

إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)

**The problématique of trade union action in Algeria towards society
(Analytical vision)**

1 أفراح ملياني، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف

2 د إلياس شرفة، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف Lyes Chorfa

تاريخ القبول: 11/ 12/ 2019

تاريخ الاستلام: 04/ 09/ 2019

الملخص:

جاءت هذه الورقة البحثية لتسلط الضوء على واقع الفعل النقابي في الجزائر والمسائل التي أوقعت في ضبابية ، حيث يقوم الفعل النقابي في أساسه على الدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم من تهديدات البيئة المحيطة بهم واغتنام الفرص المتاحة لتفعيلها كمكاسب عمالية تحفزهم للعمل والتطور، ولأن هذا العامل هو أساس البناء الاجتماعي فإن تفعيل آليات النضال النقابي يجب أن تواكب كل التغيرات التي يتعرض لها العامل وتتجاوز دائرة الإهتمام به إلى محيطه الاجتماعي والسهر على حمايته وتأمينه كمواطن والمحافظة على حقوقه وضمان تنميته ورفاهيته.

سنحاول التعرف على واقع الفعل النقابي في الجزائر من زوايا مختلفة وعلاقته ببعض القضايا الاقتصادية والاجتماعية والإشكاليات المطروحة ودوره فيها برؤية تحليلية سوسيولوجية. الكلمات المفتاحية: الفعل النقابي، النقابة العمالية، المجتمع

Summary :

This research is based on the reality of trade union work in Algeria and the issues that cause uncertainty for it, because it mainly works to defend and protect workers professionally, and to seize opportunities to achieve labor gains that motivate them to develop and work, it is the basis of social construction, activating the mechanisms of trade union struggle must accompany all changes To which the worker is exposed and goes beyond the circle of concern with him to his social environment and guarantees his protection and security as a citizen and

the preservation of his rights and well-being. We will try to identify the reality of trade union action in economic and social issues, and its role in it with an analytical social vision.

Key words: union work, labor unions, society

مقدمة :

شهدت الساحة المهنية على مر السنوات نضالا عماليا من أجل تأمين مصالحهم وحقوقهم، وأبرزها كانت في حقبة الثورة الصناعية وما حملته من نهضة ثورية في وجه أرباب العمل، وتوالى الاحتجاجات والحركات وانتظمت في إطار رسمي يرافع من أجل حقوق الطبقة العمالية الهشة ويحافظ على المكاسب التي تحققت. والجزائر رغم أنها كانت تحت رحمة الإستعمار إلا أنها عرفت تكثلا نقابيا منظما تحت إسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، حاول حشد العمالة الجزائرية، إلا أنه أجهض ليستمر النضال بعد الإستقلال كيد سياسية لجهة التحرير الوطني، حتى إقرار التعددية في ثمانينيات القرن الماضي. وارتبط إنشاء النقابة العمالية بتأدية ادوار إقتصادية، إجتماعية، مهنية وتعليمية تقليدية في عدة القطاعات تنشط بها العمالة، ولكن العوامل المحيطة بالبيئة الإجتماعية تتطلب التوسع في الرؤى والاجتهاد لتحقيق مستوى نشاط عالي من النضال والفعل النقابي من خلال تبوأ النقابة أدوارا جديدة تضاهي التحولات الإقتصادية والتكنولوجية خاصة والتي تتبعها تأثيرات إجتماعية وتعليمية وصحية. فالدور الجديد للنقابة العمالية يستلزم منها رفع عروض عمالتها إلى إحداث تنمية مستدامة تتعدى حدود الحيز المكاني البسيط والتخلي عن التفكير الكلاسيكي الذي يقف عند حدود غلاء المعيشة، رفع الأجور، وتوفير النقل، والتأمين الصحي، بل علمها أن تشارك في إنشاء قاعدة تنمية فعلية ليكون المناضل النقابي هو الفاعل في انتزاع مكاسب وطنية من رحم الأزمة بفضل جهده ومؤهلاته وتفاعله وممارساته، فكلما تمكن المناضل من خلال نقابته من تقديم عروض تنموية عالية تأخذ في حساباتها أن العامل هو مواطن بالدرجة الأولى وأن نهاية عمله لا يعني نهاية علاقته برب العمل بل على العكس من ذلك تبدأ عندها علاقة جديدة هي امتداد للأولى تتمثل في الحفاظ على هذا المورد البشري من خلال دعمه في جميع المجالات. وتهدف هذه الدراسة إلى لفت الإنتباه للقضايا الإجتماعية التي يتخبط فيها العمال بصفتهم مواطنين ومعرفة مدى جاهزية وقدرة الجهاز النقابي لاكتساح ميادين في نضاله. من هنا جاءت هذه الورقة البحثية للوقوف على الواقع الفعلي للنقابة العمالية في الجزائر من خلال طرح الإشكال التالي:- ماهي الإشكاليات التي يعرفها الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع؟

1- التأسيس المفاهيمي للدراسة:

1-1 تعريف الفعل النقابي:

لكي نتمكن من فهم الفعل النقابي علينا أن نضعه في سياقه الاجتماعي الذي ولد فيه، فالفعل الاجتماعي حسب فيبر هو " صورة للسلوك الإنساني الذي يشتمل على الاتجاه الداخلي والخارجي الذي يكون معبرا عنه بواسطة الفعل أو الإحجام عن الفعل، وأنه يكون الفعل عندما يخص الفرد معنى ذاتي معيناً لسلوكه، والفعل يصبح اجتماعياً عندما يرتبط المعنى الذاتي المعطى لهذا الفعل بواسطة الفرد بسلوك الأفراد الآخرين ويكون موجهاً نحو سلوكهم"ⁱ، ويشير مفهوم الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز إلى " إدراك الفعل للبيئة والمشاعر والأفكار... فالفعل متبادل بين فاعلين وأكثر، ويتطور من خلال مجموعة من القواعد السلوكية، والمعايير، والقيم المجتمعية والنظامية التي توجد في الثقافة التي تحيط بالفعل الاجتماعي ذاته... وهو أيضاً ضروب السلوك التي يكونها الفرد عن العالم الخارجي والتي يأخذها في الحسبان ويستجيب لها"ⁱⁱ والفعل النقابي من هذا الباب هو ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والمتوقع الذي يأخذ في حسبان المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية المتشكلة في البيئة المجتمعية والتي تؤثر في مستقبل الطاقات البشرية والتنمية القومية ويعمل النقابيون على حماية العمال بصفتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسسي .

