

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية



قسم العلوم الاجتماعية
أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع
ببحث بعنوان :

النعددية النقاوية في الجزائر

قراءة سوسولوجية -

تحت إشراف:

أ.د. شريف مصطفى

من إعداد الطالب:

مسعودي أحمد

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مزوار بلخضر
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. شريف مصطفى
عضوا مناقشا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر (أ)	د. عواج بن عمر
عضوا مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	د. بلعربي عبد القادر
عضوا مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	د. حفيان محمد
عضوا مناقشا	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر (أ)	د. سيكوك قويدر

كلمة شكر

أتقدم بالشكر كل الشكر إلى الأستاذ الدكتور شريف مصطفى الذي تعجز كلمة "شكر" عن التعبير عن مدى إيماني العميق بكلمة "شكر"، فكان الناصح بصدق والموجه بعمق والمرشد بحق، فله مني أسمى عبارات التقدير والاحترام.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور بلخضر مزوار الذي لم يبخل عليّ بالنصح والتوجيه طيلة مسيرتي العلمية.

وأتوجه بالشكر الموصول إلى الأساتذة لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل فلهم مني كل معاني المودة والاحترام.

إهداء

إلى روح والدي رحمه الله

إلى أمي الغالية

إلى زوجتي وأبنائي

مقدمة :

منذ انطلاقتها في العام 1867، ولغاية الأربعينيات من القرن الماضي، ظلت «النقابة» في الجزائر تعني العامل الأوروبي وليس الجزائري. وهذا يشير إلى أثر الاستعمار الاستيطاني الطويل الذي عرفته البلاد (1830-1962). عاش العامل الجزائري تجربته النقابية الأولى والأساسية داخل «الكونفدرالية العامة للشغل»، الفرنسية، (CGT) والتي كانت تحت سيطرة الحزب الشيوعي الفرنسي، وكانت أقل عداء من النقابات الأخرى تجاه المسألة الوطنية الجزائرية. وقد تمت التجربة النقابية للعمال الجزائريين أساسا في قطاعات صناعية كالميكانيك والمناجم والبناء. وحاولت بعض فروع هذه النقابة أن «تتجزأ» وذلك بسماعها لبعض الوجوه الجزائرية بالوصول إلى مواقع القيادة في 1954 مكونة «الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA)». لكن اندلاع حرب التحرير بعد ستة أشهر أوقف عمليا نشاط هذه النقابة.

ظهرت في سنة 1956 نقابتان أخريتان «اتحاد النقابات الجزائرية (USTA)» و«الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)». ولأن الانقسام كان على أساس كيفية حل المسألة الوطنية التي نظر إليها العمال الجزائريون المنخرطون في العمل النقابي كقضية جوهرية، فقد فرض الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) القريب من جبهة التحرير، سيطرته الكلية على القواعد العمالية في الجزائر والمهجر، على حساب غريمه النقابي الذي كان وراءه زعيم الحركة الوطنية مصالي الحاج، والذي دخلت حركته السياسية في مواجهات عنيفة مع جبهة التحرير في سنوات الحرب الأولى. وهي السيطرة نفسها التي فرضها الاتحاد العام على الاتحاد النقابي الأول (UGSA) الذي يسيطر عليه الشيوعيون الذي كان الأكثر تواجدا على التراب الجزائري.

ارتباط العمل النقابي بالظاهرة الحزبية خلال هذه المرحلة سيتحول إلى معطى رئيسي ضمن العقيدة النقابية الجزائرية. وبعد الاستقلال، لم يكن غريبا أن تقترب التجربة النقابية، لحد التماهي،

مع الدولة الوطنية ومؤسستها الحزبية والإدارية، خاصة بعد إقرار الأحادية النقابية، كما شاع في الكثير من بلدان العالم الثالث المستقلة حديثاً.

بعد الاستقلال احتكر الاتحاد العام للعمال الجزائريين العمل النقابي تحت وصاية الدولة الوطنية التي تحولت إلى رب العمل الأساسي، إثر انطلاق مشاريع الاستثمار العمومي في قطاعات اقتصادية كثيرة، استمرت خلال أكثر من أربعة عقود، زيادة على ما تم تأميمه من مصالح أجنبية.

هذه التجربة النقابية الأحادية أغرت أكثرية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن، ذوي الأصول الريفية، الذين يتميزون بمستويات تعليمية ضعيفة، في حين قاطعها العمال الشباب والنساء وأغلبية عمال الخدمات والموظفون المؤهلون المتحقون حديثاً بصفوف الطبقة العاملة، بعد توسع قواعد الدولة الوطنية ومؤسستها البيروقراطية. فهؤلاء كانت لهم إستراتيجية مختلفة.

بالفعل فالعامل/الموظف الشاب، صاحب التعليم والتأهيل المتوسط والعالي لم يتعامل مع المؤسسة النقابية إلا كمصعد اجتماعي للترقية داخل القطاع العام. في حين توجه الجزء الأكثر تسييساً منهم نحو العمل المطلي خارج قواعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) أو داخل بعض الهياكل القاعدية له، في بؤر عمالية محددة عرفت بنشاطها النقابي الأكثر مطلبية، على غرار التجمعات العمالية الكبرى بالقرب من الجزائر العاصمة التي ضمت مصانع الميكانيك أو مركبات الحديد والصلب بعنابة. وهذه الفضاءات كانت خارج سيطرة البيروقراطية النقابية المسيطرة على الاتحاد العام.

فقد تخلت التجربة النقابية كقاعدة عامة عن الطابع المطلي وتحول هذا إلى وسيلة إسناد في تسيير الشأن الاجتماعي والاقتصادي. علاوة بالطبع على الأدوار السياسية الرسمية التي اضطلعت بها قيادة الاتحاد وأطره، حيث غابت الممارسات الديمقراطية، كالاتخابات الشفافة. وكانت تلك القيادات والأطر تقوم بمهام سياسية لمصلحة السلطة ومشاريعها المحلية والدولية.

كان الإسلاميون، بمختلف توجهاتهم، الوحيدين من بين الأحزاب السياسية الجزائرية الذين بادروا الى تكوين نقابات عمالية ذات ارتباط واضح بالحزب السياسي. كان مصير الأولى «النقابة الإسلامية للعمل» (1992)، المرتبطة بـ«الجبهة الإسلامية للإنقاذ»، التعليق ثم الحل بعد حل الحزب نفسه، في حين فشلت الثانية، «إحسان»، التابعة لـ«حركة مجتمع السلم» (إخوان) في الاستمرارية والبقاء بعد أن فضل هذا الحزب التوجه نحو العمل الخيري، بدل العمل النقابي المطليبي. تكونت هذه النقابات بعد المصادقة على دستور 23 فبراير 1989 الذي اعترف بالتعددية النقابية والحق في الإضراب، بعد بداية ما سمي «بالربيع الجزائري» إثر أحداث أكتوبر 1988، فظهرت عشرات النقابات المستقلة (حوالي سبعين نقابة)، أغلبيتها الساحقة في قطاع الخدمات والوظيفة العمومية كالصحة والتربية والتعليم والإدارة. في حين انكمش دور النقابة الأحادية القديمة الى داخل القطاع الصناعي العمومي الذي تمكن من تجاوز أزمة التسيير الإداري والبيروقراطي نظراً لموقعه الاحتكاري ووضعيته المالية الريعية (قطاع البترول والكهرباء كمثال)، بعد أن تم حل العديد من المؤسسات العمومية الصناعية في قطاع التحويل والنسيج والبناء، وهو ما فرضته السياسات النيولبرالية «التي اعتمدت» في ظرف أمني واقتصادي صعب للغاية. وأدى ذلك الى تقليص كبير في عدد المنتسبين لهذه النقابة الرسمية.

إن مرحلة بروز هذه النقابات المستقلة مثل نقابات التعليم (unpef /cnapest) في هذا الظرف الأزوم أمنياً وسياسياً لم تكن مساعدة على تطوير التجربة النقابية الجديدة. لذا كان لزاماً عليها انتظار انكسار فترة الإرهاب وعودة نوع من «الاستقرار» السياسي وتحسن الوضع المالي للبلد (2002)، حتى تعود إلى نشاطها المطليبي الذي ركزت فيه على ترسيخ الاعتراف بها كطرف اجتماعي، وعلى تطوير الوضعية الاقتصادية الاجتماعية لمنحرفيها (الأجور تحديدا وظروف العمل). فقد لجأت هذه النقابات القطاعية (أكثر من 12 نقابة في قطاع التعليم وحوالي عشر نقابات في قطاع الصحة على سبيل المثال) إلى إضرابات طويلة نسبياً، لاقت الكثير من القبول

والتأييد الشعبي، رغم حصولها في قطاعات خدماتية تؤثر سلباً على يوميات المواطن. إضرابات شاركت فيها المرأة بقوة كما كان الحال في القطاعات التي تتواجد فيها المرأة بكثافة، على غرار التربية والصحة والإدارة. وعلى الرغم من ذلك، لم ينعكس هذا الحضور النسوي حتى الآن على مستوى قيادات هذه النقابات، التي لا زالت تعيد إنتاج التجربة الأحادية القديمة في بعض ما ميزها من سليات كالذكورية.

على الرغم من الكثير من العيوب التي لا زالت تعترتها، كتشردمها الفتوي، وبراغماتيتها المفرطة، وفقرها الفكري والعقائدي، وكذلك ضعف تنظيمها الهيكلي، إلا أن التجربة النقابية المستقلة أعادت الاعتبار إلى المركزية الاجتماعية والسياسية لعالم الشغل والحركة النقابية. لكن الاضطراب الذي يعيشه النظام السياسي الجزائري وضعف الظاهرة الحزبية وجمعيات المجتمع المدني، هي عوامل غير مساعدة على إنضاج هذه التجربة النقابية الجديدة والهشة. وهي تجد دعماً قوياً من الإعلام المستقل الحاضر على مستوى الحراك السياسي والاجتماعي، على العكس من موقف النخب المعارضة التي تمتلك حضوراً رسمياً، والتي أصبحت أكثر عداءً للعمل النقابي نتيجة لتبنيها الأيديولوجية النيولبرالية المسيطرة فكرياً وسياسياً.

بدأت ملامح هذا الوضع في الظهور على شكل غياب شبه كلي للعمل النقابي داخل مجالات النشاط الجديدة التابعة للقطاع الخاص وغير الرسمي، وهو الذي تسود فيه الهشاشة المهنية التي تعاني منها الفئات العمالية الشابة والمرأة. ولكنها قطاعات أصبحت أكثر حضوراً على مستوى التشغيل مقارنة بالقطاع العام الذي تقلص دوره، رغم الحماية النقابية والقانونية الذي لا زال أجراؤه يتمتعون بها. الخارطة النقابية تعيش إذا وفق ايقاعين.

وتحاول النقابات المستقلة (الكثيرة والهشة) أن تواجه الموقف بتكوين نوع من التنسيق النقابي لإخراج العمل من طابعه الفتوي الطاغي حتى الآن داخل هذه التجربة النقابية المستقلة الجديدة في الجزائر.

تمثل هذه الدراسة محاولة لكشف الآليات المختلفة التي تقف وراء سيورة التحول الذي طال التنظيمات النقابية في الجزائر، ولمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة إلى مدخل منهجي (للجانب النظري والمنهجي) وخمسة فصول، يخصص الفصل الأول لنشأة وتطور الفكر النقابي، وخاصة في الجزائر، إذ حاول هذا الفصل الاجابة على السؤال : ماهي الشروط والعوامل الداخلية والخارجية التي تساهم في تحويل النقابة إلى منظمة بيروقراطية تسيطر عليها أقلية تحتكر القرار بعيدا عن الأغلبية ؟ ونسعى من خلال هذا التساؤل الذي نقوم بتفكيكه إلى عدد من المحاور الرئيسية إلى كشف آليات عمل التنظيم النقابي ، وتحليل طبيعة العلاقات بين مستوياته وظهور القيادات في مختلف الهيئات، وشروط التعامل مع المؤسسات والأجهزة الأخرى والضغوط التي يفرضها المحيط. وهي كلها عوامل نفترض أنها تساهم في بقرطة التنظيم النقابي.

بينما يعتبر الفصل الثاني محاولة لتقديم تحليل سوسيولوجي للمنشأة الجزائرية عن طريق تبيان الخصائص العامة للمؤسسة الجزائرية بصفة عامة، ثم التعرض إلى أهمية القوانين الاجتماعية التي تحكم هذه المؤسسات، لنخلص في آخر الفصل إلى مفهوم الطبقة العاملة في الجزائر وكذا خصوصياتها.

أما الفصل الثالث فقد خصص للنقابات العمالية في الجزائر من خلال دراسة كيفية نشأتها وتطورها ثم التطرق إلى الحقوق والحريات النقابية وكيفية ممارستها من حيث الدور المطلي لهذه التنظيمات النقابية.

وقد اهتم الفصل الرابع بالحديث عن النقابات المستقلة في الجزائر باعتبارها حركة اجتماعية لها مواصفات معينة وتعمل بطريقة تجعلها من مؤسسات المجتمع المدني، إذ حاول هذا الفصل

التطرق في بداية الأمر إلى تعريف الحركات الاجتماعية من الناحية السوسيولوجية، لنخلص أن النقابة تتأرجح بين الدور الاجتماعي والدور السياسي في المجتمع، كما يمكن أن تكون النقابة كمنظمة في خضم منطق العولمة فتتأثر بها تنظيميا، اجتماعيا وسياسيا.

أما الفصل الخامس فكان عبارة عن محاولة تشريح لدور النقابية في الجزائر وعلاقتها بالواقع الاقتصادي والاجتماعي، من خلال التطرق إلى الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر والتي مكنت التنظيمات النقابية من تشكيل ما يمكن أن نطلق عليه "النقابية" في الجزائر ونقصد بذلك "الحركة النقابية" بكل أجزائها، ثم التركيز على الجوانب القانونية للحركة النقابية وكيفية تفعيلها في المجتمع مع ما تحمله من معوقات موضوعية، ظرفية، داخلية...

ونقدم في النهاية خلاصة سريعة نستعرض فيها النتائج العامة والأفكار الأساسية التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة.

1- التتبع النظري للنقابية:

إحدى مميزات الحركات الاجتماعية، القديمة أو الجديدة، المتطورة أو المندثرة هي تعريفها بأنها مجموعة من الممارسات الواقعة في مختلف المستويات من التنظيمات، ومن هنا يتوجب تتبع سوسيولوجي جيد يأخذ بعين الاعتبار هذه المجموعة من الممارسات. وهذا طبعا ينطبق على النقابية (Syndicalisme).

الباحث السوسيولوجي الذي يهتم بهذه القضايا يجب عليه أن يقوم باختيارين منهجين:

أولهما يعتمد على نوعية الأدوات المستخدمة في جمع المعطيات والتحليل.

ثانيهما يعتمد على زاوية التحليل أو تقسيم الموضوع.

إن إستراتيجية البحث تتبع مبدئيا من إطار نظري، وليس غريبا أن نعتبر النقابية كعامل معدل "توازن" اقتصادي أو كحركة اجتماعية، كما يمكن أن نعتبر العكس صحيحا بحيث طريقة التتبع السوسيولوجي هي التي تكون النظرية.

بغض النظر عن اختلاف التيارات والمقاربات السوسيولوجية التي حاولت تحليل الظاهرة فإن تتبع وتعريف النقابية تم عن طريق حقول علمية أخرى لاسيما الاقتصاد والعلاقات الصناعية.

ولكن مهما يكن من تحاليل ودراسات في هذا المجال فإنه لا يمنع أبدا من طرح بعض

الأسئلة الأولية:

- ما الفائدة من النقابية ؟

- ما هي تأثيراتها الاجتماعية ؟

- كيف يمكن تمييز الحاضر من المستقبل في هذا المجال ؟

I- بدايات التبع الأكاديمي للنقابية:

يبرز لأول وهلة منهجين يظهران على جانب من الأهمية في التنظير للنقابية، والتي تكوّن هذا الاختلاف في نموذج التبع النظري للنقابية.

1) التفرقة غير الواضحة:

إن التطور في الإبستمولوجيا وعلم الاجتماع في العشرينات الأخيرة أعاد النظر بجدية في مسألة التفرقة من أجل تعريف مجموعة نشاطات الفاعلين الاجتماعيين على أنها "ممارسة"¹ ومن هنا أصبحت التفرقة تفرض نفسها بين ممارسة خطابية (Discursives) وممارسات غير خطابية (Non discursives).

وتختلف التعاريف بهذا الشأن بحسب الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها أو الفعل الاجتماعي مثل تنظيمات ذات طبيعة سياسية: التنظيمات النقابية، ومثل هذه الحالة يجب الأخذ بعين الاعتبار الخصائص البنيوية وعلاقات السلطة الداخلية والتي هي مسألة صعبة التحديد والإحاطة.

وما دام الموضوع هو مناقشة طريقة التبع السوسيولوجي للنقابية، فإنه من الضروري تحديد تعريف مفهوماتي لكلا المصطلحين:

فيقصد بالممارسات الخطابية: مجموعة الوثائق المكتوبة والخطابات الشفوية في معناها الواسع والصادرة عن مختلف مستويات التنظيم النقابي، من الأكثر رسمية (تقرير لمسؤول وطني) إلى الأقل رسمية (بيان محلي، مداخلة لمناضل قاعدي).

¹ - هذا الموقف ينحدر من مفكرين ذوي أصل نظري مختلف من بينهم Louis Althusser و Michel Foucault و Pierre Bourdieu

أما الممارسات غير الخطابية: هي مجموعة العلاقات الاجتماعية القائمة فعليا مع الفاعلين الآخرين سواء الدولة، العمال، الحركات الاجتماعية الأخرى والصادرة عن أي مستوى من داخل التنظيم.

هذه التفرقة بين نوع الممارسات تسمح بإعادة قراءة النقابية من جديد على ضوء التحاليل السابقة، ولكن هذا لا يمنع من التأكيد على أن الممارسات غير الخطابية لا تتوفر لدى الباحث بنفس الوضوح والدقة مثل الممارسات الأخرى، ولهذا فالباحث مضطر في هذه الحالة لإعادة تشكيل الممارسات بحيث تصبح قابلة التحليل.

وفي نفس الوقت يوجد بين كلتا الممارسات صلات وثيقة يصعب فصلها وتحديد الفرق

بينها، وهذا ما عبر عنه كل من Pierre Bourdieu و A. Gramsci.

Les catégories selon lesquelles un groupe se pense et selon lesquelles il se représente sa propre réalité contribuent à la réalité de se groupe. Ce qui signifie que toute l'histoire du mouvement ouvrier et des théories à travers lesquelles il a construit la réalité sociale est présente dans la réalité de ce mouvement considéré à un moment donné du temps. (P. Bourdieu, 1982, p. 157.)

2) تقسيم الموضوع:

النشاط النقابي ينتشر على عدة جبهات: في المؤسسة، القطاع الصناعي أو المنطقة وكذا في الحياة المدنية والحياة السياسية، هذا النشاط يُؤخذ من عدة تصنيفات.

يمكن أن تكون ذات طابع تفاوضي، أو نقاش، أو من قبيل التجنيد أو من قبيل المشاركة في ميكانيزمات التعديل (التوازن) كما يمكن في الأخير التحدث عن الجوانب السياسية أو السوسيولوجية أو الاقتصادية.

الباحث الاجتماعي يندرج ضمن تقسيم الموضوع داخل أبعاد تحليلية واسعة. هذا التقسيم ضروري في سبيل الوصول إلى تعميق وإعادة تجديد المعرفة السوسولوجية، وهو مقبول (صالح)، فالتحليل الذي ينتج عن استعمال هذا التقسيم والذي يمكن أن يكون معترضاً عليه، تكون هناك قراءة أخرى للنقائية تصدر من المنبع وتفرض نفسها بسبب مراحل بناء الموضوع، بينما عملية التنظير هي التي نخبرنا بالخطوات الكامنة وراءها.

II- مقاربات في دراسة النقائية:

قبل التطرق إلى مختلف هذه المقاربات يجب التنبيه إلى أن الاهتمام بالنقائية في بعدها المجتمعي يعني التطرق إلى الدور الذي تلعبه هذه النقائية في علاقات الطبقات، في التغيير الاجتماعي كأداة للتعديل (التوازن).

1) المقاربة الإيديولوجية:

تعتبر الإيديولوجية النقائية المرجعية المفضلة للباحث الذي يعتبر النقائية تنتمي إلى حركة إيديولوجية أو تكون مثل هذه الحركة، فهي مرتكزة على أدوات ومواد قابلة للفهم. فنجدها مكتوبة حبراً على ورق من خلال الوثائق التي تبين مختلف القوانين التي تخضع للتصويت في اجتماع عام، تحمل معنى مختلفاً مقارنة بتقرير مسؤول نقابي، هذا يدل على أن الإيديولوجية النقائية يمكن الوصول إليها بكل سهولة بالنسبة للباحث الذي لا يبذل عناء استخدام أداة الملاحظة التي تدوم أحياناً عدة أشهر والتي بفضل تراكمها تشكل قيمة علمية.

من أجل معرفة حالة النقائية لا يستغرب استخدام الممارسات الخطابية (Pratiques discursives) كمؤشر لإعادة تشكيل الإيديولوجية انطلاقاً من محاور موضوعة مسبقاً من طرف الباحث، تسمح بتحديد الخطوط العريضة، الثوابت والتطورات التي تعرفها الإيديولوجية النقائية.

من هنا يمكن تحديد بعض الصعوبات في تحليل النقابية عن طريق إيديولوجياتها:

- أول شيء يجب ملاحظته عند تتبع النقابية من خلال الممارسات الخطابية (Pratiques discursives) هو أنها مبنية على فرضية الأحادية (Univoque) مثلا الإضراب يمكن تفسيره وتفحصه بصور مختلفة:

○ يرى على أنه إظهار للعضلات (القوة) أو الضعف.

○ يرى من زاوية القدرة على التجنيد أو النتيجة.

في مقابل هذه التخمينات هو (الإضراب) موجود وغير قابل للمناقشة أو الرفض وهنا يكمن الحذر من تقديس الوثائق أو الكلمة الملقاة (الخطاب) أو إعطائهم معنى أكثر مما يحتملون أو إفقارهم من أي محتوى لهم.

إن عدم الاعتراف بالدور الذي تلعبه (Pratiques discursives) داخل النقابية يقلل من القيمة العلمية للدراسة. من الأحسن اعتبارها إستراتيجية على أنها محتوى إيديولوجي يحمل قيم، معايير وتمثلات رمزية.

- التساؤل عن ازدواجية فرضية التجانس والاستقرار الإيديولوجي التي تغلب على التحليل الإيديولوجي للنقابية. إعادة بناء الإيديولوجية يتضمن التجانس داخل التنظيم.

- يمكن من خلال التحليل السوسيولوجي النقابة التأكد أيضا من فرضية الاستمرارية بين الممارسات (Pratiques discursives) والممارسات (Pratiques non discursives) وذلك في حالة وجود حاجز حول الربط النظري والفعلي الموجود بينهم، على سبيل المثال يمكن التفكير في ديناميكية البنى الوظيفية وعلاقة القوة المميزة للتنظيمات النقابية.

- الإشارة إلى الأهمية الكمية في التعامل مع المادة الناتجة عن التنظيم النقابي، اجتماعات من أي نوع كانت، كتابات مختلفة يجب فك رموزها...

(2) المقاربة عن طريق الوظيفة الاجتماعية:

بعد تجاوز النظرة الإيديولوجية للنقابية، حاول عدة مهتمين بالمسألة النقابية دراستها من زاوية تسجيلها في المؤسساتية (Institutionalité) في مقابل أي اعتبار للأوجه الرسمية للفاعل النقابي.

يمكن الاهتمام بالنقابية كمؤسسة انطلاقاً من عدة زوايا تشكل في معظمها تقسيم مختلف للموضوع، نميزها بين نوعين من المؤسساتية.

- من جهة المؤسساتية الاقتصادية النابعة من الدور التفاوضي المعترف به للنقابة.
- من جهة أخرى المؤسساتية السياسية النابعة من انتشار النقابية كفاعل سياسي.

الممارسات النقابية الممثلة كفاعل سياسي ليست مقننة كتلك الممارسات النابعة من الدور الاقتصادي، ولكن مع مرور الوقت أصبحت كلتا الممارسات متعارف عليها وشبه عادية باستثناء العلاقات غير الرسمية بين المسؤولين السياسيين والنقائين التي تفلت بطبيعتها لأي محاولة فهم.

العلاقات الرسمية الناشئة بين النقابية والدولة أو بين النقابية ورجال الأعمال يمكن أن تلاحظ لأنها تتبع عادة من إطار منظم أو نقاش عمومي.

إنما يهم التيارات المسيطرة في العلاقات الصناعية سواء كانت المقاربة النسقية "systemique" أو المقاربة التعددية هي المؤسساتية الاقتصادية، بالنسبة لـ Webb: النقابية هي أساساً وسيلة لتحسين الظروف العمالية داخل مجتمع غير عادل.

بالنسبة لـ A. Flanders: الطريقة الأحسن في تعريف النقابة هي استنتاج طبيعتها من خلال ممارستها.

تعتبر النقابية على أنها تؤدي وظيفة تعديل أو توازن اقتصادي داخل إطار قانوني لعلاقات العمل الخاص بكل مجتمع (Barbash, 1984).

J. Dunlop (1949) يقترح مفهوم لهذه المقاربة من خلال وضع العوامل المكونة للنسق الذي تنتمي إليه النقابية، وهذا النسق بدوره يتشكل من عدة أنساق جزئية من النسق الاجتماعي الكلي في قلب النسق (أو النسق الجزئي) هناك إجماع إيديولوجي، معايير، قيم مشتركة تحدد آفاق النزاع.

وهكذا تشارك النقابية باعتبار التعديل من طبيعة سياسية أو سياسية-اقتصادية والتي تهم المدرسة الماركسية وبالخصوص التيار (Néo-corporatiste) أو التيار (Régulationiste).

بالنسبة للتيار الأول (Néo-corporatiste) سواء تعلق الأمر بإستراتيجية المفاوضة أو التفاوض أو تعلق الأمر بالعلاقات المشكلة مع الدولة في إطار آلية التفاهم الثلاثية (دولة - عمل - رأسمال) فإن الطبقة العمالية تجد نفسها في غموض المؤسسات النقابية.

بالنسبة للتيار الثاني (Régulationiste) النقابة تشارك في ميكانزمات التعديل التي من خصائصها المبدأ الفوردي (Fordien).

وبالنسبة لكلا التيارين الماركسي وأصحاب المقاربة النسقية يعتبر دور التعديل الذي تلعبه النقابية يشكل قطب رئيسي في هوية النقابية.

أهم الصعوبات الناجمة عن تطبيق مثل هذه المقاربة هي كالتالي:

- إن النقابية بتطور المجتمعات أخذت شيئاً فشيئاً تحصل على صبغة قانونية مما زاد في تعقيد المسألة النقابية.
- الجانب المبهم في بعض الممارسات النقابية ظاهرة الإضراب مثلاً يمكن أن تفهم على أنها اكتمال لمراحل اجتماعية، ليست فقط مختلفة بل ومتناقضة، وتفسر من زاويتين مختلفتين، من طرف الفاعل النقابي والفاعل صاحب الشغل. كما يمكن أن تفهم على أساس مستوى عال من النضال النقابي ومن ثمّ مستوى مرتفع من الوعي الطبقي مستعملين في ذلك الدلائل المكتوبة لترشيد وتبرير الفعل.
- كيفية عزل الممارسات من الخطاب النقابي الذي يعقلنها ويعطيها الشرعية لمغزاها، وبالتالي هل يمكن دراسة الإضراب دون التوقف عند الممارسات الرسمية (مطالب، نصوص متبادلة من أجل التفاوض) وهذا مهما يكن الإطار القانوني ودون اعتبار أن الإضراب أحد عوامل فشل المفاوضات، كما لا يمكن تجاوز خصائص التجنيد وبناء المجموعة داخل وعن طريق الإضراب.

3) المقاربة غير المباشرة: النقابية تتحرك

تتمحور هذه المقاربة الثالثة في تناول النقابية بالدراسة ليست بدراسة الممارسات وإنما عن طريق تتبع خطوات مبنية على مفهوم يعرف النقابية على أنها متغير غير مستقل.

من خلال التطرق إلى ثلاث اتجاهات: الأطر النظرية تختلف فيما بينها عن طريق هوية المتغيرات المستقلة وبالتالي عن طريق تقسيم الموضوع المعني.

* الأولى: الاتجاه الأول يندرج ضمن الاتجاه التطوري Evolutionniste من بينهم:
C. Kerr, J.T. Dunlop, F. Horbism, E.A. Myers (1960) الذين خارج
نظرياتهم حول تقارب الأنظمة العلاقات الصناعية جعلوا من طبيعة الشخصية التي وضعت مراحل
التصنيع، المتغير، التفسير لنوع الفعل النقابي.

* الثاني: يظهر من خلال ما يسمى نهاية النقابية انطلاقا من ديناميكية اجتماعية حاملة
للمعنى. نجد من بينهم: M.Maurice, J-J. Silvestre et F. Sellier (1982)
هؤلاء يربطون فضاء الفعل الجماعي مع الفضاء المهني، كلاهما يندرج ضمن نوع واحد من
علاقات الأجر والتي تنبع من منطق المجتمع الوطني التي ينتمي إليه. في هذه الحالة لا يمكن تتبع
منطق الفاعل النقابي بدون وضعه في إطاره أو مجاله الخاص به: أي الوصول مباشرة إلى الممارسات
مهما كانت.

* الثالث: هناك مجموعة ثالثة من الأعمال تجتمع حول ما إذا يمكن تخصيص النقابية بطبيعة
عملية معينة، في كل هذه الأعمال كانت الفرضية واضحة:

العلاقة مع رب العمل، مع النقابة، ومع الفعل النضالي يختلف حسب الفوج سوسيو-عمل
وحسب الاختلافات الوطنية - فالدور الذي يجب أن يلعبه المتغير التنظيمي - إذا كان هنا
متغير - ليس دائما واضح. يمكن أن تضم في مجموعة كبيرة نتاج التحليلات التي تجعل من بعد
الفعل الاجتماعي المعرف بدقة الحتمية الأخيرة للنقابية. ومن هنا نجد بعض المؤلفين ركزوا على
أسبقية أو أهمية المتغير القانوني وآخرون على المتغير الاقتصادي.

يجب عزل مشكلين تنبع من المقاربات التي تعتبر النقابية متغير غير مستقل.

1- الإشارة إلى فقدان النسبي أو المطلق لمكانة الفاعل كموضوع للنقابة، هذه المقاربات تشترك في تموقع النقابية في إطار أوسع وكذلك تتبعها عن طريق علاقة تعاون - مساعدة مع عوامل أخرى لا تجسد بطريقة رسمية دراسة الممارسات النقابية.

2- الإشارة إلى أن التعاون في النقابية إلى مجموعة عوامل يمنع حدوث أي تمييز داخل المجتمع... كل التنظيمات داخل النقابية الوطنية أو من نفس الطبيعة... يفترض فيهم وضع نفس منطق الفعل، التصرف بنفس الطريقة اتجاه نفس الوضعيات.

4) النقابية كحركة اجتماعية: L'approche Holiste

في نهاية سنوات 1960 وتحت التأثير الواضح لـ A.Touraine، وضع علم الاجتماع الفرنسي رؤية جديدة في دراسة وتنظير النقابية باعتبارها "حركة اجتماعية" وذلك انطلاقاً من أعمال كل من A.Touraine نفسه و C.Durand وكذلك M.Durand، فكل هؤلاء يعتبرون أهم ممثلي هذا التيار. إذن علم الاجتماع النقابي من منظور "الحركة الاجتماعية" يتطلب فك الرموز وإعادة التركيب من طرف الباحث الاجتماعي.

Nous partons de l'idée que le syndicalisme est un mouvement social, c'est-à-dire qu'il réalise la mobilisation des revendications non seulement comme défense des intérêts, mais également au nom d'une certaine représentation des rapports de production et de la société industrielle. (Durand, 1971, p.3.)

المبادئ المنجية القاعدية التي تنبع من هذه المقاربة هي أن الموضوع (الحالة) يخبر أو تنبأ عن الذاتي (الضمير) والإيديولوجية و"الممارسات الواقعية" هم أيضاً على قدر كبير من الأهمية في فهم النقابية. وهكذا يصبح للباحث مع علم اجتماع الحركة الاجتماعية نموذجاً للتحليل مختلف عن النماذج السابقة.

الخطوات الامبريقية المستعملة من طرف السوسولوجين المنتمين لهذا التيار تدل على اختلاف في المنهجية لاسيما عند A.Touraine، فقد لجأ مثلا إلى استخدام الاستمارة، التدخل السوسولوجي، وكذلك أي وثيقة مكتوبة (منشورات نقابية) بما فيها أبحاث لعلماء اجتماع تتصل بالممارسات الخطابية أو علم اجتماع النضال.

أما بقية أعمال علماء الاجتماع المنتمين لنفس التيار فهي مرتكزة على مواد مستخلصة من لقاءات وتحليل كيفية وإحصائية لهذه المواد الخطابية المتمثلة في المطالب النقابية وكذلك معطيات وملاحظات أحادية عامة.

مثل باقي المقاربات يجب الإشارة إلى بعض الصعوبات التي تعترض التحليل السوسولوجي من خلال هذه الواجهة:

- أول مشكل يظهر من أنه يتولد انطباع كبير ولاسيما عند A.Touraine بسبب البناء المفهوماتي لمشروع النقابي (هوية — معارضة — عامة) وذلك لأن الممارسات الخطابية محبذة في الدراسة نظرا للمعنى الذي ينتج عنها.
- ثان مشكل يأتي من أن الظاهرة النقابية يندرج ضمن علم الاجتماع العام الذي "يفرض" معنى للتطور النقابي.

وهكذا استطاع A.Touraine من خلال التسلسل الذي ينطلق من نوع المجتمع (من مفهوم التاريخانية ومكوناته *Historicité*) مرورا عن طريق تنظيم العمل ونوعية الضمير العمالي أن يقدم لنا نقابية أكثر تحديدا بواسطة وظيفتها السوسيو— سياسية.

2- الإجراءات المنهجية

I- الاشكالية:

إننا نكاد نجزم اليوم بأنه لا يوجد ملاحظ أو مشتغل بالشأن الجزائري من ينفي حقيقة ثابتة وهي أن الحركة العمالية في الجزائر لعبت أدورا حساسة وخطيرة طوال حياة الجزائر المستقلة.

فالحركة العمالية في الجزائر لها امتداد تاريخي يعود إلى الفترة الاستعمارية، ثم تأتي مرحلة الاستقلال والتي عرفت مسيرة الحركة العمالية خلالها نمطا معيناً من الممارسة النقابية ارتبطت بتقلبات مختلف المراحل التي تلونت بخيارات سياسية وإيديولوجية معينة.

إن الفترة التي سبقت عام 1988 عرفت بكونها اتسمت على المستوى السياسي "بالأحادية" ومنه اتبعت الحركة العمالية نفس الألوان السياسية السائدة بحيث اختزلت في مهام وأدوار لم تجعل منها أكثر من أحد التنظيمات المهنية التابعة للمنظمات الجماهيرية. وبذلك انتفت عنها تقريبا الصفة النقابية والمطلبية وتحولت إلى أحد وسائل التأطير الأحادي الموجه، مبتعدة بذلك عن أدوارها في الدفاع عن الحريات والحقوق المهنية والاجتماعية للعمال.

إن ما عرف بأحداث أكتوبر 1988 كان حدثا مهما في تاريخ الجزائر لا يمكن تجاوزه وإغفاله نظرا لما ترتبت عنه من تغيرات نقول عنها أنها "جذرية" وانعكاسات على كل المستويات.

لقد تأثرت فئة العمال بالتحويلات التي كانت تجري في عمق المجتمع الجزائري سواء شعرت بذلك أم لم تشعر، فكانت من بين الفئات الأولى التي تفاعلت مع هذه الديناميكية.

فأهم إفرزات نتجت عن أحداث أكتوبر 1988 على مستوى الحركة العمالية هو غياب تقاليد نقابية جعلت من محاولات البناء التنظيمي لنقابة جزائرية يعرف مسارات متعثرة، فهي مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى بالقيام بإصلاحات على مستوى الخطاب والممارسة أو على

مستوى الشكل والمضمون للوصول إلى مواكبة التطور السريع الذي يشهده العالم اليوم والانخراط في مسار الحداثة الذي يتطلب من الأفراد والتنظيمات التأقلم مع مجريات القرن الواحد والعشرين.

ومنه فإن السؤال الذي يطرح نفسه بإلحاح هو:

ماهي إرهاصات ولادة الحركة النقابية في الجزائر؟ وماهي هويتها؟ وماهو المسار الذي أخذته بعد التغيرات الجذرية التي عرفها المجتمع الجزائري بعد أحداث أكتوبر 1988 وإلى أين يتجه مآل الحركة العمالية بعد زوال ما يسمى بالقطاع العام.

ويبدو أن الشكل الذي أصبحت عليه الحركة النقابية في العالم العربي عموماً والجزائر خصوصاً ليس وليد اليوم بل هي ظاهرة ملازمة لتاريخ المجتمع الجزائري قبيل فجر الاستقلال، ولم تفعل عقود البناء والتشييد شيئاً سوى أنها كرست الممارسة النقابية الأحادية المبنية على التوجه الإيديولوجي للدولة الجزائرية، ومن هنا أصبح البحث في جذور هذه الحركة وتعقب تدرجها التاريخي من المهام الملحة.

