



يوم : 2025/05/11

امتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية

نص السؤال:

إليك المقولة التالية:

"تعد النقابة تنظيمًا اجتماعيًا يعكس مسار تطور المجتمع الصناعي الحديث، ويُجسد التفاعل بين العمل، السلطة، والمجتمع المدني".

انطلاقاً من هذا الطرح، أجب عن السؤال في شكل مقال متماسك، متوقفاً عند المحاور التالية:

1. ظروف نشأة النقابات وتطورها التاريخي في السياق السوسيوي -اقتصادي للرأسمالية الصناعية. (04ن)
2. أدوار النقابات العمالية. (04ن)
3. كيف تساهم آليات العمل الجماعي والمفاوضة الجماعية في تعزيز قوة النقابة وتحقيق توازن في علاقات العمل؟ (06ن)
4. متى تلجأ النقابة للإضراب كوسيلة ضغط؟ ما هو الفرق بين الإضراب والاعتصام؟ (04ن)

أ.د/ دنبري لطفي
بالتوفيق

السنة الجامعية: 2024 - 2025
المستوى: الأولي ماستر
التخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل
المدة: 1.30 سا



جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم العلوم الاجتماعية

يوم : 2025/05/11

نموذج إجابة لتصحيح لامتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس سوسيولوجيا الحركة العمالية

المقدمة: متكاملة تنتهي بطرح تساؤلات تشكل المحاور المطلوبة مثل: تشكل النقابة أحد أبرز أشكال التنظيمات الاجتماعية التي ظهرت في خضم التحولات الاقتصادية والاجتماعية العميقة التي عرفها المجتمع الصناعي، وأصبحت اليوم فاعلاً لا يمكن تجاوزه في ميدان العلاقات المهنية. فهي لا تكتفي بالدفاع عن الحقوق بل تسعى إلى إعادة تشكيل موازين القوى بين العمل ورأس المال. فما الذي يفسر نشأة النقابات؟ وكيف تطورت أدوارها؟ وكيف تساهم آليات العمل الجماعي والمفاوضة الجماعية موقعها التفاوضي في مواجهة أرباب العمل؟ ومتى تلجأ النقابات إلى الإضراب؟ والفرق بينه وبين الاعتصامات؟

المحور الأول: نشأة النقابات وتطورها التاريخي في السياق السوسيو-اقتصادي: (04ن)

ظهرت النقابات كرد فعل على الظلم والاستغلال الذي لحق بالطبقة العاملة عقب الثورة الصناعية، حين تم تحويل العمل إلى سلعة تُباع وتُستَترى في سوق العمل. أدى طول ساعات العمل، والأجور الزهيدة، واستغلال النساء والأطفال، إلى تبلور وعي جماعي لدى العمال بضرورة التنظيم من أجل الدفاع عن مصالحهم. النقابات بدأت بشكل سري وغير معترف به، كما في بريطانيا وفرنسا، لكنها انتزعت اعترافاً تدريجياً بفضل النضال والإضرابات، وتوسعت من "جمعيات خيرية" إلى تنظيمات جماهيرية. وقد عبر ميشال كروزييه عن ذلك بقوله إن النقابة "رد فعل على تحولات التصنيع"، مؤكداً الطابع النبوي للنقابات في المجتمعات الرأسمالية.

المحور الثاني: أدوار النقابات العمالية: (04ن)

للنقابات العمالية عدة دوار أساسية تقوم بها، نذكر منها :

1. **الدور التقليدي:** الوظيفة التقليدية الأساسية لنقابات العمل هي الدفاع عن حقوق العاملين وحمايتهم من أي ظلم أو تعسف من كل أصحاب المنظمة أو المديرين فيها. (0.5ن)
2. **الدور الرقابي:** يتضمن الدور الرقابي للنقابات التأكد من تطبيق القوانين والأنظمة في المنظمات، بالإضافة إلى ضمان مراعاة المنظمات لشروط الصحة والسلامة المهنية وغير ذلك من المهام. (0.5ن)
3. **الدور الاجتماعي:** كثير من النقابات تقوم بتقديم خدمات معينة لأعضائها مثل فتح نوادي اجتماعية ورياضية وتمويل عيادة طبية ودور حضانة للأطفال. (0.5ن)