1-2 تعريف النقابة العمالية:

مصطلح نقابة مشتق "لغويًا من كلمة (نقيب) ويعرف في لسان العرب بأنه السيد والحكيم والعريف في قومه وهو من ينقب عن أحوالهم"ⁱⁱⁱ، بمعنى رئيسهم ومنها جاءت كلمة نقيب الأطباء، نقيب المحامين وغيرها. أما إطلاقاً فيعرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي علانها: "الأداة الأساسية التي تتعرف على احتياجات ورغبات العمال المنجبهة وتقوم بالمفاوضة مع أرباب العمل من جهة أخرى"^{iv}. كما تعرف بأنها "تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يركز عليها... العلاقات العمالية، والتي تتكون من جماعة من العمال للتمارس نشاطاً مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالحهم"^v وبشيء من التعمق نجد أن الآن توران عرفها بأنها "منظمة للدفاع عن الهجوم الإقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن، ومن أجل التوظيف وكذا أوتوقراطية أرباب العمل"^{vi}. كما يعرفها حنفي بأنها "تنظيم يجمع القوى العاملة، تم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والإقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والإتفاق الجماعي"^{vii}. ويضيف سيدني ويبز بأنها "منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم داخل وخارج العمل"^{viii}

فالنقابة العمالية هي تنظيم رسمي يهدف إلى تحقيق المطالب المشروعة للعمال بصفتهم فاعلون في المجتمع والتي تعينهم على مكافحة المعوقات الداخلية والخارجية التي تحيط بالبيئة الإجتماعية.

1-3 تعريف المجتمع:

يعرف المجتمع بأنه "مجموعة من العلاقات الاجتماعية التي تقع كلها أو معظمها في إطار محدود المساحة من الأرض"^{ix} فهو بذلك يمثل اتساق في الحياة الاجتماعية أين ينظم أفراد المجتمع أنشطتهم وفق قواعد مضبوطة ، كما يعرفه بارسونز بأنه "تجمع الفاعلين في منطقة محددة، بصورة تتيح ظهور الأنشطة اليومية المشتركة"^x، ويقول آخرون أن المجتمع عبارة عن مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة، ويشتركون معا في الأنشطة السياسية والاقتصادية ويكونون فيما بينهم وحدة اجتماعية ذات حكم ذاتي تسودها قيم عامة ويشعرون بالانتماء نحوها"^{xi}. فالمجتمع الجزائري هو نسق إجتماعي متكامل نشط متفاعل تحكمه مجموعة من القوانين، ويتأثر بما تخلفه الظروف الداخلية والخارجية من تهديدات إقتصادية واجتماعية تمس حياة الأفراد سواء العاملين أو العاطلين عن العمل أو الذين أنهموا مشوار حياتهم المهني، وتؤثر على تحقيق مكاسب تنموية للطبقات العمالية وغير العمالية على حد سواء.

2- التأسيس النظري للفعل النقابي:

1-2 نظرية الدور:

"تمتد جذور هذه النظرية إلى مطلع القرن العشرين، فهي تعدّ من النظريات الحديثة في الحقل السوسيولوجي، حيث ترى أن سلوك الفرد وعلاقاته الإجتماعية مع الآخرين إنّما يعتمد على الدور الذي يؤديه، كما أن مكانة الفرد تعتمد على أدواره الإجتماعية"^{xii} وتستمد نظرية الدور متغيراتها من العناصر الحضارية والاجتماعية. ودراسات الشخصية حيث تتمثل وحدات النظرية الرئيسية فيما يلي:

- الدور وحدة الحضارة
- المركز أو المكانة وحدة المجتمع
- الذات وحدة الشخصية"^{xiii}

ولا يمكن الإنكار بأن هذه النظرية ساهمت في بناءها عدّة اتجاهات فكرية مهدت الطريق للرواد الآخرين وكانت بمثابة لفت الإنتباه لهم، ومن بينها "إسهامات هانز كيرثوس. رايس ميلز (C.WRIGHT.MILLSHANS.GERTH)، حيث يعتبر كلاهما من أهم منظري نظرية الدور، حيث اعتبرا الدور حلقة الوصل بين البناء الإجتماعي والبناء الخلفي الذي نتج عن التفاعل بين البناء السيكولوجي للفرد وأدواره، ويحتاج الدور حسب رأيهما إلى تدريب والممارسة، ويكون هذا من

خلال عملية التنشئة الإجتماعية^{xiv} وعملية التدريب هنا تكون عبر الممارسات الفعلية للعمل النقابي والتفاعل مع البناء الإجتماعي، وترتكز هذه النظرية على القضايا الرئيسية التالية:

• التوقعات

• التماثل

• التأييد الإجتماعي

فالتوقعات تشير إلى نوع السلوك الذي يحدده الدور، بمعنى أن السلوك يتقرر نوعه تبعاً لتوقعات الفرد عن دوره المرتقب. أما التماثل فمعناه التطابق بين خصائص الفرد والدور الإجتماعي المقترَب، حيث يتوقع المجتمع من النقابة العمالية المساهمة الفعالة في خدمة العمال وتوفير أسباب راحتهم وتلبية حاجاتهم كمواطنين، كما يتوقع المجتمع من النقابة العمالية إنقاذ البلاد من الكثير من الأزمات والصراعات بخبراتهم رغم الصعاب وخطورة الأوضاع التي يمر بها المجتمع، و المناضل وهو مواطن قبل ذلك ينسجم مع دوره عندما يكون التطابق بين خصائص المناضل والدور الذي يؤديه كبير، وإن كان التطابق صغير فإنه يحدث الصراع

أما التأييد الإجتماعي فمعناه تأييد الآخرين إلى الدور الذي يؤديه المناضل. بمعنى أن دور العامل والمواطن يكون نفسه في نفس المكانة التي يحتلها المناضل. فمثلاً عندما يشغل العامل أو المواطن دور المناضل النقابي، فمن المتوقع أن يشخص الأوضاع ويقدم الحلول التي تتماشى مع الرغبات العمالية وتحفظ كرامة المواطن، ويتوقع نفس الشيء من مناضل آخر في مؤسسة أخرى^{xv}.

