



جامعة وهران 2  
Umm Al-Qura University  
Instituted for Science



جامعة وهران 2  
Umm Al-Qura University  
Instituted for Science

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بن أحمد  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم علم الاجتماع التنظيم والعمل

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم بعنوان:

# دور النقابة في المؤسسة

لقب واسم المشرف:  
الدكتور عمشاني مصطفى

التخصّص: علم الاجتماع التنظيم والعمل  
لقب واسم الطالبين: 1- زغدوش كهينة.  
2- بن حمادي سمية.

السنة الجامعية: 2019 م - 2020 م

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد بن أحمد  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم علم الاجتماع العمل والتنظيم

رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم بعنوان:

# نور الثقلية في المؤسسة

لقب واسم المشرف

الدكتور عمشاني مصطفى

2- بن حمادي سميّة.

التخصّص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

لقب واسم الطالبين: 1- زغدوش كهينة.

## إهداء

﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا  
(24)﴾ الإسراء

أولاً أشكر الله العليّ العظيم على توفيقه لنا في إنجاز هذا

العمل.

إلى من سهرت الليالي لتقرّ أعيننا. إلى التي تحمّلت

مشاقّ الحياة من أجل إسعادنا. إلى الزهرة التي لا تذبل....

إلى أمي قدوتي التي ارتسمت سنين عمرنا على جبينها .

إلى من علّمني الصّمّت وأنا محتاجة الكلام. إلى من علّمني

أن أسامح وأنا أتألم.... إلى أبي العزيز.

كما أتقدّم بالشكر الجزيل وخالص التقدير إلى الأستاذ

الفاضل الذي أشرف على هذا العمل المتواضع "الدكتور

عمشاني مصطفى" والذي لم يبخل بمجهوداته ونصائحه

القيّمة التي قدّمها لي ومساعدته لي من جميع الجوانب.

ولا تنسى أن أشكر جميع من ساندني من قريب أو بعيد.

فألف شكر وتحيّة طيّبة لهم جميعاً.

## شكر وتقدير

لا يسعنا ونحن بصدد الإنتهاء من هذا العمل المتواضع إلا أن نقدّم جزيل الشكر إلى كلّ من ساهم في إتمامه من قريب أو من بعيد، وأخصّ بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور **عمشاني مصطفى** الذي حرص على إعطائنا كلّ النّصائح والتّوجيهات اللاّزمة لإتمام هذا البحث.

ولا يفوتني أن أشكر إدارة وأساتذة علم الاجتماع التنظيم والعمل على ما قدّموه لنا من مساعدة.

### الطالبتان

1- زغدوش كهينة.

2- بن حمادي سمية.

فهرس الموضوعات

## البسمة.

- إهداء.....أ- ب
- كلمة شكر.....ج
- قائمة المحتويات.....د - ط
- المقدمة.....08-01
- أسباب اختيار البحث.....03-02
- أهمية الدراسة.....04
- أهداف الدراسة.....04
- الدراسات السابقة.....07-04
- إشكالية الدراسة.....07
- الفرضيات العامة.....07
- منهجية البحث.....08
- الخطة المنهجية في الدراسة.....08

## الجانب النظري

- الفصل الأول: موضوع البحث.....46-07
- 1- الإشكالية.....13-08
- 2- أهمية البحث.....15-14
- 3- أسباب اختيار موضوع البحث.....16-15
- 4- أهداف البحث.....17-16
- 5- مفاهيم البحث.....31-17
- أ- النقابة.....26-18
- ب- المؤسسة.....28-26

- ج- المؤسسة الصناعية 31-28.....  
6- الدراسات السابقة 44-32.....  
7- فرضيات البحث 46-45.....

## الفصل الثاني: نشأة الحركة النقابية: المفهوم والتطور... 97-47

تمهيد..... 47 المبحث

الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي..... 62-48

المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية..... 53- 48

المطلب الثاني: تعريف النقابة وأنواعها..... 59-54

1- تعريف النقابة..... 57-54

2- أنواع النقابات..... 59-57

أ- النقابة الحرفية..... 57

ب- النقابة الصناعية..... 57

ج- النقابة العامة..... 58

د- النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء)..... 58

هـ- نقابة المؤسسة..... 59-58

- المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية..... 17-16

• الأهداف العامة للمنظمات النقابية..... 62-59

أ- أهداف النقابات في الدول الرأسمالية..... 61-60

ب- أهداف النقابات في الدول الاشتراكية..... 62-61

المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها..... 76-62



- **المطلب الأول: تصنيف النقابات العمالية** 65-62.....
- 1- **النقابة المطلبية** 62.....
- 2- **النقابة الإصلاحية** 63.....
- 3- **النقابة الثورية** 64-63.....
- 4- **النقابة المشاركة في السلطة** 65-64.....

- **المطلب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابة العمالية** 72-65.....

- **الأجهزة الإدارية للنقابة** 70-68.....
- 1- **الجمعية العمومية** 68.....
- 2- **مجلس الإدارة** 69.....
- 3- **هيئة المكتب** 70-69.....

• **وسائل النقابة لتحقيق مصالحها المادية والمعنوية** 72-71.....

- أ- **المفاوضات الجماعية** 72-71.....
- ب- **الإضراب** 72.....

**المطلب الثالث: مهام النقابات العمالية** 76-73.....

- 1- **المهمة الاقتصادية** 74-73.....
- 2- **المهمة الاجتماعية** 75-74.....
- 3- **المهمة الثقافية** 76-75.....

**المبحث الثالث: نظريات النقابة** -76.....

- 1- **النظرية الاجتماعية** 81-77.....

أ- وجهة النظر الوراثةية.....77

ب- وجهة النظر الوظيفية.....79-78

ج- وجهة النظر البنيوية.....80-79

د- وجهة النظر الأيديولوجية.....81-80

هـ- وجهة النظر التغييرية.....81

2- النظرية الأخلاقية.....83-81

3- النظرية الثورية.....91-83

أ- الاتجاه التفاولي.....86-83

ب- الإتجاه التشاؤمي.....91-86

4- النظرية السيكلوجية.....93-91

5- نظرية المضامين الاقتصادية.....97-93

**الفصل الثالث: النقابة العمالية في الجزائر.....173-98**

**المبحث الأول: لمحة عن ظروف- نشأة- وتكوين النقابة في الجزائر...143-98**

1- العمل النقابي إبان الاحتلال الفرنسي.....112-104

2- العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال.....113-112

3- النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية.....130-113

أ- النقابة والتسيير الذاتي (1963- 1970).....116-113

ب- النقابة والتسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971- 1980).....121-116

ج- النقابة والإصلاحات الاقتصادية خلال الثمانينات.....143-122

ج-1- مرحلة إعادة الهيكلة 1982م.....125-122

ج-2- استقلالية المؤسسات 1988م.....127-125

- ج-3- مرحلة التعددية النقابية ابتداء من 1989م.....130-127
- 4- النشاط النقابي ابتداء من سنة 1994م.....134-130
- 5- النقابات المستقلة في الجزائر.....143-135
- المبحث الثاني: الاتحاد العام للعمال الجزائريين.....173-143
- 1- تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ج".....150-144
- أ- الوضع الاقتصادي.....147-145
- ب- الظروف الاجتماعية.....173-147
- ج- الوضع السياسي.....148-147
- د- الوضع النقابي.....150-148
- 2- تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.....152-150
- 3- أهداف الاتحاد العام للعمال الجزائريين أثناء الثورة.....156-152
- 4- أسس وأهداف الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد الاستقلال من خلال قانونه الأساسي.....160-156
- 5- هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.....164-160
- أ- الفرع النقابي.....161-160
- ب- الهياكل الأفقية.....162
- ج- الهياكل العمودية.....163-162
- د- الهياكل الوطنية.....164
- 6- الذمة المالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.....165-164
- 7- موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من التعددية.....173-165

### الجانب التطبيقي:

- استمارة البحث.....179-174
1. مواصفات وخصائص عينة البحث.....174

**II. علاقات العمال بالنقابة من خلال عملية التنظيم والهيكلية..174-179**

**III. المطالب المادية والأدبية للعمال.....179**

**الخاتمة.....180-183**

**قائمة المصادر والمراجع.....184-192.**

مقدمة

## المقدمة

إنّ العمل النقابي في الجزائر بدأ منذ فترة الاستعمار الفرنسي، في أواخر القرن التاسع عشر حين شكّل عمال المعادن والطباعة أوّل نقابة في الجزائر الفرنسية، ثم بدأ العمل النقابي في اتّساع، ورغم تنامي عدد النقابات فإنّ مشاركة العمال الجزائريين ظلّت متواضعة للغاية. ومع انتهاء الحرب العالميّة الأولى ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكوين طبقة عاملة جزائريّة فعليّة في المهجر، ممّا ساعد على تبلور الوعي النقابي لدى الجزائريين، أمّا في الدّاخل الجزائري كان لانتّساع سوق العمل المأجور، زيّادة مشاركة العمال الجزائريين في النّشاط النقابي، خاصّة بعد 1932 (تاريخ إلغاء قانون الأهالي) الحافز الرئيسي لمباشرة النّقابيين الجزائريين نشاطاتهم داخل الأحزاب السياسيّة الجزائريّة من أجل التّحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتّحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956م، كما اعتبرت هذه النقابة خالصة من رحم جبهة التحرير الوطني، بعدما نالت الجزائر استقلالها، واصلت الحركة النّقابية مسيرتها بجانب الحزب الواحد (حزب جبهة التحرير الوطني) من أجل إعادة بناء الدّولة الجزائريّة بمقوّماتها وانتمائها الإيديولوجي ممّا انتقل بها إلى مرحلة مبنية على الأحاديّة، ونبذ التنوع والاختلاف بانتهاج الاشتراكيّة، حيث أصدرت قوانين جديدة للعمل واعترفت الدّولة بحق التنظيم النقابي في التنظيم الواحد والرّسمي والمتمثل في الاتّحاد العامّ للعمال الجزائريين. لكن مع مرور الوقت وفي نهاية السبعينات وبداية الثمانينات خاصّة مع

الانفتاح الذي عرفته الجزائر على العالم الخارجي، أصبح العمال الجزائريون يرون في الاتحاد العام للعمال الجزائريين جهاز تستعمله السلطة لمراقبتهم، وبدأت العديد من الفئات المهنية تطالب بالاستقلالية عن هذا التنظيم والمطالبة بفتح المجال النقابي قصد تأسيس نقابات مستقلة. ومع صدور دستور 1989م حدثت تغييرات جوهرية مسّت جميع جوانب الحياة خاصّة السّياسية، تمثلت في الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي الذي تولّدت عنه التعددية النقابية. هذه التطورات تطرح إشكالية رئيسية تتعلّق بمدى حرية العمل النقابي في الجزائر: فإلى أيّ مدى يمكن الحد

يث على استقلالية العمل النقابي في الجزائر؟

### أسباب اختيار الموضوع:

كان لاختيار الموضوع مبني على أسباب موضوعية وأخرى ذاتية نحصرها

فيما يلي:

### الأسباب الموضوعية:

✓ محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي والمساهمة الأكاديمية في إبراز الحركة

النقابية الجزائرية في ظلّ التغيرات السياسية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر.

✓ مع تسارع الزمن وتنامي المعلومات أصبحت الدّراسات المختصة لا تسير

موضوع الحركة النقابية.

✓ لفت انتباه الباحثين للاهتمام بدراسة تطوّر العمل النقابي في ظلّ الانتقال من النظام

الأحادي إلى النظام التعددي.

### الأسباب الذاتية:

✓ الاهتمام الشخصي بدراسة عن الحركة النقابية على العموم والجزائرية

بالخصوص، بالإضافة إلى الاهتمام بالتّحولات السياسية والاقتصادية التي أثّرت على عالم الشّغل.

✓ السّعي لفهم واقع الحركة النقابية من خلال المعادلة المتضاربة بين المفهوم

الحقيقي للممارسة الديمقراطية وواقع الأنظمة الشمولية والتّعمق الصّحيح في

هذا الموضوع وإبراز كفيّة تمكّن الطّبقة العاملة من تحقيق الديمقراطية الفعلية

داخل مجتمعاتها.

### أهميّة الدّراسة:

تتمثل أهميّة الدّراسة لموضوع تطوّر الحركة النقابية الجزائرية في مدى إسهامه في

إثراء البحث العلمي وتحليل الحركة النقابية أكاديميًا وكإطار نابع من عالم الشّغل يؤثّر ويتأثر

بالعامل السياسي.

### أهداف الدّراسة:

✓ الغوص في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني، إضافة إلى التّعرف على

تاريخ الحركة النقابية العمالية الجزائرية والتعرض إلى مختلف جوانبها.

✓ إبراز الإشكالية الحقيقيّة للحركة النقابية ومعرفة الجوانب والأبعاد التي أثّرت

ومازالت تؤثّر عليها.

✓ تسليط الضوء على الحركة النقابية وخاصة بعد صدور دستور 1989م.

### الدّراسات السّابقة:

تناول عدد من الباحثين في علم الاجتماع والعلوم السياسية موضوع الحركة النقابية

في الفترة الاستعمارية وعلاقتها بالحركة الوطنية والثورة الجزائرية ومن خلال فترة ما بعد



الاستقلال التي تميّزت بالتّسلط السّياسي على العمل النقابي ومرحلة ما بعد صدور دستور

1989 والانفتاح على التعدّدية النقابية، وفي هذا الإطار نذكر أهمّ الدّراسات.

✓ دراسة الدّكتور قاسم ميلود، تحت عنوان "إشكاليّة عمل المنظمة النقابية في ظلّ

التّحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب" رسالة دكتوراه

سنة 2010 بجامعة يوسف بن خدّة، بكلية العلوم السّياسية والإعلام، قسم

العلوم السّياسية والعلاقات الدّولية، فرع التّنظيم السّياسي والإداري والذي

تعرّض فيها إلى تاريخ نشأة الحركة النقابية في البلدان الثلاثة والعلاقة

المتعدّية بين النّضال الاجتماعي والعمل السّياسي إبّان الفترة الاستعمارية، ثمّ

بعد الاستقلال بتبعيّتها للسلطة أو الحزب الحاكم في إطار السياسات الأحاديّة

المنتهجة، فالأثر الذي أحدثته المتغيّرات العالميّة على التوجّهات السّياسية و

الاقتصادية لهذه الدّول يدفعنا إلى التّحول نحو الديمقراطية والحريّات وإشكاليّة

تكيف المنظّمات النقابية مع متطلّبات البيئة الجديدة المفروضة.

✓ دراسة الباحث الزبير لعناصر حاروش " الحركة النقابية في الجزائر في ظلّ

التّجربة الديمقراطية 1999-2010" مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في

العلوم السّياسية والعلاقات الدّولية فرع التّنظيم السّياسي والإداري سنة 2010،

جامعة الجزائر يوسف بن خدّة، والذي تعرّض فيها للحركة النقابية في

الجزائر في ظلّ التجربة الديمقراطية التي عرفتها الجزائر خلال فترة

1999 و2010. افتتح دراسته بالتّطرق إلى المنطلقات الفكرية والنظرية

لمفهوم العمل النقابي كذلك نشأة الحركة النقابية وتطوّرها في العالم، ثم عرف

بالحركة النقابية الجزائرية نشأة وتطوّرا من فترة الاستعمار وبعد الاستقلال

حتى مرحلة صدور دستور 1989م وما بعدها. وأظهر ما نتج عن التّحول

الديمقراطي من انفتاح على التعددية السياسية والنقابية، ثم قام بتحليل علاقة الحركة النقابية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة المستقلة مع كل من السلطة والأحزاب السياسية وأظهر العراقيل التي تواجه هذه النقابات، كما خلص إلى أنّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين يريد الحفاظ على موقعه القريب من السلطة وإنّ هذه الأخيرة لا تعترف بالنقابات المستقلة رغم اعتمادها.

✓ دراسة الباحثة شطبي حنان "الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة" مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية جامعة قسنطينة حيث بينت في الفصل الأول الإطار النظري للعمل النقابي، ثم تطرقت إلى نشأة وتطور العمل النقابي للأساتذة على الأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية مع إجراء عمل تطبيقي في جامعة منتوري بقسنطينة. ومن خلال دراستها توصلت إلى أنّ انخراط الأساتذة يرجع إلى سعيهم للحصول على حقوقهم الاجتماعية مثل السكن والمنح، كما أنّ عدد الانخراط في النقابات تزايد عن ما مضى وتأكدت الباحثة أنّ الأداء البيداغوجي يتأثر بالحركة النقابية.

### إشكالية الدراسة:

إنّ محاولة تطور العمل النقابي في الجزائر تجعلنا نقف أمام العلاقة بين الحركة النقابية من جهة والسلطة الحاكمة من جهة أخرى، ولهذا فإنّ الإشكالية تتمحور حول السؤال التالي:

ما هي المراحل التي مرّت بها الحركة النقابية وكيف أثرت على الأداء النقابي؟  
ويمكننا أن نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما مفهوم العمل النقابي وما هي أهم مبادئه؟

✓ ما هي أهم المراحل التي مرّ بها العمل النقابي في الجزائر؟

✓ ما مضمون العمل النقابي في الجزائر؟

### الفرضيات العامة:

✓ تطوّر العمل النقابي ارتبط بتطوّر المجتمعات عبر التاريخ.

✓ كلما ارتبطت النشأة بالسلطة كلما ضعف الأداء النقابي.

✓ التعبير عن طموحات السلطة لا عن المطالب الاجتماعية والاقتصادية للعمال.

### منهجية البحث:

انطلاقاً من طبيعة الموضوع الخاص بالدراسة، توجّب علينا استعمال المنهج الوصفي

التحليلي، حيث ركّزنا عليه في تحليل الحركة النقابية والعمل الذي تؤدّيه من خلال تطوّر

التاريخي وخاصة بعد صدور دستور 1989م.

### الخطة المنهجية في الدراسة:

لقد حدّدت خطة الدراسة في ثلاث فصول، تناولنا في الفصل الأوّل مدخل عام لظروف

نشأة الحركات النقابية، ومن تمّ تعرّضنا لتحديد مفهوم النقابة ومبادئها وأهدافها زيادة على

تصنيفها. أمّا الفصل الثاني فقد خصّصناه لدراسة التطوّر التاريخي للتنظيمات النقابية في

الجزائر في ظلّ النّظام الأحادي، والنّظام التعددي، في حين تناولنا في الفصل الثالث للنصوص

القانونية الدولية والمحلية الحامية لحرية العمل النقابي، وحاولنا من خلال هذا الفصل التعرف

على التحديات التي تواجه العمل النقابي في الجزائر.

الجانِب

النّظري

## الفصل الأوّل:

### موضوع البحث

1- إشكاليّة البحث.

2- أهميّة البحث.

3- أسباب اختيار البحث.

4- أهداف البحث.

5- مفاهيم البحث.

6- الدّراسات السّابقة.

7- فرضيات البحث.

# الفصل الأول

## « موضوع البحث »

### 1- الإشكالية:

تتواجد النقابة كظاهرة اجتماعية في كافة التّنظيمات الصّناعية تتبع من خلال تفاعل الإنسان وبيئة العمل الصّناعي الذي تتواجد فيه وفي مختلف علاقاته مع الآخرين في مناخ.

وتشكّل بيئة العمل مجالاً لظهور النقابات بفعل تناقض واختلاف المصالح بين أرباب العمل والعمال، وإخفاق العمّال في إشباع حاجاتهم وعدم تكيفهم....

تعكس ظاهرة تواجد النقابة في المؤسسات الصّناعية وفي كافة التّنظيمات من حيث طبيعتها وخصائصها وآثارها الكثير من الحقائق المجتمعية: لموازن القوى بين أطرافه ووسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والقنوات والأطر المتاحة لذلك، ومدى ممارسة الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع، إذ إنّ الإدارة والنقابة يمتلكان وسائل ضغط مختلفة يتمّ توظيفها بناء على عدّة منطلقات، منها القانونية والتي تحدّد هذه الوسائل وكيفية استخدامها،

وكذلك تبعا للظروف الاقتصادية والسياسية العامة وأوضاع الفاعلين الاجتماعيين.

لذلك شكّل موضوع النقابة محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في الصناعة ومختلف المهن، رغم تعدّد رؤاهم الفكرية المفسّرة لهذه الظاهرة. إلا أنّهم يتفقون على أنّ النقابة ظاهرة حاضرة في كلّ المؤسسات الصناعية وفي كلّ ميادين الحياة الاجتماعية لكنّها تتخذ أشكالا وأنواعا وتصنيفات....

وإذا حاولنا التّقرب من ظاهرة النقابة في الجزائر نجد أنّ المؤسسات الصناعية والاقتصادية عموما، قد عرفت نوعين من النقابات واحدة تابعة للدولة هدفها توجيه وتعليم وإرشاد وتوعية العمّال في المؤسسات الاقتصادية والعمومية ذات التّوجه الاشتراكي وهو ما يعرف (بالقطاع العمالي) وهي نقابة الاتحاد العام للعمّال الجزائريين.

لقد أثبتت الدّراسات المتعلّقة بموضوع النقابة ارتباطها بأوضاع العمال الاجتماعية والمهنية، وبالأخصّ بالسياسة الاقتصادية التي اصطلح على تسميتها بمراحل التنظيم الاقتصادي ضمن التّوجه الاشتراكي.

لكن يعتبر دستور 23 فيفري 1989م بحقّ مرحلة فاصلة في مسار حركة المجتمع الجزائري، حيث أدّى إلى تجاوز المفاهيم الأساسية التي كانت تحكم الفترة السابقة خاصّة في مضمار التنظيم والتسيير الاقتصادي والإداري

تمثلت على الخصوص في الملكية العامة لوسائل الإنتاج، التخطيط المركزي،  
التسيير الاشتراكي للمؤسسات....

وفي المقابل ظهرت مفاهيم جديدة مستقاة من التوجه نحو تطبيق النظام  
الليبرالي مثل استقلالية المؤسسات، الخصوصية، التعددية الحزبية والنقابية،  
الأمر الذي سيؤدي بلا شك إلى تغيير المعايير والأسس التي تحكم وتنظم  
المؤسسات الاقتصادية على وجه الخصوص وتغير من طبيعة علاقات العمل،  
وتفرز مشكلات جديدة ستؤثر بلا شك على طبيعة وخلفية النقابة والعمال  
والعمل.

إنّ الأوضاع السياسيّة والاقتصادية المتأزّمة وبالأخص الوضع الصّعب  
للمؤسسات الاقتصادية التي تعاني من العجز المالي، سوء التسيير، تقليص  
عدد العمال، الإفلاس، وذلك بعد تخلي الدولة عن دورها الاقتصادي السابق،  
ترتّب عنه تدهور أوضاع العمال الاجتماعية والمهنية، وأفرز مشكلات نابغة  
من هذا التوجه ستشكّل بلا شك المحور الذي تدور حوله النقابة.

لذلك فإنّها تعدّ مجالا خصبا لدراستها دراسة علمية، على اعتبار أنّها  
مؤشّر يعكس الواقع المعيشي للفئات العاملة، وحالة من حالات التفاعل بين  
الفاعلين الاجتماعيين (أرباب العمل والعمال).

ورغم أنّ هذه التحوّلات بما تنطوي عليه من تغييرات ستتقاطع في تجسيد  
وتحديد أبعاد هذه الظاهرة لأنّها تبقى في النهاية كظاهرة اجتماعية تكشف عن  
الحقائق والأوضاع الاجتماعية وعلى المحيط الذي يفرزها، إلا أنّ أهمّ



التحويلات التي تبدو ذات علاقة مباشرة بموضوع النقابة، هي تلك التحويلات المرتبطة بالوضع الاقتصادي والاجتماعي العام الذي يتسم بتفاقم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وبالأخص التّحول عن "النّظام الاشتراكيّ الذي كانت الدّولة تؤمّن كلّ الوظائف إلى نظام يهدف إلى قلب المعادلة الاقتصادية أي خصوصية القطاع الاقتصادي.

يضاف إلى ذلك الظّرف والكيفيّة التي ميّزت هذه التّحويلات أي الانتقال بصورة قيصريّة، وكأنّ الدولة تهدف إلى التّخلص من القطاع الاقتصادي العموميّ بغض النّظر على الانعكاسات المترتّبة عن ذلك (تسريع العمال، حلّ المؤسّسات....)، وقد زاد من حجم هذه المأساة حالة العنف التي عاشها المجتمع إبان التّسعينات.

كما أنّ تنظيم المؤسّسات وفق معايير اقتصاد السّوق (الاستقلاليّة، المؤسّسة، الخصوصيّة) تفرض عليها الاعتماد على إمكانيّاتها الذاتية والتّحكم في قدراتها، والتّكيف مع معطيات وتحديات اقتصاد السّوق، إنّ هذه التّحويلات ستتغيّر بلا شكّ من طبيعة علاقات العمل (مناخ العمل) وتنعكس على أوضاع العمّال، نتيجة لفقدانهم الحماية التي كانوا يتمتّعون بها في ظلّ السّياسة السّابقة (المؤسّسة الإشتراكية)، لأنّ المؤسّسة أصبحت خاضعة لإرادة أطراف العمل، طبقاً للعبة موازين القوى ممّا يجعل العمال يسعون للدّفاع عن مصالحهم والحفاظ على مناصب عملهم في ظلّ الأوضاع السّالفة الذّكر.

إنّ التّحوّلات ستتمسّ كذلك الدّور الذي تلعبه النّقابة في تمثيل العمّال والدّفاع عن مصالحهم الاجتماعيّة والمهنيّة لكونها أصبحت طرفاً أساسيّاً في تنظيم علاقات العمل (الإدارة والنّقابة) ممّا يفرض عليها لعب دورها في تمثيل العمال والعمل على تلبية مطالبهم الاجتماعيّة والمهنيّة التي غالباً ما تكون نزاع بين الطّرفين.

لذلك فإنّ التّحوّلات المشار إليها ستشكّل فضاء للتّفاعل الاجتماعي في محيط العمل وتفرز معطيات جديدة ستغيّر من طبيعة النّقابة. نهدف من خلال هذا البحث إلى الكشف عن طبيعة النّقابة التّنظيمية والهيكلية، والوقوف على نوعيّة المطالب والأساليب التي تستخدمها في الدفاع عن هذه المطالب.

وذلك من خلال التّساؤل الرّئيسي التّالي:

- ما انعكاس التّحوّلات السّياسية الاقتصادية على هيكله التّنظيم النّقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسّسة الصّناعية؟  
- وللإجابة عن هذا التّساؤل المحوريّ، تمّ تحديد إشكاليّة البحث ضمن

التّساؤلات الفرعيّة التّالية:

- 1- ما طبيعة هيكله النّقابة في المؤسّسة الصّناعية الحاليّة؟
- 2- وما هي طبيعة التّنظيم الذي تتميّز به النّقابة في المؤسّسة الصّناعية الحاليّة؟
- 3- وما المطالب التي تعمل النّقابة في المؤسّسة الصّناعية الحاليّة على تحقيقها؟

4- وما نوعيّة الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعيّة الحاليّة في

سبيل الدّفاع عن مصالح العمال؟

## 2- أهميّة البحث:

حظي موضوع النقابة في المجال الصناعيّ باهتمام الباحثين

الاجتماعيين وغيرهم سواء كان ذلك داخل الجزائر أو خارجها.

و لقد كان موضوع النقابة حقلا خصبا لكثير من الدّارسين والجامعيّين،

فالطبقة العاملة هي ركيزة البناء الاجتماعي، وهي الطبقة القائدة للتّحول

الاجتماعيّ برّمته.

بالإضافة إلى الاهتمام العالميّ بها حيث تنعقد لها المؤتمرات وتسنّ لها

القوانين والتّشريعات في كافّة بلدان العالم.

لقد أدّت النقابة الصناعيّة – بالخصوص- دورا رائدا في تخليص العمّال

بكافّة شرائحهم من الاستغلال والعبوديّة والقهر. وهي اليوم تقود المجتمعات

إلى التّحول والتّغيير نحو مستقبل أفضل.

لقد صاحب التّحول في المجال الاقتصاديّ للمؤسسات الصناعيّة بالجزائر

تحوّلا مماثلا في المجال الإجماليّ للشريحة العماليّة انعكس عنه ازدياد في

الاحتياجات والمطالب الماديّة والمهنيّة للعمّال.

لقد أدّى ذلك إلى كثرة الاحتجاجات والاضطرابات والإضرابات التي

هزّت استقرار المؤسسات الصناعية في الكثير من المرات.

من هنا تصبح دراسة النقابة في المجال الصناعي ذات أهمية قصوى و

ملحة في الساحة لكونها تحتلّ موقع الدفاع عن حقوق ومصالح هؤلاء العمال.

### 3- أسباب اختيار موضوع البحث:

يخضع اختيار أيّ موضوع لعدّة اعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص الباحث،

واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع. وعليه فإنّ اختيار موضوع النقابة

في المجال الصناعي في الجزائر يرجع إلى العديد من الأسباب نذكر منها:

1- يحظى موضوع النقابة في المجال الصناعي باهتمام العلماء والباحثين

وجميع المشتغلين في علم الاجتماع والنفس والاقتصاد والقانون، ولأنّ

موضوع النقابة في المجال الصناعي يمسّ شريحة من المجتمع (العمال) لا

يستهان بها، فهي جذيرة بالدراسة والبحث.

2- الاضطرابات الناتجة عن الإضرابات العمالية في معظم المؤسسات

الاقتصادية ومنها الصناعية تدعوا إلى دراسة موضوع النقابة في المؤسسة

الصناعية.

3- تحوّل مهام نقابة الاتحاد العام للعامل الجزائري U.G.T.A من توجيه

وإرشاد وتوعية وثقيف العمال إلى مهامّ الدفاع عن الحقوق عن طريق

التفاوض الجماعي، يدعوا إلى كشف دورها ومهامّها في الظروف الجيدة.

4- ركزت الدراسات السابقة وخاصة في الجزائر على مقومات وبرامج وتنظيم وقوانين ومشاريع..النقابة في المجال الصناعي، ومنها من ركزت على النزاعات و الإضرابات والإضطرابات وتبيان دور النقابة في ذلك، إلا أنها لم تتطرق إلى دراسة هياكلها وتنظيماتها وتنويع مطالبها وأساليب تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال في المؤسسات الصناعية التي ينتمون إليها.

5- قلة الدراسات العلمية الجادة التي تناولت مواضيع النقابات في الجزائر ومسائنها، الأمر الذي دعا إلى اختيار موضوع النقابة في المؤسسة الصناعية بالجزائر.

#### 4 - أهداف البحث:

لأبيّ بحث علمي أهداف علمية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع تصوّر حول واقع الظاهرة المدروسة.

تتمثل أهداف البحث الحالي في:

1- الوقوف على واقع النقابة في المجال الصناعي، وخاصة بعد أن تحوّلت من مؤسسات عمومية تمارس عليها الدولة وصاية مطلقة إلى مؤسسات مستقلة

في التسيير المالي وتقوم بتنظيم علاقات العمل من خلال التوقيع على اتفاقيات

بين الإدارة والعمال الممثلين من قبل النقابة.

2- التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول- من حيث

هيكاتها- وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية

والاجتماعية.

3- وهناك هدف آخر يتمثل في معرفة رأي الأصناف المهنية الثلاثة في دور

النقابة التي ينتمون إليها في المؤسسة محل الدراسة.

## 5 - مفاهيم البحث:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة والضرورية في البحث

الاجتماعي، ذلك أنّ هناك الكثير من المفاهيم تتشعب في معانيها ودلالاتها. ولهذا

وجب تحديدها وإزاحة اللبس والغموض الذي يعترها.

"إنّ المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين

النظريات العلمية، وأهم شرط لصياغة تحديده إجرائيا، أي وضوح العلاقة بينه وبين

الأساس الواقعي الذي أقيم عليه"<sup>1</sup>.

