

دور النقابات المهنية في التنمية المستدامة 2030 في ليبيا  
د . عثمان المهدي ميكائيل - قسم الجغرافيا - كلية الآداب -  
جامعة طبرق

**الملخّص :**

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور النقابات المهنية ومشاركتها في تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 في ليبيا ومدى نجاحها في أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي من حيث حماية مصالح وحقوق أعمال الأعضاء فيها، وتقديم الخدمات الضرورية لهم وذلك اعتمادا علي جوانب الحالة الاقتصادية، حيث تشكل النقابات المهنية أهمية كبيرة في عالم الشغل حيث يهدف موضوعنا إلى كشف الدور الذي تلعبه النقابة المهنية في تنمية المجتمع اقتصاديا نابغة من رؤية مستقبلية لليبيا، حيث تم بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال المطروح: إلى أي مدى تسهم النقابات في تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 في ليبيا خصوصا الرؤية المستقبلية مالها من أدوار اجتماعية واقتصادية على العامل والمجتمع؟  
**كلمات افتتاحية: النقابة المهنية، التنمية المستدامة**

**Summary**

Professional unions and their participation in the implementation of the development plan are important to identify the role of the union in terms of the economic and social aspects of its performance, the extent of its success in sustainable Libya and 2030 AD, and the provision of the necessary services to protect the interests and rights of member workers in a world where it is of great importance in a world where Economic trade unions depending on the situation and aspects of employment Society in professional development, as our topic aims to reveal the role played by the union in answering, as the problem of the study was crystallized in part of a future vision for Libya economically in 2030. The question asked: To what extent do unions contribute to the implementation of the sustainable social and economic development plan for the worker and society? It has no role in the future vision of Libya in particular.

Opening words: Professional Association, Sustainable Development

## المقدمة :

إن تكريس الاهتمام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة كانت وما زالت تطرح على المهتمين وصناع القرار، إذ أصبحت تشكل تحدياً استراتيجياً أمام الدول والحكومات والمؤسسات بمختلف أصنافها وأهدافها تواجه تحديات مع باقي الفاعلين لتحقيق التنمية، والإدراك المتزايد بالحاجة إلى سلوك يتسم بالمسؤولية الاجتماعية والتي أصبحت مقياساً حاسماً للأداء. إذ ينبغي أن تركز المؤسسة منذ البدء - إلى جانب خلق قيمة للمؤسسة - على معالجة القضايا والتأثيرات ذات الأهمية على صحة البيئة والمجتمع لضمان البقاء والاستمرار في مستقبل مستدام للجميع.

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

إن الهدف من وجود النقابة ودورها يختلف باختلاف النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدول، لذلك فإن الإدارة تعرف أنها لا بد من دفع أجور وتعيضات عادلة للموظفين تبرز لهم استمرار عملهم؛ بل وتحرص على المحافظة على استمرارهم في العمل نظراً لأنه بدون الموظفين يستحيل إنجاز شيء. وأصبحت المنظمات النقابية أكثر تطوراً واتساعاً مع زيادة الوعي وذات أسس تنظيمية قوية وفعالة، إذ أصبح هناك ممارسة للحقوق الفردية والجماعية في المجتمع. والنقابات بدورها تملك وسائل ضغط متنوعة يتم توظيفها للدفاع عن مختلف مصالح الأعضاء المنتمين إليها والمساهمة في حل المشكلات التي يواجهونها وتحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية من خلال الدورات التكوينية والتدريبية بما يخدم أهداف المنظمة، وتقييم الاستشارة القانونية للعمال بغية زيادة وعيهم وتوويرهم على أداء واجباتهم ومصالحهم الاقتصادية والمعنوية، ويهدف بصفة عامة هذا البحث لاكتشاف دور النقابة المهنية في التنمية المستدامة.

والسؤال المطروح: إلى أي مدى تسهم النقابات في تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 في ليبيا خصوصاً الرؤية المستقبلية مالها من أدوار اجتماعية واقتصادية على العامل والمجتمع؟

ومن السؤال الرئيسي السابق نتفرع الأسئلة التالية :

- 1- ما دور النقابات في التنمية المستدامة ؟
- 2- ماذا يمكن للنقابات المهنية تقديمه للعمال من خدمات؟
- 3- هل العمل النقابي قد تبلور بالفعل في أوساط الفئة المهنية، أي المرحلة التي وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة؟.

4- ما النتائج التي يمكن الاستفادة منه في بناء رؤية مستقبلية للمجتمع ؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلي:

- 1 إبراز دور النقابات في التنمية المستدامة
- 2 محاولة معرفة ما يمكن للنقابات المهنية تقديمه للعمال من خدمات.
- 3 معرفة إذا كان العمل النقابي قد تبلور بالفعل في أوساط الفئة المهنية، أي المرحلة التي وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة.
- 4 التوصل إلى نتائج يمكن الاستفادة منه في بناء رؤية مستقبلية للمجتمع.

### أهمية الدراسة :

دراسة موضوع النقابات المهنية ودورها في التنمية الاقتصادية له أهمية قصوى وملحة في مختلف جوانبه لأنه حظي باهتمام الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين وغيرهم، سواء كان ذلك داخل ليبيا أو خارجها. ويمثل هذا الموضوع حقلا خصبا لكثير من الدارسين والجامعيين فالطبقة المهنية هي ركيزة البناء الاقتصادي والاجتماعي، وموضوع النقابات المهنية يجمع بين المجالين الاقتصادي والاجتماعي، وهنا محاولة اكتشاف ما هو اجتماعي باعتبار أن النقابة السند الأول للطبقة الأكثر انتشارا في المجتمع وهي الطبقة المهنية وللنقابات أهمية علمية، حيث تتعد لها المؤتمرات وتسن لها القوانين والتشريعات في كافة بلدان العالم.

### منهجية الدراسة :

لأجل تحقيق الهدف من الدراسة فقد اعتمدت على المنهج الوصفي، وقد تم الاعتماد على هذه المناهج للغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة إلى وصف الظاهرة.

