات و المؤهلات التي يحوزها هؤلاء فان معظمهم متحصل على شهادة الليسانس ما يتماشى مع متطلبات الالتحاق بالمهنة المعدة من طرف مصالح الوظيفة العمومية و هذا ما هو موضح في الجداول السابقة .

الفصل الخامس

تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى والثانية

1. تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى : الوعي في الممارسة النقابية.
2. تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الثانية: الاستقلالية في الممارسة النقابية.
3. الاستنتاج العام .

تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الأولى : الوعي في الممارسة النقابية.

جدول رقم 09 يوضح العلاقة بين الجنس و أهمية الممارسة النقابية.

المجموع		لا		نعم		أهمية الممارسة النقابية الجنس
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	15	%00	00	%100	15	ذكر
%100	19	%05.26	01	%94.73	18	أنثى
%100	34	%02.94	01	%97.05	33	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو 97.05% من الباحثين الذين يرون أن الممارسة النقابية مهمة تدعمه في ذلك نسبة 100% من الذكور تليها نسبة 94.73% من الإناث في حين نجد أن نسبة 02.94% ممن صرحت بعدم أهمية الممارسة النقابية.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن الفئة المهنية للأساتذة بجنسها (ذكورا وإناثا) تدرك جيداً أهمية الممارسة النقابية بحيث يرون أنها تحفظ لهم حقوقهم و تدافع عنهم و هو ما صرح به أحد الباحثين " إرجاع الحقوق و المساهمة في اتخاذ القرار". وهي مسألة يتشابه فيها أغلب تصريحات الباحثين، و يمكن القول أن هذا الاهتمام لم يأتي من فراغ و لا بد أن هناك ممارسة فعالة في الميدان جعلت المنخرطين يدلون بأهمية العمل النقابي، كما نلاحظ بروز معادلة ديمغرافية مهنية جديدة تتصدر فيها الإناث الواجحة مما جعل النقابة مضطرة أن تراجع حساباتها فيما يخص الهيمنة الذكورية منذ نشأة الممارسة النقابية.

جدول رقم 10 يوضح الجنس وعلاقته بالمشاركة في الوقاية من نزاعات العمل وحلها إذا

وقعت.

المجموع		نعم		لا		المشاركة في حل النزاعات الجنس
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	15	%73,33	11	%26,66	04	ذكر
%100	19	%89,47	17	%10,52	02	أنثى
%100	34	%82,35	28	%17,64	06	المجموع

يوضح هذا الجدول علاقة الجنس بالمشاركة في الوقاية من نزاعات العمل ونلاحظ أن الاتجاه المسيطر لدى الباحثين هم المشاركون في حل نزاعات العمل بنسبة 82,35% مدعومة بنسبة 89.47% جنس إناث و73,33% جنس ذكور وفي المقابل هناك دعم المشاركين في حل النزاعات بنسبة 17,64% مدعومة بنسبة 26,66% جنس ذكور و10,52% جنس إناث.

تبرز هذه الأرقام مدى انتشار الوعي الطبقي لدى المنخرطين ومدى استعدادهم للمساهمة في الحفاظ على مصالح المؤسسة وبدل أيضا أن العامل لم يبق جنس المطالب الكلاسيكية كالأجور وملحقاتها بل يسعى إلى تحسين وضعيته من خلال البيئة المحيطة به حيث صرح بعض الباحثين أنهم ساهموا في معالجة بعض النزاعات الداخلية بالطرق الودية وتوسطوا لدى الإدارة من أجل إلغاء بعض العقوبات وهذا حفاظا على السلم الاجتماعي داخل الأطوار التعليمية التي يدرسون بها. توضح النسبة المرتفعة لجنس الإناث في حل النزاعات أن دور الوساطة لم يعد حكرا على الرجال كما يبرر مدى شعور المرأة بدورها الفعال في خدمة النسق الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة.

جدول 11 يوضح توزيع أفراد العينة حسب أهمية العمل النقابي.

أهمية العمل النقابي	التكرار	النسبة %
نعم	33	97.05%
لا	01	02.94%
المجموع	34	100%

يوضح هذا الجدول توزيع عينة البحث حسب نظرهم للعمل النقابي و نلاحظ أن الفئة المسيطرة هي التي ترى أن العمل النقابي له أهمية وتمثلها نسبة 97.05 % مقابل الفئة التي ترى لا أهمية للعمل النقابي ممثلة بنسبة 02.94 % وتوضح هذه الأرقام الوعي النقابي لدى المبحوثين كما يعكس ذلك رضا هؤلاء عن المكاسب الاجتماعية و المهنية المحققة من طرف التنظيم النقابي ما ساهم في التفاف جميع الفئات حوله.

جدول رقم 12 يوضح دوافع الانخراط النقابي وعلاقتها بالمطالب المتفاوض من أجلها.

المجموع		غير ضرورية		ضرورية		المطالب المتفاوض من أجلها دوافع الانخراط النقابي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	20	00%	00	100%	20	تحسين وضعك المهني
100%	02	00%	00	100%	02	لا توجد نقابات أخرى
100%	03	00%	00	100%	03	تقليدا للآخرين
100%	09	22.22%	02	77.77%	07	عامل آخر
100%	34	5.88%	02	94.11%	32	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ الغالبية من المبحوثين بتى أن تحقيق المطالب المتفاوض من أجلها ضرورية بنسبة 94,11% يدعمها في ذلك نسبة 100% من تكرار يساوي 20 بتى أن

الغاية من الانخراط هو تحسين الوضع المهني ونسبة 100% من تكرار يساوي 5 بتى أنه لا توجد نقابات أخرى بينما تليها نسبة 77,77% تمثل عامل آخر من تكرار يعادل 7. في المقابل نجد من يرى أن المطالب المدفوعة الغير ضرورية للانخراط بنسبة 5,88% مدعمة بنسبة 22,22% تمثل عامل آخر.

وعليه وبناء على ذلك فإن الاتجاه المسيطر هو الذي يرى أن تحقيق المطالب هو الدافع الأساسي للانخراط ويظهر ذلك من خلال المكاسب التي تحققت مع نقابة كنباست منها الزيادة المعتبرة في الأجور في مرات عديدة ،إضافة إلى احترام مبدأ التفاوض المباشر مع وزارة التربية دون أي وسيط وهذا ما أبرز الدور المميز لهذا التنظيم النقابي على الساحة اكسبه المزيد من المؤيدين والمنخرطين.

جدول رقم 13 يوضح مدة الانخراط و علاقتها بالإطلاع على الحقوق و الواجبات اتجاه هذه

النقابة .

المجموع		لا		نوعا ما		نعم		الإطلاع على الحقوق و الواجبات مدة الانخراط
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	19	5.26%	01	42.10%	08	52.63%	10	[06-01]
100%	14	00%	00	64.28%	09	35.71%	05	[11-06]
100%	01	100%	01	00%	00	00%	00	[16-11]
100%	34	5.88%	02	50%	17	44.11%	15	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نسبة 50% يمثل المبحوثين الذين هم نوعا ما على اطلاع بحقوقهم و واجباتهم اتجاه نقاباتهم تدعمها في ذلك فئة المبحوثين المتراوحة مدة انخراطهم في النقابة ما بين 6 إلى 11 سنة بنسبة 64.28% تليها نسبة 42.10% من الفئة [06-01] سنوات في المقابل نرى أن نسبة 44.11% من المبحوثين الذين أجابوا بنعم أي أنهم مطلعون على حقوقهم و واجباتهم اتجاه هذه النقابة تدعمها في ذلك فئة [06-01] سنوات في حين نجد أن الذين اعترفوا بأنهم

ليسوا على اطلاع بحقوقهم و واجباتهم اتجاه هذه النقابة تدعمها في ذلك نسبة 100% ممن لهم مدة انخراط [11-16] سنة.