4. **الدور التوعوي والتثقيفي:** توعية الأعضاء وتنقيفهم فيما يتعلق بالقضايا السياسية والاقتصادية التي تهمهم مما يساهم في تكوين المواطن الصالح الواعي الذي يخدم بلده بكل ما يستطيع أن يقدمه، بالإضافة إلى ذلك تقوم النقابات برفع مهارات العاملين وتحسين قدراتهم من خلال تنفيذ الدورات التدريبية سواء داخل مقر النقابة أو خارجه. (05/05)
5. **الدور التضامني:** أن للنقابات دوراً مميزاً في تحقيق التضامن والتعاقد بين العمال المنضمين في النقابة، وتشجيعهم على الانضمام إلى اللجان المتفرعة التابعة للنقابة بالإضافة إلى ذلك تقوم كثير من النقابات بوضع نظم تقاعد وضمان اجتماعي خاصة بأعضائها. (05/05)
6. **الدور الإعلامي:** للنقابات إمكانات واسعة في الإعلام وإيصال المعلومات إلى أعضائها بشكل مباشر، فالنشرات المطبوعة باسم النقابة تشتمل على الكثير من الأخبار المتعلقة بنشاطات النقابة وإنجازاتها وأخبار أعضائها، كما أن إصدار الكتيبات وعقد الاجتماعات الكبيرة والندوات تساهم في تعزيز هذا الدور الإعلامي. (05/05)
7. **الدور السياسي:** كثير من النقابات تمارس دوراً سياسياً في فعاليات السياسية وخاصة في ظل وجود أعداد كبيرة من المنظمين في هذه النقابات. (05/05)
8. **الدور الاستشاري:** تلجأ الدول في كثير من الأحيان إلى النقابات العمالية لطلب رأيها في مشروعات القوانين والأنظمة المتعلقة بتنظيم أمور العمل، مثل قوانين العمل، وقانون الضريبة على الدخل، وقانون الضمان الاجتماعية وغيرهم. (05/05)

المحور الثالث: مساهمة آليات العمل الجماعي والمفاوضة الجماعية في تعزيز قوة النقابة وتحقيق توازن في علاقات العمل؟ (06/06)

تُعد آليات العمل الجماعي والمفاوضة الجماعية من أهم الأدوات التي تُعزز بها النقابة قوتها التمثيلية والتفاوضية، وتسهم في تحقيق نوع من التوازن في علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل.

1. **العمل الجماعي:** العمل النقابي في جوهره جماعي لا فردي. فالنقابة ولدت من قناعة العمال بأن العمل الفردي عاجز عن التأثير في موازين القوى داخل المؤسسة. أما العمل الجماعي، فيُعبر عن قوة تنظيمية موحدة، تسهل التعبئة، وترفع من قدرة النقابة على التفاوض والضغط.

العمل الجماعي يُربّي لدى العمال روح التضامن والانضباط، ويُحصّنهم ضد محاولات التفرقة والتهميش من طرف أرباب العمل، وهو ما عبّر عنه الشاعر الكلاسيكي للنقابات: "الاتحاد قوة". (06/03)

2. **المفاوضة الجماعية:** تُعد المفاوضة الجماعية الآلية الأهم في التفاوض حول شروط العمل، وهي تفاوض بين النقابة بوصفها ممثلاً جماعياً للعمال، وصاحب العمل أو ممثليه. وتُحقق المفاوضة الجماعية عدة فوائد:

- تعزز الندية والتوازن بين الطرفين.
- تحد من تعسف الإدارة وقراراتها الفردية.
- تنتج اتفاقات جماعية تُصبح مرجعاً قانونياً ملزماً.
- تخفف من اللجوء إلى النزاعات والإضرابات، وتُكرّس الحوار كأداة لحل الخلافات.