ولهذا تحدّد المفاهيم استجابة لمعطيات الدراسة(موضوع البحث) من حيث

اقترابها في تحليلها للمؤسسة على أساس أنّها تمكّن من تحديد مفهومها إجرائيا

يتناسب والمعطيات الواقعية للمؤسسة الجزئية.

وعلى هذا الأساس اعتمدت دراستي هاته على مفاهيم أساسية وهي كالتالي:

1 - صلاح مصطفى الفوال- منهجية العلوم الاجتماعية- عالم الكتب- القاهرة- مصر-1982-ص49.

أ- النّقابة.

ب- المؤسّسة.

ج- المؤسّسة الصناعيّة.

أ- النّقابة:

يشير " جبران مسعود" في معجمه (الرّائد) بكون مصدر النّقابة هو نقب،  
و تعني تجمّع العمّال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمّة  
للدّفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة.<sup>2</sup>

يقابل هذا المصطلح باللغة الفرنسيّة (SYNDICAT) ويعني الشّخص  
الذي يتمّ اختياره لتمثيل مجموعة أو مدينة.<sup>3</sup>

أمّا اصطلاحاً فقد لاقى المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الأطر المرجعيّة  
والإيديولوجيّة، واختلاف الحركات العماليّة باختلاف المجتمعات، الشّيء الذي  
انعكس على صعوبة إيجاد تعريف جامع مانع يعترف به جميع المشتغلين في  
عالم العمل.

ومن النّاحية السّوسيوولوجيّة فقد عرفت النّقابة العديد من التّعريف:

1- تعريف "ج.كول" : " بأنّها (أيّ النّقابة) تتكوّن من العمّال الذين تضمّمهم مهنة  
أو أكثر أنشئت أساساً من أجل الدّفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من

النّاحية الاقتصاديّة التي ترتبط بحياتهم اليوميّة"<sup>4</sup>

<sup>2</sup> -جبران مسعود- الرّائد- معجم لغويّ عصري- دار العلم للملايين- بيروت- لبنان- ط01- 1969-ص152.  
<sup>3</sup> - خالد حامد- نزاعات العمل في ظلّ تحولات المؤسّسة الاقتصاديّة الجزائريّة- رسالة دكتوراه دولة- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل- كليّة العلوم  
الإنسانيّة والاجتماعيّة- جامعة عنابة- 2007- ص23- عن LA ROUSSE/DICTIONNAIRE EN SUCLOPEDIQUE /  
PREMIER VOLUME/P1359

رُكِّزَ التّعريف على الجوانب البنائيّة الوظيفيّة للنّقابة باعتبارها تنظيمًا

رسميًا له وظيفة يقوم بها وهي الدّفاع عن مصالح الأعضاء.

2- كما عرّفها " أحمد زكي بدوي" بقوله: " أنّها تنظيم اختياري دائم للعمال

يتولّى رعاية مصالحهم والدّفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم"<sup>5</sup>.

وضّح التّعريف حرّيّة الأفراد في الإنتماء إلى النّقابة ووضّح بناء ووظيفة

النّقابة المتمثّلة في رعاية مصالح أعضائها والدّفاع عن شروط العمل وتحسين

المعيشة لهم.

يشترك التّعريفان في تبيان الجانب النائي الوظيفي للنّقابة، يندرج التّعريفان

ضمن التّعريف الكلاسيكية للنّقابة.

3- تعريف "محمّد أحمد إسماعيل" النّقابة العماليّة" بأنّها تلك المنظّمة التي هي

الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقات العمل الجماعيّة، والتي تتكوّن

بطريقة حرّة من جماعة من العمال تمارس نشاطًا مهنيًا بقصد الدّفاع عن

مصالح أعضائها، وتمثيلهم و ترقية أحوالهم والتّعبير عن إرادتهم على

الصّعيد المهنيّ والوطن بالمنازعة والمساهمة"<sup>6</sup>.

يستفاد من هذا التّعريف للنّقابة العماليّة عدّة خصائص مهمّة وهي:

أ- كون المنظّمة النّقابية جماعة إراديّة تتشكّل بطريقة حرّة ومستقلّة عن أيّ

وصاية أو تبعيّة اتّجاه الجماعات الأخرى أو سلطات الدّولة.

4 - جون ب كول- الحركة النّقابية- ترجمة السيّد حسين محمود- الدّار القوميّة للطباعة والنشر- بيروت- بدون تاريخ- ص07.

5 - أحمد زكي بدوي- علاقات العمل في النّول العربيّة- دار النهضة- بيروت- 1983- ص297.

6 - محمّد أحمد إسماعيل- مبدأ الحرّيّة النّقابية- رسالة دكتوراه - قسم الحقوق- جامعة القاهرة- 1982- ص15.



ب- أنّ المنظّمة النقابية تتكوّن من مجموعة من العمّال، وبغضّ النظر عن طبيعة علاقة عملهم.

ج- تقوم المنظّمة النقابية بعدّة وظائف، فبالإضافة إلى الدّفاع عن مصالح أعضائها وحماية حقوقهم، تقوم أيضا بتمثيلهم أمام الجماعات الأخرى وسلطات الدولة<sup>7</sup>.

د- تستخدم المنظّمة النقابية في سبيل القيام بمهامّها بعض الأساليب ذات طابع تنازعيّ مثل الإضراب وأخرى ذات طابع تعاوني يؤدّي إلى مشاركتها في رسم السّياسة الوطنيّة على الصّعيد المهنيّ والاجتماعيّ والاقتصادي<sup>8</sup>.

ه- تتمتع المنظّمة النقابية بالشّخصية المعنويّة لتتمكّن من القيام بالدّور المنوط بها في تمثيل العمّال والدّفاع عن مصالحهم.

ذلك أنّ النقابة الحديثة أصبحت تمثل تنظيمات تتضمّن كلّ عناصر وأسس التنظيمات الرّسمية الأخرى، من هياكل تنظيميّة متدرّجة، لها قادة نقابيون وكذا أهداف تسعى لتحقيقها داخل المجتمع تستخدمها من المكانة التي تشغلها الفئات العماليّة ودرجة تأثيرها في المجتمع.

كما أنّها طوّرت وظيفتها، فبالإضافة إلى الدّفاع عن مصالح العمال الماديّة والأدبيّة، أصبحت تسعى إلى التّدخل المباشر في السّياسة الاقتصاديّة بالخصوص بواسطة المفاوضات مع الأطراف الأخرى.

7 - عبد الباسط عبد المحسن- الوجيز في علاقات العمل الجماعيّة- القانون النقابي- دار النهضة العربيّة- القاهرة- 1999- ص168.

8 - محمّد أحمد إسماعيل- القانون النقابي- دار النّصر للتوزيع والنّشر- فرع جامعة القاهرة- القاهرة- 1993- ص05.

ولعلّ هذا ما حدى بـ" ألان تورين ALAIN TOURAIN " إلى القول " أنّ  
النّقابة منظّمة للدّفاع والهجوم (ATTAQUE) الاقتصادي، تناضل من أجل  
الأحسن ومن أجل التوظيف، وضدّ أوتوقراطية أصحاب العمل...<sup>9</sup>

إنّ ما يمكن استنتاجه من هذه التعاريف هو اختلافها حول مفهوم النّقابة، فهي  
تعكس اختلاف الظروف وواقع الطّبقة العاملة ووضع النّقابات واختلاف دورها  
وأهدافها والمنطلقات الفكرية والإيديولوجية والبيئية...

فهي (النّقابة) تتأثر بخصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه ثقافياً وتاريخياً  
واجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وكلّ المجالات.

و نجد النّقابة في الجزائر قد تأثرت بخصوصية المجتمع الجزائري، إذ تحوّلت  
وظيفةها تبعاً لتحوّل النظام الاقتصادي والسياسي للمجتمع.

ففي سنة 1976 عرّف الميثاق الوطني الجزائري النّقابة على أنّها تنظيم

يقوم بتربية وتنظيم العمّال، وهي جزء لا يتجزأ من السّلطة القائمة في إطار دولة  
إشتراكية<sup>10</sup>.

بيّن التعريف أنّ وظيفة النّقابة تنحصر في توجيه وإرشاد وتربية وتنظيم  
العمّال، وهي تابعة للدولة.

<sup>9</sup> - ALAIN TOURAIN/ SOCIOLOGIE DE L'ACTION/ édition de seuil / paris /1965/ p346.

<sup>10</sup> - الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية- النديوان الوطني للنشر والإشهار- رغبة- الجزائر- 1976- ص69.

وبعد هذا التعريف الإشتراكي للنقابة، جاء دستور 23 فيفري 1989م ليعطي إشارة انطلاق تغيّرات أساسية في بنية المجتمع الجزائري بفتح المجال أمام التعددية السياسية والنقابية.

وإعلان التوجه نحو تطبيق مبادئ اقتصاد السوق.

وقد أقرّت المادة 03 من القانون 91-30 المتعلّق بالحقوق النقابية " يحقّ للعمّال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكوّنوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطاً حرّاً وإرادياً في تنظيمات نقابية موجودة" <sup>11</sup>.

و لذلك فقد جاء في تعريف الاتحاد العام للعمّال الجزائريين في مؤتمره التاسع بأنّ النقابة هي " عبارة عن منظمة عمالية مطلية حرة ومستقلة عن كلّ وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل، وتضمّ الذين يتقاضون أجره من حاصل عملهم اليدويّ أو الفكريّ" <sup>12</sup>.

رکز هذا التعريف على وظيفة وبناء النقابة واستقلالها الذاتي وعلى حرّيتها، كما بيّن الأفراد الذين ينخرطون فيها وهم الأجراء الذين يتلقّون أجورا نظير المجهودات التي يبذلونها من خلال عملهم.

نستشفّ ممّا سبق أنّ النقابة:

1- تتكوّن من العمّال الذين لهم مصالح في المؤسسة.

2- يشكّل هؤلاء العمال تنظيما رسميا يعتمد على مبدأ الإرادة والحرية.

<sup>11</sup> - قانون 91-30 المؤرّخ في 21 ديسمبر 1991 يتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي- راجع- قانون العمل للجمهورية الجزائرية - مطبعة بارني - الجزائر - 2011 - ص 229.

<sup>12</sup> -الاتحاد العام للعمّال الجزائريين - اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع - ديسمبر 1990 - ص 05.

3- هذا التنظيم يكون مستقلا.

4- تتحدّد مهمّة هذا التّنظيم في الدّفاع عن حقوق العمال ومصالحهم.

5- يستخدم وسائل عدّة للحفاظ على مصالح العمّال وتحقيق مطالبهم.

ومن هنا يمكن صياغة تعريف إجرائي يتماشى وأهداف هذه الدّراسة ويكون

كالتّالي:

النّقابة في المؤسّسة الصناعية الجزائرية هي : " عبارة عن تنظيم حرّ ومستقل

وإرادي، يتشكّل من الإجراء، بهدف الدّفاع عن مصالح الأعضاء وحقوقهم

المشروعة في إطار ما يحدّده القانون، يستخدم في ذلك أساليب ذات طابع تنازعيّ

مثل الإضراب... وذات طابع تعاونيّ يسمح لها بالمشاركة في اتّخاذ القرارات".

و في هذا لا بدّ أن نفرّق بين تعريف النّقابة وبين مفهوم العمل النّقابي الذي

يعني:

● عند جون ناقر **JEAN NEGRE** جملة من الأدوار والمهام تقوم بها

النّقابات تتمثّل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية

والاجتماعية للعمّال كأوقات العمل، الوقاية والأمن، والأجور والضمان

الاجتماعي...<sup>13</sup>.

● وعند "جون دانيال رينو" **JEAN DANIEL RINO** بأنّ العمل النّقابي

يتجسّد في أدوار النّقابات التي ترمي إلى الحدّ من تدهور الحالة المهنية

والاجتماعية للعمّال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ

الدِّيمقراطية الصِّناعية، ورفع أجور العمّال وتهيئة الظروف الملائمة

للعمل....<sup>14</sup>.

إنّ فالعمل النقابي هو عبارة عن جملة من الأدوار والمهام تضطلع بها النقابات، يتجسّد في المتابعة الدائمة للحياة المهنيّة والاجتماعيّة للعمّال حتى يتسنى لها وضع السّياسات وتقرير الأساليب النّاجعة لتهيئة وتعبئة العمّال من أجل الدّفاع عن المصالح.

**ب- تعريف المؤسّسة:**

المؤسّسة وحدة فنيّة اجتماعيّة، تدار فيها عناصر الإنتاج للوصول إلى

هدف منفصل<sup>15</sup>.

**- المفهوم التقليدي:**

تعرف المؤسّسة على أنّها (خلية بسيطة لإنتاج السلع وتقديم الخدمات، أو هي وحدات إنتاجيّة صغيرة، تتميز بضالة الحجم، ممّا يسمح لها بالتأثير في السّوق، وقدرة إنتاجيّة ضعيفة، وعلاقات مباشرة بين الرّئيس والعمّال)<sup>16</sup>

**- المفهوم الحديث:**

بعد الحرب العالميّة الثانية، حدثت تطورات اقتصاديّة وسياسيّة واجتماعيّة غيرت ملامح المؤسّسة، وأصبح المحيط بعدها متشابكا، تحكمه علاقات وقيود داخلية وخارجية، وأصبحت تتميز بنموّ الأحجام، والتعقيد المتزايد في أنماط

<sup>14</sup>- JEAN DANIEL REYNAND – LES SYNDICAL EN France – EDITION DU SEUIL-T1-1995-P113 .

<sup>15</sup> - عليّ محمّد عبد الوهاب- إدارة الأفراد- منهج تحليلي- مكتبة عين شمس – القاهرة- 1975 -ص22.

<sup>16</sup> - Dominique roux:analyse économique et gestion de l'entreprise – théorie et method et pratique économique mondiale- tome1-édition dunod – paris-1989- p5-6.

التسيير، وظهور نزاعات اجتماعية مكثفة خاصة بعد المسيرين والمساهمين والعمال.

### - تعريف سيمون (simon.p):

المؤسسة هي تنظيم اجتماعي يمتاز بـ :

\* هدف أو عدة أهداف، تعطي حركية للنشاطات الفردية والجماعية.

\* هيكل يرتكز على ثبات العلاقات بواسطة مبدأ التعاون والتنسيق والإدارة.

\* مجموعة أفراد لهم نشاطات وظيفية تنعكس على تقسيم العمل، وهم مسؤولون عن

أعمالهم المحددة في كل نوع من النشاطات.<sup>17</sup>

يبرز هذا التعريف الجانب الاجتماعي من المؤسسة، بغض النظر عن المحيط

الذي يلقها.

### - تعريف موري وميل (maury. gKnull.c):

المؤسسة هي وحدة اقتصادية وقدرة إنتاجية وتنظيم للبيع، لكنها تمثل أيضا

مجموعة أفراد داخل المؤسسة التي تنظم العلاقات، أو هي مجموعة أفراد يتم

توظيفهم بصورة مخططة أو استعجالية، تم تأهيلهم وتكوينهم لشغل هذه المناصب

ثم إدارتهم، مع الإلمام بجميع الحقائق المتعلقة بالفرد داخل المؤسسة، أي كل ما

يتعلق بتسيير العمالة، من التكوين والإعلام، بالإضافة إلى مهمة الإصغاء إلى

طموحات الأفراد من أجل تصميم و تحسين نماذج الإنتاج.<sup>18</sup>

<sup>17</sup> - pierre simon:les ressourcement humains – initiation aux principe fondamentaux de l'organisation industrielle – BIB nationale du Canada – 6eme edition -1970-p79.

<sup>18</sup>-Gérard maury – charles mull:économie d'organisation –tome2-les édition fochier – paris-1967-p05.

يوضّح هذا التعريف الدور المهمّ الذي يلعبه الفرد داخل المؤسسة، من خلال الاهتمام بتسييره وتطويره، إضافة إلى أنّه يبرز الجانب الاجتماعي للفرد، بأن يصغي إلى طموحاته، وهذا من أجل تحسين الإنتاج وتطويره.

### ج- المؤسسة الصناعية:

يعتبر "تالكوت بارسونز TALCOTT PARSONS\*" " المؤسسة كتنظيم موجّه أساساً نحو تحقيق هدف محدّد، وهو نسق اجتماعيّ يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محدّدة... 19.

ويؤكّد "روبرت ميرتون ROBERT MERTON\*\*" " أنّ البناء التنظيمي يتميّز بطابعه الرّسمي وعقلانيّة في تحديد أنماط النّشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض وأهداف التنظيم، واعتبر أنّ كلّ بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق بعض، وكذلك مكانات التّسلسل، ويرتبط كل منها بعدد من الوظائف والالتزامات والامتيازات التي تحدّدتها القواعد أو التعليمات الرسمية والتي يتوفّر لها عنصر الكفاءة والفعاليّة وتحديد المسؤوليّات<sup>20</sup>.

وهنا تأكيد على فكرة النّسق ضمن الوحدات الاجتماعية التي تسعى لتحقيق هدف، وفي هذا يرى "لوموان LEMOIGNE" أنّ المؤسسة ليس لها في الحقيقة

\* تالكوت بارسونز TALCOTT PARSONS (1902-1970) أحد أبرز علماء الاجتماع المعاصرين في و.م. أ من أهم مؤلفاته: بنية الفعل الاجتماعي.

19 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان- علم اجتماع التنظيم- مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية- مصر- 2004- ص106.

\*\* روبرت ميرتون ROBERT MERTON (من مواليد 1944) اقتصادي أمريكي تحصل على جائزة نوبل في العلوم الاقتصادية، من أهم أعماله النّظام المالي العالمي.

20 - المرجع نفسه- ص110.

إلا الخرائط أو النماذج التي تنشئها إذا وجد نموذج واحد للمؤسسة، وتعريفها يكون

حسب هذا النموذج.<sup>21</sup>

و من هنا فإنّ هذا التعريف يقرّ على أنّ الاختلاف حول تحديد مفهوم

المؤسسة إذ تطلب تحديد النموذج المعني على مقاس توأجدها في محيط بعينه.

و بأكثر وضوحا يذهب الباحث **J.VON BERTALANFFY\***

ج.فوبارتالوفي إلى اعتبار المؤسسة كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكلًا اجتماعيًا

واقعيًا، كمتعامل اقتصادي و تتمتع بخصائص تنظيمية وبواسطة المفاهيم المستعملة

والمتطورة في النظرية العامة التنظيمية يمكن وصفها كنظام مفتوح.

معنى هذا أنّ المؤسسة نظام لأنّ:

1- المؤسسة مكوّنة من أقسام مستقلة مجمّعة حسب هيكلها الخاصّ بها.

2- لكونها تملك حدودا تمكنها من تحديدها، وتفصلها عن المحيط الخارجي.

3- وهي نظام مفتوح لأنّها تتكيّف بوعي مع تغيّرات المحيط بفعل القرارات

المتّحدة من طرف مسيريهها بواسطة نشاطات أعضائها.<sup>22</sup>

و قريب من هذا التحليل يعتبر أحد الباحثين أنّ المؤسسة الصناعيّة عبارة

عن نسق تفاعل بين بيئتان: بيئة التصنيع حيث يجد العامل استقلاله الذاتي في

2-J.I.LEMOIGNE «SYSTÉMOGRAPHIE DE L'ENTREPRISE» - REVUE INTERNATIONALE DE SYSTÉMATIQUE - N°4 – 1987-P50 .

\* ج.فوبارتالوفي J.VON BERTALANFFY (1901-1972) عالم بيولوجي نمساوي من أهم مؤلفاته النظرية العامة للنظم.

22 - ناصر دادى عدون- اقتصاد المؤسسة – دار المحمدية العامة- الجزائر- 1998-ص48.



يركّز التعريفان على جانبيين أساسيين وهما:

1- الهيكل الاجتماعي الواقعي وأنماط التفاعل.

2- اعتبار المؤسسة نظاما مفتوحا على كافة المجالات.

ومن تمّ فتح المجال أمام العنصر البشري لكونه يشكّل الحلقة التي تربط

أنماط التسيير والإدارة مع الجوانب المادية والتكنولوجية.

ذلك أنّ المؤسسة الحديثة تتميز بتعقيدها وضرورة تكيفها مع محيط يتّسم

بالتّغير السريع.

و باعتبار أنّ النظام الاجتماعي يشكّل نظاما متناسقا من النّشاطات وشكلا من

أشكال النّشاط الاقتصادي والاجتماعي للعمل، أي أنّها مكان تتكوّن فيه علاقات بين

الأفراد.<sup>24</sup>

وتقوم المؤسسة الصناعية على جملة من الأهداف:

1- تطوير نشاط المؤسسة وتوسيعه.

2- الفعالية يتمّ تجسيدها من خلال المردودية والإنتاجية التي تحقّقها الوظيفة

التقنية.

3- البقاء وتعتبر من أبرز الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات خاصة في

ظروف تشتدّ فيها المنافسة.

23 - الطاهر جعيم - بعض أساليب التسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية - مجلّة العلوم الإنسانية- جامعة قسنطينة - العدد 12-1999- ص14.

24 - رفيق قروي- علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية -مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل- جامعة عبّابة- 2010- ص10.

4- إرضاء الأفراد داخل المؤسسة عبر خلق جوّ من الثقة والتّفاهم بين أعضاء المؤسسة.

نخلص إلى تعريف المؤسسة الصناعيّة بأنّها "وحدة اقتصاديّة واجتماعيّة تتحدّد بمجموعة من الأنشطة والضّوابط، وتسعى لتحقيق أهداف معيّنة".

## 6- الدّراسات السّابقة:

أجريت العديد من الدّراسات السّابقة في عدد من المؤسّسات الصناعيّة سواء كان ذلك بالجزائر أو غيرها من المؤسّسات والمجتمعات والتي قد تختلف أو تتطابق في بعض من مظاهرها مع واقع المؤسسة الجزائريّة (ميدان البحث)، والملاحظ أنّها كلّها سعت إلى تتبّع العلاقات العماليّة من خلال عمليّات التّفاعّل بين العمّال وأرباب العمل أو بين ممثلي العمّال والإدارة، كلّ ذلك من أجل تحقيق المطالب العماليّة من جانب العمّال وممثليهم، أو بهدف التّحكم في زمام الأمر من قبل الإدارة، ومنه تفادي حالات الصّراع المتمثلة في الإضرابات العماليّة، الغيابات، عمليّات التّخريب، التّوقف عن العمل، الإكثار من الشكاوى والتّظلمات.

هذا ما أدّى بالباحثين إلى محاولة فهم واقع النّقابة ودورها ومهامّها واستراتيجيّة العمل الذي تنتهجه، وكذلك هياكلها وتنظيماتها وطرق وأساليب

عملها...كلّ ذلك من أجل الوقوف على الأسباب الحقيقيّة التي تقف وراء تلك

المظاهر السلبيّة في المؤسسة الصناعيّة بالخصوص.

إنّ التّطرق للدراسات السابقة له دلالة قويّة في البحث، حيث تفيدينا تحليل

هذه الدراسات في:

1- التّرتيب المنطقي لأجزاء ومنهجيّة البحث.

2- خدمة بعض نتائج هذه الدراسات الجزئيّة لزاوية معيّنة من البحث.

3- إمكانيّة مقارنة نتائج هذه الدراسات بنتائج الدراسة في البحث.

وهناك جملة من الدراسات السابقة لموضوع البحث نتناولها كالآتي:

1- دراسة رفيق قروي: "دراسة علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية" دراسة

سوسيولوجيّة لأشكال الصّراع في ظلّ الخصوصة.

هدفت الدراسة إلى كشف أشكال الصّراع في ظلّ خصوصة المؤسسة -

مكان البحث- من خلال دراسة علاقات العمل بها<sup>25</sup>

أجريت الدراسة الميدانيّة بمؤسسة نقاوس للمصبّرات بولاية باتنة، وذلك

سنة 2010م.

بلغ عدد العمال بها 212 عاملا، خضع منهم للبحث 147 عاملا دائما

واستبعد الغير دائمون وعددهم 65 عاملا.

25 - رفيق قروي - علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصّراع في ظلّ الخصوصة- مذكرة لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم اجتماع تنظيم وعمل- قسم علم الاجتماع-كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- جامعة عنابة- 2010م.

و لتحقيق هدف البحث فقد صاغ الباحث عدّة فرضيات يهدف إلى التّحقق منها

ميدانياً وهي كالآتي:

- 1- يعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي.
- 2- يرتبط الصّراع العمالي بطبيعة الظروف المهنيّة للعمال.
- 3- تتأثر صراعات العمل بنوعيّة العلاقات السائدة في المؤسسة.
- 4- تتزايد التّوترات العماليّة بتزايد الانسداد للقنوات الاتّصالية.
- 5- تتعدّد البدائل الصّراعيّة كلّما تعدّدت المطالب العماليّة.
- 6- يتحدّد حسم بعض الصّراعات العماليّة حسب مستوى فعاليّة التّمثيل النقابي في المؤسسة.

ولاختبار هذه الفرضيات اختار الباحث المنهج الوصفي بهدف:<sup>26</sup>

- تتبّع مواصفات الظاهرة مجال الدّراسة من حيث المطالب العماليّة وكيفيّة التعامل معها من طرف الإدارة أو صاحب العمل.
- قدرة المنهج على توضيح الخصائص والمميّزات للشّيء الموصوف معبّراً عنها بصورة كميّة وكيفيّة.

وكانت الأداة الرّئيسية للمنهج عبارة عن استمارة وجّهت إلى العمال المبحوثين بهدف جمع المعلومات عن الظاهرة محلّ الدّراسة.

و عند رصد النّتائج وتحليلها توصلّ الباحث إلى العديد من النّتائج نذكر منها

ما يهّم البحث الحالي:

1) يعاني عمّال المؤسسة مكان البحث من جملة من المشكلات المهنية والاجتماعية، عدم تهيئة ظروف العمل، عدم تناسب الأجر مع الجهد المبذول، المضايقة في مكان العمل، تحقيق المطالب بصورة جزئية، الفروق بين العمّال وبخاصة بين عمّال الإدارة والعمّال المباشرين للإنتاج من حيث الاستفادة من العلاوات والمزايا والخدمات...

2) يشعر العمّال بعدم الاستقرار في العمل، ويواجهون مشكلاتهم بصورة جماعية، ويستخدمون أسلوب الاحتجاج والاضراب كوسيلة فعّالة لتحقيق المطالب.

3) يتمّ الاتصال بالإدارة والنقابة عن طريق المشرف المباشر، ويتمّ اتّصال الإدارة بالعمّال عن طريق الملصقات في غالب الأحيان.

نخلص إلى أنّ الدّراسة تناولت علاقات العمل ضمن إطار الخصوصية في المؤسسة الصناعية

لقد جاءت الدّراسة أثناء تحوّل المؤسسة من القطاع العام إلى القطاع الخاصّ، ولا شكّ أنّ ذلك يظلي بظلاله على كافّة المستويات الإدارية، النقابية، العمالية، لكونها في طور التّجديد، ولم يمض عن هذا التّحول وقتاً طويلاً لاكتساب الخبرة والتّجربة، فالمؤسسة بكامل هيكلها في طور التّجريب وعلى ذلك فهي في حالة عدم استقرار.

ففي دراسة لمهدي معيوف أجريت بنفس المؤسسة وعلى نفس العمّال، وذلك سنة 2002م، بيّن من خلالها رضا العمّال عن النقابة وعن المؤسسة

ككل، وأشار لنوع الاستقرار الذي أبداه العمال في العمل وإلى رضاهم عن

تحقيق مطالبهم.... إلخ<sup>27</sup>.

نستفيد من دراسة رفيق قروي كدراسة سابقة في الجانب المنهجي وبعض النتائج التي يمكن مقارنتها بنتائج البحث الحالي حول النقابة ودورها في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

## 2-دراسة بومقورة نعيم: "السياسة النقابية اتجاه الأجور"

أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة الفاسيد (إيسبات-عنابة) وذلك سنة 2002م. هدفت الدراسة إلى محاولة كشف الكيفية التي تتبناها النقابة (نقابة الفاسيد) اتجاه مشكلة الأجور.

شملت الدراسة كل أعضاء النقابة والمقدر عددهم بـ40 نقابيا يمثلون عمال المؤسسة<sup>28</sup>.

رکز الباحث في دراسته على ما للأجر من علاقة برفع المستوى المادي والاجتماعي للعامل، ومن ناحية أخرى فهو يؤدي إلى رضاه عن عمله واستقراره وتكيفه...

و لما له من تأثير في سلوك العامل العام داخل المصنع وخارجه...

من هنا تهتم النقابة والمؤسسة بوجوب وضع سياسة استراتيجية لهذا

المطلب الهام.

27 - مهدي معيوف- علاقات العمل بالمؤسسة العمومية- مؤسسة نقاوس للمصبرات أنموذجا- باتنة- رسالة ماجستير- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية- سطيف-2003م.  
28 -بومقورة نعيم-السياسة النقابية اتجاه الأجور- رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير-قسم علم الاجتماع- جامعة منتوري- قسنطينة 2005م.

و لهذا فقد وضع الباحث عدّة تساؤلات يسعى للإجابة عنها من خلال

بحثه الحالي، وتتمثل في:

1-ماذا يمثل الأجر بالنسبة للنقابي؟

2-ما المكانة التي يحتلها الأجر ضمن المطالب العماليّة؟

3-كيف تتعامل النقابة مع هذا المطلب؟

4-ما الوسائل المعتمدة في المطالبة به؟

5-ما مدى فعالية السياسة النقابية اتّجاه مطلب الأجور؟

و للإجابة عن هذه التساؤلات فقد صاغ فرضيّة مفادها:

"للنقابة استراتيجية واضحة اتّجاه مطلب الأجور"

ولاختبار فرضيّة البحث اختار الباحث المنهج الوصفي، حيث يمكنه من

تشخيص السياسة التي تنتهجها النقابة اتّجاه الأجور وبالتالي يقف على مختلف

المعوقات التي تحدّ من سياسة الأجور.

و كانت أداة المنهج الرّئيسية لجمع المعلومات هي عبارة عن استمارة هدفت

إلى جمع المعلومات والمعطيات من ميدان البحث.

و عند تحليل بيانات الاستمارة وتفسيرها ظهرت النتائج كالآتي:

1- يمثل الأجر حياة العامل وأسرته.

2- يحتلّ الأجر المكانة الأولى في مطالب العمال والنقابة.

3- تتعامل النقابة مع المطالبة برفع الأجور وتحسينها بواسطة التدخلات والمفاوضات والوسائط، وإذا فشلت هذه الإجراءات تلجأ إلى الاحتجاجات ومنها إلى الإضرابات التي تنتهي إلى المفاوضات الجماعية مع الإدارة.

4- ليس للنقابة أجور، ولكنها تطمح إلى سياسة تكفل لها بخلق التوازن بين المجهود الذي يبذله العمال وكمية الأجور التي يتلقونها.

تكشف الدراسة عن عامل هام في حياة العاملين، وميكانيزم هام لدفع النقابة بالتحرك وبذل نشاط أكبر من أجل خلق الرضا والاستقرار في العمل والقضاء على المظاهر السلبية في العمل، ولهذا فكلما كانت سياسة النقابة واضحة وفعالة في هذا المنحى، فإنها بلا شك تكون ناجحة تقوض مشكلات كثيرة في مجال العمل.

تفيدنا نتائج معطيات هذه الدراسة والتي تناولت السياسة النقابية اتجاه الأجور في:

1- التعامل مع هذا البحث من الناحية المنهجية.

2- كونها تكشف عن جانب هام من عمل النقابة ألا وهو "الاستراتيجية ووسائل تحقيق المطالب" وهذا يضيف نوعا ما على مقارنة النتائج التي ستتوصل إليها في هذا البحث.

3- دراسة خالد حامد: "نزاعات العمل في ظل التحولات الاقتصادية الجزائرية" 29.

29 - خالد حامد - نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية "مذكرة دكتوراه دولة" - علم اجتماع التنمية والتغيير الاجتماعي - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة عنابة - 2007م.