2-2 المدخل البنائي الوظيفي :

النقابة العمالية حسب المدخل البنائي الوظيفي هي نسق يقوم بعدة وظائف دفاعية، ويتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه وبالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات التوتر والصراع والتصدع، وحسب روبرت ميرتون فالمجتمع هو بناء إجتماعي يتكون من أبنية فرعية تؤدي وظائف اجتماعية من شأنها تحقيق التوازن كخاصية جوهرية ،

وأضاف ميرتون شيء مهم في التنظيم وهي الوظائف الظاهرة والكامنة، فالفعل النقابي هنا يقوم بوظيفة معينة حددها سالفا واتفق المجتمع عليها عموماً ونظر إليها على أنها ثابتة نسبياً وهي عادة تتمثل في الأدوار التي حددت للعمل النقابي داخل التنظيم إلا أنه يمكننا أن نورد أفكاراً أساسية جديدة ذات جذور اجتماعية مستقاة من أفكار ميرتون فيكون للفعل النقابي وظائف كامنة لا يصحح بها علناً يمكن الاتفاق بين الأعضاء عليها وتكتشف من خلال المواقف والممارسات والعلاقات العامة"

فالوظائف الظاهرة للعمل النقابي تتمثل عادة في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين والنضال في تحسين ظروفهم المهنية، وتحقيق مطالب الرعاية الإجتماعية العمالية، أما الوظائف الكامنة فهو محور اهتمامنا في هذه الورقة والتي

نعتبرها محورا هاما في تفعيل العمل النقابي منها ما هو مرتبط بقضايا التنمية والاستثمار الإقتصادي والوقوف على المستوى التعليمي وما يعيشه القطاع من تدني في التحصيل الدراسي للتلاميذ وأشكال الاستغلال الغير أخلاقي للمدرسين، وما يعانيه قطاع الصحة المريض من غياب للضمير المهني وإتباع أسلوب المتاجرة في أرواح المرضى، فكلها مظاهر اجتماعية يتخبط فيها المجتمع الجزائري وهي نابعة من أنساقه الفرعية ولذا يمكن للنقابات العمالية أن توظف أفعالها الكامنة في محاربة الأفعال الغير مرغوبة عبر مخرجات الأنساق الفرعية للمجتمع وتصحيح مسارها والحد من الانحرافات التي تقضي على البناءات الإجتماعية.

3- إشكاليات الفعل النقابي نحو قضايا إقتصادية في المجتمع الجزائري:

1-3 التنمية الإقتصادية

إن التنمية الإقتصادية وتحتي ق معدلات مناسبة للنمو الإقتصادي أديتعتبر تحديا كبيرا أمام العمال، فإذا كانت مواجهة هذا التحدي مناخا اختصاصا السلطة التنفيذية (الحكومات) والسلطة التشريعية (البرلمان) فإننا أكثر المتأثرين بها لبا أو إيجابا هما العمال وذلك لأن نتائجها تنعكس عليهما وفي حال كانت هذ النتائج سلبية فإننا أصحاب العمل والحكومات يحاولون التخلص من هذ النتائج بعكسها على العمال وبشكل خاص على أجورهم وامتيازاتهم الأخرى بوتزداد الصعوبة عند ما يتوافق ذلك مع مشاكال إقتصادية خطيرة أخرج مثل : التضخم والبطالة " الأُمُـر الذي يلحق على العمال والنقابات أهمعبئا أكبر ويجعلهم هم مفيال دفاع عن مصالح العمال الأكثر صعبة" ^{xvi}، لأنهم عوضا المطالبة برفعا لأجور وتحسين الأوضعا المهنية والاجتماعية للعمال ومن موقع قوة تكون النقابات في هذ الحالا تمطالبة بالتخفيض من ق فالمطالبوا لكتفاء بضمنا عدم تسريح العمال وهناتخذت النقابات للتفاوض والتعاون من أجل الإبقاء على إستمرارية المؤسسة حيث يرتكز الفعل النقابي إقتصاديا وفق ما هو متفق عليه في مجموعة من التفاعلات:

- " حشد طاقتهم وإعادة تنظيمهم ساليب عملهم بالشكل الذي يتناسب مع أبعاد هذ الآثار السلبية وعمقها.

- العمل على تحسين الأجور وحماية حقوق العمال ومكاسبهم والحد من تنديمتهم وتوالي المعيشة للعمال إجراء إرتفاع الأسعار والعمل على زيادة الأجور بما يتناسب مع ذلك.

- تفعيل الحوار الثلاثي (عمال، أرباب العمل، الحكومة) في ظل تنامي القطاع الخاص ^{xviii}.

هذه الأدوار المسطرة لا شك أنها تفيد في تحسين جزئي لحياة الموظف لكنها لا تكفي لحماية المجتمع من الصراع الفئوي أو الجهوي وحجم القلق والتوتر الذي يخلفه تدهور الأوضاع خاصة في مناطق الظل حيث يعيش الأغلبية بمعادلة صعبة ليس لها ضابط إقتصادي أو إجتماعي وإنما إيماني (عايشين برحمة ربي)،

إن اختزال النضال النقابي في الحيز المؤسسي فقط هو بالتأكيد تعطيل للتقدم والنهوض بمستويات الوعي الجمعي وهو بذلك يعزز بقصد أو بدون قصد التهميش والإقصاء وكل أشكال التباعد والتفكك الإجتماعي بين مناطق الوطن، كان بإمكان العمل النقابي من منطلق الشريك الإجتماعي والطرف الثالث الأساسي في الثلاثية إستغلال آليات الضغط القانونية لديه للمساهمة في تحقيق توازنات إقتصادية للمجتمع والقضاء على المخرجات الغير مرضية في النسق الإقتصادي المتمثل في التوزيع الغير متساوي في قوى العمل مما أدى إلى معاناة جهات الوطن منها المناطق الجنوبية حيث تعرف هي الأخرى غياب توزيع عادل للأغلفة المالية والإستثمارية فيها ومعاناة سكانها من التهميش والبطالة وسوء الأوضاع الصحية، وهو نفس التوجه الذي ذهب إليه زبيري حسين مؤكداً أن " مثلث قوة العمل في مناطق الحضر نسبته 60% مقابل 40% في المناطق الريفية على امتداد السنوات 2004-2014 ، حيث افتقرت المناطق الريفية لسياسات التنمية الإقتصادية الحقيقية وهمشت وأسقطت من جداول المشاريع التنموية قد تصل إلى حد الجهوية كما وصفها المجلس الوطني الإقتصادي والاجتماعي في أحد تقاريره^{xviii} ، وهنا كان منتظرا من النقابات العمالية أن تمارس قوة ضغط على مصالح الحكومة حتى تنصف قاطني المناطق الصحراوية وتدعم الهياكل والمنشآت بموارد بشرية مؤهلة وكذلك بموارد مالية وفتح الطرقات ومد جسور تنموية فعلية تخدم أهالي المناطق الجنوبية وتقدم لهم مختلف أشكال التنمية الإقتصادية والإجتماعية والصحية والمهنية والتعليمية ومختلف الإحتياجات .