وبذلك تسهم هذه الآلية في إرساء سلم اجتماعي مستقر داخل المؤسسة. (06/03)

المحور الرابع: متى تلجأ النقابة للإضراب كوسيلة ضغط؟ وما هو الفرق بينه وبين الاعتصامات؟ (04/04)

1. **متى تلجأ النقابة للإضراب؟** (04/02)

رغم إيمان النقابات بالحوار، إلا أن الإضراب يبقى سلاحاً مشروعاً تلجأ إليه كخيار أخير، عندما:

- تفشل المفاوضات الجماعية بسبب تعنت رب العمل.
- تُرفض المطالبات المشروعة دون مبررات.
- تتعرض النقابة أو العمال لتهديد مكتسباتهم.

الإضراب ليس غاية بل وسيلة، ويجب أن يكون مدروساً ومنظماً، يحترم القوانين، ويحظى بدعم القواعد العمالية. وتكمن قيمته ليس فقط في الضغط الاقتصادي، بل في التعبير عن الكرامة الجماعية ورفض الاستغلال.

2. الفرق بين الإضراب والاعتصام: (04/02ن)

الفرق بين الإضراب والاعتصام يكمن في الشكل، الهدف، والأسلوب، رغم أن كليهما يُستخدم كأداة احتجاج من قبل النقابات أو الجماعات الاجتماعية.

يمكن التوضيح في الجدول التالي:

العنصر	الاعتصام	الإضراب
الشكل	تجمع العمال في مكان محدد (داخل المؤسسة أو في ساحة عامة) دون مغادرتها حتى تحقيق المطالب.	توقف العمال عن العمل كلياً أو جزئياً للضغط على أصحاب العمل أو الحكومة.
الهدف	إظهار الاحتجاج والضغط دون تعطيل كامل للعمل.	التأثير الاقتصادي على المؤسسة لإجبارها على التفاوض.
المكان	داخل مقر العمل أو أمام مؤسسات حكومية أو نقابية.	داخل أماكن العمل (المصانع، الشركات، المؤسسات).
مدة الاحتجاج	قد يكون لساعات أو أيام أو حتى تحقيق المطالب.	قد يكون محدود الوقت أو مفتوحاً حتى تحقيق المطالب.
التأثير	يظهر قوة التضامن العمالي دون شلّ الإنتاج بشكل كامل.	يوقف الإنتاج، ما يشكل ضغطاً اقتصادياً قوياً.
القانونية	قانوني إذا لم يؤدّ إلى تعطيل دائم للمؤسسة.	غالباً محمي بقوانين العمل لكنه قد يكون مقيداً في بعض الدول.
الأسلوب	يجلس المحتجون في أماكن محددة ويرفضون المغادرة.	يمتنع العمال عن العمل بشكل كامل أو جزئي.

خاتمة: كلام عام يلخص فيه الفكرة العامة للمقال أو نقد أو رأي شخصي.

مثل: النقابة ليست فقط تنظيمًا للدفاع عن الأجور، بل فضاء اجتماعي وثقافي وسياسي يُعيد التوازن في العلاقات المهنية، ويعبّر عن تطور المجتمع المدني. ورغم التحديات الحديثة كالعولمة والرقمنة والهشاشة، ما زالت النقابات تضطلع بدور مركزي في الدفاع عن الإنسان كعامل وكذات حرة.

احترام المنهجية الأكاديمية (مقدمة، عرض، خاتمة) (02ن)

تنظيم الفقرات وتماسك الأفكار.

سلامة اللغة والأسلوب.

إسم ولقب الأستاذ أو الأساتذة

بالتوقيع