### مفهوم التنمية المستدامة:

الاستدامة تعني مفردات التنمية النمو المسؤول-أي ذلك النمو الذي يتحقق عندما يتم توفيق الاهتمامات الاجتماعية والبيئية مع الاحتياجات الاقتصادية للناس، والاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية والطاقة، والتلوث، وتغير المناخ (1) ، فالتنمية المستدامة بهذا المفهوم هي محاولة تلبية حاجات الحاضر دون تعريض أجيال المستقبل للخطر باستنفاد ثروات ومقدرات البيئية والتنموية (2) ، وتعريف التنمية المستدامة على أنها: التنمية التي تلبي احتياجات المجتمعات في الوقت الحالي دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تحقيق أهدافها، وبما يسمح بتوفير فرص أفضل للجيل الحالي لإحراز

تقدم اقتصادي واجتماعي وبشري (3)

وعلى هذا فإن التنمية المستدامة تصبح عملية تراكمية تلبي احتياجات الأجيال الحالية بدون المساومة على إمكانيات الأجيال القادمة في تلبية احتياجاتهم إلى مستقبل آمن، وهي تقوم على ثلاثة مكونات متفاعلة ومتكاملة هي النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وحماية الموارد ومواجهة الاحتياجات الإنسانية الأساسية المتزايدة لإرضاء طموحات السكان بحياة أفضل. (4)

لقد شكل موضوع دور النقابات الاقتصادية والاجتماعي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد، أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ "الحرية النقابية ومبدأ الحق النقابي"، وذلك إما بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية أو بواسطة الدساتير والقوانين الداخلية، والنقابات المهنية بدورها استطاعت في كثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وأن تقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، ووضعت حداً لأشكال الاستغلال ورفع الظلم، وهذا من خلال قرون مضت ومازالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة، لذلك شكل موضوع النقابات المهنية ودورها في التنمية المستدامة في ليبيا محور اهتمام الكثير من الدارسين، حيث رافقت العمل الإنساني في الصناعة ومختلف المهن، رغم تعدد آرائهم الفكرية المفسرة للنقابات.

المحور الأول - دور النقابة في النهوض بالطبقة المهنية ، والمحور الثاني - دور نقابات العمال في التنمية المستدامة 2030 ، ثم الخاتمة تتضمن تحليل ونتائج البحث.

### المحور الأول - دور النقابة في النهوض بالطبقة المهنية :

أولاً - العمل النقابي في ليبيا بعد 2011 م : بعد الإطاحة بنظام القذافي (1969-2011) تم إصدار الإعلان الدستوري المؤقت لسنة 2011، والذي أشار في المادة (15) إلى "كفالة الدولة لحرية تكوين الأحزاب السياسية والجمعيات وسائر منظمات المجتمع المدني، و التزامها بإصدار قانون لتنظيمها، فضلاً عن عدم جواز إنشاء جمعيات سرية أو مسلحة، أو مخالفة للنظام العام، أو الآداب العامة، وغيرها مما يضر بالدولة ووحدة التراب الوطني" (5) كما أكد المشرع في المادة (6) على أن « الليبيون سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو المذهب أو اللغة أو

الثروة أو الجنس أو النسب أو الآراء السياسية، أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو الجهوي أو الأسري<sup>(6)</sup>

ومع ذلك، على مستوى الإطار القانوني، فباستثناء القانون رقم (3) لسنة 2014 بشأن المحاماة، الذي أشار إلى تنظيم النقابة بين طياته، لم يتم تبني أي تشريعات تخص تنظيم النقابات بشكل عام والنقابات المهنية على وجه الخصوص. ولا تزال مشاريع القوانين المقدمة إلى مجلس النواب سواء بخصوص قانون منظم للمجتمع المدني، أو قانون العمل، وقانون النقابات حبيسة الأدرج والإهمال. الأمر الذي سبب الكثير من اللغط حول مدى مشروعية القانون رقم (23) لسنة 1998 الذي اعتبر النقابات جزءاً من بنية النظام السياسي بعد تغيير النظام برمته، 2011 والذي نجم عنه ارتباك كبير في تحديد الجهات المناط بها اعتماد تسجيل النقابة، ما بين السلطة التشريعية وفقاً لما تضمنه القانون 23 لسنة 1998 أو اتحاد العمال أو الوزارات المرتبطة. وقد اكتفت بعض النقابات، خاصة المهنية، بتشكيل لجنة تسييريه لحين العمل على إصدار قانون منظم كما هو الحال لدى نقابة الصيادلة، التي أنشئت بموجب محضر التأسيس للجمعية التأسيسية بتاريخ 2012/2/1.

أما على مستوى النقابات المهنية، فقد بدأت تأخذ في قرار اعتمادها من الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا الذي انشق بدوره إلى العديد من الاتحادات المهنية والتي انشقت هي بدورها إلى اتحادات أخرى، إذ انقسم الاتحاد الوطني لعمال ليبيا إلى ثلاثة اتحادات قائمة على أشخاص لا نقابات. إلا أن المعترف به في المحافل الدولية، وهو الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا الذي أجريت انتخاباته العامة بحضور 45 ممثلاً عن النقابات الليبية في خارج البلاد، (وذلك لاندلاع الحرب ضد الإرهاب في شرق البلاد حينها) وبحضور ممثلين عن المنظمات النقابية الدولية<sup>(7)</sup>. وقد توسعت الحركة النقابية المهنية أثر تأثيراً على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى بالعالم الثالث، كما كان ذات تأثير أيضاً على الطبقة العاملة في الأقطار العربية<sup>(8)</sup>، فإذا كانت نشأة النقابات في المجتمعات الأوروبية ارتبطت بالنهضة العلمية والصناعية، حيث كان للتطور الصناعي دوراً كبيراً في ظهورها وبلوغها الأشكال التنظيمية والسياسية النقابية المعروفة حالياً لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية، فإن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة

الاستعمارية على هذه المجتمعات" (9)

ويمكن التقرب أكثر من واقع النقابات في دول العالم الثالث نذكر بعض النماذج من الدول العربية: ففي مصر ظهرت الصناعة فيها منذ عهد "محمد علي" لا سيما العربية منها فقد نشأت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع الحوض المرثود، ومصانع لإنتاج السلعة المدنية كالغزل والنسيج، ومصانع السكر ومصانع الحبال وشرع السفن وتم إنشاء ترسانة الإسكندرية... الخ

وتوسعت الحركة النقابية المهنية أثر تأثيرًا على عموم الحركة النقابية في بلدان ما يسمى بالعالم الثالث، كما كانت ذات تأثير أيضا على الطبقة العاملة في الأقطار العربية، فإذا كانت نشأة النقابات في المجتمعات الأوروبية ارتبطت بالنهضة العلمية والصناعية، حيث كان للتطور الصناعي دور كبير في ظهورها وبلوغها الأشكال التنظيمية والسياسية النقابية المعروفة حاليا لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية، فإن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات" (10)

ويمكن التقرب أكثر من واقع النقابات في دول العالم الثالث نذكر بعض النماذج من الدول العربية: ففي مصر ظهرت الصناعة فيها منذ عهد "محمد علي" لا سيما العربية منها فقد نشأت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع الحوض المرثود، ومصانع لإنتاج السلعة المدنية كالغزل والنسيج، ومصانع السكر ومصانع الحبال وشرع السفن وتم إنشاء ترسانة الإسكندرية... الخ (11)

ولقد كان مجموع العاملين في هذه المصانع ما يقارب 30 ألف عامل، وبعد محمد علي تم إنشاء السكك الحديدية وإنشاء ترام القاهرة والإسكندرية ثم معامل الدخان والزيوت والصابون... الخ