ومنه فإن البحث في مستقبل الحركة النقابية يتطلب طرح بعض الأسئلة الفرعية هي

كالتالي:

- ما هي طبيعة تراكم التجربة النقابية من 1962 إلى 1988؟
- ما هو الشكل الذي أخذته الحركة النقابية بعد 1988؟
- ما هي علاقة العمل النقابي بالمجتمع السياسي والمدني؟
- ما هو رأي النخبة الجزائرية المثقفة في مسيرة العمل النقابي؟

II- الفرضيات:

يمكن صياغة الفرضيات على الشكل التالي:

- أحداث أكتوبر 1988 كانت وراء ظهور منظمات نقابية جديدة أدى إلى تغيير هوية الحركة العمالية في الجزائر.
- التمثيل النقابي الفعلي مستوحى من الممارسة النقابية المبنية على شرعية وعدالة الخطاب النقابي.
- تكمن فعالية الحركة العمالية مستقبلا في تعددية نقابية مبنية على رؤى موحدة لقضايا العمال واهتماماتهم.

III- المقاربة:

باعتبار المقاربة رؤية أو موقف اتجاه الموضوع، يمكننا القول أن هذه الدراسة اعتمدت على المقاربة السوسيو أنثربولوجية للإجابة على الأسئلة أو التساؤلات المطروحة، خاصة وأن هذه المقاربة أسلوب مغاير لطرح المشاكل، كونها تتفادى الفصل بين النظري والميداني واعتبارهما جزئيين منفصلين كما تفعل كثير من البحوث الأميركية.

كما أن المقاربة السوسيو أنثربولوجية تعني اكتشاف الواقع وحقائقه دون الاعتماد على معارف أو أفكار مسبقة، بحيث يتجرد الباحث نسبيا من كل التصورات القبليّة حول الظاهرة موضوع الدراسة، فالواقع وميدان البحث يزودانه بالمعلومات وحقائق أخرى تجعله يعيد النظر في التصورات النظرية ويدعمها بحقائق واقعية ومعطيات ميدانية، تكون بذلك مصدرا هاما وأساسيا للإجابة على المشكل المطروح.

بالإضافة إلى ذلك اعتمدنا في التحليل بصفة أساسية على المقاربة النسقية "l'approche systémique"، أولاً باعتبار النقابة نسقا "système"، ينشأ ثم يتطور ويعمل من خلال آليات تقسيم العمل والتخصص بين الهياكل والفئات المختلفة المشكلة للتنظيم. لذا وجب التعرف على الآليات التي تحكم سير نشاط التنظيم والعلاقات بين هيئاته في مختلف المستويات التنظيمية، حالة الاتصال داخلها، طرق اتخاذ القرار والمشاركة. بالإضافة إلى الآثار التي يمكن أن تنجم عن السعي لتحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في الفعالية والعقلانية في تسيير التنظيم النقابي، ونتائج ذلك على استقرار التنظيم النقابي باعتباره يسعى إلى تحقيق التوازن الداخلي والانسجام.

ثانياً باعتبار النقابة تنظيمًا تراتبيا يتشكل من عدد من المستويات التي تقف على قمتهما النخبة بخاصة وأن كل تنظيم يتطلب وجود قيادة قادرة على توجيهه وتبرهن على كفاءتها وفعاليتها وسط التنافس والضغوطات والإكراهات التي يفرضها التعامل مع المحيط والقوى الأخرى النشطة فيه، والقواعد المصاغة والإجراءات المتخذة للتعامل معها. هذه النخبة تمتاز بخصائص كالقدرة الفكرية، المعارف المتخصصة، حتى الموارد الاجتماعية (رأس المال العقلائي) التي تساعد على اكتساب الهيبة والنفوذ. وغيرها من الميزات والخصائص التي لا تتوفر في جميع أعضاء التنظيم مما يؤدي إلى القضاء على تكافؤ الفرص، كما أن مثل هذه الخصائص تقوي في تأثير النخبة على تشكيل القيم وتحديد الاتجاهات العامة لدى أعضاء التنظيم.

وترتبط هذه الظاهرة حسب ميشيلز Michels بالعوامل التنظيمية التي تدفع نحو الأوليغارشية، إضافة إلى عوامل أخرى توجد في المحيط، خاصة التعامل مع نخب أخرى تؤدي إلى اندماج أقلية التنظيم داخل النظام الاجتماعي السائد، وفي هذا الصدد قدم M.Grozier مثالا نموذجيا عن عملية الاندماج داخل البيروقراطية باعتبارها ذهنية تمارس تأثيرا على أعضائها.

كما تمت الاستعانة بالمقاربة التاريخية لتحليل مسار الحركة النقابية، فالمهم هو معرفة الشروط والعوامل الداخلية والخارجية التي ساهمت خلال مراحل سابقة في تكوين مسار التنظيم النقابي ومدى مساهمتها اليوم في نفس العملية. ويتم اللجوء إلى هذه المقاربة خاصة عند معالجة موضوعات مثل طبيعة العلاقة بين مستويات التنظيم النقابي المختلفة (العليا، الدنيا). الأسس المعتمدة في تسيير التنظيم وشؤونه، علاقة التنظيم النقابي بالدولة، بالحزب، والآثار التي خلفها التعامل مع التنظيمات الميثروبولية وما ورثه التنظيم منها.

تمهيد:

مر العالم العمالي بأنواع عديدة من الفعل النقابي، فمن النقابة ذات الهدف الاقتصادي إلى نقابة ثورية بروليتارية حيث كانت مشاكل الشغل تضغط أكثر من ظروف العمل، وتدرجيا تنتهي إلى أوضاع أين يظهر نوع من مؤسسات الصراع كما يقول علماء الاجتماع، هذه الظاهرة لها أسباب مهنية زيادة على الأسباب الاجتماعية.

ولهذا فالحركة النقابية غير معروفة كما ينبغي وعليها بذل الكثير لترك فرصة لكي تكون موضع تأمل بالنسبة للفئة المثقفة، والاقتراب أكثر لتصبح موضوع تحليل واقعي. من هنا كان لابد من تتبع تطور الحركة النقابية في العالم أولا ثم في الدول السائرة في طريق النمو ولو تاريخيا.

المبحث الأول: النقابة وملخص النظرية النقابية

إنه لا بد في بداية هذا البحث التطرق ولو باختصار إلى مجمل التعاريف التي تعرضت لمفهوم النقابة أو النقابية سواء باللغة العربية أو الفرنسية، وذلك بغية إيجاد معنى للنقابية كسلوك يمارس في الواقع لاسيما في الجزائر، ومدى تطابق هذه التعاريف مع الواقع الجزائري.

1- تعريف النقابة:

يمكن في البداية القيام بتعريف لغوي باختصار لمعرفة جذورها اللغوية.

أ- التعريف اللغوي أو الاشتقاقي:

كلمة "نقابة" بالعربية تعادل كلمة Syndicat الفرنسية، والكلمة بالعربية مشتقة من كلمة "النقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني "العميد"¹.

فالمعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص منتخب أو معين من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الناس، والدفاع عنها ورعايتها، وهذا ما يشابه النقابة لغويا "رهط" ممثلا من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو منظمة أو رابطة مؤسسة من أجل رعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس أو الطبقة الاجتماعية والدفاع عنها"²

ب- التعريف العلمي:

1- يعرفها T. Savet أنها "رابطة" مجموعة أشخاص معنويين أو جسديين هدفهم

تمثيل مصالح مشتركة والدفاع عنها"³.

2- هي تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم

وتحسين أحوالهم ومعيشتهم، وتندرج النقابات تحت تنظيمين أساسيين⁴:

¹ علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، تونس، الجزائر، 1979، مادة نقيب، ص 1247.

² منير موسى، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطة وحدة العلاقات الصناعية، السداسي 02، ص 6.

³ نفس المرجع، ص 07.

⁴ د. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، سنة 1993، ص 428.

❖ النقابة الصناعية: وتضم جميع المشتغلين بصناعة معينة بصرف النظر عن العمل أو

المهنة أو الحرفة التي يزاولها العامل بالفعل داخل الصناعة.

❖ النقابة الحرفية: وهي نقابات تتكون من أبناء الحرفة الواحدة بصرف النظر عن

الصناعة التي يشتغلون داخلها.

وتنقسم النقابات من حيث منطقة نشاطها¹ إلى:

- نقابة المنشأة Company Union

- النقابة المحلية Local Union

- النقابة القومية National Union

ج- تعريف النقابة العمالية: syndicat des Travailleurs

تختلف التعاريف المتعلقة بالنقابة العمالية باختلاف الأنظمة السياسية وباختلاف

الإيديولوجيات تبعا للأهداف التي تسعى من أجلها كل نقابة عمالية.

1- إن المؤلفين البريطانيين يعرفون النقابة العمالية بأنها "جماعة من العمال تضم مهنة أو

أكثر، أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية

الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية"².

2- ويعرفها السوسيولوجي J. Bushnell بأنها "رابطة اختيارية لعاملين منظمين من

أجل الحفاظ على حقوقهم ومصالحهم، مثل الأجر، ساعات العمل، شروط الصحة،

الأمن، التربية، التأمين، ... إلخ"³.

أما الأدبيات والمخططات الرسمية السوفياتية فترى أن النقابة العمالية في الدولة

الاشتراكية هي عبارة عن "مدرسة" تساهم في تحضير العمال للبناء الاشتراكي، يقول لينين:

¹ - نفس المرجع السابق، ص 428.

² - ع. تول، الحركة النقابية، ترجمة عربية، القاهرة، سلسلة اخترنا لك، العدد 143، ص 13، بدون تاريخ طبع.

³ - منير موسى، المرجع السابق، ص 09.

"النقابات السوفياتية هي منظمة التربية والتعليم، هي مدرسة الإدارة، مدرسة لإدارة الاقتصاد، مدرسة الشيوعية"¹.

د- تعريف النقابية: Syndicalisme

"حركة أو فكر اشتراكي فرنسي الأصل يهدف إلى سيطرة منظمات العمال أو نقاباتهم على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات.

وتشير الكلمة في استعمالها الجاري إلى تكتيكات نقابية سواء كانت موجهة أم لم تكن موجهة لبلوغ سيطرة اتحادات العمال على الصناعة.

ويقال النقابية الثورية وهي الحركة التي يؤيدها الفوضويون وتهدف إلى نزع الملكية الرأسمالية والاستيلاء على المصانع عن طريق العمل المباشر والاضرابات العامة واعمال العنف والكفاح للحصول على حقوقهم وتحقيق مصالحهم"².

أما باللغة الفرنسية³ فقد جاء تعريف النقابية le syndicalisme كالتالي:

- Mouvement ayant pour objet de grouper les personnes exerçant une même profession en vue de la défense de leurs intérêts.
- Organisation des travailleurs salariés en syndicats, envisagée dans son histoire et selon la diversité de ses doctrines et de ses traditions

أما في معجم علم الاجتماع فقد عرف Raymond Boudon النقابية بشكل مطول تحدث فيه عن تاريخ هذه الحركة في فرنسا وأوروبا عموما مبرزاً أهم الاتجاهات الفكرية في التعامل مع المسألة النقابية⁴:

¹ - بتروف، تنظيم النقابات في الاتحاد السوفياتي، دار الطبع والنشر باللغات الأجنبية، بدون تاريخ طبع، ص 05.

² - د. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، سنة 1993، ص 419.

³ - le petit larousse, edition paris, 2004, p 983.

⁴ - Dictionnaire de sociologie, Raymond Boudon et autre, larousse, paris, 1999.

"Syndicats : Association privées représentant un groupement d'individus ou d'institutions chargées de défendre ses intérêts (syndicat ouvriers et syndicats d'intérêts locaux)

Au sens courant d'association ouvrière, le syndicat est contemporain du développement industriel."

من هنا نأتي إلى أن التعاريف السابقة تتفق في أن النقابة العمالية منظمة تضم جماعة من العمال، ويظهر الاختلاف في الجانب الوظيفي للنقابة العمالية إذ نجد نقابات البلدان الرأسمالية تركز على أن النقابة العمالية لها دور الدفاع عن مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم بينما ترى النقابات العمالية في البلدان الاشتراكية أن دور النقابة ينحصر في التوعية العمالية وفي ترسيخ الإيديولوجية الاشتراكية في أعضائهم، والعمل على رفع الانتاج وتحسين الانتاجية مع العلم أن النقابة العمالية الجزائرية تتبنى نفس مفهوم النقابة العمالية في الدول الاشتراكية.

2- ملخص النظرية النقابية:

يعطي D. Belanbier إشكالية النقابة حيث يقترح تفسير للديناميكية النقابية: أي أنها تهتم بالجانب الوظيفي للنقابية (أي الاندماج الاجتماعي) والجانب الإيديولوجي (الحركة العمالية).

فهو يرى أن النقابة ظاهرة اجتماعية، فهناك دائما جوانب جديدة أو غير معروفة تظهر لهذا فهو يلاحظ أن في البلدان الاشتراكية نقابية التأطير (S.encadrement) يظهر ليس فقط كتعبير ضروري لإيديولوجية سياسية تعطي الطبقة العاملة دور مفضل في المجتمع، لكن كذلك كعنصر مكون لنسق الاقتصاد المخطط. ويضيف أن الفرق الموجود بين النقابية الحرة syndicalismelibérale في الدول الرأسمالية ونقابية التأطير، هو أن هذه الأخيرة لها صلة وثيقة مع السلطة السياسية ونشاطها الأساسي يكمن في السياسة الاقتصادية، بينما النقابية الحرة مستقلة عن الدولة وعن أرباب العمل، كما أن نقابية التأطير تتحصل منذ البداية على قانون رسمي statut official وهذا لكي تؤدي المهام التي تسنها لها الدولة أي الاندماج الاجتماعي للعمال وتحقيق الخطط الانتاجية.

وأهم ما تتميز به نقابية التأطير واعتبارها كفاعل للاندماج الاجتماعي، حيث أنها تقنية لزيادة سرعة عقلانية التنظيم المهني، بعد تدخل السلطة السياسية التي تؤسس institunialise النقابات وتراقب سيرها لتظهر نقابية التأطير تحت مظهر اجتماعي أكثر. بينما A.Touraine¹ له نظرية حول النقابية إذ 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 مسؤوليتها حيث تتدخل في إعداد السياسات الاقتصادية والتخطيط.

المجال الثاني:

النقابات تعبر وتنظم المطالب التي تهم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع وليس فقط في التنظيم.

لهذا يعتبر Touraine النقابة كعامل للنسق التقريري التنظيمي كأن يمثل مصالحه أو قسم من المؤسسة، ولكنها هي كذلك عامل لسير النسق الاجتماعي. ويرى كذلك أن الحركة النقابية ليست داخلية ولا خارجية في سير هذا النسق، بل إنها عامل أساسي في ميدان المؤسسات الاقتصادية.

ومن هنا يستنتج Touraine أن هناك نقابية موجودة بين النقابية الادماجية والنقابية المعارضة، وهو ما يسميه بنقابية المراقبة Syndicalisme de controle.

إن الأهمية التي تكتسبها النقابية اليوم حسب Touraine تتمثل أولاً في اعتبار النقابية كعامل سياسي مشارك في نسق القرارات السياسية ثم ثانياً من خلال وظيفتها الأساسية المتمثلة

¹ - Alain Touraine, pour la sociologie, paris, Edition seuil, 1974, p25.

في المطالبة بكل ماله علاقة بالعامل، فهي - النقابة - تسعى إلى أن تصبح مراقبة أو تملك حق مراقبة شغل اليد العاملة ليصبح دورها هو الدفاع عن العمال بصفتهم أجراء.

المبحث الثاني: السوسيولوجيا النقابية

إن التحليل العلمي الاجتماعي للحركة النقابية والعمالية قد خطى بعض الخطوات نحو الأمام، فالأبحاث الميدانية والدراسات التجريبية قليلة، وأما الأفكار النظرية فإنها في الغالب من فعل رجال القانون، والباحثين في السياسة، أكثر مما هي من فعل علماء السوسيولوجيا على الصعيد العلمي.

لا بد من ملاحظة أن التنظيمات النقابية تكون عادة متحفظة أمام آفاق الأعمال العلمية الاجتماعية التي تتناول دورها ووظيفتها... كما أن الحركة العمالية في البلدان العربية - على الأقل - ذات طبيعة غامضة، ويمكن اعتبارها كردة فعل لمجموعة خاصة من التحولات التي حملها التصنيع، وكذلك كنموذج تنظيمي له دوره في الحياة الاقتصادية والاجتماعية الحالية، وله بنيته وقوانينه الخاصة من ناحية وكعامل تغيير في المجتمع وأداة متميزة لتحويل العالم من جهة أخرى.

بيد أن مثل هذا التعقيد والغموض الناتج عنه، يجعلان مهمة الباحث الاجتماعي صعبة للغاية، ولا يستطيع دراسة فعل الحركة النقابية في المجتمع دون تحليل للعلاقات التي تقيمها الحركة سواء مع الأعضاء، أرباب العمل، الهيئات السياسية...

من أجل فهم هذه العلاقات هناك خمس وجهات نظر تشرح المسألة¹:

النظرية الوراثة:

إلى أي الحاجات تستجيب الحركة العمالية؟ وكيف تطورت؟ ولماذا؟.

النظرية البنوية:

ما هو نوع تنظيم الحركة العمالية؟ وكيف تتوزع الأدوار والسلطات فيها؟

¹ - جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة سوسيولوجيا العمل، ترجمة د. حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الطبعة الأولى، 1985، ص 215

النظرية الوظيفية:

ما هي وظائف الحركة العمالية في المجتمع بأكمله وكيف تقوم بها؟

النظرية الإيديولوجية:

لماذا تنسب الأهمية الكبيرة للمؤتمر الإيديولوجي في الحركة العمالية.

نظرية التغيير:

ليست الحركة العمالية رد فعل على وضع معين وأحد الأركان الضرورية للتوازن

الاجتماعي فقط، بل أنها كذلك عامل أساسي جديد يؤلف في مجمله عامل تغيير المجتمع.

سنتعرض لكل هذه النظريات باختصار مفيد.

1- النظرية الوراثة:

تناسب وجهة النظر الوراثة مع السؤال المطروح سابقا والذي يتبادر إلى الذهن بشكل

طبيعي حول الأصل والنشأة. ولا شك أنه يمكن فهم الحاجات التي تستجيب لها الحركة العمالية

والموقع الذي تأخذه في المجتمع بدراسة بدايات هذه الحركة والظروف التي تطورت في إطارها

ويمكن إعطاء تحليلين سريعين لنمطين من التفسير ساد حتى الآن في فرنسا.

الاتجاه الأول: نجده في مؤلفات Georges SOREL, Edouard BERTH

كما يقدم كتاب تاريخ الحركة العمالية أصحاب الفضل في ولادة هذه الحركة ويرجع ذلك إلى

وعى أفراد استثنائيين ضحوا من أجل اعتقادهم وناضلوا من أجله، وتعتبر الحركة العمالية

بالنسبة لهؤلاء المؤلفين إيداعا واعيا وعقلانيا.

أما الاتجاه الثاني: فلقد جرى الانتقال من التاريخ البطولي إلى نوع من التاريخ الغائي،

على طريق Bossuet حيث يجري تفسير كل شيء تبعا للأهداف النهائية التي يعد لها حتما

تطور الفعل النقابي، وبالطبع فقد أدخلت مع الوقت التكنولوجيا الاقتصادية التي تعطي مظهرا

لتفسير شامل وكان الترابط يلحق بين التكنولوجيا وحتمية التحرك العالمي.

2- النظرية النيبوية:

لقد ظلت هذه الرؤية مهملة طويلة، وكان المؤلفون الذين يتهمهم الحركة العمالية يتطلعون إلى دراسة الإيديولوجية العمالية وآفاقها الاجتماعية والسياسية، حيث تتداخل النقابية فيها، وفي آفاق العلاقات مع أرباب العمل أكثر من تطلعهم إلى النماذج التنظيمية الخاصة بالنقابات، ولا شك أن مشكلات خاصة قد استرعت الانتباه منها:

أ- مشكلة البيروقراطية:

لقد شكل نمو البيروقراطية ولا زال يشكل، داخل الحركة العمالية الموضوع العام للمناقشة حول البنى فكان أنصار WEBB¹ يرون فيها الأوجه الأساسية وحلّوا بشكل ناجح الوضع المعنوي للنقائين الدائمين، وميلهم الطبيعي للاندماج بالطبقات الوسطى. هناك ثلاثة مبادئ تنظيمية ممكنة: جغرافي، مهني وصناعي.

ويمكن للنقائين أن يتجمعوا في خلايا إقليمية كما هو الحال لجميع عمال مجلّة واحدة - أو في خلايا مهنية - كما هو حال مهنة معينة - أو في خلايا صناعية - كما هو حال جميع العمال في الصناعية الواحدة.

وبالطبع كان هناك تشابك لهذه المبادئ دائما فكانت نماذج التنظيم الصناعي تجمع مثلا عمال الصناعة الواحدة في فروع محلية وفي الواقع فإنّ هذه الأشكال الثلاثة قد تتابعت في تاريخ الحركة العمالية وأنشئت المحاولات التنظيمية الأولى في البلدان الغربية على الأساس الإقليمي². ومهما يكن فإنّ التقسيم حسب الصناعة يؤلف على المبدأ التنظيمي الأكثر انتشارا في الوقت الحالي.

¹ S. WEBB سياسي واقتصادي إنجليزي 1859 - 1947 تبنى أفكارا اشتراكية، وهو أحد مؤسسي الحركة النقابية 1889 وكان له تأثير على أفكار حزب العمال البريطاني، ووصل إلى رتبة قيادية في هذا الحزب. وقد وضع كتابا في الاقتصاد السياسي.

² لا يزال هناك مشكل خاص بالتنظيم، وهو نوع من النقابات "العامة" التي تقبل في صفوفها أشخاصا متخصصين في مهن وصناعات مختلفة حول نواة مهنية أو صناعة معينة.

ب- تمرکز السلطة:

يشكل تمرکز السلطة مظهراً عاماً في مجتمعنا يؤطر الحركة العمالية بشكل غير مباشر ويجعل البعد الوطني لسوق العمل، والنفوذ الوطني والدولي للاحتكارات الكبرى، وتمرکز السلطة بين يد المسؤولين النقابيين، وتبنى نمط معين من التنظيم النقابي أمرين ضروريين.

ج- العلاقات بين المسؤولين والجماهير:

لقد أظهر M.Collinet كيف ساهم تزايد العمال المتخصصين في الصناعة الحديثة في فرنسا بظهور المكتبية النقابية، فالعلاقات بين الجماهير والمسؤولين ترتبط كذلك بالظروف الاجتماعية النقابية في مختلف البلدان.

د- محاولة تركيب بنيوية:

عند قراءة المناقشات التي تتعلق بوجهة النظر البنيوية، نجد أنها تدور حول مطلب ديمقراطي، والحدود التي تقتضيها مستلزمات الفعالية، والدراسة التي تدور حول هذه النقطة هي دراسة Lispet (1956)¹، حول الاتحاد الأمريكي لعمال الطباعة ومحاولة فهم العوامل التي سهلت نموّ ونجاح هذه التجربة، منها المستوى الثقافي لعمال الطباعة وعلاقتهم في العمل، وعلاقتهم الاجتماعية وأهمية العمل ووجود مجموعات وسطية على المستوى المحلي والوطني.

3- النظرية الوظيفية:

يوجد الكثير من الدراسات حول وظائف النقابات في المجتمعات الغربية أكثر مما حوّل المسائل البنيوية، ولكنها تتخذ أحيانا منحى حقوقي ومنحى اقتصاديا. لهذا تعتبر المهمة الأساسية للنقابات حالياً في البلاد الغربية هي المفاوضات الجماعية، وهذا يعني مناقشة الأجور، ظروف العمل، وكلّ مشكلة يمكن أن ترتبط بذلك.

¹ - المرجع السابق، ص 228

ففي بداية الحركات العمالية المختلفة كان الهدف المباشر الذي اتفق على أنه قابل للتحقيق بسرعة، هو إلغاء نظام الأجر، وكان يؤلف نظام المفاوضات الجماعية وسيلة الفعل التي تتمتع بها الحركة العمالية.

4- النظرية الإيديولوجية:

لقد لقيت وجهة النظر الإيديولوجية زمنا طويلا من المبالغة في تقديرها، وقد بولغ في الظن أن العقيدة هي المحرك لكل فعل، وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية كانت تكفي لكي يمكن التنبؤ باتجاه التقدم.

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

5- نظرية التغيير:

ليست الحركة العمالية نتاجا للمجتمع الذي تنمو فيه فقط، أو نتاجا يمكن الإمام بجميع عناصره المحددة بالتفصيل، إنما كذلك معطى جديدا، وقرّة تقوم بدورها في المجتمع، ويبدو أنه لا يمكن تجاهل الوجه الجديد المحرك للحركة النقابية، ولا هامش الحرية الإبداعي، ولكن عندما نتفحصها تحت هذا المنظار، ندرك الفروق الكبيرة التي يمكن أن توجد بين المجتمعات الصناعية والبلدان النامية، وحتى بين الأمم الغربية الكبيرة، ففي كل منها يكون دور النقابات في المجتمع، وطريقة تكيفها مع النظام الاجتماعي، وقدرتها في التأثير عليه في حالة اختلاف شديد ومن يتصفح الحركة العمالية يجد نماذج مختلفة حسب الأنظمة والظروف.

المبحث الثالث: أنواع النقابات

نادرا ما كانت الحركة العمالية مجرد وسيلة دفاعية اقتصادية للأجراء. وليس هناك من فعل اقتصادي يتسم بمدى معيّن من الاتساع على الأقل، ولا يفرض سمة معينة على وضع المشروعات، وبالتالي على النظام الاقتصادي في مجمله، ولا تستطيع الهيئات النقابية ألاّ تبالي بالتدابير المتخذة من قبل الدولة، ومن قبل السلطات المحلية لسبب بسيط أنّ القوانين والإجراءات الإدارية يمكن أن تمنع أو تعيق النشاطات النقابية.

1- النقابية المعارضة: Syndicalisme d'opposition

لقد أدى موقعها على هامش الأزمة، وعزلتها الاجتماعية وضعفها إلى إخضاع الطبقة العاملة، في نهاية القرن الماضي لمستلزمين متناقضين فهي تكافح في سبيل حماية نفسها على الصعيدين المهني والاقتصادي، ولكن نجاحها يتعارض مع ضعفها، وهذا الضعف يدفعها للشكوى من النظام الذي لا يضع المنتج في موقعه الحقيقي، وبالتالي فإنّ هذه الطبقة وهذا القسم من المجتمع المندمج في صراع يومي لا يمرّ دون تسويات ودون نداءات للسلطات العامة، وكلّها كانت الطبقة العاملة ضعيفة، كلّما كان التوتّر بين هذين الاتجاهين قوياّ.

2- نقابية المراقبة: Syndicalisme de Contrôle

كان دور الحركة النقابية هو حماية العاملين كأجراء، وأصبح هذا الدور يميل ليشكّل الامتياز الأوّل لعلاقات العمل فإذا أوجدت المشكلات التنظيمية على مستوى المشاريع فإنّ معالجتها تتمّ سواء من وجهة نظر مطلبية أو تفاوضية فقط.

ولهذا يصر رؤساء المشروعات من جهتهم على ضرورة تنسيق جميع الجهود نحو هدف واحد مشترك، فيميلون إلى تجاهل كون المسائل التنظيمية مشكلات نظام من الوسائل المستخدمة لأجل غايات محدّدة، يكون لأعضاء المشروع وجهات نظر مساعدة في شأنها وبحيث يكون المشروع بالضرورة نظاما من السلطة مكلفا بأن يختار ويفرض على الجميع مهمات لا يريدونها إلاّ البعض منهم.

لكن لا يمكن لهذه النقابية أن توصف كجماعة للضغط، وهي تحتفظ بالميزات الأساسية لحركة اجتماعية بينما تتوقف عن كونها حركة اجتماعية شاملة، بيد أنه حتى عندما تقبل النقابية الأطر الاجتماعية والاقتصادية القائمة، فإنها تبذل الجهد بفعل محلي ووطني لتغيير هذه الأطر.

I- النقابة في بلدان الشرق والتجربة البولونية:

سنحاول التحدث عن النقابية في الاتحاد السوفياتي حيث أن هذا النوع هو الذي يسود في هذه المنطقة، لكن إضافة إلى هذا سندرس الحركة النقابية في بولونيا وهذا بعد التغيير (وإن كان لمدة معينة) الذي حدث سنة 1930، الوحيد من نوعه في الشرق.

1- النموذج السوفياتي:

إن النقابية السوفياتية تدخل في نوع "النقابية الإطارية" حيث أن التوجيهات محددة ومضبوطة من طرف الحزب الشيوعي الذي يراقب على كل الأصعدة عملها، ونحاول هنا إعطاء التنظيم النقابي والتنظيم الهيكلي.

أ- التدرج النقابي:

التنظيم النقابي على النموذج السوفياتي يظهر "ككل" كمجموعة غير مجزأة (غير قابلة للتجزئ). لا يوجد إلا تنظيم واحد أو بعبارة أخرى نظام وحيد متشعب الفروع، مفصل بالتدقيق ومسير (régie) بقواعد بيروقراطية صارمة. في القمة نجد المجلس المركزي للنقابات، وفي القاعدة نجد التنظيمات الأولية (primaire) التي تجمع المنتسب للنقابة في مكان العمل.

ب- الدرجات النقابية العالية: إن إعداد الدرجات النقابية الحالية يعتمد على تدبير قاعدتين للتنظيم.

1/ حسب الصناعات وقطاعات النشاط (تنظيم عمودي).

2/ حسب الوحدات الإدارية للبلاد (تنظيم أفقي).

يوجد إذن من جهة اللجنات النقابية: وهي البنيات النقابية حسب قطاع الإنتاج، ومن جهة أخرى يوجد المجلس النقابية وهي عبارة عن بنيات بين النقابيات (intersyndicaux) إن ازدواجية التدرج توجد في كل البلدان الشرقية الأخرى (النقابات البلغارية منظمة حسب المبدأ العمودي والمبدأ الانتاجي)¹.

ج- النقابة والدولة:

حسب المذهب الرسمي السوفيياتي أن النقابات مع قيامها بالنشاط الموجب عليها، تقوم كذلك بسلسلة من وظائف "الدولة" أو بالأحرى تقوم بالوظائف التي أعطتها لها الدولة. إنها تشارك في تنظيم وتسيير الإنتاج، كذلك تشارك في تشريع شروط العمل، وإدارة التأمينات الاجتماعية... إلخ.

د- الدور التسييري للحزب:

إن الملاحظة التي تطرح نفسها في أول المطاف هي الوجود الإجباري لخلية الحزب. إن مسؤولية الحزب دائما مطروحة بقوة في كل التدخلات الرسمية.

"إن تنظيمات الحزب لها مهام واقعية على أصعدة التخطيط، التوظيف، الأحسن..."².

يمكن تلخيص الخطوط العريضة للحركة النقابية كالتالي:

في البداية مجموعة أنشطة النقابية داخل المنشأة يجب أن تظهر كحركة منافسة للإدارة، وهذا ما تحدده المجلة النقابية المجرية: "أمين المجلس النقابي لا يمثل أي نوع من المعارضة داخل المنشأة"³.

إن غياب المعارضة وحتى الإنشاء الإجباري للأقليات المنسجمة بين التمثيل العمالي والإدارة، تعتمد على التقارب الأساسي.

¹Tromas LOWIT, le syndicalisme de type soviétique. L'U.R.S.S et les pays de l'est européen, Paris, librairie. A. Colin, 1971, p 43.

²Idem, p 75.

³Idem, p 219.

"إن مهمة النقابة تشتمل على إعطاء مديري المنشأة إعانة يومية في إطار القيام بخطة الإنتاج"¹.

ملخص: من خلال هذه النظرة السريعة حول النموذج النقابي السوفيياتي نرى أنه ليس هناك أي غموض، حيث أن كل ما هو مربوط بالنقابة يجب أن يكون تحت منظار الحزب الذي يعتبر السلطة المطلقة الوحيدة وأن النقابية ليست هنا في البلدان الاشتراكية سلطان رسمي معترف به، وليست كذلك ضد السلطة، إنها قبل كل شيء إدارة.

وهكذا يمكن القول أن النقابات في الاتحاد السوفيياتي وما شابهها هي قبل كل شيء مدرسة في يد الدولة، وهذا ما بينته المنظمة النقابية الحرة للعمال في الاتحاد السوفيياتي. "النقابات السوفيياتية لا تدافع عن حقوقنا، ليست لها السلطة الضرورية حيث أن الأماكن الرئيسة في النقابات محتلة من طرف الشيوعيين... الانتخابات في النقابة شكلية"².

2- التجربة النقابية البولونية لسنة 1980 :

التحليل السوسيولوجي للحركة:

في مدة 45 سنة، تحصلت بولونيا على نقابية حرة لمدة 16 شهر (نوفمبر 80-ديسمبر 81). إن أحسن وسيلة لفهم لطبيعة الحركة العمالية التي أعطت نقابية حرة لبولونيا مدة عام وأربعة أشهر، هو الرجوع إلى البرنامج الذي اتخذته في أكتوبر 1981 أول مؤتمر وطني للوحدة "Solidarité".

"إن نقابتنا ولدت من أوضاع سكان بلدنا، من آلامه وخيبة آماله وطمس حاجاته، إنه نتاج تمرد المجتمع البولوني بعد ثلاثين سنة من انتهاك حقوق الإنسان والمواطن، والتمييز السياسي والاستغلال الاقتصادي دفعا إلى الاحتجاج ضد السلطان الحالي"³.

¹Tromas LOWIT, Opcit, p 220.

²Voir ,Patrik de Paubier, Histoire et sociologie de syndicalisme, 19-20 siècle, Paris, éditions MASSON, 1985.

³Programme de solidarité, in, l'alternative, janvier – février 1987.

إن ممثلي "التضامن" لم يكتفوا بطلب الحرية النقابية بل هدفوا إلى إنقاذ البلاد من الخراب ومن التدمير الذاتي، ولهذا رأوا ضرورة البداية بتزع التمركز الكبير السلطان السياسي داخل جهاز الحزب وداخل البيروقراطية التي تواليه فأصبحت الحركة العمالية تصارع من أجل الاعتراف بنقابية حرة في إطار نسق سياسي واقتصادي معارض لتنظيم احترافي حر. إن التغيير المطلوب في الحالة البولونية من طرف تجربة "التضامن" تغيير يتجنب فيه العنف ليجعل تغييرا جذريا.

II- النقابة في البلدان السائرة في طريق النمو:

يرى J.M. Verdier أن النقابة في هذه البلدان اتسمت بكونها "سياسية"¹ وذلك خلافا للنقابات في البلدان الصناعية حيث كانت في البداية أكثر مهنية، وقد ظهرت في البلدان المتخلفة في الوقت الذي كانت فيه الإيديولوجيات تلعب دورا في الحياة السياسية، وتعد هذه النقابات سياسية لأنها ظهرت عامة في حقبة تتناسب مع بداية الصراع للتحرر ويعرف جيدا الدور الفعال الذي لعبته الحركة النقابية. وهذا ما يؤكده كذلك النقابي عمر بلوشراني حيث يقول: "لقد جئنا النقابة عن طريق السياسة"².

غالبا ما تكون النقابة في هذه البلدان مفروضة، وليست مختارة وبما أنه ليس هناك اختيار فلا يمكن لها أن تكون ممثلة « Représentatif » وبالتالي الاحتجاجات التي تقدمها، أو المشاركة التي تقوم بها على المستوى السياسي الاقتصادي لا تكون أي معنى.

¹Jean Maurice verdier, Problèmes du travail et syndicalisme dans les pays en voie de développement, Alger, OPU, 1981.

²كلمة ألقيت في الندوة الخاصة بتاريخ الحركة النقابية التي انعقدت من 19-20/1986.

المبحث الرابع: النقابة في الجزائر

إن العمال الجزائريين شاركوا في النزاعات العمالية ضمن النقابات الفرنسية بعد الحرب العالمية الأولى، سواء في فرنسا أو في الجزائر، خاصة بعد سنوات 1930 حيث ظهر بعض التطور في الميدان الصناعي.

لقد شارك هؤلاء العمال في إضرابات 1936 بارتباط مع نقابي (syndiqués) فرنسا¹، هذه الصراعات والمطالب الاقتصادية والاجتماعية كان لها مغزى وطني وهو الصراع مع البنيات الاستعمارية. وهكذا تم خلق لجان نقابية بالجزائر ابتداء من سنة 1948 من أجل إنشاء نقابية جزائرية خالصة مستقلة عن النقابية الفرنسية.

1- النقابة الجزائرية قبل الاستقلال

إن أول ما نشير إليه في هذا المضمون هو أن الظاهرة النقابية في البلدان الأوربية كانت وليدة تطور الثورة الصناعية في أواخر القرن التاسع عشر، بينما في الجزائر فإن الظاهرة النقابية تركز أساسا على الحدث الاستعماري.