هدفت الدراسة إلى محاولة فهم وتفسير ظاهرة نزاعات العمل أثناء

التحولات الاقتصادية التي تمرّ بها المؤسسة الصناعية بالجزائر من خلال

العديد من الأهداف الجزئية لموضوع البحث والتي تتمثل في:

(1) معرفة الوضع الاجتماعي والاقتصادي للطبقة العاملة.

(2) تحديد وضع العامل بالمؤسسة مكان البحث وطبيعة تفاعله داخلها.

(3) تحديد أهم المطالب العمالية في المؤسسة.

(4) كشف أسباب الاضطرابات والاضرابات العمالية بالمؤسسة.

(5) معرفة أهمية ودور المفاوضات الجماعية في تسوية النزاعات.

(6) معرفة أهمية الدور التمثيلي للنقابة وفعاليتها في تسوية نزاعات العمل وتحقيق

المطالب.

(7) معرفة الأساليب التي تتبعها النقابة في تأطير العمال وتعبئتهم في سبيل

الحصول على مطالبهم المنشودة.

أجريت الدراسة الميدانية بمؤسسة فاسيد (ISPAT) -عنابة- على عينة

عشوائية طبقية بلغ تعدادها 220مبحوثا من أصل 4480 عاملا إلى الوحدات

الإنتاجية بالمركب الصناعي (الفاسيد) وذلك سنة 2007م.

و كان منهج الدراسة وصفيًا، استعملت الاستمارة كأداة رئيسية له. قصد جمع

المعلومات من ميدان البحث.

انطلق البحث من أربعة فرضيات أساسية تمثلت في:

1) يعبر العمال عن أوضاعهم ومشاكلهم بوسائل مختلفة، كالمطالب، التظلمات،

نزعات العمل الفردية والجماعية.

2) تعكس نزعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بأوضاع العمال الاقتصادية

والاجتماعية والمهنية وبالمحيط الاجتماعي العام الذي أفرزها.

3) تتأثر نزعات العمل بالمرجعية القانونية التي تحكم وتحدد قواعد ممارستها

وبموازين القوى بين أطراف النزاع.

4) تتأثر مواقف العمال من النقابة - خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية

والاجتماعية والمهنية الحالية- بالدور الذي تلعبه في تمثيل العمال والدفاع عن

مصالحهم.

وعند اختبار الفرضيات توصل الباحث إلى العديد من النتائج نذكر منها

ما له علاقة بالبحث الحالي:

1-الإضرابات كوسيلة للمطالبة بالحقوق العمالية، أصبحت السمة الرئيسية

والبارزة في حياة العمال.

2- أوضاع العمال التي يعيشونها سواء كانت اجتماعية كعلاقات العمل أو

اقتصادية كالقوة الشرائية أو مهنية كالتدريب والاختبار المهني...مؤشر

حقيقي لنزاع العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

3-ترجع عوامل الصراع العمالي إلى القوانين التي تحدد الحقوق والواجبات،

وتحدد قواعد ممارسة هذه القوانين وكذلك ثقل أطراف النزاع (العمال،

الإدارة، النقابة).

4- أهم المطالب العمالية هي مطالب مادية أكثر منها أدبية على رأس تلك

المطالب:

الأجر، العلاوات والمكافآت والحوافز، الخدمات الاجتماعية.

5- معظم العمال لا يرون للمفاوضات الجماعية دور كبير في تسوية

النزاعات.

6- دور النقابة التمثيلي دور ضعيف لعدم وجود الشفافية ووضوح الأهداف

وغموض البرامج وتفضيل الإطارات عن باقي الأصناف المهنية... ينعكس

ذلك على قدرته في تسوية نزاعات العمل.

7- هناك جملة من الأسباب التي تتبعها النقابة في تأطير العمال وتعبئتهم

للوصول إلى تحقيق مطالبهم وأهدافهم من هذه الأساليب، عقد الاجتماعات

الدورية، النشريات للتوعية، الثقافة العمالية ودور المكتبة...

وما يلاحظ عن هذه الدراسة:

1- المؤسسة في تحول اقتصادي هام بدءا بإعادة الهيكلة إلى الاستقلالية إلى

العولمة و اقتصاد السوق والخصوصية... يعترئها تغيرا من كامل النواحي

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتغيير الأهداف، وبالتالي فالعمال كإجراء

ينعكس عليهم هذا التحول قد يطول نسبيا يظهر في:

- عدم تقبلهم ومعارضتهم للجديد.

- خوفهم من التسريح والبطالة.

- خوفهم من عدم مواكبتهم التغيير خاصة عدم حصولهم على تكوين وتدريب مهنيين يحافظون به على الأقل على مناصب عملهم و لا يتعرضون إلى تنزيلهم في الترقية والترتب... ينعكس ذلك على انخفاض الأجور وتدهور القدرة الشرائية.

إذ ربما تكون هذه الأسباب مدعاة للصراع والنزاع في المؤسسة.

ب- نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة رئيسة تعتبر إلى حد ما تابعة للدولة باعتبار أن استقلالها حديثا. وهي متشعبة بعملية التسيير التي يحكمها تاريخ نضالي طويل.

فليس من السهل عليها تغيير أنماط التسيير وعقلية الماضي بعقلية جديدة تواكب الديمقراطية والعقلانية.

ج- النزاع والصراع ضرورتان للتقدم والتطور والنمو وحتمة ضرورة للتغيير وصيرورة الحياة.

و على ذلك فهما مؤشران صحيحان يجب دراستهما وتوجيههما نحو الأفضل و الأصح حتى نضمن الرقي.

و الملاحظ أن هذه الدراسات تناولت بالبحث قضايا الصراع والنزاع العمالي والاضرابات والاضطرابات التي يكون طرفاها العمال والإدارة، وتكون النقابة كطرف ثالث في تسوية النزاعات، وهي في ذلك تستخدم العديد من الأساليب كالمفاوضات الجماعية، وإذا ما فشلت تلجأ إلى أساليب أخرى كالإضرابات وغيرها من أجل احتكاك المطالب العمالية ووضع الإدارة أمام الواقع.

يتحدّد كلّ ذلك بمدى قدرة النّقابة على التّفاوض وعلى التّعبئة والتّأطير والتّوعية، ولاشكّ أنّ هذه القدرة مصدرها التّجربة والتي تكسبها القدرة على التّسيير والتّحكم وزرع الثقة في العمّال ومهارة الاستجابة لتلبية حاجات العمّال وتحقيقها بما لا يتناقض مع الأهداف العامّة.

إنّ هذه المواصفات تبرهن على مقدرة النّقابة على الهيكله والتنظيم ونوعيّة المطالب العماليّة وفي أساليب تحقيقها.

## 7- فرضيات البحث:

استنادا إلى ما ذكرناه سابقا وتحقيقا لأهداف الدّراسة جاءت فرضيات البحث، ومهما يكن فإنّ الفرضيّة ليست قانونا علميا، وإنّما هي تقدير أو استنتاج مبني على معلومات سابقة أو نظريّة أو خبرة علميّة محدّدة، يقوم الباحث بصياغتها وتبنيها مؤقّتا لتفسير بعض الحقائق أو الظواهر التي يلاحظها ويسترشد بها الباحث أثناء البحث والدّراسة التي يقوم بها. بمعنى أنّها تمثّل إجابات محتملة أو مبدئيّة لتساؤلات

البحث 30.

و عليه فقد تمّت صياغتها بناء على تساؤلات الإشكالية ومؤسّراتها في شكل

فرضية عامّة وفرضيات أخرى جزئية على النحو التالي:

### **الفرضية العامّة:**

"يتحدّد دور النقابة في المؤسسة الصناعيّة بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيميّة

ونوعيّة المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف".

### **الفرضية الجزئية الأولى:**

" يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعيّة بمدى قدرتها على الهيكلة"

### **الفرضية الجزئية الثانية:**

"يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعيّة بقدرتها على التنظيم"

### **الفرضية الجزئية الثالثة:**

"يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعيّة بنوعيّة المطالب العماليّة"

### **الفرضية الجزئية الرابعة:**

"يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعيّة بنوعيّة الأساليب المستخدمة لتحقيق

الأهداف"

## الفصل الثّاني:

### «نشأة الحركة النقابية: المفهوم والتطور».

- تمهيد.

- المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.

- المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية.

- المطلب الثاني: تعريف النقابة وأنواعها.

- المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية.

- المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها.

- المطلب الأول: تصنيف النقابات العمالية.

- المطلب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية.

- المطلب الثالث: مهام النقابات العمالية.

- المبحث الثالث: نظريات النقابة العمالية.

1- النظرية الاجتماعية.

2- النظرية الأخلاقية.

3- النظرية الثورية.

4- النظرية السيكولوجية.

5- نظرية المضامين الاقتصادية.

## الفصل الثاني

### « نشأة الحركة النقابية: المفهوم والتطور »

#### تمهيد:

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتختلف هذه المهام تبعا للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة. ولقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتعرض إلى مفهوم وتطور الحركة النقابية، نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي، ثم تنظيم النقابات العمالية ومهامها.

المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.



سنتطرق ضمن هذا البحث في المطلب الأول إلى نشأة الحركة النقابية أمّا

المطلب الثاني فحاولنا تعريف النقابة وإبراز أنواعها، وفي المطلب الثالث سنحدّد

أهداف النقابات العمالية.

## المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية.

كانت الثورة الصناعيّة هي العامل الأساس والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث شعر العمّال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة الطبقة الرأسمالية<sup>31</sup>. فلقد كان العمّال الذين حالفهم الحظّ بالعمل في المصانع يعانون من ظروف قاسية، سواء من حيث انخفاض مستوى الأجور، أو من طول ساعات العمل التي امتدّت إلى ستّ عشر ساعة في اليوم، أو من حيث ظروف العمل نفسها داخل المصانع، حيث كان هناك غياب كامل لوسائل الأمن الصناعيّ. وبالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال والأحداث (بين السنّ الخامسة والتاسعة) داخل المصانع بأجور زهيدة لساعات عمل طويلة وأكثر من هذا كان الأطفال يتعرّضون لضرب شديد حينما يظهر عليهم العياء أو التعب، فكانت هذه هي صورة الأوضاع القائمة والظروف التي عاشها العمال في بداية التّحول إلى الرأسمالية، وكان الرّد على هذه الظروف من قبل الجماهير المضطّهدة هو إنشاء نوع من الجمعيات الورشيّة، وهي عبارة عن منظمات للمساعدة المتباينة، ثم بعد تطوّر نضالات الفئات المسحوقة ظهرت النقابات من أجل حماية حقوق العمّال والدّفاع عنها في وجه استغلال الرأسمال<sup>32</sup>، ولقد وجدت الحركة النقابية مهدها الأوّل في بريطانيا، حيث

31 - محمّد حسين منصور - قانون العمل (بيروت: منشورات الحلبيّ الحقوقية، 2010) - ص92.

32 - إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسيّة والاجتماعيّة في الدولة المعاصرة (بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر - ط2004-02) - ص47-48.

ظهرت على شكل اتّحادات نقابيّة وأشهرها نقابة الخيّاطين التي تأسّست سنة 1720م، إثر قيام ما يزيد على سبعة آلاف عامل في لندن وضواحيها، بالمناداة لتكوين نقابة تقوم برفع تطلّعاتهم التي يتعرّضون لها يوميًا في أماكن عملهم ولأجل تحقيق هذا الهدف قاموا بتسجيل أسمائهم في سجلات وضعت لهذا الغرض في مراكز تجمّعهم، وجمعوا مبالغ ماليّة كبيرة تمكّنهم من الدّفاع عن أنفسهم في حال تعرّضهم للملاحقة ونتيجة لنجاح هذه الحركة تألّفت مجموعة أخرى من الحركات في مختلف المهن التي انتشرت إلى جميع مناطق بريطانيا<sup>33</sup>.

إنّ ما ميّز النقابات العماليّة الأولى من جهة هو افتقادها إلى التّنظيم المحكم والتنسيق بين جهود فروعها بمختلف المؤسّسات العموميّة والخاصّة، ومن افتقار التّشريع العمالي للنصوص القانونيّة المرتبطة بالعمل وحفظ حقوق العامل وحمائته ممّا جعلها تفتقد إلى القوّة والاتّحاد الكافيين للتأثير على وجهة نظر الدّولة أو القرارات المالكة لوسائل الإنتاج، وعليه فقد اكتفت هذه الأخيرة بتقديم احتجاجاتها وتطلّعاتها للدّولة الوصفيّة على تطبيق تشريع العمل بالشّيء القليل الذي كان لصالح العمالة في الوقت الذي كانت الدّولة فيه ضعيفة التأثير والحزم أمام الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، بناء عليه يمكن القول أنّ الشّكل الأوّل أو الهيئة التي انطلقت بها الحركة النقابية في الدّفاع عن العمّال كانت هزيلة القوّة، لكن هذا الوضع الناتج عن الضّغط الذي كان ذو اتّجاهين، أحدهما الدّاخلي للنقابة ذاتها والآخر خارجي يتمثل في المحيط الاجتماعي والقانوني لم يعرف جهود مؤسّسيها ولم تتوقّف النقابة على

33 - سليمان صالح غويل- ديمقراطيّة الأحزاب السياسيّة والجماعات الصّاعقة (بنغازي: منشورات جامعة قازيونس)، ص275.

النشاط والتحرك التحرري في كل الاتجاهات الممكنة وبكل الوسائل المتاحة لها في

تحدي أرباب العمل<sup>34</sup>.

ولقد أوصل التحدي النقابة العمالية إلى أشكال من العنف في مواجهة ملاك وسائل الإنتاج للمطالبة بتقليل ساعات العمل والزيادة في الأجر لكن هذا التحدي بهذه الوسيلة لم يجد نفعاً مع الحكومات وأرباب العمل، إذ رأوا أنّ النشاط النقابي تمرّد وزعزعة للنظام القائم، ممّا دفع البعض منها كفرنسا وإنجلترا إلى إصدار نصوص قانونية تمنع الممارسة النقابية، والتي ادّعت بأنّها تحريض العمّال على التوقف عن العمل<sup>35</sup>. ويعتبر التشريع الفرنسي الصادر غداة الثورة الفرنسية أبرز دليل على موقف الحكومات السلبي وامتناعها عن التّدخل في تنظيم سوق العمل: فالمادة 07 من مرسوم D'ALLARDE الصادر في 03 مارس 1791م أطلق حرية التجارة والصناعة ومنع كلّ الطوائف المهنية وتأكيداً في منع كلّ تجمع من شأنه التأثير على حرية العمل والتجارة والصناعة، ويمنع قانون LE

CHAPELIER الصادر في 14 يونيو سنة 1971 كلّ تجمع مهني أيّا كان صورته، ولم يكن المشرّع الإنجليزي أقلّ صرامة من قرينه الفرنسي، فالقوانين الصادرة في عامي 1799 و1800 تعتبر أنّ كلّ اتفاق أو تجمع في سبيل المطالبة بتحسين شروط العمل يعدّ "تأمّر على حرية الصناعة والتجارة"، ومن تمّ فهو غير مشروع ويقع تحت طائلة القانون الجنائي، ولقد انتهج هذا النهج من مشرّع الدول

34 - المرجع نفسه - ص 276.

35 - مليكة عر عور - سوسيولوجية علاقات العمل (عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2014)، ص 102-103.

الأخرى كالولايات المتحدة الأمريكية والدول الإسكندنافية، بلجيكا والدانمارك<sup>36</sup>، ومع ذلك لم تتوقف الحركة النقابية عن الممارسة بل العكس زادت التكتيف للحد من استغلال العمال.

ومع بداية القرن التاسع عشر، تمكنت النقابة العمالية من تحقيق حق الممارسة النقابية واعتبرته الكثير من الحكومات بأنه حق مسلم به يلجأ إليه العمال للتعبير عن آرائهم في ظروفهم وحياتهم المعيشية، كما لقي هذا الحماية والدعم من طرف المنظمة الدولية للعمل، والذي اعتبرته أحد وسائل تحسين العمال وضمان السلامة بين جميع طبقات المجتمع، في الحقيقة لقد جاء هذا الاعتراف ليس للتأسيس الفعلي والحقيقي للسلام، كما اعتبرته تلك الحكومات والمنظمة الدولية للعمل، بل اتخذته وسيلة لامتناس غضب ويأس الطبقة الشغيلة المناهضة للواقع<sup>37</sup>، ولقد كان المشرع الإنجليزي أول من أصدر قانوناً يجيز تكوين النقابات ويتيح حق تقرير الإضراب عن العمل، ففي سنة 1825-1826 اضطرّت الحكومة البريطانية لرفع الحظر القانوني عن التكتلات النقابية، وبذلك حصل العمال البريطانيون على حقّ المفاوضة الجماعية مع حكومة قبل زملائهم الفرنسيين بحوالي نصف قرن<sup>38</sup>، غير أنّه اشتمل على قيود جعلت النقابات مغلولة الأيدي، إلى أن جاء التعديل الأساسي الذي أفسح لنقابات العمال مجال العمل سنة 1870م، أمّا في فرنسا فقد تمّ الاعتراف بالحرية النقابية بموجب قانون "waldeck rousseau" المتضمن إنشاء النقابات العمالية الصادر في 21 مارس سنة 1884 وعقب أحداث 1968 لقي تعديلاً، حيث

36 - أحمد حسن البرعي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (القاهرة: دار الفكر العربي، 1976)، ص 16.

37 - عرعور - مرجع سابق - ص 103-104.

38 - الغويل - مرجع سابق - ص 276.

استجاب المشرّع لضغط الحركة العماليّة، وسمح أخيراً للعمال بتكوين نقابتهم ومباشرة نشاطهم النقابي ضمن اتّفاقيّات "grenalle"، ولقد حذا حذو المشرّع الإنجليزي والفرنسي عدد كبير من الدّول، حيث أصبح مبدأ الحرّيّة النقابية معترفاً به في جميع الدّول المتدنيّة. بل إنّ العديد من دساتير الدّول الإشتراكيّة كالاتّحاد السّوفيّاتي وتشيكوسلوفاكيا وبولونيا، نصّت على هذه الحرّيّة تأكيداً منها لأهمّيّتها وحرصاً على عدم المساس بها<sup>39</sup>، وعليه فالنّقابات لم تكتف بالاعتراف فقط بل أصرّت على رفع وتخفيض ساعات العمل للتأكّد من حسن توجّه تلك الحكومات في مسار حماية العمّال فعليّاً، وهذا ما حدث في منتصف القرن التّاسع عشر، لأنّ الحكومات تعاملت بصرامة وجديّة لأجل جزء مقبول من القوّة والسّلطة من يد أرباب العمل بالمجال الصّناعي بالتّحديد<sup>40</sup>.

**المطلب الثّاني: تعريف النّقابة وأنواعها.**

### **5- تعريف النّقابة:**

لقد تعدّدت التّعريف التي تناولت مصطلح النّقابة، فكلّ مفكّر أو باحث نظر إليها من زاويّة تخصّصه ودراسته. ولا يمكن لنا سرد جميع التّعريفات

<sup>39</sup> - البرعي - مرجع سابق - ص 19-20.

<sup>40</sup> - عرور - مرجع سابق - ص 104.

التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

**فالنقابة لغة:** تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحه)، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات)<sup>41</sup>.

**أما اصطلاحاً:** فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأجرور المتعلقة في بيئة العمل<sup>42</sup>.

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم. كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية\* لتخفيف عبء الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج<sup>43</sup>.

41 - عبد الوهاب الكيالي - الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3، 1990)، ص604.

42 - قسم الشؤون النقابية- دليل النقابات العمالية-(عمان: الاتحاد العم للعمال، 2012)، ص08.

\* - الحركة العمالية: هي مجموعة الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم وحماية مصالحهم.

43 - خالد علي عمر وآخرون - حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009)، ص111.

من التعريف السابق يتضح لنا أنّ زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنة، هو الدافع وراء تكثّل الأفراد في تنظيم اجتماعي جماهيري يدعى النقابة.

ونجد كذلك أنّها تلك المنظمة التي تتكوّن بطريقة حرّة من جماعة العمّال تمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدّفاع عن مصالح أعضائها وترقيّة أحوالهم والتّعبير عنهم على الصّعيد المهنيّ والوطني بالمنازعة والمساهمة<sup>44</sup>.

ونلاحظ من هذا التعريف أنّ انضمام العمّال للنقابة اختياري وليس إلزامي، وكذا وفق مبادئ الحرّيّة الفرديّة، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرّيّة كما تسعى إلى تمثيلهم على الصّعيد المحلي والوطني من أجل الدّفاع عن حقوقهم.

وأخيرا تعرّف على أنّها منظمة مهنيّة غايتها الدّفاع عن مصالح مشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاوتهم لمهن معيّنة ومرتبطة بعقود عمل<sup>45</sup>. وأشار هذا التعريف إلى الغاية التي تسعى إليها النقابة وهي الدّفاع عن كلّ ما يتعلّق بالمصالح المشتركة لأعضائها.

ومن خلال التعاريف السابقة لمصطلح النقابة نلاحظ مدى التّشابه الموجود بينهما، حيث أنّها ركّزت على عناصر كالعمّال ومطالبهم سواء الماديّة أو الاجتماعيّة وكذا ظروف عملهم، وعليه فالمفهوم الإجرائي الذي توصلنا إليه ممّا سبق هو أنّ النقابة تنظيم يحكمه قانون أساسي ونظام داخليّ يسعى لتأمين

1- DJALAL MUSTAPHA KORAYCHI, «MOUVEMENT SYNDICAL ET LE DROIT SYNDICAL»,REVUE .

<sup>44</sup>-ALGÉRIENNE DES SCIENCES Economique ,n01(mars 1988),p327-329.

45 - محمّد أحمد إسماعيل- القانون النقابي(القاهرة: دار النّصر للتوزيع، 1993)، ص06.

المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائه وله تأثير ووسائل الضَّغَط في

عملية اتخاذ القرار.

## 6- أنواع النقابات:

لقد اختلف الدارسون في تحديد وتقسيم أنواع النقابات وتسمية بعضها، فاتَّفَقوا في بعضها واختلفوا في أخرى، ولقد حاولنا أن نجمع بين المتشابهة والمختلفة في تعداد أنواع النقابات كالآتي:

### أ- النقابة الحرفية:

هي من أقدم التَّنْظِيمَاتِ النَّقَابِيَّةِ التي عرفها العالم، وتضمّ عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو مصانع مختلفة، مثل ذلك: نقابة التجارّيين، نقابة المعلمين، نقابة المسيّقين، نقابة المهندسين... إلخ<sup>46</sup>.

### ب النقابة الصناعيّة:

وتضمّ عادة جميع العاملين في منشأة معيّنة بغضّ النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمّال شركة مصفاة البترول، نقابة عمّال شركة مصانع الاسمنت، نقابة عمّال شركة مصانع الفوسفات... إلخ<sup>47</sup>.

### ج- النقابة العامّة:

46 - عبد الغفار حنفي- السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)، ص328.  
47 - المرجع نفسه- ص329.



تكوّنت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النّصف ماهرة وعديمة المهارة إلى مجال الصّناعة، ولا تتطلّب لعضويّتها توافر تدريب معيّن (مثل النقابة الحرفيّة) لو أن يكون المتقدّم للعضويّة يؤدّي عملا معنويًا<sup>48</sup>.

#### د- النقابة المهنيّة (ذوي الياقات البيضاء):

وهي تضمّ لعضويّتها القائمين بالأعمال الكتابيّة والعاملين في المكاتب أو الإداريّن أو المهنيّن، وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معيّنة أو ذوي تدريب معيّن<sup>49</sup>.

#### ه- نقابة القطاع:

توجد في الولايات المتّحدة الأمريكية وأروبا وتشمل نشاطات عمال نفس الفرع أو القطاع (القماش...التعليم).

#### و- نقابة المؤسّسة:

تطوّرت في اليابان، وشجّعت من طرف إدارة المؤسّسة، تساعد الإدارة في تطوير الإستراتيجية الصناعيّة للمؤسّسة<sup>50</sup>.

وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنيّة صناعيّة وعامّة مستدلا بما حدث من تطوّر في بريطانيا من نقابة المهنيّن التي تضمّ المهرة فقط والتّدرج في المهنة لاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفيّ الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة ممّا فتح المجال للأخريّن الأقلّ مهارة للانضمام إلى

48 - مصطفى كامل- مرجع سابق- ص393.

49 - المرجع نفسه، ص394.

50 - الزبير بولعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظلّ التجربة الديمقراطيّة 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة(جامعة الجزائر: كليّة العلوم السياسيّة والإعلام، 2011/2010)، ص24.

النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع<sup>51</sup>.

### - المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية.

تلعب النقابة العمالية دورا مهما في عملية الحراك الاجتماعي الداخلي باعتبارها قوة ذاتية تؤثر بها على مختلف الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، إضافة إلى سعيها جاهدة لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تقسيمها إلى:

#### 1- الأهداف العامة للمنظمات النقابية: وتتمثل فيما يلي:<sup>52</sup>

- 1- نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.
- 2- الاعتماد على الدورات التثقيفية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق إشراكهم في دورات تكوينية وتشجيع المنافسات الوظيفية.
- 3- المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام.
- 4- التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا الصحي لأسر الأعضاء بغرض تحسين مستواهم.
- 5- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط.

<sup>51</sup> - المرجع نفسه- ص25.  
<sup>52</sup> - حنفي- مرجع سابق- ص338.

6-الإطّلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين الماديّة والاجتماعيّة

ودراستها عن طريق إشراكهم في تجمّعات عماليّة سواء محليّة أو دوليّة

تحويلها إلى مطالب.

7- كما يمكن أن نقسّم أهداف هذه النقابات العماليّة إلى<sup>53</sup>:

### ت-أهداف النقابات في الدّول الرّأسمالية:

يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة، وهنا تنشأ

حالة الصّراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين

العمّال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم من ناحية أخرى، وإذا عدنا إلى

أسباب الصّراع يمكن أن نلخصها في سببين وهما:

**السّبب الأوّل:** يكمن في سعي الإدارة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن بأقلّ

تكلفة في حين يسعى العمال للحصول على أكبر أجر لهم مقابل جهدهم

المبدول، هذا ما أدّى إلى التّحول التّناقضي إلى صراع ، أمّا السّبب

الثاني فهو اجتماعيّ يتمثل في إحساس العمّال بأنّ رؤوس الأموال لا

تخدم المجتمع ولا تعمل على إشباع حاجاته، بل تخدم مصالح الطبقة

المتميّزة وهي طبقة الرّأسماليّين.

### ث-أهداف النقابات في الدّول الاشتراكيّة:

هدفها هو تدعيم النّظام الاشتراكي، ويتمّ ذلك عن طريق قيام النقابات

بمهامّ محدّدة ترسمها وتقرّرها السّلطات العامّة مثال ذلك تعبئة العمّال

<sup>53</sup> - زهيرة حجا-النقابة في المؤسسة الصناعيّة الجزائريّة، رسالة مكمّلة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة(جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، 2012/2013)، ص81.

وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية، وبذلك تحوّل هدف النقابات من مسؤوليّة الدفاع عن العمّال وحمايتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يشغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم.

### **المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العماليّة ومهامّها.**

سنتطرّق ضمن هذا المبحث في المطلب الأوّل إلى تصنيف النقابات العماليّة، أمّا المطلب الثاني نذكر تنظيم النقابات العماليّة، وفي الفصل الثالث نحاول تقديم مهامّ النقابات العماليّة.

### **المطلب الأوّل: تصنيف النقابات العماليّة.**

إنّ النّطور الذي عرفته الحركة العمّالية أدّى إلى تعدّد تصنيفات نقاباتها، وذلك تبعاً لمواقفها الإيديولوجية والسياسية وأسلوب عملها وعلاقتها بالنّظام القائم، وسنحاول توضيحها فيما يلي: 54

#### **1- النقابة المطلبية:**

يقتصر نشاط هذه الأخيرة على ما يهّم العمّال فيما يتعلّق بالظّروف وعلاقات العمل، وتبتعد بقدر الإمكان عن النّشاط السياسي.

#### **2- النقابة الإصلاحية:**

تعمل هذه الأخيرة على تحسين ظروف العمل المادية والاجتماعية كالتخفيف من ساعات العمل ووضع نظام للضمان الاجتماعي دون المساس بالنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي القائم، تتكيف وتتعامل معه شريطة أن لا يتنافى مع مصالح العمال ونشاطها غير بعيد عن السياسة، ومن الدول التي عرفت النقابات الإصلاحية نجد إنجلترا في الفترة الممتدة ما بين 1848-1890م أين كانت نقابات مهنية تمنع العمال الغير مؤهلين من الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكوّنت صناديق للتعاون يستفيد منها المنخرطون في النقابة، وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن إلى أن تطوّرت في شكل فيدراليات فيما بعد.

أمّا الحركة النقابية في ألمانيا فتوسّعت ما بين 1830-1870م حيث استطاع عمال القبعات الزرقاء تشكيل أول نقابة ثمّ تلتها نقابات أخرى.

### 3- النقابة الثورية:

تسعى هذه الأخيرة للقضاء على النظام الرأسمالي القائم، و إحلال حكومة نقابية عمالية محلّه، عن طريق العنف والإضراب العامّ، ظهر هذا العنف في فرنسا حيث كانت ترى أنّ إيجاد الحلول لمشاكل العمال والحدّ من معاناتهم يكون بعد تغيير للنظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتغيير علاقة

أصحاب رأس المال بالعمال<sup>55</sup>

### 4- النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هناك مجالس للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة، وإنّ أهمّ النقابات التي تتبى هذا النمط هي النقابات السوفياتية والألمانية، فالدول التي تبنت هذا التشكك أوجدت ما يسمّى بمجالس العمّال التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنّه رغم مساهمة العمّال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلاً بمدّة المخطط من أجل تحقيق أهدافهم، فنتائج المخطط لا تنعكس على العمّال بالسرعة المرغوبة، فهي تسمح له بطرح بعض مشاكله أو مطالبه بالحصول على مكتسبات أخرى، لهذا أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبهم<sup>56</sup>.

يوجد هذا النمط من التشكيل كما قلنا سابقاً في دول الاتحاد السوفياتي سابقاً والتي يتمييز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلّعات العمّال<sup>57</sup>.

### المطلب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابة العمالية.

لتنشأ النقابة على نحو قانوني صحيح، فإنّه يلزم اتّخاذ مراحل أو إجراءات معيّنة في تأسيسها، حيث تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمّال الراغبين في تأسيس النقابة، وذلك ليكونوا ما يسمّى بالجمعية التأسيسية والتي تتولّى وضع النظام الأساسي للنقابة<sup>58</sup>.

56 - شطبي حنان- الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للاداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة منثوري قسنطينة: مدرسة الدكتوراه، 2010/2009) ص36.

57 - المرجع نفسه- ص37.

58 - مصطفى أحمد أبو عمرو- علاقات العمل الجماعية(الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005)- ص123.

يعرف هذا النظام الأساسي على أنه دستور النقابة في أعمالها طبقاً لها، وفي الأصل يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون فيما بينهم، ثم يوافقون عليها في هيئة جمعية تأسيسية، كما أوجب النظام الأساسي للمنظمة النقابية على أن يقدم لائحة أو قائمة من البيانات التي تتعلق باسم النقابة، أغراضها، ممثلها القانوني، وقواعد إجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول لاعلى المزايا والحرمان منها ومصادر الإيرادات النقابية وتحديد النسبة المالية والميزانية<sup>59</sup>.

ثم تليها المرحلة الثانية التي تتمثل في إيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام للنقابات وتتمحور هذه الوثائق التأسيسية فيما يلي:<sup>60</sup>

- وثيقة النظام الأساسي للنقابة ومحضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وانتخاب ممثلي هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.
- وثيقة كشف أسماء أعضاء مجلس وهيئة المكتب وصفة كل منهم ومهنته ومحل إقامته.
- وثيقة بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية.

