



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية تخصص ماستر 2 عمل وتنظيم

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم

موسومة بـ:

العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والذمامة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال

دراسة على ضوء قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022

من إعداد الطلبة:

* واجي أحمد

* بابا أحمد عبد الغفار

تحت إشراف الدكتور:

الهلي عبد القادر

السنة الجامعية 2022/2021

شكر وعرفان

لقد تم إنجاز هذه المذكرة بعون الله تعالى بجامعة أحمد دراية بأدوار كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، دفعة ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم.

فالشكر موصول إلى كل أساتذة الكلية بصفة عامة وإلى أساتذة علم الاجتماع بصفة خاصة ، وبصفة خاصة الذين أشرفوا على تأطيرنا طيلة سنوات الدراسة بالتخصص تنظيم والعمل.

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى الطاقم الإداري المتألق الذي لطالما وفق مساعدا وموجهنا طيلة سنوات الدراسة،

دون أن ننسى كل طاقم عمال المكتبة ما قدموه لنا من تسهيلات طيلة عملية التحضير.

وفي الأخير بقي لنا أن نتوجه بالشكر الكبير إلى من وقف معنا خطوة بخطوة ولحظة لحظة حتى تمام إنجاز هذا العمل ألا وهو الدكتور الهلي عبد القادر بارك الله في جهوده ونسأل الله له

السداد في عمله.

بابا أحمد عبد الغفار

أحمد واجي

الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والسلام والسلام على المبعوث رحمة للعالمين

وبعد:

نحمد الله تعالى أولاً وآخراً أن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع فله الحمد والشكر، فإنه لمن دواعي السرور أن يكون للإنسان ثمار يراها رأي العين، وتجبره أنها ممتنة لجهوده، خاصة وأن كانت تلك الثمار لها علاقة بالعلم، نسأل الله أن يجعل الجهود في ميزان الحسنات.

كما أتوجه بخالص الامتنان إلى الوالدين الكريهين أطال الله في عمرهما لطالما وقفنا معي وقفة الأب وأمام لولدهما، وأحمد الله تعالى أن رأوا ثمار جهدهما وتعبهما، كما أتوجه كذلك بخالص التحايا إلى الأستاذ المشرف الدكتور عبد القادر الهلي الذي قدم لنا كثير الدعم والنصح والتوجيه نسأل الله له التوفيق والنجاح في حياته قاطبة.

كما أتوجه بخالص التحية لزميلي الأستاذ بابا أحمد عبد الغفار، الذي تقاسم معي هذا العمل المتواضع، نسأل الله له التوفيق. كما نسأل الله أن يكون هذا العمل المتواضع ذخراً للعلم ومفتاح لكثير من العلوم بإذن الله تعالى.

أحمد واجبي



الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على سيدنا رسول الله.

- بعد جهد جهيد وكد وطول انتظار ها نحن نتوج أخيرا برسوم خارطة الطريق لنيل شهادة الماستر .

- الفضل أولا إلى والدي العزيزين والى زوجتي الكريمة.

- إلى كل الإخوة والأخوات والأصدقاء الفضلاء.

- إلى سندي في هذا البحث المتواضع الأستاذ المتميز الأخ واجي احمد الذي أكرمني بنبل أخلاقه.

- كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور الهلي عبد القادر على توجيهاته النيرة وحرصه على تقديم عمل متميز منذ البداية.

- كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأساتذة الذين واكبوا وساهموا في تأطيرنا طيلة سنتي التمدرس.

- إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

الطالب: بابا احمد عبد الغفار.



ملخص البحث:

يتمثل موضوع هذا البحث في محاولة لتحديد العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، دراسة على ضوء قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 ، تنبثق أهمية هذا الموضوع من الأهمية التي تتميز بها هذه الفئة من المجتمع ألا وهي العمال ودورها ووظيفتها وموقعها ، حيث تتميز بمؤهلات تقنية، وقدرتهم على أداء مهام حساسة في مؤسسات الدولة ، ونظرا للتطور الخدمات وتطور احتياجات المجتمع وكذا النمو الديموغرافي الهائل التي تتميز به الدولة الجزائرية وزيادة الصرامة في التعامل مع ممتلكات الدولة ولكون هذه الفئة جزء لا يستهان به من اجل أداء جيد في ظروف حسنة كان لزاما عليهم التكتل والاستناد على تنظيمات تسهر على تحقيق متطلباتهم وحقوقهم المشروعة وفقا لما يقتضيه القانون.

فكانت النقابة العمالية احد هذه التنظيمات التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل والدفاع عن الحقوق المشروعة للعمال بالقطاع وصيانة العامل من الأخطار داخل محيط العمل وخارجه فهي تتولى رعاية المصالح والدفاع عن شروط عملهم بل وتسعى إلى تحسين أحوال معيشتهم ، فهذه التنظيمات لها ثقلها الاجتماعي وكذا لها شرعيتها القانونية إذ تعد مصدر قوة للعمال في الإطار الذي يجمعهم ويبرز حجمهم الطبيعي خاصة في هذه المرحلة التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية حساسة جدا ، وبصدور القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 وهو يعدل و يتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، فكان التساؤل الرئيسي لنا هو:

إلى أي مدى سيضمن هذا القانون الجديد للنقابة العمالية تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال؟

وقد انبثق عن هذا السؤال الرئيسي ثلاثة أسئلة فرعية، عبر كل واحد منها عن فرضية من فرضيات البحث، أما اعتمادنا على منهج الدراسة فقد اخترنا منهج المقارنة، لمعرفة ما الجديد الذي لم يحققه القانون القديم وجاء بد القانون الجديد.

قسمنا بحثنا هذا إلى أربعة فصول:

الفصل الأول: تطرقنا فيه الجانب النظري والمفاهيمي للدراسة " حددنا من خلاله بناء إشكالية الموضوع وركزنا فيها على مراحل التطور التاريخي للنقابة سواء على الصعيد العالمي او الصعيد المحلي مع الإشارة على مراحل تطورها في بعض الدول العربية ثم في الجزائر وصولا إلى مرحلة التعددية النقابية ، ثم توضيح أسباب اختيارنا لهذا الموضوع بالإضافة إلى أهداف وأهمية الدراسة ثم أتبعنا ذلك بتحديد مجموعة من المفاهيم أو المصطلحات ذات الصلة بالموضوع الذي نحن بصدد دراسته.

الفصل الثاني: " السوسيولوجية النقابية" تناولنا فيه مرحلة منع ظهور النقابات ثم أسباب ظهورها وراحل تطورها وتطرقنا إلى أبرز النظريات المفسرة للحركة النقابية وركزنا على آراء بعض المفكرين مثل "كارل ماركس، آلان توران، مثلز وميشال كروزيه...، ورؤيتهم إلى النقابة سواء من الناحية الاقتصادية، السياسية أو الاجتماعية.

الفصل الثالث: " تصنيف النقابات العمالية" وبيننا فيه أن العمل النقابي هو ممارسة يومية مستمرة تحصل في إطار التنظيم وفق برامج محددة سلفا لحل المشاكل وتلبية الطالب المختلفة ، فهو إما نضال سياسي أو اقتصادي أو ثقافي أو اجتماعي، ومن هنا برز اختلاف الوظائف النقابية بين النقابات نفسها، كذلك يقابل هذه الوظائف ثلاث أشكال من النقابات: حرفية، صناعية وعامة وتصنف على حسب السياسة النقابية: إصلاحية، ثورية والنقابة المشاركة في السلطة، ثم انتقلنا إلى المهام النقابية حيث تفرعت عنها عدة وظائف: اقتصادية، نفسية، ثقافية ثم الوظيفة الاجتماعية، وبعد ذلك حددنا بعض أهداف النقابات بحسب النظام السياسي السائد من رأسمالي إلى اشتراكي وبعدها تطرقنا إلى أهداف بعض النقابات في الجزائر.

وفي الأخير ذكرنا أساليب النضال التي تعتمد عليها النقابة لتحقيق مطالبها من مفاوضات جماعية أو إضراب.

الفصل الرابع: "مجالات البحث والإجراءات المنهجية" بعد معالجة موضوع العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال.

ومن خلال دراسة المقارنة على ضوء قانون رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 الجديد وما يميزه على القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 القديم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ومن خلال تحليل النتائج ومقارنتها توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✚ القانون الجديد منح امتيازات كبيرة من شأنها أن تضبط العمل النقابي في الجزائر وتنزع اللبس عن كثير من الأعمال النقابية غير الواضحة.
- ✚ وان القانون الجديد بتعديلاته أكثر توضيح من سابقه
- ✚ القانون الجديد لم يأتي للدفاع عن الطبقة العمالية بل ليضبط العمل النقابي في الجزائر.
- ✚ يشتمل القانون الجديد للممارسة النقابية على جميع قضايا التي كانت تسبب مشاكل للنقابة
- ✚ تعمل النقابة العمالية على تحسين الحلة الاجتماعية للعمال.
- ✚ توجد وسائل ناجحة وفرها القانون الجديد للنقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العناوين
	شكر و عرفان
	الإهداء
أ	ملخص البحث
د	فهرس المحتويات
ي	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.	
1	تمهيد
2	الإشكالية
6	أسباب اختيار الموضوع
6	أهمية الدراسة
7	أهداف الدراسة
8	تحديد المفاهيم
16	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: السوسيولوجية النقابية في الجزائر	
19	تمهيد
20	مرحلة منع إنشاء النقابات
21	لمحة عن تطور الحركة النقابية في بعض دول العالم
27	النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية في الجزائر
31	نظريات النقابة العمالية
40	النظريات المفسرة لنشأة الحركة النقابية
44	ملخص الفصل
الفصل الثالث: تصنيف النقابات العمالية.	
48	تمهيد
49	تصنيف النقابات العمالية
51	وظائف النقابات العمالية
55	أهداف النقابة

58	دور النقابة
59	الدور الاجتماعي للنقابة
59	أساليب عمل النقابات العمالية
61	ملخص الفصل
الفصل الرابع: دراسة في القانون رقم 06-22 المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل 2022 الجديد المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.	
66	تمهيد
67	الباب الأول: الهدف والأحكام العامة
68	الباب الثاني: تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها
71	الباب الثالث: أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء
72	الباب الخامس: الأحكام الجزائية
74	ملخص الفصل
الفصل الخامس: خلاصة الدراسة	
77	الاستنتاج العام
78	خاتمة البحث
82	المراجع والملاحق

المقدمة

المقدمة:

لقد استطاعت الحركات النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف العمال وان تقود نضالها وتجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، حيث وضعت حدا لكل أشكال الاستغلال ورفع الظلم وما زالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة، ففي وسط المدن الصناعية التي أنشئت، كانت هناك طبقة كبيرة من العمال تعمل في هذه المشاريع وتعتمد في معيشتها على الأجور التي تتقاضاها لقاء عملها، هذه الأجور التي لم تكن كافية لسد رمق حياة المنتسبين لها خصوصا وان مشكلة البطالة والفقر كانت متفشية بينهم، مما أحدث فجوة كبيرة بين الطبقة العاملة والطبقة الرأسمالية، وأمام تدهور ظروف العمل وعدم توفر أبسط الشروط الصحية التي كان يعيشها العامل، كحرمانهم من اكتساب الثقافة والتربية والرعاية الصحية والاجتماعية مع تجريدهم من الحقوق السياسية والقانونية، التي كان يتمتع بها البورجوازيون والرأسماليون.

لهذه الظروف السيئة كان لابد للعمال من تكوين منظمات مهنية تدافع عن حقوقهم وتزيل المظالم الطبقيّة والمادية والاجتماعية والنفسية التي كانوا يعانون منها، وخلال فترة اللا استقرار التي مرت بها تلك المرحلة حيث تعرض العمال إلى صدمات مع أرباب العمل، ومع تناقض إيديولوجيات العمال مع إيديولوجية أرباب العمل التي كانت غالبا ما تنتهي بمتابعات قضائية أو الطرد من العمل.

لكن هذه الظروف لم تدم طويلا حتى شاعت معالم التحضر في أغلب الدول والمجتمعات وازدادت أهمية الطبقة العاملة في أداء أمام الإنتاج، وتعاضم دورها التنظيمي الذي تؤديه و تنامت فاعليتها على الأصعدة القومية والدولية مما شجع العمال على تأسيس نقاباتهم في كل مكان لتكون المعبر الحقيقي عن طموحاتهم وآمالهم وهي الأداة الموضوعية التي من خلالها يستطيعون بلوغ أهدافهم وتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية.

ومن هنا جاءت دراستنا لموضوع العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، ودراسة على ضوء قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 المؤرخ

في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 القديم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

قمنا بتقسيم العمل إلى أربعة فصول:

✚ الفصل الأول المعنون ب: **الجانب النظري و المفاهيمي للدراسة** حددنا فيه الإشكالية وأسباب اختيار الموضوع مع تحديد أهمية وأهداف الدراسة وأخيرا حددنا بعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع.

✚ الفصل الثاني المعنون ب: **السوسيولوجية النقابية** يتضمن تطور الحركة النقابية في العالم مع ابراز النظريات المفسرة لنشأة النقابة.

✚ الفصل الثالث المعنون ب: **تصنيف النقابات العمالية**، ويتضمن تصنيف النقابات العمالية ودورها ووظائفها وأهدافها وأخيرا أساليب عملها.

✚ الفصل الرابع المعنون ب: **دراسة في القانون رقم 06-22 المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل 2022 الجديد المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي**. ناقشنا فيه مختلف التتمات والتعديلات التي طرأت على مختلف مواد القانون 90-14 والتي أصدرت بالمرسوم الجديد في القانون رقم 06-22 المؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل 2022 الجديد المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

الفصل الأول

تمهيد:

الإنسان بطبعه يواجه لا يستطيع مواجهة مشاكل ومتطلبات الحياة الصعبة التي تحيط به لوحده، حيث أن مولد كل منا يشير إلى بداية انضمامه لسلسلة من التنظيمات الإرادية واللاإرادية في جماعات إنسانية مختلفة حيث تتطلب كل جماعة من هذه الجماعات شكلا ونمطا معيناً من التوافق والتلاؤم مع الجماعة لضمان الحد الأدنى من التفاعل مع ظروفها وأحداثها المختلفة والمشاركة في أنشطتها وتبني اتجاهاتها الأساسية.

ومن هنا ظهرت النقابة كتنظيم رسمي يتكون من مجموعة من الأفراد يتشكلون ضمن جماعة معينة بصورة تمتاز بالتناسق والوعي في سبيل تحقيق هدف جماعي مشترك.

من هنا كانت انطلاقة بحثنا حول الموضوع " العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال " .

وسنتعرض من خلال هذا الفصل بإذن الله إلى:

إشكالية طرحنا فيها تساؤلا رئيسيا أتبعناه بمجموعة من التساؤلات الفرعية ووضعنا لها مجموعة من الفرضيات.

بعدها تطرقنا إلى أسباب اختيارنا للموضوع وكذا مدى أهميته كموضوع للدراسة بالإضافة إلى تحديد بعض المفاهيم المفتاحية التي سوف نتعرض لها.

1- الإشكالية:

ظهرت جليا ملامح جديدة للمجتمع الأوروبي عقب الثورة الصناعية، وخاصة المجتمع البريطاني، فاحتل الذين يملكون المصانع والبنوك الصدارة وأصبحوا يشكلون أرسطوقراطية جديدة تدعى بالبورجوازية، في حين احتل العمال اليدويين وأصحاب الحرف مرتبة أدنى في السلم الاجتماعي وشكلوا ما يعرف بالطبقة الشغيلة أو " البروليتاريا"، فيخضع الجهد الذي يقدمه العامل لقانون العرض والطلب لكل سلعة تقدم في السوق، وبما أن هدف البورجوازية هو تحقيق الربح فقد استغلت العمال استغلالا جعلتهم يعملون ويعيشون في ظروف قاسية تفتقد إلى أدنى ظروف النظافة والوقاية والتأمين على الحوادث والمرض وكذا حق الاقتراع حيث كان ممنوعا، إلى جانب تشغيل النساء والأطفال والانخفاض في نسبة الأجور حيث لم تكن هناك سياسة واضحة للأجور، بالإضافة إلى ذلك فقد شهدت أوروبا في القرن التاسع عشر نموا ديموغرافيا صحبته هجرة للسكان من الأرياف إلى المدن مما زاد في تفاقم البطالة.

وبحسب ما تنبأ به "كارل ماركس" فإن هذه الطبقة العمالية لن تدوم طويلا على هذا الحال، فسرعان ما تشكل وعي نضالي، وتفطن العمال للظروف القاسية التي يعيشونها، والتي لا تزيدهم إلا فقرا، بالمقابل زيادة البورجوازية عني، فقامت حركات عمالية في مختلف أنحاء العالم خصوصا في البلدان الصناعية والتي اختلفت في أسباب قيامها لكن يبقى الهدف واحد وهو رفع الظلم على هذه الطبقة والمطالبة بظروف عمل أحسن.

ضمن هذه الأوضاع تشكلت النقابات العمالية أي ببلورة فكرة تقسيم عناصر الإنتاج بين رأسمال وقوة عمل، وشعارها الأساسي في البداية كان الدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم وشيئا فشيئا امتلكت النقابة الصبغة الشرعية وأصبحت حقا من حقوق العمال.

استمرت هذه المرحلة المبكرة في تطور العمال وطبقتهم في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية عندما كان العمال رجالا ونساء وأطفالا يعملون لمدة تقارب ثمانية عشر ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع، إذ تميزت هذه الفترة بالاستغلال الفاحش لهم من طرف أرباب العمل، فكانوا يعملون بأقصى جهد لهم مقابل أجر زهيد.