يظهر لنا من خلال النتائج أن هناك تقارب في النسب بين الذين هم على اطلاع بحقوقهم و واجباتهم اتجاه نقابتهم و بين من لهم نوعا ما اطلاع ، إذ نجد أن كثرة الالتزامات و السعي وراء ما هو ملموس جعل من فئة [06-11] سنة لم تنضج لديها الفكرة النقابية بشكل كامل حتى تطلع على كل حقوقها و واجباتها في حين نلاحظ أن من هم حديثي الالتحاق بالنقابة لا تتعدى مدة انخراطهم الخمس سنوات هم على اطلاع على حقوقهم و واجباتهم اتجاه نقابتهم خاصة إذا علمنا أن نقابة كتاباست قد بادرت منذ حوالي سنة بفتح المجال و توسيع الفئة المنخرطة إلى الطورين المتوسط والابتدائي بعد ما كانت حكرًا على أساتذة الطور الثانوي و التقني فهذا يدل على أن هناك نية في العمل و النضال و الجدية في محاولة إثراء هذا التنظيم و هو ما يعكس لنا وجود فئة نقابية واعية بإمكانها أن تعطي ملامح تشكل هوية نقابية بالجزائر ، أما عن الفئة التي مدة انخراطها منذ النشأة تقريبا فهي ليست على اطلاع بحقوقها و واجباتها و هذا ما يطرح لنا عدة تساؤلات حول ذلك خاصة إذا تتبعنا الأحداث نجد أن أغلب المكاسب التي حققتها نقابة كتاباست كانت في السنوات القليلة الماضية و التي تقل عن حوالي خمس سنوات ، فأقل ما يمكن القول على هذه الفئة أنها مازالت متأثرة بممارسة التجربة النقابية الماضية إلا أنها ستؤول إلى الزوال إذا ما استمرت الممارسة النقابية المستقلة الحالية على نفس هذه الوتيرة .

جدول رقم 14 يوضح وسيلة الاتصال المستعملة داخل النقابة وعلاقتها بالاستجابة

للإضراب.

المجموع		ضعيفة		متوسطة		قوية		الاستجابة وسيلة الاتصال
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	02	%00	00	%100	02	%00	00	غير فعالة
%100	15	%26.66	04	%26.66	04	%46.66	07	نوعا ما
%100	17	%00	00	%5.88	01	%94.11	16	فعالة
%100	34	%11.76	04	%20.58	07	%67.64	23	المجموع

يظهر أن الاتجاه الغالب هو الذي يرى أن وسيلة الاتصال قوية بنسبة 67.64 % مدعومة بنسبة 94.11 % ترى هذه الوسيلة فعالة ونسبة 64.66 % عبرت عن رأيها بنوع ما. بعد ذلك تأتي الفئة التي ترى أن وسيلة الاتصال متوسطة بنسبة 20.58 % مدعومة بنسبة 26.66 % عبرت بنوع ما ونسبة 5.88 % بالفعالة وأخيرا نسبة 11.76 % نرى أن هذه الوسيلة ضعيفة مدعومة بنسبة 26.66 % من عبر بنوع ما. ويستنتج من ذلك نجاح التنظيم النقابي في تأمين وسائل اتصال قوية عمودية وأفقية وذلك بالاعتماد على وسائل التواصل الاجتماعي الموقع الإلكتروني كمنابست والصفحة الرسمية على الفيسبوك إضافة إلى الدور الحيوي والفعال الذي يقوم به المنسق والذي استحدث مع هذا التنظيم.

جدول رقم 15 يوضح الخبرة المهنية وعلاقتها بالموقف المتخذ عندما تتعرض فئات غير مهنية لحالة الظلم والتضييق.

المجموع		لا		أحيانا		نعم		الموقف اتجاه فئة مهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	غير نقابية
								الخبرة المهنية
%100	24	%00	00	%16.66	04	% 83.33	20	[11-01]
%100	08	%00	00	%25	02	% 75	05	[21-11]
%100	02	%00	00	%00	00	%100	02	[31-21]
%100	34	%00	00	%17.64	06	%82.35	28	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نسبة 82.35 % التي موقفها هو الدفاع عن الفئة المهنية غير نقابية تدعمها في ذلك نسبة 100% ممن لهم خبرة مهنية ما بين [21-31] سنة تليها نسبة 83.33 % لمن لهم خبرة مهنية [11-01] سنة ثم نسبة 75 % للفئة [21-11] سنة، في المقابل نجد أن هناك من يرفضون الدفاع عن هذه الفئة المهنية أحيانا بنسبة 17.64 % تدعمها في ذلك نسبة 25 % والمتمثلة في المبحوثين الذين لهم خبرة مهنية ما بين 11 إلى 21 سنة تليها نسبة 16.66 % للفئة [11-01] سنة.

يرجع هذا العدد المعترف من المنخرطين الذين لهم موقف الدفاع عن هذه الفئة المهنية غير نقابية كون هذه النقابة تعرضت للكثير من المضايقات والعراقيل قبل اعتمادها فهي مارست نشاطها خلال نشأتها دون اعتراف رسمي لها لذا كانت تلجأ في رفع انشغالها إلى بعض النقابات المستقلة مثل نقابة (UNPEF) نيابة عنها نظرا لشرعيتها فهي بالرغم من أنها نقابة في نفس المجال إلا أن قيم الاحترام والتضامن التي ولدتها التجربة النقابية في زمن الاستقلالية أهلتها لتعطي انطبعا جيدا لتلك النقابات التي هي في طور التأسيس وهو الأمر الذي انعكس على نقابة كناباست بحيث أنها تعدت تضامنها التنظيم للنقابي ليصل إلى الفئات المهنية التي لم تشكل نقابة وهذا من أجل رفع الظلم عنها ومؤازرة القضايا العادلة التي تحفظ وتصون المهنة بشكل عام.

جدول رقم 16 يوضح كيف يفضل أفراد العينة نضال نقابتهم.

النسبة	التكرار	تفضيل النضال النقابي
32.35%	11	بشكل منفرد
67.65%	23	بالتحالف مع النقابات الأخرى
100%	34	المجموع

نلاحظ أن النسبة الغالبة هي 67.65% يفضلون أن تناضل نقابتهم بالتحالف مع النقابات الأخرى في حين نجد أن نسبة 32.35% يفضلون النضال بشكل منفرد. توضح لنا النتيجة على أن هناك رغبة كبيرة و نية من طرف المبحوثين على تشجيع العمل الجماعي و التحالف النقابي-النقابي من أجل تحقيق المطالب من خلال زيادة الضغط و تامين الجهود النقابية و إثراءها و هذا دليل على أن الفرد النقابي في النقابة المستقلة أصبح واعيا و منفتحا على الآخر فهو يفضل التكاتف رغم الاختلافات الجزئية التي لم تؤثر على نية العمل الجماعي.

جدول رقم 17 يوضح الشهادة المتحصل عليها وعلاقته باقتراح المطالب.