وهذه المرحلة تتميز بتشكيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في فبراير 1956 وكان من وراء إنشاء هذا التنظيم تحقيق مهمة أساسية وهي تنظيم العمال تحت شعار هذه المنظمة للقضاء على مشاكل المواطنين من بطالة وبؤس مرتبطة أساسا بتحرير البلاد.

ولهذا يمكن استخلاص أن تكوين الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 لم يكن من ورائه تأسيس نقابة عمال بل نقابة ضد الاستعمار، حيث في تلك الفترة لم يكن هناك بروليتارية وهذا ما يؤكد أحد مؤسسي الاتحاد العام للعمال الجزائريين السيد رابح جرمان: "أن العادات البروليتارية لم تكن موجودة في وقت الحرب، بل كان هناك فقط عمال زراعيون"².

¹ - Helene Vandeveld, sociologie juridique et politique, Alger, O.P.U, 1981, p12

² - كلمة ألقاها النقابي رابح جرمان في الندوة الخاصة بتاريخ الحركة النقابية بالجزائر 19/20 فيفري/ 1986 بغرفة التجارة، الجزائر.

ففي هذه الفترة أصبح الفعل النقابي عامل هام في الحرب التحريرية وهذا أثناء حدوثها، وكانت مطالب النقابة تركز أكثر على المطالب السياسية وهي استقلال البلاد، وهذا ما يؤكد أحد النقبائين الأوائل¹ حيث يرى أنه كان على الاتحاد العام للعمال الجزائريين مواجهة الاستعمار من جهة ومواجهة الشيوعيين من جهة أخرى.

2- النقابة الجزائرية بعد الاستقلال

بعد الاستقلال السياسي مباشرة اهتم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأمرين مهمين، مسألة مضمون النشاط ومسألة الإطار الذي يحوي الاتحاد، فمنذ الاستقلال طرحت مسألة قانون التنظيم النقابي، هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أم تنظيما جماهيريا في لجنة التحرير الوطني؟

لقد بدأ مسؤولي البلاد آنذاك في البحث عن وسيلة للتحكم في التنظيم النقابي وهذا بالترفة بين (النقابة في الدول الرأسمالية التي هي قبل كل شيء نقابة مطالب ولها أفق سياسي وراء مطالبها الاقتصادية، أما في النظام " الذي تكون فيه السلطة بيد العمال والفلاحين"² فان الأفق ليس واحد بل المطالبة قد تأخذ مغزى خطير معاديا للثورة³....).

من خلال كل ما سبق نلاحظ في الجزائر أن النقابة لم تكن وسيلة للنظام بل هي جزء من السلطة في نطاق الدولة ولم تعمل لصالح العمال والفلاحين كما جاء في القانون الرسمي المذكور.

كذلك يمكن القول من خلال الكتب التي درست في النقابة الجزائرية ومن خلال استجواب نقابيين شاركوا في تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبالمقارنة مع النقابات في العالم نلاحظ ميزة وهي كون النقابة الجزائرية أسست من أجل القضاء على الاستعمار وليس

¹ - نفس المرجع السابق.

² - حزب جبهة التحرير الوطني- ميثاق الجزائر، مطبعة النصر قسنطينة- 1976، ص 108

³ - الندوة الخاصة بتاريخ الحركة النقابية بالجزائر، مرجع سابق ذكره.

الدفاع عن مكاسب العمال لأنه آنذاك لم يكن هناك عمال زراعيون بالإضافة إلى أن الطابع السياسي هو الذي كان السائد.

الهدف منه تأسيس نقابة عمالية بل نقابة تناضل ضد الاستعمار لأنه في هذه الفترة لم تكن تعرف الجزائر الطبقة البروليتارية، وهذا ما يؤكد أنه أحد مؤسسي الاتحاد العام للعمال الجزائريين رابح جرمان: "إن العادات البروليتارية لم تكن موجودة وقت الحرب، حوالي 90%، بل كان هناك فقط عمال زراعيون"¹.

التنظيم والدور:

حسب تشريعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين فيما يخص موضوع تجنيد العمال لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية يمكن وضع الاتحاد في فئة النقابات لسير نقل الحركة *courroie de transmission* لكن بعد ذلك نجد المهمتين الكبيرتين للنقابة يندرجان في:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

- التموين (.....) من أجل رفع الإنتاج.

إضافة إلى هذا هناك مهمة جديدة قريبة من نقابة المراقبة أو نقابة التسيير وهي تدعيم وتطوير مشاركة العمال في تسيير المؤسسات وهذا طبقا لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. فالخلية القاعدية هي الفرع النقابي المؤسسة، وهذا المجلس النقابي خاضع للرقابة التدريجية للهيئات النقابية العليا وحزب جبهة التحرير الوطني.

¹ كلمة ألقاها النقابي رابح جرمان في الندوة الخاصة بتاريخ حركة النقابية بالجزائر أيام 19، 20 فبراير 1986 بغرفة التجارة، الجزائر.

3- نظرة سوسيولوجية للنقابة الجزائرية من خلال مؤتمراتها

ولكي نفهم تطور النقابة الجزائرية، نتبع نشاطات المؤتمرات النقابية منذ 1963 حتى 1986 حتى تكون لنا نظرة واسعة عن كل التغيرات التي حدثت، وبالتالي يمكن استخلاص تحليل سوسيولوجي للنقابة الجزائرية.

1) المؤتمر الأول: من 17 إلى 20 جانفي 1963

يعتبر المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين بمثابة أول مؤتمر سياسي بعد الاستقلال اهتم بالهياكل السياسية والنقابية وأن هذا المؤتمر وضع حدا للخلافات التي كانت موجودة بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني والمتمثلة في النضال التي خاضته النقابة من أجل الحفاظ على استقلاليتها والضغط التي كانت تمارسها السلطة السياسية لدمج الحركة النقابية داخل إطار حزب جبهة التحرير الوطني.

وقد جاء في بيان 19 جويلية 1962 الصادر عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين: "أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة وطنية وأن الاستقلالية السياسية ضرورية وأنة من الأساس أن تتطور الحركة النقابية في إطار حر¹...."

وأمام هذا الوضع وجّه الاتحاد العام للعمال الجزائريين تهديدا للسلطة بتنظيم إضراب في حالة محاولة السيطرة على النقابة، ولكن هذا الوضع لم يدم طويلا بحيث اتخذت السلطة السياسية قرار تفريغ الحركة النقابية من قادتها الحقيقيين وتعويضهم بأفراد آخرين موالين للسلطة السياسية.

2) المؤتمر الثاني: من 23 إلى 28 مارس 1964

إن المشاركين في هذا المؤتمر يشكلون عينة لمناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة هامة في تدخلات المؤتمرين، وكانت رئاسة المؤتمر تشكل من مسئولين نقابيين ومن بينهم

¹- François Weiss, Doctrine et action syndicale en Algérie, paris, Edition CUJAS, 1971, p70.

الرئيس أحمد بن بلة الذي حضر افتتاح المؤتمر واختتامه، ويمكن القول بأن هذا المؤتمر كان مثالا للحرية الديمقراطية وهذا ماجاء في كلمة الأمين العام رابح جرمان بقوله: "خلال حياتي لقد شاركت في مؤتمرات سادت فيهما الديمقراطية فعلا، وهما مؤتمر الاتحاد العام للعمال التونسيين مع فرحات حشار سنة 1951 ومؤتمرنا الثاني هذا"¹

موقف الاتحاد العام للعمال الجزائريين من التصحيح² الثوري 19 جوان 1965:

بعد الانقلاب الذي قام به الرئيس³ الراحل بومدين لم يقم الاتحاد العام للعمال الجزائريين أو بالأحرى لم يرد أن يأخذ قرارا مسبقا وبقي حياديا حتى يستطيع تتبع التطورات التي قد تحدث وهذا ما أكده أحد النقابيين القدماء: "لقد اتبع النقابيون آنذاك سياسة الحياد"⁴

3) المؤتمر الثالث: ماي 1969

في أكتوبر 1968 أُخذَ قرار التبعية العضوية للاتحاد النقابي بالنسبة للحزب من خلال اللجنة التمهيدية لتحضير المؤتمر الثالث: "الاتحاد العام للعمال الجزائريين له مسؤولية إنجاز في ظروف حسنة قرارات الحزب، ضامن الثورة الاشتراكية".

وهكذا يصبح دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المشاركة تحت قيادة الحزب من أجل التطبيق الدائم للخطة السياسي الجماهيري في وحدة تفكيره وعملة.

4) المؤتمر الرابع: من 2 إلى 6 أبريل 1973

يعتبر مؤتمر الاتحاد العام للعمال الجزائريين دائما حادثا متجددا وخاصة هذا المؤتمر الرابع الذي تزامن مع الإرادة السياسية الحقيقية للجزائر في التغيير وقد تجلّى ذلك من خلال الخطاب الافتتاحي للرئيس هواري بومدين الذي تمنى فيه أن يكون هذا المؤتمر مؤتمر "الوضوح"، لكن المشكل الذي طرح في هذا المؤتمر هو مشكل توسيع قاعدة النقابة و زيادة عدد المنتمين إليها.

¹ - كلمة ألقاها في الندوة الخاصة بتاريخ النقابة 20/17 فيفري 1936

² - في بعض المراجع يعتبر التصحيح الثوري هو مجرد إنقلاب ليس إلا.

³ - الرئيس هواري بومدين المتوفى 1978/12/25

⁴ - الندوة الخاصة بتاريخ النقابة

وحسب ما جاء في هذا المؤتمر فإن كل الحوارات دارت حول استعلاء الحزب علي النقابة حيث ضيقت النقابة وظيفتها المطلوبة و أصبحت نقابة تسيير، "النقابة هي المقاول إذا كان السلطان الثوري والحزب هما المهندس المعماري، إذا كان رجحان الأدوار التي في آخر المطاف يقوم علي أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى بدون الآخر¹...."

(5) المؤتمر الخامس: مارس 1978

جاء هذا المؤتمر بعد المصادقة علي الميثاق الوطني وعلى الدستور وكذلك انتخاب أول مجلس شعبي وطني. لقد حاولت القيادة السياسية التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في هذا المؤتمر، حيث يكون مؤتمر فعال وليس مؤتمر إطارات ويتبين ذلك من خلال كلمة محمد الصالح يحياوي المسؤول التنفيذي السابق لجهاز الحزب حيث قال: "يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولا بد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة²...."

كما كانت بعض التدخلات التي تتعلق بالعمل النقابي الفعلي: "لا بد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع عن مصالح العمال³". بالإضافة إلى هذا كان البرنامج مرتكزا أساسا على العمل وعلي تجسيد شعار معركة الإنتاج والتسيير.

(6) المؤتمر السادس: من 3 إلى 9 أبريل 1982

لقد تم التأكيد في هذا المؤتمر على ضرورة تنظيم الهيكل العمودي للنقابة وذلك بإلغاء النقابات الوطنية واستبدالها بقطاعات وطنية مهنية تضم نقابات المؤسسات لقطاع مهني معين كما أكد المؤتمر على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية، لكن

¹- Grimaud, Evolution du syndicalisme en Algérie, in, Revue : Machrak/Maghrab, N° 57, Mai-Juin 1973.

²- تصريح محمد الصالح يحياوي، جريدة الشعب، 1973/01/29، العدد رقم 4408

³- El-Moudjahid , du 28/03/1978 .

مشروع إعادة النظر في الهياكل قد آثار ضجة لدى المؤتمرين، حيث جاء في كلمة الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين: "إن الضعف الموجود في هذه الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال وليس إلى الهياكل ولذا فإن التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل، أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل¹....."

7) المؤتمر السابع: مارس 1986

إن تحضيرات هذا المؤتمر التي بدأت منذ عدة أشهر²، كانت لها ميزة وهي مشاركة كل الفئات القاعدية تقريبا من المركزية النقابية على مستوى مجموع التراب الوطني. هذا ما أدي الأمين العام للاتحاد الطيب بلخضر القول بأنه للمرة الأولى تم تحضير مؤتمر أجري بمشاركة مجموع عمال القاعدة³.

لم يكن هناك جديد في هذا المؤتمر وهذا على المستوى النظري حيث قال مساعديه شريف في الافتتاحية: " لا نتظر من هذا المؤتمر أن يكون تنظيم سياسي"⁴
لقد ركز هذا المؤتمر على المسؤولية بتبيان الطرق والوسائل لتعزيز بنيات القاعدة (الفرع النقابي، مجلس العمال) وكذلك الاتحادات الإقليمية ومكاتب القطاعات، كما طرح مشكل سوء تطبيق القانون العام للعامل وهذا بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل⁵.

¹ - كلمة السيد دمان دبيح عبد الله، الثورة والعمل 1983/03/29، رقم 351، ص 6-7.

² - لقد شارك في هذا المؤتمر 734 ممثل (مندوب) حيث نجد أن حوالي 48 % من المشاركين تتراوح أعمارهم بين 29 و38 وأن حوالي 82,92% من المجموع كانوا ذوي مستوى ثانوي في مقابل 08,74% جامعين و 0,68% أميين.

³ - El Moudjahid, du 25Mars 1986.

⁴ - El Moudjahid, du 26 Mars 1986.

⁵ - سعيداني عبد الرحمن (رئيس مصلحة الإنتاج بالرياض) سامباك سابقا الثورة والعمل، العدد 456، 24 مارس 1986.

هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

لقد شهدت هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين تطورات وتغييرات في المجال التنظيمي والعملي حيث عرفت هياكله وأجهزته منذ 1963 إجراءات نظامية وتنظيمية شتى شملت مختلف المستويات، كانت في مجملها تبحث عن كيفية جعل الاتحاد أداة فعالة في عالم الشغل¹ من خلال عمليات تأطير العمال وتجنيدهم، وفي هذا الإطار نظمت المنظمة النقابية منذ 1963 سبع مؤتمرات وطنية هي كالتالي:

- 1- المؤتمر الأول انعقد في مارس 1963.
- 2- المؤتمر الثاني انعقد في مارس 1965.
- 3- المؤتمر الثالث انعقد في ماي 1969.
- 4- المؤتمر الرابع انعقد في افريل 1973.
- 5- المؤتمر الخامس انعقد في مارس 1978.
- 6- المؤتمر السادس انعقد في ماي 1982.
- 7- المؤتمر السابع انعقد في مارس 1986².

وكان كل مؤتمر يسفر عن قانون أساسي وعدد من اللوائح تحدد هياكل الاتحاد العام وأجهزتها وطرق عملها وبرامجها. وينص القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على أن الاتحاد هو المنظمة النقابية الوحيدة لتأطير العمال، وهي منظمة جماهيرية تعمل تحت إشراف حزب جبهة التحرير الوطني ووفقا لمبادئه...

ترتيب هياكل الاتحاد وأجهزتها الداخلية:

يمكن وضع هذه الهياكل في ثلاث أطر هي:

أولا: الإطار القاعدي: ويضم الفرع النقابي.

¹ - انظر المرشد، العدد 1، 1986

² - ملاحظة: لقد سبق وان تحدثنا عن هذه المؤتمرات.

ثانيا: الإطار الوسط: ويضم الهياكل الأفقية والعمودية وهي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وتمثل عن طريق السلم التصاعدي.

ثالثا: الإطار العالي: ويضم المجلس الوطني الذي يتولى تنفيذ لوائح المؤتمر الوطني ويسطر برامج العمل للمنظمة وهياكلها.

ما هو الفرع النقابي؟

إن الفرع النقابي هو الهيئة القاعدية للاتحاد العام للعمال الجزائريين يضم جميع العمال المنخرطين على مستوى الوحدة أو الورشة وهو الممثل الوحيد لهم، وله القدرة على التعبئة والتجنيد. إذ تتوقف الحركة النقابية في مجموعها على مهامه الأساسية:

- 1) تنظيم العمال في النقابة وتحقيق وحدتهم دون تفرقة في الجنس والرتبة والمهنة.
- 2) تطبيق توجيهات ولوائح الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني.
- 3) الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.
- 4) نشر الإعلام النقابي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للعمال.

أجهزته الداخلية:

وللفرع النقابي الذي يؤسس من طرف الاتحاد البلدي أو الاتحاد الإقليمي اجهزة الداخلية وهي ثلاثة:

- 1) الجمعية العامة للمنخرطين.
 - 2) المجلس النقابي.
 - 3) المكتب النقابي.
- فالجمعية العامة تضم جميع المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوحدة أو مكان العمل وهي هيئة المداورات للمجلس النقابي وتجتمع كل (6) ستة أشهر في دورة عادية باستدعاء من مجلسها.

أما المجلس النقابي فينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 03 إلى 25 عضوا تبعا لعدد العمال. يُنتخب المجلس لمدة ثلاث سنوات ويجتمع في دورة عادية كل شهرين وهو هيئة المداولة بين دورتين لجمعية العمال وعلية أن يلتزم بإعلام المنخرطين واستشارتهم دوريا.

المكتب النقابي:

ينتخب المجلس النقابي من بين أعضائه مكتبا نقابيا يتراوح عدد أعضائه من ثلاثة إلى خمسة تبعا لعدد المنخرطين وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس ويجتمعوا في دورة عادية كل 15 يوم وتتوزع المهام بين أعضائه كالتالي:

- أمين عام مكلف بالتنسيق
 - أمين مكلف بالتنظيم والمالية
 - أمين مكلف بالتربية والتكوين
 - أمين مكلف بالإعلام والنشاط الجماهيري والتطوع
 - أمين مكلف بالتشريع والشئون الاجتماعية والاقتصادية
- وعلى الفرع النقابي أن يكون دوما على اتصال بالنقابة الوطنية أو نقابة المؤسسة أو مجلس عمال المؤسسة وبالاتحاد البلدي أو الإقليمي وخلية المؤسسة وكذلك قسمة الحزب.

هيكل الفرع النقابي:

وهي تتمثل كالآتي:

الهيكل الأفقية والعمودية:

وهي الهيئات النقابية المتواجدة بين قاعدة الهرم النقابي (الفرع النقابي) وقمته (المجلس الوطني) وهي علي نوعين:

1-الهيكل: وهي الأفقية المؤطرة للعمال المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين

والمتواجدة علي مستوى الإقليم الجغرافي المعين بغض النظر عن النشاط المهني.

2- الهياكل العمودية: وهي هياكل متخصصة تحدث تبعا لفروع النشاط وهي التي تؤطر وتتكفل بالعمال المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطني.

مما يتكون الهيكل الأفقي؟

يتكون الهيكل الأفقي من:

- الاتحاد البلدي

- الاتحاد الإقليمي

- الاتحاد الولائي

1) الاتحاد البلدي:

الاتحاد البلدي هو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على المستوى البلدي، ويضم مجموع الفروع النقابية ومجالس عمال الوحدات المتواجدة في الإقليم الجغرافي للبلدية بغض النظر عن نوعية النشاط المهني، من مهامه الأساسية:

1) تأسيس الفروع النقابية وتجهيزها وتوجيه أعمالها وتنشيطها والمساهمة في حل

المشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

2) نشر الأعلام السياسي والنقابي والاقتصادي... للعمال وفقا لمبادئ حزب جبهة

التحرير الوطني.

3) تنظيم اجتماعات تنسيقية مع مكاتب الفروع النقابية بصفة إجبارية مرة كل ثلاث

أشهر.

الأجهزة الداخلية للاتحاد البلدي:

ينشط الاتحاد البلدي من خلال ثلاثة أجهزة هي:

- المؤتمر البلدي

- المجلس البلدي

- الأمانة البلدية

المؤتمر: يعقد المؤتمر البلدي كل أربع سنوات بصورة عادية وهو الذي يتولى تقييم نشاطات التسيير وبرنامج العمل للاتحاد البلدي في إطار لوائح المؤتمر الوطني وتوجيهات وقرارات المجلس الوطني، وينتخب مجلسا بلديا لمدة أربعة سنوات.

المجلس: ينبثق عن مؤتمر بلدي مجلسا بلديا عن طريق الانتخابات يتراوح عدد أعضائه من 11 إلى 25 عضواً، وهو هيئة مداورات الاتحاد البلدي في الفترة التي تفصل بين مؤتمرين، ويجتمع في دورة عادية كل ثلاثة أشهر.

الأمانة: تعتبر الأمانة البلدية الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس البلدي الذي ينتخبها من بين أعضائه وتتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء يتقاسمون المهام التالية:

- أمين عام مكلف بالتنسيق
- أمين مكلف بالتنظيم والإدارة المالية
- أمين مكلف بالتربية والتكوين والإعلام والتطوع
- أمين مكلف بالاقتصاد والتسيير الاشتراكي والمؤسسات
- أمين مكلف بالشؤون لاجتماعية والتشريع والقطاع الخاص

وتجتمع الأمانة البلدية في دورة عادية كل خمسة عشرة يوماً وكلما دعت الضرورة إلى ذلك. ويطلب من الاتحاد البلدي أن يكون على صلة دائمة ووثيقة مع الاتحاد الإقليمي وقسمة الحزب والهيئات المعنية قصد اتقاء الخلافات الجماعية.

2) الاتحاد الإقليمي:

هو الهيكل القيادي للاتحاد العام للعمل الجزائريين على مستوى الدائرة ويضم مجموع الاتحاديات البلدية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للدائرة، وتتلخص مهامه الأساسية في ما يلي:

1/ تأسيس وتحديد اتحاد البلدية والفروع النقابية (في حالة انعدام الاتحاد البلدي) وتوجيه نشاطاتها.

2/ تنظيم أعمال التكوين النقابي ونشر الأعلام السياسي والنقابي... وفقا

الإيديولوجية حزب جبهة التحرير الوطني.

3/ تنظيم اجتماعات تنسيقية مع الاتحاديات البلدية والأمناء العامون للفروع

النقابية.

الأجهزة الداخلية للاتحاد الإقليمي:

للاتحاد الإقليمي ثلاثة أجهزة هي

المؤتمر الإقليمي

المجلس الإقليمي

الأمانة الإقليمية

المؤتمر: ينعقد مؤتمر الاتحاد الإقليمي كل أربعة سنوات بصورة عادية، يتحدد عدد المشاركين فيه تبعا لعدد المنخرطين وهو الذي يتولى تقييم نشاط الهيئة الإقليمية وبرامجها في إطار لوائح المؤتمر الوطني وقرارات المجلس الوطني و ينتخب مجلسا إقليميا لمدة أربعة سنوات.

المجلس: ينتخب المجلس الإقليمي من طرف المؤتمر ويتكون من 15 إلى 31 عضو وهو هيئة مداورات للاتحاد الإقليمي للمدة الفاصلة بين مؤتمراتين، ويجتمع كل 4 أشهر في دورة عادية.

الأمانة: وينتخبها المجلس من بين أعضائه، وتتكون من 3 إلى 5 أعضاء وهي جهازه التنفيذي والتطبيقي ومسؤولة أمامه، وتجتمع كل 15 يوم في دورة عادية وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

وتتوزع المهام بين أعضاء الأمانة كالتالي:

- أمين عام مكلف بالتنسيق
- أمين مكلف بالتنظيم والإدارة والمالية
- أمين مكلف بالتربية والتكوين والإعلام والتطوع
- أمين مكلف بالاقتصاد والتسيير الاشتراكي للمؤسسات

- أمين مكلف بالشؤون الاجتماعية والتشريع والقطاع الخاص وعلى الأمانة الإقليمية أن تكون دائمة الاتصال والتنسيق مع الإتحاد الولائي والمشاركة الفعلية في الأعمال السياسية والاجتماعية والثقافية التي يقوم بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني، والتدخل لدى الهيئات المعنية لاتقاء الخلافات الجماعية وحل مشاكل العمال بالاتصال الوطيد مع اتحادات البلدية.

3) الإتحاد الولائي:

هو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي للإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الولاية وينضم جميع الاتحادات الإقليمية والبلدية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية. ومن مهامه الأساسية:

- ❖ مساعدة الهيئات النقابية المحلية على حل مشاكل العمال الاجتماعية والمهنية.
- ❖ تنظيم أعمال التكوين النقابي والسياسي وتعبئة وتجنيد العمال للأعمال التطوعية ونشر الإعلام النقابي والسياسي ... للعمال.
- ❖ تطبيق قرارات المجلس الوطني للإتحاد والأمانة الوطنية وحزب جبهة التحرير الوطني.

الأجهزة الداخلية للإتحاد الولائي:

يعمل وينشط الإتحاد الولائي من خلال ثلاث أجهزة وهي:

- المؤتمر الولائي
- المجلس الولائي
- الأمانة الولائية

المؤتمر: يعقد مؤتمر الإتحاد الولائي كل أربعة سنوات بصورة عادية، يتحدد عدد المشاركين تبعاً لعدد المنخرطين وقطاعات النشاط. وهو الذي يتولى تقييم نشاط وبرامج الإتحاد.. كما ينتخب مجلساً ولائياً.

المجلس: عن طريق الانتخابات ينبثق عن المؤتمر الولائي مجلسا ولائيا يتكون من 21 الى 51 عضوا يمثلون مختلف الدوائر لمدة أربع سنوات. وهو هيئة المداولات للاتحاد الولائي بين مؤتمرين ومكلف بتطبيق قرارات المؤتمر الولائي وقرارات المجلس الوطني وحزب جبهة التحرير الوطني. يجتمع المجلس الولائي في دورة عادية كل أربعة أشهر، وكلما دعت الضرورة لذلك ينتخب الأمانة الولائية ويعين لجنتي الأمانة والانضباط.

الأمانة: تنتخب من طرف المجلس الولائي لمدة أربعة سنوات وهي جهازه التطبيقي والتنفيذي وتتكون من 5 إلى 9 أعضاء حسب كثافة العمال وعدد المنخرطين وحجم النشاط، مما يتطلب اختيار الأمانة المناسبة من بين:

- الأمانة ذات 5 أعضاء.

- أو الأمانة ذات 7 أعضاء.

- أو الأمانة ذات 9 أعضاء.

وفي جميع الحالات تتوزع المهام كالتالي:

- أمين عام مكلف بالتنسيق.

- بقية الأمناء يتقاسمون فيما بينهم: التنظيم والإدارة المالية والإعلام والتكوين والاقتصاد والتسيير الاشتراكي للمؤسسات والشؤون الاجتماعية والتشريع والنشاط الجماهيري والتطوع والمجموعات المحلية والقطاع الخاص، الخدمات الاجتماعية والنشاط الثقافي والرياضي.

تجتمع الأمانة الولائية في دورة عادية كل 15 يوما وكلما دعت الضرورة إلى ذلك

وتقوم بتنظيم ندوتين خلال السنة تضم أمانات الاتحاديات البلدية والإقليمية.

وعلي الأمانة أن تكون دائمة الاتصال والتنسيق مع الأمانة الوطنية ومحافظة الحزب.

الهياكل العمودية:

يقصد بالهيكل العمودي التنظيم النقابي للعمال ذوي النشاط المهني الواحد علي المستوى الوطني دون أي تفرقة في الجنس والرتبة والاختصاص، ويضم هيكلين أساسيين حسب السلم التصاعدي هما:

1) النقابة الوطنية أو نقابة المؤسسة أو مجالس المؤسسات.

2) القطاع المهني

وقبل التعرض لمهام هذه الهياكل وأجهزتها الداخلية يستحسن توضيح معني النقابة الوطنية ونقابة المؤسسة ومجلس عمال المؤسسة.

فالنقابة الوطنية مصطلح يطلق علي التنظيم النقابي لعمال الوزارات والمصالح التابعة للأجهزة ذات الطابع الإداري والثقافي والاجتماعي المتواجدة علي المستوى الوطني مثل النقابة الوطنية لعمال البلديات والنقابة الوطنية لعمال الشبيبة والرياضة والنقابة الوطنية لعمال الإعلام ويكون مقرها في العاصمة.

أما نقابة المؤسسة فهي تطلق علي التنظيم النقابي لعمال وموظفي مؤسسة ذات طابع اقتصادي وإنتاجي لم يطبق فيها بعد نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ويكون مقرها في المؤسسة.

في حين تطلق تسمية مجالس عمال المؤسسات علي التنظيم المهيكلي في إطار نصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولذلك فان مجالس عمال المؤسسات ومجالس عمال الوحدات هي هيئات نقابية تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين وتخضع لقانونه الأساسي ونظامه الداخلي ويكون مقرها في العاصمة.

إذا ماهو هذا الهيكل وما هي مهامه؟

ومهما كانت التسمية التي تطلق علي هذا الهيكل فهو الهيئة النقابية المكلفة بتنسيق وتدعيم نشاطات مجموع الفروع النقابية التابعة لنفس الوزارة أو المؤسسة في مجالات النشاط

الاقتصادي والإداري والاجتماعي والثقافي بالتنسيق مع الهيئات الأفقية السالفة الذكر، ومن مهامها الأساسية:

- 1) التكفل بالمشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال والبحث عن حلول لها والسهر على رفع الإنتاج وتحسين الإنتاجية.
- 2) تطبيق توجيهات الهيئات النقابية العليا.
- 3) إعداد برامج التكوين المهني والتنشيط النقابي وفقا لبرنامج المجلس الوطني.
- 4) توجيه ومراقبة أجهزة المؤسسة وتحسين سير أعمالها باستمرار.

أجهزتها الداخلية:

للنقابة الوطنية أو مجلس المؤسسة ثلاث أجهزة وهي:

الندوة: وتنعقد كل أربع سنوات تتولى تقييم نشاط الهيكل وتسطر برنامج عمله وتنتخب مجلسا لها.

المجلس: ينتخب من طرف الندوة لمدة أربع سنوات وهي هيئة المداولات بين الندوتين ويكلف بتطبيق قرارات الندوة وبرامج العمل ولوائح وقرارات الهيئات العليا للاتحاد ويجتمع في دورة عادية كل أربع اشهر.

المكتب: ينتخب المكتب من طرف المجلس لمدة أربع سنوات وهو جهازه التطبيقي يجتمع كل 15 يوما في دورة عادية ويتكون من 3 إلى 5 أعضاء يتقاسمون المهام التالية:

- 1) أمين عام مكلف بالتنسيق.
- 2) أمين مكلف بالإعلام والتطوع وسير الأجهزة.
- 3) أمين مكلف بالاقتصاد والتخطيط والمالية.
- 4) أمين مكلف بالتشريع والشؤون الاجتماعية والخدمات الاجتماعية.
- 5) أمين مكلف بالتكوين المهني والنظافة والأمن.

وتقوم النقابة الوطنية أو النقابة المؤسسة أو مجالس عمال المؤسسة بتنظيم ندوة سنوية تضم الفروع النقابية أو مجالس عمال الوحدات قصد الإعلام والتشاور وإبداء الرأي كما تكون علي اتصال دائم وبالتنسيق الوثيق مع مكتب القطاع والمشاركة الفعلية في النشاطات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يقوم بها الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني.

القطاع المهني:

هو جهاز الهيكل العمودي المكلف بتنشيط وتنسيق وتوجيه ومراقبة نشاطات النقابات الوطنية أو نقابات المؤسسات أو مجالس عمال المؤسسة التابعة لنفس القطاع حسب النشاط المهني.

ومن مهامه الأساسية:

- 1) تعزيز ممارسة الحوار والتشاور بين المنتخبين المسيرين.
 - 2) تمثيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوزارات.
 - 3) السهر علي التنسيق والانسجام بين الهياكل العمودية التابعة له.
 - 4) تنفيذ برامج وقرارات المجلس الوطني والأمانة الوطنية.
- وللقطاع ندوة تأسيسية أو تجديدية تنعقد كل أربع سنوات بدعوى من الأمانة الوطنية وتقييم نشاط وبرامج القطاع وتنتخب مكتباً لها لمدة أربع سنوات.
- ويتكون المكتب من 3 إلى 5 أعضاء تتوزع فيما بينهم المهام التالية:
- أمين عام مكلف بالتنسيق.

- الأعضاء الآخرون تحدد مهامهم حسب خصوصيات كل قطاع مهني.

يجتمع المكتب في دورة عادية كل 15 يوماً وهو الجهاز التنفيذي للندوة وينظم دورياً اجتماعات تنسيقية مع النقابات الوطنية أو نقابات المؤسسات أو مجالس عمال المؤسسات قصد تقييم نشاطات القطاع بصفة إجمالية.

الهيكل القيادي الوطني (المركزية النقابية)

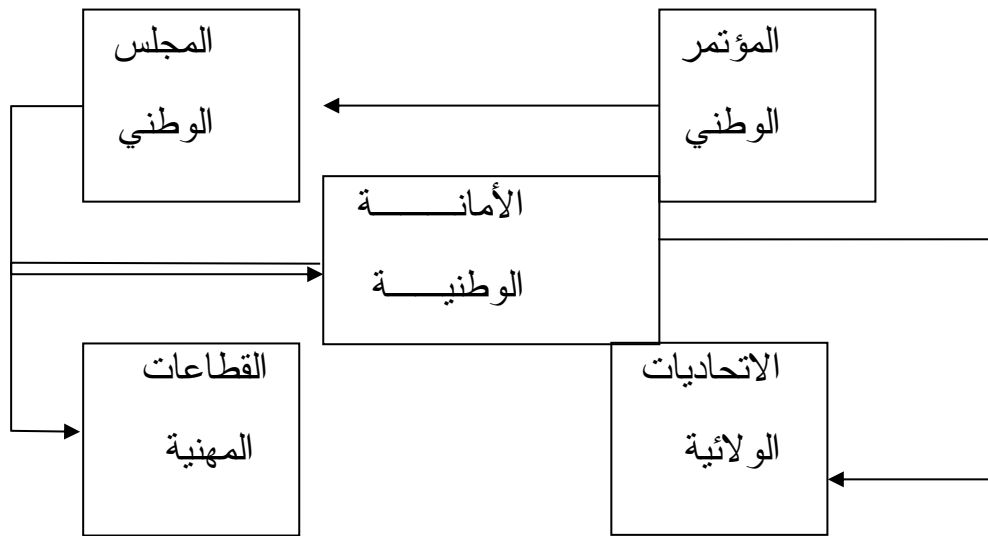
تشكل القيادة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين هي:

- المؤتمر الوطني.
- المجلس الوطني.
- الأمانة الوطنية.

المؤتمر الوطني: وهو الهيئة العليا للاتحاد العام وينعقد بصورة عادية كل خمس سنوات وتتخلص صلاحياته فيما يلي:

- 1) تحديد الاتجاهات الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين وفقا للميثاق الوطني ومقررات حزب جبهة التحرير الوطني.
- 2) تقييم ومحاسبة نشاط أعضاء المجلس الوطني.
- 3) مناقشة القرارات واللوائح والمصادقة عليها.
- 4) انتخاب مجلس وطني للاتحاد ضمن كل وفد من وفود ولايات الجمهورية.

هيكل المركزية النقابية



المجلس الوطني: وهو الهيئة العليا للاتحاد بين مؤتمرين ومسؤول أمام المؤتمر، عدد أعضائه 144 عضوا ينتخبون لمدة خمسة سنوات ويجتمع في دورة عادية كل ستة أشهر كلما دعت الضرورة لذلك.

يقوم المجلس الوطني بانتخاب الأمانة الوطنية واللجان التابعة لها لفترة و كالتة وهي:

- 1) لجنة التنظيم والنشاط الجماهيري والتطوع.
- 2) لجنة الإعلام والثقافة والتكوين.
- 3) لجنة الاقتصاد والتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- 4) لجنة الشؤون الاجتماعية والتشريع والقطاع الخاص.
- 5) لجنة العلاقات الخارجية والهجرة.

كما ينتخب سنويا لجنتي الانضباط والرقابة المالية.

وتنحصر مهامه الأساسية فيما يلي:

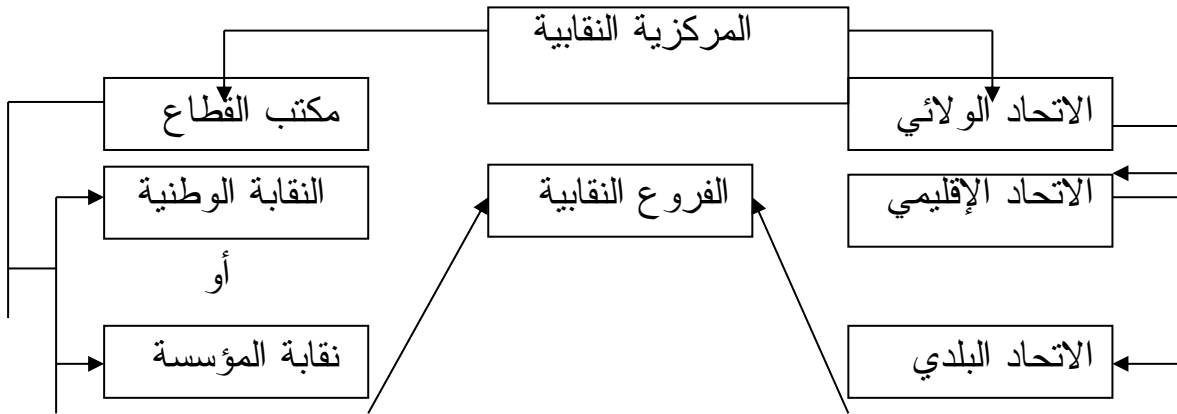
- تطبيق قرارات وتوصيات المؤتمر الوطني وتوجيهات حزب جبهة التحرير الوطني.
- توجية ومراقبة وتقييم أنشطة كل الهيئات النقابية بما في ذلك نشاط الأمانة الوطنية.