لكننا نلاحظ أن النقابات العمالية لحد الساعة لا تضغط بشكل قوي على صانعي القرار فلا تنديد لسوء الأحوال بالمناطق الجنوبية من قبلها إلا ما تعلق بمنحة الجنوب أو عندما يتعرض الأهالي لخطر العقارب التي يذهب ضحيتها العديد من الأشخاص فتظهر حينها تنديدات واحتجاجات سرعان ما تنقضي بانقضاء أو انخفاض درجة الخطر، فجل الاعتراضات المسجلة هي من المواطنين وإن كانت هناك اعتراضات عمالية فهي فردية أو جماعية دون غطاء نقابي ما يجعلها لا تؤثر في قلب الأوضاع، وأحسن مثال عن غياب تنمية حقيقية ولجوء الحكومة إلى حلول أنية غير مدروسة وغير فعالة هي الإقدام على نقل المرضى عبر هليكوبتر للتطبيب في مستشفيات خارج المنطقة، في حين كان ينتظر سكان الجنوب مبادرة لفتح مستشفيات جامعية شأنهم في ذلك شأن ولايات الشمال، تساهم من جهة في امتصاص نسبة البطالة خاصة من جانب الأطباء والممرضين وحاملي شهادات من معاهد للتكوين المهني ومن جهة أخرى توفر رعاية صحية في حينها دون تكبد عناء التنقل للمريض وأهله، وقد حدث هذا في غياب شبه تام للنقابات بالمنطقة التي لم نسمع لها رأيا حول ما تم اتخاذه من تدابير في ذلك.

2-3 البطالة وسوق العمل والنوع الاجتماعي:

عرفت السنوات الأخيرة في الجزائر تزايد في عدد المؤسسات الخدمائية مقابل نقص في المؤسسات الاقتصادية الحساسة والتي عرفت إشهارا بالإفلاس والغلق وطرد الآلاف من العمال، ففي دراسة محمد صايب ميزات جاء "مؤشر توزيع اليد العاملة حسب النشاط دالا على أن الجزء المهم من النشاطات موجود في قطاع الخدمات، بحيث أن نسبة اليد العاملة المسجلة فيه هي 55% منذ سنة 2003 إلى 2010، بينما سجل القطاع الفلاحي تراجعا حيث

سجل فقدان 10 نقاط بالمقارنة مع سنة 2003 التي ناهزت 21.1% لتصل سنة 2010 إلى 11.7%^{xix}، كما تبقى نسبة البطالة المسجلة "سنة 2010 مرتفعة عند فئة الشباب بين 16-24 سنة حيث بلغت 21.5% مقارنة بفئة البالغين 7.1%، وتعاني الفتيات من مخاطر البطالة حيث يوضح مؤشر النوع في سوق العمل أن تشغيل الفئة النسوية مزال يتأرجح بين 12 و 14% ما بين 2003 - 2010 مقابل نسبة تشغيل عند الرجال وصلت إلى 69% ضمن الفترة نفسها"^{xx} هذا الوضع أحدث فجوة تشغيلية في سوق العمل وعدم تجانس بين ما يتطلبه سوق العمل وما تعرضه المؤسسات التعليمية والتكوينية من مخرجات، تعطيلًا في الطاقات النسوية في المجتمع الجزائري رغم تزايد عدد الإناث مقابل الذكور.

هذه المعضلات السوسيو إقتصادية تنجرواها تبعات إجتماعية ونفسية خطيرة كالاختقان نتيجة الإحساس بالظلم وعدم المساواة، وشعور الأفراد بممارسة الاستبعاد عليهم وعدم مشاركتهم في بناء المجتمع وحالات الإحباط والتذمر وربما حتى الانتحار في عديد من المرات بسبب العجز في تغيير الأوضاع.

تملك النقابات العمالية ورقة تفعيل أساليب النضال بما يتناسب مع الأوضاع التي يعيشها المجتمع، هذه الورقة يمكن أن تستعملها في وضع اقتراحات بناءة تحمي الشباب الخريجين بما أنهم طاقات كامنة وإقامة حوار تشاوري مع الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل للوصول إلى بناء إستراتيجية تشغيلية تنموية تحفظ كرامة المواطن، وتفعيل دور الاتحادات الطلابية في ذلك وإخراجها من دائرة التسييس التي أصبحت صبغة للعمل الطلابي وإشراكهم بدلا من ذلك في توجيه المشاريع الإنمائية بما يخدم توجهات الشباب والاقتصاد الوطني لامتصاص نسبة البطالة المتزايدة، ومن جهة أخرى توثيق الجهود بين مختلف نقابات القطاعات ونقابات قطاع التكوين أو التعليم ومطالبتهم بالسهل على تحسين جودة مخرجات التعليم بما يتناسب وسوق العمل.

كما أن الفروقات الواضحة في التشغيل على أساس النوع تؤثر بشكل كبير على التوجهات الكبرى للسياسة النقابية وتواجدها تبعا للنوع الاجتماعي فاستفادة العنصر الذكوري من التشغيل مقابل عنصر الإناث، يفسر أن التكتل في النقابات غير متساوي خاصة في ظل غياب العنصر النسوي في المناطق التي مازالت تعاني من بعض الأفكار الراضية لانضمام الفتيات والنساء لمثل هذه التنظيمات ما يهدد بشكل مباشر مطالب هذه الفئة ويحرمها من ممارسة حقها النقابي والنضالي رغم جهود الدولة لتمكين المرأة من اعتلاء مناصب نوعية وريادية في العديد من الهيئات، ما شكل تناقض بين توجه الدولة وبين سياسة التشغيل الحقيقية.

