جامعة عبد الحميد ابن باديس -مستغانم-

كلية العلوم والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

شعبة علم الإجتماع

تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

تحت عنوان:

المرأة والعمل النقابي

من إعداد الطالبة:

بوشافة زهية

تحت إشراف الأستاذ:

مخلوف بشير

لجنة المناقشة :

- بلهواري الحاج	أستاذ محاضر	مناقش
- سيرات فتحي	أستاذ محاضر	مناقش
- مخلوف يشير	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2019م / 2020م

الـفـهـــرس

إهـــداء

شكـــر وتقديـــــر

المدخـــل المنهجـــي للدراســـة

المقدمـــة **01**

أسباب إختيـــار الموضـــوع **02**

أهداف إختيار الموضوع..... **02**

الإشكالية..... **04**

فرضيـــات **04**

أهمية الدراسة **05**

تحديد المفاهيم..... **05**

الدراسات السابقة..... **07**

النظرية المقاربة..... **10**

الجانب النظري للدراسة

الفصـــل الأول: التنظيم النقابـــي

تمهيـــد **15**

مفهوم النقابة..... **16**

أنواع النقابات **17**

أهداف النقابة **17**

أهمية النقابة..... **18**

تصنيف النقابات..... **18**

نشأة الحركة النقابية..... **19**

نشأتها في العالم..... 19
نشأتها في الوطن العربي..... 21
نشأتها في الجزائر..... 27
الخلاصة..... 30

الفصـــل الثانـــي: محددات المرأة العاملة في النقابة

تمهيد 31
نبذة عن عمل المرأة 32
تعريف المرأة العاملة..... 33
تطور خروج المرأة لميدان العمل..... 33
تطور خروج المرأة للعمل في العالم..... 33
تطور خروج المرأة للعمل في الجزائر..... 34
دوافع المرأة للعمل..... 35
المشاركة السياسية للمرأة تاريخيا 39
المرأة والعمل النقابي..... 44
أهمية النقابات للمرأة..... 45
الخلاصة 46

الخاتمـــة..... 47
قائمة المراجع..... 48

المدخـــل المـــنهـجـــي للدراســـــة

إهـــــــداء

إلى الوالدين الكريمين، إلى أفراد عائلتي الذين أتعبتهم، وإلى زوجي و أصدقائي.

إلى كل زملائي و زميلاتي و إلى أساتذة قسم علم الاجتماع الإداري.

إلى كل من ساهم في إثراء هذا العمل من قريب أو بعيد أهدي هذا المجهود المتواضع في سبيل الفهم و التحليل في سبيل العلم .

لكم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

شكـــر و تقديـــر

نبدأ بشكرنا لله عز وجل الذي وهب لنا العقول و ميّزنا عن كل الكائنات حتى نصل إلى ما نحن فيه إلى خالق الكون نحمده و نشكره على بثه فينا الصبر و روح الإرادة لنتخطى كل المصاعب.

وإذا كان ولا بد من توجيه كلمة شكر فإن الذي يستحقها أولا هو الأستـــاذ المشـــرف " **مخلوف**" الذي لم يبخل عليّ بنصائحه و توجيهاته طيلة انجازي لهذا العمل. فإليك أستاذي الخاص الشكر و التقدير و الاحترام كما أتقدم بالشكر إلى أستاذ " **بالهواري**" على نصائحه و مجهوداته كما أشكر جميع الأساتذة الكرام الذين ساهموا بتشجيعاتهم وكل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد.

كما أتقدم بالشكر إلى عائلتي الكريمة و إلى زوجي الكريم على تشجيعه و مساعدته لي.

الشكر الكبير لكل الذين أتعبناهم معنا في سبيل إنجاح هذا العمل.

مقدمـــــة

لقد عاش العمال عبر التاريخ مراحل صعبة تعرضوا فيها للاستغلال القادح، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تنعدم فيها أدنى شروط العيش من نظافة و وقاية و تأمين على الحوادث و المرض و التقاعد و انعدام أدنى الحقوق كالاحتجاجات و الإضرابات وحق الاقتراع وكل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور ومن خلال هذه الظروف الصعبة التي عانى منها العمال أدى ذلك إلى نضالهم المستمر من أجل افتكاك حقوقهم، ولم يكتب لهذا النضال أن حقق أهدافه إلا بعد أن استطاعوا أن يتكتلوا ليشكلوا قوة في وجه استغلال و اضطهاد أصحاب العمل، لقد توجهت محاولاتهم المتكررة أن تجمعوا في تنظيمات كان أسمى أشكالها التنظيم النقابي الذي أصبح حقا من الحقوق الأساسية للعمال عبر العالم.

وفي ظل الاهتمام الخاص لمنظمة الأمم المتحدة بالحقوق و الحريات كان أن أولت الحق النقابي اهتمام متميزا، إن هذا الاهتمام يرتبط ارتباطا مباشرا بالحق في العمل الذي هو حق لكل إنسان، ثم للاعتراف به عبر تاريخ الإنسانية و حضارتها المتعاقبة التي جعلت منه قيمة إنسانية عالية ربطت بقائها باستمراره و يمثل الاهتمام بموضوع العمل الركيزة التي قامت عليها واحدة من أهم المنظمات التابعة للأمم المتحدة و هي منظمة العمل الدولية التي جاءت كثمرة التعاون الدولي، و اعتراف بقوة العمل كرابط يمكن أن يكون مجال توحد العالم لأنه رابط مجرد من كل نزعة عرفة عرقية أو دينية أو جهوية إنه رابط يتحد وفيه الجميع على اختلاف انتماءاتهم و جنسياتهم ومن مكانة العمل كقيمة إنسانية استمدت الحرية النقابية مكانتها المتميزة بين مجموع الحريات و الحقوق، ولكن مع هذا الاختلاف إلا أن كل الدراسات تسعى إلى الاهتمام بالعلاقات العمالية من خلال التفاعل بين العمال و أرباب العمل، وهذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم الواقع، النقابة من حيث هيكلتها و تنظيمها و مطالبها المهنية و الاجتماعية.

أسباب اختيار الموضوع

- الاهتمام الشخصي بدراسة الحركة النقابية.
- يعتبر هذا الموضوع من صميم التخصص كما يمس شريحة كبيرة من المجتمع.
- سهولة البحث في الموضوع.
- تنامي دور كبير للتنظيمات النقابية في مختلف المجالات.
- كون هذا الموضوع ذو أهمية اجتماعية ومهنية و اقتصادية.
- قلة الدراسات العلمية الجادة التي تناولت مواضيع النقابات.

أهداف إختيار الموضوع

- سبب عدم وجودها في كل المؤسسات .
- المعيقات التي تواجهها المرأة داخل التنظيمات النقابية.
- معرفة طريقة عمل المرأة والمهمات التي تقوم بها داخل المؤسسات.

الإشكاليـــــة

إن التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية و الاجتماعية بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الإنسانية بحيث أنها في الدولة الواحدة تضم مئات الأنواع من هذه التنظيمات .

وذلك شكل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن، رغم تعدد آرائهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات و في كل ميادين الحياة الاجتماعية.

لكنها تتخذ أشكالا و أنواعا و تصنيفات.

و انطلاقا من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للمأجورين ينشؤونه وينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددونها، وباعتبار أن العمل النقابي نسق اجتماعي عمالي يمنح النضال سمة شرعية و قانونية فهو تعبير جمعي عن الواقع الاجتماعي و الذي يظهر فيه أن الحق النقابي هو أحد الحقوق الوطنية الأساسية التي يضمنها الدستور لكافة المواطنين المرتبطين بعلاقة مهنية في إطار الوظيفة العمومية أو المقاولات العمومية أو شبه عمومية و إحداث الإنتاج الصناعي و الفلاحي وفي قطاع الخدمات، لأن العمل النقابي هو السبيل الوحيد الذي يحمي مختلف شرائح المأجورين من الاستغلال و القهر و الظلم و يمكنها من التمتع بحقوقها المشروعة.

كما أن ممارسة الحق النقابي لا تكون فعالة و مجدية على المدى القريب و المتوسط و البعيد إلا في إطار تنظيم نقابي يكون مستقلا عن الحكومة و عن أرباب العمل حيث يستمد توجيهاته و قراراته فقط من قواعده وذلك بشكل ديمقراطي، ومن المهام التي تقوم بها النقابات متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية و الاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي، كما أنها تدافع عن المصالح الاقتصادية و تسعى النقابات إلى حد التدهور الحالة المهنية و الاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية و ترسيخ الديمقراطية.

إن اشتراك المرأة في العمل النقابي ومساهمتها الإيجابية فيه ساعد في تحقيق الكثير من حقوق المرأة وأثار وعيها واتسعت دائرة مشاركتها لتمثيل مشاركتها في الصراع السياسي من أجل الإستقلال ومن أجل قضايا الحرية والديمقراطية.

ومن هنا نطرح التساؤل العام:

ما هو واقع مشاركة المرأة في العمل النقابي؟

1) الأسئلة الفرعية:

- ما مدى مشاركة المرأة في العمل النقابي؟

- ما طبيعة الممارسة النقابية للمرأة في العمل النقابي؟

2) الفرضيات:

هناك مجموعة من الأسباب أدت المرأة إلى المشاركة في العمل النقابي.

أهمية دراسة الموضوع

لأي بحث علمي له أهداف علمية و عملية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع، و وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة.

- التعرف على طبيعة النقابات في المؤسسة من حيث هيكلتها و تنظيمها ومطالبها و أساليب العمل، لتحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية .
- معرفة مزايا و الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تنظيمات النقابية.
- التعرف على تاريخ الحركة العمالية النقابية في العالم و الجزائر.
- الوقوف على حقيقة العمل النقابي ومدى تأثيره على عمل المرأة في النقابة.

تحديد المفاهيم:

بعد تحديد مفاهيم الدراسة الهامة والضرورية في البحث الاجتماعي، ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تتشعب في معانيها ودلالاتها، ولهذا يجب تحديدها لإزالة اللبس والغموض الذي يعتريها.

وعلى هذا الأساس إعتمدت دراستي على المفاهيم الأساسية.

1- مفهوم النقابة:

عرفها "جون لوك" على أنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر، أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الإقتصادية التي ترتبط بحاجياتهم اليومية. (1)

كما عرفها " أحمد زكي يدوي" أنها تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم. (2)

التعريف الإجرائي:

النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين هدفها الدفاع عن مصالح وحقوق العمال من تعسف أرباب العمل.

2- مفهوم العمل النقابي:

عرفه "جون دانيال رينو" بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والإجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال. (3)

وعرفه "جون نافر" هو مجموعة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية والأمن، والأجور والضمان الإجتماعي. (4)

1: جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، دون تاريخ، دون طبعة، ص 07.

2: أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت لبنان، 1983، دون طبعة، ص29.

3: سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجيستر تخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل، الجزائر، 2007/2006، ص52.

4: jean nagne précis de législation et du travail et d'instruction civique publication may, paris, 1960, p65

التعريف الإجرائي:

العمل النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

3- المشاركة النقابية:

هي إشتراك عملي وإنفعالي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المساهمة في تحقيق الأهداف وتحمل المسؤولية المرتبة عن ذلك. [1]

التعريف الإجرائي:

يكمن تعريف المشاركة النقابية بكونها عملية إنخراط في تنظيم نقابي عن طريق التسجيل ببطاقة رسمية مقابل إشتراك سنوي يتجدد كل عام ويترتب على هذا الإنخراط مجموعة إلتزامات هي:

- المشاركة في نشاطات التنظيم النقابي والإلتزام بحضور إجتماعه.

- الإلتزام بتعليمات الهيئات القيادية للتنظيم النقابي التي من ضمنها مثلا: الدعوة إلى الإضراب أو الإحتجاج.

- الإسهام المستمر بالتعريف بأهداف العمل النقابي وأهميته من أجل ضمان وتأييد التنظيم النقابي وتوسيع عملية الإنخراط فيه.

- الدفاع عن حقوق العمال داخل المؤسسة التي يتواجد بها التنظيم وفق الأطر القيادية والنظامية.

القيام ببعض الإجراءات القانونية للمطالبة عن حقوق العمال والدفاع عنهم.

1: سمير نعيم أحمد، علم الإجتماعي القانوني، ط2، دار الوادي الجديد للطباعة والنشر، القاهرة، 1962، نقلا عن أحمد مداس، التنشئة الإجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، مذكرة ماجيستر في علم الإجتماع، تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011 ص 19.

الدراســات السابقـــــة

بما أن من خصائص العلم هو التراكم فعندما يقوم الباحث بدراسة مشكلة أو ظاهرة معينة فإنه لا يبدأ من الصفر، بل يبدأ دراسته حيث سبقوه من العلماء فيستفيد من التراث العلمي الذي وفره العلماء.

وذلك من أجل الكشف و التعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون و إمكانية تطويرها، وبعد تفحص العديد من الكتب و الدراسات من مختلف الجامعات و التخصصات عن العمل النقابي لم نتحصل على دراسات سابقة ومتشابهة إلى حد ما، بقدر ما وجدنا كم نظري في محتويات بعض الدراسات القريبة من الموضوع.

1) **العربية**:

1)-1 **دراسة الأستاذ إياد وليد الجبير " مدى التزام النقابات العالمية في تطبيق الحاكمية المؤسسية"**

* **سنة الدراسة:** 2008-2009

***مكان الدراسة**: نقابة المهنيين الإداريين.

* **طبيعة الدراسة:** ميدانية.