الأمانة الوطنية:

تنتخب من بين أعضاء المجلس الوطني لمدة خمسة سنوات ومسؤولة أمامه وهي جهازه التنفيذي والتطبيقي. تتكون من 11 عضوا تتوزع فيما بينهم المهام التالية:

- 1) أمين عام يدير وينسق ويراقب نشاطات الأمانة الوطنية في إطار القانون الأساسي وهو الممثل الأول للاتحاد لدي كافة الهيئات الوطنية والدولية.
- 2) أمين وطني مكلف بالتنظيم والنشاط الجماهيري والتطوع
- 3) أمين وطني مكلف بالإعلام والثقافة والتكوين.
- 4) أمين وطني مكلف بالاقتصاد والتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

الهيكل العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين



خلاصة:

إنه بعد العرض الذي قدمناه حول التنظيم النقابي وكيفية سير معظم أجهزته يمكن ملاحظة وجود بعض الزيادة في الأجهزة التي تتساءل عن وجودها، في آخر المطاف انه من المستحيل وضع تنظيم هيكلية يبين الهياكل العمودية والهياكل الأفقية وخاصة بيان لهذا الكل المعقد (Ensemble complexe).

إن النقابات هي منظمة ضمن الشركة ثم ضمن إطار بلدي يتسع ويتطور حتى يشمل الولاية وهو الإطار الذي يضم كل عمال المنطقة الجغرافية وكذلك داخل المؤسسة العمال موجودون بصفتهم جماعة (collectif) وهذا حسب النشاط المهني...

انه يجب الأخذ بعين الاعتبار ومن خلال كل هذه العوامل أن مهمة الجهاز المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ليست سهلة وهذا لما يجب أن تقوم به من عمل سواء لدعم السلطان السياسي الذي يجب أن تدافع عنه بصفته نقابة سياسية أو للقضاء (Stigmatiser) على كل ما يمكن أن يمس المصالح الوطنية.

تمهيد:

باختتام أعمال الندوة الرابعة للتنمية، فتحت مناقشة دارت حول "استقلالية المنشآت". ولا نستغرب لهذه النقطة المفاجئة، إذ طالما عانت المنشآت الجزائرية من الضعف و خاصة الاقتصادي منه، و نقص المدخولات وسوء التنظيم، مما أدى ربما إلى التفكير في هذه النقطة. لقد كانت الإطارات الجزائرية تعتبر منذ أمد طويل كمنفذ لسياسة اقتصادية بدون أن يطلب منها إعطاء رأيها وحتى باستدعائها للهيئات العليا للوزارة، تستدعى فقط لتستلم تعليمات وأوامر أكثر من استدعائها للمشاركة في وضع توجيهات، وهكذا أصبح المدير مجردا من السلطة وإبداء الرأي بما أدى بالمنشآت الاقتصادية إلى ما هي عليه اليوم.

لكن لكي نفهم هذا التغيير المفاجئ المتمثل في هذا القرار السياسي، نود أن نعطي نظرة خاطفة حول المراحل التي عرفها التطور الاقتصادي في الجزائر منذ 1962، فالمتبع لهذا التطور يرى المراحل التالية:

المرحلة الأولى:

هي مرحلة وضع أو خلق المنشآت الوطنية الأولى وهذا بتطبيق الاتجاه "الاشتراكي" وأهم ما في هذه الحقبة، هو وضع نسيج صناعي يمكن للدولة الاتكاء عليه، ومن هنا يمكن الفهم أن المنشآت كانت تعتبر منذ الوهلة الأولى كامتداد طبيعي للدولة، ولم تكن هناك تغييرات دقيقة.

المرحلة الثانية:

مرحلة "الاقتصادية الوطنية" و بإعطاء تفسير لإستراتيجية النمو، وهذا من خلال الثورات الأولى الصناعية، الزراعية والثقافية التي أعطت الأولوية للصناعات وبنية تحتية قاعدية فهذه المرحلة لم تهتم بإعطاء صورة دقيقة لمصير المنشآت، حيث أنها الخلية الأولى للإنتاج

المرحلة الثالثة:

التي تبدأ من عام 1979 بوضع تقييم اقتصادي للمرحلة السابقة والتي أدت إلى توجيهات جديدة في المجال الاقتصادي عام 1980 وهناك انفصال سياسي عن المرحلة السابقة. فالمرحلة التي تمتد من 1980 إلى 1988، هي مرحلة حاولت أن تعيد النظر في كل الأمور التي تخص المجتمع، ليست الأمور الاقتصادية ونظراتها فحسب، بل حتى الأمور السياسية وهذا بإنشاء ميثاق وطني تمت فيه تعديلات كثيرة. وأهم ما يميز هذه الفترة على المستوى الاقتصادي¹ وعلى المستوى التنظيمي خاصة² هو وضع ما يسمى "باستقلالية المنشآت"

فالأسئلة التي طرحها ونحاول الإجابة عنها في هذا الفصل، تدور حول كيفية انتقال المنشآت العمومية الجزائرية في مدة خمس عشرة سنة - 1987/1971 - من تنظيم اشتراكي تسييري للمنشآت: إلى إعادة هيكلة هذه المنشآت، لتصل إلى استقلالية "تعيد النظر في مبادئ كثيرة من التنظيم الاشتراكي".

لكن قبل أن نتحدث عن هذه النقاط، نود أن نعطي نظرة ميكروسكوبية حول المنشآت الجزائرية وخصائصها.

¹ - يجب الإشارة هنا إلى أنه لا يمكن التحدث عن نقطة اقتصادية بدون أن نربطها بالمجال السياسي لأنهما مترابطان لا ينفصلان

² - نعرف تماما أن على هذا المستوى، رغم تجربة "إعادة هيكلة المنشآت" التي كان مرادها توزيع و تقسيم المهام حتى لا تبقى في يد مسؤول واحد لم تنجح وهذا حسب تصريحات المسؤولين أنفسهم: وهذا راجع ربما "لقانون اللعب" السائد داخلها".

المبحث الأول: الخصائص العامة للمنشأة الجزائرية¹

لقد إتضح جليا بأن تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر لا يمكن أن يحدث بدون تصنيع، الأمر الذي أدى إلى إنشاء المنشآت الجزائرية العامة التي تستجيب لسياسة المرجوة منها، و ذلك لسببين:

- شكل التنمية التكنولوجية.
- شكل عدم التطابق ما بين القيم التي تحملها هذه التكنولوجيا والقيم الاجتماعية والثقافية للمجتمع الجزائري.

الشكل الأول:

بما أن الجزائر لا تملك تقاليد صناعية، استلزم الأمر أن تستورد زيادة عن العتاد، المكونين، برامج للتكوين وتقنيات للتنظيم في الميدان الصناعي والإداري (التسيير).

تضم المنشأة إذن منطقتين: منطق البلدان الغربية الأجنبية ومنطق الظروف الجزائرية الحالية لذلك نجد مثلا أن عدد العمال في منصب ما يتجاوز العدد المحدد رسميا(سواء على المستوى الإنتاجي أو الإداري) لأنه ليس للمجتمع اليد العاملة المؤهلة المطلوبة بالرغم من أن عدد سكانها كبير، ففي الوقت الذي نحاول فيه الإجابة عن مشكل التأهيل بواسطة التضاعف في الأعداد، نجيب عن مشكل البطالة.

الشكل الثاني:

ظهرت المنشأة في وسط اجتماعي وثقافي غير مناسب، فإذا استطاعت الدولة أن تحقق على المستوى الاقتصادي والاجتماعي بعض الهياكل داخل وخارج المنشأة للقضاء على هذه النقائص(مراكز التكوين، تطوير شبكة الاتصالات، الخدمات الاجتماعية).

تستطيع فعل ذلك بالنسبة للمستوى الثقافي، الأمر الذي يفسر المنطقين اللذين ينمو فيهما

العامل:

¹ - لقد أخذت النقاط العامة من المحاضرة التي ألقته الأستاذة أمينة حسناء مسايد بمعهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، حصة علم الاجتماع المؤسسة، 1984/12/25.

- المنطق الصناعي حيث تسود العقلانية بما فيها من دقة في التوقيت من احترام المسؤولية، وتقسيم العمل... إلخ.

- المنطق الاجتماعي حيث تسود اللاعقلانية: مشكل النقل، مشكل الصحة، مشكل الاستهلاك... إلخ.

يمكن إذن أن نفسر هذه الوضعية العامة، التصرف السليبي للعمال كالتغيب والتسرب، بسيطرة العقلية اللاصناعية على العقلانية الموجودة داخل المنشأة والتي لا تمتد على مستوى المجتمع وبالتالي لا يمكن تحقيق التغيير في العقائد.

هناك تفسير آخر مكمل للأول، عوض تفسير الأصل الاجتماعي لليد العاملة، يقال في هذا الإطار أنه لا يمكن تفسير الفكر لدى العمال في المدى القصير لأنه نتاج صيرورة اجتماعية طويلة ولكن التغيرات ستظهر في المدى البعيد بعد أن يتغير الجيل، أي بعد أن يتحول من ريفي إلى حضري.

لما كان الشكلا السابقان يفسران تفسيراً حقيقياً لسير المنشأة، لكن هذا التفسير رغم ذلك يبقى ناقصاً، بعد مروراً أكثر من 10 سنوات من تطبيق السياسة الصناعية، وناقصاً كذلك لتبرير إعادة هيكلة المنشآت العامة.

ما هي إذن العناصر التفسيرية الأخرى؟

1- مشكل البيروقراطية¹:

تدل البيروقراطية عن مستوى تقسيم العمل وعن توزيع السلطة الناتج عنه (مشكل القرار) وحسب التعريف العام تعني البيروقراطية السلطة بواسطة المكاتب (فكرة المركزية والصرامة في عديد من المهام والوظائف).

نستنتج من الأفكار السابقة بأن شكل التنظيم لا يخص فقط وظيفة الإنتاج، بل يشمل وظيفتي الصيانة والإدارة، والمشاكل الموجودة في المنشأة يجب أن تفسر بالنسبة لكل الوظائف وليس بالنسبة لوظيفة الإنتاج.

¹ - سنتطرق لموضوع البيروقراطية بشكل من التدقيق في فصل لاحق.

فلقد سجلت المنشأة الجزائرية المشاكل التالية:

➤ إكتظاظ الموظفين.

➤ عدم تطبيق الإجراءات والقوانين الصادرة من الوزارات والاعتماد على معايير ذاتية كالجھوية مثلاً.

يظهر من خلال ذلك أن المديریات المركزية للمنشأة لم تلعب الدور المرجو منها، أي أنها لم تنشئ سياسة لمختلف وظائفها التكوينية، التنظيم، المالية.

رأينا مما سبق أن السبب الرئيسي الذي يفسر الدور السيئ للمنشأة عادة هو العقلية المختلفة للعمال، ولكن من خلال المثال السابق نلاحظ أن الإدارة تلعب دوراً في تدعيم هذا المشكل رغم أن معظم موظفيها ليسوا من أصل ريفي.

نستخلص إذن، بما أن المسؤولين هم الذين يأخذون القرارات وبما أنهم لم يقوموا بواجبهم للقضاء على المشاكل المتواجدة في إدارتهم خاصة ومنشأتهم عامة فإن هذا يدل على أن للمشاكل أبعاد أخرى:

- لم تفد الوضعية السيئة للمنشأة ولكنها أفادت الوضعية المهنية للمسؤولين الذين استطاعوا أن يتحصلوا بفضل هذه الوضعية الفوضوية، على مكاسب مهنية واجتماعية، برفضهم لتطبيق تنظيم عقلائي للعمل وهذا دليل على رفضهم للكشف عن الوضعية الموجودة.

- يتضح من هنا أن البيروقراطية في المنشأة الجزائرية والتي تحدث عنها الجميع، لا تشبه البيروقراطية التي تحدث عنها العالم الألماني "ماكس فيبر".

فإذا كان نمط التنظيم التقني والاجتماعي للعمل يدل على نوع معين من العلاقات الاجتماعية في المصنع، فإن تنظيم العمل في الإدارة يدل كذلك على نفس العلاقات.

2- مشكل الأهمية الاجتماعية للفعل العمالي:

إن رفض العمال الناتج عن عدم التطابق بين القيم الثقافية المحلية والقيم الصناعية، يشمل الظاهرة الأساسية التي ركز عليها الخطاب السياسي والخطاب العلمي إلى حد الآن.

فمن هذه النقطة يتضح أن هذه النظرة لا تحلل الواقع لأن رفض الطريقة السلوكية للعمل لا يعني الرفض المطلق له ولكن رفض الظروف التي يجري فيها هذا العمل. لكن الظواهر المختلفة كالتغيب، التسرب، لا تفسر فقط بالنسبة لانعدام محيط اجتماعي عقلائي، نلاحظ بأن المحيط متوفر في البلدان المصنعة ولكن رغم ذلك توجد فيها نفس الظواهر، فمشكل الرفض هنا يخص النموذج الاجتماعي التنموي. لقد حاولنا في هذا التحليل المتواضع أن تبين النقاط الأساسية والخصائص العامة التي تحتويها المنشأة الجزائرية من أفعال وفاعلين¹. هذا ما يؤدي بنا إلى التطرق لموضوع الفعل العمال.

¹ - لمزيد من المعلومات حول خصائص المنشأة الجزائرية يمكن إطلاع على بعض الكتب الميدانية التالية:

-El Kenz Ali et autres, Industrie et societe. Le cas de La SNS, Alger, contrat de recherche avec SNS, Juin 1982.

-TayebBelloula, De l'organisation socialiste des entreprises, Alger, Edition du partie, 1977.

المبحث الثاني: الفعل النقابي والإعلام

إن المنشأة، حسب " إسماعيل لعشر"¹ أحد الحقول التي يمكن بواسطتها تناول كل الصراعات التي تعارض بصفة ضمنية أو واضحة أولئك الذين وجدوا في حالة معينة أو محددة لميزان القوى، مما سمح لهم بامتلاك السلطة، لأن كل عامل يشغل مجالا معيناً في المنشأة، فلا يحصر النشاط الاجتماعي للعامل إلا في المجال العلمي.

فيما أن المنشأة هي ملك الدولة، فالإطارات المرشدين، سيتولون سلطان التسيير والمراقبة بدون قياس مشترك، ففي الجزائر وخاصة في المنشآت، هناك مشكل معرفة: أولئك الذين يعملون والذين لا يعملون.

نحاول في هذه النقطة، التحدث عن الفعل النقابي، و نخص بالذكر الإضراب أو النزاع أو التذمر، حتى نراه من الناحية الإعلامية.

إن قوة العمل مكونة من رجال ليسوا بأفراد مجردين، لكنهم يمتلكون قدرة المواجهة أمام التنظيم القائم، فالحقيقة أن المواقف العمالية تتعلق بمنطق يغلب عليهما التردد، أحيانا بين محاولة الإدماج داخل المنشأة الكبيرة، النقد الواضح والجلي للتنظيم الموجود به، وبين جاذبية العمل المستقل أو العائلي، إن منطق العمال يؤدي إلى رفض نوع معين من التصنيع لإحساسهم بعدم المسؤولية وبأنه ليس ملكهم الخاص.

إنها من الأسباب التي تؤدي بالعامل إلى التوقف عن العمل وليس من أجل الاجور والنقل والخ...، مما أدى بـGouldner، القول:

" أحسن طريقة لمعرفة ماذا يريد العمال في إضراب، عدم الأخذ بعين الاعتبار ماذا يقولون"²

¹ - Voir ,Smain LAACHER, Algerie : Réalistes sociales et pouvoir, Paris, Edition L'harmation, 1985.

² - Guy, Caire, La gréveouvrière, paris, Editions ouvrières, 1978, page 189.

- الإضراب:

إن الإضراب لا يفسر من سبب واحد، ولا يقوم على هدف واحد، إنه لا يربط علاقة مباشرة مع المكان الذي يدور فيه، بالعكس، فالإضراب له عدة مقاييس. أنه ديناميكي ومعقد لأنه يشكل الوجه الخفي للصراع الدائم بين مختلف الرهوط الاجتماعية في العمل، فلقد كثر عدد الإضرابات بالجزائر، وهذا يبين بوضوح المشاكل التي تعاني منها المنشآت الجزائرية، والجدول رقم 1 يوضح ذلك :

الإضرابات	السنة
152	1991
146	1994
330	1998
521	2002
323	2006
696	2010
922	جانفي 2014

جدول رقم 1: عدد الإضرابات في الجزائر (1991-2014)

فهذا التزايد والتضاعف في عدد الإضرابات، يختلف من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص، علما بأنه يكثر في القطاع الأول، رغم أنه ممنوع رسميا فيه.

¹ - Mohamed houari BENCHIRA, « Etat et mouvement ouvrier dans L'Algérie Indépendante. Approche du mouvement gréviste de 1977 », in, Annuaire de L'Afrique du Nord, 1982, page 197.

والجدول رقم 2، يعطينا نظرة عن تزايد النزاعات الجماعية للعمل في القطاع العمومي:

القطاع الخاص		القطاع العام		السنة
تدمر	توقف عن العمل	تدمر	توقف عن العمل	
282	332	344	139	2000
113	235	107	88	2006
274	436	364	260	2009
245	502	395	421	2013

جدول رقم 2: النزاعات الجماعية للعمل في القطاعين العام و الخاص

إن للإضراب وظائف متعددة²: وظيفة ذاتية، وهي حركة موجهة لحدوث تغيير وله كذلك وظيفة تعبيرية، تتجلى قوتها في مواجهة الخصم وإظهار حقيقته، وإعطاء نظرة عن علاقة السلطات في المنشأة.

الإضراب هو إذا كلمة(لسان) وخطاب، لكن ما هي الأسباب المؤدية للإضراب؟

¹ - Nouredine, SAADI, « Syndicat et relations du travail dans les entreprises socialistes en Algérie » in, Annuaire de L'Afrique de Nord, 1982, P.116.

² - Mohamed HATMI, « Une approche théorique et pratique de la grève en Algérie » in, Annuaire de Nord, 1982.

فالجداول رقم 3: يظهر أسباب الإضراب بين 1977 و1980.

أسباب التزاعات	%2000	%2006	%2009	%2013
1- أجور ومتمماته (منح، توزيع، أرباح، الخ)	34	55.4	66.7	17
2- تأخر أو عدم تسديد الأجور	18.5			33.5
3- الظروف العامة للعمل	11.6	10	2	9
4- الطرد الفردي أو الجماعي	15	10	14	6
5- ممارسة الحق النقابي	9	5	3	3.5
6- علاقات سيئة بين الإدارة والنقابة أو مجلس العمال	3.4	3.3	9	7.6
7- عدم تمثيلية المنتخبين	4.5			2
8- أسباب متنوعة	4	10.8	0.3	16.9

جدول رقم 3: أسباب الإضرابات

إن تحليل أسباب التزاعات تبين أنه إذا كانت الدوافع المسببة داخلية بالنسبة لعلاقات العمل داخل المنشآت، فالعوامل الأساسية تنبثق من البيئة الاقتصادية والسياسية.

إن أهمية التزاعات التوزيعية *Conflits dustributifs* (الأجور، المنح، توزيع الأرباح) يوضح أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات يخسر مصداقيته.

بمجرد استقراره داخل المنشأة التي تتحكم في العوامل التي تحدد سيره وتحسن وضعية العمال، أن تفجر الأسعار² لأزمة السكن، مشاكل النقل والخدمات الاستهلاكية التي تؤثر في القدرة الشرائية وشروط الحياة تنبثق ثانية داخل المنشأة من خلال الدوافع المسببة التي تكون الممثلة للإضراب.

¹ - N.SAADI, Op. Cité, Page 116.

² - ملاحظة: لقد ازدادت أسعار المواد الاستهلاكية من 2006 إلى 2011، بحوالي 60.6%.

بينما التزاعات البنيوية (Conflits structurels) المرتبطة بمشاكل سير التنظيم التقني، اقتصادي(الظروف العامة للعمل) أو سير المنشآت(العلاقات المهنية السيئة عدم تمثيلية المنتخبيين) تتطور نسبيا بدون أن تأخذ طابع المعارضة المباشرة.

بعد هذه النظرة العامة حول الاضرابات وأسبابها داخل المنشآت ورأينا أن ضغط الوسط الذي يعاني منه العامل(أزمة السكن، النقل، ضعف القدرة الشرائية) له تأثير ومعاني للإضراب، تتساءل عن دور ومكانة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في هذه التذمرات.

إن المتتبع للنقابة الجزائرية يلاحظ أنها متأرجحة بين إرادتها لتحقيق طموحات العمال وضرورة وضع حد " لتجاوزات " العمال الذي يفرضه عليها قانونها الرسمي.

فمنذ المؤتمر الخامس (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) تحاول النقابة أن تكون صارمة في حكمها على الاضرابات في القطاع العمومي لكن بدون نتيجة حيث أن عددها يتزايد بنفس المثابرة كما يبينه الجدول رقم 4 لشهر جانفي 2011

	اضرابات	%	تذمرات	%	مجموع التزاعات	%
القطاع العمومي	56	70%	42	34%	98	75%
القطاع الخاص	24	30%	9	16%	32	25%

جدول رقم 4 : الإضراب في القطاع العمومي

إن إصدار قانون حول "الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها"² أنشأ أسلوب أو نسق تحكيم على المستوى المحلي والوطني.

فرغم عدم الاعتراف الرسمي بالإضرابات، فإن عددهم بقي في ازدياد منذ 1999، وأن هذه الظاهرة ما زالت قائمة.

¹ - N. SAADI , op, Cité, page 118.

²-Idem, page 119.

والجدول رقم 5 يبين ذلك:

السنة	اضرابات	مضربين	% بالنسبة لمجموع العمال
1999	33	4500	3.6%
2004	70	10365	4%
2009	146	17400	6%
2013	521	72940	11.3%

الجدول رقم 5: عدد الاضرابات والمضربين (1999-2013)

فما هي التفسيرات السائدة في ميدان العمل حول هذه التراعات؟

هناك من يرى معارضة بين مؤسستين، ومن بينهم محمد كلجات حيث يشير إلى أن تقنوقراطية مشكلة بفضل سلطتها في الإنتاج والتي تريد الحفاظ عليها، وطبقة عاملة حديثة هي في طريق البحث عن استقلالها.

وهناك آخرون، من بينهم THIFRY، يرون أن أغلبية الاضرابات لا ترجع لأسباب داخلية في المنشآت العمومية، لكن من خلال مطالب لها صلة بالمحيط الذي يعيش فيه العامل، وأخيرا وحسب وزارة العمل، فأغلب التوقفات عن العمل حوالي 65% تدور حول مسائل لها علاقة بالأجور.

لكن من جهة أخرى يمكن إضافة نظرة أخرى، هي انخفاض القدرة الشرائية للعمال، خاصة في السنين الأخيرة هذه بزيادة أسعار بعض المواد(اللحوم، القهوة، الزيت،...) ونقص بعض الشروط الأساسية لحفظ قوة العمل (كالسكن أو النقل)، يمكن أن نفسر بها المبادرات المطلوبة للعمال.

بعدها تتبعنا بإسهاب أنواع الاضرابات في السنوات الأخيرة، سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص، كذلك رأينا عدد المضربين ونسبتهم بالمقارنة مع العدد الإجمالي للعمال، وتطرقنا لأسباب النزاعات، وأعطينا لكل هذه النقاط حصتها من التفسيرات، نرى الآن الاضرابات والمضربين حسب قطاعات النشاط¹.

بعدها أعطينا حصة الأسد لظاهرة الإضراب في الجزائر، من خلال دراسات علمية جرت بالمجتمع الجزائري نتطرق إلى حالتين من الاضرابات.

وهنا سنربط الظاهرة، بطريقة إعلام الخبر، أي ما هي القنوات والجهات التي تعلم بهذا الخبر عند حدوثه؟ سنحاول هنا، إعطاء حالتين عن المنشآت الجزائرية حدث فيها توقف عن العمل والطريقة التي سار فيها الخبر لكل الجهات المعنية.

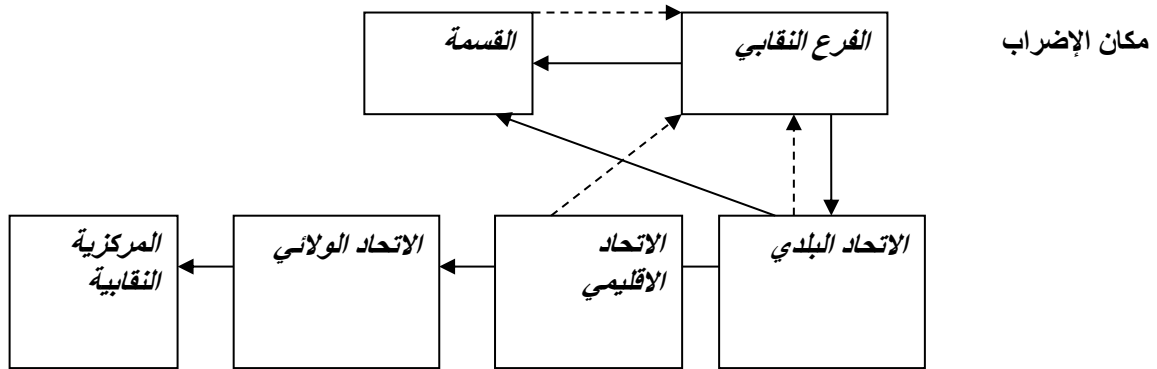
إن الهيئة التي تعلم بالخبر أكثر، من القسمة أو خلية الحزب، (الممثلة للحزب)، نسبة 40% من مجموع العينة، وهنا نتساءل عن العلاقة بين النقابة وخلية الحزب للمنشأة؟²

لقد بدأ الاهتمام بهذا الهيكل، ومن أهدافه، تواجد الحزب في المحيط الاقتصادي والاجتماعي، ونشر شعارات الحزب داخل المنشأة، فهذه الخلية حسب المادة 45 (من قانون حزب جبهة التحرير الوطني) تعتبر الأساس الذي يتكئ عليه بنيان الحزب، و هي العامل الهام للفعل السياسي والإيديولوجي للتأثير على الجماهير، إذن فمهمتها هي مراقبة كل الهيئات الموجودة في المنشأة.

¹ - H.Touati, o.p, Cité, Page 151 .

² - مع العلم، أن هذه المديرية أغلب موظفيها إيطارات، أي ليس هناك عمال يدويين.

يمكن تعميق الفهم من خلال الشكل التالي رقم 1:



هذا الشكل يظهر الجهات المعنية التي تتدخل في حالة حدوث إضراب والتي نرسم بالخط المتقاطع.

ما هو العمل الذي يقوم به "الاتحاد البلدي" قبل تدخل السلطات المعنية؟

- التعرف عن أسباب الإضراب قبل الوصول إلى مكان البحث.
- عقد جمعية عامة للتفاوض مع العمال، وعدم أخذ بعين الاعتبار الفرع النقابي لأنه غير قادر عن إيقاف هذا الإضراب.
- محاولة فهمهم وإقناعهم بأساليبهم الخاصة.

هكذا نلاحظ أن الإضراب لما يحدث، يأخذ بعين الاعتبار كل الموازين الاجتماعية السائدة في المصنع، ربما في المجتمع ككل، انه يعكس في مجال نزاعي كل الأزمنة أين تعبر كل الروابط الاجتماعية وتتطلب تجاوزها (أنظر الشكل رقم 1).

والملاحظة الأخرى، في المجال الصناعي والمجال العلمي عامة:

إن الإضرابات أو التذمرات، هي الوحيدة التي تترك الخبير ينتقل بسرعة كبيرة لكل الجهات المعنية ويكون بالمقابل وسريع وتدخل في أقرب وقت ممكن.

يمكن كذلك وفي إطار الإشكالية المطروحة تفسير الإضراب أو التوقف عن العمل كمشكل إعلامي، يعود لعدم معرفة العامل بكل ما يجري داخل المنشآت ففي سنة 1937، سجلت 15 توقف عن العمل في وحدات مختلفة وأسباب راجعة أساسا إلى المشاكل الاجتماعية

وظروف العمل وتوزيع الأرباح وتطبيق القانون العام للعامل والتأخر في دفع المرتب الشهري للعمال.

الإعلام داخل المنشأة:

إذا ما حللنا منشآت ما و لتكن سوناطراك، نجد أن هناك "معلومات التسيير" التي تم سير المنشآت، و"معلومات عامة" من نوع اجتماعي سياسي واجتماعي مهني تم معظم المعنيين في المنشآت.

يخلق الإعلام حسب اختياره، تضخماته أو صمته عالم أين الإنسان يحس دوما الخيبة بالضياع وبالخيرة¹ والأكثر من هذا يحس بطريقة ملتبسة متعطش للمعرفة: لماذا يعمل و لماذا نجعله يعمل؟

بينما في عدة قطاعات، نجد أن المسافة كبرت واتسعت بين الذين يعلمون ويقررون وبين الذين ينفذون أو يخضعون.

إن المحلل للمنشآت الصناعية، يرى أنها تحتوي على أنواع مختلفة من الإعلام، وهي معلومات انطلاقا منها تحلل وضعية مؤسسة ما. كل هذه العناصر مترابطة فيما بينها بحيث الانطلاق من أي أحد منها في التحليل، يتطلب طرح المفاهيم الثلاثة الأخرى، إنها تبين أي هذه المفاهيم ازدواج علاقة الفرد وتنظيمه، يتضح عمل العلاقات بين أعضاء ومسيرين.

● المعلومات من نوع "المشاركة":

إن مفهوم المشاركة ليس له نفس الأهداف ونفس المحتوى، وليس له كذلك نفس الدلالة الاجتماعية، وهذا انطلاقا من اختلاف طبيعة الأنساق الاجتماعية والاقتصادية التي ينتمي إليها. ففي "البلدان السائرة في طريق النمو"، المصلحة المعطاة للمشاركة تفسر خاصة باحتياجات الفعالية الاقتصادية.

¹ -Fernand Terrou, l'information, Paris, P.U.F, 1974, page 123

فإذا أخذها بعين الاعتبار المشاركة العمالية في المنشآت الجزائرية نجدها مخالفة لنظريتها في البلدان المصنعة.

في الوقت الذي تكون فيه هذه الأخيرة المشاركة = إعلام، حيث أن العامل في المصنع له كل المعلومات التي تخصه، نجد العكس بالجزائر، حيث أن هذا الأخير ليس لديه أية معلومات، حتى عن أجرته ومنحته، و لذا سنرى مفهوم المشاركة عندما نتناول قانون "التسيير الاشتراكي للمؤسسات."

المبحث الثالث: القوانين الاجتماعية للمنشأة الجزائرية

تنظيم عمل أم إدماج اجتماعي؟

سنحاول التطرق لأهم القوانين التي لها علاقة بالمنشآت، ونرى هل جعلت لإيجاد تنظيم علمي للعمل أم أهدافها تجور حول إدماج أغلب الفئات الموجودة في المنشآت، وعلاقتها بموضوع الإعلام داخل المنشآت.

1/التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

إن تصور مفهوم المشاركة في التسيير الاشتراكي للمؤسسات يجب رؤيتها كعلاقة اجتماعية جديدة بين العمال والإنتاج وليس كتقسيم العامل سلطة التسيير ولذا فالمشاركة العمالية في الجزائر يمكن رؤيتها في مرحلتين¹.

المرحلة الأولى: المشاركة يجب أن تفهم من قبل العمال كاستعداد لمباشرة المسؤولية.

المرحلة الثانية: في إطار المشاركة التي يبدأ العمال في تنفيذها، يجب دائما على العمال وضع الأهداف الوطنية العامة فوق أهدافهم.

إذن لا يمكن تفسير المعلومات بواسطة المشاركة بدون أن نتعرض إلى التسيير الاشتراكي للمؤسسات وسياق العام.

أ/ السياق العام لهذا الموضوع

المنشآت الصناعية موجودة في بناء اجتماعي معين، فالتشكيلة الاجتماعية الجزائرية نجد أنها في مرحلة انتقالية، أي تريد تغيير البناء الاجتماعي الموجود. فهذا التغيير يجب أن يوافق التطور، ما هو هدف هذا التغيير؟

الإيديولوجية التي توجه هذا التغيير الإيديولوجية الاشتراكية.

"فالتسيير الاشتراكي للمؤسسات " جاء ليجعل علاقة بين الدولة، المنشآت والعمال.

¹ -Tayeb BELLOUIA , De l'organisation socialiste des entreprises, OP. Cité, Page 25-26

ب/النصوص: هناك فكرتين أساسيتين

1/حول مشاركة العمال في مراقبة الإنتاج: هذا المبدأ يعبر عن الغرض السياسي للتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

2/التكوين السياسي للعمال: أي بواسطة هذا التكوين سنصل إلى تغيير نسق أفكار العمال، وهو الغرض الإيديولوجي.

هذه المشاركة العمالية تتجسد في الواقع بواسطة هيكلين: مجلس العمال واللجان الخمسة الدائمة، لما نقول مشاركة عمالية أي هناك طرف آخر وهو الإداريين ويسمى "بمجلس المديرية".

جـ/ الجانب السوسيولوجي:

دراسة التنظيم و أثره على العلاقات الاجتماعية للإنتاج، هناك سؤالين:

1/هو موقف الطرفين اتجاه مبدأ المشاركة أي هناك مشاركة فعلية من قبل العمال، و هل يسمح المسؤولين الإداريين أن يقتسموا سلطتهم مع العمال؟ بصيغة أخرى، هل سيسمح للعمال بالتعرف على كل المعلومات التي تجري بالمنشآت؟

2/ما هي أهمية هذه المؤسسة **Institution** بالنسبة للواقع الاجتماعي؟

أي هل نستطيع بواسطة هذه المؤسسة إقامة علاقات اجتماعية ديمقراطية؟
نحاول الإجابة عن الأسئلة المطروحة:

● المدير:تكوينه المدرسي والمهني عالي نسبيا + بالإضافة إلى التجربة في وظيفة الإدارة.

● الممثلين، هناك حالتين:

- عمال بسطاء التكوين المهني منعدم أو ضعيف جدا.

- الممثلين في الأغلبية ليسوا من الفئة العمالية البسيطة بل من المشرفين كذلك.

فالمدرء مازالوا يتحكمون في السلطة داخل المنشآت.

فالسؤال الآخر المطروح، هل تسمح الظروف الاجتماعية العامة للعمال بالتفكير في مشاكل التسيير؟

هذه الظروف تسمح بإعادة إنتاج؟

- التقسيم التقني للعمال، التقسيم الكلاسيكي لمديرين منفذين.

- التقسيم الاجتماعي للعمل.

خلاصة:

دراسة التسيير الاشتراكي للمؤسسات يستلزم دراسة:

- التنظيم التقني للعمل، ما هو الجانب الجديد لوضعية العامل المهنية من القانون العام للعامل؟

- دراسة التنظيم النقابي: يجب دراسة تاريخ النقابة وأهمية علاقة النقابة بالحزب، هل هذه العلاقة ضرورية؟

- إن العامل رغم وجود هذا النظام الجديد من التسيير بقي بعيدا عما يجري في المنشآت التي يعمل فيها وهذا لانعدام الاتصال بينه وبين الذين يتحكمون في المعلومات. فالعامل يجب أن تكون له معلومات تحفيزية وهي التي تدعم حافز العمل تسمح له باكتساب معلومات كافية للأهداف، لوسائل لمعايير ومشاكل الجهاز العام.¹

هذا من جانب المشاركة نتساءل الآن حول المعلومات التي تخص المبادرة.

● المعلومات من نوع المبادرة:

إن المسيرين، في أي مستوى كانوا، يأخذون قرارات، غير معتبرين هنا إلا بفعلهم الداخلي في التنظيم، إن مستوياتهم المبادرة تفسير بطرف مرجعهم المباشر لفعلهم بقيم مجتمع صناعي، بمعنى آخر، تفسير بطرف الأسس التي يعطيها هؤلاء المسيرين لسلطتهم.

¹-Roger Mucchielli, Communication et réseaux de communications OP. Cité, Page 71.

هل هؤلاء المسيرين يسمحون للعمال أن تكون لهم مبادرة؟ أو بطريقة أخرى: هل سيسمحون لهم أن تكون لديهم معلومات ترقية تتضمن معلومات حول شبكة الأجور، التكوين، الإعداد الشخصي؟

من خلال تحليل منشآت صناعية تبين أن العمال ليس لهم معرفة إلا عن "المعلومات العملية" و التي هي ضرورية تقنيا للقيام بالعمل. (ما هو العمل الذي يقوم به؟ ما هو مدته؟ كيف يقوم به؟)

بعد التعرف على المنشآت الجزائرية من خلال المرحلة العامة التي مرت بها، والتي تتعلق "بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات" ورأينا أنه يسود نوعين من المعلومات "المشاركة" و"المبادرة"، وهما فكرتين أساسيتين جاء بهما هذا النوع من التسيير، ولا حظنا أن هذين النوعين من المعلومات لهما اتصال وحيد هو الإدارة أو المديرية، بينما العمال ليس لهم أي معرفة حول هذه المعلومات، مما ترك المنشآت تعيش في فراغ احتوائي وقانوني في نفس الوقت، أي هناك تبادل المعلومات بين مسؤولي المنشآت والعمال.