المجموع		نعم		أنوي ذلك		لا		اقتراح المطالب
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الشهادة المتحصل عليها
%100	24	%66,66	16	%25	06	%08,33	02	ليسانس
%100	07	%71,42	05	%00	00	%28,57	01	ماجستير/ماستر
%100	03	%33,33	01	%33,33	01	%33,33	01	أخرى
%100	34	%64,70	22	%20,58	07	%14,70	05	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نسبة 64,70% من أفراد العينة الذين قدموا اقتراحات تدعمها نسبة 71,42% من المتحصلين على شهادتي الماجستير أو الماستر تليها نسبة 66,66% من المبحوثين الحاملين لشهادة ليسانس في المقابل نجد أن نسبة 20,58% ممن ينوون اقتراح مطالب يدعمها في ذلك نسبة 33,33% للمتحصلين على شهادات أخرى تليها نسبة 25% من حاملي شهادة ليسانس في حين نجد أن نسبة 14,70% من الذين لم يقدموا أية اقتراحات. كتأويل سوسيولوجي للنتائج نجد أن نقابة كناباست لها رصيد نحوي بحيث أن أغلب المبحوثين لهم تطلعات من أجل تحسين طريقة العمل النقابي وإثرائها وتنويعها خاصة الحاصلين منهم على شهادة الماجستير أو الماستر الذين لهم تكوين عالي ويحملون في طياتهم أفكار ومعارف جديدة وهذا ما تعكسه كيفية ونوعية المطالب المقترحة وكذلك مبدأ التشاور والحوار والأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات التي من شأنها أن تعطي إضافة للممارسة النقابية المستقلة من طرف قياديتها لافتكاك مكاسب جديدة وهذا مؤشر من شأنه أن يحافظ على تماسك البيت النقابي للكناباست وكذا عامل استقطاب لمناضلين جدد لأن هذه الممارسة كانت مفقودة ليس فقط مع القاعدة بل حتى مع القيادة النقابية والحزب السياسي التابعة له من أجل تحقيق أهدافه في زمن الأحادية، فالاختيار الجيد والصائب للمطالب هو دليل على الوعي النقابي بحيث نجد حالياً أن هناك تفاوض مع الوصايا مباشرة نظراً لشرعية هذه المطالب والتي أنتجها في الأساس النسق التنظيمي للنقابة المستقلة.

جدول رقم 18 يوضح مدة الانخراط في النقابة وعلاقتها بالإضراب كحل لتلبية المطالب.

المجموع		لا		أحيانا		نعم		الإضراب كحل مدة الانخراط
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	25	%00	00	%32	08	%68	17]06-01]
%100	07	%00	00	%28.57	02	%71.42	05]11-06]
%100	02	%00	00	%50	01	%50	01]16-11]
%100	34	%00	00	%32.35	11	%67.64	23	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد هو نسبة 67.64 % ممن يرون في الإضراب

كحل مناسباً لتلبية المطالب تدعمها في ذلك النسب المتقاربة بحيث أن المبحوثين الذين تتراوح مدة انخراطهم]11-06] سنة بنسبة 71.42 % تليها نسبة 68 % للفئة]06-01] سنوات في المقابل نجد نسبة 32.35 % الذين يرون أن الإضراب ليس دائماً حل للمطالب بل أحيانا تدعمها في ذلك نسبة 32 % من أصل 08 من المبحوثين يرون في الإضراب كحل بحيث من خلال تتبع السيرورة التاريخية للمكاسب المحققة أن أغلبها أفتكت عن طريق الإضراب و الضغط والتجمهر إذ يرى أحد المبحوثين أنه ليس كل من يشكل نقابة مطالبه مسموعة و مستجابة و هو ما جاء في تصريحه أثناء المقابلة : "ماشي كامل اللي يسكن في الظهرة وليد زهرة"، لأن الإضراب هو الوسيلة الفعالة لتلبية المطالب وهذا ما لم يختلف عليه أغلب أفراد العينة حتى وإن اختلفت مدة انخراطهم.

جدول رقم 19 يوضح تقييم أفراد العينة للتحالف النقابي الأخير.

النسبة %	التكرار	تقييم التحالف النقابي الأخير
35.29%	12	ناجح
38.24%	13	فاشل
26.47%	09	لا أعرف
100%	34	المجموع

من خلال الجدول نجد أن 38.24% من المبحوثين يقيمون التحالف النقابي الأخير أنه فاشل، تليها نسبة 35.29% ممن يرون أنه ناجح في حين أن نسبة 26.47% صرحوا بـ "لا أعرف". إذا أردنا أن نفسر هذا التقييم نجد أنه منطقي إلى حد ما كون أن نقابة كساباست لم تشارك في هذا التحالف الأخير رغم أن جل أفراد العينة يفضلون العمل بالتحالف مع النقابات الأخرى (التضامن النقابي) كما هو موضح سابقا في تصريحاتهم حول تفضيل النضال و يرجع ذلك إلى أن هناك خلاف مؤقت مع نقابة سناباست على حسب ما صرح به أحد المنخرطين أثناء المقابلة بحيث قال: "ماشار كناش فيه لأن نقابة سناباست تفضل أن يناضل الإداري و الأستاذ معاً و نحن لنا مبدأ أن من يفارق الطيشور لا يمكنه البقاء و هذا فقط كمرحلة أولى قبل التوسع لأن نقابتنا أسست لخدمة الأستاذ و خاصة في الظروف الحالية إلا أن في المستقبل القريب فيه توافق إنشاء الله"، و هذا التصريح يعطينا مؤشر قوي على مبدأ الوعي كون أن كل نقابي يحترم حرية و قرارات النقابي الآخر مع السعي إلى محاولة إيجاد حلول ترضي كلا الطرفين و بالرغم من الاختلاف الذي نرى أنه ظرفي إلا أن الروح النقابية و الحيادية التي يتحلى بها بعض النقابيين عندما أقروا بنجاح التحالف الأخير، في حين نجد أن مجموعة أخرى من المبحوثين ليس لديهم تقييم على ذلك.

جدول رقم 20 يوضح الممارسة السابقة للنضال النقابي وعلاقتها بكيفية رفع الانشغالات.

المجموع		اجتماعات طارئة		اجتماعات عادية		كيفية رفع الانشغالات الممارسة السابقة للنضال النقابي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	20	%45	09	%55	11	لا
%100	14	%57.14	08	%42.85	06	نعم
%100	34	%50	17	%50	17	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك تساوي في النسب إذ نجد أن 50 % ممن صرحوا أن الانشغالات ترفع عن طريق اجتماعات عادية تدعمها في ذلك نسبة 55 % ليست لهم ممارسة سابقة للنضال النقابي تليها نسبة 42.85% لهم ممارسة سابقة للنضال النقابي في المقابل نجد كذلك أن نسبة 50% يرون أن الانشغالات ترفع عن طريق الاجتماعات العادية تدعمها في ذلك نسبة 57.14 % من المبحوثين الذين لهم ممارسة سابقة للنضال النقابي تليها نسبة 45 % ممن ليس لهم نضال نقابي سابق .

هذا التساوي في النسب بين الاجتماعات العادية و الاجتماعات الطارئة مؤشر على أن هناك عمل دؤوب وحراك مستمر بحيث لا يمكن الاستغناء سواء على الاستشارة في الحوار بين الأعضاء أثناء الاجتماعات العادية وكذا تفعيل واستثمار كل الوسائل الاتصالية المتاحة لربط المناضلين في صفوف نقابة كتاباست بمستجدات الساحة النقابية وهذا ما يساعد على الهيكلة و الاطلاع على طريقة العمل وهو ما يعكس لنا زيادة الوعي لدى هذه الفئات سواء الذين لهم تجربة نقابية سابقة أو من هم حديثي التجربة النضالية .