* **اشكالية الدراسة:** هو محاولة إبراز الباحث عن مدى التزام النقابات المهنية في الأردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية؟ وعن مدى هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين؟

* **منهجية الدراسة:** المنهج الوطني التحليلي

* **أدوات البحث:** الاستمارة.

* **عينة البحث :** أعضاء نقابة المهندسين و المتكونة من 305 عضواً أو موظفي نقابة المهندسين 40.

* **أهداف الدراسة:**

محاولة التعرف على واقع المطلبية النقابية في نقابة المهنيين في الأردن و مدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها.

<u>* نتائج الدراسة :</u>

- التزام نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية و الشفافية اختيار أعضاءها.

- الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للمهنيين و مصالحهم في المجتمع الأردني. [1]

1: أحمد محمد مصطفى - وحياة اليعقوبي **الدور السياسي للنقابات العالمية العربية في ظل ثورات الربيع العربي**، منظمة فريد فريدريش بيرت المشروع النقابي الإقليمي 2005، ص 4.

1)-2 دراسة الكاتبين: أحمد محمد مصطفى، حياة اليعقوبي 2015 الدور السياسي للنقابات العالمية العربية في ظل ثورات الربيع العربي (التجربتان المصرية و التونسية في العمل الثقافي قبل و أثناء و بعد الثورات)

تهدف الدراسة إلى تقديم رصيدا يساعد أطراف علاقة العمل الأخرى من حكومات و رجال أعمال على تصور حجم التأثير الذي يمكن أن يحدثه العمال في الحياة العامة، ومن ثمة يقدروا مشاركتهم في الحوار الاجتماعي حق قدرها. و يتعاملون بجدية أكبر

مع الحوار، هذا فضلا على ما تحاول الورقة من تقديم عرض مقارنة بين تجربتين بينهما نقاط تشابه و تمايز وهو ما يمكن أن يساعد قادة الرأي و الفكر في تمثل جوانب الإفادة و تبادل الخيارات بين التجربتين. [1]

فمن نتائج الدراسة إن تجربة الحوار الوطني التي أدارها الإتحاد التونسي للشغل ومن أكثر التجارب نجاحا و تأثيرا واتساقا مع النضال التاريخي للآباء الأوائل لهذا الإتحاد فتحت بابا مهما يمنح الخطاب النقابي التونسي بعد أقوى، وقوة أكبر مما يقوي المركز التفاوضي لتلك النقابات و يساعد على إنجاح مشاركتها في الحوار الاجتماعي .

أما التجربة المصرية فهي تجربة ثرية، تتنوع فيها أساليب الممارسة النقابية، والتي تسعى للتأكيد ببطء ولكن ثبات على ما هو معلوم بالضرورة من العمل النقابية من استقلالية و ديمقراطية وتمثيلية، وتواجه النقابات الجديدة التي نشأت قبل و أثناء الثور تحديات جمة منها الاقتصادي و الشريعي و الإداري وخلافه وهو ما يمثل عبئا كبيرا في كوادرها ومواردها المالية[2] وقد حاول الكاتبين من خلال هذه الدراسة المقارنة بين التجربتين المصرية و التونسية في العمل النقابي ومدى تأثير هذه النقابات على الحياة العامة.

2) الجزائرية:

2 - 1) الحركة العمالية في جامعة الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي :

وهي رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية في الجامعة منتوري قسنطينة 2009-2010 من إعداد شطايبي حنان، تهدف الدراسة إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة و العمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي و تهدف بصفة عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة و العمال و الأداء البيداغوجي في الجامعة و اعتمدت في ذلك تقنية الاستمارة،المقابلة بالإضافة إلى وثائق وسجلات حول الحركة النقابية.

1: إياد وليد محمد الجبير، مدى إلتزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2008-2009 نقلا عن كاف موسى، إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر-2-، 2004-2005، ص 30-31.

2: نفس المرجع السابق، ص 34.

و تكونت العينة من 148 أستاذ و 288 عاملا ومن خلال تحليلاتها للاستمارة توصلت إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط بين الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة و الأداء البيداغوجي [1] و اعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي الوصفي، التحليلي الاحصائي و منهج الدراسة الحالة، وكل من تقنية الاستمارة، المقابلة بالاضافة إلى وثائق والسجلات حول الحركة النقابية.

من نتائج الدراسة ذان نسبة 82.1 من العمال اعتبروا النشاط الإتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع نهائيا له و 61.4 منهم اعتبروه ليس دافع و ليس معرقل للأداء البيداغوجي.

2)- 1 دراسة جحا زهيرة:

النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر 2012-2013 وتم اجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد- قسنطينة. وتهدف الرسالة إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول، من حيث هيكلتها وتنظيمها، و مطالبها و أساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية.

اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي و اكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج و استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي و كل من تقنية الاستمارة و الملاحظة و المقابلة.

ومن نتائج الدراسة أن النقابة في المؤسسة مكان البحث و فروعها موجودة بوحدات الإنتاجية و أفرزها التحول الاقتصادي و الاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية وباستمرار و يتخلص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية للعمال وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلتها و تنظيم نفسها و نوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها. [2]

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة للنقابة أن لكل دراسة زاوي مختلفة و يعود هذا الاختلاف إلى الرغبة الشخصية للباحث في اختيار الموضوع بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية و السياسية التي يمكن أن يكون لها دورا في اهتمام الباحث بالموضوع .

1: شطايبي حنان: **الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي**. رسالة ماجيستر، مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010، ص238.

2: جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر في علم الاجتماعي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر 2012-2013 ص 254.

النظرية المقاربة:

تعتبر النظريات العلمية نقطة البدئ في دراسة الظواهر الإجتماعية والطبيعية على حد سواء حيث تصنع للباحث الإطار التصوري لأبعاد وعلاقات الموضوع الذي يقوم بدراسته، والنظرية السيوسيلوجية هي مجموعة بناءات فكرية تأملية تجريدية نحاول من خلالها تفسير الواقع، يعرف محمد علي محمد النظرية بقوله إنها الأداة التي تنظم هذه الوقائع فتجعلها ذوات معنى ودلالة، فكأن النظرية العلمية احتمالية بطبيعة تكوينها، ولا يمكن أن تصبح النظريات العلمية مطلقة وهذا ما يفسر العلاقة الترابطية بين النظرية والواقع فالباحث على استعداد دائم للتخلي عن النظرية إذا استجدت وقائع ومعطيات.[1]

1/ النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ماعبر عليه "ماركس" بالصراع حين ربط تصوره للدور المطلبي للنقابة مع تطور الرأسمالية، واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات هذا الوجود يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، با أن تتخطاها إلى مطالب سياسية وإجتماعية.

كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات (سياسية) لزيادة التماسك بين العمال كما يرى "ماركس" أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تجديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات. [2]

كما يعتبر "لينين"[3] من أهم رواد النظرية الماركسية وقائد ثورة أكتوبر في روسيا سنة 1971 ومؤسس الاتحاد السوفييت و وله فضل كبير في بناء وتكملة النظرية الاشتراكية للتنظيم الذي تركها له رائدها الأول "كارل ماركس" والذي أعطى "لينين" اهتماما ملحوظا لدور الحزب الشيوعي كأعلى جهاز إداري في الدولة الشيوعية والذي يقوم بعملية تنظيم عناصر البروليتاريا وباعتبار أن يكون هذا الحزب وعضويته ترجع أساسا إلى طريق الانتخاب التي تتم بين الطبقة العاملة بصورة نظامية محددة.

1: جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر في علم الاجتماعي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر 2012-2013 ص 43

2: بلمهدي سكينة، رمضاني حليمة، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال، مذكرة ماستر علوم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.، 2013، ص07.

3: عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الإجتماع والتنظيم، دار المعرفة الجامعية، كلية الأداب، جامعة الإسكندرية 2003، ص 192.

ويتميز هذا التنظيم عن تنظيمات النقابات العمالية عن تلك التنظيمات التي تتصارع مع بعضها ليس فقط من أجل المصالح الذاتية والجزئية على حساب مصالح الطبقة العاملة ككل، بل أيضا تركز على حصول على المكاسب لفترات محددة.

ومن ثم يرى "لينين" مهمة وجود وعي النقابات العمالية من أجل تعزيز التنظيم السياسي الدوري حتى ينهض به بمستوى وعي الطبقة العاملة ويعوض "لينين" بعض الافتراضات التي يعتقد أنها صحيحة سوسيولوجيا وإيديولوجيا هي:

1- لاتوجد حركة ثورية يمكن بقاؤها بدون وجود تنظيم مستقر من القادة.
2- يجتمع السواد الأعظم من الناس تلقائيا من أجل الكفاح لتكوين أسس هذه الحركة والمشاركة فيها ومن ثم تكون الحاجة ملحة لتكوين هذا التنظيم.
3- يجب تكوين هذا التنظيم أساسا من الكفاءات الفردية ذات النشاط الثوري.
4- يجب إقتصار عضوية التنظيم في الدولة على الأفراد المحترفين والمؤهلين للعمل النري.
5- إن الشيء الأعظم هو الدعوة للمشاركة والانظمام من قبل العديد من الطبقات العاملة.

2- البنائية الوظيفية:

تعتبر البنائية الوظيفية من النظريات السيسيولوجية التي شغلت حيزا كبيرا في أدبيات علماء الاجتماع خاصة في بدايات القرن العشرين وإحتلت مكانة مرموقة بين نظرياته وتشير في هذا السياق إلى أن هذه النظرية لم تأتي نتيجة جهد عالم بعينه بل تظافرت جهود العديد منهم في مجالي علم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا الاجتماعية في إرساء دعائم هذا التيار كما تجدر الإشارة إلى أن هذا الإتجاه في علم الإجتماع لم ينطلق من فراغ بل جاء إستجابة لمنبهات كثيرة أتى بعضها مما سبق من هذا الإتجاه من تراث علمي، سواء أكان تراثا حول الانسان أو حول الطبيعة وظواهرها.[1]

ولقد حاول "دوركيام" أن يوضح نظريته السوسيولوجية العامة عن طريق تحليله ودراسته لموضوع النقابات والجماعات المهنية بصورة أكثر تركيزا وعمقا من أجل تحقيق هدفه الأساسي لدراسة الحقائق أو ما يعرف بعلم الإجتماع لديه، ونظرا لأهمية موضوع الإتحادات أو النقابات المهنية والتي أصبحت الحاجة لإقامة هذه الإتحادات من أجل إشباع حاجات أعضائها داخل التنظيمات التي ينتمون إليها وما يهدف "دوركايم" بصدد إنشاء هذه الاتحادات بقوله في نفس الوقت ظهرت من أجل مصالحها وتكونت بقوة الظروف،

1: نبيل حميدشة، التبائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، ص480.

كما أصبحت ذات قيمة ونافعة تؤكد ذاتيتها فلم يعد المجتمع فقط المستفيد من إقامة هذه الجماعات المميزة (النقابات) التي تنظم نشاطاتها ... ولكن المستفيد أيضا هو الفرد الذي يعتبر جزء منها. [1]

وهذا يعكس بعدا واقعيا وحقيقيا لنمو الشعور الجمعي والعودة إلى القواعد الأخلاقية والمعيارية التي تحكم السلوك الفردي وتزيد التضامن والتماسك الاجتماعي.

أما 'ميرتون' فاعتبر بأنه "بالإمكان أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل للنقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفقة بين أعضائه فقط، تمكن الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة، وهذا ما يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالدور، النسق الوظيفية ومنه تحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي، وقد ركز على هذا المنطق كل من بارسونز، ميرتون أكزيوتي مور، والذين استعانوا بتحليلات الوظيفة عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود سيتم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي.

1: عبد الله عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 147.

الجانـــب النـــــظـــــــري للدراســـــــة

الفصل الأول :

التنـــظـــيـــم النقابـــــــي

تمهيـــــد

تعتبر النقابة تنظيمات جماعية إختيارية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم المهنية والإجتماعية وحماية مصالحهم، حيث تشكل بيئة العمل مجالا خصبا لظهور النقابات بفعل تناقض وإختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال وإخفاق العمال في إشباع حاجاتهم.

إن دراسة موضوع النقابات العمالية يفرض علينا تلمس أهمية وأهداف النقابات وكذلك نشأت هذه التنظيمات التي تطورت لتصبح طرف قوي للدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها وحل المشكلات التي يواجهونها وتحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية وذلك لزيادة وعيهم وتنويرهم للمطالبة بحقوقهم المادية والمعنوية.

وفي هذا الفصل سنتطرق بالدراسة النظرية إلى ماهية العمل النقابي ونشأته في العالم والوطن العربي ثم في الجزائر.