بعد إيداع هذه الوثائق، تأتي المرحلة الثالثة وهي مرحلة الاعتراض عن تكوين النقابة وذلك في حالة ما إذا كانت إجراءات تأسيس النقابة مخالفة للقانون، ويجب أن يتم الاعتراض خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ إيداع وثائق التأسيس، ويتم إبلاغ

<sup>59</sup> - محمد حسين منصور - قانون العمل (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007)، ص 445.  
<sup>60</sup> - المرجع نفسه - ص 446.

هذا الإعتراض وأسبابه إلى المنظمة المعنية أو الجهة الإدارية المختصة وكذا الاتحاد العام لنقابات العمال، ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذه المدّة سقوط الجهة الإدارية في رفع الدّعى، لأنّ احترام هذه الأخيرة يعدّ شرطاً لقبول هذه الدّعى وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة بمنح لها ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الاعتراض لتصحيح ومراجعة الإجراء الذي تمّ الاعتراض عليه، وعندئذ لا يكون مبرراً لرفع دعوى، أمّا في حالة ما إذا لم تصحّ هذه الأخيرة الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة إلى المحكمة الجزائية التي يقع في نطاق اختصاصها مقرّ المنظمة النقابية، يتمّ تمثيل النيابة العامّة وأداء رأيها قبل الفصل في الدّعى، كما يمكن للمحكمة الحقّ بإعطاء مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة الحكم ببطلان تكوين النقابة يسري بأثر رجعيّ، ثمّ نصل إلى المرحلة الأخيرة التي يتمّ فيها النّشر على قیام النقابة، فيستلزم في النقابة العامّة بنشر مخلص وافي لمنطوق الحكم الصّادر في دعوى الاعتراض عن تكوين النقابة، أو محضر الإيداع أو تعديل النّظام الأساسي لها في جريدة واسعة الانتشار خلال سبعة أيّام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه<sup>61</sup>.

كما يقوم البيان النقابي والمؤسّساتي للنقابة على شكل بناء هرميّ قاعدته تتمثّل في اللجان النقابية التي يجوز لها أن تشمل لجنة نقابية للمنشأة يبلغ عدد عمالها خمسون عاملاً، كما يجوز للعمال المشغلين في المهن أو الصناعات المتماثلة إنشاء لجان نقابية أو مهنيّة في المدينة، إذا بلغ عدد طالبي الاشتراك فيها خمسون عاملاً



على الأقل، أمّا قيمة البيان النقابي في الاتحاد العام للعمال الذي يتكوّن على المستوى الوطني من مجموع النقابات العامّة، وتكون مهمّته الإشراف على العمل النقابي وتنسيقه بشكل عامّ، كما يتمثّل العاملون في المجالات الخارجيّة باعتباره يمثل الطبقة العاملة بأسرها، وتوجد بينهما النقابة العامّة التي تشكّل المستوى الأوسط في البيان النقابي والتي تشمل على مجموعة النقابات إمّا على مستوى المنشأة أو النوعية، كما تتولّى هذه الأخيرة الإشراف على الوحدات النقابية، وتوجيهها والتنسيق بين جهودها مثل : النقابة العامّة للعاملين في الكهرباء<sup>62</sup>.

ويتولّى إدارة النقابة ثلاث أجهزة إداريّة والتي تتمحور على النحو التالي:<sup>63</sup>

#### **4- الجمعية العموميّة:**

التي تعتبر السلّطة العليا التي ترسم سياسة النقابة، وتشرف على كافّة شؤونها ويحدّد النظام الأساسي اختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسير عليها.

#### **5- مجلس الإدارة:**

ويتولّى هذا الأخير تنفيذ قرارات الجمعية العموميّة ومتابعة أعمال هيئة المكتب المنظّمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العموميّة.

#### **6- هيئة المكتب:**

يتولّى تنفيذ قرارات جمعيتها العموميّة ومجلس إدارتها<sup>64</sup>.

62 - محمّد نجيب شاويش- إدارة الموارد البشريّة- (الجامعة الأردنيّة: كليّة الاقتصاد والعلوم الإداريّة- ط3)- ص294-295.

63 - منصور - مرجع سابق- ص446.

64 - المرجع نفسه- ص447.

كما تتميز النقابات بموارد مالية تساعدها على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها

لأعضائها والتي تندرج في:65

- رسم الانضمام الذي يدفعه العمّال الذين يريدون الانضمام إلى النقابة.
- رسم الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء.
- الهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.
- عائدات الحفلات.

كما توجد إعانات محتملة للدولة تخصصها كميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعيّ لمساعدتها على أداء رسالتها، تشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالبا بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين<sup>66</sup>.

كما توجد موارد أخرى للنقابات لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات والتي تشمل<sup>67</sup>:

- إجراءات العقارات التي تملكها النقابة، والأرباح الناتجة عن بيع أصل من أصولها.
- الأرباح التي تحصل عليها النقابة في إصدار المطبوعات والأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار في حدود القانون.

65 - أبو عمرو - مرجع سابق - ص 149.

66 - طواليبي الثعالبي - مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014) - ص 112.

67 - إسماعيل - مرجع سابق - ص 135.

• المبالغ المحكوم بها عن مخالقات أحكام قانون النقابات بالنسبة للاتحاد

العام<sup>68</sup>.

تعتمد النقابات على مجموعة من الوسائل التي من خلالها تهدف إلى تحقيق مصالح العمّال الماديّة والمعنويّة، وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك بحسب مطالب العمّال والظّروف التي توجد فيها النقابة والعمّال ككلّ وتتمثل هذه الوسائل على النحو التّالي:<sup>69</sup>

#### أ- المفاوضات الجماعيّة:

تلجأ إليها النقابات للبحث عن اتّفاق يتمّ التّوصل إليه من خلال التزام متبادل بين ربّ العمل والنقابة العمّالية أو النقابات المتمثلة للعمّال، فالمفاوضات الجماعيّة عبارة عن عقد اجتماعيّ بين ممثلي العمّال والإدارة في محاولة التّوصل إلى اتّفاق والذي يتحدّد بناء عليه العلاقة بين النقابة وربّ العمل، وتختلف هذه الأخيرة من حيث المستوى، فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة، أو تكون على المستوى الوطنيّ. فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهميّة في بعض الدّول مثل الولايات المتّحدة الأمريكيّة واليابان، أمّا الثانية فهي المسيطرة على بلدان شمال أوروبا الشماليّة ومن حيث المحتوى فهو ما يتمّ تناوله على مستوى طاولة التّفاوض في مواضيع مثل التّفاوض العامّ الوطنيّ الذي يتمّ من خلاله التّوصل إلى الحدّ

<sup>68</sup> - المرجع نفسه- ص136.  
<sup>69</sup> - طوالي- مرجع سابق- ص122.

الأدنى للأجر، بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل وفي ناحية الجدول الزمني، فهناك دول تحدّد فترة زمنيّة دوريّة من أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية المدّة الزمنية ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور، أمّا فيما يخصّ إجراءات التنفيذ فهي تختلف من دولة إلى أخرى، ويتّضح من هنا أنّ المفاوضات الجماعيّة هو فرض بعض القيود على صاحب العمل وعدم السّماح باتّخاذ قرار من طرف واحد، فهي تسمح بالوصول إلى حلّ ملائم يرضي الطرفين، فرغم عدم التّأكد في التّوصل إلى القرار الأمثل، إلّا أنّه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التّباحث بين الطرفين.

## ب- الإضراب:

يعرف هذا الأخير على أنّه وقف العمل الجماعيّ عن العمل، بقصد الضّغط على ربّ العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردّة فعل لإعادة التّكافؤ بين فئتي مجتمع العمل الأجراء وأرباب العمل، وهو وسيلة الحصول على تنازلات أكثر من ربّ العمل ممّا يعرضها على طاولة التفاوض<sup>70</sup>.

تتحد مهام النقابة طبقاً لعوامل عديدة، فقد تكون محدّدة بدستور الدولة أو بالقانون أو تحدّدها طبيعة المدّ النقابي للحركة النقابية، وعلى كلّ حال تبدأ النقابة بالوظيفة الدفاعية في مواجهة أصحاب الأعمال بهدف الحصول عن مزايا ماديّة ومعنويّة للعمال<sup>71</sup>، فالتطور الذي عرفه العمل النقابي، يظهر أنّه تجاوز هذه المهامّ الروتينية لتشمل مهاماً مبنية على دراسة علميّة في تلبية حاجات الطبقة والتي تتمثل على النحو التالي<sup>72</sup>:

### 1- المهمة الاقتصادية:

لقد اعتبر المختصّون أنّ هذه المهمة هي الأولى التي دفعت العمال لإنشاء نقابة عمّالية، حيث أكّد مؤسّسوها الأوائل على أنّ هذه المهمة تشمل بشكل عامّ السعي من أجل رفع الأجور للعمال وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثمّة تلبية الحاجات الإنسانية، أمّا بعد التطور الذي حصل في العالم فإنّ دلالة الحركة النقابية أدرجها في نطاق وظيفيّ أوسع من نطاقاتها الذي وجدت لأجله أوّل مرّة، إذ انطوت هذه المهمة في الوقت الراهن على أبعاد اقتصادية أوسع كمنافسة المشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعيّة وحث طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط والمشاركة في المجالات العمّالية وزيادة الإنتاج وتنشيط الاقتصاد الوطنيّ.

### 2- المهمة الاجتماعية:

71 - شاويش - مرجع سابق - ص 294.  
72 - عرورة - مرجع سابق - ص 100.

إنّه لم يطرأ تغيير على مستوى نطاق المهمة الاقتصادية فقط، بل اكتسبت الحركة النقابية مجالاً جديداً يختلف نوعياً عن الأوّل ألا وهو المهمة الاجتماعية إذ بعد المكاسب التي حققتها العمالة على مستوى الوعي العمالي في العالم لها نفس القيمة إن لم تكن أهمّ منها، كذلك ارتباطها الأكيد بها لأنّ رفع مستواه المعيشي لا يعني أنّه مرتاح في عمله وراض عن تواجده في مواقع العمل وراض عن كميّة نشاط ميكانيزمات العمل بالمؤسسة، بناءً عليه، فقد عملت النقابة في العالم بشكل مباشر مكثّف ومتمركز الجهد على تحقيق الجانب الاجتماعيّ للعمالة داخل المؤسسة وخارجها، إذ تعمل على تمكين جميع العمّال من الحصول على البطاقات الإنتمائيّة لأحد فروعها ليحقّق لها الدّفاع عنهم بشكل قانوني، ويحصلون على حمايتها، وكذا الحصول على البطاقات الإنتمائيّة لتحقيق الاجتماعي لهم ولأسرهم، تسعى أيضاً النقابة إلى تأمين الخدمات الصحيّة والتعليميّة للعمّال وأسرهم وبالتالي إخراجهم من دائرة الأميّة، كما تضمن لهم المساعدات الموسميّة كعيد رأس السنّ، الدّخول المدرسي، الأعياد الدّينية... الخ<sup>73</sup>.

### 3- المهمة الثقافيّة:

لقد وجدت النقابة نفسها مواجهة لتراكم ثقافي اجتماعي، ممّا أدى بتأديّة هذه المهمة الثقافيّة للتقليل في أعبائها، وتوسيع قاعدتها في موجهاتها

لتحقيق مطالب العمالة والتّرقّي بأوضاعهم، وبالتالي تتمكّن النقابة من تكثيف جهودها وقوتها وغاياتها لرفع معدّل الوعي عند العمالة<sup>74</sup>.

كما لا يمكننا إغفال المهمّة السّياسية للنقابة الذي يعكس بالضرّورة على مصالح العمال وحقوقهم، ولعلّ هذا هو ما أدى إلى للارتباط الوثيق بين الحركتين النقابيّة والسّياسية بحيث أنّه في بعض الأحيان يترتّب على الانضمام لنقابة معيّنة الانضمام التلقائي لحزب معيّن ما لم يصرّح به العامل بعد رغبته في ذلك، و لا شك أنّ هذا يدعونا لمحاولة التّمييز بين النشاط السّياسي النقابي وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السّياسية<sup>75</sup>.

### المبحث الثالث: نظريّات النقابة.

إنّ تكثّل العمّال في شكل نقابات، سمح لهم بالدّفاع عن مصالحهم الخاصّة، ومحاولة تحقيق أقصى فائدة لهم، غير أنّ سيّاسة النقابة بقيت متباينة ومختلفة، وذلك وفقا للأيدولوجيّة والمبادئ والأفكار التي تتبنّاها كلّ نقابة، بحيث قسّم الدّارسون نوع وطبيعة النّشاط النقابي وعلاقة النّقابة بأرباب العمل والحكومات إلى خمس تيّارات أساسيّة وهي:

تيّار المنفعة الذي يرى بأنّ النّقابة تهدف إلى تحقيق أكبر أو أعلى معدّل للأجور، تيّار تأمين منصب العمل الذي يسعى للمحافظة على منصب العمل ثم تيّار

---

74 - أبو عمرو - مرجع سابق - ص 73.  
75 - المرجع نفسه.

الصراع الطبقي، فالتيار السياسي الذي يهتم بالانشغالات السياسية والقانونية، وأخيرا تيار العلاقات الإنسانية الذي يعطي اهتماما أكبر للمطالب الاجتماعية.

## 1- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسّم ميشال كروزى "MICHEL CROZIER" النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية<sup>76</sup>:

### أ- وجهة النظر الوراثة:

تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع، وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها.

وترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيون استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزريّة التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد، برزت على أثرها الطبقة العاملة.

وبناء على ما سبق لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين يظهر النقابات كما يجب النظر أي الحركة النقابية في خضمّ التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقة في المجتمع، والتحالفات التي



تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع.

## ب- وجهة النظر الوظيفية:

اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة أساساً مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه.

ويرى أصحاب هذه النظرية أنّ دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية، علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل أو المسيّرين، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

غير أنّ الواقع يثبت أنّ دور النقابات لا يمكن حصره في النقاط السالفة الذكر، بل يتعداه إلى مهام أخرى، وقد يختلف عنه نهائياً لا سيّما بالنسبة للمجتمعات التي عانت الاستعمار، حيث لا يقتصر دور النقابة فيها على المستوى الاجتماعيّ فحسب، بل يتعداه إلى الجانب السياسي، إذ سجّل التاريخ التحام النقابات بالحركات السياسية، من أجل القضاء على الاستعمار، كما تختلف وظيفة النقابة باختلاف التوجه السياسي وطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي، إذ يختلف دور النقابات في المجتمعات الصناعية الرأسمالية عن

المجتمعات الاشتراكية والمجتمعات السائدة في طريق النمو والتي لا تزال في طور التشكل الصناعي، كما أن ممارسة السياسة تصبح كحتمية نظرا لطغيان الطرح السياسي، وكذا رغبة السلطة في التحالف مع أرباب العمل لتحطم النقابات.

### ج- وجهة النظر البنيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تسعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات. لكن بالرغم من تعدد البنى والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات على المستوى الأفقي والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية. وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها، ولا يمكن اعتبار الهيكلة هي وحدها الكفيلة ببناء، بل يجب مراعاة المشاكل التي قد تختلف وتتعدد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

### د- وجهة النظر الأيديولوجية:

ترى أن المحرك الأساسي للنقابات هو الأيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها.

والحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية قد انطلقت من الأيديولوجية الثورية، فالنقابات في الولايات المتحدة الأمريكية تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية، وأصبحت راسخة في حياة المشروعات وهي قادرة على وضع الحلول المساعدة على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنّها تملك أساليب تنظيم الضّغط على أرباب العمل والسلطة معاً، الشيء الذي يؤكّد استقلاليتها عكس الكثير من النقابات التي تعرفها بعض المجتمعات.

في حين أنّ النقابات في أوروبا نجدها تحمل سمات مشتركة حيث لا يزال الجانب التقني والاقتصادي منفصل بوضوح عن الجانب السياسي والاجتماعي، وعلى المستوى الأفقي للسلطة تستطيع إسماع آرائها عن طريق المراقبة المباشرة والغير المباشرة لجهاز الدولة وذلك بالاشتراك مع الأحزاب العالمية.

أمّا في بلدان العالم الثالث فإنّها تسعى لتمثيل الطبقة العاملة غير أنّها لم تصل بعد إلى المستوى الذي وصلت إليه النقابات في المجتمعات الغربية، وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها ودهنيّاتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات.

مما سبق يمكن القول بأنّ النقابات في مختلف المجتمعات لا يمكن دراستها بمعزل عن الأيديولوجية الفاعلة في المجتمع وأيضاً العلاقات السائدة بين السلطة والمجتمع ككلّ وما ينجرّ عنها.

هـ- وجهة النظر التغييرية:

تعتبر النقابة العمالية عاملاً مهماً في أحداث عملية تغيير المجتمع الذي

توجد فيه، لا تعتبرها وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.

## 2- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا، ومن أشهر روادها: "سان

سيمون\*\*"، "برودون\*\*\*". 77

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعمل والمساواة،

ويرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية

المثالية والمسيحية، لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق

هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللأعدالة التي تنتج عن تراكم

الثروة لدى مالكي وسائل الإنتاج، بينما الطبقة العاملة تزداد فقراً، لذلك كان

من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع

أفراد المجتمع.

إذن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية وسيلة ضرورية لمواجهة

الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والناتج على اللأعدل في توزيع الثروة

والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

غير أن هذه النظرية تعرضت إلى انتقادات شديدة لعدم انطلاقها من

الواقع في حد ذاته وإنما اعتمدت على تصوّرات وأفكار نظرية مثالية عمّا

يجب أن يكون وليس بناء على ما هو كائن، بالإضافة إلى تصوّرات معنوية

\*سان سيمون (1760-1825): فيلسوف واقتصادي فرنسي ومؤسس المدرسة الاشتراكية السانسيمونية.  
(\*\*) برودون (1809-1865) proudon pierre joseph اشتراكي فرنسي.

أخرى مغايرة كالحريّة الفرديّة والديمقراطيّة، إضافة إلى وجود بدائل أكثر عمليّة من الناحية الواقعيّة المعيشيّة كالنّقابات المطليبيّة والثورية التي تسعى إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصّة.

فهذه النظريّة كانت ضدّ النّقابات الثورية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوّراتها.

لقد فشل هؤلاء المفكرون في تحقيق ما هدفوا إليه لأنّهم لم يتبيّنوا تغيير المجتمع الرأسمالي، لا يمكن أن يتم وفق المبادئ الإصلاحية، والمشاعر الإنسانيّة الفرديّة الرّحيمة، كما أنّهم كانوا يفتقدون المعرفة بقوانين التّطور الاجتماعي والتي تحرك هذا التّطور وتسيّره، ورغم ذلك فقد كان لهم دورا فعّالا في الحركة العمّالية.

### 3- النظريّة الثورية:

ظهرت هذه النظريّة على أنقاض الفكر الإشتراكي الخيالي، ويمكن تقسيمها إلى قسمين أو اتّجاهين: فالأوّل يرى في النّقابة وسيلة فعّالة في نصرة العمّال بالاتّجاه التّفاؤلي، بينما الثاني تشاؤميّ يعتقد بمحدوديّة النّقابة، وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمّال بصفة جديّة وفعّالة.

### ت-الاتّجاه التّفاؤلي:

هذا الاتّجاه بزعامة المفكّر "كارل ماركس\*" حيث عالج موضوع

النّقابة: (ماضيها، حاضرها، ومستقبلها) في إطار تحليل قيمة العمل،

عملية صراع الطبقات وقوانين مجتمع فائض القيمة<sup>78</sup>، وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية كما ورد ذكر أهم مبادئها في نظرية الصراع، حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لتجمع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيًا حيث يرى أن تحرير العمال إنما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات من المتآمرين أو من صنع أقلية أو من صنع إرادة خيرية.

فقط عندما تواجه الطبقة العاملة الطبقة الرأسمالية، كطبقة اجتماعية مستقلة وتعرف الوسائل التي تساعد على انتزاع حريتها بحزب ثوري، نظرية ثورية أو تنظيم نقابي يمكنها حينئذ أن تنتزع الحرية لنفسها ولكل الكادحين والمستغلين لكل الأغلبية المضطهدة.

إذن ظهور النقابات العمالية مرتبط بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال ونضالاتهم الطويلة ضد الاستغلال الرأسمالي الذي نتجت عنه علاقات إنتاجية متناقضة نتيجة انقسام المجتمع إلى طبقتين: طبقة مالكة لوسائل الإنتاج، وهي الطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لوسائل الإنتاج، وهي الطبقة الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقاتها ليوم عمل جديد.

كما يرى "ماركس" أن الدور المطالب للنقابات العمالية مرتبط بتطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة، وهذا سبب موضوعي لوجود

78 - عبد المنعم الغزالي الجبيلي- الحركة العمالية والنقابية في العالم- مكتبة النهضة-بغداد- بيروت-دون طبعة- دون تاريخ- ص53.  
\* كارل ماركس karl marx (1883-1919) فيلسوف اقتصادي ورجل سياسة ألماني له نظرة تغييرية راديكالية مبنية على المادية التاريخية والجدلية المادية، أهم مؤلفاته البيان الشيوعي وكتاب رأس المال الذي أكمله رفيقه فريدريك أنجلس.

اتحادات وتنظيمات ونقابات عماليّة، ويجب ألاّ تنحصر مطالبها في الجانب الاقتصادي المتمثّل في تحقيق الأجور وظروف وشروط العمل، بل تتعدّها إلى المطالب السياسيّة لأنّ مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التّكتل وفرض إرادتهم وسيطرتهم على العمّال والمطالبة بتبنيّ قوانين ضدّ مصالح هؤلاء واللّجوء إلى القمع كتكسير الإضرابات وعدم الرّفْع من الأجور.

وأمام التّحالف تدرك الطّبقة العاملة حاجاتها وضرورة امتلاكها للسلطة السياسيّة لا سيّما أنّها القوّة الرّئيسية في المجتمع<sup>79</sup>.

مما لا شكّ فيه أنّ ماركس نجح في وضع أسس نظريّة للممارسة النقابية انطلاقاً من الواقع المادّي للرأسمالية خلال القرن التاسع عشر في أوروبا، حيث ظل الصّراع الطّبقي المحرّك الرّئيسي للحركات العماليّة، كما أنّ تعاضم الطّبقة العاملة سمح لها بفرض وجودها على المستويين الاقتصادي والسياسي، غير أنّه أغفل بعض الجوانب التي قد يكون لها دور هام في نشأة النّقابة العماليّة وتطوّرها، مثل البعد النفسي والاجتماعي واختلاف تطلّعات الأفراد، بالإضافة إلى تطوّر النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل نتيجة لدراسات عديدة قام بها بعض العلماء والتي أكّدت في مجملها على الجانب الإنساني في ميدان العمل.

### ث- الإتّجاه النّشأومي:

يعتبر كل من "لينين" "lenine\*" و"روبرت ميتشلز" robert

\*\*michels أبرز من مثل هذا الاتجاه، وهو استمرار للاتجاه السابق،

غير أنه يعتبر النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال، وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع.

## 1- إيفتش لينين (vladimir ivitch) (1870-1924):

تكتسي إسهامات "لينين" في هذا المجال اعتبارات عملية لارتباطها بالنظام الاشتراكي في الاتحاد السوفياتي سابقا، حيث عالجا على الخصوص في علاقتها بالأحزاب منتقدا النقابات التي تتميز بالمطلبية المحضة وخاصة تلك التي ترفض تحديد دورها ضمن إلغاء النظام الرأسمالية<sup>80</sup>.

كما يرى عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية، كما لا يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي والسياسي.

وهو في ذلك يرى بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا ذا بال، وإن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال سلعتهم-قوة عملهم-.

80 - إيفتش لينين - حول تربية الملكات - دار التقدم - موسكو - 1976 - ص 155.  
(\* إيفتش لينين (vladimir ivitch) (1870-1924) رجل سياسة ومنظر ثوري روسي.  
(\*\*) روبرت ميشيلز michels roberto (1876-1936): عالم اجتماعي واقتصادي إيطالي من أصل ألماني، أهم مؤلفاته: الأحزاب السياسية سنة 1911.



وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة، وثانياً أن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخيرها لخدمة قضية الثورة<sup>81</sup>.

وعليه فهو يرى أنّ نجاح النقابات العمالية لن يتحقّق إلاّ إذا توفّر التأثير الأيديولوجي والإشراف السياسي للدولة، إذن يجب أن تتبنّى النقابات العمالية أفكاراً أساسية، وتعمل على تحقيقها واقعياً مع مراقبة الدولة لها، بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي، وهذا تصبح النقابات العمالية همزة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية.

نلاحظ أنّ "لينين" قد ميّز بين "وعي النقابة العمالية" وهو كل ما تستطيع النقابة تحقيقه بنفسها، وبين "الوعي الاشتراكي" وهو ما توفّر عن طريق المفكرين الثورية ونقطة الالتقاء بينهما هو الحزب السياسي.

من خلال ما سبق نستنتج أنّ "لينين" يرى ضرورة وجود فئة طلائعية تقوم بتحمّل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأنّ النقابات العمالية ما هي إلاّ وسيلة من أجل التّأطير.

لقد أغفل "لينين" الكثير من الجوانب التي تهتمّ بها النقابات وتساهم في نشأتها وتطورها، منها الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى أنّه ليس بالضرورة أن تتبنّى النقابات العمالية أفكاراً سياسية وتكون

مراقبة من طرف الدولة حيث أنه في الكثير من الأحيان يكون هناك تعارض بين سياستهما ومصالحهما.

## 2- روبرت ميشلز (1876-1936) ROBERT MICHELS:

انطلق في تفسيره للنقابات العمالية من دراسته للبناء الداخلي للأحزاب السياسية، حيث قدّم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات العمالية، ويرى أنّ النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب للعمّال والدفاع عن مصالحهم، بل ستصبح منظمة بيروقراطية في يد الأقلية المنتخبة القيادية وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها، والمحافظة على مكاسبها الذاتية بالمنصب القيادي والمكانة الاجتماعية...إلخ.

ومن هنا صاغ قانونه المعروف "بالقانون الحديدي للأوليجارشية"<sup>82</sup> الذي

يعني تركّز القوة في أيدي الأقلية، ويتخذ الأفكار التالية:

- انقسام التنظيمات النقابية إلى قلة حاكمة وأغلبية خاضعة.

- اتساع تنظيمات العمّال يجعل استحالة تحقيق الديمقراطية داخل التنظيم

ويخلق معوّقات أمام المشاركة الفعلية من جانب الأعضاء في العملية السياسية

المتتمثلة في اتّخاذ القرارات والإشراف على تنفيذها.

- تتّجه تنظيمات العمّال نحو تحديد الوظائف حتى تصبح بدورها ذات طابع

بيروقراطي مع وجود إدارة مركزية.

- صراع المصالح بين أعضاء التنظيمات النقابية ذوي المهارات التخصصية العالية والتخصص وتقسيم العمل داخل تنظيم يدفع للأولجارية، كما يؤدي إلى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المناصب.

- الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى أيديولوجي.

كما يعتقد "ميشلز" "MECHELS" أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الذاتية والحفاظ على مناصبها.

تعتبر أفكار "روبرت ميتشلز" مقبولة واقعية غير أنه أغفل بعض الجوانب منها بعض القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن انقسام طبقة العمال إلى فئات اجتماعية يؤدي إلى انخفاض الوعي الطبقي، وكذلك عدم معالجة الصراع الذي ينشأ بين قادة النقابة أنفسهم أو بين النقابات المحلية الوطنية، كما أنه أغفل فكرة التكوين والتنظيف العمالي التي تقرب الهوة بين العمال والقيادات النقابية.

#### 4- النظرية السيكلوجية:

أبرز من يمثل هذه النظرية <sup>83</sup>FRANK TAMENBAUN\* وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة

\* فرانك تامنباون (1893-1969) عالم اجتماع أمريكي من أصل أسترالي.

بتلك المرتبطة بنفسية العاملن حيث تركّز على الجانب النفسي للعامل وتقوم على مسلمتين:

**الأولى:** تشكّلت النقابة العمالية كردّ فعل نفسي متعلّق بندرة مناصب العمل، انطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلّق بالعامل، ذلك أنّه يشعر بعدم استطاعته الحصول على فرص اقتصادية خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أنّ طبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة.

أمّا البعد الثاني هو عدم وجود فرص عمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوّة العمل في سوق العمالة مادام العرض أكبر من الطلب فإنّ العامل يخشى من البطالة ويهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

أمّا المسلمة الثانية فتعتبر النقابة العمالية جماعة تحقّق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل حيث تشعره بالأمان والثقة<sup>84</sup>.

إذن حسب هذه النظرية الهدف من تكثّل العمّال ضمن تنظيمات نقابية هو حماية منصب العمل من خطر الندرة والمنافسة، وكذلك هو وسيلة تجعل العمّال يشعرون بالأمان والراحة النفسية، ضمن جماعة تعمل على إشباع حاجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالمطالب المادية والاقتصادية.

في الواقع أنّ هذه النظرية لاقت عدّة انتقادات منها أنّ العمّال يطمحون فعلاً للحفاظ على مناصب عملهم في ظلّ الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة

تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المجتمع الذي يمتاز  
بالفردية في علاقات العمل، لكن هذا لا يعني أنّ العمال لا تهمهم مصالحهم  
الاقتصادية خاصة تلك المتعلقة بالأجور وظروف وشروط العمل.

وعليه لا يمكن حصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي  
والاجتماعي وإغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال.

## 5- نظرية المضامين الاقتصادية:

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثليها:  
"بياتريس BEATRICE" و"سيدني ويب\*SIDNEY WEBB". تنطلق  
في تفسير نشأة النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي وكيفية القضاء على  
النظام الطائفي مما أدى إلى ظهور ظروف وشروط عمل مغايرة خلقت فجوة  
بين العمال وأرباب العمل، بحيث لا خيار للعمال سوى القبول بها والعمل  
ضمنها<sup>85</sup>.

غير أنه مع تطوّر الوعي العمالي وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل  
ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية غيرت الأوضاع  
وأصبح التركيز على مطالب معينة منها الأجور، مدة العمل، الظروف  
الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي وغيرها.

فحسب هذه النظرية أن العامل إنسان يسعى إلى إشباع حاجاته  
الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجزا أمام ربّ العمل

85 - عبد الباسط محمد حسن- المرجع السابق- ص212-214

\*سيدني ويب SIDNEY WEBB (1859-1947): سياسي واقتصادي بريطاني متأثر بالأفكار الاشتراكية ومؤسس الجمعية النقابية، عمل على رأس  
حزب العمل(1915) كما عمل مع زوجته بيتريس BEATRICE(1858-1943) على نشر الأفكار الاشتراكية في المملكة البريطانية.

الذي يتمتع بالسلطة المطلقة، كما أنّ العامل مجبراً على القبول بكل الشروط التي يفرضها صاحب لكونه في منافسة مع زملائه، إذن وجدت النقابة العماليّة للتحقق من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلّق بشروط الاستخدام داخل كلّ صناعة ومهنة لتخفيض المنافسة، ولتحقيق هذه المطالب يجب استعمال الوسائل التالية:

- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق تعويض العمّال أثناء الإضرابات.

-المفاوضات الجماعيّة مع أرباب العمل للوصول إلى ما يرضي الطرفين.

- الضّغط على الحكومة فيما يخصّ تشريعات العمل لضمان حقوق العمّال.<sup>86</sup>

رغم كونها من النظريات المهمّة في دراسة النقابة العماليّة إلاّ أنّها ركّزت على الجوانب المتعلّقة بظروف وشروط العمل، وأجهلت جوانب أخرى تهتمّ العمل وتؤثر على مصالحه مثل: الجوانب الاجتماعيّة والنفسية والسياسية.