كذلك قانون التسيير الاشتراكي لم يأخذ بعين الاعتبار أهمية "سير وتبادل المعلومات داخل المنشآت، مما دفع بالدولة إلى القيام في فترة ثانية بإعادة النظر في هذا المشكل السائد وذلك باتخاذها إجراء إعادة هيكلة المنشآت. لكن قبل هذا القانون مرت المنشآت بنوع جديد وهو القانون العام للعامل.

القانون العام للعامل:

إن المتمعن في المسار الذي أخذه هذا القانون يرى أنه في نفس الوقت وضع حدا لتطور طويل ونقطة انطلاق لتطور جديد.¹ إن القانون العام للعامل يشكل قاعدة *plateforme* لمظهر وشكل عالم العمل.

¹- Gerhard IOL, Le statut général du travailleur en Algérie, in Annuaire de l'Afrique du Nord, 1978, page 316.

إن هذا القانون¹ يطرح مشكل الأجير والأجر في المجتمع الجزائري بوجوده في المنشأة، فالمشكل الذي كان يعاني منه هذا المجتمع كيف يمكن ربط حق المنشأة وحق العمل لكي لا يفترقا أبدا؟ لأن العامل كان له مع التسيير الاشتراكي للمؤسسات قانون بصفته منتج مسير لكن كان ينقصه القانون الذي يعتبره كقوة عمل، بصفته شخص يعطي قوة للحصول على أجر والاستمتاع بالحماية الاجتماعية لأن العامل يتمل مجالا محددًا في المصنع وكذلك في المجتمع. إذ أن كل عامل يشغل منصبا في المنشأة حيث لا يحصر النشاط الاجتماعي للعامل إلا في المجال العملي. إذن فالمجتمع هو محيط هذا العمل (فالفاعل لا يعرف إلا المحيط الذي يعمل فيه).

• أهداف و أغراض هذا القانون:

إن الفراغ القانوني الذي كانت تعانيه المنشآت الجزائرية الخاص بالأجور، حاول القانون العام للعامل إيجاد حلا له، وهذا لإتيانه بمجموعة من المواد التي تتضمن عدة عوامل: أن العامل أصبح لديه قانون خاص به يحميه ويدافع عنه: المشاركة في أرباح المنشأة، الحصول على حماية اجتماعية وخدمات اجتماعية.

كل هذه العوامل من ورائها إدماج العمال اجتماعيا. فالرسالة التي جاء بها هذا القانون هي رسالة إدماج. ليصبح العامل في نفس الوقت فاعل سياسي ومحرك اقتصادي:

"على كل عامل أن يعمل على تثبيت دوره في ميدانه العملي مثلما هو الحال في وسط وطنه وذلك برفع مستواه العملي والثقافي ودرجة ضميره المدني السياسي

والإيديولوجي". المادة 03

لكن المشاكل القانونية والسياسية المطروحة من طرف القانون العام للعامل كثيرة ومتشعبة.

فهو في حد ذاته يتخلى عن كلمة وعبرة "معالجة" ويستعمل كلمة "أجر" لكل فئات العمال².

¹- Loi N° 78-12 du 5 Août 1978, relative au statut général du travailleur J.O.R.A.n° 32 du 8 Août 1978.

²-Salah SEDDIK, La rémunération selon le statut général du travailleur son application à la fonction publique, in Revu Algérienne des sciences juridiques et politiques, N°2, Juin 1983.

لكن هذا القانون الجديد والقديم في نفس الوقت¹ وجد أمامه عراقيل مما ترك تطبيقه صعب جدا. وهذا لعدم إيجاد حل للمشاكل التي يعاني منها عالم الشغل بالجزائر اليوم. هذا ما أدى بإحدى النقابيين غداة انعقاد المؤتمر السابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى القول:

"...ينبغي على المؤتمر أن يعكف على دراسة كل المشاكل التي يتعرض لها حاليا عالم الشغل، وهذه المشاكل متعددة متشعبة ترتبط أساسا بسوء التطبيق للقانون العام للعامل ويفسر هذا بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل..."²

فهل أن مع ظهور القانون العام للعامل سنة 1978 ستدخل الجزائر في مرحلة تجديد وتقديم جديد لقانون العمل؟

لكن ظهور هذا القانون، لم يستطع حل نقص المعلومات السائد في المنشأة الجزائرية، إذ أن العمال لم يعلموا كيفية القيام بوضع مناصب العمل والطريقة المتبعة في ذلك، وهذا النقص ترك أغلبية العمال يرفضونه. ثم ظهر في فترة قريبة جدا، قانون "إعادة هيكلة المنشآت".

فما هو محتوى هذا النوع الجديد من القواعد؟ وما الجديد الذي جاء به؟

3- إعادة هيكلة المنشآت: إصلاح أم انفتاح؟

المنشأة هي محل أو موضوع إنتاج، فهي كذلك التعبير عن علاقة اجتماعية.

فإن المشاكل الأولى التي اعترضت المنشأة الجزائرية، هي القدرة التنظيمية في التحكم في الثورات الإنتاجية (أي كيفية شراء قوة عمل العامل).³

إن إعادة تجزئة معظم المنشآت الوطنية وصل في كل مرة إلى خلق عدة منشآت جديدة مكونة إما على قاعدة جهوية (إذا كانت نشاط) ليست موزعة على عدة أنواع من النشاطات وإما في أغلب الأحيان، على قاعدة تخصصات "بواسطة إنتاج" أو نوع النشاط.

¹ -قديم لأنه ولد سنة 1973 (حوالي 10 سنوات)، جديد لأنه لم يجد له الآن طريقا غير شائك لتطبيقه.

² - مجلة الثورة والعمل، العدد 456، 24 مارس 1986

³ - نقد بشراء قوة العمال، هو إخضاع القوة العاملة إلى الاتجاهات والأهداف التي ترمي إليها الدولة.

أ/أسباب هذه الهيكلية

إن القصد من إصلاح 1980 هو قبل كل شيء "إرجاع الأمواج" لجهاز صناعي، الذي كان بصدد الذهاب إلى الانسياق والانحراف، انسياق مالي في البداية، حيث أن معظم الوحدات أصبحت عاجزة déficitaire حتى في قطاع الصناعات الثقيلة بنسب غير محتملة عجز في الإنتاج، حيث أن المشاريع بقية غير منجزة وأن الحواجز التسييرية تضاعفت.

إن إعادة التجزئة ورائها السماح على قواعد تنظيمية مختلفة، بعدما يتم مراجعتها وتصنيفتها. فإن الديون المالية، الأدوات الصناعية والتجارية المحددة، يمكن بعد ذلك محاولة القيام بتجزئة جديدة. و هذا ما أدى إلى ظهور "إعادة هيكلية المنشآت".

ب/أسس و أهداف إعادة الهيكلية:

إن الكلمات الرئيسية المستنبطة من هذا النوع الجديد تدور حول الفعالية، المردودية، النتيجة، الديمقراطية. فالبحت عن هذه الأهداف الجلية ينبثق منه ثلاث نماذج من المشاكل¹.

- نموذج أول تعريفي: كيفية الوصول إلى الفعالية للمنشآت العمومية؟ ما هي معايير النتائج (performance) للقيام بتقديرها؟ فهذا يطرح مسألة مكانة المنشأة العمومية في الاقتصاد الوطني.

- نموذج ثاني من الصف البنيوية والعلائقي: كيف أن بنيات المنشآت وأسلوب علاقتها مع مختلف المؤسسات السياسية والاقتصادية تؤثر في نتائج وفعالية هذه الأخيرة؟

- نموذج ثالث من المشاكل مرتبط بتكوين المنشآت: هل تسمح خاصيات مجموع العمال وعلاقتهم داخل المنشآت من خلال تجربة التسيير الاشتراكي، أن تصل إلى الفعالية المرجوة؟ وهذا ما يطرح مشكل الأسلوب التنظيمي والمؤسسي السائد لحد الآن.

¹ - Norddine SAADI, La Restructuration des entreprise d'état, essai de présentation analytique, in, revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, Juin 1984, page 306.

ج- / فكرة اللامركزية و التقسيم:

إن الطابع العملي لإعادة الهيكلة أدى إلى أربعة أنواع من الحلول البديلة أو المركبة¹:

1/ محاولة تفجير الوظائف وضم كل المنشآت إلى إدارة اقتصادية وحيدة.

2/ تقسيم تخصصي للمنشآت المرتبطة بالإدارات الاقتصادية المتخصصة.

3/ البقاء على الكيان القانوني للمنشآت بوضع وظائفها في أقسام وفروع.

4/ بدء التنفيذ لإعادة الهيكلة: المنشآت الوطنية الجديدة.

سيرى من خلال التحليل لهذا الموضوع ما هو الحل الذي اتخذته المجتمع الجزائري.

كانت هذه المنشآت مبرمجة تهدف إلى التخطيط الخماسي 1980 - 1984:

إن بدء التنفيذ يحتوي على جانبين: إعادة هيكلة عضوية عن طريق الانشقاق أو نشاطات ضم المنشآت القديمة لتصل إلى تخفيفها وإجراء تعديل البنية المالية الصحيحة بإمكانيات تجدد النظر في التنظيم والضبط الاقتصادي.

إن إعادة هيكلة المنشآت الجزائرية تصاحب بإعادة هيكلة عضوية وإعادة هيكلة مالية.

1/إعادة الهيكلة العضوية Restructuration Organique

انطلاقاً من قرار المؤتمر الاستثنائي لحزب جبهة التحرير الوطني جوان 1980 حول تنظيم

وسير الاقتصاد، بينت الحكومة توجهات إعادة تغيير البنية الاقتصادية حيث أعطت المسؤولية

لمجلس وطني مكلف بإعطائها رأي محفز، لهذا فأول نتيجة ظهرت هي إنشاء وخلق منشآت

متخصصة، لها موضوع وهدف موحد أكثر انتشاراً بتمركز مقاعدها وتقلص من حيث مهمتها

لكن تقوى من حيث إعدادها.

¹ - N.sâadi, op cite,p 314.

لكن من الناحية العضوية، هناك من يعتبر أن هذا النوع لا ينبثق منه سوى تجزئة وتقسيم جهاز الدولة للإنتاج، بدون مس العمق الهام وهو "تنظيم العمل"¹ أي أن تنظيم العمل لم يعد النظر فيه، فمحتوى المنشآت يبقى هو إنما التغيير يحدث في الجانب الهيكلي فقط. وهذا ما أدى إلى جعل كل "منشآت أم" تتعدد لتكن عدة منشآت أخرى تابعة لها، وسنعطي نظرة حول هذا التقسيم في الجدولين رقم 06 و 07 حيث اكتفينا في هذه النقطة بالصناعات الخفيفة و الصناعات الثقيلة.

¹ - Voir, Omar BENBAKHTI, Etude méthodologiques sur l'organisation et l'Analyse du travail en système industriel, Alger OPU, 1986 .

الصناعات الخفيفة:

<i>Entreprises anciennes</i>	<i>Nouvelles entreprises</i>	<i>Localisation des sièges.</i>
Société Nationale des industries textiles (SONITEX)	5 entreprise spécialisées par produit (laine, coton textiles industriels, soie, confection) et 1 entreprise de distribution	Alger – Bejaia – Tebessa -Tizi ouzou- Tlemcen - M'sila.
Société Nationale des cuirs et peaux (SONIPEC)	2 entreprises par produit (base et manufactures) et 1 entreprise de distribution	Jijel – Mascara – Cheraga
Société Nationale des semoules, pâte et céréales (S.N.SEMPAC)	5 Entreprises régionales	Alger – Constantine – Bel Abbes – Tiaret – Sétif
Société Nationale des matériaux de construction (SNMC)	11 entreprises découpées et filières et régionalisées et 1 entreprise nationale de développement.	Chef – Meftah – Constantine – Boudouaou – Batna – Mers el Kebir – Tlemcen – Boumerdes
Société Nationale des industries chimiques (SNIC)	3 entreprises nationales par produit (peinture – détergent-verre et abrasifs) et 2 entreprises régionales de céramique	Lakhdaoua – Souk el ghozlane – Oran – Constantine – Maghnia
Société Nationale des industries alimentaires (SOGEDIA)	3 entreprises par produit (Sucre- corps gras – conserves)	Chlef – Alger – Boufarik
Société Nationale des eaux minérales (SNEMA).	3 entreprises régionales	Alger – Batna – Saida
Société Nationale des lièges et bois (SNLB).	4 entreprises par produit liège bois et meubles, menuiserie générale, quincaillerie	Jijel – Boufarik – Oum el Bouaki – Guelma

الجدول 06 : يبين مناطق تواجد الصناعات الخفيفة في الجزائر

الصناعات الثقيلة:

<i>Entreprises anciennes</i>	<i>Nouvelles entreprises</i>	<i>Localisation des sièges</i>
Société Nationale de recherches minières (SONAREM)	2 Entreprises nationalisées spécialisées par produit (fer, phosphate, sel) et 1 entreprise prise de recherche.	Boumerdes, Tébessa, Constantine
Société Nationale de métallurgie (S.N. Métal)	5 entreprises nationales par filière biens d'équipement, matériel ferroviaire, bâtiments, fonderie, produits utilitaires).	ORAN, Annaba, Ain Defla Tiaret, Alger .
Société Nationale d'électricité et d'électronique (SONELC)	8 entreprises nationale par filière (câbles, électro-technique, électrochimie, électroménagers électronique ascenseurs, produits électriques, télécommunications.)	Alger Sétif Tizi-ouzou , Sidi Bel-Abbes, Tlemcen.
Société Nationale de construction mécanique (SONACOME)	9 entreprises par filière (équipement hydraulique, machine outils, coutellerie, véhicules cycles et motos, matériel de travaux publics, engineering mécanique, véhicules industriels et machinisme agricole) 1 entreprise de travaux 1 entreprise de distribution.	Berrouaghia, Constantine, Sétif, Alger, Oran, Ain Smara, Rouiba, Sidi Bel-Abbes, Hamiz.
Société Nationale de sidérurgie (S.N.S.)	1 entreprise SNS résiduelle (l'ex-complexe d'El Hadjar) 5 entreprises par filière et produit (emballage, gaz industriel, sidérurgie, produits longs, tubes et produits plats) 3 entreprises de récupération 4 entreprises régionales de travaux 4 bureaux d'études régionaux.	El Hadjar, Alger, Annaba, Oran, Blida, Constantine, Jijel, Réghaïa.

الجدول 07 : يبين الصناعات الثقيلة في الجزائر

2- الإعادة الهيكلية المالية: Restructuration Financière

إن المجلس الوطني لإعادة الهيكلة فوض لجنة لهذا الغرض وأعطاهها حرية القيام بسياسة تعديل مالي للمنشآت.

لقد اعتبر أن "إعادة الهيكلة العضوية للشركات الوطنية تكون خاسرة، ويمكن أن تشكل خطرا حتى على بقاء وحياة المنشأة وهذا إذا لم يأخذ بعين الاعتبار مراجعة شاملة وعميقة للمحيط الذي تتشكل منه المنشأة.¹

إن المحلل لهذه العملية بعد مضي هذه السنين (7 سنوات)، يرى أن إعادة الهيكلة المالية، لم تقم إلا بنقل المشاكل من مكان لآخر وتعقيد ما يسمى "بمحيط المنشأة" وهذا بنسيان أن محيط هذه الأخيرة ما هو إلا منشآت أخرى مثل البنوك، التأمينات، النقل أو حتى منشآت تنفيذ المشاريع، كذلك فهذه العملية اعتبرت كمحاولة لجعل تسيير حسن للمنشأة ميدانيا.

خلاصة القول، فإذا كانت إعادة الهيكلة يمكن تفسيرها بالنسبة للمستوى الرسمي بنقل وضعيات (وإن كانت على صيغة إشكاليات) المنشأة سابقة إلى منشأة جديدة وضعت في مجال العمل، يبقى رغم هذا مشكل التسيير القديم بدون حل، بالتالي تبقى مطروحة بنفس الحدة، هذا المشكل الباقي هو مشكل نقل الكفاءات، مع أخذ بعين الاعتبار مفاهيمنا السياسية فهل أن إعادة هيكلة المنشآت هو بمثابة تعديل في استمرار التسيير الاشتراكي؟

هل تعتبر هذه العوامل الأولى للانفصال من تاريخ حق المنشأة العمومية؟

هل يمكن اعتبار كذلك إعادة هيكلة المنشآت كمرحلة أولى تمهيدية لاستقلاليتها؟

هل أن الهدف الحقيقي لهذه العملية، ما هو إلا مراقبة ما يجري داخل المنشأة وخارجها،

استعدادا لتحقيق (استقلالية المنشآت)؟

أما فيما يخص الإعلام، فليس هناك معلومات خاصة بالمنشآت، إنما هي معلومات معطاة من قبل الأجهزة الكلاسيكية للدولة، التي تنتشر حتى تصل إلى المنشأة، فالمشكل الذي يبقى

¹ - El .Moudjahid, Du 4 Mai 1982.

مطروحا هو محتوى المعلومات التي تذاغ داخل المنشأة، إنه يحدد بدقة أن هذه "المعلومات" يجب أن تكون في الخط الإيديولوجي للبلاد وتكون لها في الوقت نفسه طابع إعلامي وتكويني نلاحظ أن المنشأة الجزائرية تعيش بعيدة أو بصيغة أخرى منعزلة عن المجتمع كونها محرومة من أغلبية المعلومات التي تهمها، وإذا كان هناك "Feed-back" هذا راجع كما يرى عمر بن بجتي،¹ للتقييم والسماح "لمعرفة فيما إذا كان الجميع يقبل، يفهم ويصادق على الرسالة".

1- Omar benbakhti, op cite, p 65

المبحث الرابع: وجود النقابة داخل المنشأة

حتى لا ندرس المنشأة الصناعية مجردة، أي الاعتماد فقط على نوع تنظيم العمل السائد، نحاول ربطها بالنقابة.

إن النقابة تعتبر تنظيما اجتماعيا فهي ظاهرة جماعية، مجموعة إنسانية لها ثقافتها الخاصة، تشكل مستوى اجتماعي خاص، تفرض لأعضائها تصرفات ومعايير خاصة. قبل البدء في التحليل، نود طرح السؤال التالي:

كيف تسير منظمة (النقابة)؟

تحليليا، النقابة كتنظيم، هي نسق مفسر كمجموعة من استراتيجية الفاعلين، يتصرفون في ترتيب مشترك لإدارة جماعية لمشكل عام.

وهذا ما عرفها T.Suavet بأنها:

"رابطة أشخاص معنويين أو جسديين، هدفها تمثيل مصالح مشتركة والدفاع عنها"¹.

- نوع التنظيم النقابي في الجزائر:

لقد رأينا أن النقابة الجزائرية تحتوي على هياكل أفقية وأخرى عمودية.² حيث أن هذا النوع من التنظيم جعل تقسيم المهام: حيث أن الهياكل الأفقية تختص مهامها في تنظيم العمال، توسيع القاعدة النقابية، التوعية، التعبئة والتكوين السياسي النقابي، بينما الهياكل العمودية تشتغل بمشاكل العمال الاجتماعية المهنية، العمل على تكوين العمال مهنيا وترقيتهم، توعية للعمال قصد رفع الإنتاج وتحسين الإنتاجية، محاربة الآفات الاجتماعية في المنشآت والوحدات، السهر على السير المنسجم لأجهزة التسيير الاشتراكي للمؤسسات والعمل على حماية الممتلكات الوطنية.

هذا من الناحية النصوصية، فما هو الحال في الميدان؟

إن التنظيم النقابي يحتوي على عدة أجهزة من القاعدة إلى القمة سنحللها الواحدة تلو الأخرى.

¹ - منير موسى، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مرجع سابق ذكره.

² - انظر الفصل الثاني الخاص بالنقابة في الجزائر.

الفرع النقابي:

إن الفرع النقابي هو الهيئة القاعدية للإتحاد العام للعمال الجزائريين، يضم جميع العمال للمنخرطين على مستوى الوحدة أو الورشة. فالفرع النقابي له اتصال داخل المنشأة مع الإدارة والعمال، وخارج المنشأة مع الإتحاد البلدي والقسمة (وفي بعض الحالات مع خلية المؤسسة).

أ- الاتصال بين الفرع النقابي والإدارة:

إن المشكل الأساسي التي تعاينه المنشأة الجزائرية هو مشكل الاتصال، حيث أن كلا الطرفين يحاول الاحتفاظ بأغلب المعلومات الممكنة دون التلغظ بها للجانبا الآخر. إن الاتصال بين الفرع النقابي والإدارة يوميا يتعلق بالأمر الثانوية، بينما الأمور الأساسية هناك صمت تام. فالفرع النقابي يعتبر كحلقة وصل بين الإدارة والعمال. فما هي إذن علاقة الفرع النقابي (ممثل العمال الشرعي) والعمال (أمل وجود النقابة)؟

ب- الاتصال بين الفرع النقابي والعمال:

إن الفروع النقابية أصبحت محل عدم ثقة وهذا راجع لعدم الاتصال بين الطرفين إذا أصبح وجود عدم توزيع المعلومات بينهما. لقد أصبح العمال لا يؤمنون بوجود نقابة تدافع عن حقوقهم أو على الأقل تحل بعض مشاكلهم، لذلك فهم يرون أن وجودها غير ضروري، إن تصورات العمال اتجاه النقابة هي ممارسة، فهي ليست نتيجة تجربة نظرية بل هي وليدة وضعية اجتماعية معينة، فهي ممارسات ميدانية أكثر لكن قبل التحدث عن هذه الممارسات العمالية، نريد معرفة تشكل هذه الطبقة العاملة: أصل العمال في الجزائر؟ تصوراتهم؟ نظراتهم؟

المبحث الخامس: مفهوم الطبقة العاملة في الجزائر.

إن دراسة أو ملاحظة وضعية الحركة العمالية في الجزائر، هي ملاحظة صعبة، لأن النقابية في الجزائر، لا تمتد بصلة إلى النقابة العمالية المعروفة أي (النقابة المطلبية)، فالنقابة الجزائرية هي عامل مباشر لنسق السلطان (على مستوى النصوص)، أو أكثر من هذا، كما يحلو -A.Touraine- تسمية هذا النوع "بقافلة نقل" المعلومات.

وبالتالي سنتعرض في هذا المبحث لأهم المنظورات لمفهوم الطبقة العاملة بالجزائر.

1- ينطلق C.Palloix¹ في تحليلاته لمفهوم الطبقة العاملة الجزائرية، من نقد بعض المنظورات حول هذا الإطار ويقترح تعريف أو تحليل، حيث أن دراسة محيط الطبقة العاملة يجب أن يبحث عنها أو يجب تفسيرها انطلاقاً من مفهوم العامل الجماعي لأنه يطرح عملية الإدماج الاجتماعي. لكن يضيف فيقول، أن هذا العامل وحده لا يكفي لتفسير وجود الطبقة العاملة بالجزائر، لأن هذه الأخيرة تعرف وتحدد بواسطة تصرفات عملية الاندماج في الحركة التاريخية لهذه الأخيرة وبالتالي فهو يرى أن الانطلاق في هذا التفسير من مفهوم العامل الجماعي يمكن معرفة قضية التشنئة الاجتماعية الجزائرية.

2- بينما سعيد شيخي² ينطلق من نظرة خاصة مخالفة للنظرة الأولى، فهو يرى أن أصل الطبقة العاملة في الجزائر تشكل أساساً من الشرائح الفلاحية والأعمال التقليدية والمطروودين من الدراسة، فهي تكونت من تلقاء نفسها.

وبذلك فهو يفرق ويؤكد عن وجود نوعين من الطبقة العاملة: الطبقة العاملة القديمة المكونة ضمن التصنيع الاستعماري، وأخرى جديدة ظهرت بعد السبعينات.

¹ - Christian PALLOIX, Un essai sur la formation de la classe ouvrière Algérienne, in, revue du tiers-monde, N° 43, Juil - Septem, 1980.

² - Saïd CHIKHI, « La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie » -in, temps modernes, numéro spécial, 1982.

وهكذا فهو يرى أن الطبقة العاملة بعد الاستقلال، نشأت في ظروف صعبة غلبت عليها سياسة الحزب الواحد والحكم المطلق وغياب الديمقراطية وسيطرة العنصر العسكري، وربطت كل حركة عالمية بمفهوم "الرجعية".

وخلاصة القول عند هذا المؤلف أن الطبقة العاملة في الجزائر وجدت نفسها بعد الاستقلال بدون أي تنظيم مستقل ومحرومة من وسائل التعبير الخاصة بها.

ومن خلال هذه التصورات المختلفة لمفهوم الطبقة العاملة في الجزائر يتبين لنا مدى صعوبة ملاحظة وتحليل الحركة العمالية بالجزائر، فالأولى تتحدث عن "الاستقطاب المضاعف" للعامل الجماعي الجزائري، وأنه لدراسة تشكيل الطبقة العمالية الجزائرية، يجب الانطلاق من مفهوم العامل الجماعي لأنه يبين لنا عملية الإدماج إلى آخر تحليلاته، والآخر يصل في تحليله إلى أن هناك طبقتين عاملتين: قديمة وجديدة، الأولى تكونت في المصانع الاستعمارية أو المهاجرين وهؤلاء انفصلوا عن الطبقة العمالية الحالية بحكم ارتقائهم اجتماعيا والثانية جديدة وأغلبية عمالها لم يسبق لهم العمل قبل الاستقلال، ويرى أن هذه الطبقة في نزاع دائم مع القداماء.

إن النقابة ليست بمكسب الطبقة العاملة، وإنما تعتبر نتاج الدولة والحزب الذين يسهران على إقامة الوثائق السياسية وعقد المؤتمرات واختيار زعماء النقابة.

فهذا أدى إلى بعد العمال عن النقابة، نظرا لعدم تبادل المعلومات، وهذا النقص في المعلومات أدى بالعمال أن يكون لهم "نوع من اللعب"، فمثلا عند ظهور مشكل ما يتصلون بالإدارة تاركين النقابة جانبا.

خلاصة:

إن التطور أو النمو الاقتصادي، يبقى، أحد قواعد الرقي والازدهار، لكن ليس هو الازدهار كله، فالمنشآت يجب على هذا الاعتبار أن تعلم أنها تشكل فقط جزء من هذا النسق فالمشكلة كما يرى ¹D.WEISS، هو الكيفية التي تجد بها المنشأة أحسن طريقة لكي يبقى على علاقة وظيفية مع المجتمع غير منعزلة عنه.

تذكر أن مصطلح منشأة بعدما كان يعرف ويفسر كمجال قانوني، ثم كمجال قانوني - اقتصادي، أصبح يعتبر كمجال "سيكو- سوسيولوجي"، ينتج ليس فقط منافع لكن ينتج أيضا ثقافة نوعية خاصة، وهذه الثقافة تختلف عن ثقافات التنظيمات الأخرى الموجودة في المجتمع.

فإن المتبع للدراسات الكثيرة التي تجري في عالم حول مشاكل التسيير والتنظيم، تبين أن المنشأة أصبحت الخلية الاجتماعية الوحيدة التي تسيير وتعمل أحسن في المجتمع.

على كل حال، إنها المكان الذي يبقى فيه مستقبل الرجل، إن لم نقل بناء الرجل نفسه: إذ تعطيه تصورات ومنظورات وثقافة خاصة لا يمكن أن تكتسبها في مكان آخر، فالمنشأة مثلها، مثل أي مكان اجتماعي أين تمارس فيه سلطات، تسيير مثل نسق سياسي.²

إذ يسود فيها اتخاذ القرارات وكيفية التحكم فيها، وهذه القرارات أغلبيتها تدور حول التحكم في المعلومات التي تدور فيها، والتي تسيير المنشأة.

فالمنشأة تحتوي على أنواع مختلفة من المعلومات، التي تعتبر بمثابة دم الحياة، فهناك معلومات تتعلق "بالمشاركة" إذ أن العامل الجزائري ليس لديه أية معلومات تخص مصيره، حيث يرى نفسه منعزلا.

¹ - Dimitri WEISS, Politique, Parti et syndicat dans L'entreprise, Paris, les éditions d'organisations, 1979, Page 50.

² - Noureddine SAADI, « syndicat et relations du travail dans les entreprises en Algérie », OP Cité.

تمهيد

يعتمد دور أي فاعل في صنع السياسة العامة على قدراته التنظيمية والفرص والقيود التي يتيحها الإطار القانوني الذي ينشط فيه، إضافة إلى درجة نشاطه ومستوى أدائه، وتتطلب دراسة النقابات العمالية من هذه الناحية الماما بظروف نشأتها والأدوار التي اضطلعت بها وتطورها من حقبة سياسة لأخرى، والوقوف على الإطار القانوني المنظم لها بغية استجلاء الفرص والقيود النابعة من هذا الإطار المؤثر على التنظيم والنشاط النقابي، جنبا إلى جنب مع دراسة الأداء المطلي للنقابات الذي يعد عصب عملية التأثير على السياسات الاجتماعية، ولتغطية كل ذلك، فيقسم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث يعالج أولاها نشأة وتطور النقابات العمالية الجزائرية، ويسلط ثانيها الضوء على الحقوق والحريات النقابية في الجزائر، فيما يعكف المبحث الثالث على دراسة الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية.

المبحث الأول: نشأة وتطور النقابات العمالية في الجزائر

لا تختلف نشأة النقابات العمالية في الجزائر عن بدايات ظهور النقابات في باقي الدول العربية، وارتبط تطورها بالتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي أثرت تأثيرا على تشكيل الطبقة لعمالة وتكوينها، ونشاط النقابات وتطور أدوارها وأدواتها النضالية لتحقيق مطالبها، وفي هذا الإطار يمكن تحديد ثلاث مراحل على أساس تاريخي كالتالي:

أولاً: النقابة العمالية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال.

ثانياً: النقابة العمالية في فترة الأحادية.

ثالثاً: النقابات العمالية في فترة التعددية.

أولاً: النقابة الجزائرية خلال العهد الاستعماري حتى الاستقلال

أدى التغلغل الاستعماري الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية ولأرباب العمل الفرنسيين منهم وغير الفرنسيين، الأمر الذي أسهم في تشكيل كيانات اجتماعية متباينة توافقت مع التوسع الاستعماري في الجزائر حسب الظروف المجتمعية في كل منطقة، ومدى استجابتها للتحويلات الحادثة.

لقد عانت الجزائر من الاستغلال الرأسمالي الذي قام بانتزاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها وفرض ضرائب مرتفعة، وترحيل السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة، وقد أدى ذلك إلى استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار من الناحية السياسية وسيطرته على جل المنافذ الإدارية والاقتصادية كما أدى إلى ظهور تشكيلات اجتماعية مختلفة يمكن إجمالها في ما يلي¹:

¹ نعيم بومقرة ' المرجع السابق ، ص 25

➤ الأهالي وهم السكان الأصليين للجزائر.

➤ الفرنسيون.

➤ الأجانب الأوروبيون من غير الفرنسيين.

كل هذه الأمور نتج عنها تمايز طبقي داخل البناء الاجتماعي، بحيث احتل الجزائريون أسفل سلم التراتب الاجتماعي، وهو ما أثر فيهم اقتصاديا وتلك كانت بدايات تشكل الطبقة العاملة الجزائرية لتي تميزت في ذلك الوقت بعدة خصائص:

❖ ظروف عمل استغلالية والعمل المؤقت والطويل المدة، والأجور الزهيدة التي كانت أقل بكثير من أجور العمال الأجانب.

❖ البطالة نتيجة عدم التأهيل والعمل الموسمي وتخطيم البناء الاجتماعي التقليدي للمجتمع.

❖ يد عاملة مهاجرة بحثا عن ظروف عمل أفضل في الدول العربية والأجنبية خاصة فرنسا.

❖ قاعدة صناعية ضعيفة لم تسمح بتشكيل طبقة عاملة فاعلة وواعية بحقوقها.

وقد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين واندماجهم في النقابات الفرنسية، وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب، وذلك سواء في شروط العمل، أو الأجور، أو مدة العمل. ويمكننا تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين اقتصادي واجتماعي.

البعد الاقتصادي:

تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوروبيين وحدهم، إذ اقتصر الاستثمار

الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية، مثل الزراعة والبناء والهيكل القاعدية، في حين اقتصر القطاع الصناعي على الصناعات المنجمية الاستخراجية، وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة، حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب¹.

البعد الاجتماعي:

تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمايز الطبقي، بحيث اعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية، تحكمهم قوانين الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين، هذا التمايز أدى إلى فروق اجتماعية، جعلت العمال الأوربيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة.

أما الوجه الثاني للتمايز فقد انبنى على نوع المهنة، زراعية أو صناعية حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول، فيما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام².

إضافة إلى البعدين السابقين، يمكن إضافة بعد آخر يتعلق بالشق السياسي فالملاحظ في آنذاك أن النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دورا طليعيا في المناداة بالاستقلال، رغم مشاركتهم الفعالة في العمل الوطني وارتباط نشاطهم بالدعوة للتحرر والاستقلال السياسي، ويعود ذلك إلى استئثار الأحزاب بهذا الدور، وكذلك إلى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذين كان انضمامهم إلى النقابات بطيئا جدا، عكس الأحزاب التي كانت فاعلة ابتداء من 1920.

¹ محمد فارس ، أبحاث في تاريخ الحكومة النقابية ، تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة عبد المجيد برم وآخرون، الجزائر،

الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979، ص 109

² نفس المرجع ، ص 27.

ومع اندلاع الثورة التحريرية، تم انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين 24 شباط 1956 في مدينة الجزائر في إطار جبهة التحرير الوطني، وقد انشق عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابتين مستقلتين هما:

✘ الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة "فايدي لخضر" واكتفت بالمطالب الاجتماعية.

✘ اتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA، والتي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة .

✘ 1956 تحت قيادة "رمضاني محمد"¹، وإن لم تكن لهما نفس أهمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتنظيمه مبدأين:

أولهما: أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلي لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل وللعمال، واستثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة، وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية بشكل تلقائي.

أما المبدأ الآخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين، بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية وخدمية.

وهكذا، فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي، وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة، فتعرضت النقابة للقمع، مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولهما

¹ Weiss Francois, doctrine et action syndicales en Algérie, CUJAS ? Paris, 197, p27.

سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار، فيما كان الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا.¹

ثانيا: النقابة العمالية في مرحلة الأحادية

بعد الاستقلال مباشرة، ارتبطت النقابة العمالية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الحاكم، وذلك نتيجة للتناقضات التي كان يعيشها العمال في تلك الفترة حيث كانوا في الغالب الأعم غير مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذوي أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة الداخلية والتروح الريفي والتخلي عن العمل الزراعي.

هذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي، إذ أدت بالنقابة إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة، وبالتالي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التنموية.

وقد حدد الميثاق الوطني لعام 1976 النشاط النقابي في تأطير العمال وتطوير الوعي السياسي والتكوين الإيديولوجي للعامل، والعمل على رفع المستوى السياسي والثقافي للعمال وتحسين مؤهلاتهم التقنية والعلمية، والسهر على الدفاع عن حقوق العمال ضد الاستغلال الرأسمالي وذلك فيما يتعلق بالقطاع الخاص.

لم تكن النقابة العمالية ذات طابع مطلبية بل عملت كمنظمة تسييرية تابعة للدولة ومنتدجة في جهازها البيروقراطي، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا، وقد تميزت النقابة الجزائرية في تلك الفترة بما يلي²:

¹ محمد فارس ، المرجع سابق.

² نعيم بومقرة، مرجع سابق، ص .

➤ الطابع السياسي حيث لم تكن معنية بالمطالب المهنية والاجتماعية المنبثقة من الحياة العملية والمعيشية للعمال وإنما عملت على تنفيذ البرامج السياسية ومساندتها.

➤ الطابع البيروقراطي بحيث تميز الاتحاد بالنمط البيروقراطي من حيث كفاءات الانخراط والانتخاب والتسيير الداخلي للنقابة.

➤ الطابع الاحتكاري الذي جسده احتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين جل العمال والطبقة الشغيلة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدمية.

لقد اندمجت النقابة العمالية الجزائرية في هذه المرحلة بشكل شبه كلي داخل أجهزة الدولة بعد أن تحولت إلى منظمة جماهيرية تابعة للحزب في مبادئه وأهدافه وطرق تسييره وتمويله، فاندمجت قيادة النقابة داخل الهياكل الحزبية كالمكتب السياسي واللجنة المركزية، وأصبح تعيين قيادات الهياكل النقابية من احتكار الحزب الذي يعتمد في ذلك على درجة ولاء الأشخاص والاعتبارات المسيطرة على الحياة السياسية كالجهاوية والشلية، وتم إبعاد كل العناصر النقابية ذات التمثيل بفعل السطوة المالية والتنظيمية والسياسية التي فرضتها القيادات الحزبية الرسمية نتيجة سيطرتها الكلية على سير وتنظيم المؤتمرات الوطنية والجهاوية.¹

وقد استخدمت بعض أجنحة النظام السياسي - خاصة الرئيس بومدين - النقابة العمالية بنجاح في صراعها السياسي مع المعارضة، حيث قامت النقابة بتجنيد الفئات والشرائح العمالية المختلفة، وتنظيم الحملات الواسعة لمشاريع السلطة كالثورة الزراعية أو تأطير الانتخابات السياسية المحلية والتشريعية.