**النقابة المهنية في تونس:** حيث تعود الجذور التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كانت تحت إدارة السلطات الفرنسية التي كانت تنص على عدم تأسيس أي حزب محلي بقيادة السكان الأصليين، إلا بترخيص من السلطات الفرنسية برغم اعتبار النقابات في تلك الفترة فروعاً للنقابات الفرنسية ففي 1884 ظهرت نقابة المؤسسين الفرنسيين ثم اتحاد العمال في 1894 هدفه تشجيع اليد العاملة الفرنسية على العمل في تونس من ناحية والتصدي لهيمنة العنصر الإيطالي والمحلي من ناحية ثانية، وفي 1924-1925 شهدت عدة مظاهرات في أوت وجانفي خاضها عمال تونسيون،

وطالبوا من خلالها بالمساواة في الأجور وتحسين ظروف العمل، ولم تساند النقابات هؤلاء العمال المنخرطين في صفوفها، وفي 1952 تأسس الاتحاد العام التونسي للشغل على يد الزعيم فرحات حشا، واتسمت بوطنيتها، حيث لعبت دورا رائدا في مناهضة الاستعمار والمشاركة في بناء الدولة الحديثة في محاولة لبناء فكر اقتصادي اجتماعي وطني يناهض الفكر الاقتصادي الاستعماري.<sup>(12)</sup>

وتواجه الحركة النقابية التونسية العديد من التحديات أبرزها: عدم استقرار البلاد نتيجة عدم اكتمال عملية التحول الديمقراطي، وتأثير الخطاب الديني الجديد، الاتحادات المهنية والنقابية وكذلك مجابهة انعكاسات تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خاصة في جنوب أوروبا على العمال التونسيين المقيمين هناك وتمدد القطاع غير الرسمي في الاقتصاد حتى وصل عدد العاملين فيه حوالي 50% من المال مما يشكل عائقا نحو توسع العمل النقابي، حيث يدعمه أفراد تابعون للسلطة.<sup>(13)</sup>

إن الدور الذي اضطلعت به النقابات لم يقتصر على الدفاع عن مصالح الشريحة التي تمثلها وحسب، بل اتسعت لتشمل الرعاية والتوجيه و المشاركة الفاعلة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع والدولة، ولتأخذ موقع الريادة والقيادة جنبا إلى جنب مع مؤسسات صنع القرار السياسي والاقتصادي كشريك وداعم استشاري ومراقب للأداء ناقدا حينا ومصوبا حينا آخر وداعما ومؤيدا ومساعدة في معظم الأحيان، أما مفهوم التنمية الشاملة فتعرفها هيئة الأمم المتحدة بأنها "العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها على الاندماج في المجتمع والأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع"<sup>(14)</sup>

#### أولا - أهمية الوعي النقابي للعامل :

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء نقابات متعددة وانخراط العامل فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة، أهم استراتيجية ؛ بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله ، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة وبالتالي نستنتج:

1-تكوين حسن لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.

2-دمج المورد البشري في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.

### 3-تحقيق التنمية المستدامة.

3-الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع أرباب العمل،  
- تهذيب المفاهيم التي اعتاد عليها العمال، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها  
هياكل شكلية لا تنفع، وإنما كيان بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة وتحقيق  
مصالحه. (15)

### ثانيا - ضرورة تواجد النقابة لتنمية ووعي العامل :

تم احتكار العمل النقابي من قبل الاتحاد العام للعمال الليبيين، وذلك تحت وصاية  
الدولة التي تحولت إلى رب عمل أساسي، هذه التجربة النقابية الأحادية أعزت غالبية  
عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذوي الأصول الريفية ضعيفي المستوى  
التعليمي نسبيا، وبعد توسع الدولة الوطنية ومؤسساتها البيروقراطية، فهؤلاء كانت لهم  
استراتيجية مختلفة، فالعامل المتعلم لم يتعامل مع المؤسسة النقابية إلا كمصعد  
اجتماعي للترقية ضمن قطاع الملك العام، علاوة على الأدوار السياسية الرسمية التي  
اضطلعت بها قيادات الاتحاد. (16)

وقد غابت الممارسة الديمقراطية والبرامج التوعوية التي تؤدي إلى النهوض بالعامل  
من حيث الإدراك والفهم للدفاع عن حقوقه، وكانت تلك القيادات والأطر تقوم بها  
المؤسسة لمصلحة السلطة مشاريعها المحلية وبذلك حادت النقابة عن طريق الذي  
تأسست لأجله.

وبعد التعديل الدستوري رقم 13 لسنة 2023، حددت عدة تغييرات جوهرية مست  
جميع جوانب الحياة الخاصة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، و تم الانتقال من النظام  
الأحادي إلى التعددي، والذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة  
حريات من بينها التعددية النقابية وممارسة الإضراب في إطار قانوني، انطلاقا من  
هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار التعددية والشفافية، وقد تم تشكيل عدة نقابات،  
وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا، يسعى من خلالها الأفراد  
والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرنامج والأفكار  
التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة وتعزيز  
الوعي النقابي (17)

إذن النقابة تعمل على المحافظة على الحقوق المهنية، والمطالبة بها وتعمل على  
التعامل مع النظام القائم، لتسعى فيه إلى انتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة، وهي  
أيضا تعمل على المحافظة عليه واستمراره. وتجدر الإشارة إلى أنه في ليبيا مؤخرا،

عرفت بعض النقابات دورا في تعزيز وتنمية الوعي لدى منخرطيهما، وأدى إلى انتزاع الحقوق من الحكومة منها زيادة الأجور، ونذكر منها

5 النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بدولة ليبيا

6 النقابة العامة لأطباء ليبيا

7 النقابة العامة للمتقاعدين

8 نقابة طب المختبرات الليبية وغيرها من النقابات

### ثالثا - الدور الاجتماعي والاقتصادي للنقابات :

للنقابة دور اجتماعي واقتصادي يهدف إلى تحقيق مصالح العمال لترقية وضعهم من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، بل ويعتبر هذين الدورين رئيسين في عملها:

#### 1- الدور الاجتماعي للنقابات :

إن دور النقابات المجتمعي يقرره إلى حد ما مستوى التطور الحقوقي لكل بلد، وفعالية وسائل وقنوات التواصل بين المواطن والجهات الحكومية، ففي البلدان التي يطمئن فيها المواطن إلى سلامة ومتانة منظومة الحماية القانونية التي يتمتع بها، يدرك عضو النقابة أنه ليس في حاجة ماسة للنقابة للمطالبة بحقوقه المحفوظة، وأن دورها قد لا يتخطى دور المراقب والراصد لما تضطلع به الحكومة من سياسة تصب في خدمته ورفاهيته، بينما في البلدان ذات المنظومة الهشة، حيث يعاني المواطن قضم حقوقه وتطاولات عليها وتزييفا لإرادته، تضطلع النقابات دور المدافع عن ح منتسبيها والمطالب بالحصول على حصتهم العادلة من الرعاية و العناية الممنوحة من قبل الدولة لكافة مكونات المجتمع.(18)