مفهوم النقابة:

أ/ لغة: الاشتقاق اللغوي لكلمة نقابة من "نقيب" والتي تعني كبير القوم المعني بشؤونهم كما تعني أيضا العميد وبالفرنسية لها معنى مقارب لمعناها الحرفي بالعربية فهي تعني المحامي أو المدافع أمام العدالة أو المهتم بشؤونهم ومصالح الجماعة التي هي عضو فيها. [1]

وقد وردت كلمة نقيب في قوله تعالى ﴿ وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا ﴾[2]

كما أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قد إختار نقباء ليمثلوا عشائرهم وقبائلم وهو مايؤكد إقرار المجتمع الإسلامي وتقبله لوجود هيئات ومنظمات على هذا الأساس ولم يوجد من المبادئ والأصول الإسلامية مايدعوه لمعارضتها أو حلها أو الحيلولة دون قيامها منذ فجر الحضارة الإسلامية. [3]

ب/ التعريف الاصطلاحي:

الواقع أنه ليس هناك تعريف جامع مانع يمكن أن تعريف جامع مانع يمكن أن تعرف به النقابات حيث تختلف النقابات في بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمجتمع، كما أنها تختلف من صناعة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر، ومن هنا فإن تعريف النقابة حسب طبيعة المجتمع والدور الذي تأخذه النقابة منه. ويمكن أن تعرف النقابة العمالية بأنها هيئة الجماعة المنظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وهذا الإتحاد دائم ومستديم بمعنى أن النقابة ليست إتحاد مؤقتا تقوم لمناسبة من المناسبات وتنتهي بإنتهائها. [4]

كما يمكن تعريف النقابة العمالية على أنها أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الفردية في سوق العمل.

1: أحمد مداس، التنشئة الإجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، مذكرة ماجيستر في علم الإجتماع، تنظيم وعمل جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011،ص 105.

2: سورة المائدة،مدنية عدد آياتاها 120، رواية ورش الآية رقم 12.

3: أحمد مداس، مرجع سابق، ص 103.

4: حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التصنع والمجتمع، دراسة في علم الإجتماع الصناعي، المكتب الجامعي، الطبعة الثانية، 2010،ص 35.

أنواع النقابات:

وتأخذ النقابة شكلين هما:

أ/ نقابات مهنية: وتضم العناصر الذين ينتمون لمهنة معينة كنقابة الأطباء والمهنيين والاقتصاديين والمحاسبين والمعلمين ... الخ.

ب/ نقابات عمالية: وتضم العناصر العمالية الذين يعملون بنفس القطاع كنقابات عمال الخدمات العامة والاجتماعية ونقابات البناء والتشييد ونقابات الميكانيك والنقل.

والنقابات يتم تشكيلها أو تكوينها لخلق تجمع عمالي في إطار النقابة أو الإتحاد بغية تحقيق شخصية قانونية يمكن خلالها أن تمثل الأعضاء في الجوانب بمصالحها، فهي بهذا المفهوم عبارة (عن منظمة إجتماعية تعبر عن تنظيم يجمع القوى العاملة العاملة ويتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الإقتصادية والإجتماعية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضات والمساومة الإجتماعية).

أهداف النقابة: تهدف النقابة بشكل أساسي إلى:

1. الدفاع عن حقوق المظلومين تحت لوائها.
2. تدعيم الروابط المهنية والاجتماعية فيما بينها بوسائل وآليات عديدة.
3. تكوين المكتبات العلمية وإقتناء المراجع الحديثة.
4. توفير سبل تبادل الدراسات والنشاطات الإبداعية.
5. إصدار المجلات والنشرات العلمية.
6. تنظيم الدورات العلمية التدريبية في مجال المهنة.
7. المشاركة في المؤتمرات والندوات الوطنية والإقليمية والدولية.
8. المساهمة في عملية تطوير المناهج الدراسية المرتبطة بها في الجامعات والمعاهد وتحديثها.
9. الاهتمام بالأوضاع المادية لأعضائها وتوفير فرص العمل المناسبة لهم وبأوضاعهم المعيشية من خلال إيجاد صناديق التوفير والضمان الاجتماعي.
10. متابعة الأداء المهني للأعضاء في المجتمع.
11. إيجاد أجواء مهنية سعيدة بإنشاء النوادي الإجتماعية والإهتمام بالمواهب الفنية والأدبية للأعضاء.[1]

1: موقع ملتقى الموظف الجزائري، نقلا عن موقع www.mouazaf.dz.com

أهمية النقابة:

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيما يلي:

- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير.
- حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية.
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة.
- رفع المستوى المهني للمهن.
- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها.
- رفع مستوى الإدراك والوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم.
- المساعدة على تقديم خدمات المعالجة.
- تكوين النقابين بما يخدم أهداف الإدارة.
- تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة.
- السهر على حقوق المورد البشري وحمايته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة.
- تحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية. [1]

تصنيف النقابات:

i) النقابات وفق القطاع:

1- نقابات مهنية: وتضم هذه النقابات في عضويتها العاملين في المهنة أو الحرفة الواحدة وبغض النظر عن نوع القطاع الذي يعملون به مثل نقابة الأطباء، نقابة المحاسبين والمدققين والاقتصاديين ... الخ، وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون به سواء كان تجاريا، صناعيا، زراعيا ... الخ.

2- النقابات وفق العضوية: ويمكن أن يتم تصنيف هذا النوع من النقابات وفق العضوية إلى نوعين:

أ/ نقابة المنظمة: وفي إطار هذا النمط من النقابات أن يتم تشكيل نقابة خاصة بالمنظمة الذين يعملون بها، وغالبا ما يكون هذا النوع باسم المنظمة ذاتها.

ب/ نقابة المهنة أو الحرفة: ويضم هذا النوع من النقابات العاملين في مهنة أو حرفة معينة مثل العاملين في حرفة النقل أو البناء ... الخ. بغض النظر عن المنظمة التي يعملون بها.

1: جمال رجب جلال الجدين مانع، ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الإجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز الثقافي البيداغوجي تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2013/2012، ص 19.

II) النقابات وفق الأهداف: وتصنف إلى نوعين:

أ/ النقابة الثورية: وتضم التنظيمات النقابية التي تسعى لإجراء التغييرات في الأنظمة السياسية والإقتصادية والإجتماعية المرتبطة بمصالح أعضائها.

ب) النقابات الإصلاحية: وتضم النقابات التي تسعى لتحقيق المصالح الخاصة بالأعضاء المنتمين إليها بالطرق الإصلاحية والليبيرالية. [1]

III) النقابات وفق الموقع الجغرافي: وتصنف إلى أربعة أنواع:

أ) النقابات المحلية: وتضم الأعضاء في منطقة جغرافية محددة كنقابة العمل في المنطقة كذا.

ب) النقابات الإقليمية: وتضم إتحادات نقابات العمال على المستوى الإقليمي لتشكل منظمة إقليمية كإتحاد نقابات العمال العرب مثلا.

ج) النقابات الوطنية: وتضم إتحاد النقابات المحلية على مستوى البلد الواحد، كإتحاد نقابات العمال في الأردن مثلا.

د) النقابات الدولية: وهي التي تأخذ طابعا إتحاديا دوليا كالإتحاد الدولي للأطباء أو المحامين ... إلخ، أي أنها نقابات على مستوى دولي (عالمي) وهكذا. [2]

نشأة الحركة النقابية:

نشأتها في العالم:

نشأت الحركة النقابية بعد ظهور الآلة وظهور النهضة الصناعية، فقد كان من النتائج إنتشار الآلات الصناعية، وقيام المشروعات الصناعية الضخمة وما رافق ذلك من إشتداد المنافسة بين أصحاب العمل والخضوع في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل لمبدأ الحرية التعاقدية، إن تمادى أصحاب العمل في استغلال جهود العمال فأطالوا ساعات العمل وخفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصحة والسلامة فساءت حال العمال، وعانوا من الشقاء أمره ولم يكن أمامهم،

1: خضير كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية 2011، ص 196.

2: مرجع نفسه السابق، ص 197.

لتحسين شروط العمل والخروج من الحالة المأساوية التي كانوا فيها، سوى الانخراط في جمعيات ونقابات تتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، لأن العامل بمفرده ضعيف لايملك إلا تعاقد في شروط رب العمل ليظفر بقوت يومه، ويحمي أهله من الجوع والهلاك.

ولكن التكتل كان محظورا عليهم لاعتقاد أهل الحكم آنذاك أنه يهدد حرية العمل والصناعة فضلا على تهديده للنظم الاجتماعية القائمة في ذلك الوقت. [1]

وقد ظهرت الحركة النقابية أولا في بريطانيا على شكل اتحادات نقابية ولم تنشأ هذه الاتحادات بقصد تحسين الأوضاع المتردية بقدر ما قامت بقصد دفاع عن الوضع لائق، إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة، وكانت الاتحادات هذه تشكل استمرار للنقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي [2] وقد ظهرت النقابات النقابات أولا في إنكلترا ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا.

ويرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعة ظهرت في إنكلترا قبل غيرها، فوجدت فيها المشاريع الصناعية الكبرى وفي رحاب هذه المشاريع نشأت طبقة العمال الصناعيين الذين كانوا في بؤس شديد فتعاونوا للحصول على ظروف أحسن للعمل، وقدر أكبر من الأجرة،

وهذه الأسباب هي التي دعت إلى ظهور النقابات في الدول المختلفة ولكن أصحاب الأعمال منعوا التكتلات العمالية، لأنهم وجدوا فيها تهديدا لسلطانهم وخطر على النظم السياسية والاقتصادية القائمة.

ففي بريطانيا صدر عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية وتعتبر هذه التكتلات خارجة على القانون لأنها تؤدي إلى عدم تقدم الحرف وتهدد حرية العمل والصناعة، وفي فرنسا هوجمت التكتلات النقابية بشدة في أثناء المدة التي تلت الثورة الفرنسية عام 1789، على أساس أن هذه التكتلات لا تتفق مع حق الشعب في الحرية وفي إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعا لأي لون من ألوان الضغط الإحتكاري،

1: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الطبي الحقوقية، 2009.16، ص510.

2: جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1986.36، ص 11.

وعندما تقرر مبدأ حرية العمل بموجب قانون أذار 1791 الذي ألغى نظام الطوائف حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم بموجب قانون حزيران 1791 تأكيدا لمبدأ حرية العمل وأصبح هذا التحريم إحدى الدعامات الأساسية للدستور الفرنسي،

ولكن هذه الضغوط لم تكن لتقضي على التكتل العمالي أو لتحد حركات السخط والتمرد في صفوف العمال، فتحولت الحركة النقابية إلى حركة سرية تتوسل العنف النقابي دفاعا عن مصالحهم الاقتصادية والمهنية.

وقد اضطرت الدول الصناعية في أوروبا تحت تأثير عنف المقاومة العالمية إلى تسليم بحق العمال في تكوين النقابات، فأخذت تنظم العمل النقابي وتحدد حقوق النقابات وواجبتاتها لتمكينها من أداء رسالتها في تنظيم علاقات العمل، وقد كانت انكلترا أسبق الدول إلى الإعتراف بالتكتل المهني والحركة النقابية، ففي عام 1824 رفعت الحظر على التكتل المهني فأجازت تأليف النقابات، ولكن ضمن قيود معينة، ولم يطلق المشروع الانكليزي للنقابات حرية إلا في سنة 1875 ولقد تبعت فرنسا انكلترا في مجال الإعتراف بالكيان النقابي ثم تبتها باقي الدول في نهاية القرن التاسع عشر. [1]

نشأتها في الوطن العربي:

إن تطور وتوسع الحركة النقابية العالمية أثر تأثيرا كبيرا على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى العالم الثالث كما كانت ذات تأثير أيضا على الطبقة العاملة في الأقطار العربية، فإن كانت نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية ارتبطت بالنهضة العلمية والصناعية حيث أن للتطور الصناعي دورا كبيرا في ظهورها وبلوغها الأشكال التنظيمية والسياسية النقابية المعروفة حاليا لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية.

إن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظمها أثناء الفترة الإستعمارية على هذه المجنمعات حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على أثر إحتكاكها العاملة المهاجرة من البلدان الإستعمارية إلى البلدان المستعمرة وظهور الحركات النقابية، سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي وقد وجهت نضالاتها لتحسين الظروف المهنية والاجتماعية، ورفع التمييز الحاصل بينهم وبين العمال المهاجرين من مجال الأجور وظروف العمل.

1: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص512.

غير أنها مع تصاعد المد التحرري ناضلت إلى جانب الحركات التحررية لتحطم الإستعمار باعتبار أن تحررها كطبقة وتحسين ظروفها لن يتم إلا من حلال الحصول على الاستقلال الوطني ولهذا ارتبطت منذ ظهورها بحركة التحرر الوطني سياسيا واقتصاديا حيث كان العمال في طليعة مناهضي الإستعمار، والساعين إلى التحرر وإزالة أسباب التخلف ولعل هذه الخصوصية والتاريخية هي التي تفسر تبعيتها واندماجها في السلطات السياسية بعد استقلال هذه المجتمعات،[1] ونذكر بعض النماذج من الدول العربية فمثلا في مصر كانت ظروف نشوء الطبيقة العاملة المصرية تختلف إلى حد كبير عن مسار التطور الذي سلكته الطبقة العاملة في بلدان أوروبا وتلك مسألة طبيعية لأن تطور الرأسمالية تختلف عن تطور الرأسمالية في أوروبا، فالرأسمالية المصرية نشأت في بلد زراعي لم تنتج سوقه الوطنية نهجا كاملا شأنها شأن سائر البلدان المستعمرة وهذا ما أدى إلى تأخر ظهور الطبقة العاملة المصرية إلى العقد الأخير من القرن التاسع عشر ومطلع القرن العشرين حيث تم تكوين عمل جماعي منظم يكون مولد لطبقة عاملة لها ضمير طبقي متميز وغايات محددة تسعى لإقامة منظمات خاصة بهم تنظم نضالهم الطبقي في مواجهة رأس المال من أجل تحسين أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية.