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، ص 90-91.

وبالنسبة لدور النقابة في الدفاع عن مطالب العمال، فقد أدت هذا الدور دون اللجوء إلى الإضرابات إلا نادرا واعتمدت الضغط عن طريق المراسلات أو الاجتماعات العامة والاتصالات الشخصية.

وقد تماشى هذا الوضع مع تغيرات حصلت على مستوى القاعدة العاملة بفعل مشاريع لتنمية الاقتصادية والاجتماعية وقتذاك والتي أدت إلى بروز نواة عمالية متمردة على الهياكل الرسمية للنقابة.

ففي منتصف الستينات من القرن الماضي، بدأ نموذج تنموي قائم على فكرة التصنيع الكثيف بهدف تشييد قاعدة اقتصادية متحررة تمتلك ديناميكياتها الداخلية، بعيدا عن التأثيرات والضغوط السلبية للاقتصاد بنموذجه الرأسمالي.¹

هذا النموذج تبنته الجزائر رسميا بدء من 1967، وبدأ تنفيذه من خلال المخطط الثلاثي (1967-1969)، ثم المخططين الرباعي الأول (1970-1973) والرباعي الثاني (1974-1977) الذين شكلا القاعدة الفعلية لعملية التصنيع والتنمية الاقتصادية.

وبفضل عملية التصنيع المكثف هذه؛ عرف المجتمع الجزائري تحولات عميقة ظهرت في ثلاث أمور:²

✓ الدور القيادي الذي لعبته الدولة باعتبارها المحرك للتنمية مما أدى إلى تكوين قطاع اقتصادي قوي نسبيا.

¹ سليمان الرياشي وآخرون، الأزمة الجزائرية، الخلفيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ط2، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1999، ص279.

² نفس المرجع، ص

✓ ظهور طبقة برجوازية ناشئة، عملت على تأكيد مكائنها الاقتصادية وحصلت على امتيازات عديدة.

✓ ارتفاع محسوس في العمل المأجور وعدد العمال وهو ما يشير إلى بؤادر نشوء طبقة عمالية.

بيد أن النواة العمالية الناشئة عانت من عوامل تشتت تمثلت فيما يلي:

أ. عمل النظام القائم آنذاك على منع قيام تجمعات طبقية، من خلال حضر التنافس الاجتماعي باسم التنمية، فالدولة هي القائد وقد بادرت بعملية التصنيع ووضع التشريعات الاجتماعية المصاحبة لها، كما عملت من خلال أجهزتها الرقابية على تفكيك جماعات اجتماعية ذات قدرة على مراجعة شروط العلاقة بالدولة، ولذا تم تعبئة الطبقة العاملة لتكون في خدمة مشروع التنمية، من خلال الترويج لفكرة إن التصنيع ليس مجرد برنامج للتنمية فقط بل ممارسة للعدالة الاجتماعية.

ب. التمايز في نظام الأجور والنظام العشوائي للحوافز أدى إلى تفرقة ما بين أبناء الطبقة العاملة، وإلى نشوء تمايزات بسبب اختلاف الأقاليم والمجالات الاقتصادية، فضلا عن الانقسام بين عمال القطاع الخاص والعمال القادمين من الريف وعمال المدن.¹

جـ. المعدلات المرتفعة للحراك والتغير المستمر في تركيبة القوة العاملة في العديد من المنشآت والمصانع، الأمر الذي بمثابة عامل كبح لتشكيل مجموعات عمالية متجانسة تمتلك قيما مشتركا، مما أدى إلى ضعف الاندماج الاجتماعي وصعوبة التعبئة والتنظيم وغياب روح التضامن وضعف الشعور بهوية جمعية تقوم على المصالح المشتركة.²

¹ سيد شيخي ، الطبقة العاملة والتشابكات الاجتماعية والديمقراطية في الجزائر ، الحكم والسياسة في افريقيا، ج2، تحرير أكوديانيولي، القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة، ط2003، ص1،

² سليمان الرياشي وآخرون ، مرجع سابق ، ص29.

وبدء من 1975، مرت الطبقة العاملة بتحول نتيجة أزمة عامة راح يعاني منها النظام، حيث بدأت تظهر علامات انهيار آليات السيطرة التي كان يعتمد عليها، وأصبح واضحا للعيان اتساع الفجوة بين الخطاب الثوري وواقع العمال، كما ظهر الفساد في القطاع العام ونمو النشاط الطفيلي في القطاع الخاص، كما اتسعت الهوة بين الهيكل الرسمي للنقابة العامة وبين العمال الذين فقدوا الشعور بالانتماء إليها، وبدأ العمال باللجوء إلى تكتيكات جديدة مثل الانقطاع عن العمل والانخراط في إضرابات خرج معظمها عن سيطرة النقابة.

هكذا بدأت ترسم ملامح طبقة عمالية متمردة وإن ظلت تعاني من عوامل انشقاق متعددة وكانت مطالبها غير ثورية فلم تكن تطالب بمزيد من الحقوق بقدر ما طالبت بتنفيذ الوعود، وقد ظهرت الأزمة بشكل جلي في أعقاب وفاة الرئيس هواري بومدين، ذلك أن التطور الذي حدث على مستوى النواة العمالية بفعل استقطاب المراكز الصناعية الجديدة سرعان ما تراجع مع محاولات تفتيت الطبقة العاملة ومحاولات تقويض المشروع الاشتراكي إثر وفاة الرئيس بومدين، فقد كان نظام الشاذلي بن جديد نظاما تفكيكيا بامتياز، واعتمد حلولا لأزمة النظام السابق من خلال إبطاء سرعة التصنيع، وتوجيه مداخيل الربيع النفطي نحو قطاع الخدمات والاستهلاك الداخلي، تأكيد وزن القطاع الخاص داخل الاقتصاد.¹

وتم وضع سلة من القوانين لترويض الطبقة العاملة المعارضة، أبرزها قانون نزاعات العمل الذي حول إدارة الصراع الاجتماعي إلى القنوات البيروقراطية، مع تطبيق قواعد صارمة مع العمال.

¹ عبد العالي دبله، الدولة الجزائرية، الإقتصاد والمجتمع والسياسة، القاهرة: دار الفجر، 2003، ص122

في نفس الوقت راحت الدولة تعمل على إعادة تطهير نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من أنصار نظام بومدين، ونتيجة لذلك تراجع نضال الطبقة العاملة وقلت الإضرابات، كما لم يعد قطاع الصناعة هو قلب الاقتصاد، بل قطاع البناء والتشييد وقطاع الخدمات.¹

ثالثا: النقابات العمالية في مرحلة التعددية

بعد التعديل الدستوري لسنة 1989، حدثت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية تمثلت في الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي الذي تولدت عنه التعددية النقابية، وقد تم إصدار عدد من القوانين عام 1990، رتبت أوضاعا جديدة يمكن إجمالها فيما يلي: كفالة الحق النقابي لكل المواطنين، وحق تنظيم النقابات بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها وإلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين علاوة على عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.²

بعد عام 1989، لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين تابعا للحزب، وإن استمر أغلب النقابيين في مناصبهم كأعضاء قياديين في حزب جبهة التحرير، هذا الابتعاد النسبي عن النظام السياسي، وإن لم يصل إلى درجة الاستقلالية التامة، سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية تسعينات القرن الماضي أن يتبنى مواقف تتباين مع المواقف الرسمية للنظام السياسي في قضايا مثل إعادة الجدولة وعملية الخوصصة.

وتزامنا مع ذلك ظهرت المطالبات بانتخابات نزيهة، وصدق التمثيل النقابي، وهو ما فرضته القاعدة العمالية على المستويات النقابية الدنيا والمتوسطة، كالفروع النقابية والاتحادات البلدية، ونقابات المؤسسات وحتى بعض الفدراليات، دون الوصول إلى قمة هرم السلطة النقابية التي بقيت

¹ سيد شيخي، مرجع سابق، ص.

² Tayeb belloula ,droit de travail , alger :dhled,1994,pp363-387.

متشبهة بنفس الممارسات القديمة، وقد ساعد جو العنف السياسي - باعتباره جو غير مناسب للفكر والممارسات النقدية - ونمط الاقتصاد الريعي على إعادة إنتاج نفس القيم والممارسات البيروقراطية القديمة.¹

ولعل هذا ما يفسر الدفاع عن القطاع العام باعتباره المجال المفضل لتحقيق الترقية الاجتماعية والاقتصادية للكوادر النقابية عكس القطاع الخاص الوطني والأجنبي اللذان يتسمان بضعف التأطير النقابي.

وبفتح المجال للتعددية النقابية، تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها 47 نقابة - خلال عامين - من بينها نقابة عمال قطاع التربية، نقابة الأطباء، نقابة أساتذة التعليم العالي، النقابة الإسلامية.²

وقد دشّن التيار الإسلامي الجذري ممثلا في الجبهة الإسلامية تنظيم نقابة إسلامية للعمال SIT، تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا والقيام بعدد من الإضرابات المطالبة في الفترة التي تميزت بالصعود السياسي للجبهة الإسلامية للإنقاذ، وقد تم تعليق النقابة بعد حل الجبهة عام 1992، غير أن النقابة الإسلامية أعادت إنتاج نفس علاقة الهيمنة التقليدية بين السياسي - الحزبي والنقابي التي عرفت التجربة الجزائرية، وفي ثوب سياسي وديني جديد وقديم، لم يقطع صلاته بالتجربة النقابية الأحادية وموروثها السياسي الفكري مضيفا إليها خطابا دينيا.³

وفي نفس الوقت، ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد نائب في المجلس الوطني الشعبي ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية عام 1997، والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي بقي محصورا

¹ عبد الناصر جاي، الجزائر: من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية، مرجع سابق، ص

² بومقرة نعيم، مرجع سابق، ص 32

³ عبد الناصر جاي، الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروع المجتمع، الحركات الاجتماعية في العالم العربي، تحرير عزة خليل، مكتبة مدبولي، 2005، ص

في بعض الوحدات الصناعية القليلة المحلية UDT، ونقابة عمال قطاع الكهرباء، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كنفدرالية عامة للنقابات المستقلة عام 1995 من مدينة تيزي وزو عاصمة الحركة الثقافية الأمازيغية.¹

ومنح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة أعلى حيث أصبح يركز على المطالب السياسية من خلال مشاركته في لجنة الدفاع عن الجمهورية عام 1991، ثم ندوة الوفاق الوطني عام 1994 كما ركز على موضوع تسريح العمال.

وعلى الجانب الآخر، وما يزال القطاع الخاص والأجنبي يعرف ضعفا في مجال التأطير النقابي، ولم تستطع النقابات المستقلة حل المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية العالية.

وتجنح بعض النقابات المستقلة نحو الاحتجاجات الجذرية - إضرابات تستمر لأشهر - اعتمادا على تقييم قطاع جزئي لموازن القوة العامة، ودون أن تأخذ بعين الاعتبار موازين القوى الاجتماعية والسياسية التي ليست في صالح الحركة العمالية، كما أنها لم تصل لمرحلة التضامن فيما بينها لطرح مشاكلها والخروج من حالة العمل الفئوي.

وبالانتقال إلى اقتصاد السوق ظهرت تحديات جديدة أمام النقابات العمالية الناشئة تتمثل فيما يلي:²

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 109-10.

² عزة عبد المحسن خليل، الحركات الاجتماعية في العالم العربي، تاريخ 17 ديسمبر 2011، الموقع الإلكتروني:

http://maraji3-elondy.blogspot.com/2011/05/blog_8186.html

تسود لدى خصومهم من أصحاب العمل، روح المقاولين وينشر بينهم النشاط غير الرسمي، ولا يجد عن شرهم إلى الربح السريع أي قواعد اقتصادية أو تاريخية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فضلا عن ارتباطهم بكبار المسؤولين بعلاقات القرابة والمصالح المتبادلة، مما يضع النقابات العمالية في موضع تهديد وضعف مقابل إمكانية أرباب العمل على التلاعب والمناورات وانتهاك حقوق العمال.

تحفز الحكومات المتعاقبة ضد النقابات المستقلة، باعتبارها تحظى بتمثيلية شريحة قادرة على التأثير في المجتمع وفي السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

أوضاع حلفائهم من القوى اليسارية، التي تعاني من الضعف والأزمة المرجعية والفكرية وتدهور قوتها السياسية، وتضاؤل تأثيرها في المجتمع وعلى حركة الطبقة العاملة.

ما طرأ على الأوزان النسبية داخل الجسد العمالي من تغيير بسبب تكيف الهياكل وتغيير الأنشطة الاقتصادية، فقد تناقصت نسبة عمال القطاع العام لصالح عمال القطاع الخاص، وانضم إلى صفوف العمال وافدون جدد في الأنشطة المستحدثة، وبذلك تناقصت نسبة العمال الذين حققوا نجاحا تاريخيا خلال مسيرتهم النضالية، واكتسبوا وعيا وطنيا، وذلك لصالح فئات منقطعة الصلة بالحركة العمالية وفاقدة المعرفة بتقاليدها وهي فئات نشأت في ظل القيم الاستهلاكية التي تفتت في الفترة الأخيرة، هذا إلى جانب العمال الذين يعملون دون حماية قانونية غير الرسمي، هذا التكوين من شأنه أن يضعف فكرة التضامن العمالي.

ولا مرأى أن التحديات السابقة أسهمت في عرقلة حركة النقابات العمالية وتحول نشاطها نحو الاحتجاجات المتفرقة التي يغلب عليها طابع العشوائية وطابع رد الفعل الوقتي، ومما يذكر أن النقابات العمالية تواجه معضلات تتعلق بتعميق الممارسات الديمقراطية ومواجهة موروث القيم البيروقراطية من العهد البائد، وحل الاشتباك بين الأبعاد السياسية والاقتصادية المطلوبة لحركة

العمال، والقضاء على القطيعة بين الأجيال القديمة والجديدة من النقابيين، إضافة إلى التخلص من هيمنة الدولة أو الحركات اليسارية على نشاطها.

المبحث الثاني: الحقوق والحريات النقابية في الجزائر

إن دراسة وضع النقابات العمالية في الجزائر يتطلب بالضرورة الوقوف على وضع الحريات النقابية وحالة الحقوق من خلال دراسة الإطار القانوني الذي يحكمها وينظمها ويحميها مع توضيح هذه الحقوق والحريات في المواثيق الدولية والعربية، وصولاً إلى الممارسات الواقعية ودرجة الانتهاكات المسجلة لتقييم علاقة النقابات العمالية بالحكومة، وسيتم تغطية ذلك من خلال ما يلي:

أولاً: حق التكوين وإجراءاته.

ثانياً: حرية ممارسة النشاط.

ثالثاً: حق النقابة في الحماية من الإيقاف والحل.

رابعاً: حرية العضو النقابي في ممارسة نشاطه النقابي.

أولاً: حق التكوين وإجراءاته

حق التكوين النقابي هو حق العمال في تكوين المنظمات التي يختارونها بهدف حماية مصالحهم وتنميتها، مع عدم حظر تكوين النقابات بسبب الوظيفة أو الجنس أو اللون أو العقيدة السياسية أو الجنسية أو نوع العمل.

لقد عاجلت منظمة العمل الدولية موضوع حق التكوين في المادة 02 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، للحد من تدخل السلطات الحكومية الذي يأخذ شكل طلب إجراءات محددة حتى تكتسب المنظمة الشخصية القانونية نصت المادة 07 على أن لا يتم طلب شروط حتى تكتسب

المنظمات العمالية شخصيتها القانونية مثل: اشتراط التسجيل الذي يترك البث فيه للسلطة الإدارية¹.

كما تضمنت المادتان 3، 4 من الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1988 بشأن الحريات والحقوق النقابية بعض الإيضاحات، حيث أضافت أن إجراءات التكوين يجب أن تقتصر على إيداع أوراق التكوين لدى الجهة المختصة ومباشرة مهامها بمجرد الإيداع ويحق للجهة المختصة أن تطعن في صحة تكوين المنظمة، على أن يكون للقضاء سلطة الفصل في الطعن.

أما التشريع الجزائري فقد عالج المسألة من خلال الإقرار بحق العمال بتشكيل نقابات عمالية، وإن فرضت 2، و4 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، شرطين لممارسة العمال لهذا الحق أولهما أن يكون انتماء العمال الذين يشكلون نقابة إلى نفس القطاع أو المهنة وهو ما يتعارض مع المادة 2 من الاتفاقية 87 التي صادقت عليها الجزائر عام 1963، أما الشرط الآخر فمؤداه إلزام مؤسسي النقابة بإعلام الجهة الحكومية المختصة التي يحق لها أن تصدر أمر إلغاء عن طريق المحكمة إذا ما اعتبرت إن النقابة تشكل خطرا على النظام العام، وبعد انقضاء الموعد النهائي، وفي حال صدور تسجيل من قبل السلطات العامة تعتبر النقابة مؤسسة قانونيا ويحق لها تمارس عملها بكل حرية، وهو ما يتعارض مع الاتفاقية 87 سابقة الذكر.

وينبغي أن تستقطب النقابة على الأقل 20 بالمائة من عمال أي مشروع لكي يتم الاعتراف بها كجهة ممثلة.

وعادة ما يتم إعاقة التنظيم النقابي في القطاع العام بوجه خاص، حيث يجري الاعتراض على طلبات لتشكيل اتحادات كونفدرالية وطنية، ومنع العمال من إنشاء فروع لنقاباتهم، كما تتجنب السلطات أحيانا تسجيل نقابات جديدة ببساطة، من خلال رفض الاعتراف باستلام

¹ محمد الزيدي ، الحريات النقابية في الوطن العربي ، بيروت: دار الف باء، 1952، صص 172-173.

طلبت تسجيل تلك النقابات، آية ذلك أن وزارة العمل رفضت تكوين النقابة المستقلة لعمال التربية التعليم SATEF عام 1994، وطلب نقابة SNAPAP لإقامة كونفدرالية عام 2000، وطلب رفض تشكيل كونفدرالية للاتحاد نقابات العمال المستقلة CASA، كما أن نقابة عمال التكوين المهني لم يتم تسجيلها منذ عام 2002 بدعوى أن الحكومة أجرت تحقيقا حول الأعضاء المؤسسين ووجدت أنهم من أصحاب السوابق العدلية مما يشكك في مصداقيتهم¹، كذلك تم منع عمال أوراسكوم تيليكوم من تأسيس نقابة خاصة بهم،² أضف إلى ذلك عشرات النقابات التي تم رفض تسجيلها ويلاحظ بل أن قطاع الصحة والتعليم والإدارة - نقابات القطاع العام - تتكون على أرض الواقع دون أن تمنح الصبغة الشرعية والرسمية في حين أن نقابات قطاع النفط والغاز تقتل في مهدها كونها تواجه مقاومة من قبل الشركات الأجنبية وغياب الحماية الحكومية.

وتعتبر إجراءات التكوين التطبيق العملي لحق التكوين بما في ذلك الاجتماع التأسيسي غير المقيد والحرية في وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية وإعداد اللوائح والقواعد التي تنظم ذلك، وحق العمال في انتخاب ممثليهم في حرية تامة، وحق هذه المنظمات في إدارة شؤونها بنفسها وذلك على النحو التالي:

¹ -الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، تقرير الاتحاد الدولي للنقابات الحرة بخصوص الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي لعام 2005، الموقع حقوق عمالية الجزائر 2003 الموقع الإلكتروني

http://www.inftu.org/arab/displaydocument.asp?index=99123107language=ar :

² المرصد النقابي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقرير انتهاكات الحريات النقابية في الجزائر لسنة 2011 - تم الإطلاع بتاريخ 17 / 10 / 2011 / الموقع الإلكتروني

Http://www.menaobservatory.org/%d8%A7%d9%AC%B2%D8%A6%BI,337.html.

1. الاجتماع التأسيسي وحرية اختيار الممثلين:

يجب للعمال عقد الاجتماع التأسيسي دون حاجة إلى إذن مسبق، وفي هذا الإطار يعد تدخل السلطات العامة بشكل مباشر أو غير مباشر في انعقاد الاجتماع أو الموافقة على النتائج أو الاستبعاد من المنصب أو فصل أحد الأعضاء المنتخبين بقرار من السلطة الإدارية إخلالا بهذا الحق.¹

2. حرية وضع النظام الأساسي واللوائح وقواعد العمل:

تتناول لائحة النظام الأساسي في العادة تحديد أهداف النقابة وأجهزتها الإدارية واختصاصاتها ونظمها المالية وأوجه نشاطها، وأي محاولة لإلزام النقابة بأن تضع دستورها طبقا لنموذج معين، أو جعل الموافقة على اللوائح الأساسية رهنا للسلطة التقديرية للإدارة يعد انتهاكا لمبادئ الحرية النقابية وهذا ما نصت عليه المادة 3 من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والمادة 6 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1977.

3. قيام النقابة واكتسابها الشخصية الاعتبارية وحقها في إدارة شؤونها بنفسها:

بمعنى عدم تدخل السلطات في الشؤون الداخلية للنقابات، وإن ذهب البعض إلى الاعتراف بحق السلطات العامة في ممارسة نوع من الإشراف والرقابة في إطار القواعد الدستورية على أن تكون الرقابة بإشراف قضائي.²

¹ المرصد النقابي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، تقرير انتهاكات الحريات النقابية في الجزائر لسنة 2010، تم الإطلاع بتاريخ 2011/10/17 الموقع الإلكتروني

<http://www.menaobservatory.org/%D8%Ac%d9%84%d8%ac%d8%b2%d8%a7%d8%a6%d8%BI?145.html>

² محمد الزيدي ، المرجع السابق ، ص 130-131.

بالنسبة لعملية تأسيس النقابة حسب القانون الجزائري فإنها تتميز بأنها إجراءات بسيطة وغير معقدة نظريا، فهي إجراءات روتينية خالية من أي بند غير مألوف،¹ أما بخصوص إجراءات التكوين فقد اشترط المشرع على المؤسسين عقد جمعية تأسيسية تنتهي أشغالها بتحرير تصريح بتأسيس التنظيم النقابي ويودع هذا التصريح بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى السلطة الإدارية المختصة (الولاية بالنسبة للتنظيم المحلي أو مكتب وزير العمل إذا كان التنظيم على المستوى الوطني) على أن يرفق هذا التصريح بملف إداري.

وما يلاحظ على إجراءات التكوين، أن السلطة اكتفت بمجرد التصريح، ولم تشترط الاعتماد لإنشاء التنظيم النقابي، وعند إتمام مراسيم الإنشاء، يكتسب المؤسسون صفة النقابيين، ويتمتعون بكافة الحقوق المرتبطة بهذه الصفة كما يتحملون الواجبات المحددة في التشريع المعمول به وحسب القانون الأساسي، كما تكتسب النقابة الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسها والتي تمكنها من ممارسة حق التقاضي، واقتناء الأملاك المنقولة والعقارية، والتمتع بالحصانة النقابية، واشترط المشرع أن يبين القانون الأساسي للنقابة ما يلي:

- ❖ هدف التنظيم وتسميته، ومقره الاجتماعي، وطريقة تنظيمه ونطاق اختصاصه الإقليمي، وفئات الأشخاص والمهن والفروع، أو قطاعات النشاط المرتبطة به.
- ❖ حقوق وواجبات المنخرطين في التنظيم مع تحديد كيفية الانخراط، والانسحاب، والإقصاء والطريقة التي يتم بموجبها تعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها ومدة عضويتها.
- ❖ التنظيم الإداري والمالي للتنظيم النقابي.

¹ شروط يجب أن تتوفر في مؤسسي النقابة :

- أن يكونوا جزائري الجنسية بصفة أصلية أو مكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل
- أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية و بالغين سن الرشد .
- أن يكون نشاطهم ذو صلة بالتنظيم النقابي المزمع إنشاؤه .
- أن لا يكونوا قد ارتكبوا مخالفات ضد الثورة التحريرية

ويحضر القانون على التنظيمات النقابية إدراج أي بند تمييزي ضد أعضائها، من شأنه أن يمس بالحريات الأساسية للتنظيم، كما فرض المشرع على التنظيم النقابي إعلام السلطة المختصة بأي تعديل تجريه على قانونها الأساسي.¹

ثانيا: حرية ممارسة النشاط

تشمل حرية ممارسة النشاط حرية عقد الاجتماعات وحرية اختيار القيادات وحرية وضع البرامج ووسائل تحقيقها، إضافة إلى حق المفاوضة والحق في الإضراب.

1. حرية عقد الاجتماعات:

يجب للنقابات الاجتماع الحر داخل مقرها وخارجها دون الحاجة لإذن مسبق ودون رقابة من السلطات العامة.²

وشددت منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في 25 حزيران يونيو 1980 على حرية الاجتماع، كما تضمنت المادة 10 من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية كفالة هذا الحق لمنظمات العمال وأصحاب العمل دون الحاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية.³

غير أن المشرع الجزائري لم يتناول بالنص أي حكم يتعلق بهذا الحق مكتفيا بما تضمنته الأحكام الدستورية التي تنص على حق الأفراد في الاجتماع السلمي لأغراض مشروعة.

¹ عجة الجيلالي ، الوجيز في القانون العمل والحماية الإجتماعية ، الجزائر ، دار الخلدونية ، 2005، ص 150

² نفس المرجع، ص151

³ نفس المرجع، ص152

2. حرية اختيار القيادات:

يقوم هذا الحق على أساسين هما: أولهما عدم تدخل السلطات في إجراء الانتخابات أو إبداء رأيها في المترشحين أو نتائج الانتخابات أو إيقاف نتائج الانتخابات، بينما يتمثل الأساس الآخر في امتناع السلطات عن وضع شروط على المرشحين.

3. حرية تسيير الشؤون الإدارية والمالية:

بمعنى أنه يجوز إلزام منظمات العمال بلوائح أو أنظمة خاصة لتسيير شؤونها، أو وضع قيود على نشاطها المالي، ولا يقصد بذلك الإجراءات التنظيمية،¹ بل الإجراءات التي تعرقل نشاط النقابة.

4. حرية وضع البرامج ووسائل تنفيذ الأهداف:

يجب للنقابة وضع برامجها واعتماد الصيغ التنفيذية التي تراها ملائمة لتحقيق أهدافها، وإن كانت بعض التشريعات تحظر على النقابات النشاطات التجارية أو الأعمال التي يرجى منها الربح المادي.

5. حق المفاوضة والاتفاقيات الجماعية:

حق المفاوضة والاتفاقيات الجماعية يعد امتدادا طبيعيا لحق العمال في التنظيم، طالما كان أحد الأهداف الرئيسية لانتظام العمال في نقابات هو تحديد الأجور وغيرها من شروط العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية بدلا من عقود العمل الفردية.

¹ الإجراءات التنظيمية: القواعد المتعلقة بالمصادر المالي للنقابة، الرقابة الداخلية على الإيرادات والمصروفات، تحديد جهات التي يقبل منها الموارد المالية.

وقد نصت المادة 4 من الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام 1994، على الحق في المفاوضة الاختيارية "... يجب عند الضرورة اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف القومية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل"¹، كما نصت الاتفاقية العربية رقم 11 لمنظمة العمل العربية على هذا الحق "يكفل تشريع كل دولة حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشترك وتنظيم إجراءاتها ونطاقها وآثارها"².

وحسب القانون الجزائري فإن النقابات المخولة بالمشاركة في التفاوض الجماعي هي النقابات التي تكتسب هذه الصفة إلا إذا توفرت فيها الشروط التالية:

➤ أن يكون التنظيم النقابي قد تم إنشاؤها من 6 أشهر على الأقل.

أن يضم هذا التمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء داخل المؤسسة المستخدمة وأن يحوز التنظيم النقابي على 20% على الأقل من أعضاء لجنة المشاركة إن وجدت داخل المؤسسة أو على المستوى المحلي، أما على المستوى الوطني فيشترط لاكتساب صفة التمثيل بالنسبة للاتحادات أو الكونفدراليات حيازة 20% من التنظيمات النقابية التي تمتد قوانينها الأساسية إلى ما بعد المقاطعة الإقليمية المعنية، ومن أجل تقدير نسبة التمثيل يجب الاتصال بالسلطات الإدارية المختصة في بداية كل سنة، وفي حال عدم التبليغ خلال الثلاثي الأول يفقد التنظيم صفته التمثيلية.

¹ محمد الزبيدي ، مرجع سابق ، ص 123.

² نفس المرجع، ص 125

بمجرد اكتساب التنظيم صفة التمثيل، يصبح له الحق في التمتع بالصلاحيات المنحولة له قانونيا والمحددة في نص المادة 38 من القانون رقم 14/90 والتي تقضي بمنحه صلاحية المشاركة في التفاوض الجماعي، والمشاركة في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها.¹

ومما يجدر ذكره أن التعديل الذي أدخلته السلطة على المادة 35 القانون 14/90 بمقتضى أمر رئاسي رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 كان الهدف منه قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة وفرض رقابة على مصادرها المالية التي تتغذى منها من خلال إعادة النظر في مفهوم التمثيل *la représentativité* بحيث لا يكفي فقط بالجانب العضوي المتمثل في عدد المنخرطين بل يعتد أيضا بالجانب المالي.

6. حق الإضراب:

الإضراب هو وسيلة من الوسائل الحيوية التي يمكن من خلالها أن يدعم العمال ومنظماتهم مصالحهم المختلفة.

وقد نصت المادة 12 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية بقولها: "... للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح...".²

وقد أقر المشرع الجزائري حق الإضراب دون أن يقدم تعريفا له وقيده بنظام قانوني مكون من جانبين:

جانب تنظيمي وقد ميز المشرع بين نوعين أحدهما تنظيم وقائي يقصد منه أن يكون الإضراب بعد استنفاد كافة الوسائل الأخرى، والآخر حصري المقصود به أن يكون شرعيا كأن

¹ عجلة الجيلالي، مرجع سابق، 177-178

² المرجع نفسه، ص 157

يصدر بقرار جماعي بعد عقد جمعية عامة للعمال، يتم خلالها اللجوء إلى الاقتراع ويتم إعلان الإضراب بعد موافقة الأغلبية.

جانب عملي مفاده أن يبدأ الإضراب بمجرد نهاية أجل الإشعار المسبق الذي يتم إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة.

وبذلك يعتبر حق الإضراب منقوصا ومقزما بسبب حق السلطات الواسع في التدخل، كما يصعب تنظيم الإضرابات القانونية إذ يجب أن يسبقها اقتراع سري يشارك في كل العاملين، ويحق للسلطات أن تمنع تنظيم أي إضراب في حال ما إذا اعتبرت أنه سيتسبب في أزمة اقتصادية خطيرة أو في عمل تخريبي أو إرهابي، أو في حالة إعاقته للخدمات العامة أو حركة المرور أو حرية الحركة في الأماكن العامة، ولهذا ما أكثر استخدام ذريعة أن الإضراب غير شرعي لتجاهل مطالب النقابات والعمال، ومن الأمثلة على ذلك إضراب نقابة SNPSP عام 2001 الذي صنفته وزارة الصحة بأنه جريمة، وفي عام 2004 تم تصنيفه كحالة إرهاب اجتماعي.

7. حق تكوين اتحادات وطنية أو الانضمام إليها:

إن اشتراط حد أدنى لعدد العمال أو عدد النقابات للسماح بتكوين تنظيم من درجة أعلى، أو اشتراط صدور قرار من السلطات العامة لتكوين الاتحاد يعد انتقاصا من حق ممارسة النشاط.

وقد نصت المادة 5 من الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية على حق منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال في تكوين اتحادات عامة والانتماء للمنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل، بل إن المادتين 79، 82 من اتفاقية مستويات العمل لسنة 1966 سبق أن أكدتا حق النقابات في أن تكون اتحادات فرعية أو إقليمية والانضمام للاتحادات الدولية، كما نصت الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية في المادة 80 على هذا الحق مضافة إليه الحق في تكوين اتحاد عام على المستوى القطري.

هذا، وقد أقر المشرع الجزائري حق النقابات في الانضمام للاتحادات الجهوية¹، دون النص على حق الانضمام للاتحادات الوطنية، وقد سعت عدة نقابات مستقلة إلى إجراء حوارات في الخفاء من أجل تشكيل اتحادات وطنية ولعل أهمها الحوار الذي أقيم في ربيع 2008 بين نقابات القطاع العام، إلا أن السلطات الإدارية عرقلت قيام كونفدرالية منافسة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثالثا: حق النقابة في الحماية من الإيقاف والحل

يعتبر حماية النقابة من الحل أهم الضمانات الأساسية لممارسة نشاطاتها بحرية ودون خوف، لتحقيقي أهدافها، بحدود ما تنص عليه قوانين البلاد.

لقد جاء في المادة 4 من الاتفاقية رقم 87 أنه لا يجوز أن يتم وقف نشاط النقابات أو حلها عن طريق السلطة الإدارية، وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية أن حل النقابات بمقتضى قانون يخول السلطات هذا الحق، يعد انتهاكا للحقوق النقابية، واعتبرت إن التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الأمر بإلغاء تسجيل النقابة بناء على تقديره ودون حق في الاستئناف أمام القضاء يتناقض مع الحرية النقابية².

أما اتفاقية مستويات العمل العربية فقد نصت على أنه لا يجوز حل النقابات إلا بحكم قضائي، أو للأسباب التي تحددها أنظمتها الأساسية³، أما القانون الجزائري ميز بين نوعين من الحل:⁴

¹ محمد الزيدي، مرجع سابق، ص ص 150-152

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 90-13 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ ب2 يونيو عام 1990 المادة 14.

³ محمد زيدي، مرجع سابق، ص 142

⁴ نفس المرجع، ص 143

حل رضائي: يتم إعلانه حسب التدابير المنصوص عليها في القانون الأساسي للتنظيم النقابي، وباتفاق أعضائه أو مندوبيهم المعينين قانونيا.

حل قضائي: يكون في حالتين:

حالة كون النشاط الذي يمارسه التنظيم مخالفا للقوانين المعمول بها دون أن يحدد المشرع المقصود من هذه القوانين الأمر الذي يفتح الباب أما إمكانية تعسف القاضي في اختيار القانون الواجب التطبيق، وكان الأجدر تكملة النص بإضافة العبارة التالية: "القوانين المعمول بها في إطار ممارسة الحق النقابي".

حالة كون النشاط غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية، علما بأنه في هذه الحالة لم يحدد المشرع طبيعة هذا النشاط.

خارج هاتين الحالتين استبعد المشرع إمكانية الحل القضائي، ويتم الحل القضائي بناء على دعوى من السلطة العمومية أو أي طرف آخر معني ترفع إلى الجهة القضائية، ويكون الحكم واجب التنفيذ بغض النظر عن الطعن عليه بأي طريقة من طرق الطعن.

نفس الأمر بالنسبة لتوقيف النشاط للنقابة، فإنه يتم بناء على دعوى قضائية ترفعها السلطة العمومية المعنية إلى الجهة القضائية المختصة.

رابعا: حرية العضو النقابي في ممارسة نشاطه النقابي

ممارسة النشاط النقابي قد تعرض العضو مما اقتضى توفير حماية قانونية للعضو النقابي قائمة على مبادئ رئيسيين أولها ضمان حرية العامل في حق تكوين والانضمام لأي نقابة أو الانسحاب

منها باختياره، بينما يكمن المبدأ الآخر في ضمان عدم التمييز في المعاملة أو اضطهاد العامل بسبب نشاطه النقابي.¹

1. حق الانضمام والانسحاب:

ويتعلق بحماية العامل في مواجهة رب العمل والنقابة ذاتها.

أ. حماية العامل في مواجهة النقابة:

❑ لا يجوز أن تشترط النقابة على صاحب العمل عدم تعيين العمال إلا إذا انضموا إليها.

❑ لا يجوز أن تشترط النقابة على صاحب العمل الاستغناء عن خدمة في حال انسحابهم من عضويتها.

❑ لا يجوز عدم قبول طلب انتساب العامل للنقابة أو فصله أو إبعاده، إلا لأسباب قانونية وطبقا للنظام الأساسي.

ب. حماية العامل في مواجهة صاحب العمل:

❑ لا يجوز أخذ تعهد على العامل عند التعيين، بعدم انضمامه للنقابة.

❑ لا يجوز إجبار العامل على الانسحاب من النقابة، كشرط لتعيينه.

❑ لا يجوز إجبار العامل أو الضغط عليه للانضمام لنقابة معينة، دون الأخرى، كشرط للتعيين، ويقع ذلك الأمر عند وجود أكثر من نقابة تكون إحداها ملائمة لصاحب العمل.

¹ عجة الجليلي، مرجع سابق، ص 147.

هذا وقد رأت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي، أنه يجب أن تلتزم الحكومة باتخاذ الضمانات الكفيلة بحرية ممارسة النشاط النقابي والإجراءات اللازمة والملائمة لتطبيق ذلك خصوصا فيما يتعلق بحماية العمال من أي تمييز لسبب نقابي، كما عاجلت ذلك الاتفاقية العربية للحريات النقابية في المادة 13 التي نصت "يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام وحرية في الانسحاب منها".¹

2. حماية العمال من الاضطهاد بسبب النشاط النقابي:

الحماية من الاضطهاد تعني عدم الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه لنقابة أو بسبب نشاطه النقابي، وهذا يتضمن الحماية من الفصل أو الإحلاف بحقوقه في العمل، أو إنهاء عقد عمله أو القيام بنقله، ويدخل ضمن ذلك الاعتقال الوقائي غير المصحوب بضمانات وقائية.