استنتاج الفرضية الأولى :

- من خلال تحليلنا للجداول الخاصة بالفرضية الأولى المتمثلة في أن متغير الوعي في الممارسة النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست يؤدي إلى تشكيل ملامح هوية نقابية في الجزائر نجد أن :
- العمل النقابي يمثل أهمية قصوى لدى المنخرطين و يعود ذلك للمكاسب المهنية والاجتماعية المحققة و هذا ما يعكس الرضا الموجود لدى هؤلاء كما تظهر أن الممارسة النقابية لم تعد حكرا على الرجال إذ تبين الأرقام أن غالبية المنخرطين هم من الإناث و هذا مؤشر على اختفاء عقلية الصراع بين الجنس و بروز محلها صفة التكامل و التعاون من أجل تحقيق فعالية أكبر.
 - إن تحقيق المطالب المرفوعة يمثل الدافع الرئيسي للانخراط وهذا ما حقق للتنظيم النقابي مكانة داخل البيئة الاجتماعية و جعله يكسب العديد من الرهانات.
 - لا يمكن أن نتصور مساهمة الإناث في حل نزاعات العمل إلا مثل الشق الداخلي للخلية كما يراه إمرصون و يصب ذلك التقارب الحاصل بين المجتمعات ما جعلها تحمل خصائص مشتركة تمكنه من مساندة التطورات المستمرة .
 - يمثل التقارب في النسب من المطلعين على حقوقهم داخل التنظيم و الذين عبروا عن رأيهم بـ نوع ما تباينا في وجهات النظر بين المنخرطين حديثا و القدامى حيث يركز هؤلاء على المكاسب المحققة دون التطلع إلى تحسين نوعية العمل النقابي بينما نجد لدى الشباب ميولا نحو تكريس الهوية النقابية بملامح جديدة .
 - ما يزيد من قوة التنظيم هو إمتلاكه لوسائل اتصال متنوعة مثل الموقع الرسمي كناباست على الانترنت و كذا مواقع التواصل الاجتماعي الفيسبوك و كذلك استحداث وظيفة المنسق بدل الممثل النقابي ساهم في تحقيق الولاء و تكريس وحدة الصف التي كانت موجودة في العلاقات القرابية داخل المجتمعات التقليدية .
 - لقد عبر الباحثين عن استعدادهم للدفاع عن الفئات المهنية غير المهيكلة نقابيا و هذا يدل على توفر الإرادة و المبادرة لدى الفاعلين و روح التضحية لأجل الآخرين و توفر الحوافز التي تغدي العمل النقابي أو بمعنى آخر وحدة المصالح تؤدي إلى الشعور بوحدة المصير.
 - يعكس أصحاب الشهادات العليا تقديم اقتراحات تلك التطلعات التي يحملها هؤلاء بغرض الرفع من مستوى العمل النقابي إضافة إلى الاعتماد على الكفاءات من طرف التنظيم النقابي و هذا ما يبرر الإستراتيجية المتبعة والتي ساهمت في استقطاب المزيد من المنخرطين.

- إن تفضيل التحالف مع النقابات الأخرى مؤشر على الترحيب بالعمل الجماعي حفاظا على المصلحة المشتركة و المصير الواحد غير أن عدم مشاركة نقابة كناباست في التحالف الأخير كان بسبب فشل التحالف الأخير حسب رأي مجموعة من المبحوثين الذين يرون اقتصار النقابة على الأساتذة كخيار مرحلي قبل التوسع نحو الفئات المهنية الأخرى .

وفي الأخير نجد أن الإمام بالآليات المتبعة من طرف الفاعلين يمثل المحور الأساسي الذي يقوم عليه القانون الداخلي للتنظيم النقابي وهو ما يساهم في تكوين ملامح الهوية النقابية المستقلة بالجزائر بشكل عام .

1. تحليل بيانات الجداول الخاصة بالفرضية الثانية: الاستقلالية في الممارسة النقابية.

جدول رقم 21 يوضح الحالة العائلية و علاقتها بالانتماء السياسي.

المجموع		أنتمي		لا أنتمي		الانتماء لحزب سياسي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
100%	19	21,05%	04	78,94%	15	أعزب (ء)
100%	14	21,42%	03	78,57%	11	متزوج (ة)
100%	01	00%	00	100%	01	مطلق (ة)
100%	34	20,58%	07	79,41%	27	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه السائد لدى المبحوثين هو عدم الانتماء لأي حزب سياسي بنسبة 79.41% تدعمه في ذلك نسبة 78.94% من المبحوثين العزاب و نسبة 78.57% من المتزوجين و هذا يؤكد النظرة السلبية التي يحملها هؤلاء عن النشاط السياسي و يعود ذلك كما سبق و أن أشرنا إلى النتائج التي ترتبت عن هيمنة الحزب على الاتحاد العام للعمال الجزائريين في فترة الأحادية و تفضيله لدعم السلطة على حساب مصالح العمال، و في المقابل نجد الفئة التي ترغب في الانتماء السياسي مستقبلاً ممثلة بنسبة 21.42% من المتزوجين مدعومة بنسبة 21.05% من العزاب و هي أقلية ترى إمكانية إلتقاء العمل السياسي مع النشاط النقابي و أن إمكانية التكامل بينهما ممكنة كما صرح بذلك أحد المبحوثين.

جدول رقم 22 يوضح نية الانخراط مستقبلاً في حزب سياسي و علاقتها بتسييس العمل

النقابي.

المجموع		مع		ضد		تسييس العمل النقابي نية الانخراط
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	30	%00	00	%100	30	أبداً
%100	03	%33.33	01	%66.66	02	ممكن
%100	01	%100	01	%00	00	نعم
%100	34	%05.88	02	%94.11	32	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نسبة 94.11% من المبحوثين الذين هم ضد تسييس العمل النقابي تدعمها نسبة 100% ينفون نية الانخراط في أي حزب سياسي مستقبلاً تليها نسبة 66.66% يرون أنه من الممكن أن ينخرطوا. في المقابل نجد ما نسبته 05.88% مع تسييس العمل النقابي تدعمها في ذلك نسبة 100% أقر أنه ينوي الانخراط مستقبلاً في حزب سياسي، و يرجع هذا التفاوت الكبير في النسب بين من هم ضد تسييس النقابة و من هم مع ذلك إلى التراكمات الفاشلة و الصورة التي يعكسها من هم أكبر سنا و أقدم انخراطاً في المجال النقابي و التربوي على حد سواء بحيث أن العديد من المكاسب و الحقوق العمالية لم تلبى إلا في زمن الاستقلالية إذ نجد أن البعض منهم لم يقدر طيلة 15 سنة من العمل أن يوفر لنفسه مركبا و لا متزلا خاص إلا بعد تحسين الأجور للأستاذة و الآثار الرجعية لها و التي ناضلت من أجلها النقابات المستقلة و هو ما جاء على لسان أحد المبحوثين أثناء المقابلة: "حالياً رانا الحمد الله" وهذا مؤشر على تحسن الظروف المعيشية للأستاذ مقارنة مع السنوات السابقة و ذلك بفضل الممارسات النقابية في زمن الاستقلالية.

جدول رقم 23 يوضح نية انخراط أفراد العينة مستقبلاً في حزب سياسي.

النسبة %	التكرار	نية الانخراط في حزب سياسي مستقبلاً
02.94%	01	نعم
08.82%	03	لا
88.24%	30	أبداً
100%	34	المجموع

يوضح هذا الجدول رغبة انخراط المبحوثين مستقبلاً في حزب سياسي و تصدر الفئة التي لا تنوي الانخراط مستقبلاً في أي حزب سياسي بنسبة 88.24% تليها الفئة التي يمكن أن تلتحق بحزب سياسي بنسبة 08.82% و في الأخير نجد نسبة الذين ينوون الانخراط في حزب سياسي بنسبة 02.94%.

و تؤكد هذه الأرقام الأثر السلبي الذي تركه الاتحاد العام للعمال الجزائريين لدى فئة عريضة من العمال حيث اتسم بتغليب السياسة على النشاط النقابي مما أدى إلى إهمال المصالح المادية و الإجتماعية للعمال و الإهتمام في الدور التعبوي لفائدة السلطة حيث صارت ممارسة السياسة بالنسبة للكثيرين رمز للتبعية للسلطة بفعل سيطرة الحزب على هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ما تبرزه مقولة حسين زهوان "مناضل جيد داخل الحزب قد يمكن أن يكون نقابي سيء و لكن نقابي جيد يمكن و يجب أن عضو في الحزب الذي يتكلف بتكوينه سياسياً و إيديولوجياً".

أما الفئة التي ترى إمكانية الانخراط في السياسة فهي ممثلة بنسبة 08.82% و تربط ذلك بعدم تضارب أهداف الحزب السياسي مع المصالح المهنية و الإجتماعية للعمال كما صرح به أحد المبحوثين.