تكونت نقابات ومارست نضالها مطالبة بالاعتراف لها بحق التنظيم، بمعنى الإعتراف بحق العمال الذين تضمنهم النقابة في المطالبة بحقوقهم من خلال التشريع فقادهم ذلك إلى صرف بعض جهودهم إلى العمل السياسي إما بهدف الإشتراك في الحكم أو للتأثير عليه سعيا لإصدار تشريعات تحمي مصالحهم وتوفر حياة معقولة مستقرة لهم أو بهدف تغيير النظام الرأسمالي من أساسه كي تحل محل نظام لا يقوم على استغلال طبقة لأخرى ويضع حدا لاحتكارات الرأسمالية.[2]

وقد بدأ ظهور النشاط النقابي في مصر منذ عام 1908، لأن المشروع لم يعترف رسميا بنقاتبات العمال إلا عام 1942، وتولت التشريعات النقابية إلى مصر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976 المعدل بالقانون 1 لسنة 1981، تتضمن تلك القوانين تنظيم نقابات العمال وتوجد إلى جانبها عدة قوانين تنظم النقابات الخاصة بمهن معينة وقد أصدر المشروع القانون 100 لسنة 1993 لتنظيم الإنتخابات في سلك النقابات المهنية، والقانون 12 لسنة 1995.[3]

1: جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر منشورة في علم الإجتماع، تخصص التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة-2- الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علوم الإجتماع، الجزائر، 2012-2013، ص 53.

2: رؤوف عباس حامد، الحركة العالمية المصرية في ضوء الوثائق البريطانية 1924-1937، كلية الأداب بجامعة القاهرة، ص (9-10).

3: محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.16، ص439.

أما في سوريا نشأت الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملية التصنيعه في سوريا حديثة تقريبا لاسيما بعد الإستقلال الوطني، وكذلك بعد الحرب العالمية الثانية، ولقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون إجازات قانونية وكانت أولها نقابات[1] عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابة دورا مميزا وقامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدنية دمشق فحسب، وإنما على نطاق سوريا كلها، وتم تشكيلها عدة نقتابات بعدما تطورت نضالاتها من العقوبة المطلبية إلى سياسة منظمة ضد السياسة الإستعمارية، وقد ناضلت الطبقة العاملة السورية طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي وفي كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي العالمي، وضد الإستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الإجتماعي للشعب السوري وجماهيره الكادحة.

وفي لبنان، شهد عام 1908 مولد أول جمعية نقابية عمالية هي جمعية عمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 ولحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام 1913.[2]

كما شهد عام 1945 إضراب وهو الأطول في تالريخ الحركة العمالية في لبنان إذ نفذ عمال المعمل الأهداف الوطنية حيث طالبوا بالترحيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع التعويضات العائلية، وبتاريخ 2000/05/24 إنظم لبنان إلى إتفاقية العمل العربية رقم 01 المتعلقة بمستويات العمل بموجب القانون رقم 183، وقد عدلت هذه الإتفاقية بأحكامها الجديدة لعديد من الأحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات، منع على السلطة المختصة الإعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون.[3]

أما السودان فظهر النشاط النقابي في فترة متأخرة لأنها لم تعرف العمل الصناعي إلا في فترة متأخرة من تاريخها، حيث أن النقابات نشأت متأثرة بالأفكار السياسية خاصة منها الأفكار الشيوعية القادمة من مصر مما جعلها تعيش صراعات إيديولوجية وتعاني من إنقسام قاعدتها العمالية وبعد إستقلال السودان سنة 1956 تأثرت النقابة بالأحداث السياسية والإقتصادية التي ميزت المجتمع والمتملة في عدم الاستقرار السياسي نتيجة الصراعات الشخصية على السلطة وهيمنة السياسي (العسكري) على المجتمع المدني بما في ذلك النقابات ويظهر هذا واضحا من خلال ماحدث في السودان على إثر إنقلاب 1958 وذلك بتجميد العمل النقابي في سنتين.

1: جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 56.

2: القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص499.

3: بوربيع جمال، محاضرات منشودة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العالمية، سنة ثانية ماستر، تنظيم وعمل جامعة محمد الصديقبن يحيى جيجل 2015، 2015-2016، ص24.

ورغم التحولات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية في السودان والإعتراف بالتعددية السياسية وإدعاء الديمقراطية إلا أن المجتمع المدني لم يفلت من قبضة النظام العسكري المحتكر للسلطة ولعل ماحدث بعد قيام ما يعرف في الخطاب السياسي في السودان (بثورة الإنقاذ) حيث قامت السلطة بالحل النقابي في السودان وإغلاق مقراتها وتجميد نشاط قيادتها واعتقال بعضا منها خير مثال على ذلك.[1]

تونـــس:

ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية، ووعيا نقابيا وقوة كفاحية منذ تأسيسها على يد محمد علي القايسي الذي إستطاع بفضل قوة ذكائه وخبرته التي اكتسبها، بعدما تقلد العديد من الوظائف وحصوله على شهادة الدكتوراه في الإقتصاد السياسي في ألمانيا [2] والذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم استراتيجياته العقلانية وبفضله نضاله المستمر، حيث توج نضال العمال في تونس بقيادة الدكتور محمد علي القايسي بتأسيس الإتحاد العام التونسي للشغل، بعد أن أدرك الاقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين،[3] لقد استفاد الكثير من الشعوب من تجارب النقابات التونسية على الرغم من الإضطهاد الفرنسي لمناضليها إلا أن هذا من إصرارهم على مواصلة النضال على الرغم من الفتور الذي عرفته بعد وفاة علي، وترأس الحركة النقابية بعده محمد الفتاوي المطوي والذي كان يميل لعزل العمل النقابي عن العمل السياسي.

في 1938 وقعت مظاهرات ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيه ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها وقد قاد هذه المظتهرات طلاب جامع الزيتونة. [4]

1: جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 57.

2: كاف موسى، إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، العلوم في علم الإجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر-2-/ 215-2019، ص 98.

3: كاف موسى، مرجع السابق، ص99.

4: كاف موسى، مرجع السابق، ص100.

وفي 1940 أنشأ المناضل محمد الصادق الشايبي الحامي الجامعة العامة للموظفين التونسيين دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني وسريا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الاستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عدد كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، وتربط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة وشمولها وسعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية. [1]

وفي عام 1956 تم انعقاده مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس، المغرب، التي طلب فيها رسميا الرئيس بورقيبة من الإتحاد العام التونسي للشغل بفصل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التلبلي وهو عضو المكتب السياسي للحزب. [2]

وفي كل مرة كان يتعرض العمل النقابي إلى صراعات حيث تم تعيين أحمد الليلي على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره إنتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية، فطالب باستقلال نسبي للنقابات من الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله عن منصبه سنة 1964، وهذا مايبين بأن العمل النقابي دائما في الصراع مع الجانب السياسي، وعلى هذا تم تنصيب مكانه الحبيب عاشور.

وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي، وتجميد الأجور، هذا مادفع بالقاعدة العالمية إلى الضغط على الحبيب عاشور لكي يدافع على إستقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي السائد مما دفع بالسلطة إلى إزاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي وبالفعل ذافع عن حبيب عاشور في مؤتمر الإتحاد الدولي للنقابات الحرة ببلجيكا، وأمريكا ابتداءا من 28 إلى 31 مارس 1973 ثم عقد القومي الثالث عشر بتونس تحت شعار "النقابي في العمل والإخلاص للوطن" هذا الشعار تابع في الواقع من المبادئ الأصلية التي قامت عليه على يد الشهيد فرحات حشاد يوم 1946/01/20، وقد تم إختيار هذا الشعار من طرف الإتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل التضحية في سبيله بكا غال وثمين وتحقيق حريته وكرامته والاستشهاد في سبيله. [3]

1: المرجع نفسه، ص 101.

2: المرجع نفسه، ص 101.

3:كاف موسى، المرجع السابق، ص 103.

المـغـــرب:

إن العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أيدت تفاعلها الواضح في الأوضاع السياسية آنذاك إلا أنه لا يمكن أن نشوء النقابات في الدول العربية محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات، حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات في الدول الغربية مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم حيث كانت في شكلها أول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل على مستوى المؤسسات، ثم توسعت في المستوى الوطني وزاد الانخراط فيها ضد الاستغلال الرأسمالي الذي هو في طبيعته استغلال استعماري وتأخرت في الظهور مع باقي الدول، فالنقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة، حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا أي أن عدد عمال المغاربة كان قليلا، وانخراطهم كان قليلا، حتى سمح لهم فيما بعد بالانخراط والترشح، ومع حلول عام 1937، شكل حزب الاستقلال أول نقابة، وكذلك النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى، وبالتالي كان لهؤلاء العمال انخراط سياسي هذا ما أدى إلى ضرورية تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها:

الكنفدرالية العامة للعمل (CGT - MAROC):

ظهرت سنة 1938 وفي سنة 1943 تأسس الإتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية (UGSVM) أما في سنة 20 مارس 1955 تأسس الإتحاد المغرب العربي للشغل (UNT) وهي أول مركزية نقابية تأسست على انتفاضة من قدماء (UGCSM) و (CGT)، وتعمل بجانب القوى السياسية لاستقلال البلاد "حزب الاستقلال" لأن هؤلاء المنخرطين لديهم خبرة من جراء ممارستهم للسياسة وبالتالي ظهور قيادات نقابية، يعمل عليها الكثير لدفع الأمور إلى الأمام قصد الحصول على الاستقلال.

ولقد انظم الإتحاد المغربي للعمل إلى الإتحاد العالمي لنقابات العمال في سنة 1955 وفي سنة 1963 قرر تعليق انتسابه متمنيا في أن واحد مزيدا من حرية الحركة للإتحاد الوطني للقوى الشعبية، رغم بقائه معارضا له. [1]

1: جورج لوفران، مرجع سابق، ص164.

نشأتها في الجزائر:

لقد مرت بمرحلتين :

أ- المرحلة الاستعمارية :

رغم أن تمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال أقرته مختلف الدساتير والمنظمات الدولية، إلا أن الوضع بالنسبة للجزائر مختلف حيث أن منذ احتلال فرنسا للجزائر سنة 1830، إتبعت فرنسا سياسة الإحتواء والإدماج، وهي سياسة إستعمارية طبقتها فرنسا بالجزائر بتشجيع السكان على التخلي عن العادات والتقاليد واللغة والدين العربي الإسلامي وتعلم اللغة الفرنسية والإرتماء في الحضارة الفرنسية بشكل عام وكان الهدف هو جعل الجزائر مستعمرة فرنسية، وقمع واستغلال الجزائريين.

ففي الميدان السياسي أقصت المواطنين من التصويت والترشح للانتخابات البلدية ومنعت تكوين الأحزاب وإصدار الصحف باللغة العربية، وفي الميدان الإقتصادي استنزفت الثروات المعدنية والطاقية والفلاحية، وأنهكت المواطنين بالضرائب المكلفة، أما الميدان الإجتماعي صادرت حقوق العمال وأرغمتهم على العمل بأجور ضعيفة ولساعات طويلة. [1]

لم يعرف العمال الجزائريين في فترة الاستعمار الفرنسي حق تكوين تنظيمات تتولى تمثيلهم على مستوى مؤسسات وأماكن عملهم وتعمل على المطالبة بحقوقهم والدفاع عن مصالحهم في وجه صاحب العمل، الذي غالبا ما يتمثل في المستعمر الفرنسي الذي استمات في استغلال العمال وممارسة كل الإجراءات التعسفية في حقهم، وذلك في ظل غياب قوانين تكرس إنشاء هيكل نظامي عمالي يعبر عن تطلعات العمال ومطالبهم، وكانت نقابة عمال المطابع أول نقابة استعمارية أنشئت سنة 1880 بقسنطينة، وتتبعها تكوين مجموعات من النقابات في مهن أخرى ثم عرفت سنة 1919 إنظمام حوالي 5000 عامل جزائري إلى الاتحادية العامة للعمال بفرنسا وخلال هذه المرحلة كان المستعمر يسهر على إصدار القوانين التي تمنع تشكيل التنظيمات الممثلة للعمال، واستمر الحال على وضعه إلى غاية سنة 1954 أين تم تكوين مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية عرفت باسم "الإتحاد العام للنقابات الجزائرية" شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري. [2]

1: ياسين ربوح، الأحزاب السياسية في الجزائر (التطور والتنظيم)، دار بلقيس للنشر والتوزيع، دار البيضاء الجزائر، ص 53.

2: فاطمة الزهراء تليلاتي، النزاعات وأثرها على الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر في علوم التسيير، جامعة قسنطينة-2-، 2013/2012، ص34.

ومن خلال الحركة النقابية العمالية في الجزائر نلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين وحيث تعتبر الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.