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها ظهرت بوادر تشكل النقابات في بريطانيا سنة 1720 عند عمال الخياطة وقد استغرقت عملية استقرار وشيوع قانونية التنظيم حوالي مائة عام، بداية من تشكل جمعيات تنادي بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل، وبعدها انتشار الإضرابات بين عمال النسيج وقد استمر هذا الوضع حتى سنة 1826، لتصبح التكتلات فيما بعد مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي، أما في فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1791 وهدفها محاولة إنشاء صناديق للمعاشات والتعويضات.

أما ظهور النقابات في دول العالم الثالث فقد ولد من رحم النضال الوطني ضد الاستعمار وبالتالي فقد اتخذ النضال العمالي وجهان لنفس العملة ، سياسي ونقابي معاً، حيث كان أول اعتراف قانوني بحق التنظيم النقابي في العراق – حسب ما ورد في قانون العمال- لكنه لم يجد تأييداً مما أدى إلى انكماش وانحلال الكثير من النقابات ولكن تبلورها وازدياد نشاطها لم يكن إلا بعد الثورة.

أما في مصر فقد ظهرت الصناعة فيها منذ عهد محمد علي باشا، حيث ظهرت صناعات كالغزل والنسيج ومصانع السكر،... ، وبدأ ظهور النشاط النقابي بها في ظل الاحتلال الإنجليزي وتأسيس أول نقابة في عام 1899، ولم تعترف تشريعات العمل رسمياً بنقابات العمال حتى سنة 1942.

أما في تونس فارتبط نشوء الحركة النقابية بتطور الرأسمالية فيها، من خلال فترة الاستعمار وكان أول تأسيس للنقابة عام 1919، حيث ظهر أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيون، ويشي تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطوير الحركة النقابية وساندتها وقدمت لها كل الدعم.

وارتبط ظهور الحركة النقابية في المغرب الأقصى بالإضرابات أي محاولة صناعة هوية نقابية مغربية وبالتالي تحول الكفاح النقابي إلى نضال سياسي تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى غيابها وتشتتها.

بينما ارتبط ظهور النقابات في الجزائر بظاهرة التصنيع في حين يرى البعض الآخر أنه كان سنة 1878، حيث شهد تجمع نقابي لعمال المعادن والطباعة الحجرية، وتوالت بعدها تأسيس تنظيمات نقابية مست العديده من الصناعات والمهن في نفس الوقت الذي تم فيه تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919، والتي جاءت لتكريس مجموعة من المبادئ والأسس التي تحكم عمال النقابة، بعدها ظهر نضوج العمل النقابي الجزائري الذي تزامن مع تاريخ تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 1956/02/14، وهي الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية والتي كان لها دور فعال حيث كان هذا التنظيم هو الحركة العمالية الوحيدة في الجزائر، واعتبرت من بين التنظيمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل العملية التنموية.

واستمر الحال على ما هو عليه إلى غاية 1989 حين فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير، فحدث انفجار بظهر تنظيمات عمالية عديدة كانت أبرزها نقابات التربية والتعليم والنقابة المستقلة والنقابة المستقلة للوظيف العمومي (SNAPAP) ولعل ما يميز هذه النقابات هو ابتعادها على النشاط السياسي وتركيزها على المطالب المهنية.

إن العمل النقابي يستند إلى مبدأ هام وهو الانتقال من الجهد الفردي إلى الجهد الجماعي، لضمان الحفاظ على الحقوق في مواجهة طرف آخر يتمتع بالقوة والقدرة على التحكم في شروط العمل المختلفة بما فيها الأجر إذ لا يملك العمال سوى قوة عملهم وجهدهم اليدوي والعقلي.

وبعد تحرر النشاط لنقابي من الأحادية إلى التعددية تماشيا نحو الانتقال إلى اقتصاد السوق، أفصحت الإحصائيات إلى وجود أكثر من ستين (60) منظمة نقابية على مستوى مختلف القطاعات، ففي الوظيف العمومي ظهرت فيه العديد من النقابات نذكر منها على سبيل المثال:

✓ الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA .

✓ النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP.

وكلها جاءت لتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروفهم بصفة عامة، وتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية والمتمثلة خصوصا في:

- حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل.
- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى الثقافي للعمال.
- رفع الكفاءة المهنية للعمال عن طريق التكوين وتشجيع المنافسة.
- رفع المستوى الصحي والاجتماعي.
- رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية.

إن موضوع الدراسة الذي نود القيام به يتعلق العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، من خلال هذا الموضوع سوف نقوم بدراسة مقارنة على ضوء قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 الجديد وما يميزه على القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 القديم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ونهدف كذلك من خلال هذا البحث لاكتشاف العلاقة الموجودة بين الحركة النقابية العمالية ودورها في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال.

وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي لبحثنا حول:

- ما الامتيازات التي منحها القانون الجديد من أجل ضبط العمل النقابي وما الفرق بينه وبين القانون القديم؟.
- إلى أي مدى غطى القانون القديم جميع قضايا العمال
- هل تعمل النقابة على تحسين ظروف العمل الحالة الاجتماعية للعمال ؟
- هل هناك وسائل ناجحة وقرها القانون تعتمدها النقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال؟

ووضعنا لهذا التساؤل مجموعة من الفرضيات الفرعية:

✓ أعطى القانون الجديد نفسا جديدا وصلاحيات جديدة تنعش الممارسة النقابية

- ✓ يشتمل القانون الجديد للممارسة النقابية على جميع قضايا التي كانت تسبب مشاكل للنقابة
- ✓ تعمل النقابة العمالية على تحسين الحلة الاجتماعية للعمال.
- ✓ توجد وسائل ناجحة وفرها القانون الجديد للنقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال.

2- أسباب اختيار الموضوع:

- سبب اختيارنا لهذا الموضوع يتمثل في اعتبارات عديدة ذاتية ترتبط باختصاص الباحثين واعتبارات موضوعية لها علاقة بأهمية الموضوع في حد ذاته.
- ولذلك فاختيار لهذا الموضوع العمل النقابي بين المشروعات والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال يرجع الى جملة من الأسباب نذكر منها ما يلي:

أسباب ذاتية:

- لاحتكاكنا الكبير من ممثلي النقابة وكوننا من عمال الإدارة ونطمح الى تحسين الظروف العمالية كسائر العمال.

أسباب موضوعية:

- أهمية الموضوع في علم الاجتماع.
- كون هذا الموضوع يتصدر الأحداث الوطنية ككثرة الاحتجاجات والإضرابات العمالية، وكذلك كثرة المطالب العمالية.
- إثراء مجال البحث وتقديم دراسة ميدانية تبني المعارف وتضاف للدراسات في هذا المجال.

3- أهمية الدراسة:

- يعتبر موضوع النقابة من المواضيع المثيرة للاهتمام لما له من أهمية كبرى حيث أن تناول هذا الموضوع لم يكن من الاكتشافات الجديدة وإنما يدخل ضمن التأكيد على دور النقابة كنشاط مهم بالإضافة إلى ما لها من دور اجتماعي، حيث أنها تعد ركيزة البناء الاجتماعي فهي الطبقة القائدة للتحول الاجتماعي برمته، حيث تنعقد لها المؤتمرات والملتقيات الدولية والوطنية وتسعى لها

القوانين والتشريعات، فهي اليوم تقود المجتمعات إلى التغيير والتحول إلى الأفضل وتحافظ على بقاء القوانين الخاصة بالعمل.

بالإضافة إلى أن تحقيق أهداف ومطالب العمال وتطوير ظروف عملهم يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تعمل على تحقيقها وتملك القدرة على تفعيلها.

زيادة على التحولات الكبرى في المجال الاقتصادي والسياسي الذي صاحبه تحولا مماثلا له في المجال الاجتماعي انعكس عنه زيادة في الاحتجاجات والإضرابات والمطالب المادية والمهنية للعمال مما أدى إلى عدم الاستقرار في المؤسسات الإدارية بصفة خاصة.

من هنا صار من الضروري دراسة موضوع النقابة مع إبراز دورها في تحقيق المطالب الشرعية للعمال فهي تعتبر المحامي أو المدافع عن مصالحهم وذلك بتغليب مصلحة الطرف الضعيف ألا وهي الطبقة العمالية.

4- أهداف الدراسة:

هناك أهداف علمية نسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة.

وتتمثل هذه الأهداف في ما يلي:

- أن موضوع الدراسة يدمج بين مجالين هما: العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال معرفة رأي العمال في دور النقابة التي ينتمون إليها.
- إبراز دور النشاط النقابي في الجزائر من خلال دراسة أهم مراحله.
- دراسة مدى مساهمة القانونين: القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 وهو يعدل و يتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

5- تحديد المفاهيم:

إن المفاهيم أكثر ما تكون تجريدية نظرا لكونها وحدات أساسية لتكوين النظريات، وحتى يكون للمفهوم دلالة ومعنى لابد من توضيح العلاقة بين المفهوم وبين السياق الواقعي الذي أيم عليه في موضوع الدراسة أو البحث.

أ. مفهوم النقابة:

النقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (اي بكسر الأول لا بفتحه) ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً، ومن هنا جاءت نقيب الأطباء أو نقيب المهندسين أو نقيب المعلمين ... وعلى ذلك تأسست (رابطة، جمعية أو اتحاد) لدوي المهن والحرف تسمى (نقابات)، ولها أنظمة داخلية وهي بمثابة دساتير يتم إتباعها.

أما فيما يخص النقابة العمالية فقد حدد لها عدت تعاريف:

سيدني وينز: " النقابة منظمة دائمة من العمال الأجرا ت تهدف إلى تحسين ظروف العمل وحماية العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل **وداخله**"¹.

كما عرفها عبد الحميد رشوان: " بأن النقابة تختلف عن بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي والسياسي والاقتصادي للمجتمع ... فهي هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال".

إن النقابة العمالية تتكون بطريقة حرة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل من جانب الدولة وقد جاء في تعريفها كذلك أنها " جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط المهن وتقوم لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب **العمل**"².

¹ - إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 137.
² - مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2005، ص 45.

كما يعرفها الكيلاني عبد الوهاب أنها عبارة عن " جمعيات تتشكل لإغراض المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والاتجاه إلى العمل السياسي في بعض الأحيان "1.

وعرفت أيضا على أنها: " تجمع لمجموعة من الناس من أجل لحماية وتحقيق هدف مشترك خصيصا في ميدان محدد "2.

كما عرفت أيضا:

"أنها تنظيم جماعي دائم للعمال وهي تختلف عن التكتل فهي تنظيم اختياري يتكون من أفراد يتخذون صفة الدوام وتهدف إلى رعاية مصالحهم والعمل على رفع مستواهم المادي والفكري والمهني، كما أنها تعمل على تحسين ظروف وشروط أعمالهم"3.

والنقابة باختصار هي مجموعة عناصر تمثل فئة رمزية من المجتمع (موظفين، معلمين، محامين،..) تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولكل نقابة نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات أعضائها.

ومن تم تعتبر النقابات تنظيمات لها ثقلها الاجتماعي، وشرعيتها القانونية، وهي مصدر قوة العمال والإطار الذي يجمعهم ويبرز حجمهم الطبيعي ودورهم الطلائعي في حركة صنع التاريخ ودفع التقدم، وهي الأداة الفعالة التي من خلالها استند إليها العمال في حماية حقوقهم والحفاظ على مصالحهم وتجديد شروط العمل وتحسينها وتطوير علاقات العمل، بما يحقق العدالة الاجتماعية4.

نستخلص من هذه التعريفات أن:

- النقابة العمالية تنظيم، أي لها بناء هيكل ووظائف تقوم بها، بالإضافة إلى تمتعها بمصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل عمل كباقي المنشآت في المجتمع.
- أنها اختيارية بمعنى الانضمام إليها ليس إلزامي وأنها وفق مبدأ الحرية الفردية.

1 - عبد الوهاب الكيلاني: الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للنشر، بيروت، ط1، 1996، ص 544.

2 - Fridrich ebert, Manuel de formation, alger, 2006, p 09.

3 - محمد خالد: الحركة النقابية بين الماضي والحاضر 1975، ص 80.

4 - محمد خالد: المرجع نفسه، ص 120.

- تسعى لتحقيق أهداف محققة، أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.
- لها سياسة نقابية خاصة تعتمد في تحقيق مطالبها.
- هي مجموعة من الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية.

ب. علاقات العمل:

تعددت زوايا الطرح والتفسير حول مفهوم علاقات العمل كما تباينت وجهات النظر حول مدلول المصطلح، فراح البعض يطلق مصطلح علاقات العمل واهتم آخرون بمفهوم العلاقات الصناعية واتجه فريق آخر من الباحثين في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل على وجه التحديد على استخدام مصطلح العلاقات الإنسانية فضلا عن وجود ما عبر عنها بعلاقات الإنتاج.

غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات فإنها تحاول جميعا تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس

إلا أنها تشترك في كونها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل أصحاب العمل طرفها الأول ويمثل المأجورين طرفها الثاني، سواء كان قطاعا خاصا أو عاما وفي هذا الشأن فإن علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية اجتماعية.

ومن خلال هذا يتحدد أن علاقات العمل مصدرها الرئيسي هو وجود العلاقات الإنسانية ويتم إبرازها بين طرفين، غير أن صاحب العمل له سلطة يفرضها التدخل في ترتيب أساسيات البنود التي تدخل حيز التنفيذ في إطار علاقة العمل الموقعة.

هذا ما ذهب إليه "ميشال كروزيه" بالتفصيل حين يؤكد أن: "السلطة تتضمن دائما إمكانية بعض الأفراد أو المجموعات التحكم في أفراد ومجموعات أخرى"¹.

كذلك يطلق هذا المصطلح على العلاقة التي تربط العامل الفرد بالمنشأة، كما تطلق أيضا على العلاقة التي تربط مجموعة العمال بالمنشآت التي يعملون بها سواء كان يضمهم تنظيم نقابي أو لا يوجد لهم تنظيم، كما يطلق هذا الوصف أيضا على العلاقة التي تربط العمل وأصحاب الأعمال أو

¹ - Jean Rivero, jane savatier, droit de travail, presse universitaire de France, collection thenis, 1993, P 193.

تنظيماتهم بأجهزة الدولة التي تتعامل معهم وكذلك العلاقة التي تربط هذه المنظمات بعضها البعض، ويمكن حصرها في ثلاثة أطراف وهم: العمل ومنظماتهم النقابية، أصحاب الأعمال وتنظيماتهم، الحكومة وأجهزتها¹.

وعليه فإن علاقات العمل تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل بذلك :

- علاقات العمل بين العمال بعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم ومشرفيهم.
- تشمل العلاقات بين الإدارة والمؤسسة وبين نقابة العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية².

ج. تعريف المجتمع:

يعرف المجتمع بأنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية التي تقع كلها أو معظمها في إطار محدود المساحة من الأرض³، فهو بذلك يمثل اتساق في الحياة الاجتماعية أين ينظم أفراد المجتمع أنشطتهم وفق قواعد مضبوطة، كما يعرفه "بارسونز" بأنه: " تجمع الفاعلين في منطقة محددة بصورة تتيح ظهور الأنشطة اليومية المشتركة⁴، ويقول آخرون أن المجتمع عبارة عن مجموعة من الناس يقيمون في منطقة جغرافية محددة، ويشتركون معا في الأنشطة السياسية والاقتصادية ويكونون فيما بينهم وحدة اجتماعية ذات حكم ذاتي تسودها قيم عامة ويشعرون بالانتماء نحوها⁵.

فالمجتمع الجزائري هو نسق اجتماعي متكامل نشط متفاعل تحكمه مجموعة من القوانين ويتأثر بما تخلفه الظروف الداخلية والخارجية من تهديدات اقتصادية واجتماعية تمس حياة الأفراد سواء العاملين أو العاطلين عن العمل أو الذين أنهو مشوار حياتهم المهني، وتؤثر على تحقيق المكاسب التنموية للطبقات العمالية وغير العمالية على حد سواء.

1 - محمد خالد: مرجع سابق، ص 148.

2 - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1982، ص 238.

3 - ميشال مان، موسوعة العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 199، ص 133.

4 - ميشال مان، نفس المرجع، ص 133.

5 - محمد عاطف: قاموس، قاموس العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2006، ص 66.

د. المطالب المهنية:

تمثل المطالب المهنية العلاقة التي يعلن من أجلها الإضراب وبالتالي فإن من المفيد أن نحدد ماهية هذه المطالب وطبيعتها وقد انقسم الفقه في هذا الصدد إلى اتجاهين أحدهما يأخذ بمفهوم موسع للمطالب المهنية والآخر يأخذ بمفهوم ضيق لها.

الاتجاه الضيق: يرمي إلى ضرورة تحديد المطالب المهنية التي يرمي الإضراب إلى تحقيقها كزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.

الاتجاه الموسع: يحظى هذا الاتجاه بكل ما يتعلق بمصالح العمل أيا كانت طبيعة هذا المصالح (قانونية، مهنية، اجتماعية، اقتصادية...).

ويذهب أنصار هذا الرأي على أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب جاء عاملاً¹.

المضمون المطالب قد يكون مادياً مثل طلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف وقت العمل، التأمين الاجتماعي أو السياسي كسحب قانون أو نقد سياسة اجتماعية معادية للعمال أو الظفر بحقوق نقابية جديدة أو تشكيل سلطة عمالية مضادة داخل المؤسسة².

هـ. المفاوضات الجماعية:

إن التفاوض الجماعي هو البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة³، فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل على اتفاق والذي يتحدد وتبنى عليه العلاقات بين النقابة ور بالعمل.

وهي المساومة بين صاحب العمل أو من يمثله بين العمال أو من يمثلهم بقصد الوصول إلى حل نزاع قائم بينهما يتعلق بشروط العمل...، وهو كذلك وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها، تمارس

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص 355.

² - إيمان النموس: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر، 2014، ص 80.