كما أنّها متناقضة مع الواقع في بعض جوانبه كونه يحمل عدّة تناقضات تتمثّل في اختلاف تطلّعات وطموحات الأفراد التي تتعدّى تحسين ظروف وشروط العمل، وكذلك تحسين الأجور بل إلى وضع معترف به في المنشأة والجماعة تشارك معه وتلبي حاجاته النفسيّة.

من خلال عرضنا لمختلف النظريات التي اهتمّت بدراسة وتفسير نشأة

النقابة العماليّة نلاحظ أنّ هذه النظريات تعكس النظرة التقليديّة للنقابة(في

بداية القرن العشرين) والتي تذهب إلى اقتصار دورها في الجوانب المطلبيّة، لذلك فهي لا تنطبق على النقابات في المجتمعات الصناعيّة الحديثة، وذلك بفعل تأثيرها الاجتماعي نتيجة لتوسع القاعدة العمّالية التي تتحرّك عليها، ولعلّ هذا ما ذهب إليه "ألان توران" حينما اعتبر أنّ النقابة "فاعلا اجتماعيًّا" لكون العلاقات الاجتماعيّة في العمل تتعدّى إرادة الأفراد أي أنّها تتحدّد من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين(العمّال)، كما أنّ تأثير ودور النقابة مستمدّة من قوّة العمّال ومن الظروف الاقتصاديّة والاجتماعية<sup>87</sup>. والإطار التشريعي المنظم لعلاقات العمل.

ويمكن أن نخلص إلى القول أنّه رغم التأثير الكبير الذي مارسه النظرية الماركسيّة على الحركات العمّالية والنقابيّة إلا أنّ الطروحات التي قدمتها لم تعد مقبولة، ولعلّ ما شهدته وتشهده حاليًّا تجربة تطبيقها في بعض المجتمعات خير دليل على فشل هذه التّجربة، وذلك بانهيار المعسكر الشرقي وتفكّك الاتحاد السوفياتي بحيث لم تلغ فيها التناقضات ولم تحقّق فيها العدالة الاجتماعيّة، ممّا أدّى إلى القطيعة بين العمّال والسّلطة وبروز صراعات بينهما.

أمّا في المجتمعات الرأسمالية فقد أفرزت التّطورات الاقتصاديّة والأحداث السياسيّة أوضاعا جديدة جعلت النقابات تموقع نفسها لمواجهتها خاصّة بعد مراجعة وتصحيح قواعد النّظام الاقتصادي الرأسمالي وتدخّل

---

<sup>87</sup>-ALAIN TOURAINE-LA SOCIOLOGIE DE L'ACTION- EDITION DE SEUIL- 1965- P350 .

الدولة في النشاط الاقتصادي ومشاركة النقابة في السياسة الاقتصادية مما جعلها تدرج شيئاً فشيئاً في النظام الاجتماعي.

ويمكن القول في النهاية بأن كل تلك النظريات تستوعب العديد من العمليات المرتبطة بالصراع الصناعي وآليات العمل النقابي الذي يخضع للمنطق الأيديولوجي، وإنما يخضع كذلك للواقع الاجتماعي المرتبط بالعلاقات الاجتماعية والأوضاع المعيشية للعمال والمكانة التي يحتلونها ضمن النسيج الاجتماعي، ففي فترات الأزمات الاقتصادية يطغى على دور النقابة جانب الصراع والعكس صحيح، بل أنها تستعمل الوسيلتين أحياناً في نفس الوقت أي أنها إلى جانب المفاوضات مع أرباب العمل تقوم بالإضراب.<sup>88</sup>

---

<sup>88</sup>-Dimitri weiss- les relation du travail :employeur personnels syndicats-4eme edition- paris- 1978-p76.



## الفصل الثالث:

### «النقابة العمالية في الجزائر».

- **المطلب الأول:** لمحة عن ظروف- نشأة-وتكوين النقابة العمالية في

الجزائر.

1- العمل النقابي إبان الاحتلال الفرنسي.

2- العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال.

3- النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية.

أ- مرحلة التسيير الذاتي.

ب- مرحلة التسيير الإشتراكي.

ج- مرحلة الإصلاحات الاقتصادية خلال

د-

الثمانينات.

النشاط النقابي ابتداء من 1994.

ه- النقابات المستقلة في الجزائر.

- **المبحث الثاني:** نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

1 - تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

2- تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

3- أهداف الاتحاد العام للعمال الجزائريين

الثورة.

4- أسس وأهداف الاتحاد العام من خلال قانونه.

5- هيكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

6- الذمة المالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

7- موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من

التعددية النقابية .

# « النّقابة العمّالية في الجزائر »

المبحث الأول: لمحة عن ظروف- نشأة- وتكوين النقابة في الجزائر.

إنّ الحديث عن نشأة النقابات العمّالية في الجزائر يقودنا بالضرورة إلى البحث لمعرفة الظروف الموضوعيّة التي ظهر فيها العمل المأجور، وبالتالي ظهور طبقة عمّالية تسعى لتنظيم نفسها والعمل على مواجهة الاستغلال والحدّ منه.

قبل الاحتلال الفرنسي للجزائر كان هناك غياب كليّ للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي، وهذا يعود إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميّز بالطابع القبليّ الإجماعيّ إضافة إلى الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي.

كانت الجزائر عشية الاحتلال الفرنسي بلدا زراعيّا ريفيّا، إذ كان 95% من السّكان يقطنون الأرياف، وكانت الزراعة هي المصدر الرئيسيّ للإنتاج بأدواتها التقليديّة، ومع ذلك فإنّ المصدر ذاته يفسح المجال للحياة الرّعوية وتربيّة المواشي فأصبحت حرفة مكّمة للزراعة.

كانت الملكيّة الجماعيّة للأرض هي أكثر الملكيّات انتشارا في الجزائر وإنّ النّظام الإقطاعي ينتشر أكثر في الشّرق الجزائري، وكان جميع السّكان ماعدا سگان المدن والمناطق المستقرّة منقسمين إلى قبائل وعشائر، وفي المناطق القبليّة كانت

تنتشر الملكية الجماعية للأرض، أما في المناطق البدوية فكانت الأرض تنتمي للعشائر والقبائل، وفي المناطق المستقرة كانت تنتمي إلى الجماعات القروية. إلى جانب الأراضي المشاعية والإقطاعية كانت توجد أراضي الدولة وأراضي الحبوس.

ومع دخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر تمكّن هذا الأخير من تفكيك البنية الاجتماعية التقليدية انطلاقاً من الاستحواذ على الأراضي وتجريد الجزائريين من الملكية لا سيما أراضي "العرش" وهي أراضي تملكها القبائل غير قابلة للبيع، كما تمثل الأساس المادي للبنية الاجتماعية في الريف، وبهذا تطوّرت أراضي المعمرين منذ بدء الاستيلاء على الأراضي إلى عشية اندلاع الثورة التحريرية بالشكل التالي:89

1850.....115.000 هكتار، 1900.....1912000 هكتار

1870.....765.000 هكتار، 1920.....2581000 هكتار.

1880.....1245.000 هكتار، 1940.....3045000 هكتار.

1890.....1635.000 هكتار، 1954.....3028000 هكتار.

و بهذا الاستيلاء تفكّكت التشكيلة الاجتماعية للجزائر وتحطّمت بذلك الروابط الاجتماعية مع انحلال القبليّة، وبهذا تراجع المجتمع الريفي في فترة الاحتلال إلى زراعة الاكتفاء الذاتي وتحول السكان إلى عمّال زراعيين دائمين وموسميّين.

89 - إدريس بالكعبيات - اتجاهات العمّال نحو النقابة- دوافع مشاركة العمل النقابي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، ص08.

كان هدف السياسة الاستعمارية تسهيل عملية الحصول على الأراضي من طرف الأروبيين لتشجيعهم على الاستقرار في المستوطنة واستغلال الأرض عن طريق وجود يد عاملة رخيصة، وتحويل الجزائر مزود للموارد الخام الزراعية والمعدنية، كما كان جعل هذا البلد سوقا مخصصا لتسويق البضائع الصناعية الفرنسية ومجالا مربحا لتوظيف رؤوس الأموال، وكانت إحدى خاصيات الاستغلال الاستعماري هي العمل على استقرار المعمّرين الأروبيين وأغلبهم من الفرنسيين والذين تجاوز عددهم المليون عام 1954م، وتمكّنت البرجوازية الفرنسية الكبيرة من تحقيق النهب والسيطرة على البلاد<sup>90</sup>.

تكوّنت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم في الزراعة في الصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام والمواد الزراعية والمعدنية الشيء الذي يسمح بظهور نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية مما أثر على بنيتها ووضعيتها الاجتماعية وتاريخها، حيث لم تسمح بتشكيلها كطبقة عمالية منفصلة عن الفئات الأخرى، وذلك لأسباب مختلفة يمكن ذكر بعضها فيما يلي:

1- لغاية الحرب العالمية الثانية، توجّهت جُلّ توظيفات رأس المال في الزراعة وبناء الهياكل الإرتكازية لثبّت احتكار المعمّرين على المدى البعيد لطاقتهم تسمح لهم بالسيطرة على الجزائر، ولم تكن الصناعات الثقيلة موجودة.

2- كانت غالبية الطبقة العاملة الجزائرية تتكوّن من الطبقة الفلاحية الفقيرة والتي أوقعت في البؤس تجريدها من أراضيها وخلف ذلك آثار سلبية على السكان

90 - دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان - منظمة العمل العربية- المعهد الوطني العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل- الجزائر-1979- ص164.

حيث ارتفع عدد البطالين سنة 1955 إلى 850.00 شخص اضطروا في

نهاية الأمر إلى الهجرة خارج الوطن باتجاه فرنسا.

3- لقد كانت الغالبية العظمى للمؤسسات الرأسمالية في حوزة الرأسمال الأجنبي

والبورجوازية الاستعمارية المستقرة في البلاد، وكانت نسبة البورجوازية

الجزائرية خاصة في القطاع الصناعي متدنية فمن بين 1865 مؤسسة

صناعية كبيرة ومؤسسات المواصلات، كانت هناك 60 مؤسسة فقط ملك

للجزائريين خلال الخمسينيات.

4- ونظرا لوجود مجموعة هامة من السكان الأوروبيين (مليون من 10 ملايين

عام 1954م)، كان الأوروبيون يشكلون الجزء الأكبر من العمال المؤهلين،

الشيء الذي جعلهم يتميزون بوضعية أفضل فيما يخص الأجور والوضع

الاجتماعي، ولكن احتكاك العمال الجزائريين بالعمال الأوروبيين كانت له

إيجابيات حيث ساعد في تطور الحركة النقابية في الجزائر والاستفادة من

تجارب الطبقات العمالية في العالم<sup>91</sup>.

كما يمكننا أن نميز في العقد الأخير من السيطرة الفرنسية على الجزائر

الفئات الرئيسية التالية للطبقة العاملة:

#### أ- البروليتارية الفلاحية:

كانت تشمل حوالي 150.000 عامل جزائري يعملون وقتا كاملا في المزارع

المجهزة بطريقة عصرية، والتي يملكها كبار الملاكين الأوروبيين، وكان هؤلاء

العمّال يخضعون للاستغلال بشكل خاصّ، حيث كان يوم العمل غالبا ما يمتدّ إلى أكثر من 10 ساعات مع تدنّي كبير في الأجور.

### ب- البروليتاريّة الصناعيّة:

بما فيها عمّال المناجم والنّقل كانت تضمّ 135.000 إلى 140.000 عامل بوقت كامل منهم 60.000 أروبي، الشّيء الذي يؤكّد ارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشعب الجزائريّ، وقد أوجد العمّال الظروف الحسنة لتنظيمهم النقابي ونشر الأفكار الاشتراكيّة.

### ج- عمّال البناء:

وقد بلغ عددهم 140.000 عامل، وكانت لهذه المجموعة تقريبا نفس الأهميّة التي كانت لمجموعة عمّال الصناعيّة، ويفسّر هذا خاصّة بدرجة المكننة الضّعيفة عموما في قطاع البناء وبزيادة في اليد العاملة الرّخيصة.

### د- العمّال في المؤسّسات الحرفيّة والمصانع الصغيرة:

بلغ عددهم 60.000 أجير يعملون في هذا الفرع غالبيتهم من الجزائريين، وقد شكّل هؤلاء العمّال الجزء أقل تطوّرا في الطبقة العاملة، كما كان وعيهم الطبقي ودرجة تنظيمهم ضعيف التّطور عموما، وكانوا بعيدين بشكل واسع على التّأثير السّياسي لتنظيمات الطبقة البروليتاريّة عموما، ولهذا السّبب كانوا غير قادرين على فرض مطالبهم الاجتماعيّة والدّفاع عنها بفعاليّة كما أنّ أجورهم كانت منخفضة جدا<sup>92</sup>.

92 دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربيّة- المرجع السابق- ص268.

## هـ- عمال القطاع الغير منتج:

(التجارة مصالح الإيجار والتأجير) ومؤسسات الاستغلال التابعة للبلديات من بين 475000 عامل في هذا القطاع لا ينتمي إلا 25000 للطبقة العاملة، وقد جعلت تركيبتهم المتباينة وتجزئتهم أمر تنظيمهم صعبا.

نتيجة للعوامل المذكورة، فإن الطبقة العمالية الجزائرية حتى نهاية السيطرة الاستعمارية لم تتكون نهائيا بعد كطبقة بذاتها، ولم تصبح بعد طبقة سياسية مستقلة أي طبقة لذاتها إذ بقي العمال عرضة لاستغلال أصحاب رأس المال من جهة واضطهاد الإدارة الاستعمارية من جهة أخرى.

## 2- العمل النقابي إبان الاحتلال الفرنسي:

في الوقت الذي بدأت فيه النقابات العمالية تهتم أوروبا، كانت الجزائر واقعة تحت نفوذ الاستعمار الفرنسي، حيث كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الإقطاعيين الأروبيين الذين استوا عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائريين ولإلى جانبهم برجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها على النشاطات الرئيسية، وتتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي.

وكانت الصناعة فيها محدودة جدا فلم تستقطب الاهتمام، وبهذا لم تكن الظروف مواتية لظهور طبقة عاملة بمعنى الكلمة، فضلا عن تأخر الصناعة وقتلتها فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له بشن قوانين تحرّم على الجزائريين ممارسة الحريات



الأساسية، وفي مقدّمة هذه القوانين قانون الأهالي الذي صدر منذ 1874<sup>93</sup>، حيث كان يمنع على الجزائريين تنظيم أيّ تجمّعات أو تشكيل تنظيمات بما فيها التنظيمات النقابية، هذه السياسة الاستعماريّة أثرت على ظهور ونشأة الحركة النقابية في الجزائر.

ورغم هذا فإنّ جذور الحركة النقابية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر. لقد مارس الجزائريون النّشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسيّة التي أنشئ أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880 من طرف عمّال الطباعة بقسنطينة، وخلال أربع سنوات استطاعت هذه النقابة أن تنظّم أول إضراب لها عام 1884، وقد كانت هذه النقابات الدّافع القويّ لنشوء النقابات منها نقابة الطّباخين التي تأسّست سنة 1886م، وفي سنة 1887م كان نشوء الغرفة النقابية لعمّال المعادن في مدينة الجزائر وغيرها من النقابات التي تأسّست خلال الفترة الممتدّة بين 1887-1892 كانت هذه النقابات لها فروع فرنسيّة.

لقد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في النقابات لا من أجل تنظيمها نقابياً بل من أجل كسر الإضرابات التي كانت تنظّمها نقابات الجزائر في الجزائر خاصّة في السّنوات ما بين 1906.

وكان من الطّبيعي أن تتأثر الحركة العماليّة بالأحداث السياسيّة والأوضاع الاجتماعيّة التي ميّزت تلك الفترة مثل الحرب العالميّة الأولى

وما تمخّض عنها من آثار اقتصادية واجتماعية، حيث انهارت البنى الاقتصادية والصناعية الفرنسية فأصبحت بحاجة إلى المزيد من اليد العاملة لإعادة البناء، فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إليها حيث وصل إلى 192 سنة 1926م<sup>94</sup>.

وقد ساهم عامل الهجرة إلى فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، وقد انخرط المهاجرون الجزائريون في النقابات الفرنسية دون قيود، حيث أنّ قانون الأهالي المجحف لم يكن مطبقاً على العمّال في فرنسا، وقد كان طموح الجزائريين كبيراً فكانوا يقومون بالنشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية.

والملاحظ أنّه بعد الحرب العالمية الأولى أصبح من الصعب التمييز بين الحركة النقابية والحركة السياسية وخير مثال على ذلك تأسيس حزب عمّال شمال إفريقيا<sup>95</sup>، وهذه أوّل إشارة إلى وجود حركة عمّالية جزائرية منظمة تكوّنت أساساً من العمّال الجزائريين الذين كانوا منضمين لنقابات فرنسية (CGTU) هذا كان في المهجر.

إنّ ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة كان فرصة سمحت للعمّال الجزائريين العمل على إنشاء حركة نقابية عمّالية وطنية وثورية. أكّدت على الهوية الوطنية الجزائرية وحقّ الشعب الجزائري في الحرية والاستقلال.

94 - عبد القادر جغول - المرجع السابق - ص152.  
95 - دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية - مرجع سابق - ص300.

كان من بين القرارات التي انبثقت عن انعقاد المؤتمر الأوّل لنجم شمال

إفريقيا سنة 1930م تحويل اسم "الاتحادية العامّة للعمال المغاربة" إلى "الاتحادية العامّة للعمال الجزائريين"، وكانت هذه أوّل محاولة لتأسيس نقابة عمّالية جزائرية وبعد حلّ حزب نجم شمال إفريقيا أسّس العمال الجزائريين المغتربين "الحزب الوطنيّ الثوري" الذي سطر برنامج النّجم يطالب فيه بالاستقلال الوطني والتّطور الاجتماعيّ.

وبفضل النّضال المستمر حصل العمال الجزائريون سنة 1932م على حقّ الانخراط في النّقابات الفرنسيّة المتواجدة في الجزائر فأصبحوا يتمتّعون رسمياً بالحريّات الديمقراطيّة الأولى من خلال حقّ الاجتماع والانضمام إلى النّقابات وشغل مناصب المسؤوليات النّقابية وبهذا ألغي قانون الأهالي.

هذه البداية كانت تعكس وجود مطامح سياسيّة بالدرجة الأولى لدى العمال الجزائريين حيث أنّه في تلك الفترة لم تتكوّن بعد طبقة عامّة جزائرية بمعنى الكلمة، فالقطاع الجزائري الذي بدأ يتكوّن خلال 1930 كان يتميّز بمشاركة بوجازية بارزة نسبياً، وكان أصحاب المهن المستقلّة يلعبون الدور الأكبر في تأطير الحركة النّقابية.

كما أنّ النّقابة التي تحظى بأكبر عدد من المنخرطين الجزائريين هي "اللجنة العامّة للعمال المستخدمين (C.G.T.U) كونها تتّسم بالطابع الثوري،

وهي النقابات الوحيدة التي دعمت بمفردها حقّ الشعب الجزائري في الاستقلال بشكل واضح<sup>96</sup>.

عام 1947م وبظهور حركة الانتصار والحريّات الديمقراطيّة بادرت هذه الأخيرة إلى تكوين لجنة عمّالية برئاسة " عيسات إيدير" من أجل تكوين نقابة وطنيّة حرّة غير أنّها عرفت الكثير من العراقيل، خاصّة بالعمّال الجزائريين نابعة من السّياسة الفرنسيّة وذلك عام 1954م، وقد عرفت هذه النقابة تحت اسم "الاتّحاد العام للنقابات الجزائريين" (U.G.S.A) إلّا أنّها لم تلق صدًى وانتشاراً وسط العمّال.

وبناء على ما سبق نستطيع القول: أنّ الجزائريين بصفة عامّة قد اقتنعوا بعدم جدوى العمل النقابي والسّياسي في تحقيق لاحقهم في الحرّيّة والاستقلال ممّا مهّد لاندلاع ثورة التّحرير الوطني في (الفتاح نوفمبر 1954) التي امتزج فيها العمل النقابي بالعمل السّياسي.

بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين أسّس مجموعة من النّقابيين يترأسها عيسات إيدير، وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من جبهة التّحرير الوطن، وهو يعتبر حلقة متّصلة بين الحركة الوطنيّة والحركة النقابية.

لقد رأى فيه العمّال إرادة التّعبير عن آمالهم وتطلّعاتهم في الحرّيّة والاستقلال باعتباره نقابة تابعة لحزب جبهة التّحرير الوطني، الأمر الذي

جعله ينتشر بسرعة في أوساطهم، وهذا يعني أنّ العمّال الجزائريين كانوا يتطلّعون إلى نقابة مستقلة تدافع عن حقوقهم ، ولذلك وجدوا في (الاتّحاد العام للعمّال الجزائريين) النقابة التي تحقّق أهدافهم المتمثلة في الحرّية والاستقلال.

وقد كان الاتّحاد يهدف إلى تمثيل العمّال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الاستقلال الوطني، ويتّضح هذا من خلال نشاطاته ومواقفه السّياسية حيث نظم الإضرابات التي دعت إليها (جبهة التّحرير الوطني) مثل إضرابات 05 جويلية سنة 1965، ثمّ الإضراب العامّ في جانفي 1957م لدعم موقف حزب جبهة التّحرير أثناء مداورات الأمم المتّحدة المخصّصة للقضيّة الجزائريّة.

ولكن ردّ فعل السّلطات الفرنسية عنيفا، حيث قمعت هذه الإضرابات واعتقلت القادة النّقابيين مع مئات المناضلين، ثم أوقفت نشاطه نهائيا ممّا جعله يدخل العمل السّري، وينقل إدارته إلى تونس في (فيفري 1957م)<sup>97</sup>، هناك واصل نشاطه واستطاع أن يحرز على العديد من الانتصارات داخليا وخارجيا، فعلى المستوى الدّاخلي استطاع لمّ شمل الجزائريين للكفاح ضدّ الاستعمار الفرنسي من أجل تحرير الجزائر.

أما على المستوى الخارجي فقد تمكّن في جويلية 1956 من الانخراط في "الاتحادية الدولية للنقابات الحرّة" "C.I.S.L" التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي والتّعريف بالحركة النقابية الجزائرية.

هكذا وبفضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين تمكّنت جبهة التحرير من التّشهير بجرائم الاستعمار الفرنسي في الجزائر وكسب الرّأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية.

وما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق أنّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتميّز بخاصيتين هما:

1. أنّه نشأ في أحضان العمل المسلّح.

2. أنّه نقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني ممّا جعل الجانب السياسي يطغى على نشاطه النقابي.

كما أنّ نضال العمال الجزائريين هو نضال سياسي من أجل استرجاع الاستقلال الوطني... ويمكن القول أنّ الحركة النقابية الجزائرية تختلف عن نظيرتها في البلدان الصناعية لكون نشأتها سبقت نشوء الطبقة العاملة وتركيزها انصبّ على العمل السياسي من أجل الحرية والاستقلال.

### 3- العمل النقابي في الجزائر بعد الاستقلال:

بعد سبع سنوات ونصف من الكفاح المسلّح والمرير، وبعد أكثر من مائة سنة من الاحتلال الفرنسي للجزائر، أرغمت الإدارة الفرنسية على

الاعتراف باستقلال الجزائر، وهذا بعد التوقيع على اتّفاقيّات إفيان الثانية بتاريخ 18 مارس 1962 والتي أنهت الوجود الفرنسي بالجزائر، وأعلن بعده عن قيام الجمهوريّة الجزائريّة الديمقراطيّة الشعبيّة.

لقد ورثت الجزائر اقتصادا متخلّفا ومشوّها، وواجهت معضلات جمة غداة الاستقلال بسبب انسحاب الاستثمارات الأجنبية والتّخريب العمدي الذي ارتكبه منظّمة الجيش السّري الفرنسي في المصانع والمنشآت، ولذا ركّزت الأعمال الإنمائيّة في البداية على ترميم الاقتصاد وتخليصه من الارتباك وآثار التّخريب<sup>98</sup>، كما عرف الاقتصاد الجزائري مخطّطات تنمويّة انطلاقا من الثلاثي الأوّل (1967-1969) إلى الخماسي الثاني (1985-1989) مرورا بمخطّطات رباعيّة وخماسيّة أخرى.

#### **4- النقابة العماليّة من خلال السّياسة الاقتصاديّة:**

شهدت المؤسّسة العموميّة الاقتصاديّة كخليّة أساسية في الاقتصاد الوطنيّ تعاقب أنظمة تسيير تأثرت بها باعتبارها نسق مفتوح، وكذا دور النقابة العماليّة في كلّ مرحلة من هذه المراحل والتي نوضحها فيما يلي:

#### **أ- النقابة والتسيير الذاتي (1963-1970):**

في السّنوات الأولى من الاستقلال الوطني وجدت النقابة العماليّة نفسها على هامش الأحداث السياسيّة التي ميّزت المجتمع الجزائري آنذاك، بدءا من مؤتمر

طرابلس في جوان 1962<sup>99</sup> الذي لم يشارك فيه رغم أهميته في وضع أسس الدولة الجزائرية المستقلة ورسم سياستها المستقبلية، وذلك من خلال قرارات (22 مارس 1963) المتضمنة تطبيق التسيير الذاتي الذي باشره العمال والفلاحين في المؤسسات الجزائرية لتنظيم المؤسسات الاقتصادية الصناعية والزراعية التي تركها المعمرون بعد رحيلهم الجماعي سنة 1963.

وهذه ضرورة موضوعية اقتضتها الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية نظرا للفراغ الذي تركه المعمرون في تسيير المؤسسات بالإضافة إلى الحاجة إلى إدماج آلاف الجزائريين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

وتعتبر مرحلة التسيير الذاتي التي عرفتھا المؤسسة العمومية الجزائرية، وفي هذه المرحلة كان العمال قد أسند لهم دورا مهما في عملية التسيير ومتابعة نشاط المؤسسة التي يعتبر فيها أيضا مالكا، وبهذا تغيرت ظروف العمل الذي من أجير يصبح منتجا ومسيرا.

ويمكن القول أنّ نظام التسيير الذي أعطى للمؤسسات نوعا من الاستقلالية في تسيير شؤونها من خلال الهيئات التي تنظّمه وتسيّره والمتمثلة خاصة في لجنة التسيير التي أصبح يعرف بها التسيير الذاتي نظرا لمهامه في مساعدة مدير المؤسسة لكن يبقى المدير هو المسير الفعلي للمؤسسة بحكم

---

<sup>99</sup>-JEANNE FAVRET – LE SYNDICAT LE TRAVAILLEURS ET LE POUVOIR EN ALGERIE UNE .  
-ANNUAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD -1977- CNRS –PARIS –P46 .



الصلاحيات التي يتمتع بها بالإضافة إلى كونه يمثل الدولة على مستوى المؤسسة.

لقد طالبت النقابة بالمشاركة في السياسة الاقتصادية من أجل تمثيل مصالح العمال والدفاع عنهم، وكذا فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين، ورغم اتفاق (20 سبتمبر 1962) حول دور النقابة واستقلاليتها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها إلا أنه بقي مجرد حبر على ورق، حيث عملت السلطة على تأكيد مبدأ "نقابة الدولة" خاصة بعد تطبيق التسيير الذاتي، لتجعل منها أداة لتنفيذ سياستها، وإضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال، وهذا ما أكدّه خطاب الرئيس بن بلة في افتتاح مؤتمر النقابة الأول في فيفري 1963، حيث بيّن من خلاله الدور الذي يجب أن تلعبه النقابة في المجتمع منتقداً النقابة المطالبة وفق النموذج الغربي الرأسمالي، كما قلل من وزنها الاجتماعي لكون الفلاحين هم الذين يمثلون 80% من اليد العاملة في الجزائر.

ورغم الصراعات التي أثارها المؤتمر بين أجنحة حزب جبهة التحرير الوطني والنقابيين حول دور النقابة وعلاقتها بالسلطة، إلا أنّ الأمر كان في صالح السلطة لأنّ الحزب هو الذي أنشأ هذه النقابة وسمح لها بتمثيل العمال في مختلف دول العالم<sup>100</sup>.

وبهذا أصبحت كلّ أعمال النقابة تسجّل في إطار الحزب مثل تعيين القادة النقابيين الإشراف على المؤتمرات تسوية نزاعات العمل، الأمر الذي

جعل النقابة تفقد مصداقيتها لدى العمّال وتبتعد شيئا فشيئا عن قاعدتها وبالتالي يزداد ضعفها.

و بهذا تخلّت النقابة عن وظيفتها الحقيقيّة في تمثيل العمّال والدّفاع عن مصالحهم وأصبحت لا تمثل وسيطا بين العمّال والهيئات الوطنيّة(المركزيّة النقابية والحزب).

بالإضافة إلى ظهور<sup>101</sup> مشكلات وتناقضات على مستوى مؤسسات التسيير الذاتي و اختلالات في تسييرها وضعف مردوديتها، ويبدو جليا في إضرابات العمّال التي بدأت تتصاعد حدّتها في القطاع العام حيث وصل عددها سنة 1969 إلى 72 إضراب، ممّا دفع بالسلطات لإعادة تنظيم القطاع الصناعى وفق تصوّراتها ربّما يسمح لها ويسهّل عليها التّدخل المباشر في النّشاط الاقتصادي.

## ب- النقابة والتسيير الإشتراكي للمؤسسات (1971-1980):

صدر التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأمر رقم 71-74 المؤرّخ في 16 نوفمبر 1971، يؤسّس مشاركة العمّال في تسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العامّ ويتجسّد خاصّة في مجلس العمّال المنتخب لمدّة ثلاث سنوات، زيّادة على ذلك فإنّه يعدّ في نفس الوقت مجلسا نقابيا على مستوى المؤسسة<sup>102</sup>.

1- HOUARI TOUATI – LA RUE LE PROLETAIRE ET L'ATELIER DANS L'ALGERIE –UNE ANNUAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD- 1982- CNRS-PARIS-P62 .

<sup>102</sup> - القانون رقم 74-71 المؤرّخ في 16 نوفمبر -1971 المتعلّق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات في الجزائر.

إنّ هذا النّمت من التّسيير يعتبر محاولة لتنظيم المؤسّسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمل في التسيير إلى جانب دورهم كمنتجين<sup>103</sup> وبتطبيقه نشأت في المؤسّسات العموميّة مجالس عماليّة منتخبة تمارس احتجاجاتها في المسائل التي تهتمّ تسيير المؤسّسات وسياسة التّشغيل وقضايا العمّال المختلفة بواسطة لجانه الدائمة.

والملاحظ أنّه منذ الشروع في تطبيقه سنة 1972 بالشركة الوطنية للبناءات المعدنية (S.N.METAL) أثّرت حوله العديد من الصّراعات بين الإدارة والنّقابة نتيجة لتداخل صلاحيّتها واختصاصاتها. كما ظهرت العديد من التناقضات، فمن جهة يتمتّع مجلس العمّال بصلاحيّة قانونيّة واسعة تؤهّله للمشاركة والتّدخل في كلّ شؤون المؤسّسة منها:

- أنّ مجلس العمّال يتصرّف في سائر السلطات لمراقبة تسيير المؤسّسة (المادّة 28 من قانون التّسيير الاشتراكي للمؤسّسات).

- يشترك مع المديرية في تخصيص النّتائج الماليّة للمؤسّسة، ويصادق على نظامها الدّخلي (المواد 33، 32 من نفس القانون).

وفي الوقت نفسه يمتلك المدير سلطة التّسيير وهو ممثّل الدّولة، تحت وصاية الوزير بالمؤسّسة، زيادة على التناقض الذي يبدو في دور النّقابة فكيف يمكن أن تكون النّقابة جزءا من الإدارة وفي نفس الوقت تمثّل العمّال وتدافع عن مصالحهم.