فقبل هذه الفترة كان لزاما على العمال الجزائريين أن يناضلوا في صفوف النقابات الفرنسية الناشطة أنذاك، كالكنفدرالية العامة للعمل والكنفدرالية العامة للعمل الوحدوي (وهي فروع النقابة الأم في فرنسا)، وبعد مجازر 08 ماي 1945 توج كفاح الجزائر بصدور قانون يمنعهم حق النشاط في الجمعيات، وأسسوا سنة 1947 لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر، وكانت تلك أول خطوة نحو إنفصال الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسي، وتكرست هذه الإستقلالية بمشاركتها في مؤتمر الكنفدرالية النقابية العالمية سنة 1953بفيينا ثم إلتقت وتلاحمت الكفاحات بين الحركات النقابية العمالية وثورة أول نوفمبر 1954 التحررية كتنظيم باصطا بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الإستعمار في إطار ثورة التحرير الوطني. [1]

إن ظهور الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة كان فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل على إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية وثورية، أكدت على الهوية الوطنية الجزائرية وحق الشعب الجزائري في الحرية والإستقلال حيث أن نظال العمال الجزائريين هو نظال سياسي من أجل إسترجاع الإستقلال الوطني ويمكن القول إن الحركة النقابية الجزائرية تختلف عن نظيرتها في البلدان الصناعية لكون نشأتها سبقت نشوء الطبقة العاملة وتركيزها إنصب على العمل السياسي من أجل الحرية والإستقلال. [2]

فالنقابة الجزائرية المستقلة عرفتها الجزائر في فترة الإستعمار الفرنسي وإن كانت تنشط في إطار الفضاء العمالي إلا أن هدفها الأساسي من خلال تلك النشاطات ليس فقط تحسن ظروف العمال الجزائريين، وقد تأسست أول أمانة عامة للإتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة مستقلة مرتبطة بحزب جبهة التحرير الوطني، خلال الثورة التحررية في 1956/02/24، وكانت قيادة الأمانة العامة بيد عيسات إيدير.

1: حنان شطايبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجيستار منشورة، جامعة منتوري-قسنطينة، مدرسة الدكتور، 2009-2010، ص3.

2: جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 119-122.

ب- مرحلة بعد الإستقلال:

بعد سبع سنوات ونصف من الكفاح المسلح والمرير، وبعد ذلك أكثر من مائة سنة من الإحتلال الفرنسي للجزائر، أرغمت الإدارة الفرنسية على الإعتراف باستقلال الجزائر وهذا بعد توقيع على إتفاقيات إفيان الثانية بتاريخ 18 مارس 1962، والتي أنهت الوجود الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده عن قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

لقد ورثت الجزائر اقتصادا متخلفا ومشوها، وواجهت معضلات جمة غداة الاستقلال بسبب انسحاب الاستثمارات الأجنبية والتخريب العمدي الذي ارتكبته منظمة الجيش السري الفرنسي في المصانع والمنشآت ولذا ركزت الأعمال الإنمائية في البداية على ترميم الاقتصاد وتخليصه من الارتباك وأثار التخريب، كما عرف الاقتصاد الجزائري مخططات تنموية انطلاقا من الثلاثي الأول (1967 - 1979) إلى الخماسي الثاني (1985 - 1989) مرورا بمخططات رباعية وخماسية، [1] وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة.

ولذلك فإن هذا الحق أصبح ينطوي بمجموعة من الجماعات الاجتماعية لكل منها خصائصها ومميزاتها التي تميزها عن غيرها، سواء من حيث الوظائف المخولة لها أو من حيث كيفيات ممارسة هذه الوظائف لذلك فإن ممارسة هذا الحق من طرف هذه الجماعة يعتبر بمثابة سلاح تتسلح به في مواجهة خصومها، من أجل ضمان حقوقها التي هي أدرى بها وبكيفية ممارستها وتحقيقها، [2] ولكن أيضا المساهمة في توحيد صفوف العمال مع الفكرة المركزية التي نشأت عليها وهي الاستقلال عن المستعمر الفرنسي.

وعلى الرغم من التعددية النقابية التي عرفتها، إلا أن نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين تعتبر أقوى تنظيم نقابي في الجزائر كونه يحظى بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومية، سبب نشأته ونموه في أحضان الدولة وهذا ما جعله يحتوي على التنظيمات النقابية أثناء المفاوضات أو أثناء إتحاد قرارات تخص الطبقة الشغيلة. [3]

1: جحا زهيرة: مرجع السابق، ص 122.

2: شحلبي حنان، مرجع السابق، ص 85.

3: حسين زبيري، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر ، مقال منشور، ص15.

خلاصـــــة

مما سبق نستخلص أن التنظيم النقابي ليس عملا مفتعلا أو إراديا بل هو ضرورة ملحة ونتيجة طبيعية لظروف مادية ومعنوية ومستوى اجتماعي واقتصادي وحتى سياسي معين حيث توصلنا من خلال هذا الفصل إلى:

- مفاهيم النقابة.
- أهدافها وأهميتها.
- تصنيف النقابات.
- نشأتها في العالم والوطن العربي والجزائر.
- ولكن المحور الأخير من هذا الفصل يتضمن العمل النقابي النسوي.

الفـــصـــل الثانـــــــــي

محـــددات المـــرأة العاملـــــة في النقابـــة

تمهيـــــــد

إن مسألة خروج المرأة للعمل مرتبطة مباشرة برغبة الإستقلال المادي عند المرأة حيث يقتصر المجتمع أمر توفير الحياة وكسب الرزق على عاتق الرجل، ويكرس تبعية مالية للرجل سعت المرأة للخلاص منها كخطوة على طريق إختيار مستقبل أفضل أكثر أمانا إلا أن مسألأة المالية ليست الدافع الوحيد لخروج المرأة إلى ميدان العمل فخروج المرأة إلى هذا لا يعنيها وحدها ولا تنعكس نتائجه عليها بمفردها إنما تنعكس على بيئتها المباشرة والأوسع، فالمرأة لا تعيش بمعزل عن المجتمع وهذا ما ستنطرق إليه في مختلف مراحل هذا الفصل.

نبذة عن عمل المرأة:

إن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان السيكولوجية والاجتماعية وإن التغيرات الإيديولوجية والتكنولوجية قد أدت إلى دخول المرـة للعمل والإنتاج فخلقت إنسانا جديدا وخصائصه النفسية المختلفة عن خصائص المرأة القديمة التي محيطها الأسرة والمنزل والأهل والأقارب، مع العلم أن وظيفتها الأساسية والأولى هي تكوين أسرة وإنجاب الأطفال وتنشئتهم تنشئة تتماشى وأخلاقيات المجتمع الذي تنتمي إليه الأسرة، وهذا الدور مازال قائما ولا جدال فيه لكن مع التطور التقني والصناعي أصبح للمرأة دور كان جديد هو العمل الخارجي إلي أضيف إلى أدوارها التقليدية كزوجة وأم.

إن ظاهرة خروج المرأة للعمل خلال حقبة من الزمن محصورة في الطبقات الدنيا من المجتمع حيث أمر دفع برجال هذه الطبقات بالسماح لزوجاتهم وبناتهم بالعمل خارجا، ويعرف المثقفون عموما والمؤمنون بنظرية التفسير المادي للتاريخ على وجه الخصوص أن المرأة الأوروبية خرجت إلى ميدان العمل عندما تكون المجتمعات معالم التفسير القوية تظهر عند اكتشاف الآلة البخارية وقيام الثورة الصناعية الكبرى وعندما هاجر ألاف بل الملايين من القرويين والفلاحين من قراهم إلى المدن الكبرى باحثين عن العمل لدى الرأسمالي المجتمع الذي يعطيهم الفتات مقابل ساعات العمل الطويلة وبقي الأطفال والنساء ينتظرون رب الأسرة الذي ذهب إلى المدينة ليعيلهم، فلا الأب عاد ولا نقودا وصلت بعدما اضطرت النساء والأطفال الباقون في الأرياف في الزحف إلى المدن بحثا عن لقمة العيش، [1] وكذا لا يمكن لأحد أن ينكر أثر الحربين العالميتين في زيادة تحرير المرأة من جهة وانتشار اشتغالها بشتى الوظائف من جهة أخرى، ذلك لأن الحرب العالمية الأولى طلبت من جميع الرجال القادرين على حمل السلاح والانخراط في سلك الجندية وهكذا أخلت أعمال ووظائف كثيرة وخاصة بالمصانع ومن شاغليها من الذكور وتحتم ملؤها بالإناث، فلما وضعت الحرب أوزارها صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل والعودة للإقامة بين جدران المنزل، إلا أن الحرب العالمية الثانية كانت أكثر تغييرا للمجتمعات التجارية وتلك تأثرت بها دون المشاركة بها من الحرب العالمية الأولى، فقد جندت النساء وبخاصة الدول الغربية في القوات العسكرية الجوية والبرية، وأصبح بعد انتهاء الحرب من الصعب على النساء فقدان حريتهن التي تحصلن عليها خلال الحرب ويقمن في البيوت خاصة وأن الحرب قد حصدت العديد من أرواح الرجال،

1: حسنين المحمدي بوابي، حقوق المرأة بين الإعتقال والتطرف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006 ص 17.

وبهذا تعتبر الحرب العالمية الثانية معلما تاريخيا في حركة تحرر المرأة وحصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل، ويزداد المرأة للعمل بصورة متزايدة يوما بعد يوم وهناك اتجاه عالمي نحو إعطاء المرأة حرية أكثر وذلك بعد أن ثبت أنه ليس هناك فرق بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالذكاء والمهارات والقدرات، وفي حالة وجود فروق كثيرة بينهما فيما يتعلق بهذه العوامل فإنها عندئذ تكون نتيجة الثقافة لا الفطرة. [1]

تعريف المرأة العاملة:

المرأة العاملة هي التي تعمل خارج البيت وتمارس نماذج مختلفة من العمل ويكون بعضها إداريا كتابيا والبعض الأخر عمليا أو مهنيا أو خدميا.

وعرفت المرأة العاملة أيضا بأنها المرأة التي تعمل في الإنتاج المادي(السلعي) مباشرة وتتقاضى أجرة فوق عملها. [2]

تطور خروج المرأة لميدان العمل:

1 - تطور خروج المرأة لميدان العمل في العالم:

من القدم كانت المرأة تقوم بأعمال عديدة ومختلفة داخل المنزل وفي الحقول وتساعد زوجها في كسب قوت أولادها، فأهمية تلك الأعمال تختلف من مجتمع لأخر، وعليها كانت تتوقف مكانتها الاجتماعية مع التغيرات الثقافية والاجتماعية والسياسية التي مست معظم المجتمعات.

حيث أصبحت المرأة أجيرة تتقاضى أجرة مقابل العمل، الشيء الذي مكنها الحصول على نوع من الاستقلالية وبهذا لم تعد تخضع إلى الرجل اقتصاديا واجتماعيا وأصبحت تشاركه في مختلف مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فقد شقت المرأة طريقها ومستقبلها في حقل العمل، وكانت أهم مشكلة واجهتها في الاختيار بين الزواج والعمل، مما وضعها في صراع بين دورين هامين دور اجتماعي ....متمثل في الزواج وإنجاب الأطفال ودورها في التنمية وتحقيق الاستقلال المادي المتمثل في العمل خارج المنزل ومع ذلك فقد تمكنت من التغلب على هذه المشكلة بصفة نسبية،

1: سبيرو فاخوري، موسوعة المرأة الطبية، دار العلم للملايين، بيروت لبنان، 2006، طبعة 6،ص 88.

2: محمد إسحاق، مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية، دراسة ميدانية في المؤسسات الإقتصادية في مدينة دمشق، رسالة ماجيستر، قسم علم الإجتماع، جامعة دمشق، 1992.

فتزايدت باستمرار نسبة النساء العاملات في المجتمعات المتقدمة والنامية سواء متزوجات أو غير متزوجات وعرف إلتحاقهن بميدان العمل تطورات عديدة وجذرية تختلف من مجتمع لآخر. [1]

تطور خروج المرأة لميدان العمل في الجزائر:

تطور خروج المرأة في فترة الاستعمار:

إن دخول المستعمر الفرنسي الجزائري أدى إلى تجريد معظم العائلات الجزائرية من أرضها التي كانت تعتبر مصدر قوتهم، وأصبح سيد الأرض عبدا يخدم المستعمر الذي سلب منه كل ممتلكاته وبسبب هذه الأوضاع إضطر أفراد الأسرة الجزائرية إلى الالتحاق بصفوف المجاهدين للمشاركة في ثورة التحرير خاصة منهم الراجال تاركين بذلك زوجاتهم وأطفالهم الذين تعرضوا للسب والشتم والضرب والجوع من طرف العدو والإفصاح عن عن مكان أبائهم، فلم يكن أمام المرأة الجزائرية غير الخروج والبحث عن عمل لسد جوع أطفالها، فعملت كخادمة في بيوت البرجوازيين مقابل أجر زهيد وذلك لأنه لم يكن لها مستوى تعليمي عالي، ولم تكن تملك خبرة مهنية في أي مجال، وعليه فقد كانت المرأة العاملة الجزائرية مصدرا اقتصاديا تلبي احتياجات أسرتها، كما استطاعت الحفاظ على كيان أسرتها وحمايتهم من محاولات المستعمر الفرنسي في طمس شخصياتهم وهوتهم ولكن دورها لم يتوقف عند هذا الحد، فالسياسة التعسفية الفرنسية والجرائم التي كانت ترتكبها في حق الكثير من الوطنيين، دفع بالمرأة إلى مشاركة الرجل في القيام بالواجب الثوري متجاوزة بذلك عملها الرئيسي المحصور في البيت فقط، فالثورة الجزائرية أعطت المرأة دورا ووظيفة فكلفت بأعمال تتجاوز طبيعتها البيولوجية، فقد مارست أعمالا كثيرة في صفوف جيش التحرير بعدما تدربت على استعمال السلاح وعلى علاج المرضى والجرحى، وتهتم أيضا بشؤون الإدارة كمساعدة وكاتب القيادة وتشتغل بالكتابة على الآلة الراقية لإعداد المنشورات والأوراق والداعيات، وإيصال الاشتراكات أو كتابة التطورات والقوانين العسكرية وتلقي المجاهدة المثقفة دروسا للنوعية السياسية، فقد كان للمرأة دورا فعالا في ثورة التحرير في مختلف أنحاء الوطن سواء في المناطق الجبلية أو في المدينة، فقد عملت على تأمين الاتصال بين الشعب والمجاهدين والقيادات، وكذا تأمين طرقات العبور لهم وحراستهم. [2]

1: زكريا إبراهيم، سيكولوجية المرأة، دار سمر للطباعة، جمهورية مصر العربية، ص 23-24.