و تأتي في الأخير الفئة التي ترى أنها ستخترط في النشاط السياسي و هي ممثلة بنسبة 02.94%. وهذا مؤشر عام على تفضيل النشاط النقابي على النشاط السياسي لدى فئة عمال التربية.

جدول رقم 24 يوضح الوظيفة داخل النقابة و علاقتها باختيار النقابة العمل مع فئة مهنية

محدودة.

المجموع	عامل آخر		فرض عليها كواقع سياسي و قانوني		كمرحلة أولى قبل التوسع		خيار استراتيجي نهائي		اختيار العمل مع فئة الوظيفة داخل النقابة
	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%	التكرار	
عضو مكتب	14	14	01	14,28%	02	57,14%	08	21,42%	03
منخرط	18	5,55%	01	00%	00	72,22%	13	22,22%	04
أمين فرع	02	00%	00	00%	00	100%	02	00%	00
المجموع	34	5,88%	02	5,88%	02	67,64%	23	20,58%	07

يظهر من خلال الجدول أن الاتجاه العام هو الذي يرى أن اختيار التعامل مع فئة المدرسين هو كمرحلة أولية قبل التوسع إلى فئات أخرى و تمثل نسبة هذا الاتجاه 67.64% تدعمها في ذلك فئة المنخرطين بنسبة 72.22% و فئة الذين يشغلون صفة عضو مكتب بنسبة 57.14% يلي ذلك الفئة التي ترى أن اختيار العمل يعتبر خيارا استراتيجيا بنسبة 20.58% تدعمها في ذلك نسبة 22.22% يحملون صفة منخرط و نسبة 21.42% هم أعضاء مكتب، وفي الأخير نجد الفئة التي ترى أن ذلك يعود لعامل آخر بنسبة ضئيلة هي 05.88% مدعمة بنسبة 07.14% لهم صفة عضو مكتب و 05.55% يحملون صفة منخرط.

يعود هذا التباين في وجهات النظر إلى انتشار الوعي النقابي لدى المبحوثين نتيجة للتراكمات التي عرفها مسار تأسيس التنظيم حيث عانى من مضايقات و ضغوطات أثناء فترة التأسيس و على أساس أن شريحة المدرسين هي الفئة المتضررة من الوضع السائد آنذاك فإن إسناد مهمة العمل النقابي في بداياته للأساتذة هو خيار الأغلبية، بينما ترى الفئة الموالية أن اختيار المدرسين دون غيرهم هو خيار نهائي و هذا للشعور بالتححرر من الإدارة الذي يتمتع به هؤلاء و استعدادهم للتضحية سواء من خلال الإضرابات و الاحتجاجات التي يقومون بها في فترات عديدة خلال الموسم الدراسي، و يرى أحد المبحوثين أن الأساتذة هم القادرون على لفت إهتمام المجتمع و السلطة الوصية لما لإضراباتهم من تأثير على مصير التلاميذ ما يؤدي غالبا إلى سماع مطالبهم و تلبيتها.

جدول رقم 25 يوضح شروط اعتلاء المناصب الهامة في النقابة

النسبة%	التكرار	شروط اعتلاء المناصب في النقابة
32.35%	11	روح المسؤولية
08.82%	03	الخبرة
05.88%	02	التخلي عن بعض المبادئ
35.29%	12	التصويت
17.65%	06	لا أعرف
100%	34	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 35.29% من الباحثين ترى أن شروط اعتلاء المناصب الهامة في النقابة يكون عن طريق التصويت و تليها نسبة 32.35% لروح المسؤولية في حين أن 17.65% لا يعرفون ذلك ثم نسبة 08.82% يرون أن ذلك يتم بالخبرة و في الأخير نجد أن نسبة 05.88% للتخلي عن بعض المبادئ.

يمكن أن تعكس لنا النسب المتقاربة لكل من الذين يرون أن من شروط اعتلاء المناصب في النقابة تكون بالتصويت و روح المسؤولية مبدأ الديمقراطية و التداول على إدارة التنظيم النقابي لأن هذا كان مفقود في زمن الأحادية النقابية وهو ما يزيد من التفاف المنخرطين حول النقابة و تكون بذلك عنصر استقطاب لأعداد كبيرة من العاملين في قطاع التعليم و هو ما صرح به أحد الباحثين لشروط روح المسؤولية: "النشاط النقابي و التضحية و التفاني و الإخلاص للعمل النقابي", أما لشروط التصويت فقد صرح أحدهم: "لا شروط مسبقه بل بالتصويت فقط", و فيما يتعلق بشروط الخبرة و التخلي عن بعض المبادئ فقليل من الباحثين الذين يرون فيهما شرطان لاعتلاء المناصب بحيث صرحت إحدى الباحثات: "أن تكون عميلًا", وهو مؤشر على التخلي عن بعض المبادئ إلا أنه لا يعد شرطاً هاماً مقارنة مع حجم العينة الذين يرون عكس ذلك.

جدول رقم 26 يوضح رأي أفراد العينة في درجة التدخل السياسي للتأثير على خيارات

اليوم.

النقابات

النسبة %	التكرار	التأثير السياسي على الخيارات النقابية
14.70%	05	قوي جدا
23.52%	08	قوي
26.47%	09	متوسط
35.29%	12	منعدم
100%	34	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 35.29% من المبحوثين يرون أن درجة التدخل السياسي للتأثير على خيارات النقابات اليوم منعدم تليها نسبة 26.47% يرون أنه متوسط ثم نسبة 23.52% قوي أما نسبة 14.70% يرون أنه قوي جدا .

تعكس لنا هذه النسب النتائج المتفاوتة نسبيا أن هناك بوادر للتحرر من ترسبات زمن الأحادية و التبعية الحزبية و هو ما يؤكد غالبية المبحوثين الذين يرون في أن درجة التدخل السياسي للتأثير على خيارات النقابات المستقلة اليوم منعدم بحيث صرح أحد المبحوثين " كل له أهدافه و القوانين التي تحكمه " و هذا ما يوحي إلى أن هناك استقلالية في الممارسة النقابية إلا أنه متوسط نظرا للمبحوثين الذين أدلو بذلك و لو قارناه بزمن الأحادية لوجدنا أنه قوي جدا أين كانت النقابة أداة لخدمة مصالح حزب جبهة التحرير الوطني إلا أنه و بعد التعددية صار أقل بحسب ما يرى غالبية المبحوثين و هذا راجع لتلك المبادئ الأساسية التي أنشأت عليها النقابات المستقلة الرامية إلى الممارسة النقابية بكل الحريات في الإطار القانوني العام .

جدول رقم 27 يوضح تقييم أفراد العينة للعلاقة بين النقابي و السياسي اليوم.

النسبة %	التكرار	علاقة النقابي بالسياسي
17.64%	06	متكاملة
08.82%	03	متداخلة
52.94%	18	لا توجد علاقة
20.58%	07	لا أعرف
100%	34	المجموع

يوضح هذا الجدول العلاقة بين النقابي و السياسي و يظهر من خلاله أن نسبة 52.94% من المبحوثين يرو أنه لا توجد علاقة بين السياسي و النقابي و تليها نسبة 20.58% من المبحوثين التي عبرت عن عدم معرفتها للعلاقة بين السياسي و النقابي بينما نرى نسبة 17.64% من المبحوثين يرو أن العلاقة متكاملة و تأتي في الأخير نسبة 08.82% من العينة يرو بأن العلاقة متداخلة.