³ - Frideric delacourt, dictionnaire des termes du travail; de vecchi, paris, 2001, P 117

من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال من جهة وأصحاب الأعمال من جهة أخرى وعلى مستوى متعدد وفقا للإطار القانوني المنظم لهذه المفاوضات¹، والتي تتفاوض من أجل:

- تحشين شروط وظروف العمال وأحكام الاستخدام.
- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال.
- أما إذا فشلت المفاوضات فيكون للأطراف الحرية في اللجوء إلى وسائل أخرى مثل التوفيق، الوساطة، التحكيم، الإضراب.
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل.

خصائص المفاوضات الجماعية:

تتميز المفاوضات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل بعدة خصائص تتمثل في:

المفاوضة الجماعية المباشرة والطوعية: فهي تتميز بخاصية الجماعية تتم بين ممثلي العمال بصفة جماعية وتكون لهذه الجماعة مصالح مشتركة، إذ لا بد من وجود مصلحة مشتركة للجماعة تتفاوض من أجلها.

سلمية التفاوض: تعتبر المفاوضات وسيلة سلمية في تتخذ شكل الحوار والنقاش وتبادل وجهات النظر وهي كلها أفكار سلمية لحل النزاعات العمالية.

أطراف المفاوضات الجماعية:

تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة... وتكون بين ممثلي العمال وصاحب العمل².

أهم موضوعات التفاوض:

تتعدد موضوعات التي يتم التفاوض بشأنها لكن نذكر أبرزها:

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص 15.
² - رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، 2004، ص 11.

- المفاوضات بشأن الأجور: تعتبر الأجور أهم موضوع يطرح في المفاوضات الجماعية في العصر الحديث¹.
- المفاوضات بشأن ساعات العمل.
- المفاوضات بشأن العطل.
- المفاوضات بشأن السلامة والصحة المهنية.

و. المكاسب الاجتماعية:

نظرا لكون الفرد (العامل) أحد عناصر الإنتاج الأساسية بل من أهمها من حيث الدور الذي يؤديه والموقع الذي يحتله في العملية الإنتاجية في المجتمع ومن هذا المنطلق لابد من الاهتمام به وتطويره بما يكفل تحقيق المستوى المناسب لاحتياجاته المختلفة ورفع كفاءته الإنتاجية بالصورة التي تمكنه من أن يكون عنصرا فاعلا في المجتمع.

ولتحقيق ذلك استحدثت التنظيمات العمالية مجموعة من الآليات والأساليب من أجل بلوغ هذا الهدف بما فيها رفع الروح المعنوية وتوفير الأجواء المناسبة من الألفة بين العمال وصاحب العمل مع محاولة تحقي احتياجاته ورغباته².

ز. الإضراب:

قبل ظهور النقابة لم يكن أمام العمال خيار سوى الاستسلام وقبول إرادة صاحب المصنع ولكن النقابة أبدعت أسلوب آخر يكبح جماح أصحاب الأعمال ويحد من تحكمهم في العمال وهو الإضراب والذي يعني قيام العمال والموظفين أو أصحاب العمل بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط تهدف إلى تحقيق أهدافهم وتختلف الأسباب والظروف التي تؤدي على اللجوء على الإضراب ولكن الإضرابات عادة لا يتم اللجوء لها إلا بعد فشل أو تعثر التفاوض الجماعي³.

يجد لفظ الإضراب أصله التاريخي في مكان يقع بالعاصمة الفرنسية يسمى *place de grève* وهو مكان يقع بجانب دار البلدية وقد كان العمال المتعطلين يجتمعون به بحثا عن فرصة عمل

1 - محمد عبد الله نصار: المفاوضات الجماعية ودور منظمات العمل العربية، القاهرة، د ط، 1996، ص 77.

2 - رضا صاحب أبو حمد آل علي: الإدارة لمحات معاصرة، مؤسسة الورق للنشر، ط1، 2011، ص 288.

3 - العابد الكنتي عقباوي: دليل العمل النقابي، جوان 2011، ص 58.

ومن هنا ولد مصطلح الإضراب وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح يستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم¹.

وهو نمط سلوكي يعبر عن حالة الاستياء والاحتجاج والرفض الجماعي للعمال بتوقفهم عن العمل، وهو ضغط تمارسه الطبقة العاملة لتحقيق أهدافها ومطالبها قصد الضغط على أرباب العمل لتحسين شروط وظروف العمل².

أما الدكتور فتحي محمد موسى فإنه قال: إن العمال يلجؤون أحيانا إلى الإضراب الذي هو صورة من العدوان... إن الإضراب أحد أنواع العدوان التي يقرها المجتمع في كثير من البلدان³.

وإذا كانت النقابة العمالية في المجتمعات الرأسمالية قد استطاعت أن تجبر الرأسماليين على الجلوس مع عمالهم على طاولة المفاوضات فإن الفضل الأعظم يعود على قدرة النقابة على ممارسة حق الإضراب في حالة تعنت أرباب العمل، الذين يحدون أضعاف ما يخسرون لو قبلوا شروط النقابة.

فوجود الإضراب عامل أساسي في نجاح المفاوضات الجماعية فهو - الإضراب- يأخذ أشكال مختلفة: يكون تهديدي (يوم واحد)، مفاجئ أو دوري أو بطيء، ويتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات القانونية⁴.

1 - مصطفى أحمد ابو عمرو: مرجع سابق ص 337.

2 - محمد فارس: أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة بريم عبد المجيد، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث، مجلة الثورة والعمل، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1998، ص 122.

3 - فتحي محمد موسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، 2010، 227.

4 - عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1992، ص 06

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل التمهيدي حددنا إشكالية البحث التي تفرعت عنها مجموعة من التساؤلات الفرعية وقدمنا لها مجموعة من الفرضيات ، ثم ذكرنا أسباب اختيارنا للموضوع مع ذكر أهمية وأهداف كالدراسة وبعد ذلك تم التطرق إلى مجموعة من المفاهيم المفتاحية التي تخص الدراسة التي نحن بصدد إجرائها.

الفصل الثاني

تمهيد:

إن تاريخ الحركة العمالية يرى أن النقابات هي من أهم المنظمات في المجتمع وهذا لما لها من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، هذه المهام اختلفت حسب الواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، فهي تمثل قوة ضاغطة على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مطالبها .

وفي هذا الإطار سوف نتعرض في هذا الفصل إلى ما يلي:

✚ مرحلة منع إنشاء النقابات.

✚ تطور الحركة النقابية: نشأتها وتطورها وأهم النظريات التي فسرت عملية النشأة.

I. مرحلة منع إنشاء النقابات:

إن الحركة النقابية للعمال مرت في تطورها بعدة مراحل أدت في النهاية إلى ظهور النقابة على مسرح الحياة الاجتماعية كقوة فاعلة في المجتمع، لها أهدافها ووسائلها وطموحاتها تسعة إلى تجسيدها في أرض الواقع، ويمكن تقسيم مراحل تطور الحركة العمالية إلى ثلاثة مراحل أساسية:

(1) فترة المنع:

دامت هذه الفترة عدة قرون، وهذا نتيجة للشك والريبة الموجه ضد هذه التنظيمات إضافة على رفضها في حد ذاتها، لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل، فهذه التنظيمات أصبحت تهدد أصحاب العمل ومصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي لها تأثير كبير على الحكومات حيث اعتبر نشاط العمل المتعلق بظروف العمل وعلاقته بنشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه¹، وغالبا ما كانت تنتهي الصدامات بين الطبقات العمالية وأرباب العمل بمنع العمل النقابي وإغلاق مكاتب نقابات العمل وطردهم من العمل وإحالتهم على المحاكم².

(2) فترة التطور إلى الاعتراف:

إن شيوع معالم التحضر والتصنيع في أغلب المجتمعات الأوروبية وزيادة أهمية الطبقة العاملة في أداء مهام الإنتاج والاستهلاك وسعة هذه الطبقة بالنسبة للطبقات لأخرى وتعاضم الحركة العمالية وتنامي فاعلية الدور التنظيمي الذي يديه هذا الأخير قد فرض واقعا على أرباب العمل والحكومة والمشرعين القانونيين، وهنا استطاع العمال تأسيس نقاباتهم المهنية³.

1 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 136.
2 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 136.
3 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 136.

فكانت أولى محاولات الرفع من الخطر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في إنجلترا أما في فرنسا فقد سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين هذه التنظيمات

(3) فترة الاعتراف:

تم الاعتراف القانوني بالحق في إنشاء النقابات في 21 مارس 1884، إذ منح هذا الحق أولاً للجمعيات المهنية عكس الجمعيات المدنية التي لم تحظ بهذا الحق إلا في سنة 1902 وبعد أن تم منحها هذا الحق أعقبته عدة حقوق وامتيازات تتمثل أساساً في الشخصية المعنوية للنقابات التي تخول لها: الأهلية، الذمة المالية، حق التقاضي،... الخ، وابتداء من ذلك التاريخ بدأت النقابات تشق طريقها في مجال الكفاح العمالي والبحث عن الوسائل الأفضل لتحقيق المطالب العمالية¹.

II. لمحة عن ظروف نشأة النقابة في بعض دول العالم:

1. في أوروبا:

بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرنين 18 و 19 استطاع رجال الصناعة والأعمال تشييد العديد من المصانع الكبيرة الحجم في الأقاليم الحضرية التي تحولت فيما بعد إلى مدن صناعية مزدحمة بالسكان، وفي وسط هذه المدن الصناعية كانت هناك طبقة كبيرة من العمال تعمل بها وتعتمد في معيشتها على الأجور التي تتقاضاها لقاء عملها والتي لم تكن كافية لسد رمق حياة المنتسبين لها خصوصاً وان مشكلات البطالة والفقر والجهل والامية كانت متفشية بينهم².

ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكل النقابات في بريطانيا سنة 1720 عند عمال الخياطة الذين رفعوا مظلمتهم إلى البرلمان بقصد زيادة الأجور وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة...

¹ - جمال البنا: الحركة النقابية وتطورها ، مطابع الجامعة العالية، القاهرة، د ط، 1989، ص 55.
² - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 135.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها، وجمعوا مبالغ مالية تساعد على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقة¹.

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال أكثر من غيرهم ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل ولعل هذا فحوى قول عالم الاجتماع الفرنسي: ميشال كروزيه (1922 ، 2013) : أن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يملها التصنيع²، وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا ثم امتدت لكثير من البلدان الأخرى حتى تلك البلدان المستعمرة.

أما في فرنسا فقد ظهرت بشكل رسمي سنة: 1884 حيث ارتبطت نشأة الحركة النقابية بالنبض السياسي للثورة إلى أن جاء عام 1890 الذي يعتبر البداية الفعلية لنشأة النقابة العمالية في فرنسا³، حيث لم يكن مسموح لطبقة "البروليتاريا" بالاحتجاج لذا أنشأت تنظيمات نسوية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية بمعارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون من الأجور لتطوير الآلات مما دفع بالعمال إلى الإضرابات⁴.

2. في بعض الدول العربية:

ظهرت النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات⁵، أي بعد دخول الرأسمال الكولونيالي حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على إثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهرت الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي.

1 - جورج لوفران، ترجمة الياس مرعي، 1980، ص 9.

2 - جورج فريدمان: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات عويدات، بيروت 1985، ص 216.

3 - النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة سوسولوجية للنقابة مكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير، قسنطينة 2012.

4 - استراتيجيات الممارسة النقابية، الخطوط الجوية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2005.

5 - أحمد الرفاعي: تاريخ الحرة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان لعربية، نوفمبر 1969 - الشركة الوطنية للنشر والاشهار، الجزائر،

1982، ص 441.

ونظرا لكون طبيعة التركيبة الاجتماعية مختلفة مع عدم التجانس بين المجتمعات حيث أن الحركة العمالية في تونس والمغرب ليس لها نفس الدور بل كان للبرجوازيات الصغرى بخلاف الحركة العمالية الجزائرية كانت ذات طابع عمالي شعبي، ففي:

مصر: ظهرت الصناعة منذ عهد محمد علي، فأنشئت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع السلع المدنية (النسيج، السكر،...) وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الانجليزي وتم تأسيس أول نقابة عام 1899 حينها مارس العمال المصريون الإضراب منذ عام 1891.¹

وفي عام 1921 تمكنت بعض العناصر الاشتراكية من تأسيس اتحاد نقابات العمال في مصر الذي تم من خلاله تشكيل النقابات بشكل كبير، ولم يتم الاعتراف بها رسميا غلا في سنة 1942.²

العراق: كان أول اعتراف بالنقابة سنة 1936 ... فالنقابات في تلك الفترة لم تجد تأييدا يذكر من جانب الحكومة لكن الحركة النقابية تبلورت وازداد نشاطها وفاعليتها بعد الثورة أي بعد عام 1868، من أجل تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من المنجزات الاجتماعية والمادية والسياسية لهم.³

3. تطور الحركة النقابية في بعض دول المغرب العربي:

أ. في تونس: يرتبط نشوء الطبقة العاملة التونسية وحركتها النقابية بتطور الرأسمالية في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن 20 ، وكما هو معروف فإن التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في الكثير من البلدان المستعمرة، حيث تأسست نقابات عديدة عام 1919 منها اتحاد النقابات ...، برز في هذه الحقبة

1 - محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية مصر، 2007، ص 07
2 - رؤوف عباس: الحركة العمالية في مصر، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968، ص 48
3 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 163، 164.

محمد على الحامي¹، وهو مؤسس أول تنظيم نقابي مستقل في تونس، ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطور الحركة النقابية وساندها وقدمت لها ما تستطيع من رجال وأموال وصحافة مما مكن الشيوعيين من احتلال أهم المراكز الحساسة في التنظيم النقابي².

ب. في المغرب الأقصى: يبقى الطابع المميز للنقابات في المغرب الأقصى هو الضعف والتسييس نظرا لارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم في الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة، ومن هذه التنظيمات الاتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1956، ويرتبط بحزب الاتحاد الوطني للقوى الشعبية بالإضافة على إتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة: 1960 ويرتبط بحزب الاستقلال أما الكونفدرالية الديمقراطية للشغل تأسست سنة 1978، وترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوى الشعبية³.

ج. في الجزائر:

• أثناء الاحتلال الفرنسي:

لم تظهر التنظيمات النقابية في الجزائر غلا سنة 1878 ، حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع وقد أشارت إحصائيات نشرة مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة إلى أنه توجد سنة 1909 ، 101 نقابة، 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 22 في قسنطينة، ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 لى 241 نقابة⁴.

ومقرنة بفرنسا فإن التشريع في الجزائر كان مختلفا، الشيء الذي أثر على الحرية الفردية مما أدى بالعمال الفرنسيين بالجزائر بالانضمام على رابطة عمال فرنسا، وحتى يدعموا أكثر وجودهم في ميدان العمل، وفي ممارسة النقابة ومن

1 - احم الرافي: من تاريخ الحركة النقابية، مرجع سابق، ص 290.

2 - النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص 59.

3 - عبد الله الحنا: الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة الثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني لدراسات والبحوث النقابية دارني محمد، الجزائر عدد 6، 1978، ص 45.

4 - بولكيبات إدريس: مجلة العلوم الانسانية، العدد 12، جامعة بسكرة، 2007، ص 149.

هذا فقد تمكنوا من المحافظة على حقوقهم في إطار التنظيمات النقابية الموجودة أما بالنسبة للجزائريين فقد اعتبروا عناصر هامشية لا يصلحون لأن ينضموا إلى النقابة الفرنسية، كما لا يسمح لهم بتكوين نقابات خاصة بهم وبالتالي فهم محرومون من الكثير من حقوقهم المدنية¹. وهذا يعود لسببين:

الأول: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كانت توعيتها وأهدافها من مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي.

الثاني: ضعف عدد العمال الجزائريون الذين يشتغلون في اثنين من المهن في حين كان الأوروبيون يشتغلون في 221 منها.

كما ساعدت الحرب العالمية الأولى وتجنيد الجزائريين إجباريا للمساهمة في تحرير فرنسا على هجرة العديد من الجزائريين وارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عامل غلى 9200 عامل عام 1923.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى كلن الفرنسيون ينظمون حملات واسعة لتهجير الشباب الجزائري إلى فرنسا للعمل، وهذا قصد إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي.

ونتيجة لمعايشتهم لواقع الاضطهاد والظلم وكذلك احتكاكهم بأراء وأفكار كارل ماركس التي كان يحملها الفرنسيون فإن شعورهم القومي والمهني بدأ يظهر بقوة.

وفي عام 1926 نشأ في باريس حزب نجم شمال إفريقيا والذي جمع بين العمال المهاجرين ونشط كمنظمة عالمية داخل التراب الفرنسي، مما أدى إلى تسرب تأثيره إلى داخل التراب الجزائري نتيجة لعودة المهاجرين الجزائريين غلى

¹ - نعيمة نصيب: النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة عين شمس مصر، 1998، ص 95.

وطنهم ، وقيامهم بنشاطات ثقافية فيها مما سمح لهم بالضغط على السلطات الفرنسية من اجل الحصول على الحق في ممارسة العمل النقابي.¹

- بدأ الوعي السياسي لدى الجزائريين يتطور بشكل ملحوظ، لاسيما بعد مظاهرات العمال الجزائريين في أول ماي 1945، وما أفرزته مجزرة 08 ماي 1945، في سطيف وقالمة، وخراطة.

- الابتعاد الواضح للنقابة الفرنسية عن القضية الجزائرية.

- وقد كانت الوعود التي قدمتها فرنسا بدراسة القضية الجزائرية بشرط أن يلتحقوا بالمقاومة الفرنسية ضد النازية وقد باءت بالفشل بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية.