ولذلك جاءت النقابة عن وظيفتها التي تتمثل في الدفاع عن مصالح العمّال وتمثيلهم، وأدمجت في الإدارة باسم " مشاركة العمّال في التسيير"<sup>104</sup>، والأكثر من ذلك فقد وصل المساس بالحرية النقابية أعلى درجاته من خلال تطبيق المادة 120 من قانون الحزب، التي تنصّ على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية مناضلين، وهذا ما جعل السلطة تقدم على حلّ الهياكل النقابية المعارضة لتطبيق المادة المذكورة مبررة ذلك بالتيارات المعادية لأيديولوجية الحزب الحاكم (مثل البرجوازية، الرجعية، التيارات الإسلامية....)، وبهذا أصبحت النقابة أداة لإعادة خطاب السلطة على مستوى المؤسسات، وتحوّل النقابيون إلى بيروقراطيين إداريين، وعليه فالنقابة في تلك الفترة لم تكن مطلبيّة وإنّما منظمة تسييريّة تابعة للدولة وليست منفصلة عنها.

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص خصائص ومميّزات النقابة العمالية الجزائرية التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات في النقاط التالية:

- الطابع السياسي للنقابة الجزائرية، فهي لم تعنى بالمطالب المهنية والاجتماعية الناتجة عن الحياة العملية والمعيشية للعمال، وإنّما عملت على متابعة وتنفيذ البرامج السياسية.

- الطابع الاحتكاري الذي جسده احتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين لجلّ العمّال والطبقة الشغيلة في الجزائر.

- الطابع البيروقراطي وذلك يعود إلى تنفيذ الانحراط والانتخاب وغيرها، كما أنّ تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات أثبتت حقيقة الهيمنة الفعلية لمجلس المديرية الذي كانت سلطته أكبر من سلطة مجلس العمال في إدارة المؤسسة.

فالنقابة التي شهدت انضمامها سريعا من طرف العمل في حقوقها لم تؤدي دورها كما ينبغي كونها أسندت إليها مهمة تطبيق وتحقيق مبادئ التسيير الاشتراكي فأهملت بذلك العمل على المشاركة الفعلية للعامل في التسيير والمراقبة والإرباح والإنتاج كما تنصّ عليه المادة 169 من القانون الأساسي للعمل.

ولقد شدّد النقابيون من خلال الندوات والمؤتمرات التي عقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين على توسيع القاعدة النقابية لتشمل على وجه الخصوص الإطارات المسيرة والتقنية وإعطاء الأولوية للتكوين السياسي والنقابي والعلمي، والتركيز على الاختيار السليم للرجال لضمان تمثيل أفضل للعمال.

مما سبق يمكن القول بأنّ كلّ من التسيير الذاتي الاشتراكي بغضّ النظر عن المعطيات التي أفرزها والنتائج التي حقّقها، فإنّهما لم يبلغا الأهداف التي وجدا من أجلها، حيث استمرّ الإنتاج في التدهور، فبات من الضروري التغيير من أجل إعادة التوازن للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر، وتجسّد هذا التغيير في اللجوء إلى إصلاحات اقتصادية لتجاوز العراقيل والنقائص التي خلّفها مرحلة النظام القديم (التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات)، لأنّ

التجربة الجزائرية في مجال التنمية واجهتها صعوبات سياسية واقتصادية واجتماعية، مما أدى إلى انتعاش التنمية وتراكم الديون التي بلغت عام 1981م ، 21,6 مليار دولار تمثل 35,5% من الإنتاج الإجمالي القومي<sup>105</sup> .

### ج- النقابة والإصلاحات الاقتصادية خلال الثمانينات:

إنّ المتنبّع لمسيرة الاقتصاد الوطني عبر مراحلہ يلاحظ الانتشار الواسع للدولة في جميع المجالات، بحيث كان المنتج الوحيد والمستثمر الوحيد في الحياة الاقتصادية، وذلك من خلال الاعتماد على التخطيط المركزي. لقد اعتمدت الدولة الجزائرية على سياسة نشطة في مجال الاستثمار في القطاع العمومي، اعتبر النمو الاقتصادي كما لو كان قاعدة مادية مكثفة، ترتب على هذا التوجّه تطوّرا كبيرا في إرساء الهياكل القاعدية والبناء التّحتي للاقتصاد الوطني، ولكن على الرّغم من ذلك فإنّ الاقتصاد والتنمية عرفا نقائص كبيرة أدّت إلى ظهور عدم التّوازن بين الأهداف المسطّرة وواقع الاقتصاد الوطني، ولتدارك الوضع شرعت الدولة الجزائرية في بداية الثمانينات في اتّخاذ مجموعة من الإجراءات بهدف إعادة التّوازن والقضاء على الاختلالات الموجودة في مختلف القطاعات، تمثلت في الإصلاحات الاقتصادية التي كانت على مرحلتين، المرحلة الأولى خلال سنة 1982م عرفت بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات، أمّا المرحلة الثانية فكانت سنة 1988م تمثلت في استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية سعت الدولة

من خلال هذه الإجراءات إلى الرّفح من الكفاءة والفعاليّة للمؤسّسات  
الاقتصاديّة.

### ج- 1- مرحلة إعادة الهيكلة 1982م:

جاءت هذه الإصلاحات لإعادة النّظر في الجانب الهيكلّي للمؤسّسات بمبرّر  
أنّ كبر حجمها يعدّ السّبب الرّئيسي في ضعف فعاليتها، وتمّ بذلك تفتيت المؤسّسات  
الوطنيّين السّبعين إلى مؤسّسات أصغر وصل عددها إلى حوالي 450 مؤسّسة  
وحّدت نشاطها إلى نشاط واحد، وهذه إعادة هيكلة عضويّة كان الغرض منها<sup>106</sup>:

- التّحكم في جهاز الإنتاج عن طريق التّخصّص في النّشاط الاقتصادي ممّا يوفر  
إمكانيّة تحسين الإنتاجيّة والضغط على التكاليف.

- تبسيط عمليّة التسيير وجعلها أكثر انسجاماً مع الوحدات الإنتاجيّة والمقرّات.

- تبسيط عمليّة التسيير وجعلها أكثر انسجاماً مع الوحدات الإنتاجيّة والمقرّات.

- تحقيق اللامركزيّة في نظام اتّخاذ القرار.

- تثمين الموارد البشريّة واستغلالها بصفة عقلانيّة بالإضافة إلى تدعيم التّوازن

الجهويّ، أمّا الهيكلة الماليّة فكانت أهدافها تتمثّل في:

✓ إصلاحات تنظيميّة وتسييريّة من أجل التّحكم في النّفقات وتخفيض

سعر التّكلفة بتقليص المصاريف.

✓ إجراءات تحسين إنتاجيّة العمل بواسطة إعادة هيكلة الجماعة

العمّالية بإعطائها أسبقيّة لمراكز العمل المنتجة مباشرة.

1. منح المؤسسات رأس مال خاص بحسب حجمها وطبيعة

مستوى نشاطها.

2. تمكين المؤسسة من مال متداول ضروريّ يضمن الأمن

للمؤسسة.

3. تسوية جميع الديون ما بين المؤسسات.

4. تغيير شكل تمويل الاستثمارات.

إنّ الغاية الحقيقيّة من إعادة الهيكلة هي ليس فقط تحريك المنشآت الإقتصاديّة

وجعلها أكثر فعاليّة، بل الهدف منها أيضا الحدّ من مخاوف السّلطة من فقدانها

والسيطرة على الأوضاع لاسيما بعد انخفاض القدرة الشرائية.

كما أنّ هذا الإجراء كان تمهيدا للمرور إلى اقتصاد السّوق الذي يتطلّب إعداد

وتنفيذ خطة إعادة الهيكلة بنوعيتها من أجل القضاء على الاختلالات الداخليّة

فيها<sup>107</sup>.

عن هذه المرحلة الانتقاليّة التي مرّ بها الاقتصاد الوطني، كانت لها انعكاسات

سلبية على دور النقابة وبنيتها البشريّة، حيث عرفت النقابة تقليصا في عدد

المنخرطين، والذي أرجعه الأمين العامّ للإتحاد آنذاك إلى نقص التّكفل بالمشاكل

الاجتماعيّة والمهنيّة للعمّال ومتابعتها ميدانيّا، بالإضافة إلى العجز الذي أصبحت

تعاني منه المؤسسات الوطنيّة العموميّة.



وقد حاول الاتحاد العام للعمال الجزائريين تدارك الوضع الذي آل إليه وضع النقابة ودعيت في تلك الفترة من طرف أمينها العام إلى التحرك والتنقل في الميدان... وضرورة محاربة التبذير والإهمال والإتكال والهروب إلى الأمام، وهو الذي أعطى دافعا للنقابة معتمدة على جميع العمال من أجل إحداث التغيير على مستوى البنية البشرية للمؤسسة بتوقيف المسؤولين الذين تهاونوا في السهر على تحقيق المؤسسة التي يريدون وبرزت النقابة كعنصر فاعل في تحديد سياسة إعادة الهيكلة.

وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية التي أنتجتها الدولة الجزائرية إلا أنّ الأزمة تفاقمت إذ ارتفعت المديونية من 14,8 مليار دولار سنة 1983م إلى 20,6 مليار سنة 1984م، كما انخفضت مداخيل الجزائر بنسبة 40% في نفس السنة، ممّا أدى إلى تآزم الأوضاع فارتفعت نسبة البطالة وتدهورت القدرة الشرائية<sup>108</sup>.

هذه العوامل كلها زادت من حدة الإستياء لدى فئات المجتمع فأجبرت الدولة على إثرها القيام بإصلاحات أخرى للتخفيف من حدة الأزمة التي باتت تهدد كيان المجتمع الجزائري، فظهرت سنة 1988 ما يسمّى بالإصلاحات الاقتصادية الجديدة والتمثلة في استقلالية المؤسسات.

## ج-2- استقلالية المؤسسات 1988م:

إنّ استقلالية المؤسسة تعتبر محاولة إدخال الجزائريين في نمط تسييري جديد يطمح إلى إدخال المؤسسة الإنتاجية العولمة الاقتصادية، من خلال المنافسة على

108 - بوسحاك عبد الله- إعطاء الوجه الحقيقي للعمل النقابي- مقال نشر بمجلة الثورة والعمل الصادرة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين- العدد470- سنة 1986- ص14.

المستويين المحلي والعالمي، وهذه الإصلاحات تعني "وجود برنامج قائم على مبدأ المؤسسة قانوناً أساسياً ووسائل عمل تجعلها تأخذ حرية المبادرة والتسيير من أجل استغلال طاقتها الذاتية"<sup>109</sup>.

وهي بذلك تهدف إلى تحرير المؤسسة من الضغوط الإدارية وتحسين فعاليتها على مستوى نموها الخاص وتحقيق ما يلي:

➤ المشاركة الفاعلية للعمال.

➤ خلق توازن بين الفعالية الاقتصادية والمشاركة العمالية.

➤ تعبئة جميع الطاقات لتعزيز وحدة القيادة داخل المؤسسة، والتخفيض من

التكاليف الإنتاجية والتوزيع الحسن للمنتجات بأسعار ثنائية.

يقول الباحث ناصر دادي في ذلك: "إنّ استقلالية المؤسسات أنت لتحقيق

هدفين أساسيين هما:<sup>110</sup>

■ محاولة تحرير وديمقراطية اقتصادية أكثر للمؤسسات.

■ الفصل بين ملكية الدولة وتصرف المؤسسات فيها.

إنّ هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من

طرف العمال بسبب الوضعية المزريّة التي آلت إليها الطبقة العمالية في مرحلة

الثمانينات والتي تميّزت بتراجع القدرة الشرائية، توقّف الزيادات في المنح والتي

كانت مفيدة بقوانين صارمة إلى جانب الدور المحدود للنقابة آنذاك باعتبارها هيئة

تعمل على تحسين ما تملّيه سياسة الحكومة في عملية التنمية، كما كان يشترط في

109 - مجموعة من النصوص التشريعية حول استقلالية المؤسسات - 1989 - ص 01

110 - ناصر دادي عدون - مرجع سابق - ص 104.

ممثلي العمّال الإنتماء إلى جبهة التّحرير الوطني ممّا دفع بالعمّال إلى محاولة تغيير الوضع بإجراء تجديد نقابي مطّلي، يدافع عن حقوقهم ويعمل على تحسين الوضع للعمّال غير أنّ هذه المحاولات قوبلت بالقمع من قبل السّلطات التي كانت ترفض مثل هذه التّشاطات النقابية.

### ج-3- مرحلة التّعددية النقابية ابتداء من 1989م:

كان من تداعيّات أحداث أكتوبر 1988م التي عاشتها الجزائر، ظهور إطار دستوريّ وقانونيّ جديد سنة 1989م، نتج عنه عدّة تغييرات جوهرية على نطاق واسع خاصّة في الجانب السّياسي، حيث تمّ الانتقال من النّظام الأحادي إلى التّعددي والذي تولّد عنه التّعددية النقابية. لقد أقرّت تشريعات العمل المتعلّقة بالحقوق النقابية والتّعددية النقابية بحيث أصبح من حقّ العمّال تكوين نقابات مستقلة تمثّلهم وتدافع عن مصالحهم المهنيّة والاجتماعيّة، كما جاء في المادّة 03 من القانون 90-14 المتعلّق بالحقوق النقابية: "يحقّ للعمّال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكوّنوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطاً حرّاً وإرادياً في تنظيمات نقابية موجودة"<sup>111</sup>، عن هذه القوانين الجديدة تولّدت أوضاع تختلف جذرياً عن فترة الأحادية ويمكن إجمالها فيما يلي:

❖ الحقّ النقابي مضمون لكلّ مواطن.

❖ تنظيم النقابات حقّ مضمون يهدف إلى الدّفاع عن المصالح المادية

والمعنوية للعمّال.

<sup>111</sup> - القانون 90-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م- المعدل للقانون رقم 90-14 - المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي.

❖ إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي.

❖ تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

❖ عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو النظام الحاكم.

والجدير بالذكر أنه أصبح من حقّ أرباب العمل كذلك تكوين نقابات لتمثيلهم (اتحاد أرباب العمل) وذلك باعتبارهم طرفا أساسيا في المعادلة الاقتصادية في النظم الرأسمالية، وتهدف اتّحاداتهم لتمثيلهم والدّفاع عن مصالحهم، ومواجهة نقابات العمل أثناء المفاوضات الجماعية التي تجري بين الطرفين لمعالجة مختلف المشاكل المطروحة ومناقشة مختلف القضايا والوصول إلى حلول ترضي الطرفين. لذلك أصبح من حقّ العمال تكوين نقابات مستقلة بشرط أن تكون هذه التّنظيمات تمثيلية كما جاء في المادة: 35 من القانون المذكور: " تعتبر تمثيلية داخلا لمؤسسة المستخدمة الواحدة التّنظيمات النقابية للعمال التي تضمّ 20% على الأقلّ من العدد الكلي للعمال الإجراءات التي تعطيهم القوانين الأساسية لهذه التّنظيمات النقابية".

وكذلك الحال بالنسبة لمختلف المستويات الأعلى درجة، إذ جاء في المادة 36 من نفس القانون: " تعتبر تمثيلية على الصعيد البلديّ والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني اتّحادات أو اتّحاديات أو كنفدراليات العمال الإجراء الذي يضمّ 20% على الأقلّ من النقابات التمثيلية.

وانطلاقا ممّا سبق فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير والتعددية النقابية، حيث تمّ إنشاء نقابات مستقلة بمختلف القطاعات الإدارية و

الخدماتية و الاقتصادية والتربوية بالإضافة إلى نقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين).

إلا أن ما يلاحظ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بقي يحافظ على احتكاره للعمل والنضال النقابي، كما أن السياسي بقي مسيطرا على الأوضاع، حيث تم انخراطه في اللجنة الوطنية للدفاع عن الجمهورية سنة 1991م، بالإضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني سنة 1994م، وفي المقابل سعى جاهدا لتخفيف آثار الإتفاقيات مع صندوق النقد الدولي، وما نتج عنها من تسريح العمال بالإضافة إلى المطالبة ببعض الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، مثل الأجور، الحوافز، نزاعات العمل والجانب الصحي للعمال.<sup>112</sup>

وفي مقابل هذا تم بروز نقابات عديدة في ميادين الوظيف العمومي وهو الحقل الذي لم يستطيع الاتحاد العام للعمال الجزائريين احتكاره، رغم أنه لا يزال يؤثر باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة ولأرباب العمل، وأبرز هذه النقابات بعده هي: نقابات التربية والتعليم العالي والنقابة المستقلة للوظيف العمومي (snapap).

#### 4-النشاط النقابي ابتداء من سنة1994م:

إن المعايير اللاعقلانية التي أتت في تنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية في الجزائر بالإضافة إلى تراجع الموارد البترولية (في فترة التسعينات) التي كانت الدولة تعتمد عليها في تغطية عجز المؤسسات الاقتصادية المزمن، وكذلك حدة

وطأة المديونية، الرّكود الاقتصادي، البطالة وتزايد المطالب الاجتماعيّة وحالة العنف جعلها تذهب مضطّرة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتّفاق ( stand by) سنة 1994م لمُدّة سنة، يتضمّن عدّة شروط مقابل قرض بقيمة 1.03 مليار دولار<sup>113</sup> كمرحلة أولى، أمّا المرحلة الثانية من عمليّة التّصحيح الهيكليّ فتتعلّق بالاتّفاق مع صندوق النّقد الدوليّ الهيكليّ فتتعلّق بالاتّفاق مع صندوق النّقد الدوليّ بتاريخ 22 ماي 1995م مقابل قرض بمبلغ 1,8 مليار دولار تتمّ الاستفادة منه خلال (1991- 1998) بشروط قاسية ومن بينها:

- إعادة هيكلة المنشآت.
- غلق وحلّ المنشآت وتسريح العمّال.
- تحديد الأجور وتجميد منصب العمل.

هذا ما فرض على الدّولة إنتهاج سياسة للحماية الاجتماعيّة من خلال إصدار مجموعة من المراسيم التّشريعية منها 09/94 الذي يتضمّن المحافظة على مناصب العمل وحماية الإجراء، كذلك المرسوم التشريعي 10/94 المتضمّن التّقاعد المسبق، والمرسوم التشريعي 11/94 الذي يتضمّن صندوق التّأمين على البطالة، وكان أنجح حلّ عاد على العمّال بالفائدة هو التّقاعد المسبق، لقد نتج عن هذه الاتّفاقيّات بيع العديد من المنشآت الاقتصاديّة، وبالتالي تسريح العمّال حيث وصل عدد العمّال المسرّحين حوالي 500 ألف عامل.

---

tunis- les <sup>113</sup>-Leila abdelaadim- les privatisation d'entreprises publique dans les pays du magrebes –marocK algerie- éditions intenationales- 1988-p26.

ويمكن القول أنّ ردود فعل النقابة بقيت محتشمة جدًّا، لأنّها لم تتعدّ بعض التّصريحات التي لم يكن لها صدى رغم ضخامة المشكلات (التّسريح الجماعيّ للعمّال ، حلّ المؤسّسات، تراجع النّمو الاقتصادي).

إنّ الظروف التي مرّت بها البلاد في تلك الفترة، والتي تحاول فيها الانتقال إلى النّظام الحرّ المتميّز بالخصوصة، جعل النشاط النقابي منصبّ على العمل على كفيّة المحافظة على مناصب العمل. إنّ هذه التحوّلات جعلت النقابة ممثلة في الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين تسعى لأن تكون شريكا اجتماعيًّا فاعلا، والمساهمة في اتّخاذ القرارات المهمّة على جميع الأصعدة، ويظهر ذلك في البيان المبرم بين الحكومة و(الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين).

بتاريخ 29 جوان 1995م المتعلّق بعدّة قضايا مهنيّة واجتماعيّة، حيث سعت النقابة إلى تبني سياسة رفع الأجور وتحسينها، إضافة إلى العمل على رفع الأجور المتأخّرة لعمّال قطاع البناء والأشغال العموميّة والإسكان والتّجهيز، وتنفيذ الأحكام القضائيّة الصّادرة لصالح العمّال المسرّحين بطريقة تعسفيّة<sup>114</sup>، والمحافظة على مناصب العمل من أجل المحافظة على مناصب العمل من أجل المحافظة على استقرار المجتمع.

لقد أدّى انتهاج الدّولة سياسة اقتصاد السّوق إلى ظهور العديد من المشاكل أهمّها: ضعف القدرة الشرائيّة النّاتجة عن ضعف الإنتاج الوطنيّ، وظهرت بذلك العديد من الاحتجاجات والإضرابات الجماعيّة التي كانت النقابة طرفا فيها مثل

<sup>114</sup> - البيان المبرم بين الحكومة والاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين بتاريخ 29 جوان 1995- المركزيّة النقابية- الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين - الجزائر- 2000.

الإضراب الوطني لمدة يومين سنة 1997، وإضراب 1998، وإضراب 25 و 26 فيفري سنة 2003 ضدّ الخصخصة وتسريح العمّال، والمطالبة بإشراكها في الملفات المتعلقة بعالم الشغل.

إذن إنّ اهتمامات النقابة في هذه الفترة ظلّ منصبًا على المحافظة على مناصب العمل وأهمل الجوانب الأخرى، غير أنّ هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفع الأجور وذلك من خلال الاتفاق الذي تمّ سنة 1997م، والذي أقرّ بزيادة الأجور على ثلاث مراحل مختلفة، إلّا أنّ هذه الزيادات ظلّت زهيدة وفي مقابلها تمّ تسريح 8800 عاملا بقطاع الميكانيك وحده<sup>115</sup> إضافة إلى زيادة أسعار المواد الاستهلاكية.

إنّ دور النقابة في هذه الفترة لم يكن في مستوى الأحداث، وذلك يعود إلى الأوضاع التي كانت تمرّ بها البلاد في ذلك الوقت، وكثرة المستجدّات على الساحة السياسية كالاستقالات المتكرّرة للحكومة، بالإضافة إلى الانتخابات العديدة، ممّا اضطرّها إلى العمل السياسي بدل العمل المطلبيّ، كما أنّها لم تعتمد سياسة فعّالة في نشاطها، وأنّ انتصاراتها كانت مؤقتة، فالزيادة في الأجور قابلها دوما زيادة الأسعار بالنسبة للمواد الاستهلاكية، ويمكن تفسير ذلك بضعف قرار ترى فيه مسّا بمصالح العمّال، فضلا عن عدم قدرتها على تمثيل العمّال والدّفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، كما أنّها مازالت تحمل بصمات وأثار(المنظمة الجماهيرية التابعة لحزب السلطة الوحيد).

<sup>115</sup>-REUVUE D'INFORMATION ET D'ANALYSE DE L'Economie algerien / n°=45/ juin 1998/ p13.



و هذا رغم تغيير الظروف والمعطيات (السياسية والاقتصادية والاجتماعية)،

وكذا تغيير التشريعات التي تقول: باستقلالها عن السلطة وعن الأحزاب السياسية.

كلّ هذا جعلها تبتعد عن قاعدتها العمالية ويضعف دورها في تمثيل العمال

والدفاع عن مصالحهم واكتفت بمراقبة الأوضاع.

بالمقابل نجد النقابة المستقلة قامت بعدة محاولات من أجل ترسيخ وجودها

وتحقيق أهدافها مستعملة الإضراب كوسيلة للضغط من أجل الوصول إلى مبتغاها.

### 5- النقابات المستقلة في الجزائر:

بعد المصادقة على الدستور الجديد سنة 1989<sup>116</sup> وضمن هذا الجوّ المتولّد

عن أحداث أكتوبر والذي كان من نتائجه تفرغ عدد كبير من الجمعيات والأحزاب

والنقابات في وقت قصير لم يعرفه الجزائريون من قبل، علما أنّ الجزائر قد عرفت

محاولة محتشمة لتغيير الإطار القانوني المسير للعمل الجمعيّ بداية نصف الثاني

من الثمانينات 1987م لتسهيل عملية تكوين الجمعيات، لكنّها بقيت دون نتائج كبيرة

على الساحة التنظيمية نظرا للمقاولة التي وجدتتها داخل النظام السياسي نفسه،

والملاسات التي تمتّ فيها عملية الانفتاح هذه التي لم تتمكّن من تجنيد قوى

اجتماعية واسعة.

كان العمل النقابي محتكرا من قبل النقابة التاريخية (الاتحاد العام للعمال

الجزائريين) ليتغيّر المشهد بسرعة بعد صدور دستور 1989م وصدور القوانين

المنظمة لممارسة الحقّ النقابي. إنّ الإطار الجديد (المادة 56) أنتج خارطة نقابية

116 - عبد الناصر جابي- الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الإجتماعية- المعهد الوطني للعمل- الجزائر- 2005- ص19.

تعدّدية تضمّ عشرات النقابات لمختلف الفئات الأجيّرة التي بادرت إلى مغادرة صفوف الاتحاد العامّ وتكوين نقابات مستقلة.

ولعلّ تميّز هذه النقابات التي تنعت بالمستقلة، هو ابتعادها عن النّشاط السّياسي وتركيزها على النّواحي المطلبية، كما أنّها في السّنوات الأخيرة نمت نحو المطالب النوعية كالحريّة النقابية والتمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الإقتصاديّة.

ما يلفت الانتباه أنّ هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعدديّة، أنّها أغلبها نقابات موظّفين اقتصرت على قطاع الصّحة، التّعليم، الإدارة... بعيدة عن العمل الصّناعي الذي لم يلجأ عمّاله إلى تكوين نقابات إلاّ في حالات قليلة لم تتمكّن من الصّمود مع الوقت، كما هو الحال بالنّسبة للكنفدراليّة للقوى المنتجة "cosy fop" على سبيل المثال أو النقابات المحليّة والقطاعيّة كالإتحاد الديمقراطيّ للعمّال UDT التي بدأت تجربتها في القطاع الصناعي العموميّ بتميزي وزو قبل اختفائها.

مما يعني أنّ جزء كبيرا من مصاعب هذه النقابات كان مرتبطا من دون شكّ بالوضعيّة التي آل إليها القطاع العموميّ الصّناعي بوجه عامّ.

نفس الشّيء بالنّسبة إلى عمّال وعاملات القطاع الخاصّ الذين بقوا دون تأخير نقابيّ يذكر، رغم أهميّتهم على مستوى التّشغيل، أهميّة مرشحة للزيادة مع الوقت في ظلّ الخيارات الاقتصاديّة والسّياسية السّائدة الدّاعمة لاقتصاد السّوق، والعدوّ الأكبر للفاعل الاقتصاديّ الخاصّ الوطنيّ منه والأجنبيّ، وبالطّبع التّطور الذي يعرفه عالم الشّغل غير الرّسميّ حاليّا في الجزائر وما يميّزه من بطالة وتهميش

مسّ فئات واسعة من الشّباب، يجعل هذه التّجربة النقابية الجديدة رغم أهميّتها ذات عمل إدماجي محدود، لتظلّ فئات واسعة من المواطنين دون إطار تمثيلي، يتمّ من خلاله التغيير في علاقته بالمؤسّسات الرّسمية كالبركان، ومن دون إمكانيّة للمشاركة المنظّمة الدّائمة والسّلمية في الشّأن العامّ.

علما أنّ العمل غير الرّسمي قد مسّ المرأة زيادة على الشّباب بدرجة كبيرة في السّنوات الأخيرة ممّا يعمّق هنا كذلك تهميش المرأة اقتصاديّا وتمثيلها النقابي ومساهمتها في الشّأن العامّ. سيطرة موظّف القطاع العموميّ، والفئات الوسطى القريبة من على هذه الظاهرة النقابية المستقلّة يمكن تفسيرها بعدّة عوامل من بينها ما هو متعلّق بالتّجربة التاريخيّة للحركة النقابية، ووعائها العقائدي الذي سيطرت عليه نزعة يمكن وصفها بـ"العمالجيّة" أي الطّابع العمّالي المفرط، نفرت كلّ الفئات الوسطى والمؤهّلة من العمل النقابي داخل هياكل الاتّحاد الذي سيطرت عليه في المقابل الفئات الأقلّ تأهيلا على مستوى الانخراط والمستويات التنظيميّة القاعدية لتحتكر بعض الفئات المهنيّة -المتوسّطة التّأهيل- قيادة الاتّحاد محليّا ووطنيا بعدما قبلت بالأدوار الممنوحة للعمل النقابي الرّسمي في ظلّ الأحادية.

وبهذا تحوّل العمل النقابي بخصائصه هذه إلى وسيلة ترقية اجتماعيّة وسياسية لهذه الفئات المهنيّة الاجتماعيّة.

اعتقاد هذه الفئة المهنيّة الوسطى الأجيّة في قدرتها على التّفاوض والضغط لتحقيق مطالبها منفردة، قد يكون أحد الأسباب التي جعلتها تختار إستراتيجية تكوين نقابات فنويّة مستقلّة متعدّدة، ناهيك عن رفض السّلطات الرّسمية من الآن إمكانيّة

التحالف بينها لتكوين كنفدرالية قد يكون هو الآخر عاملا مساعدا على عدم الخروج من حالة التشرذم الذي لازالت تعيشه هذه النقابات المستقلة الكثيرة العدد وضعيفة الإمكانيات حتى الآن.

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيحة (أساتذة الجامعة، معلمون، أطباء، موظفون.... إلخ) التي عرفتها وضعيتها تدهورا في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى الرمزي جرّاء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين، فرغم وجود النقابات في الميدان إلا أنه ما يلاحظ على هذه التعددية النقابية هو الظهور المحتشم لها على الساحة العملية، إن لم نقل أن الكثير منها لا يتعدى وجودها الجانب الشكلي، ويمكن إرجاع ذلك لعدة عوامل لعل أهمها:

1) ضعف النقابات بوجه عامّ والمرتبب أصلا بضعف الحركة العمالية، لا سيما بعد الضربات التي تلقّتها في السنوات الأخيرة (حل المؤسسات العمومية، التسريح الجماعي للعمال، تفشي ظاهرة البطالة، الفقر....).

كما أنّ هذا الوضع يرتبب كذلك بالمحيط السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي تعين فيه المشاركة الفعلية للأطراف الاجتماعية في اتخاذ القرارات الخاصة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية وعالم الشغل بصفة عامة.

2) تعامل أصحاب القرار (السلطة) مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيرها من النقابات الأخرى وتحجيم دورها وتغيبها في أي مشاركة لها

علاقة بالسياسة الاقتصادية، وأبرز مثال على ذلك عدم إشراكها في اللقاءات الثنائية (حكومة / نقابة) أو اللقاءات الثلاثية (حكومة / نقابة / أرباب عمل) في الوقت الذي يشارك فيه كلّ أرباب العمل تقريبا كطرف ثالث (المقاولين، العموميين والخواص)، جمعية رؤساء المؤسسات الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين، الكنفدرالية العامة للمقاولين والمتعاملين الجزائريين، الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل). أما من جانب النقابات فتقتصر المشاركة على نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي توصف بأنها (نقابة السلطة)، كما أنّ هذه النقابات لا تستفيد من التسهيلات والمساعدات الرسمية التي يمكن أن تساعد على تجاوز مرحلة إثبات الذات التي لازالت تعيشها، لتتحول إلى شريك فعليّ صاحب اقتراحات، وطرف اجتماعيّ فعّال وممثّل.

3) إنّ التعددية النقابية قد عمّت من تشتت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة تفتقد لعاملين أساسيين يساهمان في قوتها:

- القاعدة العمالية القوية التي يمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها وتمكينها من لعب دورها في تمثيل قاعدتها والدّفاع عن مصالحها.

- الصّراع بين النقابات خاصّة نقابة الاتحاد العامّ للعمال الجزائريين التي تسعى إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة، وذلك للإبقاء على رصيدها التاريخي في احتكار السّاحة النقابية.