هذا الطرح المقدم تدعمه نتائج دراسة أقامتها الدكتورة منى عزت عن وضع العمل النقابي بالنسبة للنساء بجمهورية مصر العربية، حيث توصلت الباحثة أن "انشغال المرأة بالأعمال المنزلية وتربية الأبناء حال دون تحقيق توازن بين أدوارها الأسرية والعمل النقابي، كما أن العديد من القطاعات تتبنى النظرة التقليدية وسيطرة الفكر الذكوري عليهم مما يجعلهم يرفضون فكرة أن ترأسهم امرأة، وعزوف النقابات عن تبني مطالب تخص قضايا نسائية مثل إنشاء دور الحضانه بأماكن العمل، ومدة عطلة الأمومة التي تعتبر مجحفة في حق الأمهات العاملات، إلى جانب غياب لوائح

تقر بحق التمثيل العادل للنساء في مراكز إتخاذ القرار^{xxi}، ما يفسر أن الوضع نفسه في مختلف الدول العربية فمرجعية الهيمنة الذكورية مازالت تقف حائلا أمام سعي المرأة لتحقيق هويتها الاجتماعية.

4- إشكاليات الفعل النقابي نحو قضايا اجتماعية في المجتمع الجزائري:

1-4 الزيادة في الرواتب والضريبة على الدخل الإجمالي:

حالت الأوضاع والأزمات المتكررة التي تصيب الإقتصاد الجزائري وعدم الإستقرار الأمني والاجتماعي والسياسي دون تحسين للمستوى المعيشي للطبقات الاجتماعية على إختلافها، ويعتبر مسعى النقابات في رفع أجور عمالها ركن أساسي في النضال النقابي وتجسد هذا المطلب في اجتماع الثلاثية لعام 2009 الذي ألقى فيه الاتحاد العام للعمال الجزائريين على ضرورة تحسين القدرة الشرائية للأسر الجزائرية، مرتكزا على ارتفاع تكاليف المعيشة وتنامي التضخم، في حين فرضاً بالعمال أن يكون هذا القرار على حساب المرودية، وانتهى الأمر بالاتفاق على حل وسط مؤداه رفع الأجر الأدنى بنسبة % 23 ابتداء من أول جانفي 2010

إلى جانب ذلك تعد الضريبة على الدخل أحد أهم موارد خزينة الدولة لأنها تقتطع مباشرة من دخل العامل وقد شاع عن توجه الدولة حاليا إلى رفع الحد الأدنى الخاضع للضريبة إلى ثلاثون الف دينار جزائري، وفي هذا الصدد طالبت النقابة المستقلة المسماة (الأسنتيو) بالجنوب وكذلك النقابة الوطنية لعمال التربية من إستصدار رخصة إستثنائية لعمال الجنوب الكبير (إيليزي، تندوف، تمنراست، أدرار) الذين كانوا مستفيدين من إمتياز التخفيض على الضريبة بنسبة 50% بموجب القانون رقم 14-74 المؤرخ في 17 فيفري 2014 على الضريبة وهذا ما لم يحمله قانون المالية لسنة 2020،

كما دعى الأمين العام للمركزية النقابية خلال إنعقاد اجتماع جهوي بولاية سكيكدة عن أمل المركزية النقابية في تخفيض الضريبة التي تثقل كاهل العامل البسيط إلا أنه يتوجب الحذر من التوجه لهذا الفعل دون دراسة توابعه فخفض الضريبة على الدخل سيؤدي حتما إلى إنخفاض في مداخيل الخزينة العامة للدولة وهذا العجز سيؤدي بدوره إلى تجميد ملفات التوظيف بعدم فتح مناصب مالية لطالبي العمل من الشباب، ولهذا وجب البحث عن قنوات تمويل بعرضها في حوار الثلاثية وقد أشار الأمين العام للمركزية النقابية بإقتراح فرض ضريبة على الثروة حتى تكون هناك عدالة إجتماعية، وهو مطلب شعبي قبل أن يكون عمالي^{xxii}

إلا أن القراءة الإقتصادية والاجتماعية تصل إلى قناعة مفادها أن الإشكال لا ينحصر في تخفيض الضريبة على الدخل فليست بالمطلب القوي الذي يحل أزمة الأجور بل كان على النقابات العمالية المطالبة بتفعيل إشكال تحيين الشبكة الإستدلالية المعدلة في سنة 2010 والتي تجاوزتها الأوضاع الإقتصادية بإرتفاع الأسعار وإهميار القدرة الشرائية للمواطن العامل مما يستدعي تكاثف كل النقابات العمالية وصياغة مطلب وطني يتضمن إعادة رسكلة الشبكة

الإستدلالية بدراسات علمية تغطي قدرة معيشية عبر مساحة زمنية مستقبلية طويلة المدى والابتعاد عن الزيادات العشوائية الآتية التي لا تخدم الدولة والمواطن معا.

2-4 التقاعد وأثاره :

إن استفادة العمال والموظفين من التقاعد بعد إستكمالهم لمسارهم المهني هو بدون شك حق للجميع مهما اختلفت أطيافهم وهم بذلك يرسمون خط تساوي في المعاشات وإنهاء لكل الصراعات المهنية جراء بعض الإمتيازات الوظيفية التي كانت محل تضارب وإختلاف، والتوجه نحو تشكيل طبقة تقاعدية معاشية لا تميز فيها، وكأن لسان الحال يقول انتهى زمن الوزير، والقائد، والمدير، والمسؤول، والسائق، واللحام...إلخ.