وعلى اعتبار أن ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير ممكنة داخل الكونفدراليات العمالية الفرنسية فإن النقابيين الجزائريين باثروا نشاطات داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من اجل التحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 14/ فيفري 1956 أي بعد مرور أكثر من سنة على انطلاق حرب التحرير...، كما ظهر تنظيمان نقابيان هما إتحاد نقابات العمال الجزائريين والإتحاد العام للنقابات الجزائرية². ولقد رأى العمال في "عيسات إيدير" (مؤسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين) إرادة التغيير في آمالهم وتطلعاتهم في الحرية والاستقلال، وكان يهدف الإتحاد على تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الاستقلال الوطني وذلك يتضح من خلال نشاطاته ومواقفه مثل : لإضراب 05 جويلية 1956³، هكذا وبفضل الإتحاد العام تمكنت الجزائر من التشهير بجرائم الاستعمار وكسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية، وما يميز الإتحاد بأنه يمتاز بخاصيتين هما:

- أنه نشأ في أحضان العمل المسلح.

- طغيان الجاني السياسي عليه.

1 - طالب عبد الرحيم: نشأة الحرك النقابية وتطورها في الجزائر، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 234.

2 - بولكعبيات إدريس: مرجع سابق، ص 151، 152.

3 - بولكعبيات إدريس: مرجع سابق، ص 121.

• بعد الاستقلال:

أما في مرحلة الاستقلال المبكرة ضلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محور آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر العديد من المستوطنين تاركين المزارع دون غدارة، وكانت المصانع شاغرة فوجد العمال الجزائريون مجبرين على تشكيل لجان الإدارة، وبعدها أصدرت الحكومة استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ به العمال والفلاحون لانقاد البلاد بثلاث مراسيم في شهر مارس 1963 كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية والملاحظ إن الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت معدوم لعدم إشراك الحكومة لها.¹ وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية والنقابية والذي ترتب عنه عدم الاستقرار السياسي الذي كان واضحا في تعاقب الحكومات وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني المنهك، لم تغير النقابة من استراتيجياتها من خلال وضع تصور نقابي يساير ويواكب التحولات الحاصلة ... في هذه الحقبة تعرضت المؤسسات إلى إعادة هيكلة وتسريح العمال وتوقف الاستثمار وانتشرت البطالة مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم من فقدان للثقة والتفكير في إنشاء نقابات أخرى، ف جاء قانون 1990 الذي يسمح بالتعددية النقابية.²

.III النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية في الجزائر:

شهدت المؤسسة العمومية الاقتصادية كخلية أساسية في الاقتصاد الوطني تعاقب أنظمة التسيير، تأثرت بها باعتبارها نسقا مفتوحا يؤثر ويتأثر في بيئته، فدور النقابة العمالية في كل مرحلة من هذه المراحل والتي نوضحها في ما يلي:

¹ - Rabah nourdine: l'agestion socialiste des entreprises en algerie opu, algre, 1985 p p 22, 25 -
² - النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص 61.

(1) مرحلة التسيير الذاتي: 1963 - 1970:

في السنوات الأولى من الاستقلال الوطني وجدت النقابة نفسها على هامش الأحداث السياسية التي ميزت المجتمع آنذاك بدءا من مؤتمر طرابلس 1962¹، وتعتبر مرحلة التسيير الذاتي أول مراحل التسيير التي عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية، الذي كان الغاية منه هو إدماج آلاف الجزائريين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، نظرا للفراغ الذي تركه المعمرون عند مغادرتهم سنة 1963، فالجزائر لم تأخذ مفهوم التسيير الذاتي بالمعنى الواسع للكلمة حيث انه لم يعتبر سوى طريقة للتسيير في بعض الوحدات الإنتاجية لاسيما الفلاحة منها.

إن هذا المفهوم الضيق كشف عن وجود تحفظ لدى قيادة البلاد في مطلع الاستقلال الذي يعطي للطبقة العاملة دورا كبيرا في إدارة الاقتصاد، ويحول دون الاتجاه نحو تقويته.²

إن مفهوم التسيير الذاتي يقر: بحرية العمال ومشاركتهم الواسعة في التسيير، الإشراف، تنظيم علاقات العمل، توزيع الأرباح، إذ ارتبطت النقابة العمالية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر، ونتيجة لهذه التناقضات التي عايشها الجزائريون في ذلك الوقت خاصة وجود يد عاملة غير مؤهلة مما أدى على عدم التحكم في التكنولوجيا بالإضافة إلى نزوح عمالة ذات أصول اجتماعية فلاحية إلى المدينة، فنتج عنه التخلي عن العمل الزراعي مما اثر على النشاط النقابي ككل، حيث أدت به على الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي.³

لقد طالبت النقابة في هذه المرحلة بالمشاركة في صنع السياسات الاقتصادية من أجل تمثيل مصالح العمال والدفاع عنهم وكذلك فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين حول دور النقابة واستقلاليتها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها، إلا أنه بقي مجرد حبر

¹ - Jeanne favret/ le syndicat le travailleur et le pouvoir en algerie, annuaire de l'afrique, 1997 CNAS, paris, P 46

² - إدريس بولكعبيات: مرجع سابق، ص 153.

³ - مجلة لاتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد خاص، 1968، ص 15

على ورق، حيث عملت السلطة على تأكيد مبدأ (نقابة الدولة) خاصة بعد تطبيق هذا النمط من التسيير لتجعل منها - النقابة- أداة لتنفيذ برامجها وسياساتها، وإضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال فكان للسلطة ذلك لأن الحزب الحاكم هو الذي أنشأ النقابة وسمح لها بتمثيل العمال وبهذا تخلت النقابة عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وأصبحت لا تمثل سوى وسيطا بين العمال والهيئات الوطنية.

(2) مرحلة التسيير الاشتراكي:

صدر التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأمر رقم 21-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يؤسس مشاركة العمال في تسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العام، ويتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال المنتخب لمدة ثلاث سنوات زيادة على ذلك فغنه يعد في نفس الوقت مجلسا نقابيا على مستوى المؤسسة¹.

إن هذا النمط من التسيير يعتبر محاولة لتنظيم المؤسسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في التسيير على جانب دورهم كمنتخبين²، وبتطبيقه هذا النمط نشأت في المؤسسات العمومية مجالس منتخبة تمارس احتجاجاتها في المسائل التي تهم تسيير المؤسسة، وسياسة التشغيل وقضايا العمال المختلفة بواسطة لجان تسمى لجان دائمة.

والملاحظ أنه منذ الشروع في تطبيقه لسنة 1972، بالشركة الوطنية للبناءات المعدنية (SN.Métal) أثرت حوله العديد من الصراعات بين الإدارة والنقابة نتيجة تداخل الصلاحيات كما ظهر العديد من التناقضات، فمن جهة يتمتع مجلس العمال بصلاحيات قانونية واسعة، تؤهله للمشاركة والتدخل في كل شؤون المؤسسة.

زيادة على التناقض الذي يبدو في دور النقابة، فكيف يمكن أن تكون النقابة جزء من الغدارة وفي نفس الوقت تمثل العمال وتدافع عن مصالحهم. وهذه إحدى المفارقات فالتغيير الذي حدث في القمة سنة 1965 في الجزائر، كان ضد توزيع السلطة على طبقة عاملة ضعيفة البنية لا تتمتع بتكوين صلب يؤصلها لتحمل مسؤولية التسيير في مواقع العمل...

¹ - مرسوم رئاسي 74،71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 متعلق بالتسيير الاشتراكي.

² - عبد اللطيف بن اشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص 28.

وعلى هذا الأساس فغن التسيير الاشتراكي للمؤسسة قد ظهر كنمط جديد في علاقات العمل فهو يقوم على الديمقراطية في اتخاذ القرار واللامركزية. كما يبدوا أن محاولة إشراك العمال في التسيير الاقتصادي هو نوع من الثقة في قدرات الطبقة العاملة.¹

إن تطبيق النظام الاشتراكي قد خلق نوع من الالتباس لدى العمال بين المشاركة في التسيير والمهام النقابية، هذا بدوره أدى إلى التداخل في الأدوار، بمعنى أن هناك إدراك ضعيف لمفهوم التسيير الاشتراكي². ويندرج عن هذا الموقف ترك المهام النقابية الملموسة لفائدة مهام التسيير وإهمال المهام النقابية، وبذلك حادت النقابة عن وظيفتها التي تتمثل في الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم وأدمجت في الإدارة باسم " مشاركة العمال في التسيير"³.

(3) مرحلة الإصلاحات الاقتصادية:

إن المتتبع لسيرة الاقتصاد الوطني عبر مراحلها لاحظ الانتشار الواسع للدولة في جميع المجالات بحيث كان المنتج الوحيد والمستثمر الوحيد في الحياة الاقتصادية، وذلك من خلال الاعتماد على التخطيط المركزي.

إذ اعتمدت الدولة الجزائرية على سياسة الاستثمار في القطاع العمومي فاعتبر النمو الاقتصادي قاعدة مادية مكثفة فقد سعت الدولة على إرساء الهياكل القاعدية والبناء التحتي للاقتصاد، ولن على الرغم من ذلك فغن الاقتصاد والتنمية عرفا نقائص كثيرة أدت على ظهور عدم التوازن بينت الأهداف المسطرة وواقع الاقتصاد الوطني، ومن أجل تدارك الوضع شرعت الدول في بداية الثمانينات في اتخاذ مجموعة من الإجراءات بهدف إعادة التوازن والقضاء على الإختلالات الموجودة في مختلف القطاعات تمثلت في الإصلاحات التي كانت على مرحلتين:

1 - إدريس بولكعبيات: مرجع سابق، ص 57.

2 - مجلة الثورة والعمل، العدد 352، أبريل 1982، ص 59.

3 - أحمد بن يعقوب تسيير المؤسسة الصناعية العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص 45.

المرحلة الأولى خلال 1982: عرفت بإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات.

المرحلة الثانية سنة 1988: تمثلت في استقلالية المؤسسات العمومية والاقتصادية حيث سعت الدولة من خلال هذه الإجراءات إلى رفع الكفاءة والفعالية للمؤسسات الاقتصادية.

إن الأزمة المتعددة الأبعاد والتي تفجرت منذ أحداث أكتوبر 1988 أكدت أن التذمر الشعبي لم يستثني النقابة الرسمية نفسها، ولذلك بدأت هذه الأحداث بإضراب وحشي لم تقدره النقابة السمية التي شعرت بأنها مستهدفة، مثلها مثل السلطة، ولم يكن غريبا أن تمتد هذه الإصلاحات إلى إعادة صياغة دور المركزية النقابية لينحصر في الجانب المطلي، وجعل السياسة من اختصاص الأحزاب¹، وعلى الرغم من الإنجازات التي حققتها الجزائر على مستوى بناء الهياكل الاقتصادية إلا أن عملية التنمية عرفت كبيرة ولم تتمكن هذه المنشآت من تجاوز حالات كبيرة مما أدى غلى عدم التوازن بين الأهداف المسطرة وواقع الاقتصاد الوطني.

IV. نظريات النقابات العمالية:

لقد أدى ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر إلى اضمحلال الكثير من الأوضاع الاجتماعية التقليدية والروابط الذاتية بين الطبقات وإلى خلق وضع جدد أصبحت فيه الرأسمالية هي الطبقة السائدة على الرغم من صغر حجمها، وذلك بسبب سيطرتها على وسائل الإنتاج.

وقد استطاعت هذه الطبقة إن تنمي نفسها بواسطة استغلال جهود الطبقة العاملة، وتحت هذه الظروف وجدت الطبقة العاملة نفسها أمام وضع تتفاقم فيه التناقضات والمشكلات.

حيث تعددت النظريات المفسرة للحركات النقابية ونذكر منها:

■ النظرية الأخلاقية.

■ النظرية السيكلوجية.

■ نظرية المضامين الاقتصادية.

¹ - إدريس بولكعبيات: مرجع سابق، ص 160.

النظرية الثورية.

النظرية الاجتماعية.

النظرية السياسية.

1- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن التاسع عشر ميلادي، في أوروبا، أين بدأ ظهور الأفكار المثالية للاشتراكية، التي تهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع وفقا لأطر معرفية جديدة حيث اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية، كالعدل، والمساواة، ويرى أصحابها إن أصل نشأة النقابات يعود على الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من : (سان سيمون، فوربييه، برودون) وغيرهم ¹.

وقد دعت هذه النظرية بإعادة توزيع الثروة وفقا للعدالة الاجتماعية والمساواة الإنسانية، ولذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدورها البارز في تحقيق هذه الأهداف ولأنها أهم وسيلة للقضاء على اللا عدالة التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم مالكي وسائل الإنتاج، واتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزدون غنى باستغلالهم للعمال، والطبقة العاملة تزداد فقرا لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية إعادة توزيع الثرة بصفة عادلة، بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصنا في مواجهة استغلال أرباب العمل.

إذا هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والنتائج عن اللا عدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

غير أنها تعرضت إلى انتقادات شديدة لعدم انطلاقها من الواقع في حد ذاته وإنما اعتمدت على تصورات وأفكار نظرية مثالية عما يجب أن يكون عليه وليس على ما هو كائن، فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، فلقد فشل هؤلاء المفكرون في تحقيق ما هدفوا إليه لأنهم لم يتبنوا تغيير المجتمع الرأسمالي،

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1994، ص ص 193، 206.

الذي لم يتم وفق المبادئ الإصلاحية والمشاعر الإنسانية الرحيمة، كما أنهم يفتقدون إلى المعرفة بقوانين التطور الاجتماعي ورغم ذلك فقد كان لهم دور فعال في الحركة العمالية¹.

2- النظرية السيكلوجية:

يعتبر كل من Frank Tamnenbaoum و Selig Perlman أبرز من يمثل هذه النظرية وهي تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر المطلب المالية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل وتقوم على مسلمتين:

الأولى: تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلقة بندرة مناصب العمل انطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين: الأول داخلي متعلق بالعامل، حيث شعوره بعدم استطاعته الحصول فرص اقتصادية خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى الميل بعدم بالمغامرة بتغيير منصب عمله ، أما البعث الثاني: عدم وجود فرص عمل نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة ما دام العرض أكبر من الطلب فإن العامل يخشى من البطالة ويسعى فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

الثانية: تعتبر النقابة العمالية جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، حيث تشعره بالأمان والثقة². فهذه النظرية تهدف إلى:

- تكتل العمال ضمن تكتلات نقابية.
- حماية منصب العمل من خطر الندرة والمنافسة.
- وسيلة تجعل العمال يشعرون بالأمان والراحة النفسية ضمن جماعة تعمل على إشباع حاجاتهم الاجتماعية دون الاهتمام بالمطالب المادية والاقتصادية.

إن هذه النظرية لاقت عدة اهتمامات منها:

1 - النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص 100.

2 - عبد الباسط محمد حسن، مرجع سابق، ص 207.

- أن العمال يطمحون فعلا للحفاظ على مناصب عملهم في ظل الندرة والمنافسة، والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المجتمع الذي يمتاز بالفردية ضمن علاقات العمل. وعليه لا يمكن حصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي فقط وإغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال¹.

3- نظرية المضامين الاقتصادية:

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثليها: بياتريس و سيدني ويب، تنطلق في تفسير النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي وكانت تهدف إلى كيفية القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وخلق شروط عمل جيدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، فهذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها².

غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة للوعي عند العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية، وقد تم التركيز على مطالب معينة منها الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي وغيرها...

تعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي إذ يجد نفسه عاجز أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم بالإضافة إلى أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملائه ومجبر على قبول أي شرط يفرضه صاحب العمل.

فحسب هذه النظرية أن العامل إنسان يسعى إلى إشباع حاجياته الاقتصادية وتحسين وضعه الاجتماعي ولتحقيق هذه المطالب يجب استعمال الوسائل التالية:

- طريقة الضمان المتبادل، وذلك عن طريق تعويض العمال أثناء الإضرابات.

1 - النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مرجع سابق، ص 107، 106.
2 - عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق، ص 212، 214.

- المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل للوصول إلى حل يرضي الطرفين.
- الضغط على الحكومة فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال.
- رغم كونها من النظريات المهمة في دراسة النقابة العمالية إلا أنها ركزت على الجوانب المتعلقة بظروف وشروط العمل وتجاهلت جوانب أخرى تهم العامل وتؤثر على مصالحه مثل الجوانب الاجتماعية والنفسية.

هذه النظرية تجد نفسها مناقضة مع الواقع في بعض جوانبه وتلقى صعوبة في التعامل معه، هذا الأخير يحمل في طياته عدة تناقضات متمثلة في اختلاف تطلعات وطموحات الأفراد، فهناك عمال يتطلعون إلى أكثر من تحسين الأجور وظروف العمل بل إلى وضع معترف به في المنشأة وإلى جماعة تشارك معه وتلبي حاجياته النفسية.

4- النظرية الثورية:

لقد نشأ الانتماء النقابي بصورة تقليدية للطبقة العاملة بعد أن تفاقمت التناقضات الطبقة وتصادت حدتها بين العمال والرأسماليين، وبعد أن ظهرت النقابات كأداة للدفاع عن الطبقة العاملة وأهدافها المهنية والاقتصادية والاجتماعية وقد كانت الفعاليات التي يتجسد بواسطتها الانتماء النقابي تدور حول المسائل التالية:

- أ. النضال من أجل إلغاء مبدأ الأجور الرأسمالي لأن تحديد الأجور يمثل أبشع صور الاستغلال وأكثرها اضطهاداً لعمال.
- ب. النضال من أجل معارضة السلطة السياسية البورجوازية.
- ج. اعتبار الإضرابات والاعتصامات العمالية من أهم الوسائل النضالية التي يمكن بواسطتها إسقاط السلطة البورجوازية.
- د. اعتبار النقابات العمالية بديلاً للحزب الثوري.¹

ويمكن تقسيم هذه النظرية إلى قسمين:

الأول نفاولي: يرى أن النقابة وسيلة فعالة في نصره العمال.