وتقوم النقابة على الصعيد الاجتماعي بتأمين منتسبيها بفرص العمل ومحاربة البطالة، وتعمل أيضا على تأمين منتسبيها بمظلة التأمينات الاجتماعية، وتقوم أيضا بعقد مؤتمرات وندوات وورش عمل ومحاضرات ودورات تدريبية مكثفة و زيارات العلمية، وتقوم أيضا بالعديد من النشاطات الاجتماعية مثل توزيع مؤونات ومساعدات على الأسر والعائلات الفقيرة، ودعم الجمعيات الخيرية المحلية، إذ هكذا تصير النقابات مقصد للمشاركات الاجتماعية والنشاطات الجماهيرية وتؤثر في النسق الاجتماعي والثقافي للمجت مع المدني بشكل إيجابي كبير ومؤثر.(19)

#### 2- الدور الاقتصادي للنقابات:

فإجمالا النقابات منظمات غير حكومية وهي مستقلة في نشاطها فلها أهداف كثيرة اجتماعية، إذ تلعب دورا هاما في المجتمع المدني من حيث حرية التحرك الاجتماعي

للأفراد والجماعات وحرية التعبير عن تطلعاتهم الفكرية والمشاركة الاجتماعية والسياسية وحرية المبادرة وطريقة المساهمة في تنمية المجتمع. (20)

## 2- الدور الاقتصادي للنقابة :

لا شك أن للنقابة دور الضغط على صناع القرار الاقتصادي، من حيث إظهار مواقفها الاقتصادية، كما عبرت عنها من خلال التصريحات الرسمية المتعلقة بالوضع الاقتصادي قبل الشروع في تطبيق عمليات الخصخصة، وفي بيان المبرم بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الليبيين بشأن القالون رقم (3) لسنة 2023 المتعلق بالنقابات والاتحادات والروابط المهنية. (21)

بما في ذلك تسوية مشكل التأخر في دفع أجور العمال لقطاع البناء والأشغال العمومية والسكان والتجهيز وتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لصالح العمال المسرحين بطرق تعسفية.

ويمكن إجمال مواقف النقابة من الأزمة الاقتصادية والاجتماعية كذلك من خلال البيانات والنصوص القانونية، حيث جاء في لائحة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية انتقادها للسياسة الاقتصادية المنتهجة، وكذا تفشي ظواهر الفساد وسوء التسيير وفي مجال الخصخصة مثلا تمثلت ردود فعل النقابة في إبداء بعض الاقتراحات التي تندرج ضمن إثراء قانون الخصخصة والعمل على محاربة الانحرافات التي يمكن أن تطرأ على تنفيذ عملية الخصخصة، وذلك بإضفاء الموضوعية والشفافية على هذه العملية حيث اقترحت في هذا المجال. (22)

- مشاركة النقابة وإنشاء لجان لتقييم أرصدة المؤسسات العمومية.
- المشاركة في لجان فتح ودراسة الصفقات وعروض بيع أصول المؤسسات.
- المشاركة في لجنة المراقبة والطعن والحكم

كما تشكل النقابة المهنية ذروة الهرم المهني الاقتصادي في المجتمع وتنظيم مزاولتها بحيث تضبط الممارسة فيما يعود على المجتمع بالنعف وعلى أصحابها بتحقيق مصالحهم الاقتصادية أمرا في غاية الأهمية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي خاصة، ليس لهذه الفئة الواسعة فحسب بل للاقتصاد بشكل عام، فإذا أخذنا قطاع الإسكان، العقارات والإنشاءات السياحية، القطاع الطبي، قطاع الزراعة .... الخ تعد النقابات من أهم القطاعات الاقتصادية، فيتضح لنا أهمية الدور الاقتصادي الذي تقوم به النقابات المهنية، أما أننا إذا افترضنا أن المستوى الاقتصادي لممتسبي النقابات المهنية يمثل الشريحة الوسطى أو الأعلى من ذلك وما يسهم فيه هؤلاء في

خزينة الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر وما يقومون به من تحريك لعجلة الاقتصاد في قطاعات أخرى ذات علاقة وصلة تبين لنا الدور الحيوي لنقابات المهنة، وتقدم النقابات المهنية لأعضائها سلسلة طويلة من خدمات التأمين الاجتماعي وتوفر لهم مظلة لهذه التأمينات من خلال صناديق تتحمل عن الدولة العبء الأكبر في القيام بمسؤولياتها تجاه هذه الشريحة، ولا يغيب عن بالنا أن استثمار أموال صناديق النقابات وتحريكها في السوق وتداولها في مشاريع عقارية وخدمية مختلفة يعد رافدا أساسيا من روافد التنمية المستدامة الاقتصادية<sup>(23)</sup>، كذلك نسجل مشاركة النقابات من خلال مجالسها المنتخبة وأعضائها في العديد من مجالس إدارات الشركات التي تسهم فيها وتواجهها المستمر في جميع اللجان والهيئات والمجالس التخطيطية والتنفيذية، التي تمثل فيها بصفقتها النقابية أو من خلال أعضائها الناشطين و دفاعها المستمر عن الاقتصاد الوطني وحمايته من الاختراق والسيطرة والنفوذ الأجنبي.<sup>(24)</sup>

### المحور الثاني - دور نقابات العمال في التنمية المستدامة 2030 في ليبيا :

عملت نقابات العمال على خطة العام 2030 وأهداف التنمية المستدامة منذ البداية، وحرصت على إظهار أهمية إدماج العمل اللائق وعدم المساواة وإشراك المجتمع المدني بشكل بارز.

لقد أنشئت تسع مجموعات رئيسية بحيث يمكن للناس من أوسع شريحة ممكنة في المجتمع من تغذية عمل الأمم المتحدة في مجال التنمية المستدامة لتحقيق خصائصها طويلة المدى ومراعاة حق الأجيال القادمة في الموارد الطبيعية، وتلبية احتياجات الفرد الأساسية، والاهتمام بالجانب البشرية واحترام البيئة والمحافظة على تنوع المجتمعات وخصوصيتها ثقافيا ودينيا وحضاريا، ويشكل العمال والنقابات المهنية إحدى هذه المجموعات؛ وتشمل المجموعات وقطاع الأعمال والصناعة، والمنظمات غير الحكومية<sup>(25)</sup>.

ومن خلال إشراك منظمة العمل الدولية ونقابات العمال في عملية صياغة أجندة التنمية المستدامة لعام 2030، وقد أدرجت أولويات مثل العمل اللائق ومعالجة عدم المساواة في الخطة، وتشتمل الخطة إلى إشارات حول ضرورة تهيئة الظروف المناسبة للنمو الاقتصادي المستدام والمطرود والرخاء الذي يشمل الجميع وللازدهار العميم وتوافر فرص العمل الكريم للجميع.