يحمي القانون الجزائريين النقابيين من أي تعسف قد يصدر من أصحاب العمل، ويقرر توقيع عقوبات جزائية على كل من يقوم بعرقلة النشاط النقابي، وذلك من خلال حظره التمييز ضد العمال بسبب نشاطهم النقابية أثناء التوظيف أو أداء أو توزيع العمل، والتدرج والترقية، وتحديد المرتب والمنافع الاجتماعية وكذلك التكوين المهني،² كما يحظر ممارسة أي نوع من التهديد أو الضغط ضد العمال أو تنظيماتهم النقابية، كذلك يمنع أصحاب العمل من توقيع عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبات تأديبية على أعضاء الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بسبب نشاطهم النقابي، واعتبر المشرع أن عزل أي مندوب نقابي خرقا للقانون وباطلا وعدم الأثر ويعاد إدماج المعني في منصبه وترد إليه حقوقه.³

¹ محمد الزيدي ، مرجع سابق ، ص 140

² المرجع نفسه، ص 140

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون رقم : 90-13 تتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ بـ 2 يونيو

عام 1990 ، المادة 50-51

وقد أورد الباب الخامس من القانون 14/90 أحكاما جزائية ضد كل من يعرقل العمل النقابي، ويحاول الحد من حرية ممارسة الحق النقابي.

هذا من الناحية القانونية، أما على أرض الواقع فإن أغلب التقارير الخاصة برصد انتهاكات الحقوق النقابية والعمالية تشير إلى تعرض النشطاء إلى المضايقات والتهديدات متكررة وحالات الطرد من قبل أرباب أعمالهم، وبعضهم تعرض للمحاكمة بسبب نشاطه النقابي، ولعل أشد حالات انتهاك حق العامل في الحماية هي حالات الطرد الجماعي للعمال بسبب نشاطهم النقابي، من أمثلتها تلك التي سجلها المرصد النقابي للشرق الأوسط وشمال إفريقيا في تقرير لسنة 2010:¹

وعادة ما يتجاهل أرباب العمل الأحكام القانونية التي تلزمهم بإعادة العمال الذين تم طردهم بشكل تعسفي، هذا فضلا عن تخفيض أجور العمال المشاركين في الإضراب والأعمال الاحتجاجية والتقدم بشكاوى قضائية بحق ناشطين نقابيين.

¹ المصدر السابق، المادة 52

المبحث الثالث: الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية

تملك النقابات العمالية ثلاثة أبعاد أساسية تتمثل في البعد المذهبي الإيديولوجي القائم على جملة من الأفكار والمبادئ تتبناها النقابة وتدافع عنها وتعمل على تجسيدها في الواقع، والبعد الأداتي الذي يتمثل في أسلوب النشاط ووسائله، وأخيرا البعد الغائي المتمثل في الغاية التي تسعى النقابة إلى تحقيقها من خلال نشاطها.

وانطلاقا من الأبعاد السابقة، تم تصنيف الحركة النقابية إلى ثلاثة أنماط أولها النقابية الثورية وتميز عادة النقابات الحديثة الظهور حيث يلتزم أصحابها بمواقف راديكالية في مواجهة رأس المال وأرباب العمل، ولديهم مرجعيات مناهضة للسلطة وبالتالي فإن أهم ما يميز نشاطاتها هو الاحتجاج والإضرابات المتكررة والعنيفة بدرجة أو بأخرى، ويتحصل النمط الثاني في نقابية أعمال وهي بدورها لا تنكر الإضراب، وإن كانت ترى أن اللجوء إليه عادة ما يكون بعد استفاد الحلول الأخرى لاسيما الحوار الاجتماعي، أما النمط الثالث فتمثله نقابية الواجهة وهي نقابات تدور في فلك السلطة ورأس المال ولا تملك إيديولوجيا بارزة بل أكثر من ذلك فكل نشاطاتها من إملاء أصحاب الرأسمال.¹

والواقع أن دراسة الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية يقتضي التركيز على البعد الثاني من خلال الاهتمام بدراسة محورين أولهما المطالب النقابية، والثاني الأدوات المطلية.

أولا: نوعية المطالب النقابية

المضمون المطلي قد يكون ماديا مثل: طلب رفع الأجور، منح تقاعد، تحسين ظروف ووقت العمل، تأمين اجتماعي... أو سياسي كسحب قانون أو نقد سياسة اجتماعية معادية للعمال، أو الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة عمالية مضادة داخل المؤسسة...

¹ المصدر السابق، المادة 53

وبالإمكان طبعاً مزج الوجهين المادي والسياسي، حسب درجة تطور أهداف وبرامج النقابات العمالية.

لقد استفادت النقابات العمالية الجزائرية من الجو الديمقراطي وتراجع سلطة الدولة في بداية التسعينات، والقبول الرسمي بفكرة تعدد المصالح وحق الدفاع عنها من خلال تنظيمات مختلفة، وبدايات ظهور حوار اجتماعي وسياسي أكثر ثراءً، فراحت تتبنى مطالب متنوعة من أهمها تلك المتعلقة بإعادة تنظيم المؤسسات العمومية ومكانة الإطارات، فقد كان العمال يرغبون بتغيير ميزان القوى الذي يميز تنظيم العمل في المؤسسات العمومية لصالحهم، حيث كان يتميز بميل لصالح المسيرين - ممثلي الدولة - وسيطرة الإدارة المركزية على حساب المحلية، وسيطرة الإداري البيروقراطي على الإنتاجي، وبالفعل وقعت أكثر من 269 حالة إضراب حول هذا المطلب عام 1991 و 49 حالة عام 1992، سجل منها 44% في القطاع الصناعي العمومي، و24% في قطاع الإدارة والخدمات و30% في قطاع المجموعات المحلية.

هذه الإحصائيات تؤكد أن عمال ونقابات القطاع العمومي هي التي تبنت مطالب إعادة النظر في تنظيم العمل السائد والعلاقات مع الدولة مما يفسر وقوع أغلب الإضرابات في القطاع العمومي في الفترة ما بين (1989-1992).¹

وهناك مطالب أخرى تم طرحها مثل مسألة تنظيم النقابة ومدى ديمقراطيتها وتمثيليتها في محاولة للاستفادة من انفتاح النظام السياسي ومحاولات إعادة تشكيله للمطالبة بحرية أكثر على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفروع النقابية ونقابات المؤسسة والفيدراليات وتحديد قياداتها، بالإضافة إلى المطالب التقليدية التي استمر طرحها بقوة كمطلب الأجور وظروف العمل وعلاقات العمل.

¹ المرصد النقابي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقرير انتهاكات الحريات النقابية في الجزائر 2010، مرجع سابق

ويجدر بنا الإشارة إلى تجربة النقابة الإسلامية للعمل، التابعة للجبهة الإسلامية للإنقاذ والتي تكونت على شكل رابطات قطاعية للعمل والصحة والتعليم والبناء...، وبسبب ارتباطها العضوي والمادي بالحركة الشعبية ذات الطابع الديني - جبهة الإنقاذ - تبنت مطالب سياسية وحاولت القيام بتجنيد الطبقة العاملة للإضراب العام الذي دعت إليه الجبهة الإسلامية للإنقاذ صيف 1991 للمطالبة بانتخابات رئاسية مبكرة وللاحتجاج ضد قانون الانتخابات التشريعية، غير أن المشاركة العمالية كانت ضعيفة بسبب الخصائص السوسولوجية للحركة الإسلامية كحركة شعبية من دون امتداد عمالي كبير ومنظم، ذلك أن العامل وإن انتخب الجبهة الإسلامية فإنه استمر نقابيا منحرفا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

في حين أن النقابات المستقلة القريبة من التيار الثقافي الأمازيغي تبنت مطالب اقتصادية تتميز بالراديكالية، وقد احتلت ولايتي بجاية وتيزي وزو المرتبتين الأولى والثانية وطنيا في عدد الإضرابات لمدة 4 سنوات متتالية من عام 1991 إلى 1994 بأسلوب مواجهة ومطالب ذات مضمون يساري متشدد، والاختلاف بين حالة هذه النقابات والنقابة الإسلامية يكمن في قدرة هذه النقابات والفروع النقابية المحلية على تجنيد القاعدة العمالية حيث تعتبر الولايتين قطبين صناعيين وعماليين هامين في الجزائر.¹

وبعد عام 1992، ومع بدء حالة العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، والهجرة الكثيفة للأدمغة ورجال الأعمال، تقلص النشاط النقابي عموما واستمرت بعض المطالب الاقتصادية مثل المطالبة برفع الأجور حيث وصلت إلى حدود 62% من مجموع المطالب عام 1995 مقابل 40% قبلها، وكان معظمها متعلقا بدفع الأجور المتأخرة.

¹ زبير حسين، النقابات المستقلة كحركات اجتماعية، موقع انترنوس، تم الإطلاع بتاريخ: 2011/12/17 الموقع

الإلكتروني <http://www.aranthropos.com>

وبعد ذلك تركزت المطالب على المحافظة على المنصب وتحويل الأجر إلى طلب ثانوي نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت بانتهاج الجزائر لسياسة اقتصاد السوق ولجوء الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها، وإبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروط من بينها إعادة هيكلة المؤسسات وغلق وحل بعضها وتجميد مناصب العمل وتجميد الأجور وتسريح العمال، وهو ما جعل حل مشكلة تسريح العمال في أعلى مطالب النقابات العمالية.¹

ومع بداية الألفية الجديدة، عاد مطلب الأجر بقوة ضمن مطالب النقابات العمالية سواء المستقلة أو الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى مطالبات بإعادة صياغة قانون جديد للتوظيف العمومي، وإدماج المستخلفين وتغيير القوانين الاجتماعية، وتلك كانت مطالب النقابات الست المستقلة المشاركة في الإضراب الوطني منتصف أبريل عام 2002،² وقد أضيف إليها عام 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية، فضلا عن طرح مطلب جديد وهو تنظيم ملتقى لمناقشة سياسة الأجور مع النقابات العمالية المستقلة.³

وفي عام 2008، قامت النقابات المستقلة بتبني طلب الزيادة في الأجور لجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية وإلغاء المادة 87 مكرر، وهو المطلب الذي تبناه لاحقا الاتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة لضغوط القاعدة العمالية، كما ظهر مطلب إشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة ونظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات، وتأسيس منحة تقاعد تتماشى مع القدرة الشرائية.⁴

ويمكن بوجه عام تسجيل الملاحظات التالية على نوعية المطالب النقابية:

¹ عبد الناصر جابي ، الجزائر :من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص ص 53-55

² المرجع نفسه، ص ص 102-107

³ نعيم بومقرة، مرجع سابق ، ص 23

⁴ Le greve -2002 –la maison des syndicats, la date 22/12/2011, le cite :
htt://www.maisondessyndicats-dz.com

➤ مطالب تتسم باعتدالها فهي ليست مطالب ثورية تسعى إلى تقويض النظام القائم، بل هي تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه وتثمينه.

➤ رغبة النقابات في التأكيد على الحريات النقابية والحق النقابي لتقوية تنظيماتها والحفاظ على مناضليها.

➤ المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي بهدف تحقيق استحقاقات مؤسسية تدعم وجودها وتحقق لها شرعية تمثيل كاملة ومعترف بها.

➤ تطور المطالب من المطالب المادية الظرفية إلى مطالب أكثر نضجا تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية مثل سياسات الأجور وسياسات الحماية الاجتماعية ويرجع ذلك للتأثر بالحركة النقابية الإقليمية والدولية ونضج خبرتها النضالية الذاتية التي أدت إلى بروز اتجاهات طموحة أكثر شمولاً.

المطالب انعكاس لفشل السياسات الاقتصادية وتردي السياسات الاجتماعية المتبعة، فالإضرابات ليست إلا نتيجة مباشرة لزيادة ضغوط الظروف المعيشية وانخفاض الدخل الفردي والقدرة الشرائية للعامل، وهو ما تعكسه مطالب النقابات العمالية التي تركز على الزيادة في الأجور والمنح العائلية، العلاوات، خلق فرص التكوين والترقية، فضلا عن إصدار نصوص قانونية تحمي العمال وتكفل حقوقهم.¹

ثانيا: الأدوات المطلوبة

الأدوات المطلوبة هي أساليب النضال العمالي التي تعتمد عليها النقابات العمالية للتوصل مطالبها ومشاكلها إلى صانعي السياسات العامة وأرباب العمل، وتتنوع الأدوات المطلوبة التي

¹ فريال م. احتجاجات العمال.. تماريناهم.. في ماراطون التغيير جريدة البلاد 23 يناير 2010 الموقع الإلكتروني <http://www.elbiladonline.net/modules.php?name=file=article&sid=15341>

تستخدمها النقابات العمالية وفقا لعدة عوامل أهمها: مستوى استياء الرأي العام أو تعاطفه مع المطالب النقابية والوضع المالي والاقتصادي للمؤسسات أو الدولة، تحليل ميزان القوى حتى تتفادى النقابات الصدمات المباشرة التي تؤدي إلى الإضرار بمناضليها، إضافة إلى نوع المطالب ومضمونها.¹

وتتخذ الأدوات المطلبية عدة أشكال من ضمنها:²

1. الاعتراض والشكاوى والاحتجاج الكلامي.
2. عريضة التوقيعات: نص مكتوب يندد ويرفض وضعا قائما أو يعبر عن مطلب، وتكون موقعة من قبل العمال بأسمائهم، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات وتحقيق امتيازات صغيرة للعمال، وعادة تلجأ النقابات إلى هذا الأسلوب عندما تكون عاجزة عن الفعل.
3. التوقف عن العمل: وقف النشاط خلال مدة وجيزة، أقصاها بضع ساعات، يعبر التوقف عن استياء أكبر وعن ميلاد نوع من الراديكالية، ويستعمل التوقف للضغط من أجل مفاوضات على استحقاقات في المدى القصير أو مطالب صغيرة مثل تحسين شروط وظروف العمل، والحصول على منح... إلخ.
4. الإضراب المبرقع: إضراب قسم من العمال ثم عودة إلى العمل بينما يضرب قسم آخر وهكذا، ميزته هي فقدان أجرة فردية أدنى بينما تكون المؤسسة مشلولة عمليا ورب العمل يدفع أجور مستخدمين أصبحوا ضعيفي الإنتاجية أو حتى متوقفي النشاط.

¹ تقنيات النضال وأنواع الإضراب، موقع cnapest المجلس المستقل لأستاذة التعليم الثانوي والتقني، تاريخ 22 ديسمبر

2011 الموقع الإلكتروني : <http://www.cnapest.com/s9.htm>

² المرجع نفسه ص 55.

5. إضراب فرط التقيد بالشكليات *zèle*: التطبيق الصارم أو المفرط لتعليمات وقواعد العمل بشكل يعرقل حسن سير الإنتاج.

6. الإضراب المحدود: يكف الأجراء عن العمل مدة محدودة.

7. الإضراب غير المحدود: توقف الأجراء عن العمل إلى أن يقرروا استئنافه، ويتسم بأنه يعبر عن نوع من الراديكالية، ومشاركة في النضال، ويوقف الإنتاج كلاً أو جزئياً، من سلبياته فقدان الأجراء لقسم كبير من الأجرة، مع إمكانية أن تستمر المؤسسة في الإنتاج بتشغيل مناوئين *intermédiaires* وغير مضرين، كما يمكن إنجاز عمل الإنتاج في موقع آخر.

8. حاجز الإضراب *piquet de grève*: إقامة حواجز لمنع غير المضرين من دخول المؤسسة لتنفيذ العمل.

9. الإضراب مع الاعتصام داخل المؤسسة: يكتسح المضرّبون المؤسسة ويخرجون غير المضرّين ويستعملون كل شيء لصالحهم مثل قاعات الاجتماع، ومكاتب ومنقولات المؤسسة.

10. المسيرة بالمدينة: تكشف الصراع، وتضفي الشعبية على النضال، وتحافظ على الضغط، وتتيح تقييم ميزان القوى، وتخضع المسيرة الوطنية لنفس قواعد المسيرة بالمدينة، لكن على نطاق أوسع.

11. الحرب النفسية: إنتاج إشاعات، ومعلومات من كل نوع لإضعاف الخصم.

12. إفقاد الاعتبار: نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة¹.

¹ تقنيات النضال وأنواع الإضراب، مرجع سابق ص 76

13. إلحاق الضرر بمصالح المشغل: يمارس هذا الشكل القديم من النضال باستمرار رغم أنه غير بارز إعلاميا، يجب استعماله من طرف أفراد واعين بمخاطره وبالنتائج الكارثية لبعض أشكاله التي تؤدي إلى إغلاق المؤسسات.

14. إعادة التملك: تحكم الأجراء بمنتجات المؤسسة أي بما أنتجوه أنفسهم.

15. المقاطعة: يطلب العمال من السكان عدم شراء أو استعمال منتج أو خدمة تقدمها المؤسسة التي يعملون بها، مثلا تدعو لجنة النضال السكان إلى عدم استهلاك منتج ما طالما لم تتحقق المطالب.

16. العصيان المدني: رفض تطبيق قوانين الدولة والخضوع لها، مثلا: دعم ومساندة الأشخاص المقموعين، عدم أداء الضريبة، رفض تقديم أوراق الهوية.¹

17. الإضراب المعمم: إضراب يشمل قطاعا بأكمله أو عدة قطاعات أو إقليم أو بلد أو مجموعة بلدان.

18. الإضراب العام: إضراب مشترك بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنيا، يعد الإضراب العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة، يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة قد تتحول إلى قضية اجتماعية سياسية واسعة النطاق.

وهناك أنماط أكثر راديكالية من الإضرابات يمكن أن تستعملها النقابات مثل الإضراب مع الانتفاضة النازع للملكية، إضافة إلى المفاوضة الجماعية والاستشارة الاجتماعية بمختلف أشكالها.

ومع الربيع الديمقراطي الذي شهدته الجزائر في أوائل تسعينات القرن المنصرم، استعملت النقابات أشكال مختلفة ومتنوعة للتعبير عن مطالبها من مسيرات ومظاهرات وإضرابات

¹ تقنيات النضال وأنواع الإضراب، مرجع سابق ص 79.

واعتصامات، وقد شهدت الفترة الممتدة ما بين 1989 إلى 1992 موجة حادة من الإضرابات بلغ عددها 2023 إضرابا عام 1990 و1034 عام 1991. وقد كانت هذه الفترة فترة ازدهار للحريات الفردية والجماعية التي عبرت عنها مختلف الفئات الاجتماعية ببروز الصحافة المستقلة والفضاء التلفزيوني متعدد الآراء، هذا الجو شجع القوى العمالية في مختلف القطاعات على استخدام الوسائل الاحتجاجية، وقد تم اللجوء إلى شكل جديد من الإضرابات هو الإضرابات التضامنية التي تتعدى المراكز الصناعية وتشارك فيها أكثر من وحدة إنتاجية في نفس الوقت وهي الظاهرة التي كانت غائبة سابقا، ولقد كسرت هذه الإضرابات تقوقع الحركة العمالية داخل الفضاءات التنظيمية والقانونية مانحة إياها أبعادا سياسية واضحة،¹ ذلك أن تضامن العامل الصناعي مع الموظف الحكومي من خلال الإضراب منحه بعدا اجتماعيا شعبيا.

وقد وصل عدد الإضرابات التي تجاوزت مدة العشرة أيام تقريبا نسبة 25% من مجموع الإضرابات خلال سنوات 1990-1991-1992 وهو وضع جديد بالمقارنة مع إضرابات ما قبل عام 1988.

ومما يجدر ذكره أن نقابات القطاع العام في مجال الخدمات: الصحة، التعليم، الوظيف العمومي، النقل لجأت إلى الإضرابات الطويلة مقابل النقابات في القطاع الصناعي والبناء والأشغال العمومية التي استعملت الإضرابات القصيرة والمتوسطة المدى، وقد بلغت نسبة المشاركة العمالية في هذه الإضرابات عالية حسب الإحصائيات الرسمية حوالي 51% من مجمل العمال عام 1990 وذلك حسب الإحصاءات الرسمية.

وبعد عام 1991 تقلصت الإضرابات من الناحية الكمية بسبب الظروف السياسية المتدهورة حيث لم يسجل سوى 493 إضرابا عام 1992 جدول 6، وبعد 1994 تقلصت

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر: من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 55-58

مساهمة موظفي الدولة في الإضرابات حيث لم تزد على 10%، وتركزت الإضرابات في المراكز الصناعية كبيرة الحجم.¹

ويشير توزيع الإضرابات، بين المنظمات النقابية العمالية إلى غاية 1997 إلى أن المنظمات النقابية العمالية المستقلة تزعمت الشق الأكبر من الإضرابات بنسبة 72% في حين كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان يفضل اللجوء إلى المفاوضة الجماعية وإلى الحوار مع الحكومة وأرباب العمل.²

جدول 08: يوضح تطور عدد الإضرابات في الجزائر من عام (1988 إلى 2000)³

السنوات	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
عدد الإضرابات	1933	3389	2023	1034	493	537	410

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000
عدد الإضرابات	433	431	292	195	173	187

عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية

¹ عبد الناصر جابي ، الجزائر: من الحركة العمالية الى الحركات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص ص 71-79

² عجة الجيلالي ، مرجع سابق ، ص 255

³ عبد الناصر جابي ، الجزائر: من الحركة العمالية الى الحركات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 154

تميزت الإضرابات التي نظمت في الأعوام 2002 و2006 و2008 بالتنسيق بين عدة نقابات من قطاعات مختلفة ومن أنواع مختلفة ما بين نقابات عمالية ومهنية، وقد تركزت أساسا في القطاع العام تحديدا قطاعي التربية والتعليم والصحة والإدارة، وقد شارك فيها قطاع هام من العمال ففي عام 2002 شارك حوالي مليون عامل وارتفع سقف المشاركة بعد عدة أيام ليشمل 80% من عمالي قطاع التربية والتعليم والصحة والإدارة.¹

وفي عام 2006 شارك حوالي 65% من العاملين، وقد تميزت هذه الإضرابات بقصر مدتها مع إمكانية استئنافها في حالة عدم الاستجابة للمطالب وهو ما حدث بالفعل، ففي 2008 تم تنظيم إضراب وطني، وفي ظل عزوف الحكومة عن الاستجابة لمطالب المضربين تم تجديد الدعوة إلى إضراب جديد بعد أشهر بسبب عدم استجابة الحكومة، والهدف من هذه الإضرابات هو الضغط على الحكومة لفتح باب المفاوضات مع النقابات المستقلة، غير أن الحكومة كانت ترد دوما بالتشاور مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في اجتماعات الثلاثية أو تقديم وعود بالنظر في المطالب أو تجاهلها كلية والطعن في الإضرابات واعتبارها غير شرعية بدعوى أن النقابات المستقلة لم تنل الاعتراف بتمثيل العمال.

ويبدو أن النقابات العمالية المستقلة فضلت أسلوب التفاوض مع الحكومة والتلويح بالاحتجاجات والإضرابات كتهديد قبل الدخول في طريق التفاوض، بينما لجأت بعض النقابات المهنية مثل نقابة الكناس إلى أسلوب المجاهرة والمطالبة المبنية على إضرابات تدوم لأشهر واحتجاجات عنيفة وراديكالية.

يعود تفضيل أسلوب التفاوض لسببين رئيسيين أولها غياب الجيل الأول من النقابيين الذين تأثروا بالمذاهب اليسارية المتشددة نوعا ما، وثانيها انضمام جيل من الشباب للنقابات برؤية مختلفة

¹ لمزيد من المعلومات ارجع الى : <http://www.maisondessyndicats-dz.com>

مبنية على أسس براغماتية بعيدة عن التمدب العقيدي والاتجاهات الإيديولوجية وترى أن تحقيق مصلحة المناضلين تتم بطرق تختلف عن المواجهة.¹

لكن النقابات المستقلة لجأت في بعض الأحيان إلى إضرابات طويلة لتظهر جديتها في النضال من أجل تحقيق مطالبها وقد كانت نقابات العمال في قطاع التربية ونقابات عمال السكك الحديدية من أهم النقابات التي لجأت إلى هذا النوع من الاحتجاج، ففي عام 2009 لجأت التنسيق الوطنية لنقابات عمال التربية إلى إضراب وطني دام ثلاثة أشهر متواصلة، وحرصا من عمال القطاع على التنسيق العمالي والنقابي مع بقية الشرائح والأسلاك العمالية الأخرى فقد تم تشكيل تنسيقية وطنية ضمت ضمن فضاءها النقابي حوالي 13 نقابة وطنية مستقلة.²

ومن الملاحظ إن الاتحادات والولائية والبلدية التي تعبر عن الفروع النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين قد سلكت سلوكا مشابها لسلوك النقابات العمالية المستقلة نظرا لتأثير القاعدة العمالية المباشرة عليها، وهو ما يخالف النمط العام لسلوك المركزية النقابية التي كانت تفضل اللجوء إلى الحوار أو المفاوضات الجماعية بدل اللجوء إلى الإضرابات.

وفي العادة، تميل النقابات المستقلة لتنظيم الإضرابات قبل المطالبة بفتح الحوار عكس ما يحدث في الدول الغربية حيث تنظم النقابات العمالية الإضرابات في حال فشل المفاوضات مع الحكومة أو ممثلي أرباب العمل، وهذا يشير إلى وجود أزمة ثقة في ردود فعل الطرف المقابل ويتساوى في هذا الموقف نقابات عمال قطاع الخدمات والقطاع الصناعي في لجوئها للإضرابات ثم توقفها فترة التفاوض مع التلويح باستئنافها في حال تملص الطرف المقابل من مسؤولياته.³

¹ زبير حسين ، مرجع سابق ص 48

² هارون م س ،نضالات عمالية تتوج بتحقيق جزء هام من المطالب ، صوت الأحرار : 20-12-2009 موقع جزائرس،

تم الإطلاع بتاريخ 23-12-2011، الموقع الإلكتروني : <http://www.djazairess.com/alahrar/14051>

³ فريال م ،مرجع سابق ص 33

وقد ساعد التحسن في الأوضاع الأمنية في السنوات الأخيرة على انتعاش الحركات الاجتماعية الاحتجاجية الكبرى عموماً، والإضرابات ذات الطابع التضامني الوطني، فطبقة العمال كانت المتضرر الأكبر جراء العنف السياسي الذي انعكس سلباً على أوضاعهم الاجتماعية.

ولعل تفضيل النقابات المستقلة للاحتجاج والإضراب مقارنة بالمركزية النقابية يمكن في ضوء الاعتبارات التالية:

➤ الضغوط التي تواجهها للحفاظ على تنظيمها تتطلب منها أن تدافع بوسائل هجومية عن حقوق العمال.

➤ الإضرابات وسيلة ناجحة لتحويل القضايا العمالية إلى قضايا اجتماعية وسياسية عامة.

➤ تمثيليتها العالية للعمال وتأثير القاعدة العمالية المباشر على قراراتها.

➤ خبرتها التنظيمية الجديدة نسبياً تجعلها تميل للأساليب الراديكالية، وما يؤكد ذلك هو ميلها في سنوات النضج الأخيرة لطلب المشاركة في المفاوضات والحوار الثلاثي والثنائي.

➤ غياب أطر مؤسسية للاتصال بين الحكومة والنقابات المستقلة تتيح وصول تدفق المعلومات بشكل رسمي وفعال لصانعي القرار عن المشاكل التي تطرحها النقابات، وتمكنها من المشاركة في وضع اقتراحات لمعالجتها بناء على تصورات الطبقة العاملة.

ومما يذكر أن النقابات المستقلة لجأت إلى أدوات أخرى مثل التجمع والاعتصام والتظاهر جنباً إلى جنب مع الإضرابات، في حين أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين - المركزية النقابية تحديداً - كانت تميل بدرجة أكبر للمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي أو الاتصالات بفضل علاقات قيادات الاتحاد العام للعمال الجزائريين بنواب في البرلمان أو وزراء في الحكومات المتعاقبة.

خلاصة :

في ضوء ما تقدم جميعه، يتضح جليا أن النقابة العمالية الأولى نشأت في إطار السيطرة الاستعمارية، واستفاد النقابيون الجزائريون من الخبرة التنظيمية للنقابات الفرنسية التي تأثروا بتجربتها، وهو تأثر استمر لاحقا على مستوى ثقافي يتبنى تصورات وأطروحات من الفكر اليساري الفرنسي، وقد خضع تطور النقابات العمالية الجزائرية لثلاثة عوامل أساسية هي: العامل السياسي الذي حدد دور الهياكل النقابية وأهدافها والقيود المفروضة عليها، والعامل الاقتصادي والعامل الاجتماعي الذين أثرا على وضع الطبقة العاملة وتركز قوى العمل وثقل كل قطاع، كذلك فقد تبين أن الإنجاز القانوني الذي تم تحقيقه في تسعينات القرن الماضي كان فتح الباب أمام التعددية النقابية بحيث نشأ عدد من التنظيمات النقابية، وإن تم إفراغ هذا الاستحقاق من محتواه بتعديلات شكلت قيودا على التعددية وهو ما عده البعض تراجعاً عن فكرة التعددية النقابية، إضافة إلى حالة الطوارئ التي ضيق الخناق على الحريات النقابية، كما تخوض النقابات العمالية صراعا من أجل افتكاك مكاسب جديدة للحفاظ على وجودها ومشروعيتها لدى العمال، وقد تميز أداؤها المطلي بتطور نوعي على مستوى المطالب وتطور نوعي على مستوى الأدوات المطلية المستخدمة، لكن دون تبني إستراتيجية مطلية متكاملة مما يحمل الباحثة على القول بأن الأداء المطلي النقابي ما زال يفتقد للرؤية الشاملة.

تمهيد:

إن الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر يتطلب تسليط الضوء على الواقع الجزائري بالدرجة الأولى، هذا الواقع الذي أقل ما يقال عنه أنه واقع معقد ويصعب الفصل بين ما هو سياسي واقتصادي وحتى ثقافي، ومن ثم وجب الاطلاع أولاً على الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للجزائر لاسيما بعد سنوات 1988 إلى اليوم من مختلف السياسات والبرامج الاقتصادية التي طبقتها الجزائر ونتائجها على المستوى الاجتماعي، الشيء الذي يؤدي إلى معرفة واقع الحركات الاجتماعية في ظل التأثيرات وما هي أهم الأدوات والميكانيزمات الثانوية التي أعدتها الجزائر لمراعاة سير العمل الجمعي ومن ثم العمل النقابي على يد المنظمات النقابية التي تنعكس عليها مباشرة مثل هذه السياسات للوصول في الأخير إلى وضع تشخيص للحركة النقابية في ظل الواقع الجزائري سواء الاقتصادي، الاجتماعي، أو الثقافي من خلال مؤشرات المجتمع المدني، الديمقراطية، العمل الجمعي، الفعل النقابي.

المبحث الأول: الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر

إذا كان لا بد من مثال يوضح تدني الحالة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر في السنوات الأخيرة، فإن أحداث الشغب التي انطلقت من بلاد القبائل وامتدت إلى مناطق أخرى من الوطن لهي خير دليل.

شباب وأقل من سن السباب يخرجون يوميا إلى الشوارع في أحيائهم، وأحيانا يخرجون من بعض القرى الكثبية التي تمثل عمق الوطن ليصرخوا بأسهم، ويطالبون بالعمل، بالسكن، بالماء الصالح للشرب... باختصار يطالبون بأقل ظروف اقتصادية واجتماعية، حيث يبدو أن كل الفئات الاجتماعية تشارك في هذه الحركات وحتى متقاعدي الجيش الوطني الشعبي معنيون بهذه الظاهرة، والمقلقة جدا للسلطة.

في نهاية جانفي 2002 سكان حي عسكري مهددون بالطرد من منازلهم يواجهون قوات الأمن (الشرطة) التي جاءت لإخراجهم بالحجارة والقارورات الحارقة (cocktail Molotov) وحتى رئيس الجمهورية لم يتم الرد عليه من طرف سكان باب الواد الذين تعرضوا لفيضانات 2001 والتي خلقت أكثر من 900 قتيل.

لجنة ISAAD المكلفة من طرف رئيس الجمهورية بالتحقيق في هذه الأحداث ومخالفة لكل التوقعات قررت: "الأسباب العميقة (العنف في القبائل) تكمن في الأسباب الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، الهوية، والتعسف من أي نوع كان...".

في حوار لجريدة "Le Monde" ISAAD يؤكد ويدقق: "إن أسباب انتفاض القبائل هي نتيجة البطالة الدائمة، ندرة السكن المتفاقمة مزوجة بالنمو الديمغرافي السريع، هي أوجاع

والتي ليست للأسف خصوصية ببلاد القبائل، ولكن مشكل مقلق على المستوى الوطني، اندلاع الأحداث والقبائل، كان يمكن أن يندلع في مكان آخر".¹

وبالفعل أكثر غالبية الجزائريين يرون أن ظروف المعيشة تتدنى دون بصيص أمل أو أي أفق للتحسين. وتتفق معظم التحاليل أن وضعية الجزائر اليوم تمثل أكبر خسارة اقتصادية وتاريخية وبشرية.

1. الانفتاح الاقتصادي وبداية الأزمة:

أصبحت الوضعية أكثر خطورة منذ تطبيق برنامج التعديل الهيكلي Programmes d'ajustement structurel (PAS) المتفق عليه سنة 1994-1995.

بالفعل لقد أعاد هذا البرنامج توازن الاقتصاد الكلي والمالي بحيث انخفض التضخم من 28.6% في سنة 1995 إلى 0.3% في سنة 2000.

الميزانية انتقلت من خسارة 8.9% من (Produit interne brute (PIB) المنتج الداخلي الخام إلى زيادة 9.9% في سنة 2000.

الزيادة التجارية ارتفعت إلى 12.3 مليار دولار سنة 2000، وفي سبتمبر 2001 وحسب وزير المالية انخفضت الديون الخارجية من 22.5 مليار دولار أي 40% من (PIB) (25.2 في نهاية 2000) خدمة الديون لا تمثل سوى 20% من الصادرات.

وبفضل زيادة معتبرة لأسعار البترول، ارتفع مخزون العملة إلى 17.7 مليار دولار (11.7 في نهاية سنة 2000) أي ما يقارب 18 شهر من الواردات.

¹ - Le Monde de 09/08/2001.

هذا المخزون يستعمل كضمان للممولين الماليين للجزائري (الفرد) في حالة تدني أسعار البترول.

في نفس الوقت، الحالة الاقتصادية الكلية لم تتحسن بحيث: نمو PIB حقيقي ولكن جد متواضع: -0.9% في سنة 1994، أي +3.3% كمعدل سنوي من 1995 إلى غاية 2000. في سنة 2000 تراجع النمو إلى 2.4% سبب ضعف القطاعات خارج المحروقات حيث كان نموها 1.5%، فقط يجب التذكير أيضا أن البنك العالمي وأخذنا بعين الاعتبار النمو الديمغرافي يحدد نسبة النمو من 5 إلى 7% لتغطية المصالح الاجتماعية لاسيما فيما تعلق بالصحة والتربية، النمو الاقتصادي لا زال ضعيفا ويحتاج إلى مزيد من التدعيم وهو مرتبط أساسا بالكفاءات الحسنة للفلاحة (ظروف مناخية ومطرية جيدة) وخصوصا الزيادة المعروفة في أسعار المحروقات.

إن سياسة القروض المضيقّة وحالة اللا أمن الدائمة تعرقل أي آفاق للاستثمار الوطني، هذا إذا علمنا أن الجزائريين ذوي رؤوس الأموال في الخارج يملكون ما يقارب 35 مليار دولار.¹

أما المستثمرون الأجانب فلا يهتمهم إلا قطاع المحروقات (420 مليون دولار في سنة 2000 و460 مليون دولار في سنة 1996).

حرية التبادل التجاري الداخلي والخارجي سمحت بمضاعفة الوسطاء، تنامي المضاربة والسوق السوداء، أما انفتاح التجارة الخارجية أعطى للجزائر مكانة المستهلك بحيث الأموال المجمعة عن طريق (PAS) استعملت في نشاط الاستيراد.

بالفعل الاقتصاد الجزائري ومنذ القدم أظهر ضعفا بنيويا، وحتى برنامج التعديل الهيكلي (PAS) لم يستطع تجاوزها، ولا معالجتها. بل بالعكس تم تكريسها.

¹ - F. Ghiles, l'armée a-t-elle une politique économique ?. Pouvoir, n° 86, 1998.

ويبقى قطاع المحروقات هو المسيطر، إذ يمثل 30% من PIB ويحلب 65% من مدخولات الميزانية ويمثل 97% من الصادرات. من هنا كان التوازن الاقتصادي مرتبط بسوق البترول العالمي بحيث لا تمثل الجزائر منه إلا منتج صغير.