¹ - إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص142.

الثاني تشاؤمي: يعتقد بمحدودية دور النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مطالب ومصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

■ **الاتجاه التفاؤلي:** يعتبر الفيلسوف الاقتصادي والرجل السياسي الألماني عالم الاجتماع "كارل ماركس" الممثل الرئيسي لهذه النظرية فالحركة النقابية عنده ارتبط ظهورها بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الاستغلال الرأسمالي، حيث شكلت علاقات إنتاجية متناقضة، هذا ما أدى إلى انقسام المجتمع إلى طبقتين: **طبقة مالكة لقوى العمل** تعرف بالطبقة الرأسمالية البورجوازية، و**طبقة ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد**، وتعرف بالطبقة البروليتاريا¹.

■ **الاتجاه التشاؤمي:** انطلق ها الاتجاه في تحليله للنقابات من وجهة نظر مفادها: عدم التلقائية في تشكيل الوعي العمالي، كما لم يعتقد في حتمية ثورة النقابات في اعتمادها على الجاني الاقتصادي والسياسي والحرفي، ويرى بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا²، وأن نجاح النقابات لن يتحقق إلا بالتأثير الإيديولوجي والإشراف السياسي للدولة، أي وجود وجهة طلائعية تقوم فيها بنشر الفكر الاشتراكي وتعميمه ومراقبته، حتى يتشكل الوعي الطبقي لدى العمال، ويعتبر كل من " لينين " و " روبرت ميتشلز " من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.

- **فلاديمير لينين (1870 - 1924):** يرى بضرورة وجود فئة تقوم يتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية والنقابات ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

ومنه نستخلص أن فكرة لينين بها الفكر أغفل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابة كالجاني الاجتماعي والاقتصادي والنفسي.

- **روبرت ميتشلز (1876 - 1936):** إن تحليله للنقابة استقاه من دراسته للأحزاب السياسية، حيث قدم نظرة داخلية من بنية وظائف النقابة. فيعتقد أن

1 - عبد الباسط محمد حسن، مرجع سابق، ص 209.
2 - جمال البناء، الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العالية، القاهرة، د ط 1989، ص 161.

النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال والدفاع عن مصالحهم ، وإنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها، والمحافظة على مكاسبها الذاتية كالمنصب القيادي والمكانة الاجتماعية .. الخ، ومن هذا صاغ قانونه المعروف بـ: "القانون الحديدي" للأوليغاركية والذي يتضمن الأفكار التالية:¹

أ. اتساع تنظيمات العمال وبالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها.

ب. انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة.

ج. الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار.

د. الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى الاختلاف الاجتماعي وحتى الأيديولوجي.

هـ. التخصص والمعرفة التامة بجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم النقابي وهو الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال مما يؤدي إلى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المنصب.

ويعتبر ميتشلز 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 حقوق العمال لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ على مناصبها.

5- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم ميشال كروزيه النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى:²

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 185 ، 190.
² - جورج فريدمان: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات.

أ. **وجهة النظر الوراثة:** وهي تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وظروف تشكلها حيث ترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا ومع العمال حولهم مستغلين الظروف المزرية التي يعيشونها، والتي تحولت فيما بعد إلى الطبقة العامة.

كما أنه لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين بل لا بد من التأكيد على حدوث تغيرات وتطور للعلاقات الاجتماعية ترتب عنه ظهور 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 المجتمع.

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 تعيشه ويرى أصحاب هذه النظرية أن 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 على أرباب العمل أو المسيرين، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفوضات الجماعية، غير أن الواقع يثبت أن دور النقابات لا يمكن حصره في النقاط السالفة الذكر بل يتعداه إلى مهام أخرى وقد يختلف عنه نهائياً لاسيما بالنسبة للمجتمعات التي عانت الاستعمار حيث لا يقتصر دور النقابة على المستوى الاجتماعي فحسب بل يتعداه إلى الجاني السياسي، إذ سجل 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 وعن المجتمعات السائرة في طريق النمو والتي لا تزال في طور التشكل الصناعي، بالإضافة إلى طغيان الطرح السياسي على النقابات وعلى رغبة السلطة في لتحالف مع أرباب العمل لتحطيم النقابات.

ج. وجهة النظر البنيوية: تعتمد في دراستها للنقابات علة البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز، له خصائص محددة تساعد على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهي بهذا تركز على البيروقراطية للنقابات. لكن بالرغم من تعدد البنى والهيكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم ، بقدر ما يرتبط بالعلاقة القائمة داخل المؤسسة ، على المستوى الأفقي والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية والمركزية النقابية¹. وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها.

- مشكلة البيروقراطية:

لقد شكل نمو البيروقراطية ولا يزال يشكل داخل الحركة العمالية الموضوع الهام لمناقشة فكان أنصار "ماكس فيبر" يرون فيها الأجرور الأساسية وحلوا بشكل ناجح الوضع المعنوي للنقابيين الدائمين وميلهم الطبيعي للاندماج بالطبقات الوسطى.

هناك ثلاث مبادئ تنظيمية ممكنة: جغرافي - مهني - صناعي، إذ يمكن للنقابيين أن يتجمعوا في خلايا إقليمية، كما هو الحال بالنسبة لعمال المجلة الواحدة، أو في خلايا مهنية (مهنة معينة) أو في خلايا صناعية، كما هو حال جميع العمال في الصناعة الواحدة. وبالطبع هناك تشابك لهذه المبادئ دائما، فالتنظيم الصناعي هو تجمع لعمال الصناعة مثلا.

- تمركز السلطة:

يشكل تمركز السلطة مظهرا عاما في مجتمعنا، يؤطر الحركة العمالية بشكل غير مباشر ويجعل البعد الوطني سوق العمل والنفوذ الدولي للاحتكارات الكبرى، ويعتبر تمركز السلطة بين يد المسؤولين النقابيين.

¹ - عبد المنعم الغزالي الجبيلي: الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة بغداد، د ط د س ، ص 51

V. النظريات المفسرة لنشأة الحركة النقابية:

1- النظرية النقابية:

يقترح D.Belanbier، تفسيراً ديناميكياً للنقابة:

حيث يرى أنها تهتم بالجانب الوظيفي للنقائبيين (أي الاندماج الاجتماعي) والجاني الإيديولوجي (الحركة العمالية)، فهو يرى أن النقابة ظاهرة اجتماعية حيث أن هناك دائماً جوانب جديدة أو غير معروفة ففي البلدان الاشتراكية مثلاً: فالإيديولوجية هي سياسة تعطي الطبقة العاملة دوراً مفضلاً في المجتمع، وهي كذلك مكون لنسق اقتصادي.

ويضيف أن الفرق الموجود بين النقابة المستقلة في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية أن هذه الأخير لها صلة وثيقة مع السلطة السياسية، ونشاطها الأساسي يكمن في السياسة الاقتصادية بينما في الدول الرأسمالية تكون مستقلة عن أرباب العمل، كما أنها تتحصل منذ تأسيسها على قانون رسمي، وهذا لكي تؤدي المهام التي تسنها لها الدولة. وتساهم في تحقيق الخطط الإنتاجية.

أما "آلان توران" له نظرية حول النقابة حيث يرى أن تدخلات المنظمات النقابية أصبحت معدلة في مجالين هما:

المجال الأول: تحاول الحصول على رفع الأجور، وتحسين ظروف العمل، وعلاقته بتطوير الإنتاج أو الأرباح، ودور هذه النقابات لا يقتصر على الموقف الدفاعي فقط ولكن تأخذ مسؤولياتها حيث تتدخل في إعداد السياسات الاقتصادية والتخطيط¹.

المجال الثاني: النقابات تغير وتنظم المطالب التي تهم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع وليس فقط في التنظيم، ولهذا يعتبر دوران النقابة كعامل للنسق التقريري التنظيمي كأن يمثل مصلحة أو قسم من المؤسسة، ويرى كذلك أن الحركة النقابية ليست داخلية ولا خارجية بل إنها عامل أساسي في ميدان المؤسسات الاقتصادية.

Alain Touraine.pour lasociologie.paris édition seuil,1974, p 25 - 1

ومن هنا يستنتج آلان توران ان هناك نقابة موجودة بين النقابة الإدماجية والنقابة المعارضة وهو ما يسميه بـ: **النقابة المراقبة**.

إن الأهمية التي تكتسيها النقابة اليوم حي آلان توران تتمثل في:

- اعتبار النقابة كعامل أساسي مشارك في نسق القرارات السياسية.
- من خلال وظيفتها الأساسية والمتمثلة في المطالبة في كل ما له علاقة بالعمل فهي تسعى إلى أن تصبح مراقبة أو تملك حق مراقبة الشغل واليد العاملة، ليصبح دورها هو الدفاع عن العمال بصفتهم أجزاء¹.

2- النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي، الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عنه "كارل ماركس" من قبل ، حين ما جعل من الإغتراب والصراع داخل المنظمات الرأسمالية موضوعا جوهريا في تحليلاته لعلاقات العمل، عندما رأى أن للصراع التنظيمي جوانب مرغوبة، حيث أن التنظيم يضم بداخله جماعات اجتماعية كبيرة ومتباينة من حيث الاهتمامات والمصالح التي تدافع عنها.

والواضح أن هناك جماعتان كبيرتان تتصارعان على المصالح والاهتمامات وهما: جماعات العمل من جهة والإدارة من جهة ثانية، أو بين الجماعات التي تملك السلطة والأخرى التي لا تملك السلطة، كل هذا قد يؤدي بالعامل إلى شعوره بالاغتراب نتيجة إحساسه بعدم ملكيته لوسائل الإنتاج،

بالإضافة إلى عدم منحه فرصة التعبير عن ذاته من خلال السماح له بالابتكار نظرا للرقابة والروتين اللذان يعيشهما مما يفقده ذوق طعم العمل الذي ينجزه، وهو الواقع الذي يعيشه العامل تحت ظل النظام البورجوازي.

ويستدرك في موضوع آخر أن حالة الغربة لا تقتصر على التنظيمات الرأسمالية وإنما هي حالة تتميز بها جميع التنظيمات على اختلاف أهدافها¹.

¹ - Alain Touraine, pour lasociologie, p25

إن كارل ماركس يرى أنها السبب الموضوعي لوجود النقابات ، فهذا الوجود لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي " أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال". ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمال وشروطه على كافة المستويات.²

3- النظرية الأيديولوجية:

ترى هذه النظرية أن المحرك الأساسي للنقابات هي الأيديولوجيات المتبناة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها، فالحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية انطلقت من الأيديولوجية الثورية، بينما في الوم أ تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية وأصبحت راسخة في حياة المشروعات بالإضافة إلى قدرتها على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنها تملك أساليب الضغط على أرباب العمل والسلطة معا، الشيء الذي يؤكد استقلاليتها عكس الكثير من النقابات التي تعرفها بعض المجتمعات .

بينما في أوروبا نجدها تحمل سمات مشتركة حيث لا يزال الجاني التقني والاقتصادي منفصل بوضوح على الجانب السياسي أو الاجتماعي .

إما في بلدان العالم الثالث فإنها تسعى لتمثيل الطبقة العاملة غير أنها لم تصل بعد إلى المستوى الذي وصلت عليه النقابات في المجتمعات الغربية، وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها ودهنياتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات.³

1 - صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص ص 170، 172.

2 - أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعي الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 45.

3 - عبد المنعم الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص 52.

لقد لقيت النظرية الإيديولوجية منذ زمن طويل مبالغة في تقديرها إذ اعتبرت أن العقيدة هي المحرك لكل فعل وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية كانت تكفي لكي يمكن التنبؤ باتجاهها.

إن أهمية الإيدولوجيا لدى الحركة العمالية تكمن أساسا في توجيه الاتهام للأسس التي يقوم عليها التنظيم الاجتماعي ولا شك إن النقابات ليست حركات فكرية وإذا ما أعيدت إلى سابقها وحاولت فهم الدور الذي لعبته فإن دراسة الأيديولوجية تساعد بالتأكيد على فهم فعاليتها¹.

ومما سبق يمكننا القول بأنه لا يمكن دراسة النقابات العمالية بمعزل عن الأيديولوجية الفاعلة في المجتمع وأيضا العلاقات السائدة بين السلطة والمجتمع ككل وما ينجر عنها.

4- النظرية السياسية:

تعتبر هذه النظرية أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع وإن هذا الأخير محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه القانوني والسياسي حيث أن هذا الاتجاه يعتقد بسيطرة النقابة على المجتمع ككل.

وتتمثل هذه السيطرة في رفض الواقع القائم، واعتماد وسائل تغييرية من أجل تحقيق هذه الأهداف كالإضراب والعنف.

فهي تسعى إلى تجسيد مجتمع عمالي احتكاري هدفه تغيير بناء المجتمع غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية لا يمكن تجسيدها لعدة اعتبارات:

- العنف والإضرابات ليست هي الوسائل الوحيدة لتحقيق المطالب.
- مقاطعة العمل واعتباره وسيلة جماعية نضالية لإسقاط النظام الرأسمالي.
- النضال من أجل معارضة السلطة السياسية البورجوازية المعبرة عن مصالح الرأسمالية².

1 - مسعودي أحمد: التعددية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، 2014، ص ص 34، 37.
2 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 142.

ملخص الفصل:

تم الاعتماد في هذا الفصل على الأسلوب السردى التاريخي، حيث ذكرنا أن النقابات العمالية ظهرت للعيان بعد تفاقم ظروف الطبقة العاملة وتعدد مشكلاتها تحت شعار " التحضر والتصنيع" الأمر الذي بلور الوعي العمالي الذي بدوره قاد إلى ظهور التنظيمات النقابية للعمال، هذه التنظيمات التي لم تهدف إلى إزالة المظالم الطبقيّة والمبادئ الاجتماعية التي تعرضت لها لفترات طويلة من الزمن فحسب، بل هدفت أيضا إلى تحسين ظروف العمال وضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ناهيك عن دورها المتميز في رفع مكانة الطبقة العاملة وتحقيق المزيد من المكاسب والحاجات لها.

وقد فسرت هذه النشأة للحركات النقابية بعدة نظريات وهذا راجع لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، وكذلك ظهور كل نمط منها في مرحلة زمنية معينة بالإضافة إلى اختلاف أوضاع العمال من بلد لآخر.

الفصل الثالث

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم التصنيفات النقابية الكلاسيكية والمتمثلة في النقابة الحرفية الصناعية، والعامية، وتصنيف آخر على أساس السياسة النقابية ونميز فيها ثلاث أنواع: إصلاحية، ثورية، مشاركة في السلطة.

فيما انحصرت المهمة النقابية في عدة وظائف قمنا بذكر أهمها وركزنا على الوظيفة الاجتماعية، ثم انتقلنا إلى تحديد أهم أهداف النقابة الاجتماعية منها والعامية، مع ذكر بعض أهداف النقابات الجزائرية كما سنتطرق إلى أبرز الأساليب التي تعتمد عليها النقابات لتحقيق بعض المطالب العمالية.

01- تصنيف النقابات العمالية:

إن تطور النقابات العمالية بفضل النضال المرير ضد أرباب العمل، وكان من نتائجه ظهور اختلافات في الوظائف بين النقابات نفسها مما أدى إلى خلق أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية لكل منها أسلوبه الخاص في العمل و أسلوبه الخاص في حل المشاكل، ولذلك فإن تصنيف النقابات فكرة تفرض نفسها، ولذلك تعددت التصنيفات المقدمة للنقابات العمالية فهناك تصنيف كلاسيكي يقسم النقابة العمالية إلى:

أ- نقابات حرفية: وتتكون من أبناء الحرفة الواحدة بغض النظر عن الحرفة التي يزاولونها وهذا ما يخلق لديهم نوع من المعرفة بنوعية المشاكل التي تواجههم...، إذ يعد التنظيم الحرفي أقدم تنظيم نقابي¹.

ب- نقابات صناعية: وهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال قطاع صناعي معين، ولذلك كان من حق هؤلاء العمال تكوين نقابة خاصة بهم تحل اسم تلك الصناعة، ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى اتساع حجم الوحدات الإنتاجية وظهور المصانع الكبيرة، ورغبة العمال الغير فنيين الانضمام على صفوف النقابة لتشكيل قوة تواجه أصحاب العمل².

ت- النقابة العامة: وهي النقابة العمالية الكبيرة التي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم ومهما تكن المنشآت التي يعملون فيها وينتمي إلى هذا النمط من النقابات هؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا تنتمون إلى مؤسسة أو دائرة محددة، وتتمثل هذه النقابة بنقابة الخدمات العامة³، وتصنف على أساس السياسة النقابية ونقصد بها الخطة أو الإستراتيجية التي تنتجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها والمعنوية ونميز ثلاث أنواع:

ث- النقابة الإصلاحية:

هدفها تحسين ظروف العمال والتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم، فهي تحاول التعامل والتكيف معه، وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة بالنقابة المراقبة وهي تعتمد على المشاركة العمالية في

1 - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1985، ص 298.
2 - باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة دار المعارف، الاسكندرية (د،س)، ص 187.
3 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق، ص 138.

الإدارة، وفي اتخاذ القرارات وفي وضع الأهداف¹، ومن بين أهم الدول التي عرفت هذا النوع من النقابة هي إنجلترا، حيث نجد أنها تشكلت فيها في الفترة ما بين 1848 – 1890.

ج- النقابة الثورية:

إن الظروف الصعبة التي تعيشها الطبقة العمالية من سوء ظروف العمال وانخفاض الأجور وطول مدة العمل 17 ساعة في اليوم يدفعها للشكوى ضد النظام الذي لا يضع المنتج في موضعه الحقيقي، وهي تقوم على مبدأ مهم وهو رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البورجوازية وتسعى إلى تغييره.