الأعمال التجارية، وحقوق الإنسان وحقوق العمال في ما يتعلق بالنمو الاقتصادي، تركز مقاصد الهدف الثامن على عدد من القضايا بما في ذلك الحفاظ على النمو الاقتصادي للفرد؛ وزيادة الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والتطور التكنولوجي والابتكار؛ والسياسات الإنمائية التي تدعم إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم ونموها؛ وتعزيز كفاءة الموارد العالمية في الاستهلاك والإنتاج. (26)

ومن الضروري التأكيد أن الأعمال التجارية ملزمة باحترام قوانين العمل والاتفاقيات القائمة لحماية حقوق العمل، حيث تحدد اتفاقيات منظمة العمل الدولية العديد من حقوق العمال الأساسية. وتحدد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان مسؤولية الأعمال التجارية عن احترام حقوق العمال. وبحسب قانون حقوق الإنسان الدولي، على الحكومات واجب حماية الأفراد من الانتهاكات من قبل جهات خاصة بما في ذلك تشدد اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على واجب الدولة «في اتخاذ تدابير تكفل ألا تتدخل الأطراف الثالثة، مثل أصحاب العمل والمؤسسات التجارية من القطاع الخاص، بالتمتع بالحق في العمل في ظروف عمل عادلة ومواتية. (27)

#### أولاً- دور نقابات العمال في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ورصدها :

لقد أبدى العمال رأيهم خلال عملية تطوير خطة التنمية المستدامة لعام 2030، من خلال منظمة العمل الدولية والنقابات المهنية وهيئات أخرى؛ والإسهام في كل مستوى من مستويات التنفيذ على المستويات الوطنية والدولية.

والنقابات المالية في ليبيا، باعتبارها إحدى المجموعات الرئيسية في بناء المجتمع، يحق لها أن تشارك في مراحل التنفيذ والمتابعة والرصد. وهناك فرصة مثالية للنقابات للتأثير على الاستراتيجيات والخطط الوطنية لتنفيذ خطة التنمية المستدامة من خلال عدد من الإجراءات بما فيها: (28)

1- إقامة حوار بين الحكومات ونقابات العمال والمجموعات الرئيسية الأخرى حول السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

2- الضغط من أجل ضمان حرية تكوين النقابات والجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية .

3- الضغط من أجل أن يكون العمل اللائق في صميم استراتيجيات النمو

الوطني.

4- التأكد من الخطط الوطنية متوافقة مع أهداف التنمية المستدامة التي تعالج مصالح جميع العمال في قطاعات العمل المختلفة،

5- معالجة عدم المساواة والفقر من خلال الضغط على الحكومات تبني سياسات حول الأجور والضرائب والحماية الاجتماعية للجميع وظروف العمل الجيدة

6- التأكد من أن الهدف ومقاصده بشأن العمل اللائق، وغيرها من أهداف التنمية المستدامة ومقاصدها ذات العلاقة، مدرجة في الخطة الوطنية للتنمية المستدامة.

### ثانيا - منظمة العمل الدولية وأهداف التنمية المستدامة :

إن منظمة العمل الدولية وكالة تابعة للأمم المتحدة مسؤولة عن وضع معايير العمل ووضع سياسات لتعزيز العمل اللائق للجميع. وتختلف عن الوكالات المتخصصة الأخرى التابعة للأمم المتحدة، ولدي منظمة العمل الدولية هيكل إداري ثلاثي الأطراف يمثل الحكومات وأصحاب العمل والعمال، ما يعطي العمال وأصحاب العمل صوتا متساويا مع الحكومات، ويشجع على النقاش الحر والمفتوح. ويتم تنفيذ البرامج في كل بلد من خلال برنامج توفير العمل اللائق، وهو إطار لأنشطة منظمة العمل الدولية شاركت منظمة العمل الدولية عن كثب في وضع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة، وبالتالي فإن برنامج توفير العمل اللائق يحتل مكانة بارزة في "تحويل عالمنا" وفي الأهداف نفسها، ولاسيما إن منظمة العمل الدولية هي الوكالة "الوصية" على أهداف ومقاصد التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل، وهي مسؤولة بصفة خاصة عن تنسيق رصد المؤشرات المتعلقة بعدد من المقاصد<sup>(29)</sup>.

• دور النقابات في التنمية المستدامة

### • تعريف الأعضاء بخطة التنمية المستدامة لعام 2030

ينبغي أن يدرك أعضاء نقابات العمال أولاً أهمية خطة التنمية المستدامة لعام 2030 للعمال والأشخاص الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة مثل العمال المهاجرين والنساء والعمال في الاقتصاد غير المنظم وصلاتهم بالحركة النقابية. لذا يتعين على أعضاء النقابات أن يكونوا على علمٍ بالقضايا المتعلقة

بالتنمية المستدامة والعمل على المستوى الوطني والمحلي وان يتمتعوا بالمهارات والأدوات المناسبة. وسيطلب هذا في كثير من الحالات تدريب المسؤولين النقابيين والأعضاء. ولكي تشارك النقابات بفعالية، ينبغي أن يكون لديها فهم جيد للتطورات الأخيرة على صعيد السياسات في بلدها في المجالات ذات الصلة ومن المهم البحث عن شركاء متشابهين في التفكير، مثل المنظمات النسائية، ومنظمات حقوق الإنسان، أو غيرها من منظمات المجتمع المدني الوطنية أو الإقليمية، للنظر في تنظيم أنشطة معاً بشأن القضايا المشتركة ووضع الرسائل الرئيسية.<sup>(30)</sup>

ثانياً: التأثير على السياسات لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على جميع الأصعدة يمكن لنقابات العمال أن تشارك في صنع السياسات الحكومية بشأن القضايا المتصلة بأهداف ومقاصد خطة العام 2030. ويمكن أن يتم ذلك على الصعيد الوطني، من خلال المشاركة في صياغة الاستراتيجيات والخطط الوطنية للتنمية المستدامة والاستراتيجيات والخطط الموضوعية والقطاعية ذات العلاقة.<sup>(31)</sup>

ويتطلب التأثير على السياسات من خلال عمليات المتابعة والاستعراض تطلب خطة التنمية المستدامة لعام 2030 من الحكومات إجراء استعراضات منتظمة للتقدم المحرز في تنفيذ الخطة وأهدافها على الأصعدة الوطنية والإقليمي والدولية، وهذا يوفر للنقابات المهنية فرصة مثالية للتأثير على السياسات التي تدافع عن حقوق العمال وتحمي مصالح الفقراء والضعفاء من خلال المشاركة في عمليات المتابعة والاستعراض هذه بدءاً من التخطيط والتنفيذ ووصولاً إلى الرصد والاستعراض والإبلاغ عن الإنجازات. ويمكن المشاركة على الصعيد العالمي من خلال المشاركة في المنتدى السياسي الرفيع المستوى وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وآليات منظمة العمل الدولية.<sup>(32)</sup>