يرجع هذا الإرتفاع في نسبة عدم وجود علاقة إلى المبادئ الأساسية التي تنص على مبدأ استقلالية النقابة و ذلك منذ التأسيس كونها مؤشر على إمتلاك الشخصية المعنوية التي تفاوض و تناضل دون إملاءات سياسي و هو ما عبر عنه أحد المبحوثين في قوله : " النقابي يدافع عن حقوقه المهنية أما السياسي يدافع عن أهداف سياسية " و قد يدعم ذلك تصريح بعض المبحوثين بأنهم لا يفقهون تلك العلاقة و هذا لأن غالبيتهم لا ينتمون لأحزاب سياسية كما بيناه في جدول الانتماء للحزب السياسي فهم لا يشعرون بذلك و كذلك توقعهم أو وظيفة المنخرطين السائدة لا تعكس الفهم الكلي لحشيات التنظيم إلا أن هذا لا ينفي وجود صفة التكامل و التي ترجع جذورها إلى البدايات الأولى لنشأة الممارسة النقابية بالجزائر أين اقترن النضال النقابي بالسياسي من أجل قضية تحرير البلاد من وطأة الاستعمار و ذلك لم يتوقف ، فقد استمر هذا حتى بعد الاستقلال و اعتبرت النقابة مكسبا للحزب الواحد آنذاك و حتى بعد التعددية أين بدأت تؤول إلى التخفيف منها في انتظار ما يخفيه المستقبل لهذه العلاقة التي ترى القلة القليلة من أفراد العينة أنها متداخلة بحيث لا يمكنها فهم ما هو نضال من أجل النقابة و ما هو نضال من أجل تحقيق أجندات سياسية .

جدول رقم 28 إمكانية وجود نقابة بالمعنى الواسع في الوقت الراهن في ظل الممارسة النقابية

الحالية.

النسبة %	التكرار	وجود نقابة اليوم
61.76%	21	نعم
38.24%	13	لا
100%	34	المجموع

من خلال الجدول نرى أن النسبة الغالبة هي 61.76% والتي صرحت بوجود إمكانية للحدوث عن نقابة حالياً تليها نسبة 38.24% والتي تنفي وجودها حالياً. توضح النتائج أن غالبية الباحثين يقرون بأن الممارسات النقابية الحالية تعكس معنى وجود نقابة خاصة في ظل المكاسب المحققة و الالتفاف الكبير حولها و يبرر ذلك أحد الباحثين: " أن شريحة بعض النقابات كالكناباست كبيرة و لها تأثير"، وطريقة العمل الحالية هي عنصر استقطاب لهذه الفئة المهنية في حين يرى باقي الباحثين أنه لا يمكن الحديث عن وجود ممارسات نقابية بمفهومها الواسع كون أن هناك ضعف لدى الموظفين الجزائريين في الوعي النقابي و هو ما بررته إحدى الباحثات: " غياب الوعي النقابي لدى الموظف الجزائري بسبب عدم فعالية النقابات"، و يمكن أن نرجع ذلك إلى الصورة التي تركتها التجربة السابقة و ترسباتها في ذهنية الموظف الجزائري و التي تحاول بعض الفئات السوسيو مهنية إرجاع تلك الممارسات إلى المسار الصحيح و الذي يجب أن تكون عليه من خلال الممارسة النقابية المستقلة.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا لمتغير الاستقلالية في الممارسة النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست يؤدي إلى تشكيل ملامح هوية نقابية بالجزائر نجد أن:

- العزوف عن المشاركة الحزبية يوحي بدليل وجود خلل ما وهذا راجع لعدم المصادقية في أعين المبحوثين أو أن التنشئة السياسية التي يتلقاها هؤلاء الأساتذة في حد ذاتها ، إذ أن تلك المرحلة التي شهدتها الجزائر من صراعات سياسية و انتكاسات اقتصادية أسست لفكرة تجنب النضال السياسي في ظل ضباية العمل السياسي عموما في الجزائر بالرغم أن من مبادئ نقابة كناباست احترام الحريات الشخصية لمخرطيها بالانتماءات السياسية أو الفكرية و شرطها هو الانتماء لوظيفة الأستاذ على مستوى الأطوار التعليمية الثلاثة: ثانوي ، متوسط و ابتدائي.

- غالبية العينة ليست لديهم انتماءات سياسية وهذا راجع إلى وعيها بضرورة تحقيق مكاسب للوسط التعليمي كون أن التدخل السياسي قوي على التنظيمات النقابية و التي تحاول من خلالها كسب قاعدة حزبية تضمن لها أصوات خلال المناسبات الانتخابية وهذا ما تبرره نسبة الاتجاه العام 94.11% من المبحوثين الذين هم ضد تسييس العمل النقابي وتدعمها في ذلك أفراد العينة ممن ينفون أبداً الانخراط مستقبلا في حزب سياسي.

- الاستقلالية النقابية مهدت لوضع خطط إستراتيجية تقررها و تنظمها النقابة كنسق مستقل، فاختيارها العمل النقابي مع فئة مهنية معينة كان هذا كمرحلة أولى قبل التوسع وهو ما تمثله نسبة الاتجاه العام بـ 67.64% من أفراد العينة وهذا ما يبرر أنها مستقلة بنسبة كبيرة مقارنة مع المراحل الأولى لظهورها بالجزائر وحتى في مرحلة ما بعد التعددية أين تعرضت للمضايقات من طرف إ.ع.ع.ج الذي اعتبر ذلك تمهيدا لدخول البلاد في أزمة وحالة فوضى.

- لاعتلاء المناصب الهامة و القيادية في النقابة المستقلة للكتاب است يكون بالتصويت وهذه الممارسة الديمقراطية تمثل لنا مؤشرا لملامح الهوية النقابية و كذلك روح المسؤولية بالمهام الموكلة وما يترتب عن ذلك من تضحيات سواء على الجانب المطلي أو على التحلي بالحيادية الفكرية والسياسية التي ما فتئت تحاصر هذه التنظيمات النقابية الفاعلة على الصعيد الوطني وهذه الحيادية هي التي جعلت منها تنظيما نقابيا يمارس نشاطه النقابي إلى أبعد الحدود خاصة إذا علمنا أنه في زمن الأحادية كان الحزب الحاكم هو الذي يسير النقابة إذ يشترط على النقابي الانخراط في الحزب بحيث يرون أن نقابي مناضل يصلح أن يكون قيادي سياسي أما القيادي السياسي فلا يصلح أن يكون نقابي مناضل .

- إن الممارسات النقابية المستقلة مهدت لإمكانية الحديث اليوم عن وجود نقابة بمفهومها الواسع حاليا وهو ما عبرت عنه غالبية أفراد العينة كون أن الاستقلالية منحت النقابة بعض من جوانب التحرك بحيث وضعت لنفسها قوانين تحكّمها و أصبحت شريكا اجتماعيا يساهم في التنمية بعدما إفتكت الشرعية للتفاوض المباشر مع الجهات الوصية الخاصة .

3. الاستنتاج العام:

من خلال نتائج هذه الدراسة التي تم جمعها من البيانات المتوفرة في أجوبة الباحثين و عبر المناقشات تبين لنا أنه:

يمكننا أن نعتبر الفرضية العامة صحيحة نسبيا و ذلك لوجود التأثير الحاصل بين الممارسات النقابية الراهنة لدى نقابة كناباست و تشكيل ملامح هوية نقابية بعد تحليلنا نتائج الفرضيتين في بعدي الوعي و الاستقلالية.