فالصراع بين الطبقتين يجعل العمل النقابي ذو طابع ثوري لا يكتفي بتحسين ظروف العمل وإنما يتعداها حتى لا تكون السيطرة لأرباب العمل، إذ أن غايتها تغيير البناء الاجتماعي ككل، وهناك من يصطلح على هذا النوع من النقابة بالنقابة المعارضة، فهي تسعى للسيطرة على وسائل الإنتاج حتى تكون فيها السيطرة للعمال. كما أنها منفصلة على الأحزاب السياسية، لكونها تعتبرها جهة تسعى للسيطرة عليها خدمة للنظام القائم ومصالحها الخاصة، ومن أهم الدول التي عرفت هذا النمط هي فرنسا².

ح- النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة لا تتفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هناك مجال للمعارضة، وإن أهمك النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفيتية والألمانية، فهي تشارك في اتخاذ القرارات بينما جانبها المطبوع محدود، كونها مرتبطة بالتنظيم³.

¹ - جرج فريديمان: مرجع سابق، ص 332.

² - CGT الكونفيدرالية العامة للعمل وهي أول نقابة في فرنسا سنة 1895.

³ - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة انجلو المصرية للنشر، 1972، ص 292.

02- وظائف النقابات العمالية:

انحصرت المهمة النقابية في المراحل الأولى من نشأتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على مستوى الأجور، حيث كان سوق العمل يعاني من كثرة اليد العاملة مما أدى إلى ظهور منافسة بين العمال على أماكن العمل المحدودة وبشروط صعبة للغاية مع معاناتهم من الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل، إذا فالمهمة الأساسية الأولى للنقابة العمالية هي رفع الأجور، لكن مع مرور الزمن تغيرت الأوضاع وأثبتت الدراسات أن التنظيمات النقابية لا تنحصر مسعاها في الدفاع عن المصالح الاقتصادية للعمال، بل تتعداه إلى حاجات أخرى التي لا يمكن أن يكون لها دور مهم في العديد من النواحي منها:

أ- الوظيفة الاقتصادية:

تعتبر هذه الوظيفة من أهم الوظائف النقابية حيث أن الصناعة الحديثة وخاصة في المجتمعات الرأسمالية خلقت تناقضا أساسيا بين أرباب العمل والعمال، ظهر أثره في حدوث صراع بينهما حول كثير من القضايا المتعلقة بمستويات الأجور، ساعات العمل، شروط الاستخدام، بالإضافة إلى التغيرات التكنولوجية التي كان لها أثر كبير في تهديد العمال، وعدم استقرار وضعهم الاقتصادي، حيث وجد العمال في النقابة منظمة قوية تستطيع الدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالبهم الاقتصادية وخاصة فيما يتعلق برفع الأجور، وتنظيم ساعات العمل وتحقيق الاستقرار في العمل¹.

ويشير "سيدني ويب" إلى أن وظائف نقابات العمال تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية والتدهور والانحطاط...، تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل، يعني زيادة الأجور الحقيقية للعمال بحيث تنطبق الزيادة مع ارتفاع الأسعار، فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع كفة مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما تريده نقابات العمال، ذلك

1 - عبد الباسط محمد الحسن: مرجع سابق، ص 27.

أنها تكافح من أجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسب تزيد عن ارتفاع الأسعار¹.

ب- الوظيفة النفسية:

لقد خلقت الصناعة الحديثة جوا من التوتر داخل المصنع نتيجة شعور العمال بالاغتراب من العمل بالإضافة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة وتهيئ له جوا من الاستقرار والأمان النفسي، لذلك أصبح الفرد في النظام الجديد يقف وحده معتمدا على نفسه، فكل ما يصيبه من نجاح أو من فشل إنما هي أموره وحده ومسائل تخصه دون غيره وقد أدى هذا المبدأ إلى زيادة الشعور بالفردية من ناحية، ومن ناحية أخرى عزل الفرد وفصله عن رفاقه وأوجد لديه إحساسا بالحيرة والقلق².

كما أدى التخصص والتقسيم الدقيق للعمل إلى أجزائها البسيطة وتكليف العامل بمرحة صغيرة ومتكررة، قتلت فيه القدرة على الإبداع والابتكار واستغلال كل طاقاته ومهاراته فولدت عنده الشعور بالتهميش والروتين الممل.

وكذلك الإحساس بعدم الرضا عن نفسه وعن العمل الذي يؤديه وعليه فإن انضمامه إلى النقابة يشعره بوجوده وكيانه بحيث يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها، كما تزيد الشعور بالإيمان والثقة بالنفس والتقدير³.

ت- الوظيفة التنظيمية:

إن النقابة العمالية منذ نشأتها تنظم يعمل على إيجاد الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية بهدف توحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم وميدانا للتشاور فيما بينهم بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم⁴، فالنقابة تعمل على رفع الكفاءة الفنية للعمال وتدريبهم مهنيا وتعمل كذلك على حل المشاكل اليومية للعمال، محاولة رفع مستواهم الثقافي وذلك برفع الكفاءة الفكرية لأعضائها مما يساعد على إيجاد العامل المثقف المتبصر بأمور الحياة بقدر معقول من

1 - إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 150 ، 152.

2 - عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق ، ص 218.

3 - مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل ، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2016، ص 257.

4 - مصطفى الفيلاي: المرجع نفسه ، ص 257.

الخبرات والتجارب، إن عدم الإلمام بالمستوى الثقافي والفكري للعمال سيعمل على بقاء طبقة العمل محرومة من العديد من الحقوق والمزايا...، فالنقابة تعمل على تنمية مهارات العمال وتأهيلهم للتعامل مع وسائل الإنتاج الحديثة وذلك عن طريق التدريب المهني للعمال الذي يعد ضروريا لتحقيق أفضل نتائج ممكنة من المخترعات الحديثة مما يسمح للعامل من رفع مستواه بما يضمن له الاحتفاظ بعمله والارتقاء فيه.

فالعامل هو رب أسرة ويؤثر في المجتمع ومن هنا كان لزاما على النقابات العمالية تزويد العمال بأكبر قدر من المعرفة مما يمكنهم من تفهم الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعملون في ظلها، ولا شك أن رفع المستوى الثقافي للعمال سيؤدي لمساعدتهم على اتخاذ القرارات السليمة في مجال العمل والحياة العامة لهم¹.

إن معظم النقابات سواء في الدول الرأسمالية والاشتراكية تقوم بتكوين العمال ثقافيا وذلك عن طريق وسائل مختلفة كتنظيم دروس لمحو الأمية للعمال لتحسين مستواهم التعليمي بفتح مراكز للمطالعة وإصدار المجلات الثقافية...، ففي الدول الرأسمالية تكون الوظيفة الثقافية هي نتيجة لمطالب الطبقات الشغيلة التي حرمت لوقت طويل من المعرفة ولذلك أصبحت النقابات في هذه الدول تملك أقساما تثقيفية للعمال المنخرطين فيها، وذلك من أجل تنمية معرفتهم بشكل منظم وتأهيلهم للقراءة والكتابة كما تطلعهم على حقوقهم وواجباتهم النقابية.

أما في الدول الاشتراكية فالوظيفة النقابية هي وظيفة أساسية تفرضها طبيعة النظام الاشتراكية من أجل ترقية العمال من الناحية الفكرية حتى يتمكن من القيام بدوره داخل مكان العمل كمنتج ومسير على أكمل وجه وبالتالي يكون مردوده نافعا له بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة فيمكن القول أن النقابات في الدول الاشتراكية تعمل على تحسين كفاءة العمال برفع مستواهم المهني والتعليمي².

ولكي تحقق النقابات هذا الهدف وتقوم بهذه الوظيفة فإنه يمكنها الاستعانة بعدة وسائل وأهمها تنظيم الندوات والمحاضرات الثقافية وتطوير الصحافة العالمية، كما يمكنها أيضا إنشاء مراكز

¹ - مصطفى أحمد ابو عمرو: مرجع سابق، ص ص 70 ، 71.
² - محمد العدل: الاتجاه الايديولوجي في النظم الاجتماعية، دار الفكر العربي، دط، 1974 ، ص 35.

ثقافية واجتماعية تكون مقر لنشاطها الثقافي... كما تكون أيضا هذه المراكز مقر للنشاط الاجتماعي كإقامة الحفلات والدورات الرياضية والمسابقات¹.

ث- الوظيفة الاجتماعية:

انطلاقا من المقولة المشهورة "الإنسان اجتماعي بطبعه" يمكن القول أن الإنسان السوي لا يمكنه العيش خارج محيط الجماعة التي يعيش فيها فالبيئة الاجتماعية تعيش أدوارا مختلفة منها التأثير في سلوك الأفراد لأن الحاجات والاجتماعية النفسية لهؤلاء الأفراد هي التي تدفعهم للانتماء إليها².

يرى "ميلر فروم" أن النقابة تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء، كما أن الاشتراك في التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى هي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا، ويساهم في بحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج³.

لقد كان نظام الطوائف الحرفية قديما يسيطر على الحياة الاقتصادية بحيث كانت الطائفة تحل محل العائلة حيث التآلف والانسجام والتضامن بين أعضائها أين كان العامل يشعر بالأمان والاطمئنان لأنها تعطيه الصفة الاجتماعية المستقرة. وبعد زوال هذا النظام ظهر نظام المصنع مما أضعف تلك الروابط وضعف معها روح الإحساس بالانتماء، وأصبح كل ما يربط العمال بالمصنع هو الأجر، بالإضافة إلى لاستغلال الفاحش من أرباب العمل والصراعات المستمرة معهم، حال دون تكوين حالة اجتماعية هادئة⁴.

وعليه فإن النقابة كما عبر عنها "تانبوم" تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دورا اجتماعيا يفهمه وتجعل لحياته معنا، حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم⁵.

بالإضافة إلى أن التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى، وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة، حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني.

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو: مرجع سابق، ص 72.

2 - صالح بن نوار: مرجع سابق، ص 29.

3 - محمد العدل: المرجع السابق، ص 35.

4 - عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق، ص 270.

5 - عبد الباسط محمد حسن: مرجع سابق، ص 298.

03- أهداف النقابة:

يصنف علماء الاجتماع النقابة العمالية ضمن الجماعات الضاغطة، التي تمثل القوى الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متميزة، ومتكاملة، تهدف إلى حالة من المساواة، والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات.

وللنقابة العمالية أهمية قصوى في إحداث حراك اجتماعي داخلي والقوى الداخلية التي تؤثرها في مختلف الحياة السياسية الاقتصادية والاجتماعي بالإضافة إلى سعيها في تحقيق مجموعة من الأهداف تقسم كما يلي:

أ- أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:

يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر ربح ممكن وهنا تنشأ حالة الصراع¹ بين الإدارة والعمال وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية ومن ناحية أخرى بين العمال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم.

ولو رجعنا إلى أسباب هذا الصراع لوجدنا أن هناك سببين رئيسيين هما:

- سعي أصحاب رؤوس الأموال إلى تحقيق أكبر قدر من الربح بتكلفة أقل.
- يهدف العمال إلى تحقيق أكبر أجر مقابل أقل جهد بالإضافة إلى شعور العمال بأن رؤوس الأموال لا تخدم المجتمع ولا تعمل على إشباع حاجاته بل تخدم الطبقة الرأسمالية.

ب- أهداف النقابات في الدول الاشتراكية:

إن الهدف الأسمى الذي تسعى النقابات إلى تحقيقه هو تدعيم النظام الاشتراكي يتم ذلك عن طريق القيام بمهام محددة ترسمها وتقررها الحكومة مثل: تعبئة العمال لدعم الحزب الحاكم مثلا وحثهم على تنفيذ مخططات وبرامج الدولة السياسية والاقتصادية وبذلك يتحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمائتهم إلى مجرد وسيلة وأداة يشتغل بها السياسيون لتنفيذ أغراضهم².

1 - عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر 2001، 44.

2 - محمد حسن منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، د ط، 2007، ص 135

ت- الأهداف العامة للمنظمات النقابية:

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابية وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء ومستواهم المهني والفني.
- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- المشاركة في مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمل من أجل تحقيق الأهداف والإسهام في تنفيذها ودراساتها ثم تحويلها إلى مطالب.
- الإطلاع على صعوبات ومشاكل العمال المادية والاجتماعية ودراساتها ثم تحويلها إلى مطالب.

ث- أهداف بعض النقابات العمالية في الجزائر:

🇩🇿 أهداف النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP:

تنشط في مختلف فروع الوظيف العمومي تهدف كباقي النقابات إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية الممثلة لهم، فحسب المادة 07 من القانون الأساسي لها فهي تسعى للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لكل موظفي الوظيف العمومي بالإضافة إلى تطوير وتكوين ثقافة النقابة المستقلة في الجزائر فهي تبحث عن التخلص من القيد المحكم على مختلف النقابات الوطنية المستقلة، كذلك هي تسعى للمشاركة الفعالة في الثلاثية.

🇩🇿 أهداف الإتحاد الوطني لعمل التربية UNPEF:

- المادة 08 من القانون الأساسي صفحة 2-3.
- الدفاع عن مصالح أسلاك وعمال التربية المادية والمعنوية والحفاظ على حقوقهم المكتسبة والعمل على ترقية مهنيًا واجتماعيًا وتربويًا.
- تمثيل أسلاك وعمال التربية لدى السلطات المحلية والمركزية والدفاع عن فئة المتقاعدين.

- ترقية حقوق الإنسان الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية كما هو مقرر في المعاهدات والاتفاقيات الدولية.
- تشجيع وتفعيل العمل النقابي النسوي داخل هيئات الإتحاد.
- إثراء وتنظيم المنظومة التربوية.

أهداف الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

من أهم أهدافه:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، وكذلك التصدي لمحاولة التعسف والاستغلال.
 - تنسيق النشاط النقابي من أجل الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية.
 - حماية مناصب العمل والدفاع عليها بالإضافة إلى العمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.
 - الحفاظ على المكاسب الاجتماعية للعمال والسعي من أجل توفير المزيد منها.
 - تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.
 - تطوير وتوجيه وتحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال المتقاعدين.
 - تكريس علاقات الأخوة وتنظيم الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.
 - ترقية حق التفاوض والاتفاقيات الاجتماعية والحق في الممارسة النقابية، الحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.
- من خلال ما سبق نستنتج أن أهداف النقابة العملية تختلف من مجتمع إلى آخر وذلك باختلاف الأنظمة والمنظمات الفكرية في كل المجتمعات، أما فيما يخص أهداف النقابات في الجزائر فإنها تشترك في الأهداف التالية:

- رفع أجور العمال وتحسين القدرة الشرائية.
- إعادة النظر في شبكة الأجور.

- إعادة النظر في نظام التقاعد.
- إعادة النظر في القوانين الأساسية¹.

04- دور النقابة:

يعتبر تحقيق المكاسب الاجتماعية من أهم الأدوار التي تلعبها التنظيمات العمالية لما لها من دور فعال في زيادة الإنتاج ومساعدة الأفراد (العمال) لمواجهة المشاكل والتغلب عليها والاستفادة من طاقاتهم. فالتنظيمات العمالية تهدف إلى تنمية العنصر البشري وتسعى إلى تحقيق أهدافه عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السليمة وإشباع الحاجات الإنسانية وتهيئة الفرد (العامل) لمواجهة مسؤولياته المهنية والاجتماعية حتى ينال حياة أفضل ويؤدي عمله بإيجابية وحماس وحثهم على الابتكار والإبداع².

إن تحقيق المكاسب الاجتماعية للعامل ليس بالضرورة ماديا فقط بل يمكن تحديدها كذلك في مجموعة الجهود الفنية التي تقوم بها هذه التنظيمات العمالية والتي من بينها:

- ضرورة احترام العامل في كافة مواقع عمله وحياته
- تحرير الفرد (العامل) من المعوقات الذاتية والبيئية وبذلك تمكنه من التفكير وتنشيط طاقاته في مجال عمله.
- تحسين ظروف البيئة بهدف إزالة أسباب التوتر وإتاحة الفرص المناسبة لجميع العمال وشغل أوقات فراغهم ويتمثل ذلك خصوصا في الرفع من مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف المناسب بين العامل وبيئته مما يؤدي إلى الرضا والكفاية لكل من العامل وصاحب العمل.
- النقابة إذ تتيح له فرصا للتعبير عن نفسه بالقول أو الفعل والتنفيس عن مشاعره ورغباته المكظومة متحررا من الخوف أو الازدراء اللذان يتعرض لهما إن هو حاول ذلك في محل عمله³.

1 - القانون الأساسي والنظام الداخلي لاتحاد المواد من 1 ... 4 ، ص ص 3 ، 5 .

2 - عبد المحي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، د ط ، 2002، ص ص 185 ، 189 .

3 - د. فتحي محمد مرسي: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، ص 224.

- تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل.
- تهدف نقابات العمل إلى رفع قيمة العمال في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية.
- من الوظائف الأخرى التي تضطلع بها نقابات العمال الاهتمام بالأمر الثقافي والتعليمية للعمال¹.

05- الدور الاجتماعي للنقابة:

يظن البعض أن دور الحركة النقابية في المجال الاجتماعي قاصر على مجرد تقديم التنظيمات النقابية للمساعدات الاجتماعية لأعضائها في حالة الكوارث أو في المناسبات المختلفة ولكن الأمر يختلف عن ذلك بكثير ذلك أم النقابات لها دور أساسي في قيادة عملية تطوير المجتمع ... ولها دور مؤثر في القضايا الاجتماعية الملحة².