- عدم وجود سنّ سياسيّ تعتمد عليه النقابات المستقلّة، لأنّه لا يمكن تصوّر وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية تشكّل فيها المعارضة

قوة تداول على السلطة وتحقق التوازن الاجتماعي والسياسي على غرار الدول الديمقراطية التي تقرّ التعددية النقابية (مثل فرنسا)<sup>117</sup> التي تساند فيها النقابات الأحزاب السياسيّة التي تجسّد مصالحها في حال وصولها إلى السلطة، وفي ذات الوقت تجد منه النقابات في الأحزاب غطاءً سياسياً ودعماً معنوياً يزيد من قوتها. فغياب الديمقراطية وممارستها بوجه عام داخل الهياكل النقابية جعلت الممثلين النقابيين (إ.ع.ع.ج) يتحوّلون إلى بيروقراطيين بدلاً من تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم، وتحوّلت بذلك الكثير من هياكل الاتحاد العام إلى هياكل إدارية يمارس فيها النقابيون وظائف إدارية تكاد تكون

دائمة وليست وظائف مؤقتة خاضعة للاختيار الحرّ من طرف العمال.

كما أنّ السيطرة التي تفرضها بعض الفئات الوسطى والأجيرة على الظاهرة النقابية المستقلة بالإضافة إلى ممثلي أرباب العمل، والإبعاد الذي يعيشه عمال القطاع الصناعي وعمال القطاع الخاصّ ومختلف الفئات الاجتماعيّة الشعبيّة التي فرضت عليها التحوّلات الاقتصاديّة والاجتماعيّة التي تمت في العشريّة الماضيّة أشكال متعدّدة لم تساعد على تنظيم نفسها، وبالتالي تحقيق أهدافها المسطرّة.

وبالمقابل فإنّ أرباب العمل تجزأ من الحياة الاقتصاديّة: ليسوا أحسن حال، رغم الإمكانيّات التي يمكن أن تتوفّر لديهم، فقد عرفت نقابات أرباب العمل ظاهرة الانشقاقات وضعف الإطار التنظيمي، مثلها مثل نقابات الإجراء، بعد

الاعتراف بالطابع التنظيمي المتعدّد بعد 1930م، والمصادقة على القوانين الاجتماعية الجديدة، التي تسمح بالتعددية النقابية لربّ العمل الجزائري، علماً بأنّ الأحاديّة التي كانت سائدة قبل هذا التاريخ لم تسمح لربّ العمل على غرار باقي المواطنين بالتعبير عن نفسه والدّفاع عن مصالحه خارج الدّور الاقتصادي المطلوب منه.

فنقابات أرباب العمل، رغم قبولها كطرف اجتماعي وشريك ضمن المفاوضات الرّسمية المركزيّة (الثلاثية والثنائية)، وحضورها في هيئات الحوار الاجتماعي كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وحتى لجان المجلس الوطني الشعبي عندما تكون بصدد دراسة ملفات ذات علاقة بعالم الشغل لازالت ضعيفة الحضور اجتماعيًّا كفاعل يعوّل عليه في احتلال مواقع هامّة، تمنحه إيّاها خيارات اقتصاد السوق المعلن رسمياً كخيار استراتيجي.

أرباب العمل الذين عبّروا عن أنفسهم في ظلّ التعددية لأوّل مرّة سنة 1990م من خلال الكنفدرالية العامّة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين CGOEA والتي صرّحت سنة 1998م وهي الكنفدرالية الوطنيّة لأرباب العمل الجزائريين CNPA والتي صرّحت لتمثيلها لـ 238 مؤسسة صناعيّة خاصّة، ثمّ ظهرت نقابة ثالثة وهي الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CAP وسنة 1999م والمعتمدة على 13 فيدرالية من مختلف النّشاطات الاقتصادية.

ورغم هذا التّنوع في الخارطة النقابية لأرباب العمل التي عرفت تطوّرات كبيرة إلاّ أنّ هذا لم يساعدها على تحسين تمثيلها وتفعيل أدائها، فالكثير من

المؤشرات تؤكد أنّ ربّ العمل الجزائريّ لازال في الغالب رهين الرؤية الرّسمية التّقليدية له، وأنّه لم يتمكّن بعد من تجاوز محيط ورشته ومنشأته الصناعيّة الصّغيرة في الغالب، ممّا جعل أدواره الاجتماعيّة كفاعل اجتماعي مركزي متأثرة بعدم الشرعيّة التي فرضتها عليه الممارسات والخطاب التّقليدي أثناء المرحلة الأحاديّة الملتصق به كقطاع خاصّ.

### **المبحث الثّاني: الاتّحاد العامّ للعمال الجزائريّين.**

عرفت الجزائر مع نهاية الثمانينات من القرن الماضي أزمة متعدّدة الجوانب أدّت إلى نهوض الشّعب في 05 أكتوبر 1988م، هذه الأحداث نتج عنها تغيير جذري للحياة السّياسية والاجتماعيّة في الجزائر. هذا التّغير بدأ بدستور 23 فيفري 1989م، الذي فتح المجال للحياة السّياسية والاقتصاديّة، حيث أنّ سيّاسة الحزب الواحد اختفت وظهرت التّعددية الحزبيّة وتبعها التعددية النّقابية، وفي هذا الإطار جاءت القوانين والإجراءات ومن بينها القانون 90-14 بتاريخ 20 جوان 1990م الذي يسمح لأوّل مرّة بالتعددية النّقابية، وعليه ظهرت عدّة نقابات في ميادين مختلفة منها: نقابة عمّال التربيّة، النّقابة الإسلاميّة للعمال (S.I.T) النّقابة المستقلّة لمستخدمي الإدارة العموميّة (S.N.A.P.A.P) المجلس الوطنيّ لأساتذة التّعليم العالي (C.N.E.S).... إلخ، لكن ظلّ الاتّحاد العامّ للعمال الجزائريّين في (M.G.T.A) المسيطر على الحياة النّقابية، وهو الممثل الوحيد للعمال في نظر الدّولة باعتباره المشارك في الثلاثيّة، وعليه سنّ تعرض خلال هذا الجزء من بحثنا إلى لمحة عن تأسيس إ.ع.ع.ج، مبادئه، أسسه، وهيكله.



ترجع فكرة إنشاء مركزية نقابية وطنية بالجزائر إلى السنوات الأولى التي أعقبت الأحداث الأليمة التي وقعت بالجزائر عام 1945م، وشكّل هذا الحدث الأليم منعرجا حاسما في التّحول الذي طرأ على أسلوب وطبيعة النّضال الذي أنتجته الحركة الوطنيّة الجزائريّة، وتبلورت أثناء المؤتمر التّأسيس لحركة انتصار الحريّات الديمقراطيّة عام 1947م بتكوين لجنة مكلفة بالشؤون الاجتماعيّة والنّقابية، وقيام هذا الحزب بتكوين خلايا داخل المصانع والورشات، نشطها نقابيون سيلعبون دورا أساسيا في تكوين (إ.ع.ع.ج) عام 1956م وبالتّحديد، فإنّ مناضلي حركة انتصار الحريات الديمقراطيّة هم الذين كانوا ينفّذون منذ مدّة مشروع تكوين المركزيّة النقابيّة(الوطنيّة)، وتكوّنت داخل حركة انتصار الحريّات الديمقراطيّة ابتداء من عام 1952م لجنة عمّالية نشّطها عيسات إيدير، كما أوصى مؤتمر عام 1953م بتنظيم نقابة وجرت اتّصالات بين نقابات الغرب خاصّة مشاركة وفد جزائريّ في مؤتمر برز في الواقع على مستوى شمال إفريقيا الخاصّة بالاستعمار بعد الحرب العالميّة الثانية<sup>118</sup>.

يرى بأنّ فكرة الاستقلاليّة في الحركة العمّالية بلدان شمال إفريقيا بل هذا التّمهيد لها هو الذي يفسّر التّحول من الكنفدراليّة العامّة للشغل إلى الاتّحاد العام للنّقابات الجزائريّة سنة 1954م، لذا فإنّ ميلاد إ.ع.ع.ج جاء كنتيجة لعمليّة الفرز الذي طرحته الثورة في أوّل نوفمبر 1954م وكتتويج لاتّصالات طويلة وتجارب

118 - روني شافير- الثورة الجزائريّة- مجلّة الثورة والعمل- الصّادرة عن الاتّحاد العام للعمال الجزائريين- العدد740- معهد درارني- الجزائر- 1986- ص32.

غنيّة اكتسبها الجزائريّون في صفوف التنظيمات النّقابية الفرنسيّة في الجزائر وفرنسا في كفاحها ضدّ الاستغلال الرّأسمالي الاستعماري وكان واقع الوضع العامّ بالجزائر يتميّز بالخصائص التّالية:

### أ. الوضع الاقتصادي:

كان الوضع الاقتصادي للجزائر يتميّز بوجود طبقة غنيّة من الإقطاعيين الأوروبيين الذين استتوا على مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائريين، وإلى جانبهم برجوازيّة صناعيّة وتجارب أجنبيّة في غالبيّتها تسيطر على النّشاطات الرّئيسة وتتقاسم ثروات البلاد ودخلها المالي أدّى هذا الوضع إلى تدهور الوضع الاقتصادي للجزائريين ممّا أدّى إلى هجرة جماعيّة جزائريّة للجزائر عام 1953م<sup>119</sup>.

وحسب إحصائيّات صناديق المنح العائليّة لعام 1952م، فإنّ حالة العمّال الجزائريين في المدن مزرية، حيث يوجد (181.600) فرنكا في السنّة بالنّسبة لكلّ عامل، ومن بين المجموع العام للعمّال فإنّ النّسبة ضعيفة تعمل بالصّناعة (25.000) عاملا.

أمّا بالنّسبة للعمّال في الأرياف يمكن أن نقدر السّكان القادرين على العمل في الرّيف الجزائريّ عام 1953م بـ (2.150.000) بما فيهم (300.000) مهاجرا بفرنسا، فيصبح عدد الرّجال القادرين والذين في سنّ العمل يقدر بـ (1.850.000) رجلا موزّعين كالآتي:

✓ (170.000) خماسا.

✓ (630.000) من الفلاحين الصغار والمتوسّطين ورؤساء المؤسسات.

✓ (230.000) من مربّي الماشية.

✓ (170.000) عاملا دائما.

إنّ عدد العمّال العاملين بصفة منتظمة في الزراعة يقدر بـ (1.030.000) عاملا، ممّا يجعل العاملين بصفة موسميّة يبلغ (820.000) عاملا، ويمكن تقدير العدد الرّسمي الإجمالي للبطالين والعاملين بصفة غير دائمة بالجزائر بـ (850.000) شخصا.

**ب. الظروف الاجتماعيّة:**

عقد المكتب التنفيذي للاتّحاد العامّ للنقابات الجزائريّة يوم 30 أكتوبر 1954م اجتماعا خُصّص للحالة الاجتماعيّة بالجزائر بحضور مسؤولين نقابيين من الكنفدراليّة العامّة للشغل حيث يقول السيّد فيري الأمين العامّ لهذه المنظّمة إنّ الجزائر بها (10) ملايين نسمة وبها (500.000) عاملا بالصّناعة والتّجارة و(200.000) عاملا دائما بالزّراعة و(50.000) موظّفا.

**ج. الوضع السياسي:**

كانت عمليّات 20 أوت التي خاضها جيش التحرير الوطني من أبرز المعارك العسكريّة التي خاضها ضدّ المستعمر والتي كلّلت بنجاح أنهك العدوّ وبيّن مقدرة ونضج الثورة الجزائريّة من حيث التّنظيم والكفاءة العسكريّة ممّا أدّى بالمستعمر

إلى محاولة إخماد الثورة وحصرها في الجبال وقطعها عن القاعدة الشعبية التي تتغذى وتجدد منها طاقتها.

مما لجأت السلطة الاستعمارية إلى حلّ ومنع كلّ التنظيمات السياسية الجزائرية على اختلاف اتجاهاتها إصلاحية ودينية تقدمية أو ثورية للمحافظة على أمن ومصالح فرنسا.

#### د. الوضع النقابي:

برزت في الجزائر قبيل اندلاع الثورة المسلحة ظاهرة تكوين تنظيمات نقابية جزائرية وتمثّل هذا التنظيم في ميلاد الاتحاد العام للنقابات الجزائرية، وفي شهر جوان عام 1954م لمنظمة نقابية مستقلة ولكنها عضو في الكنفدرالية العامة للشغل، وكانت لهذه المنظمة صحيفة هي "العامل الجزائري" التي كانت تصدر باللغة الفرنسية مرّة في الأسبوع في شكل ملحق داخل صحيفة "الجزائر الجمهورية" اللسان المركزي للحزب الشيوعي الجزائري، وقرّرت السلطات الاستعمارية توقيف إصدار هذه الصحيفة بسبب مواقفها السياسية في جويلية 1956م في حين لم تحلّ المنظمة النقابية الناطقة باسمها بصفة رسمية إلا في شهر نوفمبر 1956م.

وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى ما نشرته الصحف اليومية الفرنسية يوم 13 نوفمبر 1956م حول الرسالة التي بعث بها السيد روبير لاکوست الحكومة الفرنسية آنذاك إلى الأمين العام لفدرالية عمال الغاز (ف.أ) والتي جاء فيها: "بأنّ نشاطات الكنفدرالية العامة للشغل (C.G.T) والاتحاد العام للنقابات الجزائرية هي

نشاطات مشتركة ومرتبطة بنشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين

(U.G.T.A) وجبهة التحرير الوطني (F.L.N)<sup>120</sup>

يفسر مضمون الرسالة قرار حلّ الاتحاد العامّ للنقابات الجزائرية، وفي منتصف فيفري 1956م ظهرت منظمة نقابية هي: اتحاد نقابات عمال الجزائر (U.S.T.A) كانت تعبيراً لاتجاه العناصر الميصلية التي قرّرت هي الأخرى تكوين منظمة نقابية على أثر العلاقات السياسية التي برزت عام 1952م داخل انتصار الحريّات الديمقراطية.

وإلى جانب هذه التنظيمية بقيت (الكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين والقوى العامة (C.F.T.C.F.O) ذات الاتجاه والتركيبة الفرنسية المعادية في مواقفها للعمال الجزائريين، ممّا جعلها تحظى بدعم مستمرّ من الإدارة الاستعمارية في محاولة لضرب وحدة العمال في الجزائر، وما يلفت الانتباه أنّه بظهور اتحاد النقابات العمالية الجزائرية إلى الوجود بالجزائر في 16 فيفري 1956م، وبعد أسبوع فقط من ميلاد هذه المنظمة النقابية ذات الانتماءات الميصلية، ينشأ الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي أصبح في ظرف شهر قصير من أكثر المركزيّات النقابية تمثيلاً للعمال الجزائريين<sup>121</sup>، إذ من المحتمل بأن يكون إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين من طرف "المركزيين" رد فعل لتكون اتحاد نقابات عمال الجزائر من طرف الميصاليين على أثر الخلاف الذي وقع مع زعيم الحركة الوطنية منذ الثلاثينيات داخل اللجنة المركزية لحركة انتصار الديمقراطية.

<sup>120</sup> -مجلة المرشد- الحركة النقابية والعمالية- المرجع السابق- ص21.

<sup>121</sup> - مجلة المرشد- نفس المرجع-ص22.

والخلاصة فإنّ جوهر الخلاف بين التنظيمات النقابية التي كانت متواجدة في الجزائر أثناء تلك الفترة، لا يكمن في التمثيل أو الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للطبقة العاملة بالجزائر، بل يتعداه إلى موقف هذه التنظيمات من الثورة التحريرية التي يخوضها الشعب الجزائري من أكثر من سنة.

## 2- تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

في خضمّ معركة التحرير الوطنيّ تأسّس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي جاء كاستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري، لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها النظام الاستعماري لفصل الشعب عن الثورة، فلم يكن الهدف من وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين مجرد إيجاد منظمة نقابية مطلبيّة تقليديّة، تنحصر أهدافها في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الجزائريين، بل المسألة أعمق بكثير، فهو السّاعد الأيمن لجهة التّحرير الوطني. التقت وتلاحمت كفاحات الحركة النقابية الجزائرية، والحركة الوطنية مبكّرا، فخلال العام الثاني للثورة، رأت جبهة التّحرير الوطني ضرورة توسيع القاعدة عن طريق تجنيد العمال، وكان ذلك إيذانا بالتحام الحركة النقابية بالثورة الجزائرية، فتّمّت عدّة لقاءات بين عبّان رمضان وعيسات إيدير ونقابيين من الجيل الأوّل، وأعدت ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956م، كتنظيم يضطلع بمهمّة تجنيد العمال في الكفاح ضدّ الاستعمار والظلم في إطار ثورة التّحرير.

إنّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو تجمّع عمّالي يهدف بالدرجة الأولى إلى خدمة مصلحة الطبقة العاملة الجزائرية ابتداء من عمّال الزراعة والصناعة ومرورا بالموظفين والإطارات.....<sup>122</sup>

وقد ظهرت الحاجة إلى المنظمة النقابية بسبب توفر عوامل أساسية مباشرة تتلخّص في:

- بروز طبقة عاملة.
  - وجود استغلال فاحش.
  - وجود وعي نقابي في أوساط الطبقة العاملة الجزائرية اكتسبه العمّال الجزائريون من خلال نضالهم ضمن النقابات الفرنسية.
- أمّا العوامل غير المباشرة فهي:

- الوضعية الخاصة بالجزائر كبلد محتلّ.
  - تعاضم الحركة التحريرية والوعي الوطني في بلدان العالم الثالث.
  - اندلاع الثورة المسلّحة بالجزائر عام 1954م.
  - قيام مركزيّات نقابية مستقلة بالمغرب العربيّ.
- وكان ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين يندرج في مسار الاتجاه نحو الاستقلال الوطنيّ، وبالتالي فإنّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة نقابية وطنية، فهو مركزيّة جزائرية بدون تمييز عرقي أو ديني، باعتبار أنّ الانخراط فيها

مفتوحا لكلّ العمّال بالجزائر الذين يعيشون من ثمار جهدهم، ومهما كان القطاع الذي يعملون به.

### 3- أهداف الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين أثناء الثورة:

يحدّد البيان التاريخي للأمانة الوطنيّة للاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين الصّادر عن الأمانة التّنفيذية بالجزائر يوم 24 فيفري 1956م<sup>123</sup>، أهداف الاتّحاد المعبر عن رغبات العمّال المشروعة بتنظيمهم، قصد وضع حدّ للاستغلال المخجل الذي يعيشونه وذلك بـ:

❖ توجيه كفاح العمّال ببلادنا طبقا لرغباتهم العميقة أي الثورة في الميادين السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة.

❖ تكوين الوعي لدى العمّال حتى يكونوا قادرين على مقاومة الاستغلال مهما كان مصدره.

❖ توجيه كفاح العمّال للحصول على أحسن ظروف الحياة وإعطاء العمل للجميع.

❖ تحقيق وحدة العمّال بالجزائر والعالم والعمل على الانضمام للمنظمة الدوليّة للشغل بصورة ديمقراطيّة.

نستخلص من هذه الأهداف، أنّ برنامج المنظمة النقابية لا يتوقّف عن الدّفاع عن المصالح الماديّة والمعنويّة للطّبقة العاملة بالجزائر بدون تمييز عرقي أو ديني من أجل تحسين شروط الحياة، وتحقيق وحدة العمّال بالجزائر والعالم وإعطاء فرص



العمل للجميع، وتوعيتهم ليكونوا قادرين على مقاومة الاستغلال بكل أشكاله أيًا كان مصدره فحسب، بل يسعى لتوصية كفاح العمّال من أجل إدخال تغييرات في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

كما نلاحظ أنّ هدف التغيير أو الثورة في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية أتى في مقدّمة أهداف الاتحاد العام للعمّال الجزائريين أثناء مرحلة الكفاح المسلّح من جهة والمواجهة المباشرة منذ ميلاد الاتحاد بين المركزية النقابية الجزائرية وبين الإدارة الاستعمارية من جهة أخرى.

ويتبلور هذا الدّور بوضوح في "برنامج الصّومام" الصّادر في المؤتمر الأوّل لجبهة التحرير الوطني المنعقد بتاريخ 20 أوت 1956م<sup>124</sup>، الذي يؤكّد بأنّه "ينبغي للطّبقة العاملة أن تساهم مساهمة كبيرة يكون لها الأثر البالغ في تطوّر الثورة السّريع وفي قوّتها ونجاحها النّهائي.

أمّا في المجال السّياسي، فتتلخّص مسؤوليّة الاتحاد العام للعمّال الجزائريين إزاء الثورة الجزائرية في:

- إشراك العمال الأربيين في الحركة.
- العمل على مساندة جبهة التّحرير الوطني وذلك بتدعيم عمليّ عن طريق تجهيز المجاهدين وتنظيم الإضرابات التّضامنيّة.

والملاحظ فقد تميّز نضال الاتحاد العامّ للعمّال الجزائريين خلال الثورة التّحريرية بنشاطات مكثّفة خاصّة في الفترة الممتدّة ما بين (1956- 1957)،

<sup>124</sup> - النصوص الأساسيّة لجبهة التّحرير الوطني (1954- 1962) - ص35.

تجلّت بوجه خاصّ في الشهور الأولى من ميلاد المنظمة النقابية بنضالات سياسيّة ونقابيّة استهدفت تنظيم العمّال الجزائريين خاصّة في المدن الكبرى مثل: الجزائر العاصمة، وهران وقسنطينة التي ظهرت بها الاتّحادات الجهويّة، ودخلت المنظمة منذ نشأتها معركة الانتخابات التي تجري على مستوى المصانع والورشات التي جلبت المنظّمات النقابية الأخرى المتواجدة بالجزائر.

و التي من أهمّها الاتّحاد العامّ للنقابات الجزائريّة، حيث حصلت على مقاعد معتبرة بفضل الذي لقيته هذه الحركة النقابية الوطنيّة من طرف غالبية العمّال الجزائريين.

كما أنّ الاتّحاد العام للعمّال الجزائريين لم يفصل بين النّشاط النقابي الذي يجعل منه منظمة مهنيّة هدفها الأساسي هو تمثيل العمّال والدّفاع عن حقوقهم الماديّة والمعنويّة إزاء الاستغلال الرّأسمالي، وبين المعركة السياسيّة التي تجعل منه قوّة سياسيّة ضاربة في خدمة المصلحة الوطنيّة العليا للبلاد، بل اعتبرت المنظمة الوطنيّة نفسها ومن ورائها كلّ العمّال الجزائريين طرفا رئيسيّا في الثورة التّحريريّة التي يخوضها الشّعب الجزائري ضدّ الاستعمار الفرنسي تحت لواء جبهة التّحرير الوطني منذ أوّل نوفمبر 1954م.

ونتيجة لهذه المواقف الواضحة للاتّحاد لجأت الإدارة الفرنسيّة إلى توقيف قيادات الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين وإلقاء القنابل على مقرّاته النقابية، ومصادرة أموال ووثائق وحجز جريدة العامل الجزائري عن صدورها.

## قانونه الأساسي:

إنّ الاتحاد العامّ للعمالّ الجزائريين "إ.ع.ج" هو منظمة نقابية مطلّبة حرة ومستقلة عن كلّ وصاية حزبية وإدارية وعن المتعاملين الاقتصاديين<sup>125</sup>.

وهو منظومة وحدوية ديمقراطية بالنسبة لكلّ العمالّ الجزائريين الذين يتقاضون أجره وما يشبهها تكون نتاج عملهم اليدويّ أو الفكري ولا يستغلّون غيرهم لمصلحتهم، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة إلى العمالّ المسرّحين للضرورة الاقتصادية.

يستمدّ "إ.ع.ج" قوّته من الوحدة، التنظيم والتجنيد لمنخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أوّل نوفمبر 1954م، وعليه يكون من أهمّ أهداف الاتحاد ما يلي:

\* الدفاع عن المصالح العليا للبلاد.

\* الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمالّ، بالإضافة إلى السّهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، وكذلك التّصدي لمحاولات التّعسف والاستغلال.

\* تنسيق النّشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمالّ باستعمال الوسائل القانونية.

\* حماية مناصب العمل والدفاع عنها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة

الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.

\* الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.

\* تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

\* تطوير، توحيد، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والعمال المتقاعدين وذويهم، بالإضافة إلى ضبط نمط تسييرها، لا سيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

\* تكريس علاقات الأخوة وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

\* الالتزام بأخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكلّ مساس بالتشريع الدولي للعمل أو أيّ انتهاك للحقوق والحريات النقابية.

\* ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين إخوانهم على أرض الوطن.

\* تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية، بالإضافة إلى إنشاء النشريات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.

\* ترقية حقّ التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحقّ في الممارسة النقابية والحقّ في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.

\* المساهمة في الأحداث السياسية، الاقتصادية والاجتماعية كردّ الاعتبار للعمل والخدمة الاجتماعية، بالإضافة إلى الأولوية لتوفير منصب الشغل التي تسمح بالنمو، والمساهمة في التطور الهادف إلى ترقية التماسك الاجتماعي.

الملاحظ أنّ الاتحاد العامّ للعمّال الجزائريين لم يعد منظمة جماهيرية منذ أن أدمج قانونه الأساسي مع الدستور والقانون المتعلّق بممارسة الحقّ النقابي خلال المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990م الذي تميّز بالمواجهة الحادة بين أنصار الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجذري والقطيعة من منهج الأحادية النقابية ومبادئها، وتمخّض عن هذا الصّراع حلّ وسط تميّز بالتّحول التدريجي، وبروز إطارات نقابية نابعة من القاعدة أو قريبة منها، وقد تمّ تكييف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم الشغل والعمّال وثم بناء على ذلك تحديد أهداف المنظمة.

وباسقاط هذه الأهداف على الواقع الحالي للاتحاد العامّ للعمّال الجزائريين، نجد أنّ الهدف الأوّل هو أهمّ هدف تسعى النقابة إلى تحقيقه

اليوم وتجسيده ميدانيًا خاصّة ما يتعلّق بالحفاظ على مناصب العمل،

بالإضافة إلى العمل على تحقيق القدرة الشرائية للعمال.

كما تسعى النقابة في المؤسسة الصناعيّة إلى :

1- حماية الحقوق الماديّة والمعنويّة للعمال بغية إرضائهم من جهة وتحقيق

الاستقرار من جهة أخرى.

2- حماية المؤسسة والعمل على ضمان وجودها واستمرارها في ظلّ التحوّلات

الاقتصاديّة، السياسيّة والاجتماعيّة الجديدة التي أثرت على كلّ المؤسسات

خاصّة الصناعيّة منها بعد رفع دعم الدولة المطلقة عن هذه المؤسسات،

وعليه تعمل النقابة على حماية المؤسسة من الغلق أو الحلّ.

## 6- هياكل الاتحاد العامّ للعمال الجزائريين:

لكي يحقق الاتحاد أهدافه وينفّذ برامجه، فلا بدّ من هياكل وأجهزة على

مختلف المستويات تبعاً للتقسيم الإداري والمهنيّ، وغير أنّه يمكن وضع

جميع الهياكل في ثلاث أطر هي: 126

▪ الإطار القاعديّ: يضمّ الفرع النقابي.

▪ الإطار الأوسط: يضمّ الهياكل الأفقيّة والعموديّة هي التي تتولّى

الاتّصالات بين القاعدة النقابية وقمّتها عن طريق السّلم التّصاعدي

والتنازلي.

■ الإطار العالبي: يضمّ المركزية النقابية، التي تتولى تنفيذ لوائح المؤتمر

الوطني وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهيكلها.

## أ. الفرع النقابي:

إنّ الفرع النقابي هو الخلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ويشكّل حلقة الوصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي، ويضم جميع العمال المنخرطين على مستوى الوحدة أو الورشة، وهو الممثل الوحيد لهم.

للفرع النقابي الذي يؤسس من طرف الاتحاد البلدي أو الإقليمي أجهزة داخلية ثلاث:

### 1- الجمعية العامة:

وتضمّ جميع المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوحدة أو مكان العمل، وهي هيئة المداولات للمجلس النقابي، تجتمع كلّ 06 أشهر في دورة عادية باستدعاء كلّ أعضاء مجلسها.

### 2- المجلس النقابي:

وينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات، ويتراوح عدد أعضائه من 03 إلى 25 عضو تبعاً لعدد العمال.

### 3- المكتب النقابي:

ينبثق من بين أعضاء المجلس النقابي، ويتراوح عدد أعضائه من 03 على 05

أعضاء تبعاً لعدد المنخرطين، وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس.

## ب- الهياكل الأفقية:

وهي الهياكل المؤطرة للعمال المنخرطين في "إ.ع.ج" والمتواجدة على مستوى إقليم جغرافي معيّن بغضّ النظر من النشاط المهنيّ. ويتكوّن الهيكل الأفقي من:

### 1- الإتحاد المحلي:

وهو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي، ويضمّ مجموع الفروع النقابية في الإقليم الجغرافي للبلدية بغضّ النظر عن نوعية النشاط المهنيّ.

### 2- الإتحاد الولائي:

يضمّ جميع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية.

## ج- الهياكل العمودية:

ويقصد بالهيكل العمودي التنظيم النقابي للعمال ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطنيّ، دون أيّ تفرقة في الجنس، الرتبة أو الاختصاص، وتضمّ ما يلي:

- نقابة المؤسسة.

- نقابة الفرع أو قطاع النشاط.

- النقابة الوطنية.

- الاتحادية الوطنية.



ويعتبر التنسيق والرّبط بين الهيكلين العمودي والأفقي، بمثابة عملية دائمة

ومنتظمة وتلقائية، ويوضح النظام الداخلي للاتحاد الكيفيات التنظيمية لهذه

الهيكل وصلاحيّاتها وأهدافها.

### **د-الهيكل الوطني:**

تتشكّل القيادة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين من:

#### **1-المؤتمر الوطني:**

وهو الهيئة العليا للاتحاد، ويجتمع كلّ خمسة سنوات في دورات عادية

ويمكن استدعاؤه في دورات استثنائية، ويناقش المؤتمر جميع القضايا

السياسية، التنظيمية، الاجتماعية والثقافية المتّصلة بظروف حياة العمال، ومن

توصيات المؤتمر الوطني هو تحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الاتحاد.

#### **2-اللجنة التنفيذية الوطنية:**

إنّ هذه اللّجنة هي الهيئة العليا للاتحاد، فهي مسؤولة أمام المؤتمر، وتضمّ

11عضوا منتخبا من طرف المؤتمر الوطني يجتمع في دورة عادية كلّ

06أشهر، ويمكنها أن تجتمع في دورة استثنائية بطلب من ثلثي أعضائها.

ومن أهمّ أهدافها: انتخاب الأمين العام وأعضاء الأمانة الوطنية، بالإضافة

إلى تطبيق قرارات وتوصيات المؤتمر.

#### **3-الأمانة الوطنية:**

يرأسها الأمين العام، وهي مسؤولة أمام اللّجنة التنفيذية الوطنية، فهي

هيئة التنفيذ والتسيير، بالإضافة إلى أنّها مضطّعة بالتسيير المالي، الإداري

والتنظيمي للمركزية النقابية، وتمثل الاتحاد في جميع النشاطات الوطنية،

كما تسهر على تطبيق قرارات اللجنة التنفيذية الوطنية.

## 7- الذمة المالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

يتمتع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بذمة مالية مستقلة، وتعتبر أهم

موارده في الاشتراكات، الاعتمادات المخصصة له من قبل الدولة، الإعانات

والتبرعات وكذلك حاصل النشاطات والاستثمارات ذات الطابع التجاري

والاجتماعي والثقافي (انظر المادة 56 من القانون الأساسي والمادة 147 من

النظام الداخلي). ولا يمكن جمع التبرعات إلا بعد موافقة الهيئة

المباشرة (المادة 148 من النظام الداخلي). في مقابل هذا يتم توزيع الأموال و

المدخيل على الهيئات والهيكل النقابية وفقا للنسب التالية 30% بالنسبة

للجنة التنفيذية الوطنية 15% بالنسبة للاتحادية الوطنية، 20% بالنسبة

للاتحاد الولائي، و25% بالنسبة للاتحاد المحلي، و10% بالنسبة للفرع

النقابي (المادة 149 من النظام الداخلي).