2: محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة المعارف، العدد 10، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة الجزائر، ص 10-12.

تطور خروج المرأة بعد الاستقلال:

خرج المجتمع الجزائري من حرب التحرير منهك القوى، وبأوضاع اقتصادية واجتماعية وثقافية متدهورة وعليه عمل على إعادة بناء اقتصاده واسترجاع مكانته وقوته، من خلال وضع مخططات وبرامج اقتصادية تنموية كان التعليم فيها الخطوة الأولى المتبعة في سبيل تحقيق هذه التنمية، فنصت الدولة على مجانية التعليم وإجباريته على أفراد المجتمع باختلاف طبقاتهم وانتماءاتهم وجنسهم ذكر أو أنثى لمحاربة الأمية والوصول إلى أعلى مستويات التعليم والدخول في السوق وبالتالي المشاركة في عملية البناء والتشييد.

غير أن مشاركة اليد العاملة النسوية بعد الاستقلال كانت ضئيلة وذلك بنسبة % 1.82 عام 1966 و 2.61 عام 1977.

لكن هذه النقلة النوعية تعكس لنا تحرر المرأة من النظرة التقليدية لعمل المرأة، كما أن هناك قوانين وتشريعات تحفظ حقوق المرأة الإجتماعية والسياسية والثقافية وهذا ماتنص عليه المادة 42 من الدستور: "يضمن الدستور كل الحقوق السياسية والثقافية والاجتماعية للمرأة الجزائرية إضافة إلى أن التعليم ساعدها على تحقيق الاستقلال الذاتي واقتحامها لعالم الشغل الذي من خلاله أثبتت أن لها قدرات وإمكانيات من شأنها أن تساهم في تطوير البلاد. [1]

دوافع المرأة للعمل:

هناك دوافع كثيرة عملت على نزول المرأة في ميدان العمل بصورة تطوعية أو اضطرارية امتد نشاطها إلى شتى نواحي العمل واقتحمت ميادين العمل المختلفة مستعينة في ذلك بالثقافة والخبرة والخلق الرفيع، إن البحث عن هذه الدوافع يقود إلى التعرف على مشكلات المرأة التي ترتبط بالمتطلبات الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وقد أجريت عدة دراسات في هذا المجال منها عربية وأخرى أجنبية لمعرفة الدوافع التي تصر المرأة على العمل وهي كما يلي: [2]

1: العارفي سامية، " الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية"، ماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، 2012، ص49.

2: نوال المسماري، المرأة والصراع النفسي، دار المطابع المستقبل، القاهرة مصر العربية، ط 3، 1993، ص21.

1- الدافع الاقتصادي:

من الطبيعي أن الحاجة المادية تدفع المرأة إلى العمل بالإضافة إلى مسؤوليتها كربت بيت ولكي تساعد وجها في تحمل تكاليف وأعباء المعيشة أو لتعيل نفسها وعائلتها إذا كانت أرملة أو مطلقة عندما يكون سبيل الرزق أمامها غير أن تعمل وتكسب لغرض تأمين متطلبات حياتها اليومية ويعد عمل المرأة اليوم ظاهرة حضارية وأن خروجها لم يعرقل أداءها لدورها الأساسي كربت بيت، بل أضاف إلى دورها هاما وهو الاستفادة من إمكانياتها الفكرية والمالية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية التي هي في تزايد مستمر وكذلك الخوف من المستقبل وعدم الثقة بالمعيل الحالي للعائلة وكذلك لتسديد الديون المتراكمة على العائلة ربما الحصول على الراتب التقاعدي الذي يعطي للعاملة عند التقاعد في نهاية سنها القانوني حماية اجتماعية.

2- الدافع الاجتماعي:

تقع على المرأة مسؤوليات وأعباء عائلية إضافة إلى مسؤولياتها في العمل وممارستها للأنشطة الاجتماعية والثقافية واستطاعت أن توفق بين أداء واجبها في العمل بالإضافة إلى مسؤوليتها في الأسرة، فالأسرة هي وحدة اجتماعية تقع عليها عبئ تغيير العادات والتقاليد التي لا تتلاءم مع الوضع الحالي.

إن الدوافع الإجتماعية تؤدي دورا هاما في تحضير المرأة ودوافعها نحو العمل من ذلك إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الانسان أو شعورها بوجود وقت فراغ لديها يمكن أن تقضيه بالعمل مما تنظر بعض الموضفات إلى المساواة مع غيرها في العمل ويطمح البعض الاخر للحصول على مركز إجتماعي أعلى لتحقيق الذات من خلالها وذلك رغبة المرأة في الإلتقاء مع الاخرين أو الظهور بمظهر لائق أمام الاخرين كما أن تشجيع بعض الأزواج لزوجاتهم للعمل خارج المنزل له أهمية في هذا المجال وكذلك التقدم الإجتماعي الحاصل في الأطر، نتيجة للتطورات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي حدثت في الاونة الأخيرة وكذلك عناية الأحزاب السياسية برفع مكانة المرأة وتحريرها.

ويلعب التكيف السكاني أيضا دورا هاما في تحديد شروط أسس التوظيف والعمل وكما تؤثر مرحلة التقدم والتخلف الحضاري في تركيب العمل وعلى مستوياتهم العامية والاجتماعية في ذلك المجتمع فهي المجتمعات البدائية مازالت تملأ شواغر العمل وتكون حكرا للرجال دون النساء وتكون القراءة والكتابة هب من شروط التعيين، وفي هذه المجتمعات يكثر استخدام المسنين والمنشات ممن لا يجيدون القراءة والكتابة يستخدمون في أعمال غير منتجة كالحراسة وأعمال الفراشة وتقديم الخدمات إلى الموظفين.[1]

1: نفس المرجع السابق، ص22.

وفي المجتمعات المتقدمة تكثر فيها استخدام المكائن والحسابات الإلكترونية تستلزم لهذه الأعمال مواصلات متخصصة تشجع اختلاط الرجال والنساء في هذه الأعمال وتشتد المنافسة في التعيين ويتم إختبار أفضل المترشحين وأكفاؤهم بعيدا عن التأثيرات الشخصية.

3- الدافع السياسي:

إن الدوافع السياسية كانت دافعا مهما في توجيه المرأة لاختيار العمل ومن الطبيعي أنه لا يمكن نكران الدوافع السياسية التي تدفع المرأة للعمل فشعور المرأة سهم في بناء مجتمعها من خلال العمل دافع سياسي مهم فضلا عن تأثير الأحزاب المتمثلة بتنظيماته المختلفة وتعليماته التي تعد عاملا مهما في دفع المرأة إلى العمل الذي أعطى مهمات توفير التعليم على نطاق واسع للمرأة مع توفير فرص العمل لها ومساواتها بالرجل في النواحي القانونية من الأمور التي تقع على عاتق الدولة فضلا عن توجيه الإعلام من المنظمات النسوية حول أهمية دور المرأة في العمل كما أن التشريعات القانونية الصادرة عن الدولة والتي من أبرزها (قانون العمل العراقي) وتعديلاته رقم (151) لسنة (1970) يعد دافعا سياسيا كبيرا في توجيه المرأة وزوجها في العمل نتيجة للضمانات المادية والمعنوية التي أولها القانون للمرأة العراقية وللمرأة العاملة بصورة خاصة وفق قدراتها الجسمية والأوضاع الاجتماعية التي تعيشها حيث أفرد القانون بابا لعمل المرأة ووضع شروطا لتعيينها في دوائر الدولة والمصانع.

إن الظروف السياسية التي تمر بها البلدان والأنظمة الحاكمة يؤثر تأثيرا مباشرا على نظم العمل وعلى عمليات الاختبار والعين في الأنظمة الإقطاعية المملوءة بالأعمال الشاغرة عن طريق الوراثة كما أن الظروف السياسية مازالت تؤدي دورا بارزا في التأثير على طبيعة عمل المرأة، ففي المجتمعات التي تؤمن تبعا لأحزاب تشغل تشغل أغلب الوظائف عن طريق الانتخاب العلمي.

ففي الدول التي تؤمن بقيادة الحزب الواحد تشغل أغلب شواغر العمل عن طريق السلطة المركزية وهذه الوظائف تشغل في أغلب الأحيان ولا تعتمد على الكفاءة المطلوبة، فالولاء للحزب والسلطة واستلام المناصب الإدارية الموالين والموالاة لفكرة الحزب هو الأساس في عمليات الاختيار والتعيين. [1]

4- الدافع الشخصي:

يقصد بالدافع الشخصي هي تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وفي تكوينها النفسي والفكري ويؤثر في موقفها من مسألة العمل قد ناضلت المرأة منذ زمن بعيد من أجل نيل حقوقها الانسانية،

1: نفس المرجع السابق، ص22.

والتي تعد فيها حرية العمل أهم حق وفتح مجالاته أمامه وقد تعددت أشكال هذا النضال طبقا للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تنطلق المرأة من داخلها للتعبير عن مطالبتها بحق من الحقوق.

يعد الدافع الشخصي من الدوافع الرئيسية والمهمة التي تسهم في أشغال المرأة خارج المنزل وأهمية هذه الدوافع بالنسبة للمرأة العاملة إذ لم يكن خروجها إلى العمل من دون أهداف وغايات تطمح المرأة لتحقيقها في هذا المجال.

إن اندفاع المرأة نحو العمل الخارجي وممارسته في شتى الوظائف وعلى أساس وجود حاجة اقتصادية أو الترقي إلى مركز وظيفي أعلى أو لزيادة الوعي السياسي أو لتعزيز مكانتها الاجتماعية وكذلك تعزيز لشخصيتها وصحتها النفسية وتطوير قدراتها الشخصية والتعليمية وضرب مكان العمل الوظيفي وقد يعود السبب في إشتغال المرأة إلى أنه لا يوجد معيل يعيل العائلة وكذلك إلى التقدم الصناعي الذي خلق أعمالا متنوعة تدفع المرأة إلى العمل والاستفادة من فرص التدريب التي تنمي مهارتها. [1]

1: نفس المرجع السابق، ص22.

المشاركة السياسية للمرأة تاريخيا:

إهتم الفكر الإسلامي بقضية المرأة على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والتعليمي، كما إن التاريخ الإسلامي قد شهد مشاركة فاعلة للمرأة في العصور الأولى منذ نشأت الحضارة الإسلامية إلا أن الدور السياسي للمرأة قد شهد خلافا بين الفقهاء والمفكرين في العصور اللاحقة نتيجة للتطور السياسي مما انعكس على دور المرأة فمنهم من ينكر عليها الحق نتيجة ومنهم من يؤيده ويستند المؤيدون على ما أقرته أكثر الوقائع من أن الإسلام أباح للمرأة المشاركة بتأسيس الدولة الإسلامية وشاركت بالحروب في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم، إلا أن من يحرمون على المرأة من الدور على أساس أن الرجال قوامون على النساء واستنادا إلى حديث رواه الإمام البخاري رحمه الله بإسناده إلى أبي بكر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال (لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَّوْا أَمْرَهُمْ امْرَأَةً) [1]

ومن خلال هذا الطرح نلاحظ بأن محاولة التوفيق والترجيح بين الرأيين من خلال التطبيقات الواقعية لدور المرأة في الإسلام كما يلي:

تسأل المرأة المسلمة عن فضل الهجرة وهل هناك تخصيص للرجال دون النساء فأنزل الله سبحانه وتعالى (فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّن بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِندِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِندَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ) [2]

ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن قرار الهجرة هو قرار سياسي ونلاحظ بأن مشاركة المرأة بهذا الدور هو مشاركة سياسية صرف، فنلاحظ أن دور المرأة في الإسلام يحظى بالتقدير ولا يتم تجاهله كما أنه يعكس رؤية الإسلام إلى الذكر والأنثى من حيث التوازن بين شقي المجتمع وتأكيد دورهما كما أن الرؤية الإسلامية تسعى إلى دمج النساء وانخراطهن في صفوف المجتمع بعدالة وفاعلية.