أ- على الصعيد الوطني، يمكن لنقابات العمال أن تقوم بما يأتي:

- 1-مطالبة حكومتها بإشراك نقابات العمل في وضع الخطط من أجل تنفيذ خطة العام 2030
- 2-الانضمام إلى تحالفات المجتمع المدني للعمل مع أصحاب المصلحة الآخرين بشأن تنفيذ أهداف التنمية المستدامة
- 3-المشاركة في برنامج توفير العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في بلدها، والذي

- يتضمن العديد من القضايا التي تغطيها أهداف التنمية المستدامة
- 4-التعاون مع هيئات الأمم المتحدة على الصعيد المحلي
- 5-تعريف العمال على خطة العام 2030 وأهميتها بالنسبة لحياتهم.
- ب- على الصعيد الإقليمي في ليبيا، يمكن لنقابات العمال أن تقوم بما يأتي:(33).
- 1 -مطالبة الحكومة بنقل أولوياتها النقابية إلى الأجسام المتخصصة في الهيئات الإقليمية التي تتعامل مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 جامعة الدول العربية والاتحاد الأفريقي
- 2-مطالبة الحكومة بنقل أولوياتها النقابية إلى الأجسام المتخصصة في الهيئات الإقليمية التي تتعامل مع خطة العام 2030 جامعة الدول العربية والاتحاد الأفريقي.
- 3-المشاركة في مبادرات الأمم المتحدة الإقليمية لرصد واستعراض ومتابعة خطة التنمية المستدامة لعام 2030
- 4-المشاركة في مبادرات المجتمع المدني الإقليمي لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على الصعيد العالمي، يمكن لنقابات العمال أن تقوم بما يأتي:
- 1-مطالبة حكوماتها بإدراج أولويات النقابات في المنتدى السياسي الرفيع المستوى التابع للأمم المتحدة، الذي يقوم باستعراض ورصد تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030
- 2-استخدام آليات منظمة العمل الدولية وآليات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة لاستعراض تنفيذ أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الوطني، ولاسيما في ما يتعلق بكيفية تأثيرها على العمل والعمالة
- النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية (34) يدعم الالتزام بتطبيق معايير منظمة العمل الدولية نظام إشرافي فريد من نوعه على الصعيد الدولي.
- وتقوم منظمة العمل الدولية بانتظام بفحص تطبيق المعايير من قبل الدول الأعضاء وتشير إلى المجالات التي يمكن تطبيقها على نحو أفضل، وفي حالة وجود أي مشاكل في تطبيق المعايير، تسعى منظمة العمل الدولية إلى مساعدة البلدان من خلال الحوار الاجتماعي والمساعدة التقنية وضعت منظمة العمل الدولية وسائل مختلفة للإشراف على تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية في القانون والممارسة بعد تصديق الدول عليها. وهناك نوعان لآلية الإشراف. (35)

أولاً - نظام الإشراف العادي:

فحص التقارير الدوري المقدمة من الدول الأعضاء بشأن التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات المصدق عليها.

الإجراءات الخاصة: إجراءات حول بيانات وإجراءات شكاوى ذات تطبيق عام، بالإضافة إلى إجراء خاص للحرية النقابية

ثانياً - النظام العادي للإشراف على تطبيق المعايير: يستند نظام الإشراف العادي إلى قيام الهيئتين التابعتين لمنظمة العمل الدولية بفحص التقارير عن التطبيق في القانون والممارسة المرسل من الدول الأعضاء، وعن الملاحظات الواردة في هذا الصدد من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وهناك لجتان:

1- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات  
2- اللجنة الثلاثية لمؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات  
الإجراءات الخاصة خلافاً لنظام الإشراف العادي، تستند الإجراءات الثلاثة الواردة أدناه إلى تقديم بيان أو شكوى :

1- إجراء للبيانات بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها .  
2- إجراء للشكاوى بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها  
3- إجراء خاص بشأن الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية من خلال لجنة الحرية النقابية للمشاركة بشكل فعال. (36)

ثالثاً - الدروس المستفادة من مشاركة النقابات في التنمية المستدامة :

للنقابات تاريخ طويل من المشاركة الفعالة في أطر التنمية العالمية، وإقامة صلة واضحة بين العمل النقابي اليومي والتخطيط الوطني للتنمية المستدامة هو أمر في غاية الأهمية. وتشير الدروس المستفادة من هذا العمل وغيره من الأعمال، التي تشمل العمل في بيئات معقدة وربما غير مؤاتية للعمال والنقابات، إلى أن عدداً من التكتيكات قد تساعد النقابات على المشاركة في تنفيذ أهداف: التنمية المستدامة. (37)

- إشراك نقابات العمال: في الماضي، تم تهميش نقابات العمال في بعض الأحيان، لأن الحكومات تضعها على نفس مستوى المنظمات غير الحكومية في منتديات التشاور، حيث يتم استبعاد النقابات المهنية بحجة أن المنظمات غير الحكومية والمنظمات الخيرية مشمولة في المشاورات. ومن هنا من المهم

تذكير الحكومات ومسؤولي الأمم المتحدة بأن نقابات العمال والمنظمات غير الحكومية مختلفة (ليس أقلها أن نقابات العمال هي منظمات ديمقراطية وتمثيلية وجماعية للعمال). يعكس الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية مكانة نقابات العمال، على قدم المساواة مع أصحاب العمل ومنظمات الصناعات، وينبغي للنقابات أن تصر على ذلك على الصعيد الوطني. (38)

- **الاستباقية بدلاً من انتظار دعوتها للمشاركة** في وضع خطط العمل الوطنية للتنمية المستدامة يجب على النقابات أن تعد مواقفها واستراتيجياتها بشكل استباقي وفي أقرب وقت ممكن، وإعلام الحكومة بها والضغط على الحكومة من أجل تبنيها.

- **بناء المهارات: ستحتاج العديد من النقابات** إلى زيادة خبرتها الجماعية بشأن القضايا التقنية المتعلقة بخطة التنمية المستدامة لعام 2030 مثل مراجعة وتحليل السياسة الاقتصادية العامة، والميزانية العامة، وسياسة العمالة، والمؤشرات الإحصائية، بالإضافة إلى خطة التنمية المستدامة ذاتها وعلاقتها بحقوق العمال والحقوق النقابية.