قبل ذلك لا بد أن نشير إلى أن الممارسة النقابية المستقلة هي التمكن من وضعيات مفضلة تحقق

بها المصلحة المهنية لكون أن نسق الفعل النقابي لا يوجد من فراغ بل هو محيط بأنساق تنافسه في الأدوار فيمكن أن نعد السلطة و أصحاب القرار كأهم تلك الأنساق والتي يمكن عن طريقها الوصول إلى تلك الأهداف وهذا على اعتبار أن الممارسة النقابية مهمة حسب ما صرح به أغلب الباحثين بالرغم من ذلك الفشل الوظيفي المتوجة به خلال تتبع سياسات إصلاحية كرسه الفئات المهنية التي تفتقد إلى فكر نقابي صريح، لكن على خلاف ما يظهر لنا حاليا إذ نجد أن هناك وعيا نقابيا تبلور في ظل التجربة الاستقلالية المختلفة في الكثير من المكونات والقواعد الناظمة لها فنجد أن اغلب النقابات المستقلة اليوم تسعى جاهدة إلى أن تكون لها قاعدة وقمة نضالية ذات كفاءات ومؤهلات تثرى الممارسة النقابية لا من حيث تكوين وتدريب باقي الأعضاء ولا من حيث كيفية التفاوض والتعامل والمتطلبات النضالية المتسارعة و هذا الأمر الحاصل مع نقابة كناباست إذ أنها محاطة بمنخرطين نخبة وذوي مستويات جامعية تسمح لها بأن تكون رائدة في المجال وخاصة إذا قورن ذلك مع المكاسب المحققة والمكانة و الشرعية التي حضيت بها في مدة قصيرة من التأسيس .

إن الاستجابة القوية للإضراب هي مؤشر على أن التحرير من التبعيات والملاحقات الإدارية التي عملت نقابة كناباست على التصدي لها والدفاع على حقوق المضربين وبالتالي أصبح لدى النقابي وعي بالانتماء الطبقي الذي يعلق عليه آماله في الحوار النقابي للنقابي للتنظيمات النقابية المستقلة لم يعد طابو تنظيمي حتى وإن لم يكن في العلن أو أمام وسائل الإعلام المختلفة فهو موجود في الكواليس التي من خلالها تمهد لتصحيح هذه الممارسات حتى تظهر في شكل تحالفات تقف جنبا إلى جنب وتثمين بمجهودات بعضها البعض .

أما العزوف عن العمل السياسي هو كون أي تنظيم يعهد السياسة فإنه يصبح وسيلة

استغلال السياسي لهذا فقد إعتمدت نقابة كناباست على أهم المبادئ وهو الابتعاد عن الطابع الحزبي

لها محاولة بذلك تفادي ما حدث أثناء الأحادية السياسية والنقابية إلا أن هذا المبدأ لا يمكن أن ينفي عدم وجود تدخل سياسي في النقابة حسب ما صرح به المبحوثين بحيث انه توجد بعض المضايقات من طرف السياسيين وكذلك من بعض المنخرطين المسييسين الذين لم يصرحوا بدورهم حتى باسم الحزب المنتمين إليه ، لكننا إذا فاضلنا بين المرحلتين نجد أن هناك استقلالية من حيث التسيير والمطالب المتفاوض من أجلها و بطريقة إعتلاء المناصب الهامة و القيادية وكذلك الديمقراطية و حرية الإلتناء للأعضاء هذه الممارسة من شأنها أن تؤدي إلى تشكيل ملامح هوية نقابية.

خاتمة :

من خلال دراستنا لموضوع الممارسة النقابية لدى نقابة كناياست و دورها في تشكيل ملامح هوية نقابية بالجزائر محاولين بذلك التركيز على متغيري الوعي و الإستقلالية النقابية و هذا من أجل التحقق منها ميدانيا، بحيث شكلا لنا عدة مؤشرات تحمل في طياتها ملامح هوية نقابية جزائرية وهي تلك التي حاولنا التطرق إلى البعض منها في خلاصة الفرضيتين، و لأن النقابة بالجزائر تعيش مرحلة انتقالية و حركية كبيرة في ظل المتغيرات الخارجية والداخلية و كونها نسق مرتبط بباقي الأنساق فلا بد من توسيع دائرة الدراسات حول النقابة بالجزائر إلى دراسات مسحية تدخل فيها مختلف النقابات المستقلة و الموزعة على شتى القطاعات وهذا من أجل فهم الهوية النقابية ككيان مادامت هناك ممارسات نقابية مستقلة تشير في الأفق بوجودها .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

كتب باللغة العربية :

1. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2012.
2. جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، تر: إلياس المرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1973.
3. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ط1.
4. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: أسس علمية و تدريبات، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2009 .
5. رؤوف عباس حامد، الحركة العمالية في مصر 1859-1952، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1976.
6. سعيد التل، دور التربية السياسية في التربية الوطنية، مؤسسة الوراق، عمان، 2011.
7. سعيد محمد الرقيب، الهوية الثقافية في الفكر التربوي العربي المعاصر وتحديات المستقبل، دار يافا العلمية، عمان، 2009، ط1.
8. سماح سالم، البحث الاجتماعي: الأساليب. المناهج. الإحصاء، دار الثقافة، عمان، 2012، ط1.
9. سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، 2013.
10. سوليدير : فكر نقابي جديد، تر: هاني حنا، د.م، د.ت .

11. صالح الخرفي، في رحاب المغرب العربي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 1985، ط1.
12. صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي : للجامعيين ، دار العلوم ، الجزائر ، 2003.
13. عبد المنعم الجيدلي، تاريخ الحركة العمالية النقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، 1998.
14. محمود الدريني، وظائف علم الاحصاء، دن، عمان، 1980.
15. محمود آيت مدور، الحركة النقابية المغربية بين 1945-1962 الجزائر و تونس نموذجا، دار هومة الجزائر 2013.
16. محمود عباس، النقابات العمالية المصرية: رؤية ثورية، كراسات اشتراكية، القاهرة، د.ت.
17. محي الدين يوسف، العامل والثقافة، مطبوعات الجامعة العمالية ، القاهرة، 2001.
18. معن خليل العمر، الحركات الاجتماعية، دار الشرق، عمان، 2010، ط1.
19. موريس انجرس ، منهجية البحث في العلوم الانسانية ، تر: بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبة ، الجزائر ، 2004 ، ط 1 .
20. هبة رؤوف عزت، المرأة و العمل السياسي: رؤية إسلامية، دار المعرفة، الجزائر، 2001.
21. ياتيك لوميل، الطبقات الاجتماعية، تر: جورجيت الحداد، دار الكتاب الجديد، بيروت، 2008، ط1.

الرسائل الجامعية :

22. بوعلام حسين ،فعالية المشاركة النقابية في توازن البيئة الداخلية للمنظمة :نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية غرداية انموذجا(U.N.P.E.F)،مذكرة لنيل شهادة

ماستر أكاديمي في علم الاجتماع التنظيم والعمل ،جامعة غرداية ،السنة الجامعية

2014/2013.غير منشورة.

23. زبيري حسين، النقابات المستقلة في الجزائر: قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في

الجزائر، ملخص رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الموسم الجامعي

2012/2011.غير منشورة.

24. عيوش حورية ، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية: دراسة منوغرافية

لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، الجزائر،

السنة الجامعية 2006/2005.منشورة.

25. مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر:قراءة سوسيولوجية،أطروحة مقدمة لنيل شهادة

الدكتوراه في علم الاجتماع،جامعة تلمسان، السنة الجامعية2015/2014. منشورة.

26. مناصرية سمحة، الحركة النقابية في الجزائر: مذكرة للماجستير في العلوم القانونية، قسم

الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2012/2011.منشورة

27. منير بوروبة ، النقابات المستقلة في ظل الحركات النقابية في الجزائر: دراسة عينة لمجلس

ثانويات العاصمة ،رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي ،الجزائر ،السنة الجامعية 2008-

2009. غير مشورة.

28. الاتحاد العام للعمال الجزائريين، القانون الأساسي والنظام الداخلي، المؤتمر

الثامن، الجزائر، 1990.

29. ادريس لكعيبات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصريين، مجلة العلوم الإنسانية، الجزائر،

2007، العدد 12.

30. بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياساتها المطليبية: الأجر نموذجاً، إضافات جامعة

بجاية، الجزائر، العدد الأول، 2008.