إن وظيفة النقابة هي الدفاع عن العمال والطعن في قرارات رب العمل (تعمل أساساً على حل المشاكل الفردية في إطار تعاون صراعي مع السلسلة الهرمية وإن كان يتم في إطار قانوني). إن لوجود النقابة داخل المؤسسة أدوار جد مهمة³.

06- أساليب عمل النقابات:

الأدوات المطلوبة هي أساليب النضال العمالي التي تعتمد عليها النقابة العمالية لتوصيل مطالبها ومشاكلها إلى صانعي السياسات العامة وأرباب العمل، وتتنوع الأدوات المطلوبة التي تستخدمها النقابات العمالية وفقاً لعدة عوامل أهمها:

- مستوى استياء الرأي العام وتعاطفه مع المطالب النقابية.
 - الوضع المادي والاقتصادي للمؤسسات أو الدولة.
 - تحليل ميزان القوة حتى تتفادى النقابة الصدام المباشر الذي يؤدي إلى الإضراب بمناضليها⁴.
- وانطلاقاً من هذا فأنا سنحاول استعراض مجموعة من أساليب العمل النقابي :

1 - إحسان محمد الحسن: مرجع سابق: ص 151 ، 153.

2 - محمد خالد: الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، 1975، ص 148.

3 - زبيرى حسين: النقابات المستقلة في الجزائر، مقال، 2006، ص 6.

4 - إيمان النمى: مرجع سابق: ص 85.

أ- المفاوضات الجماعية:

تعتبر المفاوضات الجماعية من أهم الوسائل التي دفعت الطبقة العمالية لتكتل وتكوين النقابات حيث أصبحت من أبرز آليات العمال لتغيير الشروط المجحفة التي كانوا يعانون منها في أماكن العمل, حيث أصبحت نقابات العمال تتفاوض مع أصحاب العمل لمناقشة ظروف وشروط العمل من أجل التوصل إلى اتفاق بطريقة عادلة يتم من خلالها تجنب الإضراب, إذ أصبحت هي الأسلوب السلمي لحل المنازعات العمل الجماعية .

فالتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى, المحتوى, الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية.

➤ من حيث المستوى:

يمكن أن تكون المفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني.

➤ من حيث المحتوى:

أي ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض من مواضيع مثلا: التفاوض على الحد الأدنى للأجور.

➤ من حيث الجدول الزمني:

هناك بعض الدول يتم فيها تحديد فترات زمنية دورية من أجل التفاوض بين النقابة وأرباب العمل مثلا في الو. م. أ هي ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور.

➤ من حيث إجراءات التنفيذ:

تختلف هذه الإجراءات من دولة إلى أخرى.

إن الاتفاقية الجماعية هي النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضات الجماعية، فهي اتفاق مدون يعبر عن التزام الطرفين المتفاوضين وتضم جميع الشروط المتعلقة بالعمل.

ويتضح أن الهدف من المفاوضة الجماعية هي فرض بعض القيود من صاحب العمل على العمال وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضي الطرفين ومن خلاله يمكن تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة¹.

وتمر المفاوضات الجماعية بعدة مراحل:

- مرحلة ما قبل المفاوضات.
- مرحلة اختيار ممثلي الطرفين
- مرحلة إعداد إستراتيجية المفاوضات.
- مرحلة إدارة المفاوضات.
- مرحلة الاتفاق النهائي

ب- الإضراب:

إن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون، مثلاً في الجزائر قد نظم المشرع الجزائي الإضراب في المواد 24 – 48 عن القانون 90 ، 02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

وقد يكون الإضراب الملاذ الأخير للنقابة العمالية بغية تحقيق مطالبها، فيلجأ إليه كوسيلة تهديد وضغط من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة، فإذا بدأ الإضراب فإن كل طرف يعتمد على قوة تحمله سواء كان رب العمل أو النقابة.

¹ - عبد الغفار حنفي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007 ، ص 330.

ت- التوفيق والتحكيم:

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق يمكن اللجوء إلى التحكيم، الذي يتم باتفاق طرفي النزاع أين يمنع اللجوء إلى الإضراب، ويتم وفقه إذا كان قد شرع فيه بمجرد الاتفاق على عرض النزاع على لجنة التحكيم، حيث نصت المادة 25 من القانون 90 - 02 على أنه: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم، ومعنى هذا أن التحكيم أداة من أدوات إنهاء الإضراب يفرض فقط توقيفه أو تجميده، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به"¹.

¹ - المادة 13 فقرة 02 من القانون 90-02 الخاص بعلاقات العمل الفردية والجماعية.

ملخص الفصل:

خلصنا في هذا الفصل إلى أن تطور الحركة النقابية كان بفضل النضال المرير من أرباب العمل، وكان من نتائج هذا التطور بروز اختلافات في الوظائف بين النقابان نفسها، مما أدى إلى خلق أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية لكل منها أسلوبه الخاص في العمل وفي طرح المشاكل وحلها، وكذلك يقابل هذه الوظائف ثلاث أشكال من النقابات، الشكل الأول النقابة الحرفية ويكون فيها العامل منتجا فعليا، وأما الشكل الثاني فهي النقابة الصناعية وظهرت على مستوى المصنع، والشكل الأخير هو النقابة العامة وهي التي تضم عمالا يشتغلون في وظائف متعددة وغير متجانسة.

وقد حددنا بعض الأهداف العامة للنقابة في الدول الرأسمالية والاشتراكية وخصصنا جزء لبعض النقابات التي تنشط في الجزائر، ثم تطرقنا إلى دور النقابة خاصة فيما يتعلق بدورها الأساسي المتمثل في الدفاع عم العمال وزيادة الإنتاج بالإضافة إلى تنمية العنصر البشري مع سعيها لإشاعة العلاقات السليمة بين العمال وإشباع حاجاتهم الاجتماعية.

أما نهاية الفصل فقد ذكرنا فيها بعض الأساليب التي تعتمدها النقابة من أجل جلب الحقوق وتحقيق بعض المكاسب الاجتماعية للعمال.

الفصل الرابع

دراسة مقارنة لـ القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 وهو يعدل و يتمم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي:1

تمهيد:

على إثر المرسوم الرئاسي الذي وقعه رئيس الجمهورية والذي يتضمن قانون كيفية ممارسة الحق النقابي، يهدف هذا القانون إلى تعديل وتتميم بعض أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 جوان سنة 1990. والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتم.

وتضمن العدد الأخير من الجريدة الرسمية رقم 30 صدور القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2022. يعدل ويتمم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان سنة 1990. والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. لذلك كان لزاما علينا التنويه إلى هذا الإجراء الذي من شأنه أن يحدث تحولا في عملية الممارسة النقابية سواء في تفاصيلها الجزئية أو الكبيرة.²

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 وهو يعدل و يتمم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، العدد 17.

وقد مس التعديل والإضافة مواد عديدة على غرار المواد 4 ، 6 ، 9 ، 13 ، 56 ، 59 ، 60 و61. وسوف نتعرض في هذا المبحث إلى مختلف التعديلات وكذا الإضافات التي مست مختلف مواد القانون 14-90 ، ومحاولة تحليلها ومناقشتها حسب الأبواب¹.

I. الباب الأول: الهدف والأحكام العامة².

1- المادة 04: وقد تم تعديل هذه المادة وأصبحت كالتالي: مكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانونا. أن تنشئ فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات. مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، للفدراليات والاتحادات والكنفدراليات نفس الحقوق، وعليها نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون.

وقد فصلت هذه المادة الكيفية التي تنشأ بها الاتحادات والفيدراليات والكنفدراليات وكيفية تسيير نشاطها ، وهذا ما كان غير مفصول في القانون القديم حيث كانت هذه الأخيرة خاضعة للقوانين التي تخضع لها المنظمات النقابية.

فهذه الإضافات والتفصيلات من شأنها أن تقيد عملها وتجعلها أكثر انضباطا وأكثر تأطيرا بالنسبة للدولة وأكثر حرية ووضوحا بالنسبة للتنظيمات النقابية.

2- المادة 04 مكرر: وقد أضيفت هذه المادة من طرف التشريع الجزائري لتحديد كيفية تشكيل الفيدراليات ونصت هذه المادة على ما يلي: " تتشكل الفدرالية من ثلاث منظمات نقابية، على الأقل، للعمال الأجراء أو للمستخدمين. المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون"

² - ج . ر : القانون رقم 06-22 : مصدر سابق

وبعد ما كان تشكيل الفيدرالية يتميز بشيء من العشوائية في القانون القديم القانون رقم 90-14 ، جاءت المادة 04 مكرر من قانون رقم 06-22 ، لتحدد وتضع شروطا مقيدة لتشكيل هذه الفيدراليات وبالتالي تسهل عليها عمليات المتابعة وكذا إجراءات عملها داخل المؤسسة.

3- المادة 04 مكرر1: وقد أضاف التشريع الجزائري هذه المادة كذلك لتحديد كيفية تشكيل الاتحادات والكنفدراليات ونصت هذه المادة على ما يلي: " تشكل الاتحاد أو الكنفدرالية من فدراليتين على الأقل، أو من خمس منظمات نقابية على الأقل للعمال الأجراء أو المستخدمين. مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون"

وبعد ما كان تشكيل الاتحادات النقابية وكذا الكنفدراليات النقابية هو كذلك يتميز بشيء من العشوائية في القانون القديم القانون رقم 90-14 ، جاءت المادة 04 مكرر من قانون رقم 06-22 ، لتحديد وتضع شروطا مقيدة لتشكيل هذه الأخيرة وبالتالي يسهل متابعتها وكذا إجراءات عملها داخل المؤسسة.

II. الباب الثاني: تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها 1.

01- المادة 06: نصت هذه المادة على: " يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه.

أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية

أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

أن يكونوا راشدين.

أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية.

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

فلقد تم تعديل هذه المادة في قانون رقم 06-22، في جزئية واحدة فقط تتعلق الجنسية الجزائرية، حيث كان في القانون القديم رقم 90-14 أن تكون جنسية الأفراد المؤسسين جنسية جزائرية . وجاء هذا التعديل من أجل أن يلغي شرط الجنسية الجزائرية على الأفراد المؤسسين للمنظمة النقابية مع الإبقاء على الشروط الأخرى كما هي.

02- المادة 09: نصت هذه المادة على: " يرفق تصريح التأسيس المذكور أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي:

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم. وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين، على الأقل. أحدهما المسؤول الأول للنقابة. والباقي بدون تغيير.

وقد أضافت هذه المادة من القانون رقم 06-22، للقانون القديم تعديلا في جزئية النسخة من القانون الأساسي انه لا بد أن تكون ممضية من عضوين على الأقل أحدهم هو ممثل النقابة العمالية بينما في القانون القديم لم يشترط ذلك، وهنا نجد أن التأسيس النقابي لا بد أن يشترط فيه معرفة من ممثل النقابة العمالية لقبول الملف.

03- المادة 09 مكرر: وتنص المادة على ما يلي: " يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو إتحاد

- أو كنفدرالية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء. وللمستخدمين بملف يشتمل على ما يأتي
- نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تتشكل منها.¹
- القائمة الاسمية لأعضاء الهيئات القيادية و/أو الإدارية وتوقيعهم. وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصرح بإرادتها. في تأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية.

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

- نسختان من القوانين الأساسية لفدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية المنظمات النقابية. موقعتين من عضوين على الأقل، من ممثلي المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع عليه من مسؤولي النقابات الأعضاء. أي أن المادة 09 مكرر جاءت مفصلة لمواد سابقة حدد فيها إمكانية إنشاء الاتحادات والفيدراليات والكنفدراليات، حيث حددت الكيفية التي يسمح بها تشكيل هذه الأخيرة، وما يميز هذه المادة أنها اشترطت تشكيل الاتحادات والفيدراليات والكنفدراليات بموافقة أعضاء الجمعية العامة ويكون ذلك بالتوقيعات على محاضر الجمعية العامة للتنظيمات النقابية، وكذلك موافقة كل أعضاء النقابة العمالية.

ولا شك أن هذا الإجراء من شأنه أن يلغي كل التعسفات في استعمال الاتحادات وفدراليات والكونفدراليات بحيث لا يقتصر تشكيلها على ممثلي النقابات العمالية لوحدهم دون الرجوع إلى أعضاء الجمعية العامة للنقابة العمالية.

04- المادة 13 مكرر: وقد نصت هذه المادة في القانون الجديد رقم 06-22 على ما يلي: "يجب أن يكون المسؤول المكلف بقيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية. ومتمتعاً بحقوقه المدنية والوطنية.

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن العمال الأجراء أو المستخدمين الأجانب. المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها و/أو إدارتها، طبقاً للقوانين الأساسية والأنظمة التي تحكمها، إذا كانوا:

- مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث سنوات، على الأقل.

- حائزين على سندات عمل صالحة. بالنسبة للعمال الأجراء أو مستندات تبرر نشاطهم الصناعي أو الحرفي أو التجاري أو الحر بالنسبة للمستخدمين، صادرة عن المصالح العمومية المختصة¹.

أي أن هذه المادة من القانون الجديد رقم 06-22 أضافت إلى القانون القديم شرط الجنسية الجزائرية لأكثر من 3 سنوات لكل من يتقدم ويستلم إدارة المنظمة النقابية وان يكون كذلك مقيم بالجزائر لأكثر من 3 سنوات، بالإضافة إلى تقديم سندات صالحة تثبت ممارستهم للنشاط الذي يقوم به وهذا الإجراء خاص برئيس المنظمة النقابية

وهنا نرى أن هذا الإجراء من شأنه أن يسد الأبواب على كل الهيئات الخارجية التي تسعى إلى زعزعت التنظيمات العمالية وكذلك السيطرة على المؤسسات الجزائرية من خلال استعمال التنظيمات العمالية كأداة، لكن من جهة أخرى قد يسبب هذا الإجراء إجحافا في حق العاملين الذين يمضون عقودا مؤقتة في مؤسسات أجنبية من التدخل في شؤون الدفاع عن حقوق العمال بالمؤسسات التابعة لهم.

III. الباب الرابع: أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء.

01- المادة 56: وقد تم تعديلها لتنص هذه المادة في القانون الجديد رقم 06-22 على ما يلي: "

ويعد كل تسريح أو عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا و عديم الأثر ويعاد إدماج المعني في منصب عمله... (والباقي بدون تغيير).

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتنال في أجل ثمانية أيام. ابتداء من تاريخ تبليغ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماج المندوب النقابي. وعلاوة على الأعمال التي يتخذها طبقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 90-30 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فيفري سنة 1990. والمذكور أعلاه، يحرر مفتش العمل المختص إقليميا

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

محضر عدم الامتثال ويسلمه إلى المندوب النقابي وإلى منظمته النقابية. بموجب وصل استلام، في أجل لا يتعدى ثلاثة أيام، ابتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر.¹

وقد جاء التعديل في هذه المادة تفصيلي ، حيث أن المادة 56 في القانون القديم رقم 90-30، لا تفصل في الأسباب وأعطت الأولوية المطلقة للمندوب النقابي بالأحقية التامة للرجوع إلى منظمته أو إلى منصبه ، بينما القانون الجديد أي القانون رقم 06-22، نجد أنه قد أعاد النظر في هذه المادة وأضاف إليها لمسات المشرع بحيث أنه في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال في أجل ثمانية أيام. ابتداء من تاريخ تبليغ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماج المندوب النقابي. وأشار كذلك المشرع الجزائري حتى إلى كيفية عودة المندوب إلى منصبه وهذا ما جاءت به المادة 56 مكرر من القانون الجديد.

02- المادة 56 مكرر: وقد نصت المادة على ما يلي: "إذا كان في تسريح أو عزل المندوب

النقابي خرق لأحكام هذا القانون، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية. وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به. يخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يتجاوز ثلاثين يوما. بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن. بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله. دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحا للضرر الذي لحق به".²

فالمادة 56 مكرر من القانون رقم 06-22 ، قد أضيفت إلى القانون لتضيف ضوابط لكيفية إعادة

المندوب النقابي لوظيفته بعد الفصل، بعد ما كان يرجع بطريقة آليات لذلك.

IV.الباب الخامس: أحكام جزائية.

¹ - ج . ر: القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

² - ج . ر: القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

01- المادة 59: وتنص المادة على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 50000 دج إلى 100000 دج، على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي. كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لا سيما الباب الرابع منه.

وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100000 دج إلى 200000 دج. و بالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (06) أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين فقط.

فالمادة 59 من القانون رقم 06-22 فقد عدت مقارنة بالمادة 59 في القانون القديم رقم 90-30 ، فقد مس التعديل الغرامة المالية التي كانت تقدر ما بين 10000 دج و 50000 دج ، بحيث أصبحت أكثر بكثير في القانون الجديد،

02- المادة 60: وتنص المادة على ما يلي: " يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 20000 دج إلى 100000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يسير أو يعقد اجتماعا لأعضاء منظمة نقابية موضوع حل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله! "

وقد تم تغيير الأحكام المترتبة على كل من يسير عقد اجتماع لأي تنظيم نقابي قد فصل في حله من طرف الهيئات المخول لها ذلك ، بما في ذلك أحكام الحبس أو الغرامة المالية ، إذ أن الحبس ارتفع من مدة أديها شهرين إلى مدة أديها ستة أشهر مع الإبقاء على المادة القصوى كما هي والمحددة بعامين حبس، وفيما يخص الغرامة المالية فقد ارتفعت بنسبة كبيرة حيث كانت في القانون القديم 90-30، المادة 60 تتراوح ما بين 5000 دج إلى 50000 دج، فقد ارتفعت أضعاف هذه النسبة في القانون 06-22، لتصبح تتراوح بين 20000 دج إلى 100000 دج .

03- المادة 61: فقد نصت المادة على ما يلي: "يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة وبغرامة مالية تتراوح بين 20000 دج إلى 50000 دج. أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22: مصدر سابق.