## 8- موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من التعددية:

بالنسبة لموقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من مسألة التعددية

النقابية، فإنه لم يكن بنفس مستوى موقفه من انتهاج الديمقراطية، حتى

دعمت هذه الأخيرة وتراجعت عن دعم الأولى فقد اعتبرت UGTA إعلان

التعددية النقابية كتهديد للوحدة العمالية والمكاسب الاجتماعية المحققة في

إطارها، وهذا ماصرح به بوعلام بورويبة في المجاهد

ليوم:28مارس1989م، وقد تبني هذا الطرح أيضا عبد الحق بن حمودة في

كلّ خرجاته الإعلامية حيث عارض بقوة(14/90).

إلا أنّ المسألة التي يمكن قراءتها بشكل منفصل عن الصّيرورة

التاريخية للاتّحاد من جهة والدولة الجزائرية ككلّ من جهة أخرى، حيث أنّ

العلاقة النمطية على مرّ السنوات والتي أدت إلى إعادة تنظيم الاتّحاد أثرت

على حركيّة العمّال، ممّا ترجم انخفاض عدد المنخرطين وقيام صراعات

غير مؤطرة كان دور الاتّحاد فيها هو دور الإطفائيّ، الأمر الذي فسّر بعدم

تحمل الاتّحاد لمسؤوليّاته المطلبيّة كمثل للعمّال، فالبيروقراطية النقابية

جعلت من القاعدة تفقد ثققتها في القيادة النقابية<sup>127</sup>.

كما أنّ التبعية التامة للحزب وتغلغل إدارته في التنظيمات النقابية

وكذلك المناصب التي كانت تمنح للإدارات النقابية والمساعدات المالية

إضافة إلى امتياز تسيير أموال الخدمات الاجتماعية، وذلك حتى بعد إعلان

التعددية (القرار 158/94 الذي يمنح حقّ التصرف في أموال الخدمات

الاجتماعية للاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريين) وبالتالي فإنّ النقابة بهذا المعنى

تعتبر مرتبطة ارتباطا عضويا بالدولة وأجهزتها وأنها تعتبر من الناحية

العملية في حالة تبعية تامة وكلّ تحرّكاتهما عبارة عن ردّ فعل وليس فاعل.

فالنقابة بهذا المعنى تعمل على حفظ استقرار النظام من خلال إخضاع

---

<sup>127</sup>- BENOUDA HAMEL-SYSTEME PRODUCTIF ALGERIEN ET INDEPENDANCE NATIONALE-TOME02-OPU-ALGER1983-P511.

العمّال لمسايرة التّوجهات السّياسية، وهذا ما عملت عليه الدّولة الجزائريّة منذ استقلالها<sup>128</sup>.

بعد إعلان التعدديّة السّياسية والنّقابية وقعت حالة فكّ الارتباط بين الاتّحاد العام للعمّال الجزائريين والدّولة الجزائريّة ممثّلة في حزب (FLN) وقد تجسّد ذلك عمليًا من خلال نصّ المادّة 05 من القانون 14/90 المعدّلة بموجب القانون 30/91 والتي تنصّ على "أنّ المنظّمات النّقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أيّ جمعيّة ذات طابع سيّاسي" ولا يمكنها الارتباط هيكليًا أو عضويًا بأيّة جمعيّة ذات طابع سيّاسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيّات ولا المشاركة في تمويلها تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من القانون.

غير أنّ أعضاء المنظّمة النّقابية يتمتّعون بحريّة الانضمام الفردي إلى الجمعيّات ذات الطّابع السّياسي. إنّ هذه العمليّة (فكّ الارتباط) أدّت إلى تجنيد الاتّحاد العام لقواعده النّظامية والقاعدية من أجل رفع التّحدي للمحافظة على الاحتكار النّقابي، خاصّة مع ظهور نقابات عديدة منافسة للاتّحاد كان على رأسها النّقابة الإسلاميّة للعمل (SIT).

إضافة إلى بعض النقابات القطاعيّة والتي قدّر عددها في بداية 1991م

ب: 28 منظّمة نقابيّة عملت على محاولة إسقاط الاحتكار النّقابي<sup>129</sup>.

128- موسى لحرش- النقابات العمالية- مرجع جماعي- بوخرصة بوبكر وآخرون- دراسات في تسيير الموارد البشريّة منشورات قرطبة- الجزائر- 2008- ص 267.

لقد عللّ الأتحاد التعددية من الجانب الانقسامي للحركة العمالية ككلّ  
والذي يؤدي إلى تشتت الحركة العمالية وإضعافها، ولذلك عملوا على توسيع  
الانخراط بغية توزيع الوحدة العمالية. إنّ هذه المبررات تبدو واهية لأنّه لم  
يثبت من الناحية العملية حدوث تشتت للحركة النقابية جرّاء انتهاج التعددية.  
إنّ المسألة تتعلّق أكثر منها بالناحية التّتميطية التي ألفها الأتحاد، والتي  
لم تجعله يتخيّل نفسه مستقلا عن الدّولة، ولذلك سعى إلى إيجاد صيغة  
إيديولوجية تتمثل في التركيز على الوحدة العمالية، وهي تتعلّق بتمثّل الوحدة  
والمساواة ومحاربة كلّ أشكال التّمايز والاختلاف.

وقد سعى الأتحاد لتأكيد ذلك من خلال العديد من المواقف وأهمّها  
الاضراب الذي اعتمده الأتحاد سنة 1991م، والذي عبّر فيه الأتحاد عن  
قوّته التمثيلية وإثباتها سواء للدّولة أو أمام باقي المنظمات النقابية، وهي  
رسالة موجّهة للسلطة على وجه التّحديد من أجل أخذه بعين الاعتبار في كلّ  
تحركاته الإصلاحية، وهو ما حدث فعلا حيث شارك الأتحاد في كلّ  
مسارات تعزيز النّظام الجمهوري ، وكذلك دعم الاستقرار في البلاد من  
خلال المساهمة في لجنة الدّفاع عن الجمهوريّة سنة 1992م وجلسات  
الوافق الوطنيّ سنة 1994م، وكلّ ما تلاه من إجراء لتعزيز الاستقرار  
الوطنيّ والتي كان آخرها إجراءات المصالحة الوطنيّة، كما أنّ الأتحاد لا  
يزال يعتمد النّظرة التّوحيدية والمساواتية للمجتمع أفرادا ومؤسسات، وقد

أخذ من سياسة الحوار والتشاور والشراكة سبيلا لتلبية المطالب العمالية، وهي الطريقة التي تضمن المساواة وبالتالي السلم والاستقرار الاجتماعيين.

فقد دعا الاتحاد ومنذ 1990م إلى إقامة عقد اجتماع<sup>130</sup> يكفل

امتصاص الصدمات الناجمة عن التغيرات الاقتصادية والمالية التي تعرفها البلاد والعالم ككل، كما نادى من جهة أخرى بإعادة توزيع متكافئ لتكاليف الأزمات. ورغم الاقتراحات التي تقدّم بها إلا

أنّ الإجابة من قبل الشركاء الاجتماعيين (الدولة- المؤسسات- الباترونا)

كانت ولا زالت إما تهدئة مؤقتة وظرفية وإما التجاهل التام.

من خلال عرضنا لمختلف المراحل التي مرّت بها الحركة النقابية

الجزائرية يمكن تلخيصها كالتالي:

لما كان لتطبيق القانون الخاص للنقابات تعدّي التراب الفرنسي إلى

المستعمرات من المغرب العربي، فقد استطاع العمال الجزائريين في

المهجر الانخراط في النقابات الفرنسية، من ثمة بدأ التفكير في تأسيس وبناء

عمل نقابي في الجزائر من طرف قيادات وإطارات حزبية، وهكذا تمّ تأسيس

(إ ع ج) برئاسة عيسات إدير في 24 فيفري 1956م نتيجة لنضج الوعي

النقابي والسياسي والثوري لدى العمال الجزائريين.

إنّ تاريخ الحركة النقابية في الجزائر يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام

للعمال الجزائريين الذي تأسّس في رحم الثورة المسلحة وبأسلوب نقابي

وتبنّى طموحات قاعدته النضالية، طبقاً لتنبؤات مؤسسة عيسات إيدير الذي قال " إنَّ الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحمل بذرة الحياة، ولا يمكن توقيع شهادة وفاته شهادة مادامت شهادة ميلاده مخطوطة وموقّعة بالدماء"131.

إلا أن الحركة النقابية سرعان ما غيرت إستراتيجيتها بعد الاستقلال إذ انتقلت من حركة نقابية ثورية إلى حركة ثورية إلى حركة نقابية مطلبيّة هدفها تحقيق التنمية المستدامة والعمل على تحسين الظروف المهنيّة للعمال الجزائريين والخوض في جهود التنمية والنهوض بالبلاد بدءاً بمحو آثار الاستعمار، كما أن الدولة الجزائرية بعد الاستقلال وجدت ذاتها أمام اقتصاد منهار وظروف اجتماعية مأساوية مع نقص الكفاءات والمهارات في التسيير من جهة، و من جهة أخرى وجدت ذاتها أمام صراع إيديولوجي بين المعسكرين الرأسمالي و الاشتراكي، ممّا جعلها تتبنّى المنهج الاشتراكي باعتباره كان يضمّ كل الدول المستقلّة حديثاً وكذلك الحركة النقابية. بعد أحداث 05 أكتوبر ظهرت العديد من التنظيمات النقابية على مستوى المؤسسات العموميّة والخاصّة مع ظهور دستور 1989م الذي يسمح لجميع المواطنين الحقّ في ممارسة العمل النقابي.

للممارسة النقابية وفقا لمجموعة من الشروط كما ورد في المادة الثانية من هذا القانون.

وخلال فترة نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شهدت الجزائر العديد من الإضرابات، هذا يؤكد أن الحركة العمالية قد استفادت من الربيع الديمقراطي الذي عرفته الجزائر، والذي تميّز ب بروز قوى الحركة العمالية المطالبة بمختلف فئاتها المهنية الاجتماعية تحت أشكال تعبيرية مختلفة كالمسيرات، المظاهرات، الإضرابات والإعتصامات.

كما تبنت النقابة العمالية (إ ع ع ج) إستراتيجية خاصة للحفاظ على شرعيتها والتكيف مع التغيرات السوسيواقتصادية، حيث أعلنت استقلالها عن كل حزب أو وصاية 1990م.

إنّ التجارب والمهارات المكتسبة خلال الممارسة النقابية في المراحل المتعددة التي مرّت بها الجزائر من النّظام الأحادي إلى التعددية النقابية والحزبية مرورا بالعثريّة السوداء وبداية من 1993م ووصولاً إلى الإصلاحات الاقتصادية والسياسية كالمصالحة الوطنيّة التي تبنتها الجزائر كاستراتيجية جديدة سنة 1997م، من إعادة بناء المؤسسات الصناعيّة والتربوية والصّحية والأمنيّة والعمل على مواجهة المديونيّة، هذا ما جعلها تتبنى سياسة الخوصصة.



إنّ تدهور الظروف المهنيّة والاجتماعيّة للعمّال داخل المؤسّسات

العموميّة والخاصّة نتج عنها أيضا تغيير في تشريع العمل" الذي أصبح

يكرّس مبدأ التعاقد والدّخول في اقتصاد السّوق وشركات متعدّدة الجنسيّات

وفتح المجال للاستثمارات، كما تبنت سنة 2007 إستراتيجية جديدة من أجل

إعادة دفع المؤسّسات العموميّة. في ظلّ المفهوم الجديد للعولمة وتأثيرها

على عالم الشغل أدّى في الآونة الأخيرة إلى بروز عمل نقابي مكثّف على

مستوى المؤسّسات العموميّة المحليّة بسبب تدهور الظروف المهنيّة

والاجتماعيّة والاقتصاديّة للعمّال نتج عنه العديد من الإضرابات

والاحتجاجات في الوسط العمّالي في الأماكن الاستراتيجيّة كالصّحة

والمؤسّسات التربوية بمختلف مستوياتها خاصّة الثانوية منها، والتي خلّفت

صراع موازي للمركزيّة النقابية فهي تطالب بأحقّيتها التّمثيل في الثلاثيّة،

وحتى في الخدمات الاجتماعيّة باعتبارها الأكثر تمثيلا ووفاء لأهداف الفئات

العمالية.

الجبائيب

التطبيقات

استمارة البحث

# استمارة البحث

## I. مواصفات وخصائص عينة البحث:

- 1- السن: ( ) سنة.
- 2- الجنس: ذكر ( ) أنثى ( ).
- 3- الحالة العائليّة والإعالة.  
متزوِّج بلا أطفال ( ) متزوج بأطفال ( ).
- 4- الحالة والمستوى التعليمي:  
ابتدائي ( ) متوسط ( )  
ثانوي ( ) جامعي ( )
- 5- منصب العمل الحالي:  
إطار ( ) ماهر ( ) تنفيذ ( )
- 6- الأقدميّة في العمل الحالي: ( ) سنة.

## II. علاقات العمال بالنقابة من خلال عمليّة التنظيم والهيكلية:

- 1- هل أنت منخرط في النقابة؟  
نعم ( ) لا ( )
- 2- ما عدد سنوات انخراطك في النقابة؟  
( ) سنة.
- 3- ما درجة انخراطك في النقابة؟

منخرط فقط ( ) مناضل ( ) قيادي ( )

4- هل شاركت أو تشارك في انتخاب الفرع النقابي بوحدةك؟

نعم ( ) لا ( )

5- هل الانتخابات النقابية نزيهة؟

نعم ( ) لا ( )

6- إذا كانت - غير نزيهة- فلماذا؟

تدخل الإدارة ( ) نفس المرشحين ( )

غير شفافة ( ) مزورة ( ) أخرى ( ) .

7- هل تدفع الاشتراك إلى النقابة؟

نعم ( ) لا ( )

8- هل تمثل النقابة العمال تمثيلا صادقا؟

نعم ( ) لا ( )

9- إذا كان الجواب -بلا- فلماذا؟

كونهم منتخبين بطريقة غير ديمقراطية ( )

قلة الثقة ( ) عدم تفهم مصلحة العمال ( )

انحيازهم إلى الإدارة ( )

يفضّلون عمال عن آخرين ( )

10- هل يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لمؤسستكم؟

نعم ( ) لا ( )

11- إذا كان الجواب نعم. فما الأسباب؟

شاخت (أسنت) ( ) جزء من الإدارة ( )

قدم برامجها ( ) تابعة لحزب FLN ( )

وجودها كعدمه ( ) أخرى ( )

12- وإذا كان الجواب -بلا- فما الأسباب؟

معتمدة من طرف الدولة ( ) قادرة على التفاوض ( )

لها تجربة نقابية ( ) لها كادرات مؤهلة ( )

لها معارف فوفية في UGTA والحكومة و..... ( ) .

13- هل النقابة الحالية تنحاز في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال؟

إلى الإدارة ( ) العمال ( ) .

14- هل تستجيب النقابة الحالية إلى تعطيل المطالب العمالية؟

نعم ( ) لا ( )

15- هل النقابة منظمة مما يسمح لها بإدارة شؤون العاملين؟

نعم ( ) لا ( )

15- إذا كان الجواب -نعم- فما عوامل هذا التنظيم؟

وضوح برامجها ( ) لوضوح أهدافها ( )

لها قوانين تسمح بممارسة المهام ( )

وضوح تنظيمها ( ) لها أجهزة تتولى نشر المعلومات ( )

16- إذا كان الجواب -بلا- فما عوامل عدم التنظيم؟

عدم وجود ولاء بين الأعضاء ( )

إخفاء أغراض سياسية وراء أهداف اجتماعية ( )

تمارس نشاطها بطرق ملتوية ( )

لا تستطيع التهديد بتنفيذ الأعمال ( )

لا يوجد إخلاص ووفاء من قبل الأعضاء لأهداف النقابة ( )

17- هل تقوم النقابة بالتهديد بأعمال كالإضراب وهي تعلم بعدم قيام

الأعمال بالتطبيق؟

نعم ( ) لا ( )

18- إذا كان الجواب -نعم- فهل يؤدي ذلك إلى ضعف مركز النقابة في

المؤسسة؟

نعم ( ) لا ( )

20- هل إن العمّال لا يتحدون ولا يعملون إلا مع النقابة التي تضمن لهم

حقوقا ومزايا خاصة؟

نعم ( ) لا ( )

21- هل توجد للنقابة الحالية لمؤسستهم علاقات فوقيّة كرئاسة UGTA

أو الحكومة أو الرّئاسة...؟

نعم ( ) لا ( )

22- إذا كان الجواب -نعم- هل هي قادرة من خلال هذه العلاقة التأثير

في الأحداث (-تحقيق المطالب مثلا)؟

نعم ( ) لا ( )

23- هل سبق وأن غيرتم أعضاء النقابة؟

نعم ( ) لا ( )

24- إذا كان الجواب -نعم- فبأية وسيلة كانت؟

الانتخاب ( ) القانون ( ) الإضراب ( ) أخرى ( ) .

25- ما نمط (نوع) النقابة التي تسيروكم؟

ديمقراطية ( ) ديكتاتورية ( )

فوضوية ( ) لا تشعرون بها إطلاقاً ( ) .

26- على أيّ أساس تقوم النقابة الحالية؟

القرابة ( ) الديانة ( )

الإقليمية ( ) الكفاءة والخبرة ( )

27- هل تقوم النقابة بالدفاع عن الحقوق بصورة واضحة وشفافة؟

نعم ( ) لا ( )

III. المطالب المادية والأدبية للعمال:

28- ما نوع المطالب التي ينشدها العمال بالحاح في الوقت الحالي؟

مادية ( ) أدبية ( )

مادية وأدبية ( ) .

الانتماء



# الخاتمة

النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية.

وقد ارتبط ظهور الطبقة العمالية مع ظهور أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وكان لظهور الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي وما نتج عنه من تقسيم العمل ميلاد مرحلة تميّزت بالاستغلال الأمثل للعمال من طرف أرباب العمل. ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها وذلك بتوسّعها في بلدان أروبا ظهرت أول التجمعات العمالية في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم.

أمّا عن الحركة النقابية في الجزائر فقد بيّنت الدراسة أنّها حركة عمالية المنشأ والتأطير زراعية الانخراط والتجنيد على أساس أنّ اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية وموسمية في أساسها، وأنّ البذرة الأولى لتكوين وعي نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا والعمل بمصانعها. الأمر الذي يسمح بالقول أنّ النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية وإنّما كان مبنياً على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في الوطن الأمّ في ذلك الوقت(فرنسا). وأنّ تشكيل وتنظيم أول نقابة جزائرية كان بهدف دعم النضال السياسي وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإنّ العمل أو النضال المطلبي كان مؤجّلا لما بعد الاستقلال، وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية للسياسي في كلّ وضع جابهته وتجاوبه النقابة الجزائرية إلى يومنا هذا.

وبينت لنا الدراسة أيضا أنّ بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتمّ انخراطها في العمل التّئموي، واعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامّ التّئموية، وتمّ محاصرتها ومحاولة الحدّ من دورها وتقليصه إلى أقصى الحدود، الأمر الذي أدّى إلى انحسار دورها، ولعلّ أهمّ الخطط المعدة لضربها هي تدعيم بعض أساليب التّسيير كالتّسيير الذاتي إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التّخطيط الفوقي ومركزية التّسيير الإداري. كما كان للتّدخل السياسي أثره في الحدّ من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التّحرير الوطني حتى تتكّن من الترشح لأيّ منصب مهما كان نوعه. كلّ هذه الإجراءات أدّت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة وبين النقابة والدولة من جهة ثانية. الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام بإضرابات عمالية غير مؤطرة وعشوائية خاصة في فترة الثمانينات. أمّا الثانية فتعلّق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج الأمر الذي أدّى إلى حلول إضرابات اجتماعية سعت النقابة دائما لأن تكون بعيدة عنها الأمر الذي سيهدّد السّلم والأمن الاجتماعيين.

ولقد أثبتت دراستنا أنّ بعد ما فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير حدث الانفجار الذي أدّى إلى ظهور تنظيمات نقابية، إلا أنّ الملاحظ أنّ الاتحاد بقي يحافظ على احتكاره للعمل والنّضال النقابي، كما أنّ السياسي بقي مسيطرا على الأوضاع حيث تمّ انخراط الاتحاد العام في اللجنة الوطنية للدّفاع عن الجمهورية، إضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني. في المقابل سعى جاها

لمجابهة آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي وما نتج عنها من تسريح للعمال....وعلى هذا الأساس يمكننا القول أنّ الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان، تيار أسس نضاله على لغة الحوار والتشاور ممثلاً في الاتحاد العام والعمال الجزائريين، يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمال والتكلم باسمهم، إضافة إلى الاعتراف التام من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال، في مقابل هذا التيار يوجد التيار الثاني الذي يجسد المواجهة من أجل تحقيق مصالح اقتصادية واجتماعية للطبقة العاملة. وفي خضمّ هذا الجدل التمثيلي تبقى الحركة النقابية تعاني من عدّة مشاكل أهمها المواجهة المفتوحة مع السلطة، حيث في كلّ مرّة تسعى فيه النقابة إلى تحقيق المطالب العمالية تلقى عراقيل من الدولة.

وفي الأخير لا يسعنا إلا القول أنّ الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوعاً من حالة الترقب ناتجة عنه تدخل سياسي في جميع مناحي الحياة، إلا أنّ هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها الحركة النقابية الجزائرية ليس في التسيير والتنظيم وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها.

علمه المصادر والمرام

# قائمة المراجع

## 1- المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة (بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر - ط2-2004).
- 2- أوتكين- ما هي النقابات - مكتبة الأسد- دمشق- دون طبعة- دون تاريخ.
- 3- أحمد زكي بدوي- علاقات العمل في الدول العربية- دار النهضة- بيروت- 1983.
- 4- أحمد حسن البرعي- علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (القاهرة: دار الفكر العربي، 1976).
- 5- ابفتيش لينين- حول تربية الملكات- دار التقدم- موسكو- 1976.
- 6- جبران مسعود- الرائد- معجم لغوي عصري- دار العلم للملايين- بيروت- لبنان- ط01- 1969.
- 7- جون ب كول- الحركة النقابية- ترجمة السيد حسين محمود- الدار القومية للطباعة والنشر- بيروت- بدون تاريخ.
- 8- جورج فريدمان وبيار نافيل- رسالة في سوسولوجيا العمل- ترجمة حسين حيدر- منشورات عويدات- بيروت- 1985.
- 9- جمال البنا- التاريخ النقابي المقارن- مطابع الجامعة- القاهرة- دون طبعة- دون تاريخ.
- 10- حسين عبد الحميد أحمد رشوان- علم اجتماع التنظيم- مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية- مصر- 2004.

- 11- الطاهر جعيم – بعض أساليب التسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية –  
مجلة العلوم الإنسانية- جامعة قسنطينة – العدد 12- 1999.
- 12- طوالي الثعالي- مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر  
والتوزيع،2014).
- 13- محمد أحمد إسماعيل- القانون النقابي- دار النصر للتوزيع والنشر- فرع جامعة القاهرة-  
القاهرة- 1993.
- 14- محمد حسين منصور -قانون العمل (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010).
- 15- محمد سعد إبراهيم- الإعلام التنموي والتعددية الحزبية- دار الكتب العلمية للنشر  
والتوزيع- دون طبعة- القاهرة- 2002.
- 16- محمد نجيب شاويش- إدارة الموارد البشرية- (الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم  
الإدارية- ط03).
- 17- مصطفى أحمد أبو عمرو- علاقات العمل الجماعية(الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة  
للنشر،2005).
- 18- مليكة عر عور- سوسيولوجية علاقات العمل (عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع،  
2014).
- 19- ناصر دادي عدون- الإدارة والتخطيط الإستراتيجي- ديوان المطبوعات الجامعية- بن  
عكنون- الجزائر- 2001.
- 20- ناصر دادي عدون- اقتصاد المؤسسة – دار المحمدية العامة- الجزائر- 1998.
- 21- سليمان صالح غويل- ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة (بنغازي:  
منشورات جامعة قازيونس).

22- سعد بشاينية- علم اجتماع العمل- الأسس والنظريات والتجارب- جامعة منتوري -

قسنطينة -2003.

23- عبد الباسط محمد حسن- علم الاجتماع الصناعى- مكتبة الأنجلو المصرية- مصر- دون

طبعة- سنة1972.

24- عبد الباسط عبد المحسن- الوجيز في علاقات العمل الجماعية- القانون النقابي- دار

النهضة العربية- القاهرة- 1999.

25- عبد الله محمود عبد الرحمان- علم اجتماع التنظيم- دار المعرفة الجامعية- الاسكندرية -

بدون طبعة- 1994.

26- عبد اللطيف بن أشنهو- التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط - الجزائر- ديوان

المطبوعات الجامعية- الجزائر-1982.

27- عبد المنعم الغزالي الجبيلي- الحركة العمالية والنقابية في العالم- مكتبة النهضة- بغداد-

بيروت- دون طبعة- دون تاريخ.

28- عبد الوهاب الكيالي - الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر،

ط03، 1990).

29- عبد الغفار حنفي- السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية،

2007).

30- عبد القادر جغلول- تاريخ الجزائر الحديث- ترجمة فيصل عباس- دار الحدائة -ط02-

بيروت-1982.

31- علي محمد عبد الوهاب- إدارة الأفراد- منهج تحليلي- مكتبة عين شمس - القاهرة-

1975.

32- علي غربي- أبعديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية 2006.

33-صلاح مصطفى الفوال- منهجية العلوم الاجتماعية- عالم الكتب- القاهرة- مصر-1982.

34- خالد علي عمر وآخرون – حملة من أجل إطلاق الحريّات النقابية واستقلال النقابات

العماليّة وديمقراطيّتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009).

## 2- المجالات والنوّريّات المتخصّصة:

1- بوسحاك عبد الله- إعطاء الوجه الحقيقي للعمل النقابي- مقال نشر بمجلة الثورة والعمل

الصادرة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين- العدد470- سنة 1986.

2- الاتحاد العام للعمال الجزائريين- التقرير الأدبي للمؤتمر الوطني العاشر- أكتوبر-

2000.

3- مجلة المرشد- الحركة النقابية الجزائرية- العدد الثاني- المعهد الوطني للدراسات

والبحوث النقابية محمّد درارني- 1986م.

4- مجلة الثورة والعمل- اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين- العدد 349-

معهد درارني- الجزائر.

4- روني شافير- الثورة الجزائرية- مجلة الثورة والعمل- الصادرة عن الاتحاد العام

للعمال الجزائريين- العدد740- معهد درارني- الجزائر- 1986

## 3- الأطروحات والرّسائل الجامعية:

1- إدريس بالكعبيات – اتّجاهات العمال نحو النقابة- دوافع مشاركة العمل النقابي، رسالة

لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.

2- بومقورة نعيم-السياسة النقابية اتّجاه الأجرور- رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير-قسم

علم الاجتماع- جامعة منتوري- قسنطينة 2005م.



3- الزبير بولعنصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-

2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم

السياسية والإعلام، 2010/2011).

4- زهيرة حجا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة

الماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

2012/2013).

5- محمد أحمد إسماعيل- مبدأ الحرية النقابية- رسالة دكتوراه - قسم الحقوق- جامعة

القاهرة-1982.

6- مهدي معيوف- علاقات العمل بالمؤسسة العمومية- مؤسسة نقاوس للمصبرات

أنموذج- باتنة- رسالة ماجستير- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل -كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية- سطيف-2003م.

7- موسى لحرش- النقابات العمالية- مرجع جماعي- بوخرصة بوبكر وآخرون-

دراسات في تسيير الموارد البشرية- منشورات قرطبة- الجزائر-2008.

8- . عبد الناصر جابي- الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية- المعهد

الوطني للعمل- الجزائر- 2005.

9- رفيق قروي- علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية -مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الدكتوراه- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل- جامعة عنابة- 2010

10- شطيبي حنان- النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية- رسالة ماجستير- كلية

العلوم الاقتصادية والتسيير- جامعة قسنطينة- 2009/2010.

رسالة دكتوراه دولة- قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل- كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية- جامعة عنابة- 2007.

#### 4- المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- AHMED BEN YAKOUB – LA GESTION DE L’ENTREPRISE INDUSTRIELLE PUBLIQUE – OPU – ALGER-1987.
- 2- ALAIN TOURAIN/ SOCIOLOGIE DE L’ACTION/ édition de seuil / paris /1965.
- 3- Amar benamrouch- etat, conflits sociaux et mouvement syndical en algerie(1962-1995)-revue maghreb mchrec- n°=148- la documentation française- paris- avril-juin-1995
- 4- BENOuada HAMEL-SYSTEME PRODUCTIF TOME02- ALGERIEN ET IND’EPENDANCE NATIONALE- OPU-ALGER1983-P511.
- 5- Dimitri weiss- les relation du travail :employeur personnels syndicats-4eme edition- paris- 1978.
- 6- Dominique roux:analyse économique et gestion de l’entreprise – théorie et method et pratique économique mondiale- tome1-édition dunod – paris-1989
- 7- DJALAL MUSTAPHA KORAYCHI, «MOUVEMENT SYNDICAL ET LE DROIT.
- 8- Gérard maury – charles mull:economie d’organisation – tome2-les édition fochier – paris-1967

9- HOUARI TOUATI – LA RUE LE PROL'ETAIRE ET L'ATEIIER DANS L'ALGERIE –UNE ANNUAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD- 1982- CNRS-PARIS.

10- JEAN NAGRE / PRÉCIS DE LÉGISLATION ET DU TRAVAIL ET D'INSTRUCTION CIVIQUE/ PUBLICATION RAY/ PARIS- 1960

11- Leila abdeladim- les privatisation d'entreprises publique tunis- les éditions -dans les pays du magrebes –marocK algerie-intenationales- 1988

12- MEROUCHE LEMNOUER- SUR LES ORIGINES DE LA CLASSE OUVRIERE EN ALGERIE- ORGANISATION ARABE DU TRAVAIL – ALGER -1979

13-pierre simon:les ressourcement humains – initiation aux principe fondamentaux de l'organisation industrielle – BIB nationale du Canada – 6eme edition -1970

14- JEAN DANIEL REYNAND – LES SYNDICAL EN France – EDITION DU SEUIL-T1-1995

15- J.I.LEMOIGNE «SYSTÉMOGRAPHIE DE L'ENTREPRISE» - REVUE INTERNATIONALE DE SYSTÉMATIQUE - N°4 – 1987.

16- JEANNE FAVRET – LE SYNDICAT LE -TRAVAILLEURS ET LE POUVOIR EN ALGERIE UNE . ANNUAIRE DE L'AFRIQUE DU NORD -1977- CNRS – PARIS

17- REUVUE D'INFORMATION ET D'ANALYSE DE L'Economie algerien / n°=45/ juin 1998 .

18- Said chikhi- question ouvrière et populisme- l'état dans l'algerie indépendante- ouvrage collectif- sous la direction de

## 5- المواد القانونية:

- القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر.

- قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي- راجع-  
قانون العمل للجمهورية الجزائرية - مطبعة بارني - الجزائر - 2011.

- مجموعة من النصوص التشريعية حول استقلالية المؤسسات- 1989.

- القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م- المعدل للقانون رقم 90-14 - المؤرخ في  
02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- البيان المبرم بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين بتاريخ 29 جوان 1995-  
المركزية النقابية- الاتحاد العام للعمال الجزائريين - الجزائر - 2000.

- النصوص الأساسية لجبهة التحرير الوطني (1954- 1962).

- القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين- المواد من 01 إلى 04.  
- الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية- الديوان الوطني للنشر والإشهار- رغبة- الجزائر-  
1976.

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين - اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع - ديسمبر  
1990.

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين- الذكرى الخمسون لتأسيسه -24 فيفري 2006-.