- **الإصرار على المشاركة الحقيقية في جميع المراحل**: تظهر التجربة أنه عندما شاركت نقابات العمال في هذا النوع من المشورات كانت المشاورات أحياناً رمزية، دون أي محاولة حقيقية من الأطراف للاستماع إلى وجهات نظر بديلة. وفي حين أن النقابات قد تكون قد شجعت على المساعدة في وضع خطط وطنية، فإنها كثيراً ما تم استبعادها من مراحل التنفيذ والرصد والتقييم الحيوية. لذلك، من الضروري أن تصر النقابات على إشراكها في المراحل الأولية من المشاورات ووضع الاستراتيجيات والخطط، بما في ذلك بأن تشارك في لجان صياغة هذه الوثائق وأيضاً في المتابعة والإشراف على التنفيذ. (39)

- **الدعوة إلى السياسات لصالح الفقراء**: تتبنى العديد من الحكومات سياسات ليست في صالح الفقراء والفئات المهمشة، وقد تفرض عليها مثل هذه السياسات من خلال اتفاقيات الدين والمساعدة الدولية. لذلك يجب أن تكون النقابات قادرة على تحليل السياسات وتأثيرها ومستعدة لمساءلة الحكومات والمؤسسات المالية بشأن سياساتها.

- **العمل مع الشركاء: يمكن أن يساعد العمل** مع منظمات المجتمع المدني الأخرى المتشابهة في التفكير في بناء حركة من أجل السياسات الاجتماعية

والاقتصادية التقدمية. ومن شأن العمل عن كثب مع نقابات العمال الأخرى في البلد، أو حتى من بلدان أو مناطق أخرى، أن يساعد على توفير صوت نقابي موحد أقوى في التفاوض بشأن الخطة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة.

- **الإصرار على العمل اللائق بمعناه الواسع:** تركز الحكومات في كثير من الأحيان على الاقتصاد والعمالة وتستبعد قضايا مهمة أخرى مثل حقوق العمال، وينبغي لنقابات العمال أن تصر على إدراج الحقوق ومختلف أشكال العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي في الخطة الوطنية لأهداف التنمية المستدامة.

- **كسب دعم وسائل الإعلام:** يمكن لنقابات العمال أن تعمل بنجاح مع وسائل الإعلام لتأييد موقفها حول خطة التنمية. ويمكن أن يكون هذا، بالإضافة إلى الضغط وحملات التوعية العامة، مفيداً في كسب تأييد الرأي العام.

رابعا - معايير العمل الدولية:

الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية :

حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثمانى اتفاقيات باعتبارها "أساسية" تغطي مواضيع تُعتبر مبادئ وحقوق أساسية في العمل. وهي تتعلق بالمسائل الآتية :

الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والقضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. وهذه المبادئ مشمولة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (40)

**الخاتمة ونتائج الدراسة والتوصيات :**

ونستنتج أن النقابة المهنية لم تأت من فراغ وبسبب وجودها بالدرجة الأولى والأخيرة هو العامل، كونه كان يعاني الكثير، حيث إنها ترمي بواسطة هيكلها النقابية وأعضائها إلى حماية المصالح المهنية المادية والمعنوية، وانشغالهم بمشاكلهم كونها جزءا منهم، والنقابة المهنية لها دور في زيادة تنمية الوعي وهذا من خلال تلبية طموحات العامل ومساهماتها الفعالة في تنمية قدراته، وهذا من خلال تحملها مسؤوليات كثيرة، من خلال اتباعها طرق معينة في إطار قانوني، ولا يسعني إلا التأكيد على أن النقابة والنما هو مجهود متواصل نحو تحقيق أهداف العمال، وهذا لا

يأتي إلا بالعمل المستمر المبني على خطط واضحة تأخذ في جعبتها جميع ظروف العمال، ولكن وجودها أدى إلى تقديم الأفضل وتنمية العمال في مختلف النواحي وهذا ما حاولت دراستنا الوصول إليه.

### نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلي عدة نقاط رئيسية كالتالي:

- 1- الأساتذة والعمال اعتبروا نقاباتهم ليست شريكا في تنفيذ التنمية المستدامة، و هناك من اعتبروها معرقلا في حين أن منهم لم يتأثر أداءهم في نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- 2- رأي الأساتذة والعمال في نقاباتهم هو أنها لا تدافعان على حد سواء بجدية وقوة مصالحهما، وأن نقابتهما غير مستقلة فعلا عن الجهة الوصية.
- 3- إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع إلى أن هاتين الأخيرتين لم تستطيعا كسب ثقة ممثليها.
- 4- العمال يتصورون أن أداء الجامعة سوف يكون جيدا إذا غابت نقابتهم.

### التوصيات والاقتراحات:

- 1- يجب أن يكون عطاء النقابة مكانة لائقة والتعامل معها بجدية من قبل الإدارة حتى تكون هناك ثقة متبادلة بين الطرفين
- 2- وضع خطط واضحة المعالم للعمال في المؤسسة خاصة ما يتعلق بالجانب المهني والاجتماعي للعامل و الأخذ بأراء العمال ومناقشتهم.
- 3- القيام بالبحوث والدراسات اللازمة لتحديد إمكانيات وموارد الأقاليم الطبيعية والبشرية ووسائل تطويرها واستخداماتها المثني، واقتراح المشروعات اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للإقليم.
- 4- تحقيق العدالة الاجتماعية وذلك بتوطين المشروعات الوطنية والإقليمية والمحلية مع إجراء بعض التعديلات التشريعية بعملية التنمية في ليبيا.
- 5- خلق جو عمالي ملائم يسمح من خلاله بتعبئة العمال نحو دفعهم للعمل وتحسين الأداء
- 6- لتقليل من الإضرابات والاحتجاجات فهذا يؤثر على مستقبل المؤسسة، وإعادة تنظيم الإدارة الحضرية وإعطاء الفرصة للنقابات للمشاركة في تنفيذ المخططات الحضرية وإعداد ضوابط .
- 7- ضرورة أن تصبح النقابة وسيطا بينها وبين العمال أثناء الاتصال وتبليغ

القرارات، حتى لا تشعر أن الإدارة تتجاوزها، ويشعر العمال بعدم فعالية النقابة.  
8- مشاركة النقابات في تنظيم الأعمال وتحديث مخططات التنمية بكل مستوياتها وآلية تعديلها حسب متطلبات كل مرحلة ومستجداتها.