1: حديث نبوي شريف، رواه البخاري (4425)، ورواه النسائي في "السنن" (227/8) وبوب عليه النسائي بقوله: "النهي عن استعمال النساء في الحكم" .

2: سورة آل عمران، آية 190/3، أبو الحسن إبن أحمد الواحدي النيسابوري، في أسباب النزول، القاهرة، مكتبة المتنبيين، ص 12.

كما جاء الخطاب الإسلامي للمرأة والرجل ضمن نفس النسق السياسي الواجب بضرورة تغير الأنظمة السياسية المخالفة للشرع الإسلامي سواء في الجزيرة العربية أو خارجها ومن خلال هذا الطرح فإنها تكون مكلفة كالرجال في إنكار المنكر ومقاومته والمقارعة بالحجة والبيان وإن كانت غير ملزمة شرعا بالقتال إلا أن يكون تغييرا عاما يشمل الرجال والنساء. [1]

ومن خلال هذا العرض للممارسات الفعلية للمشاركة السياسية للمرأة في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام يجب أن نشير إلى أن الإسلام قد شجع وفعل دور المرأة في الواقع الحالي المرأة كبير بالنسبة على الحقوق المكفولة في الشريعة الإسلامية وبالتالي فإنه لا يجب أن يكتفي بالإقرار النظري لهذه الحقوق، ويجب تفعيل هذه الحقوق والأدوار دون الاكتفاء بالجانب النظري فقط فيجب الانتقال إلى التطبيق والتنفيذ من خلال اقتراحات محددة تترجم الرؤية الإسلامية إلى برنامج إصلاحي ومشروع للتغيير، كما أن الحكم على الإسلام وموقفه من قضية المرأة من خلال الحكم على وضع المرأة في العصور التي شهدت تدهور حضاري وثقافي ضمن الفترات اللاحقة لا يقترب من الحقيقة،حيث أن هذه الفترات لا تشكل حكما يستند عليه للتقييم الحضاري كما أن هذه الفترات خاضعة للتحكيم ولا يحتكم له، وبالعودة إلى عهد الرسول عليه الصلاة والسلام وزمن الحلفاء الراشدين فإننا نشهد مدى تفعيل دور المرأة في الحياة العامة.

وهذا المعنى يؤكده قاسم أمين في كتابه تحير امرأة حين يقول: "سبقا الشريعة الإسلامية كل شريعة أخرى في مساواة المرأة والرجل"، فأعلن الإسلام حريتها واستقلالها بينما كانت في حضيض الانحطاط عند جميع الأمم، ومنحها كل حقوق الإنسان، واعتبر لها كفاءة شرعية لا تنقص عن كفاءة الرجل في جميع الأحوال المدنية من غير أن يتوقف تصرفها على إذن أبيها أو زوجها وهذه المزايا لم تصل إليها حتى الآن بعض النساء الغربيات. [2]

كما أن المرأة العربية تخوض معركتها ضمن نطاق الهوة بين التقليد والتجديد وكيفية تفسير هذه الازدواجية التي سلوكها إلى نظامين قيمين متناقضين أحدهما تقليدي وأخر عصري وتبرز أهم أسباب هذا التناقض فيما يلي:

1: محمد عبد القادر أبو فارس، حقوق المرأة المدنية والسياسية في الإسلام، دار الفرقانوالتوزيع، ط1، السنة 2000 م، ص55.

2: محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة، دار الشروق، الطبعة 1 ذ، يونيو 1990 م، ص104.

1- البنية الأبوية للأسرة العربية:

نقل علماء الاجتماع والسياسة والنفس بدراسة الأسرة ووظائفها وتغيرها، وقد تركزت الدراسات حول البنية الأسرية والتنشئة الاجتماعية نظرا إلى دورهما في تكوين الشخصية الاجتماعية وأهم سمات الأسرة الأبوية اعتمادها على الخضوع وتسلط الرجال على النساء وعلى قدسية التراث، ويتجلى التسلط الأبوي على المرأة في حجبها عن الحياة العامة، أن الأب يتحكم في مصيرها وفي دراستها وفي منعها الخروج من البيت، كما أنها لا تستطيع الحصول على جواز السفر إذن من الأب أو الزوج.

إن العائلة العربية تسيطر سيطرة كاملة على حياة الفرد وتكون سيطرة على المرأة أشد منها على الرجل، إنها تتحكم في مصير الفرد العربي، وفي حال المرأة يصبح هذا التحكم نوعا من الاستبعاد، فبإمكان العائلة أن تفرض على المرأة زوجها وموعد زواجها وأن تختار لها صديقاتها وثيابها وتبرجها حتى أن الأمر يصل بالعائلة إلى استباحة قتل الفتاة إذا ساءت سلوكها. [1]

2- التخلف الثقافي:

لا عز في أن نظرية التخلف الثقافي تصدق في المقام الأول على المجتمع الأوروبي، لكنها تساعد على فهم مسألة التخلف الثقافي في المجتمع العربي، ولما كان المجتمع العربي لم يشهد ثورة تقنية وعلمية وإنما تغيرات فوقية تجلت في تحديث قطاعات التربية والتعليم فإن الموروث الثقافي ظل نسبيا محافظا على ذاته وخصوصا ما يتعلق بالنظام القانونية والقيمة الاقتصادية للمرأة العربية، لقد تراجعت السلطة الأبوية إلى حد ما لا يعني أبدا اعتناق فكرها وشخصيتها وعقلها، طالما لا تعتنق من الموروث الثقافي (التقاليد-العادات) الذي شكل حتى الآن حجابا على عقلها وهذا ما يجب التركيز عليه وهذا ماجاد به الإسلام من تحرير المرأة من عبودية الجاهلية إلى نور العلم والمعرفة على شتى الأصعدة، حرية الرأي والكرامة الإنسانية التي تنادي بها الجمعيات حقوق الإنسان في العصر الحاضر والحقوق الاقتصادية واستقلالية ذمة المرأة المالية والحقوق السياسية كمشارك فاعل في الحياة العامة والحقوق الاجتماعية. [2]

3- التنشئة الاجتماعية:

تهدف التنشئة الاجتماعية عموما إلى دمج الفرد في الجماعة وفق أغراضها ومعتقداتها وأنماط سلوكها [3] وأبرز مؤسساتها هي الأسرة والمؤسسات التعليمية والرسمية ووسائل الإعلام الجماهيري، وفي المجتمع العربي كما في أي مجتمع اخر تختلف عملية التنشئة الاجتماعية للذكور عن الإناث،

1: باسم السرحان، تقليدية المرأة الفلسطينية في لبنان ومشاركتها في الثورة، دراسة أولية، شؤون فلسطينية، العدد 6، كانون الثاني ، 1972، ص 268.

2: عبد القادر عربي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، المستقبل العربي، العدد ،136 حزيران 1990، ص 24.

3: عبد الوهاب بوجدية، أنماط تنشئة الطفل إجتماعيا، تعريب صالح البكاري، تونس، السنة 1984، ص 71.

ذلك أنه ينبغي إعداد هذين الجنسين لمهام مختلفة عليهم أداؤها فيما سيستقبلون من حياتهم، كما أن التنشئة الاجتماعية التي تقوم على التفريق مابين كل من الجنسين على أساس الواجبات والسلوكيات المفروضة على كل منهما من حيث طبيعة الجنس المحدد للمتطلبات الاجتماعية مع هذه الأسس تحمل نوعا من المنطقة من حيث التمييز المبني على أساس الطبيعة الخاصة بكل جنس على حدة، إلا أن الإشكالية تبرز عندما تصل إلى درجة حرمان الإناث من الحقوق الممنوحة لهن بموجب العادات والتقاليد وليس بموجب المعطيات الدينية فالإسلام قد منح المرأة حقوقا واسعة تصل إلى درجة التساوي مع الرجل إلا فيما يتميز به الرجل من طبيعة خاصة وقد جاء النص القرآني يؤكد ذلك من خلال الخطاب لكل من الرجل و المرأة على حد سواء، كما أن الواقع الحالي لا يمثل نظرة الإسلام الفعلية وإنما يمثل واقع العادة والتقليد. [1]

4- العادات والتقاليد:

المجتمع الذي لا يواكب الحضارة المعاصرة محكوم عليه بالتراجع ثم بالظهور ويعني ذلك أن القدرة على استيعاب قيم هذه ومفاهيمها، كما أن المجتمعات المستهلكة للمظاهر المادية للحضارة المعاصرة دون الإنتاجية، يبدو التناقص صارخا بين مظاهر الحضارة المادية وبين القيم والمفاهيم المتخلفة التي تسود مثل تلك المجتمعات، ويتمثل هذا التناقض في العديد من القضايا مثل: النظرة إلى المرأة ودورها، كما أن ذلك ينعكس بشطل واضح على التنشئة الاجتماعية للمرأة كما أشرنا سابقا، فكلما زالت الحواجز بين الجنسين في مجال التعليم وفي مجال الأدوار والمراكز الاجتماعية لكل منهما حيث تصبح المرأة قوة عمل وقوة انتاج بجانب الرجل ويصبح لها من الحقوق والواجبات بقدر ما للرجل،

أما على الصعيد العالمي فقد ساهمت الترقية الفكرية دورا كبيرا في تفعيل دور المرأة، حيث تركزت مطالبات المرأة في القرن التاسع عشر على فتح أبواب العلم لها، وقد كانت البدايات على يد فيكتور دوروي، [2] حيث أنشئت المدارس الابتدائية في عام 1850 م تبعا تقييما لنشرها عام 1867، إلى أن توج النجاح في التعليم النسوي العام مع الإصلاح الكبير العام 1880 في فرنسا [3] وكنتيجة لهذه الجهود فقد حصلت أول امرأة على شهادة دكتوراه في الطب في عام 1870لكنها لم تجدها نفعا إلا بعد صدور القانون الذي يسمح بممارسة المرأة الطب العام عام 1892.

1: عبد القادر العربي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، نفس المرجع السابق.

2: فيكتور دروي، مؤرخ فرنسي (1841- 1914)، له تاريخ الرومان وشغل منصب وزير التعليم وكان وراء العديد من الإصلاحات.

3: مينك بيترن، المرأة عبر التاريخ تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا ترجمة هنريت عبودي، دار الطباعة والنشر، بيروت، السنة 1979، ص 42.

الحقوق السياسية التي حصلت عليها المرأة هي شيء جديد تماما، فالديمقراطيات القديمة لم تطرح ذات مرة قضية المرأة ومنحها حقوقها، أما اليوم فإن ترقية المرأة المدنية تكاد تكون عالمية، ففي مطلع هذا القرن كانت نيوزيلندا هو أول بلد يمنح المرأة كامل حقوقها السياسية.

ولقد عملت العوامل الثقافية إلى حد ما دورا بارزا في تباين درجات تمثيل المرأة سياسيا من قطر لأخر، حيث كانت النساء في أقطار شمال أوروبا ذات التقاليد العريقة في المساواة بين الجنسين أكثر نجاحا في اختراق المقاومة التقليدية لدور المرأة السياسي وفي زيادة تمثيلهن وعلى العكس من ذلك، فإن النساء في الأقطار العربية التي تحد من طموحات المرأة السياسية، وتضغط للتخلي عن القوانين العلمانية لصالح الشرائع الدينية التقليدية قد سجلن أدنى معدلات المشاركة النسائية وأدنى معدلات الديمقراطية عموما.

لكن الثقافة كعامل لا تفسر السبب الذي جعل المرأة في الولايات المتحدة وبريطانيا العظمى اللتين تحتلان مكانة عالمية إزاء التدابير المختلفة للمساواة بين الجنسين وتشكل أقل من 07% من البرلمانيين حتى العام 1987، كما أنه لم يتم استبعاد النساء في كل واحد منهما من (10- 12%)، كما تمتعت بنازير بوتور رئيسة وزراء باكستان وخالدة حنيا في بنغلادش بسلطات واسعة في مجتمعين مسلمين، تاريخيا فإن مستوى التطور في بلد معين ليس مؤشرا لتمثيل المرأة سياسيا، فمن بين 32 بلدا الأكثر تطورا في العالم والتي وفرت بيانات انتخابية في العام 1975 وكان في 19 منها أقل من 10% من النساء في المجالس التشريعية وكان في 11 بلدا منها أقل من 05%، وفي اليونان وفرنسا واليابان وكلها بلدان صناعية متطورة، شكلت النساء 02% أو أقل من مجالسها البرلمانية، ومع أن النساء يعملن كالرجال من أجل الأجور فإن زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة لايترجم بالضرورة أية مكانة سياسية أكبر، ففي السنوات الأخيرة فإن كثيرا من الزيادة في المشاركة كانت في العمالة المتدنية الأجر، ومع أن مشاركة المرأة الهامشية قد زادت بشكل كبير من الأقطار من نيوزسلندا إلى البيرو، فإن النساء مازلن يشغلن مستويات عالية في الإدارة المؤسساتية كما أن تدني تمثيلهن في الإدارة العليا يجد من عدد النساء القطاع العام اللاتي يدعين لتولي مناصب رفيعة المستوى. [1]

3: مينك بيترن، المرجع السابق، ص 44.