وفي سياق مجريات العمل النقابي ومسؤوليته إتجاه هذه الفئة التي تتجه نحو فقدان مركزها الإقتصادي بالتدرج، يحمل ملف التقاعد بشقيه وضعا متأزما، فالشق الأول يتعلق بنظام التقاعد الذي يكرس التمييز بين المتقاعدين، حيث نجد ثلاثة أنواع فهناك صندوق التقاعد الخاص بالعسكريين الذين يستفيدون من التقاعد بنسبة 100% إلى جانب صندوق التقاعد الخاص بشاغلي المناصب العليا فالبلاد الذي تتكفل به وزارة المالية والموجه للإطارات السامية بالدولة الذين يستفيدون هم أيضا من معاش تقاعدي بنسبة 100% حتى لو تعلق العمل بمنصب وزير لعدة أشهر فقط فهو سيحصل على إمتياز تقاعدي لراتب وزير مدى الحياة، أما النوع الثالث فهو لباقي الموظفين والعمال على إختلاف إنتماءهم للقطاعات يتحصلون على معاش بنسبة 80% فقط حتى لو عمل طيلة 32 سنة خدمة فعلية مع شرط السن 60 سنة، وهذا ما يجعل النظام التقاعدي غير عادل وغير مقبول فكلنا أبناء الوطن، ما يطرح تساؤل كبير عن هذا التمييز في حساب التقاعد.

ومع كل هذا التضارب واللاعدالة، هناك إجماع للنقابات العمالية للحديث عنه، إلا ما سجل في الآونة الأخيرة من منشورات لكتناباست التي نشرت عبر موقعها الفرق بين الصناديق الثلاثة للتقاعد، وما يزيد الأمر تعقيدا هو أن الوزراء القدامى المحالين على التقاعد منذ سنوات طويلة يتم تحيين معاشهم التقاعدي حسب ما هو معمول به في الوقت الحالي،

إن العدالة الإقتصادية كان يمكن استشعارها بمنح معاشا عادلا لكل المتقاعدين بالرجوع إلى رتبهم الإدارية الأصلية وليس إلى مناصبهم النوعي وإستغلال الفارق الحاصل لتوظيف شباب بطال يطوق للعمل الذي هو حقه الدستوري. فأين هي النقابات العمالية من كل ما يحدث؟ .

أما الشق الثاني في ملف التقاعد فهو التقاعد النسبي الذي بدأ العمل به سنة 1997 تبعا للأمر رقم 13-97 والذي ألغي سنة 2016، وتتحجج الحكومة بتضائل أموال صندوق التقاعد وعجزه عن تغطية المزيد من معاشات التقاعد، في حين نجد أن طبقة واسعة من شريحة العمال تطالب بإعادته وتفعيله من جديد حتى يسمح من جهة للعمال وخاصة المزاولين للأعمال المتعبة كالأساتذة من التقاعد بعد سنين من التدريس المتعب ومن جهة أخرى الإستفادة

من المناصب الشاغرة للإستغلالها في توظيف الشباب الذي يعاني من البطالة مما يساهم في توزيع داخلي جيد لليد العاملة وبعث الإحساس بالأمان لطالبي الوظائف.

وفي هذا الإطار طالبت النقابات العمالية بالتقاعد بإعادة تفعيل التقاعد النسبي وحذرت من تهميش الطبقة العمالية بالإتجاه نحو تبني قانون جديد يتضمن التوجه نحو خفض النسبة إلى 60% مع رفع سن التقاعد إلى 65 سنة وهذا ما جاء على لسان القيادي في الإتحاد المكلف بالمنازعات الإجتماعية حسب ما أورده جريدة الشروق بصفتها يوم 23-10-2019 ، تحت عنوان (المركزية النقابية تبحث عن عذريتها المفقودة) ، كما أكدت المركزية النقابية عن تقديمها مقترحات بخصوص العجز الذي يعرفه صندوق التقاعد وذلك بتخصيص نسبة 0.5% المقتطعة في شكل نسبة مخصصة للتقاعد المسبق لفائدة الصندوق الوطني لمعادلات الخدمات الإجتماعية وصيها في صندوق التقاعد^{xxiiii}، وهو إجراء عملي يخفض من العجز المسجل في صندوق التقاعد ويفتح الباب لإعادة النظر في قانون التقاعد الحالي الذي لا يخدم سياسة التشغيل ولا العامل الذي يجهد وهو في منصبه حتى يستوفي الشروط القانونية للتقاعد فيصبح المجتمع العمالي مجتمعا مسنا منكمشا لا يتوافق مع شروط سوق العمل التي تتعامل مع الجهد كسلعة لها قيمتها السوقية، فكلما قل عرض المؤهلات والقدرات ، قلت معها أشكال التعاقد .

3-4 التأمينات الإجتماعية والرعاية الصحية:

تتنافس الدول في التباهي بامتلاكها أحسن منظومة تأمين ورعاية إجتماعية وصحية لمواطنيها، والجزائر كباقي الدول وانطلاقا من قناعتها الدائمة في حماية مواطنيها وعمالها كرست هذه المبادئ عبر جملة من القوانين وجعلتها أهم محاور الحقوق الإجتماعية منها القانون رقم 83-11 المتعلق بحوادث العمل والتأمينات الإجتماعية ، وساهمت النقابات العمالية في ترقية الحوار الاجتماعي وتأطيره وتوجيه العمال وتعبئتهم في الدفاع عن حقوقهم من أجل تحسين شروط العمل وإصلاح نظم المنح والتعويض والتأمين والحماية والرعاية من خلال العمل على:

- تطوير أنظمة الضمان الاجتماعي لأندلك أساسا من حقوق الطبقة العاملة وشمل كل عمال القطاع الخاص بالتأمينات.
- العمل على تنفيذ القوانين واستثمار أموال التأمينات الاجتماعية بما ينعكس إيجابا على العمال
- التركيز على أهمية التدريب والتأهيل ورفع مستوى كفاءة اليد العاملة
- العمل على إبقاء الوظيفة الإجتماعية للدولة وتوسيع الخدمات الإجتماعية والرعاية الصحية .