31. حفيظ بوطالب الجوطي، المؤتمر السابع الوطني للنقابة الوطنية للتعليم العالي، الوعاء

الاشتراكي، المغرب، 19 ماي 2000.

32. خليل بو هزاع، متطلبات الحوار الاجتماعي في دول التعاون: ورقة عمل مقدمة للمؤتمر

السابع للجمعية الاقتصادية العمانية، التنمية المستدامة و سوق العمل، مسقط، 9-10 مارس

2014.

33. سعد توفيق، عزيز البزاز، تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر بين عامي 1830-

1962، مجلة التربية والعلم، المجلد 19، العدد 05، جامعة الموصل، العراق، 2012.

34. منير صوالحية، الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر : دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في

قطاع التربية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة تبسة، الجزائر، جوان 2014، العدد 10.

كتب باللغة الفرنسية :

35. BOUROUBA Bouelem , **Les syndicalistes algériens: leur combat de l'éveil à la libération 1930–1962**, édition DAHLEB, Alger 2001.
36. EDUARD Dolleans , **Histoire du mouvement d'ouvriers**, Tom1=1830–1871, paris, librairie ARMAND Colin , 1984, 4^{eme} édition.
37. Gerad Alezard, **Faut réinventer le syndicalisme ?**, la rchipel, paris, 1995.
38. Gilles libération, **Liberté publique et droit de l'homme**, ARMAND Colin, paris, 4^{eme} édition, 1999.

القواميس و المعاجم :

39. عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسة، ج1، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، 1999، ط1.
40. محمد عاطف نافع، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2006.
41. منظمة العمل العربية، المعجم العربي لمصطلحات العمل، القاهرة، 1977.

المراجع الإلكترونية:

يوم 2015/04/05 الدخول سا: 18:33 ، الخروج سا: 19:45 . <http://www.cnapest.com/arqsno.htm>

الدخول يوم 2015/04/22 . 15:03 و الخروج 15:20 <http://www.elwatan.dz>

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة غرداية

تخصص: ماستر علم اجتماع تنظيم و عمل

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

استمارة موجهة للمنخرطين في نقابة الكناباست

هذه الاستمارة تدرج في إطار بحث لنيل شهادة ماستر اكايمي حول موضوع الممارسة النقابية في ظل الاستقلالية، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجيا منكم الإجابة الموضوعية على جميع الأسئلة المدرجة ولكم مني جزيل الشكر.
ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- السن:

2-الجنس: ذكر أنثى

3-الحالة العائلية: أعزب(اء) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4-الشهادة المتحصل عليها: ليسانس ماجستير أخرى حدد.....

5-في أي طور تدرس؟ ثانوي متوسط ابتدائي

6-الخبرة المهنية:.....

7-هل سبق لك و أن مارست النضال النقابي؟ نعم لا

إذا كان نعم ما هي هذه النقابة؟ حدد.....

لماذا تركت النضال النقابي بها و فضلت " كناباست "؟ حدد.....

8-مدة الانخراط في النقابة:

9-الوظيفة داخل النقابة: منخرط عضو مكتب أمين فرع

10-الإنتماء السياسي أنتمي لا أنتمي أذكر الحزب إن أمكن:

المحور الثاني : الوعي في الممارسة النقابية

11- هل تعتبر العمل النقابي مهما ؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟.....

12- هل طلب منك الإخراط داخل التنظيم ؟

نعم لا

13- ما هو الدافع وراء انخراطك في هذه النقابة ؟

تحسين وضعك المهني لا توجد نقابات أخرى

تقليدا للآخرين عامل آخر حدد.....

14- هل تشارك في الوقاية من نزاعات العمل و حلها إذا وقعت ؟ نعم لا

إذا كان نعم كيف ذلك.....

15- ما رأيك في المطالب المتفاوض من أجلها ؟

ضرورية غير ضرورية

إذا كانت غير ضرورية فيما تتمثل.....

16- هل أنت على اطلاع بحقوقك و واجباتك اتجاه هذه النقابة ؟

نعم لا نوعا ما

17- كيف يتم رفع انشغالاتك داخل التنظيم ؟

اجتماعات عادية اجتماعات طارئة

طرق أخرى حدد.....

18- ما رأيك بوسيلة الاتصال المستعملة داخل النقابة ؟

فعالة نوعا ما غير فعالة

19- هل أنت راض عن الهيكل التنظيمي للنقابة ؟

نعم لا

إذا كان لا لماذا؟ حدد.....

20- في حال ما إذا استدعيت من طرف نقابة أخرى للتضامن معهم من أجل المطالبة بحقوق عمال التربية ؟

تستجيب ترفض أستجيب أحياناً

إذا رفضت إلى ما يعود ذلك ؟ حدد

21- هل تفضل أن تناضل نقابتك بشكل منفرد أو بالتحالف مع نقابات أخرى؟

بشكل منفرد بالتحالف مع نقابات أخرى

22- ما تقييمك للتحالف النقابي الأخير ؟ ناجح فاشل لا أعرف

23- ما هو موقفك عندما تتعرض فئات مهنية غير نقابية لحالة الظلم والتضييق ؟

تدافع عنها لا تدافع

24- هل قدمت شخصياً مطالب أو اقتراحات لنقابتك ؟

نعم لا أنوي ذلك

إذا كان نعم هل أخذت بعين الاعتبار؟ نعم لا

25- بالنسبة لك هل ترى في أن الإضراب حلاً مناسباً لتلبية المطالب ؟

نعم أحياناً لا

إذا كان لا فما هو الحل الأنسب في رأيك ؟ حدد

26- في الغالب كيف تكون الاستجابة للإضراب ؟

قوية متوسطة ضعيفة

إذا كانت ضعيفة إلى ما يرجع ذلك في رأيك ؟ حدد

27- ما هو مفهومك كـنقابي لمسألة الوعي النقابي ؟

.....

المحور الثالث : الإستقلالية في الممارسة النقابية

28- هل سبق لك وأن انخرطت في حزب سياسي من قبل ؟ نعم لا

إذا كان نعم ما هو؟

29- هل تنوي أن تنخرط مستقبلاً في حزب سياسي ؟

نعم ممكن أبداً

30- على أي أساس يمكن الإنخراط في نقابتكم ؟

الإنتماء للوظيفة الإنتماء لحزب سياسي ظرف آخر

31- الإنخراط أو الإنسحاب من النقابة حرية شخصية . نعم لا

32-نقابتكم اختارت العمل النقابي مع فئة مهنية محدودة كان ذلك :

خيارا استراتيجيا نهائيا

كمرحلة أولى ضرورية قبل التوسع مستقبلا

فرض عليها كواقع قانوني و سياسي

أخرى حدد

33-هل بإمكانك أن تقدم مقارنة بين الممثل النقابي سابقا و المنسق النقابي حاليا؟

.....
.....

34-هل سبق لك وأن ناقشت مع حزبك قضايا نقابية ؟

نعم لا

إذا كان نعم ماهي ؟ حدد

35-مناقشتك لهذه القضايا مع حزبك هل هي :

إستشارية ضرورة للحزب

36-ما هو تقييمك للعلاقة بين النقابي و السياسي اليوم؟ متكاملة متداخلة

لا توجد علاقة لا أعرف

37- هل أنت مع أو ضد تسييس العمل النقابي ؟ مع ضد

38- هل ترى أن درجة التدخل السياسي للتأثير على خيارات النقابات اليوم هو :

قوي جدا قوي متوسط منعدم

لماذا ؟

39-في رأيك هل يمكن الحديث اليوم عن وجود نقابة بمفهومها الواسع في ظل الممارسات النقابية الحالية؟

نعم لا

في كلتا الحالتين

لماذا؟

.....

40- لإعتلاء مناصب هامة في نقابتك ماذا يجب أن يتوفر من شروط ؟

روح المسؤولية التجربة لا أعرف

التصويت التخلي عن بعض المبادئ