المرأة والعمل النقابي:

تكتسب مسألة إنظمام المرأة العاملة إلى النقابات أهمية كبرى وذلك لاعتبارها الهياكل الوحيدة القادرة على حماية حقوق العاملات من مختلف الانتهاكات، ورغم ذلك لا تزال النقابات غير مهتمة بالنساء وإدراج مسألة النوع الاجتماعي والمساواة والتكافؤ بين الجنسين على قائمة أولوياتها، وبحسب رأي البعض، يمكن أن تكتسب النقابات ثقة المرأة العاملة وتشجعها على الانتساب لعضويتها من خلال إجراءات متنوعة من بينها:

- الإقرار باحتياجات المرأة العاملة ضمن أولويات النقابة والتعبير عنها.
- الإعتراف بخصوصية قضايا المرأة العاملة، وهي خطوة مهمة لجذب العناصر النسائية وتقديم الخدمات التي تتجاوب مع حاجات ومشكلات العاملات في أماكن عملهن.
- نشر الوعي بمييزات النقابة وأهميتها لأعضائها.
- القيام بحملات خاصة تستهدف ضم النساء إلى النقابة.
- زيادة الوعي بأهمية النقابة عبر التثقسف والأنشطة المتعلقة بوضع المرأة العاملة.
- إجراء البحوث والتحقيقات للوقوف على قضايا ذات الأولوية للمرأة العاملة.
- الإعلان عن الأنشطة والقضايا الخاصة بالمرأة في شكل مطويات أو كتيبات تصل إلى أكثر ما يمكن من العمال والعاملات.
- تجميع المعطيالت والبيانات الإحصائية حسب الجنس لإقناع صناع القرار بالقضايا التي تخص المرأة.
- تفعيل دور اللجان والهيئات الخاصة بالمرأة العاملة أو لصالح المساواة في إطار الهيكل النقابي نفسه.

ورغم إتساع صفوف الحركة النقابية بالانظمام المتزايد للنساء العاملات، لاتزال النقابات تتسم ببنى ديمقراطية تقليدية يسيطر الرجل على مواقع صنع القرار داخلها، ويستدعي الحديث عن مسألة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار داخل التنظيمات النقابية الإشارة إلى التفاوت الواضح بين وجود المرأة داخل سوق العمل وانتسابها للتنظيمات النقابية من جهة، وتواجدها داخل مواقع القرار وهيكل التسيير النقابي من جهة أخرى، حيث يتسم تمثيل المرأة في مستوى هياكل التسيير النقابي بمحدودية كبيرة لا تعكس وزنها الحقيقي في سوق العمل، حتى أن تمثيلها في تلك الهياكل يأتي على المستوى القاعدي أو الأدنى بالأساس ويتقلص في مستويات الإدارة الوسطى والعليا داخل هيكل التسيير النقابي. [1]

1:الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة، توصيات المؤتمر الدولي السابع للمرأة، البرازيل، الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة، مايو 1999

أهمية النقابات للمرأة:

اتسم سوق العمل في السنوات الأخيرة بتزايد نصيب المرأة من القوى العاملة لاسيما في القطاعات الغير منظمة، ويعاني سوق العمل العصرية من مشكلات عديدة أهمها انعدام نظم الحماية الاجتماعية وخاصة في مواقع العمل الغير منتظم،

وتعتبر النساء الأكثر تأثيرا بتلك المشكلات وما يرتبط بها من إهدار للحقوق الأساسية في العمل (مثل التسريح والطرد والبطالة)

فمن هنا تظهر أهمية دور النقابات وخصوصا للمرأة العاملة في حماية الحقوق العمالية وصيانتها. [1]

1: الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة، المساوات، أدوات التربية (بروكسل: الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة، المساواة، 1995).

الخلاصـــــة

ختاما لهذا الفصل الذي يبرز عمل المرأة حيث تطرقنا إلى عدة عناصر عن عمل المرأة من تطور خروجها إلى ميدان العمل والخصائص الديموغرافية للنساء العاملات وقد تعرفنا على الدوافع المختلفة التي دفعت المرأة إلى التوجه إلى العمل خارجا بالإضافة المشاركة السياسية للمرأة وانتسابها إلى العمل النقابي فإن اشتراك المرأة في العمل النقابي ومساهمتها الإيجابية فيه ساعد في تحقيق الكثير من حقوق المرأة وأثار وعيها واتسعت دائرة مشاركتها لتمثيل المشاركة في الصراع السياسي من أجل الاستغلال ومن أجل قضايا الحرية والديمقراطية.

الخـاتـمـــــة

إن الهدف الرئيسي من معالجة هذا الموضوع يتمثل في تقديم إطار نظري يعرف مختلف المفاهيم المتعلقة بالعمل النقابي و المرأة و قد اكسبنا هذا الموضوع الكثير من المعارف الجديدة لأنه يعتبر من المواضيع الشائكة وذات أهمية البالغة في الوقت الحاضر.

ومن هنا نستطيع القول أن النقابة جاءت لهدف الدفاع عن مصالح وحقوق العمال المادية و المعنوية.

فإن اشتراك المرأة في العمل النقابي ومساهمتها الايجابية فيه ساعد في تحقيق الكثير من حقوق المرأة و آثار وعيها، فإن موقع المرأة في النشاط النقابي و تولي مواقع قيادية فيه وذلك بتقديم حالة دراسية اختيرت لها بعض القيادات في نقابات مختلفة.

قـائـمـــة الـمـراجـــع

أولا: المراجـــع باللغـــة العربيـــة:

(1)- جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، دون تاريخ، دون طبعة، ص 07.

(2)- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت لبنان، 1983، دون طبعة، ص29.

(3)- سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجيستر تخصص علم الإجتماع التنظيم والعمل، الجزائر، 2007/2006، ص52.

(4)- سمير نعيم أحمد، علم الإجتماعي القانوني، ط2، دار الوادي الجديد للطباعة والنشر، القاهرة، 1962، نقلا عن أحمد مداس، التنشئة الإجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، مذكرة ماجيستر في علم الإجتماع، تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011 ص 19.

(5)- أحمد محمد مصطفى - وحياة اليعقوبي الدور السياسي للنقابات العالمية العربية في ظل ثورات الربيع العربي، منظمة فريد فريدريش بيرت المشروع النقابي الإقليمي 2005، ص 4.

(6)- إياد وليد محمد الجبير، مدى إلتزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية نقابة المهنيين الأردنيين، السنة الجامعية 2008-2009 نقلا عن كاف موسى، إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر-2-، 2004-2005، ص 30-31.

(7)- نفس المرجع السابق، ص 34.

(8)- شطايبي حنان: الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي. رسالة ماجيستر، مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010، ص238.

(9)- جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر في علم الاجتماعي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر 2012-2013 ص 254.

(10)- جحا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر في علم الاجتماعي تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر 2012-2013 ص 43

(11)- بلمهدي سكينة، رمضاني حليمة، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال، مذكرة ماستر علوم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.، 2013، ص07.

(12)- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الإجتماع والتنظيم، دار المعرفة الجامعية، كلية الأداب، جامعة الإسكندرية 2003، ص 192.

(13)- نبيل حميدشة، التبائية الوظيفية ودراسة الواقع والمكانة، ص480.

(14)- عبد الله عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 147.

(15)- أحمد مداس، التنشئة الإجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي، مذكرة ماجيستر في علم الإجتماع، تنظيم وعمل جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2010-2011،ص 105.

(16)- سورة المائدة،مدنية عدد آياتاها 120، رواية ورش الآية رقم 12.

(17)- أحمد مداس، مرجع سابق، ص 103.

(18)- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التصنع والمجتمع، دراسة في علم الإجتماع الصناعي، المكتب الجامعي، الطبعة الثانية، 2010،ص 35.

(19)- موقع ملتقى الموظف الجزائري، نقلا عن موقع www.mouazaf.dz.com

(20)- جمال رجب جلال الجدين مانع، ربيع صوالحية، النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الإجتماعية، دراسة ميدانية بالمركز الثقافي البيداغوجي تبسة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، 2013/2012، ص 19.

(21)- خضير كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية 2011، ص 196.

(22)- مرجع نفسه السابق، ص 197.

(23)- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الطبي الحقوقية، 2009.16، ص510.

(24)- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1986.36، ص 11.

(25)- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص512.

(26)- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجيستر منشورة في علم الإجتماع، تخصص التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة-2- الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علوم الإجتماع، الجزائر، 2012-2013، ص 53.

(27)- رؤوف عباس حامد، الحركة العالمية المصرية في ضوء الوثائق البريطانية 1924-1937، كلية الأداب بجامعة القاهرة، ص (9-10).

(28)- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.16، ص439.

(29)- جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 56.

(30)- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص499.

(31)- بوربيع جمال، محاضرات منشودة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العالمية، سنة ثانية ماستر، تنظيم وعمل جامعة محمد الصديقبن يحيى جيجل 2015، 2015-2016، ص24.

(32)- جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 57.

(33)- كاف موسى، إستراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، العلوم في علم الإجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر-2-/ 215-2019، ص 98.

(34)- كاف موسى، مرجع السابق، ص99.

(35)- كاف موسى، مرجع السابق، ص100.

(36)- المرجع نفسه، ص 101.

(37)- المرجع نفسه، ص 101.

(38)- كاف موسى، المرجع السابق، ص 103.

(39)- جورج لوفران، مرجع سابق، ص164.

(40)- ياسين ربوح، الأحزاب السياسية في الجزائر (التطور والتنظيم)، دار بلقيس للنشر والتوزيع، دار البيضاء الجزائر، ص 53.

(41)- فاطمة الزهراء تليلاتي، النزاعات وأثرها على الموارد البشرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجيستر في علوم التسيير، جامعة قسنطينة-2-، 2013/2012، ص34.

(42)- حنان شطايبي، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجيستار منشورة، جامعة منتوري-قسنطينة، مدرسة الدكتور، 2009-2010، ص3.

(43)- جحا زهيرة، المرجع السابق، ص 119-122.

(44)- جحا زهيرة: مرجع السابق، ص 122.

(45)- شحلبي حنان، مرجع السابق، ص 85.

(46)- حسين زبيري، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر ، مقال منشور، ص15.

(47)- حسنين المحمدي بوابي، حقوق المرأة بين الإعتقال والتطرف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006 ص 17.

(48)- سبيرو فاخوري، موسوعة المرأة الطبية، دار العلم للملايين، بيروت لبنان، 2006، طبعة 6،ص 88.

(49)- محمد إسحاق، مساهمة المرأة في قوة العمل ودورها في عملية التنمية، دراسة ميدانية في المؤسسات الإقتصادية في مدينة دمشق، رسالة ماجيستر، قسم علم الإجتماع، جامعة دمشق، 1992.

(50)- زكريا إبراهيم، سيكولوجية المرأة، دار سمر للطباعة، جمهورية مصر العربية، ص 23-24.

(51)- محمد يعيش، "المرأة والأدب في تاريخ الثورة الجزائرية"، مجلة المعارف، العدد 10، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البوبرة الجزائر، ص 10-12.

(52)- العارفي سامية، " الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية"، ماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، 2012، ص49.

(53)- نوال المسماري، المرأة والصراع النفسي، دار المطابع المستقبل، القاهرة مصر العربية، ط 3، 1993، ص21.

(54)- نفس المرجع السابقق، ص22.

(55)- نفس المرجع السابقق، ص22.

(56)- نفس المرجع السابقق، ص22.

(57)- حديث نبوي شريف، رواه البخاري (4425)، ورواه النسائي في "السنن" (227/8) وبوب عليه النسائي بقوله: "النهي عن استعمال النساء في الحكم" .

(58)- سورة آل عمران، آية 190/3، أبو الحسن إبن أحمد الواحدي النيسابوري، في أسباب النزول، القاهرة، مكتبة المتنبيين، ص 12.

(59)- محمد عبد القادر أبو فارس، حقوق المرأة المدنية والسياسية في الإسلام، دار الفرقانوالتوزيع، ط1، السنة 2000 م، ص55.

(60)- محمد الغزالي، قضايا المرأة بين التقاليد الراكدة والوافدة، دار الشروق، الطبعة 1 ذ، يونيو 1990 م، ص104.

(61)- باسم السرحان، تقليدية المرأة الفلسطينية في لبنان ومشاركتها في الثورة، دراسة أولية، شؤون فلسطينية، العدد 6، كانون الثاني ، 1972، ص 268.

(62)- عبد القادر عربي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، المستقبل العربي، العدد ،136 حزيران 1990، ص 24.

(62)- عبد الوهاب بوجدية، أنماط تنشئة الطفل إجتماعيا، تعريب صالح البكاري، تونس، السنة 1984، ص 71.

(63)- عبد القادر العربي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، نفس المرجع السابق.

(64)- فيكتور دروي، مؤرخ فرنسي (1841- 1914)، له تاريخ الرومان وشغل منصب وزير التعليم وكان وراء العديد من الإصلاحات.

(65)- مينك بيترن، المرأة عبر التاريخ تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا ترجمة هنريت عبودي، دار الطباعة والنشر، بيروت، السنة 1979، ص 42.

(66)- مينك بيترن، المرجع السابق، ص 44.

(67)- الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة، توصيات المؤتمر الدولي السابع للمرأة، البرازيل، الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة، مايو 1999

(68)- الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة، المساوات، أدوات التربية (بروكسل: الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة، المساواة، 1995).

ثانيـــا: المراجـــع باللغـــة الفرنـسيـــة:

(1)- jean nagne précis de législation et du travail et d'instruction civique publication may, paris, 1960, p65