وفي المقابل نعيش يوميا تدمرا شعبيا واسع النطاق حول نقص التغطية الصحية وعدم كفاءة الطاقم الصحي، وترتفع معها الصيحات بطلب إقامة قطب صحي يضم مختلف التخصصات الطبية والجراحية بالمناطق الداخلية لما له من إيجابيات منها:

- مد جسر التنمية نحو المناطق الداخلية للبلاد مما يساهم في دفع عجلة تنمية حقيقية بالمنطقة ورفع مداخيلها
- جلب المستثمرين للإستثمار بها سيفك العزلة عن المناطق الداخلية والصحراوية ويفتح المجال للإستثمار في عدة قطاعات لتوفير خدمات ومرافق للمتوافدين عليها
- التقليل من نسبة البطالة وخاصة التقنية ففتح قطب صحي يتطلب توظيف أطباء وشبه طبيين وإداريين ومهنيين وغيرهم من الوظائف.
- يكون منارة علمية للطلبة فيزيد من كفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية والعملية
- يقلل من عدد المتجهين للدول المجاورة لطلب العلاج، خاصة لدولة تونس الشقيقة ما يثقل كاهل المواطن من عملة صعبة وتكاليف النقل والمبيت وغيرها،

هذه الجوانب الايجابية المتوقعة من قبيل هذه المشاريع الإنمائية في المجال الصحي هي بالتأكيد ضمن مجال نشاط النقابات الصحية لما لها من فوائد تعود على المريض والطاقم الصحي العامل بها والمجتمع، لكن المتابع لشؤون الوضع الصحي وعلى بساطته بإمكانه ملاحظة الغياب التام للدور النقابي خاصة لنقابات الصحة على كثرتها فيما يخص القضايا الآتي ذكرها:

- عدم البحث والتقصي عن سبب توجه المرضى للتداوي خارج الوطن وهل ذلك يعود لنقص الكفاءات الطبية، لنقص الأموال، لنقص الهياكل،.... إلخ ،
- تجنب الحديث عن واقع المصحات الخاصة وعن التواطؤ بين الأطباء في توجيه المريض نحو طلب العلاج بالمصحات الخاصة والمتاجرة بصحة المواطنين وغيرها من السلوكيات الغير أخلاقية.
- ممارسة الصمت فيما يخص العمل المزدوج للأطباء والممرضين والمخبريين وغيرهم من الطاقم الصحي بالمستشفيات العامة والعيادات الخاصة ومآل ذلك سواء على مستوى الأداء أو على المستوى الأخلاقي والإنساني.
- إتجاهات المرضى للتوجه نحو أطباء من الجيل الماضي والتخوف من طبيب متخرج حاليا يؤول هذا التوجه إلى المشكل المطروح في جودة مخرجات التعليم خاصة وأنها تتجه مباشرة لسوق العمل والتعامل مع أرواح إنسانية تطلب الصحة والراحة والأمان.
- مجال تأمين الأمراض المهنية التي يجب أن تحين نظرا للمتغيرات الصحية والاجتماعية والمهنية والتكنولوجية التي أثرت على السلامة المهنية والصحية للعمال وتقديم دورات تحسيسية وإحصائيات لمعرفة العدد الحقيقي للمصابين بالأمراض المهنية ومصدر هذه الأمراض التي قد لا تظهر إلا بعد مرور عدة سنوات من العمل، وبهذا يجد العامل

المتقاعد أو المنتهي عقده نفسه أمام مرض مهني لكنه لا يستفيد منه إذا تعدت مدة ظهور المرض سنة من ترك العامل للعمل، ما يهضم حق العامل المواطن في الإستفادة من التأمين على المرض المهني ويتكبد بذلك تكاليف العلاج الباهضة، بالإضافة إلى قائمة الأعمال الشاقة التي تعرف صراعا وجدلا بين النقابة العمالية والحكومة.

إن تبادي الخوض في هذه المظاهر الصحية السلبية من قبل نقابات العمال وعدم تحمل مسؤولياتها الإجتماعية يساهم مع الوقت في تعزيز اللامعيارية الإجتماعية أو ما يعرف عند إيميل دوركايم بالأنوميا الإجتماعية داخل النسق الصحي الذي سيخلق هو الآخر خللا في النسق الكلي وهو المجتمع لأن كل الأنساق الفرعية الممثلة للقطاعات الأخرى ستصاب بالعدوى الأنومية وتتخلف نقاباتها عن الدفاع عن حق العامل الذي هو مواطن خارج أسوارها سيعود لها في الغد حاملا مآسي أسرته وأبناءه، مشبعا بكل أنواع الضغوط ليقدم أداءا وظيفيا ضعيفا يؤثر على إنتاجية المؤسسة ليكون الحلقة المفقودة التي يبحث الجميع عن تفسير لها.

4-4 قطاع التربية ومشاكل الإضرابات والدروس الخصوصية:

يتجه الحاققون على الأمة الناجحة بتطبيق القاعدة التي تقول بأنه إذا أردت أن تضرب أمة فعليك بمنشأتها التعليمية، لأنها من أركان مؤسسات التنشئة الإجتماعية التي ترافق الطفل في مراحل نموه الأولى حتى يصبح شابا قادرا على تمييز الصواب من الخطأ وتقدير الأمور بميزاتها وهي المسؤولة الأولى عن إنتاج نخب وطنية تتمتع بقيم المواطنة كالمساواة، حب الوطن، العدل، الأخوة، السلام، التكافل، التضامن، التماسك،... إلخ.

وفي الجزائر عرفت منظومتها التربوية إهتزازا قويا عبر الإضرابات التي طالت القطاع وعرقلت عملية التعليم بشكل واضح ما أثر على الحياة الدراسية للطفل وعائلته، فنجد أن عائلات الأطفال يتوجهون كل صباح إلى المدارس وفي عقلم الباطن ألف سؤال عن مصير أبناءهم وعن تحصيلهم الدراسي في ظل هذه الإضرابات، وإذا رجعنا إلى الأسباب الفعلية وراءها نجدها أسباب مشروعة تصب في صالح الأستاذ الذي يكون الأجيال فلا يمكن تجاهلها أو التنقيص من أهميتها، من بينها:

-إعادة تصنيف أساتذة الطور الابتدائي بما يتماشى وشهادة التوظيف وذلك لحصولهم على نفس المؤهل العلمي مع أساتذة طور المتوسط والثانوي .