من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقاً لأحكام المواد من 31 إلى 33 أعلاه. دون الإخلال بالأحكام الأخرى المنصوص عليها في التشريع المعمول به¹.”

فقد تم تعديل المادة في القانون الجديد 06-22 حيث تم تغيير الأحكام المترتبة على كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقاً لأحكام المنصوص عليها ، بما في ذلك أحكام الحبس أو الغرامة المالية ، إذ أن الحبس ارتفع من مدة أداها شهرين وأقصاها ستة أشهر في القانون القديم 30-90 ، إلى مدة أداها ثلاثة أشهر وأقصاها سنة بعد التعديل في القانون الجديد 06-22 ، وفيما يخص الغرامة المالية فقد ارتفعت بنسبة كبيرة فيما يخص الحد الأدنى حيث كانت في القانون القديم 30-90 ، المادة 60 تتراوح ما بين 5000 دج إلى 20000 دج، فقد ارتفعت أضعاف هذه النسبة في القانون الجديد 06-22 ، لتصبح تتراوح بين 20000 دج إلى 50000 دج .

خلاصة الفصل:

لقد تناولنا في هذا المبحث الأول من الفصل الثاني مناقشة القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2022. يعدل ويتمم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان سنة 1990. والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي. حيث تطرقنا فيه لمختلف المواد التي مسها التعديل أو المواد المضافة والمتممة عبر مختلف أبواب القانون.

فبدأنا بالبواب الأول الذي يخص الهدف والأحكام العامة حيث تم فيه تعديل المادة 04 التي وضحت كيفية إنشاء الاتحادات والفيدراليات والكنفدراليات وضوابطها بالإضافة إلى حقوقها وواجباتها، تم تعرضنا إلى المادة المتممة 04 مكرر التي بينت كيفية تشكيل الفيدراليات، وتبعتها المادة 04 مكرر 1 التي وضحت وأشارت إلى كيفية إنشاء الاتحادات والكنفدراليات.

¹ - ج . ر : القانون رقم 06-22 : مصدر سابق.

أما الباب الثاني الذي يخص تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها، فقد تطرقنا فيه في فصله الأول الخاص بالتأسيس، إلى المادة 06 التي تم فيها التعديل، حيث تم فيها نزع الجنسية من شروط من يؤسس منظمة نقابية بالجزائر، وكذلك المادة 09 من نفس الفصل التي تم التعديل فيها بإضافة شرط التوقيع على النسخة المقدمة للقانون الأساسي من أجل التأسيس لممثل النقابة وعضو آخر، ثم المادة 09 مكرر من نفس الفصل، التي نصت على كيفية التصريح بالفيدرالية والكونفدرالية والاتحاد والضوابط التي تضبط كل تنظيم، أما في الفصل الثاني من الباب الثاني والمتعلق بالحقوق والواجبات، فتطرقنا فيه للمادة 13 مكرر المتممة للمادة التي قبلها والتي اشترطت الجنسية الجزائرية في كل من يقود التنظيم النقابي أو لممثل التنظيم النقابي، واشترط كذلك إقامته بالجزائر لمدة لا تقل عن 3 سنوات.

وفي الباب الثالث الذي يخص الأحكام الخاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الجراء، فقد تطرقنا فيه للمادتين 56 و 56 مكرر في الفصل الثالث الذي يخص الحماية، بحيث تم التعديل هذه المادة 56 وإضافة المادة 56 مكرر، حيث أن المادتين وضحتا الكيفية التي يرجع بها للمندوب النقابي إلى منصبه ومنظمته.

أما الباب الخامس الذي يخص الأحكام الجزائية فقد تم فيه تعديل المواد 59 ، 60 ، 61 ، المواد التي تم التفصيل فيها في أحكام الحبس والغرامات المالية التي تخص الأحكام القضائية بحيث لمسنا فيها بعض الزيادات الملحوظة

خلاصة الدراسة

الاستنتاج العام:

من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها والتي جاءت لمحاولة فهم ولتحديد العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، ودراسة على ضوء قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 القديم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وكذا تحليلنا لمختلف المواد الموجودة بالقانون 06-22 والتي من خلالها حاولنا معرفة العلاقة بين إصدار هذا القانون الجديد بتعديلاته من جهة وفهم العمل النقابي والمهان التي يؤديها لتحقيق المكاسب العمالية من جهة أخرى

وعليه فإن الدراسة التي قمنا بها من خلال فصولها الأربعة بما في ذلك مناقشة المواد محل التعديل خرجنا من كل ذلك باستنتاج عام تلخص فيما يلي:

- ✚ القانون الجديد منح امتيازات كبيرة من شأنها أن تضبط العمل النقابي في الجزائر وتنزع اللبس عن كثير من الأعمال النقابية غير الواضحة.
 - ✚ وان القانون الجديد بتعديلاته أكثر توضيح من سابقه
 - ✚ القانون الجديد لم يأتي للدفاع عن الطبقة العمالية بل ليضبط العمل النقابي في الجزائر.
 - ✚ يشتمل القانون الجديد للممارسة النقابية على جميع قضايا التي كانت تسبب مشاكل للنقابة
 - ✚ تعمل النقابة العمالية على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال.
- توجد وسائل ناجحة وفرها القانون الجديد للنقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال

الخاتمة:

لعبت النقابات العمالية في الجزائر أدوارا مهمة في الجزائر ولا تزال وحقت عدة مكاسب، اجتماعية واقتصادية وسياسية مهمة، فكان نضالها طويلا زواج بين الأحادية الحزبية والنقابية وبين التعددية التي ساهمت في النهوض بالعمل النقابي بشكل ملحوظ ، إلا أدوارها الاقتصادية والمهنية والتعليمية والصحية والاجتماعية أصبحت صعبة التحقيق في ظل المتغيرات الداخلية والخارجية التي نعيشها الآن، خاصة وبصدور القانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 القديم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي بدوره شدد الخناق على كثير من الجوانب العملية للنقابات العمالية من خلال صدور بعض القوانين التي تشدد الحزم في العمل النقابي حيث أصبح الخطأ يكلف غالبا وهذا ما يجعل العمل النقابي صعب في ما يخض الدفاع فن حقوق العمال.

فكانت قضايا التنمية الاقتصادية والمهنية ضئيلة ومنحصرة في جوانب كرفع الأجور وبعض المنح دون فتح أسواق نضالية تنموية تحاكي تطلعات السوق والاقتصاد المعرفي.

ومن جانب نضالها الاجتماعي والتعليمي والصحي نجدها مازالت تراوح مكانها وكل نشاطها يصب في زاوية ضيقة تنتهي بانتهاء حدود العمل المؤسسي، فهي تدافع عن حق العامل الذي يدوم دوامه 08 ساعات دون مزاجه لما ينتظره خارجا بعد نهاية دوام العمل، وهذا ما أصبغ نضالها بالنضال التقليدي.

فالعمل النضالي في الجزائر ينتظره مشوار نضالي طويل وينتظره كذلك تجديد لنخبه وأعضائه بما يتوافق ومتغيرات البيئة الوطنية.

لكنه رغم كل ذلك إلا أنه وبسببه قد تم تحسين الكثير من القطاعات والكثير من المكتسبات المادية والمعنوية للعامل والمؤسسة، ويبقى التحدي هل سيجابه مناضلي الحركة النقابية هذه التحديات في

القوانين وما يساير مطامح النقابة أم ستتولى الدولة التضييق على هته المنظمات النقابية لإرغامها في الدخول تحت وصايتها والعمل بما تقتضيه دون المساس بأمن واستقرار الدولة

قائمة المراجع

- 1- إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- 2- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2005.
- 3- عبد الوهاب الكيلاني: الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للنشر، بيروت، ط1، 1996. (قاموس)
- 4- Fridrich ebert, Manuel de formation, alger, 2006
- 5- محمد خالد: الحركة النقابية بين الماضي والحاضر 1975.
- 6- Jean Rivero, jane savatier, droit de travail, presse universitaire de France, collection thenis, 1993.
- 7- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1982. (قاموس)
- 8- إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر، 2014.
- 9- Frideric delacourt, dictionnaire des termes du travail; de vecchi, paris, 2001. (قاموس)
- 10- رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، 2004.
- 11- محمد عبد الله نصار: المفاوضات الجماعية ودور منظمات العمل العربية، القاهرة، د ط، 1996.
- 12- رضا صاحب أبو حمد آل علي: الإدارة لمحات معاصرة، مؤسسة الورق للنشر، ط1، 2011.
- 13- العابد الكنتي عقباوي: دليل العمل النقابي، جوان 2011.
- 14- محمد فارس: أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة بيزم عبد المجيد، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث، مجلة الثورة والعمل، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1998.
- 15- فتحي محمد موسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1.
- 16- عبد الباسط عبد المحسن: الإضراب في قانون العمل، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1992
- 17- جمال البنا: الحركة النقابية وتطورها ، مطابع الجامعة العالية، القاهرة، د ط، 1989.
- 18- جورج فريدمان: رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات عويدات، بيروت 1985.
- 19- النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة سوسولوجية للنقابة مكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير، قسنطينة 2012.
- 20- استراتيجية الممارسة النقابية، الخطوط الجوية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2005.
- 21- أحمد الرفاعي: تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان لعربية، نوفمبر 1969 – الشركة الوطنية للنشر والاشهار، الجزائر، 1982.
- 22- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاضرابية مصر، 2007.
- 23- رؤوف عباس: الحركة العمالية في مصر، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر ، القاهرة، 1968.
- 24- عبد الله الحنا: الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة الثقافة العمالية والتكوين ، المعهد الوطني لدراسات والبحوث النقابية دارني محمد، الجزائر عدد 6، 1978.
- 25- بولكعبيات إدريس: مجلة العلوم الاسانية ، العدد 12، جامعة بسكرة، 2007.
- 26- نعيمة نصيب: النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة عين شمس مصر، 1998.
- 27- طالب عبد الرحيم: نشأة الحرك النقابية وتطورها في الجزائر، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.

- Rabah nourdine: lagestion socialiste des entreprises en algerie opu, algre, 1985 -28
- Jeanne favret/ le syndicat le travailleur et le pouvoir en algerie, annuaire de l'afrique, 1997 -29
CNAS, paris
- 30- مجلة لاتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد خاص، 1968.
- 31- مرسوم رئاسي 74، 71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 متعلق بالتنسيق الاشتراكي.
- 32- جورج فريدمان: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسن حيدر، ط1، منشورات.
- 33- عبد اللطيف بن اشهور: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.
- 34- مجلة الثورة والعمل، العدد 352 ، أبريل 1982.
- 35- أحمد بن يعقوب تسيير المؤسسة الصناعية العمومية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987.
- 36- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية ، 1994.
- 37- عبد المنعم الغزالي الجبيلي: الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة بغداد، د ط د س .
- 38- Alain Touraine, pour la sociologie, paris édition seuil, 1974.
- 39- Alain Touraine, pour la sociologie
- 40- صالح بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة ، قسنطينة، 2006.
- 41- أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعي الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.
- 42- مسعودي أحمد: مالتعددية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، 2014.
- 43- أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، 1985.
- 44- باركر وآخرون: علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة دار المعارف، الاسكندرية (د،س).
- 45- أملياني و د.إ شرفة، إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (03 جانفي) 2020 .
- 46- ج . ر: القانون رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022 وهو يعدل و يتم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدد 17.

الملاحق

قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022، يعذل ويتهم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

إِنَّ رَئِيسَ الْجُمْهُورِيَّةِ،

- بناءً على الدستور، لا سيما المواد 69 و139-138 و143 و145 و148 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل،

- وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمقتضية العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن قانون الأساسيات العام للتوظيف العمومية،

- برنامج نشاط المجلس،

- التقرير السنوي للمجلس،

- تقارير اللجان الدائمة،

- التقارير والتوصيات والآراء والدراسات،

كما تصادق على النظم الداخلي للمجلس في دورتها الأولى تتداول الجمعية العامة في التسيير المالي للسنة المالية المنصرمة والميزانية التقديرية للسنة الموالية.

كما تتداول في التقرير الأدبي للمجلس*.

المادة 19: تجتمع الجمعية العامة مرتين (2) في السنة، على الأقل، في دورة عادية، ويمكن استدعاؤها لدورة غير عادية من طرف رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، أو رئيس المجلس أو ببادرة من ثلثي (3/2) أعضائها.

*المادة 27: تضم الأمانة العامة للمجلس هيكلًا إداريًا وتقنيًا ومالياً يديره الأمين العام.

يحدد التنظيم الإداري للمجلس عن طريق التنظيم*.

*المادة 29: تُحدد صلاحيات أجهزة المجلس الأخرى وسيورها عن طريق النظام الداخلي للمجلس.

تتّم المصادقة على النظام الداخلي للمجلس من طرف الجمعية العامة ويُوافق عليه عن طريق التنظيم*.

*المادة 31: علاوة على ما تنص عليه المادة 4 من هذا القانون، تُنشر الوثائق الناتجة عن أشغال المجلس على أساس لائحة من مكتب المجلس.

وتُنشر الأشغال المترتبة على الإضراب بعد موافقة سلطة الإضراب*.

المادة 36: يُحضر الأمين العام للمجلس مشروع الميزانية، ويعرضه رئيس المجلس على الأمين العام لرئاسة الجمهورية للموافقة.

المادة 3: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حزّر بالجزائر في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022.

عبد المجيد تبون

المادة 6 : يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية :

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- أن لا يكونوا قد صدر عنهم سلوك مضاد للشورى الترابية.

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية.

المادة 9 : يرفق نصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي :

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين والهيئات القيادية وأور الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مسكنهم.

- نسختان (2) من القانون الاساسي موقعا عليهما من عضوين (2) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة

..... (الباقى بدون تغيير).....

المادة 5 : تتم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بمادتين 9 مكرر و 13 مكرر، تحوران كما يأتي :

المادة 9 مكرر : يرفق النصريح بتأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية للمنظمات النقابية للعمل الأجراء والمستخدمين بملف يشتمل على ما يأتي :

- نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تشكل منها.

- القائمة الاسمية لأعضاء الهيئات القيادية وأور الإدارية وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مسكنهم.

- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصوح بإزادتها في تأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية.

- نسختان (2) من القوانين الاساسية لفدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية المنظمات النقابية، موقعتين من عضوين (2)، على الأقل، من ممثلي المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

- وبمقتضى القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- وبمقتضى القانون رقم 11-08 المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008 والمتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

- وبعد رأي مجلس الدولة.

- وبعد مصادقة البرلمان.

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تعديل وتشجيع بعض أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتم.

المادة 2 : تعدل وتنعم أحكام المادة 4 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

المادة 4 : يمكن المنظمات النقابية للعمل الأجراء والمستخدمين، المؤسسة قانونا، أن تنشئ فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.

للفدراليات والاتحادات والكنفدراليات نفس الحقوق، وعليها نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون.

المادة 3 : تنعم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بمادتين 4 مكرر و 4 مكرر 1، تحوران كما يأتي :

المادة 4 مكرر : تشكل الفدرالية من ثلاث (3) منظمات نقابية، على الأقل، للعمل الأجراء أو للمستخدمين، المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة 4 مكرر 1 : بتشكيل الاتحاد أو الكنفدرالية من فدراليتين (2)، على الأقل، أو من خمسين (5) منظمات نقابية على الأقل للعمل الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.

المادة 4 : تعدل وتنعم أحكام المادتين 6 و 9 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

المادة 56 مكرر : إذا كان في تسريح أو عزل المندوب النقابي خرق لأحكام هذا القانون، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به، يخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة التي تبين في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما بحكم مشمول بالانقضاء المعجل، بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحا للضرر الذي لحق به.

المادة 8 : تعدل وتتمتع أحكام المواد 59 و60 و61 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

المادة 59 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 50.000 دج إلى 100.000 دج، على أية عرقلة لحرية ممارسة لحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لا سيما الباب الرابع منه.

وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج، وبالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى سنة (6) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 60 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة مالية تتراوح بين 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يسيّر أو يعقد اجتماعا لأعضاء منظمة نقابية موضوع حل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

المادة 61 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة مالية تتراوح بين 20.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا لأحكام المواد من 31 إلى 33 أعلاه، دون الإخلال بالأحكام الأخرى المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادة 9 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022.

عيد المجيد تبون

- نسخة من محضر الجمعية العامة لتأسيسية موقع عليه من مسؤولي النقابات الأعضاء*.

المادة 13 مكرر : يجب أن يكون المسؤول العكلف بقيادة ولأول إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية، وامتعا بحقوقه المدنية والوطنية.

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن العمل بالإجراء أو المستخدم من الأجنبي المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها ولأول إدارتها، طبقا للقوانين الأساسية والأنظمة التي تحكمها، إذا كانوا :

- مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (3) سنوات، على الأقل.

- حائزين على سنوات عمل صالحة، بالنسبة للعمل الأجراء أو مستندات تبيّن نشاطهم الصناعي أو الحرفي أو التجاري أو الحر بالنسبة للمستخدمين، صادرة عن المصالح العمومية المختصة*.

المادة 6 : تعدل وتتمتع أحكام المادة 56 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

المادة 56 : يعد كل تسريح أو عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وديم الأثر.

وبعد إدماج المعني في منصب عمله..... (بدون تغيير حتى) هذا الأخير.

في حالة رفض مؤكّد من قبل المستخدم للامتنثال في أجل ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماج المندوب النقابي، وعلاوة على الأعمال التي يتخذها طبقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، يحرر مفتش العمل المختص إقليميا محضر عدم الامتنثال ويسلمه إلى المندوب النقابي وإلى منظمته النقابية، بموجب وصل استلام، في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام، ابتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر.

المادة 7 : تتمتع أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بإعادة 56 مكرر تحرر كما يأتي :