## الهوامش :

- 1- محمد ذكي شافعي، (1998م). التنمية الاقتصادية، القاهرة: مكتبة النهضة العربية 1998، ص 8
- 2- حسن، وإيفني، سيدي شاهدي، الإعلام العربي والتنمية المستدامة في عصر العولمة، مجلة فكر العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع4، يناير، 2007، ص162
- 3 -محمد، محمد سيد ، الإعلام والتنمية، القاهرة: دار الفكر العربي، 1988، ص9-12
- 4-حسنة على المرابط، النظام التخطيطي المستدام في ليبيا، المؤتمر الهندسي الثاني لنقابة المهن الهندسية بالزاوية، 2019، ص 253
- 5- لإعلان الدستوري المؤقت، موجود على الرابط التالي:  
<https://security-legislation.ly/ar/law/31470>
- 6-عبير إبراهيم أمننه، أم العز على الفارسي: دور المرأة في العمل النقابي بليبيا، مركز وشم لدراسات المرأة، مؤسسة فريديش إيبيرت، مكتب ليبيا، 2022- ص20
- 7-جحا زهيرة :النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، ص87
- 8-جحا زهيرة :النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، ص80
- 9-عبد الرحمان خليفي :الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص15
- 10-عبير إبراهيم أمينه، أم العز على الفارسي: دور المرأة في العمل النقابي بليبيا، مركز وشم لدراسات المرأة، مؤسسة فريديش إيبيرت، مكتب ليبيا، 2022- ص22
- 11-المختار الطاهر كرفاع، الحركة المهنية في ليبيا1943-1963 ، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية، 2000، ص87
- 12-ممدوح مبروك :دور الحركات المهنية في دعم الديمقراطية، الباحث بمكتبة الإسكندرية، ط 1، القاهرة، ص202
- 13-محمد حسين منصور :قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر، 2007ص.7
- 14-حسين زبيري :الحركة المهنية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر ،تقرير

- بحثي، الجامعة الأمريكية في بيروت، 2017، ص95
- 15- جورج لوفران: الحركة المهنية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، د.ط، بيروت لبنان، سنة 1980، ص20 وما بعدها
- 16-Rabah Noureddine: les gestions socialite de l'entreprise en Algérie ,O.P.U.Alger , 1985,p15.
- ج
- 17- عيبر إبراهيم أممنة ، المرأة في الثورة الليبية بين تصدر المشهد وتهميش الأدوار، كتاب باحثات: اللاعبون في الثورات العربية تعبيرات وأشكال مبتكرة، الكتاب السادس عشر ، 2013-2014بيروت. 2014
- 18- عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2008. ص132
- 19- ممدوح مبروك: دور الحركات المهنية في دعم الديمقراطية، الباحث بمكتبة الإسكندرية، ط 1، القاهرة، ص87
- 20- قانون رقم 3 لسنة 2023 م بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية، تشؤ في 2 مارس 2023 م
- 21- غسان منير حمزة سنو، علي أحمد الطرح: العولمة والدولة -الوطن والمجتمع العالمي، دار النهضة العربية للنشر، ط. 9، بيروت لبنان، سنة: 2007، 195
- 22- حسين إبراهيم: ولأخرون: دور النقابات المهنية في تحسين أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية ، سلسلة العلوم الاقتصادية ولقانونية ، المجلد (37) العدد (3) 2015، ص185
- 23- سكيينة بلمهدي، حميمة رمضان. الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال/ دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير BATISUD ورقلة. رسالة ماجستير في عمم الاجتماع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كمية العموم الاجتماعية والإنسانية، ورقلة، 2013. ص 132
- 24- سكيينة بلمهدي، حميمة رمضان. الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال/ دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير BATISUD ورقلة. رسالة ماجستير في عمم الاجتماع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كمية العموم الاجتماعية والإنسانية، ورقلة، 2013. ص 135.
- 25- نص أهداف التنمية المستدامة المدرج في قرار الجمعية العامة 1/70: « تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030» 21 أكتوبر/ تشرين الأول 2015. والنصوص الموجزة للأهداف الواردة باللون الأزرق هي ليست نصوصاً رسمية واردة في خطة التنمية، بل تستند إلى الموقع الإلكتروني الرسمي الخاص بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، على <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

26- لمزيد من المعلومات، انظري لجنة الأمم المتحدة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، «التعليق العام رقم 3: طبيعة التزامات الدول الأطراف»، 1990 متوفر على:

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCESCR%2fGEC%2f4758&Lang=en)

27- منظمة العمل الدولية، «العمل اللائق» على:

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

28- منظمة العمل الدولية، «العمل اللائق» على:

<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

29- شبكة تعاون نقابات العمال في التنمية، «أهداف التنمية المستدامة: مسألة تخص نقابات العمال»، متوفر على:

[http://www.ituc-csi.org IMG/pdf/tudcn\\_draft\\_pamphlet\\_24\\_sept.pdf](http://www.ituc-csi.org IMG/pdf/tudcn_draft_pamphlet_24_sept.pdf)

30- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: التعليق العام رقم 23 (2016) بشأن الحق في شروط عمل عادلة ومواتية، 27، E/C.12/GC/23، نيسان/ابريل، 2016 الفقرة.

31- شبكة تعاون نقابات العمال في التنمية، «أهداف التنمية المستدامة: مسألة تخص نقابات العمال»، متوفر على:

[http://www.ituc-csi.org IMG/pdf/tudcn\\_draft\\_pamphlet\\_24\\_sept.pdf](http://www.ituc-csi.org IMG/pdf/tudcn_draft_pamphlet_24_sept.pdf)

32- منبر معارف التنمية المستدامة، «العمال ونقابات العمال»، متوفر على:

<https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/about>:

33- الدليل المرجعي لنقابات العمال بشأن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 متوفر على:

” [http://actrav-courses.itcilo.org/library/sdgs/en/other-documents-and-](http://actrav-courses.itcilo.org/library/sdgs/en/other-documents-and-links/resources-for-tradeunions/trade-union-reference-manual-on-sdgs)

34- مكتب الإحصاءات التابع لمنظمة العمل الدولية، والمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لآسيا والمحيط الهادئ، “مؤشرات العمل اللائق في إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة»، متوفر على:

[http://www.ilo.org/wcmsp5](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-/http://www.ilo.org/wcmsp5)

[pdf/493329\\_bangkok/documents/presentation/wcms](http://www.ilo.org/wcmsp5/pdf/493329_bangkok/documents/presentation/wcms)

35- إستراتيجية شبكة تعاون نقابات العمال في التنمية على خطة التنمية المستدامة لعام 2030، متوفر على:

[https://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/tudcn\\_agenda\\_2030\\_strategy\\_19.09\\_en.pdf](https://www.ituc-africa.org/IMG/pdf/tudcn_agenda_2030_strategy_19.09_en.pdf)

36- الدليل المرجعي لاتحاد النقابات في خطة التنمية المستدامة لعام 2030 متوفر على:

<http://actrav-courses.itcilo.org/library/sdgs/>

- en/other-documents-and-links/resources-for-trade-unions/  
trade-union-reference-manual-on-sdgs  
37- للمزيد من المعلومات عن النظام الإشرافي لمنظمة العمل الدولية، متوفر على  
http://www.ilo.org/global/standards/applying-and- :  
promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm  
38- الدليل المرجعي لنقابات العمال بشأن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 متوفر على  
http://actrav-courses.itcilo.org/library/  
sdgs/en/other-documents-and-links/resources-for-tradeunions/trade-union-  
reference-manual-on-sdgs  
39- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 رقم (182)  
40- اتفاقية المساواة في الأجور، رقم (100)