-تقليص الحجم الساعي لأساتذة الطور الابتدائي

-إنشاء وظائف مشرفين تربويين مهمتهم مرافقة الأطفال أثناء الطعام والخروج للساحة وإعفاء الأستاذ من كل ما هو خارج قاعة التدريس

-إستحداث رتبة أستاذ للمواد العلمية وأستاذ للمواد الأدبية

ومع ذلك نقول أن تقليص الحجم الساعي لا يكفي فالمواد المدرسة ومناهج التدريس أصبحت تثقل كاهل الأسرة وقد شاع بين الأسر عبارة (أنا لنحضر في مكان أبني) (أنا لنستحق الشهادة في مكان ابني) (أنا لنجوز الإمتحان في مكان إبني)، هذه العبارات لها دلالات عميقة تدل أن الطفل لا يتلقى التعليم الكافي أو لا يتكيف مع الطرق البيداغوجية للمعلم أو أنه أنك من كثرة المواد فلم يعد يستوعب هذا الكم الهائل الذي يفوق أحيانا سنه الطبيعي، ولنتصور أن الطفل يتيم الأب أو الأم وليس لديه من يدرسه في المنزل أو أبواه أميان فهل نسمح بضياح مستقبل الطفل ؟ زد إلى ذلك إتجاه الأساتذة إلى إعتقاد الدروس الخصوصية وتقديم اللبنة العلمية فيها وترك الحصص المدرسية لتقديم ما قل من الزاد العلمي ، ما يحتم على الطفل التسجيل لتحصيل دروسه، وقد أصبحت ظاهرة تعليمية شائعة في كل الأطوار ولم نسجل أي تنديد لهذه الممارسات التي تعبت بجيل الغد من قبل نقابات التعليم على كثرتها ، فهل دور النقابة تحصيل مصالح الأستاذ فقط دون مراعاة للمنتوج التعليمي وتجردها من المسؤولية التربوية والأخلاقية إتجاه الأجيال الصاعدة؟

إن مثل هذه التصرفات تؤثر لا محالة في مصداقية النقابات وتضرب في جوهر إنشائها وتفقد ثقة أطراف المجتمع، وتهدم زمنا من العمل والنضال لأنها ساهمت في تكريس الرداءة التي سيجني المجتمع ثمارها لاحقا وسيحملها بكل تأكيد مسؤولية السكوت في وقت كان يفترض أن تحافظ على توازن واستقرار وأداء أعتق مؤسسة في التنشئة الاجتماعية.

خاتمة :

لعبت النقابات العمالية في الجزائر أدوار مهمة وحققت عدة مكاسب إجتماعية واقتصادية وسياسية أيضا، فكان نضالها طويلا زواج بين الأحادية الحزبية والنقابية وبين التعددية التي ساهمت في النهوض بالعمل النقابي بشكل ملحوظ، إلا أن أدوارها الإقتصادية، المهنية التعليمية، الصحية والإجتماعية أصبحت صعبة التحقيق في ظل المتغيرات الداخلية والخارجية التي نعيشها، فكانت قضايا التنمية الإقتصادية والمهنية ضئيلة ومنحصرة في جوانب كرفع الأجور وبعض المنح دون فتح أسواق نضالية تنموية تحاكي تطلعات السوق والاقتصاد المعرفي. ومن جانب نضالها الإجتماعي والتعليمي والصحي ، نجد ما زالت تراوح مكانها وكل نشاطها يصب في زوايا ضيقة تنتهي بانتهاء حدود العمل المؤسسي، فهي تدافع عن حق العامل الذي يدوم دوامه 08 ساعات دون مزاجه لما ينتظره خارجا بعد نهاية دوام العمل، ما أصبغ نضالها بالطابع التقليدي . فالفعل النقابي في الجزائر ينتظره مشوار نضالي طويل وينتظره أيضا تجديدا لنخبه وأعضاءه بما يتوافق ومتغيرات البيئة الوطنية.

- xvii - بوربيع جمال، محاضرات في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة التأهيل الجامعي، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016، ص 47 .
- xviii - حسين زيري، الحركة العمالية النقابية والبحث عن العدالة الإجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية ببيروت، لبنان، 2016، ص 12 .
- xix - محمد صايب ميزات، بانورما سوق العمل في الجزائر: إتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة إنسانيات، العدد 55-56، جانفي-جوان 2012، ص 36 .
- xx - نفس المرجع، ص 36 .
- xxi - منى عزت، النساء والعمل النقابي Pdf، المركز القومي للبحوث الإجتماعية والجنائية، مصر، 2014، ص 11 .
- xxii - بطواهرية، نقابات الجنوب ترفض إلغاء تخفيض الضريبة على الدخل، جريدة الشروق، <https://www.echoroukonline.com>، 25-01-2020، الساعة 19 .
- xxiii - محمد مسلم، المركزية النقابية تبحث عن عذريتها المفقودة، <https://www.echoroukonline.com>، يوم 31-01-2020، الساعة 19.32 .

قائمة المراجع

- 1- حوسين بلخيرات، النظرية السياسية للمجتمع الدولي، مركز الكتاب الأكاديمي، ب ب، 2017.
- 2- بودبزة ناصر، التحليل الميكرو سوسيولوجي للتنمية التربوية في الجزائر: أزمة فاعلين أم أزمة تنمية، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 23، مارس، 2016. 3- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2016-2017.
- 4- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوانا المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007 .
- 5- إبراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمال لجمعية وفق القانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، مجلة الحقوق، عدد 13، ب.س.
- 6- حنيفيعي، الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008 .
- 7- علي محمود عبد السلام الفار، علم الإجتماع الصناعي، دار المعارف، مصر، 1975.
- 8- ميشال مان، موسوعة العلوم الإجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1999.
- 9- محمد عاطف، قاموس العلوم الإجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006.
- 10- احسان محمد الحسن، النظريات الإجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، الأردن، ط 1، 2005.
- 11 - محمد سيد فهي: طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، ج 2، ب.س.

-
- 12- بوربيع جمال، محاضرات في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمالية، مطبوعة التأهيل الجامعي، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، 2015-2016.
- 13- حسين زيبيري، الحركة العمالية النقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية ببيروت، لبنان، 2016.
- 14 - محمد صايب ميزات، بانورما سوق العمل في الجزائر: إتجاهات حديثة وتحديات جديدة، مجلة إنسانيات، العدد 56-55، جانفي-جوان 2012.
- 15- منى عزت، النساء والعمل النقابي Pdf، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مصر، 2014.
- 16- ب. طواهرية، نقابات الجنوب ترفض إلغاء تخفيض الضريبة على الدخل، جريدة الشروق، <https://www.echoroukonline.com> ، 2020-01-25 ، الساعة 19.
- 17- محمد مسلم، المركزية النقابية تبحث عن عذريتها المفقودة ، <https://www.echoroukonline.com/> ، يوم 31-01-2020 ، الساعة 19.32.