- الصادرات خارج المحروقات مستواها جد متواضع.
- الصناعة خارج المحروقات غير تنافسية وغير متنوعة.
- النمو سلبي (-0.9% في سنة 1995-2000).
- حصة الجزائر في PIB انخفضت بـ 10.6% في سنة 1995 إلى 7.3%.
- الكفاءات الفلاحية 8.6% من PIB في سنة 2000) لا زالت غير كافية بشكل كبير للحد من التبعية الغذائية.
- المنتجات الغذائية أثقلت كاهل الميزان التجاري (27% من الواردات) ومحددة بسبب ضعف المساحات الفلاحية (القطاع فقد الكثير من الأراضي بسبب بناءات عمرانية فوضوية).
- غياب أي إصلاحات عقارية، لهذا تعتبر مردودية القطاع ضعيفة.
- القطاع المالي لا زال تقليدي، البنوك العامة هي المسيطرة تراكم لديها ديون مشبوهة وهذا ما جعل بن أشنهو وزير المالية السابق يقول: "النظام البنكي الحالي يمثل خطرا حقيقيا على الأمن الوطني".

2. الظروف الاجتماعية:¹

إن برامج التعديل الهيكلي (PAS) لم تحدث، ولم تسمح بخلق ديناميكية للنمو وبالتالي استثمارات وخلق مناصب عمل، بصفة عامة الوضعية الاقتصادية لم تتحسن. ولهذا يمكن القول أن (PAS) كانت لها نتائج مع انخفاض النفقات العمومية أدت إلى تدهور الظروف الاجتماعية.

¹ - الإحصائيات مأخوذة من الموقع الإلكتروني: <http://www.ons.dz>

إن التضحيات التي قدمها المجتمع طيلة هذه المدة ذهبت سدى، بحيث لم يعد الحديث فقط على عدم تحسن الوضعية الاقتصادية ولكن تدهور الحالة الاجتماعية وفقدان الأمل في أي تغيير إيجابي، وربما هذا الوضع سيتفاقم مع إلغاء التعريفات الجمركية واتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي سيلغي آلاف المناصب.

إنه في ضوء الالتزامات المتضمنة في الاتفاق العالمي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية (PIDESC) والذي وافقت عليه الجزائر في 12/09/1989 يتوجب تقييم مسؤولية السلطات في تفاقم هذه الأزمة.

إن المادة 1-2 من الاتفاق PIDESC يوضح طبيعة الالتزامات القانونية العامة التي يجب على الدول المبرمة للاتفاق تحمل مسؤوليتها.

لجنة الأمم المتحدة الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جهاز مكلف بمراقبة وتنفيذ بنود الاتفاق، تشرح الخطوط العريضة في ملاحظتها رقم 03.

الجزائر ملزمة بناء على هذه المادة باستعمال "كل الوسائل المتاحة" من أجل ضمان ممارسة الحقوق المعترف بها (صحة، تربية، سكن، عمل شريف...) وهذا يعني أن الجزائر ملزمة أساسا بضمان أقل رضا ممكن لكل واحد من أفراج المجتمع.

هذه اللجنة تؤكد من جهة "أنه في حالة ندرة حادة للموارد، بسبب مراحل التعديل أو تأخر اقتصادي، العناصر الضعيفة من المجتمع لها الحق في الحماية بفضل وضع برامج خاصة بأقل تكلفة نسبيا".

كما يمنع على الجزائر من جهة أخرى عملا بمبدأ عدم رجعية القوانين، اتخاذ تدابير تضر بالبلد سواء في تشريعاتها أو توجهاتها الكبرى والتي من شأنها عرقلة النمو المحقق من قبل أو التنازل عن مصالح مكتسبة.

مسؤوليات السلطة:

أصبح تخلي الدولة عن المسؤولية هو القاعدة وليس الاستثناء نظرا، للإجراءات المتخذة مثل إلغاء تدعيم الموارد الأساسية والمساعدات، تقليص حجم النفقات العمومية والقطاعات الاجتماعية، غلق وخصوصية المال العام، تسريح العمال...

إن المتضرر الوحيد من هذه الإجراءات النظام الصحي، والتربوي والتي تدهورت بفعل نقص النفقات العمومية.

الأولوية في النفقات العمومية:

الجيش (% PIB)		الصحة (% PIB)		التعليم (% PNB)	
1999	1990	1998	1990	97-1995	87-1985
3.8	1.5	2.6	3.0	5.1	9.8

المصدر: PNUD، تقرير حول التنمية البشرية 2001.

المستوى المعيشي:

إن تناقص المنتج الوطني الخام (PNB) بالنسبة للفرد الواحد أصبح صفة ملازمة له بحيث:

1980 ---- 2300 دولار

1997 ---- 1580.5 دولار

1998 ---- 1545.9 دولار

1999 ---- 1540.4 دولار

- ومعدل سنوي يقدر بـ 0.5% هو درجة تناقص PNB للفرد الواحد بين سنة 1990 و1999.
- الأجر الحقيقي تناقص بـ 3.5% بين سنة 1995 و1996.
- القدرة الشرائية للإطارات تناقصت بـ 41% بين سنة 1989 و1995.
- دوائر الفقر أصبحت أكثر اتساعا بحيث 22.6% من السكان يعيشون في مستوى أقل من الفقر في سنة 2000 (12.2% سنة 1988).
- الاعدالة في مجال الاستهلاك مخيفة كما يدل على ذلك تقرير PNUD سنة 1995: 20% من السكان الأكثر فقرا لا تمثل سوى 7% من الاستهلاك الكلي (الإجمالي) بينما 20% من السكان الأكثر غنى تمثل 42.6% من الاستهلاك الكلي.
- سياسة الإعانة بالنسبة للسكان المعوزين (في حاجة ماسة للإعانة) والمسماة "بالشبكة الاجتماعية" "Filet social" تبقى بعيدة عن الواقع المصرح به في التقارير الرسمية.

البطالة:

وضعية البطالة مستقرة في مستوى مخيف منذ أكثر من 4 سنوات:

29.52% في 1997/09/30.

29.77% في 2000/02/28.

ويتوقع تدهور هذه الوضعية مع تسريح العمال المنتظر نظرا لعملية حوصصة المؤسسات العمومية والتي لا يمكن للحكومة تأخيرها إلى الأبد.

وفي هذا الصدد وحسب الإشاعات الواردة في الصحافة هناك تقليص كثير لعمال ومستخدمي الوظائف العمومي في السنوات القادمة.

ومع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي PAS بين سنة 1994 و1998 هناك ما يقارب 815 مؤسسة عمومية حلت تاركة وراءها حوالي 212.960 عامل مسرح.

بطالة الشباب تبقى هي أيضا في حالة سيئة وذلك حسب الإحصائيات التالية:

54% من بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15-24 سنة.

83% من البطالين هم أقل من 30 سنة.

68% من البطالين لهم الأولوية في الشغل.

هؤلاء همشوا من طرف النظام التعليمي ويعتبرون بدون قدرات ومؤهلات تمكنهم من الدخول في الحياة العملية.

وبات خلق مناصب شغل أمر عشوائي ولا يلي العدد الهائل من البطالين والمتزايد بوتيرة جد سريعة والذي يمكن أن يصل إلى 300.000 منصب عمل/سنة.

ملاحظة: يجب التذكير هنا أنه ما بين سنة 1967 إلى غاية سنة 1984، هذه المرحلة شهدت استثمارات كبيرة، لم يتم خلق سوى 102.000 منصب عمل/سنة.

السكن:

يعد مشكل السكن من المشاكل التي لا يمكن إخفاءها، فهي تلاحظ ويشعر بها الكثير من الشباب الجزائريين في سن الزواج لا يستطيعون الارتباط بسبب عدم وجود سقف يجمعهم، نسبة وجود أشخاص في السكن الواحد هو 7.15 شخص (6.11 شخص في سنة 1966).

برامج السكن الاجتماعي قلصت بسبب تعليمات FMI (-70.9% ما بين سنة 96/95).

وحتى تتمكن الدولة من الحفاظ على هذا المستوى يجب بناء حوالي 100.000 مسكن في السنة، من أجل تحسين ظروف المسكن يجب أيضا بناء حوالي 300.000 سكن في السنة.

ما بين 1962 وسنة 1989 تم بناء 48150 مسكن في السنة النتائج كانت كالتالي:

❖ تأخر سن الزواج (امرأة من اثنتين تصل إلى درجة العنوسة) (امرأة من أربعة تصب إلى درجة العنوسة سنة 1970).

❖ معدل سن الزواج تأخر إلى 27.6 سنة بالنسبة للنساء، وإلى 31 سنة بالنسبة للرجال.

❖ أعراض جنسية وعاطفية مرضية.

❖ اللجوء إلى الجوار غير المرغوب فيه.

التزويد بالماء الصالح للشرب:

يبدو وكما يوضحه العنوان أن مسألة التزويد بالماء الصالح للشرب بالنسبة للجزائريين أصبحت مشكلا حقيقيا يحتاج إلى المعالجة السريعة والمفيدة وهذا طبعا يتطلب التعرض إلى أسباب هذا المشكل:

- أسباب طبيعية (مناخ الأبيض المتوسط جاف).
- أسباب اجتماعية لاسيما مع عملية الإسكان العمرانية الكثيفة حيث أنه في سنة 1966 يوجد 3 سكان من 10 يعيشون في المدن.
- حيث أنه في سنة 1977 يوجد 4 سكان من 10 يعيشون في المدن.
- حيث أنه في سنة 1998 يوجد 6 سكان من 10 يعيشون في المدن.

➤ ويبقى السبب الرئيسي هو غياب الاعتناء بالهياكل القاعدية الموجودة من قبل (entretien).

➤ وجود اهتراء وثقب في شبكة المياه والتي ترجع إلى العهد الاستعماري (40% من الخسائر).

➤ التلوث.

➤ فساد أكثر من 7 سدود تعتبر الأكبر أهمية في البلد.

وفي الأخير تعتبر هيئة الأمم المتحدة الجزائر من بين 10 دول إفريقية التي ستعرف مشاكل كبيرة في آفاق 2010.

إن الوضعية الاقتصادية والاجتماعية السابقة الذكر هي التي جعلت الجزائر تحتل هذه المكانة غير المحسودة عليها ضمن الترتيب الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية (PNUD) والذي اعتمد على مؤشر التنمية البشرية (IDH).

مع العلم أن الجزائر لا تنقصها الموارد كما لا تنقصها الكفاءات والقدرات زيادة على ذلك المؤشرات الماكرو اقتصادية في السنوات الأخيرة تتحسن.

ولتوضيح هذه الهوة يؤكد لنا نفس التقرير السابق بأن الفرق في الترتيب حسب مؤشر التنمية البشرية (IDH) والمنتوج الداخلي الخام PIB/HAD للفرد الواحد هو سلمي وقد وصل إلى قيمة -26، هذا يعني حسب تقرير PNUD أن البلد يملك موارد لا يستهان بها ولكنها غير مسيرة بصورة عقلانية.

هنا تطرح بوضوح مسألة الحكم غير الراشد التي تمتاز بها الجزائر منذ عقود، فإذا أخذ بعين الاعتبار معايير البنك العالمي Banque mondiale حول التسيير la gouvernance فإننا نجد أن الجزائر تحتل مؤخرة الترتيب بحيث تحتل المرتبة 161 من مجموع 178 بلد فيما يخص

حرية التعبير بالنسبة للمجتمع المدني ومديونية الحكام اتجاه المواطنين المرتبة 159 من مجموع 178 فيما يخص ثقل المدفوعات العمومية.

المرتبة 158 من مجموع 178 فيما يخص مستوى تطبيق القانون واحترام الحقوق الاقتصادية.

المرتبة 159 من مجموع 178 فيما يخص فعالية الدولة والإدارة.¹

ونخلص إلى أن المسائل الاقتصادية والاجتماعية توضع مباشرة مسؤولية الدولة وبالتالي عملية التنظيم السياسي للمجتمع.

¹ - Violation des droits économiques, sociaux et culturels, une population précarisée, rapport alternatif au rapport présenté par l'Algérie au comité des droits économiques, sociaux et culturels, 27^{ème} session, Nov. 2001.

المبحث الثاني: النقابية في الجزائر

لقد ظهرت التعددية النقابية في الجزائر حديثا، ويمكن أن يؤرخ لها مع بداية الانفتاح الديمقراطي في نهاية الثمانينات، وذلك بعد 30 سنة من الأحادية السياسية والنقابية.

يمكن أن نقسم تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى ثلاث مراحل أساسية، الأولى ذات صلة وثيقة بحركة التحرر الوطني، الثانية غلب عليها سيطرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، أما الثالثة فقد عرفت تعددية النقابية نتيجة لهذا الانفتاح.

1. النقابية وحركة التحرير الوطني:

إن الحركة النقابية تمتد جذورها في تاريخ الحركة الوطنية، بحيث أول نقابة أنشأت هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) بتاريخ 24 فيفري 1956 من طرف نقابيين جزائريين متخرجين من الكنفدرالية العامة للعمل (CGT) Confédération Générale du travail والكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين (CFTC) Confédération Française des Travailleurs Chrétiens. واستقطبت أبناء المدن بينما 90% من السكان كانوا من الريف، لم يكونوا آنذاك منخرطين.

إن إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان في اتجاه حركة التحرير الوطني كردة فعل على البرودة التي أبدتها النقابات الفرنسية والتيار اليساري بصفة خاصة اتجاه الاستعمار الفرنسي. وبقي الاتحاد في حالة تهميش عن الحركة السياسية ولاسيما عن إطارات الحركة المسيرة، وربما بفضل هذه الهوة الفاصلة وهذا الابتعاد عن الحركة السياسية، استطاع الاتحاد أن يستفيد نوعا من الاستقلالية فيما بعد بالنسبة لحزب جبهة التحرير الوطني (FLN) إلى الاستقلال.

2. تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

إن استقلالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم تدم طويلا بعد الاستقلال حيث داهمت قوات الشرطة مقرات الاتحاد في أول مؤتمر له في فيفري 1963 معبرة بهذا التدخل عن وضع الاتحاد تحت سيطرة الدولة.

وابتداء من هذا التاريخ غلب على العلاقة بين الاتحاد وسلطة الدولة بوضع يد الدولة على نقابة العمال.¹

الميثاق الوطني لسنة 1976² يجعل من النقابة أحد أجهزة السلطة: "مع اتساع القاعدة الاقتصادية للاشتراكية، لم تعد النقابة أداة لمحاربة السلطة المستغلة، وإنما جزء لا يتجزأ من السلطة".

بالإضافة إلى سيطرة الاتحاد وتوجيهه من طرف الدولة، تم اعتماد مع بداية جانفي 1981 ما يلي: كل مسؤول نقابي يجب أن يثبت انخراطه في حزب جبهة التحرير الوطني، الحزب الوحيد آنذاك، وهكذا انحصر دور النقابة في الدفاع عن الدولة وتطبيق تعليماتها.

الإضراب باعتباره ممنوع في القطاع العام (وهو القطاع الغالب والاقتصاد الجزائري) فإن النقابة مكلفة بتوقع أي إضرابات مرتقبة إن لم نقل إيقافها.

3. ما بعد أحداث أكتوبر 1988:

عرفت الجزائر أواخر الثمانينات أزمة متعددة الجوانب أدت إلى أحداث أكتوبر 1988 ومن ثم إلى مرحلة الانفتاح السياسي والاقتصادي، وفي هذه الفترة تم اعتماد دستور جديد عن

¹ - كما يوضح ذلك أ. بن عمروش، محاولة السيطرة Domestication كانت مرافقة لمقاومة داخلية للبنى النقابية وإضراب، ومع معارضة القيادة النقابية،

In Etat, conflits sociaux et mouvement syndical en Algérie (1962-1995), monde arabe, Maghreb, Machrek, n° 148, Avril – Juin 1995.

² - وثيقة إيديولوجية لجبهة التحرير الوطني FLN.

طريق الاستفتاء بتاريخ 23 فيفري 1989، جاء بإلغاء نظام الحزب الواحد، وفتح المجال أمام حرية الجمعيات، والمادة 54 لضمان حق الإضراب.

إذن في هذا الجو مع الانفتاح الديمقراطي تم إصدار قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يقرر لأول مرة التعددية النقابية، هذا القانون الذي يعيد النظر في سيطرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ الاستقلال تم محاربه بشدة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين بحيث وجود نقابات أخرى أصبح يخيف الاتحاد لفقدان بعض الامتيازات لاسيما بالنسبة للإطارات بحكم مشاركته في مختلف مجالس الهيئات الاجتماعية، لجان المشاركة في تسيير المؤسسة العمومية، واستطاع مع ذلك أن يفرض على الحكومة أن تبقى الحالة على ما هو عليه فيما يخص لجان المشاركة، ممارسات ممثلي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.¹

4. وضعية الفعل النقابي:

منذ بداية التسعينات هناك العديد من النقابات التي أنشأت في ظروف جد صعبة ومسار سياسي غير ملائم، لاسيما بعد فوز الجبهة الإسلامية للإنقاذ F.I.S في الانتخابات البلدية في جوان 1990، وإيقاف المسار الانتخابي بعد نجاح نفس الحزب في الانتخابات التشريعية في ديسمبر 1991.

من جهة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وابتداء من هذه المحطات الصعبة في تاريخ البلاد "أعاد توجيه" نشاطه في إطار إستراتيجية سياسية تتمثل في تدعيم اللجنة الوطنية لإنقاذ الجزائر (CNSA) التي أنشأت في جانفي 1992، حيث دعمت هذه الأخيرة (CNSA) المؤسسة العسكرية في إيقاف المسار الانتخابي وإقالة الرئيس والالتزام السياسي بمحاربة الإسلاميين.

¹ - وهكذا مع الاعتراف بالتعددية النقابية، السلطة تفضل نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين كشريك وحيد في كل المفاوضات، في كل الثلاثيات المنظمة بين الممثلين النقابيين، الحكومة، ممثلي أصحاب العمل منذ 1990، In Benamrouche, op. cité.

في حوار مع جريدة Le Quotidien d'Oran صرح الأمين العام للاتحاد العام

للعمال الجزائريين معترفاً بـ:

« Nous avons quelque part colmaté les brèches. Il est vrai qu'il y a une part de responsabilité de l'UGTA dans ce marasme mais peut être que la conjonction nationale ne nous a pas permis de faire un travail syndical plus radical... l'UGTA a constaté que la république est en perpétuelle déstabilisation. Nous avons essayé, de par la gravité de la situation économique et sociale et par le terrorisme, de ne pas aggraver les choses... parce que la république était en danger et si c'était à refaire, nous le referions... le rôle de pompier est un rôle noble ».¹

¹ - تم نقل كلام الأمين العام للعمال الجزائريين كما هو باللغة الفرنسية وذلك للأمانة العلمية.

المبحث الثالث: الوضعية القانونية للحركة النقابية

في البداية لابد من معرفة كل الآليات القانونية التي أعدها المجتمع الدولي من أجل حماية الحريات النقابية مع الاطلاع على أساس المنظومة.

1. إلزامية الحماية الدولية للحريات النقابية:

باعتبار الحركة النقابية حركة اجتماعية تأخذ عدة أشكال وتقوم بالمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية للعمال فإن التشريعات الدولية حاولت إيجاد ميكانيزمات قانونية لحماية الحريات النقابية.

المعايير الأساسية المتعلقة بالحريات النقابية:

إن المبادئ الأساسية لقانون العمل جاءت ضمنية عند تشكيل المنظمة العالمية للعمل (OIT) سنة 1919، وأعيد تأكيد هذه المبادئ في إعلان فيلاديلفيا Philadelphia سنة 1944. كما تم التأكيد على الحريات النقابية في كل اتفاقيات المنظمة العالمية للعمل (OIT)، لاسيما منها اتفاقية رقم 87 في سنة 1948 والتي تضمنت المبادئ الأساسية للحريات النقابية، وهي مستمدة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 20 و23) ونفس المواد وجدت في اتفاق 1966.

ونظرا للأهمية التي تكتسيها حماية الحريات النقابية، فإن (OIT) وضعت ميكانيزمات وآليات للمراقبة خاصة. لاسيما الإعلان العالمي لسنة 1998 والذي تم تطبيقه على كل الدول الأعضاء.

اتفاقيات المنظمة العالمية للعمل:¹

هناك عدة اتفاقيات أنشأتها المنظمة العالمية للعمل من أجل حماية العمال وحماية الحريات

النقابية من بينها:

1. الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي (1948):

وتعطي هذه الاتفاقية الحق للعمال وأرباب العمل من تأسيس منظمات من اختيارهم والانخراط فيها دون الحصول على إذن مسبق.

وتخصص هذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات من أجل التسيير الحر لهذه المنظمات، وعدم تدخل السلطات العمومية. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 19/10/1962.

ملخص لأهم الإجراءات:

- الاعتراف بالحق في النقابة (المادة 02).
- تأسيس منظمات دون إذن مسبق (المادة 02).
- الاختيار الحر للمنظمة (المادة 02).
- عدم تدخل السلطات في تسيير المنظمات (وضع القانون الأساسي، انتخابات تسيير، برامج...) (المادة 03).
- لا يمكن حل أو إلغاء هذه المنظمات عن طريق الإدارة (المادة 04).
- للمنظمات الحق في تأسيس فيدراليات وكنفدراليات (المادة 5 و6).
- الحق في الانخراط في المنظمات العالمية (المادة 05).

¹ - من أجل تحليل مفصل حول تطور المبادئ المتعلقة بالحريات النقابية، انظر:

« Droit de l'homme et liberté syndicale évolution sous le contrôle de l'OIT ». Lee swepston, in internationale du travail, vol. 137 (A998), n° 02.

➤ الحصول على الشخصية القانونية لا يمكن أن يخضع إلى تضيق من شأنه أن يحد من تطبيق المادة 2، 3 و 4 (المادة 07).

➤ المنظمات المهنية الشرعية: العمال وأصحاب العمل، والمنظمات مطالبين على التوالي باحترام الشرعية، التشريع الوطني لا يجب أن يمس بالضمانات في الاتفاقية (المادة 08).

➤ الاتفاقية رقم 87 المادة 11: كل عضو من المنظمة العالمية للعمل يعمل بنود الاتفاقية مطالب بأخذ كل الوسائل اللازمة والضرورية من أجل ضمان حرية ممارسة الحق النقابي للعمال وأصحاب العمل.

2. الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيمات والمفاوضات الجماعية (1949):

وهذه الاتفاقية تضمن الحماية ضد أي تمييز نقابي anti syndical كما تهدف إلى حماية المنظمات العمالية وأصحاب العمل ضد أي تدخل الواحدة اتجاه الأخرى، كما تتضمن الاتفاقية إجراءات من شأنها ترقية المفاوضات الجماعية. وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 1962/10/19.

ملخص لأهم الإجراءات:

➤ تمييز نقابي antisyndical: يجب حماية العمال ضد أي فعل تمييزي من شأنه المساس بالحرية النقابية في مجال التشغيل (المادة 01).

➤ أفعال التدخل، لاسيما الإجراءات التي تسعى لجعل المنظمات العمالية تحت رقابة أصحاب العمل هي أفعال ممنوعة (المادة 02).

➤ المفاوضات الجماعية: الإجراءات الملائمة للظروف الوطنية يجب أن تتخذ من أجل تشجيع المفاوضات الجماعية (المادة 04).

3. الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بحماية ممثلي العمال في المؤسسات والتسهيلات الممنوحة

لهم (1971):

تتعلق هذه الاتفاقية بممثلي العمال وإعطائهم ضمانات واسعة في ممارسة الحق النقابي، وحماية مناسبة للممثلين النقابيين. للعلم الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية.

المادة 01: لممثلي العمال في المؤسسات الحق في الاستفادة من الحماية ضد أي إجراء من شأنه إلحاق الضرر بهم منها التسريح الذي يكون بسبب شخصيتهم أو بسبب نشاطهم في تمثيل العمال أو بسبب انخراطهم النقابي، أو بسبب مشاركتهم في نشاطات نقابية، ما دام نشاطهم وفق القانون، المفاوضات الجماعية أو أي اتفاق معمول به.

المادة 02 فقرة 01: "يجب إعطاء كل التسهيلات الممكنة لممثلي العمال والمؤسسة، بحيث تمكنهم من أداء وبسرعة المهمة الموكلة إليهم.

الاتفاقيات الدولية الأخرى:

زيادة على اتفاقية المنظمة العالمية للعمل، هنالك عدة، أدوات قانونية أخرى من شأنها أيضا حماية الحريات النقابية والمتمثلة في التالي:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948): من ضمن ما جاء في هذا الإعلان ما يلي:

- "لكل شخص الحق في حرية الاجتماع وتشكيل جمعية سلمية" (المادة 20).
- "لكل شخص الحق في تكوين مع آخرين نقابات، والانخراط في نقابات من أجل الدفاع عن مصالحه" (المادة 23، الفقرة 4).

2. الإعلان عن مدافعي حقوق الإنسان (1998):

الإعلان عن حقوق ومسؤولية الأفراد، الجماعات وأجهزة المجتمع من أجل ترقية وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها عالميا.

هذا الإعلان تمت المصادقة عليه بعد 15 سنة من الصراع، حيث تعرض مدافعو حقوق الإنسان في العالم للمضايقات وتتضمن ما يلي:

المادة 1: "لكل شخص الحق، فرديا أو بالتعاون مع آخرين في ترقية وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية على المستوى الوطني والدولي.

المادة 5: "من أجل ترقية وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل شخص الحق فرديا أو بالاجتماع مع آخرين.

➤ في الالتقاء والاجتماع سلميا.

➤ في تكوين منظمات، جمعيات أو جماعات غير حكومية، للانخراط وللمشاركة.

➤ في الاتصال بمنظمات غير حكومية أو منظمات مشتركة لعدة حكومات.

3. الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية (1966):

في مادته رقم 22، يعد استخدام مصطلحات الفقرة 4 من المادة 23 من DUDH، حيث في الفقرة الثانية من هذه المادة يؤكد: "فقط المحددات المبرجة من طرف القانون والتي هي ضرورية في أي مجتمع ديمقراطي".

أما الفقرة 03: "لا يسمح أي نص من هذه المادة للدول المشاركة في اتفاقية 1948 للمنظمة العالمية للعمل المتعلقة بالحريات النقابية وحماية الحق النقابي باتخاذ تدابير تشريعية تمس... بالضمانات الممنوحة في الاتفاقية المذكورة".

وقد تمت مصادقة الجزائر على هذا الاتفاق في 12/09/1989.

4.الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية (1966):

يعترف الاتفاق في هذه المادة رقم 08: "لكل شخص الحق في تشكيل مع الآخرين نقابات والانخراط في نقابة من اختياره الحر" بالنسبة لحقوق المنظمات النقابية "بممارسة نشاطاتهم بكل حرية". فيما يخص حق الإضراب: "ممارسته وفقا لقوانين كل بلد" وزيادة على ذلك: "لا يسمح أي نص من هذه المادة للدول المشاركة في اتفاقية 1948 للمنظمة العالمية للعمل المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي باتخاذ تدابير تشريعية تمس بالضمانات الممنوحة والاتفاقية المذكورة (المادة 03) وكذلك صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 12/09/1989.

الميكانيزمات الخاصة بمراقبة الحرية النقابية:

كل اتفاقيات المنظمة العالمية للعمل (OIT) والتي صادقت عليها الجزائر، هي من اختصاص لجنة الخبراء في المنظمة من أجل تطبيق الاتفاقيات والتوجيهات.

ومثل باقي الاتفاقيات يمكن الحديث عن إجراءات الطعون الدستورية، فيما يخص الاتفاقيات المتعلقة بحرية إنشاء الجمعيات هناك الاحتجاجات المادة 24 والشكاوى المادة 26.

أما فيما يخص حرية إنشاء الجمعيات وحق المفاوضات الجماعية. فإن المنظمة (OIT) قد وضعت إجراءات خاصة من أجل مراقبة تطبيق الاتفاقيات حتى بالنسبة للدول التي لم تصادق على هذه الأخيرة. وهكذا فقد حدد القانون طرق وشكل تقديم شكوى ضد أي دولة عضو في المنظمة (OIT).

من بين الميكانيزمات التي وضعتها المنظمة هناك:

❖ لجنة التحقيق والمصالحة المتعلقة بالحرية النقابية (CICMLS) La

Commission d'Investigation et de Conciliation en Matière de Liberté Syndicale: أنشأت هذه اللجنة سنة 1951،

ولا يمكنها القيام بالتحقيق إلا في الحالات التي تكون فيها الحكومات المتهمه قابلة بالتحقيق، هذا ما أدى إلى شلل هذه اللجنة إلى غاية 1964.

❖ لجنة الحريات النقابية (CFA): من أجل تخطي الصعوبات السابقة الذكر، تم

إنشاء لجنة الحريات النقابية (CFA) المكملة للجنة (CICMLS)، والتي أصبحت جهاز مستقبل مكلف بالتحقيق في الشكاوي المقدمة، وقد تم معالجة ما يقارب عن 2000 شكوى فيما يخص مخالفة ضد الحقوق النقابية مقدمة من طرف حكومات، منظمات عمالية أو أصحاب العمل.

❖ الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية للعمل لسنة 1998: صرحت اللجنة

العلمية للعمل في سنة 1998 بأن مجموع الدول الأعضاء في المنظمة العالمية للعمل (OIT) لهم إلزامية: "احترام ترقية وتحقيق (...) المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية (...) "لاسيما منها: "حرية إنشاء جمعيات والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية".

هذا الإعلان يتماشى وآليات المتابعة المطبقة على كل الدول الأعضاء في المنظمة بحيث

تعتمد المتابعة على أساس تقارير سنوية مقدمة من طرف الدول الأعضاء وتقرير كل من طرف المنظمة، في هذه التقارير تحاول الحكومات وصف الجهود المبذولة من أجل احترام المبادئ والحقوق المتضمنة في كل الاتفاقيات الأساسية للمنظمة وكذا تعليقات المنظمات العمالية وأصحاب العمل.

2. التعددية النقابية:

منذ سنة 1989 الدستور والتشريع الجزائري يعترف بالحق لكل شخص أن يؤسس مع آخرين نقابات أو بالانخراط في نقابة من اختياره.

القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 والمعدل والمتمم أيضا بالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996/06/10 يقول في مادته الأولى: "يحدد هذا القانون ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجراء، وعلى المستخدمين".

ومن جهة أخرى، وفي تقرير لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تؤكد الجزائر احترامها للحريات النقابية.¹

"الحرية النقابية ليست مؤكدة فقط في الدستور، ولكن منظمة في إطار القانون رقم 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990 والمعدل والمتمم بالأمر رقم 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم أيضا بالأمر رقم 12/96 المؤرخ في 6 جوان 1996، هذه الأخيرة تعطي للعمال الأجراء في القطاع الخاص والعام الحق في إنشاء منظمات نقابية مستقلة ومتميزة عن الأحزاب السياسية".

ونفس التقرير "يهنئ نفسه" بأن اليوم هناك أكثر من 58 منظمة عمال أجراء لديهم تواجد وطني محدثا بذلك تناقض بين مفهومي المنظمات العمالية والنقابة.

¹ - التقرير الدوري الثاني المعطى من طرف الدول الأعضاء لتنفيذ المادة 16 و 17 من الاتفاق (pacte) 22 ماي 2000.

نفس الوثيقة تحمل حكم صريح من خلال التأكيد "بأنه يوجد نقابات متعددة ولكنها غير ذات وزن وطني". ويضيف بأن "الحق في الإضراب... ارتفع إلى درجة الاعتراف الدستوري وتقنن عن طريق قانون صوت عليه المجلس الشعبي الوطني".

ثم يؤكد "بأنه منذ 1991 عدد الإضرابات اتبع منحى تنازلي... هذا التوجه تلازم مع انخفاض عدد القطاعات التي مسها الإضراب".

في الحقيقة إن الوضع القائم لم يكن "بسبب وجود فضاء للحوار، أو للقرار بين مختلف الشركاء الاجتماعيين"¹ ولكن بسبب مناخ القهر والتسلط الذي أوجدتهما حالة الطوارئ في البلاد والتي كان من نتائجها الشلل الذي أصاب الفاعلين الاجتماعيين والسياسيين نتيجة أيضا لموجة العنف التي أصاب البلاد (الإرهاب).

إن حالة العنف الدموي الذي عرفته الجزائر منذ 1990 تسبب في تأخر فادح في الفعل الاجتماعي والسياسي أعطى الفرصة لتمرير عدد هائل من القرارات لا تخدم الحالة الاجتماعية للدولة والتي فرضت بسبب سياسة الانفتاح الاقتصادي منه: تراجع القدرة الشرائية للمواطن، غلق المؤسسات العمومية، تسريح عدد كبير من العمال، وهذا كله يحدث بمنأى إن لم نقل بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (نقابة قريبة من السلطة السياسية).

نفس هذه النقابة تؤكد على لسان أمينها العام في منتصف جويلية 2002: "لقد تحملنا الكثير" و"كل الإصلاحات التي طبقت في السنوات الأخيرة، كانت موجهة ضد القطاع العام... الثمن الذي دفعه العمال ومنظماتهم سنوات 95، 96، 97 مع تسريح 400.000 عامل، يظهر لوحده حجم التضحيات المقدمة من طرف عالم الشغل".²

¹ - أخذت هذه العبارة من التقرير السابق الذكر.

² - Le Quotidien D'Oran du 22/07/2002.

وبعيدا عن التصريحات والوثائق الرسمية هناك عراقيل تشريعية وواقعية في ممارسة الحق النقابي في الجزائر. التعددية النقابية التي لا طالما أكدت عليها الجزائر من خلال تقرير لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية معرقة من بعض مواد قانون 14/90 وتأويلاته من طرف السلطات. زيادة على المساس المباشر بممارسة الحق النقابي لبعض المسؤولين النقابيين.

3. قراءة في قانون 14/90 (ممارسة الحق النقابي):

رغم الحماية التي يضمنها المجتمع الدولي للحريات النقابية ورغم التأكيدات التي جاء بها قانون 14/90 الجزائري المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فإن الساحة الجزائرية خاصة العمالية لا تخلو من بعض العوائق التي تجعل التعددية النقابية في الجزائر مجرد تعددية شكلية يمكن إجمالها كما يلي:

مسألة الفدراليات والكنفدراليات:

إن الاتفاقية رقم 87 للمنظمة العالمية للعمل والمصادق عليها من طرف الجزائر منذ 1962، والمتعلقة بالحريات النقابية وحماية الحق النقابي لا تشترط سوى إعلان عن تأسيس يودع لدى السلطات الوطنية المختصة كما تحدده المواد 2، 3.

المادة 02:

"للعمال وأصحاب العمل، وبدون تمييز وأي كان نوعه، لهم الحق وبدون أي رخصة مسبقة في تشكيل منظمات شريطة الالتزام بالقانون الأساسي لهذه الأخيرة".

المادة 3 الفقرة 2:

"يجب على السلطات العمومية عدم التدخل بأي طبيعة كانت للحد من هذا الحق أو عرقلة الممارسة الشرعية".

انطلاقاً من هذين المادتين يمكن القول أن التشريع الجزائري مشكل في كليته (أغلبيته) من أجل تضيق فرصة تأسيس فدراليات أو كنفدراليات نقابية، وتأسيس هذه الأخيرة مرتبط بصدور وصل التسجيل لدى السلطات الإدارية.

في المادة 8: الفقرة 1 و 2 من القانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 يؤكد ما يلي: "يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

✓ بعد إيداع تصريح التأسيس من قبل السلطة المعنية.

✓ تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين

(30) يوماً على الأكثر من إيداع الملف...".

في الواقع يظهر أن السلطات المختصة، لدى إيداع كل طلب تحاول تحريف القانون عم طريق رفض إعطاء وصل التسجيل. ومنذ سنوات 90، هناك عدة محاولات لخلق فدراليات أو كنفدراليات من طرف نقابات مستقلة ولكنها قوبلت بالرفض القطعي من طرف السلطات.

في سنة 1994، النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF) وكذا عشرات النقابات الأخرى تلقت رفض تأسيس كنفدرالية للقطاع بدون سبب.

أما بتاريخ 20 سبتمبر 2000 النقابة SNAPAP قدمت طلباً من أجل إنشاء كنفدرالية نقابية باسم "النقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين" (SNATA) هذا الطلب تم رفضه من طرف السلطات بحجة عدم مطابقته مع المادة 2 و 4 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 الذي ينص على الترتيب.

المادة 02: "يجق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

المادة 04: "تطبق على اتحادات المنظمات النقابية واتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية". وقد تم رفض طلب ثاني بإنشاء كنفدرالية نقابية باسم "الكنفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة" (CASA) جامعة 5 نقابات مستقلة لنفس الحجّة السابقة وذلك بتاريخ 2001/03/31. يمكن أن نخلص إلى أن السلطات تقوم بقراءة تمييزية ومقتصرة لقانون 14/90.

وإذا تمت قراءة القانون بصفة تمييزية في اتجاه التطبيق الحرفي والدقيق للقانون يجعل وجود الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه غير شرعي، فانطلاقاً من وثيقة (SATEF) فإن "الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس منظمة نقابية بالمعنى الذي جاء به قانون 14/90 حيث واستناداً للمادة 02 منه فإن الاتحاد لا يمكنه جمع إلا العمال التابعين لنفس المهنة، أو الفرع الواحد أو نفس النشاط، وهذا بطبيعة الحال لا ينطبق على الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي يضم تحت لوائه عمال من مختلف القطاعات ومختلف الفروع.

كما أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يشكل كنفدرالية أو اتحاد ما دام أنه لا يضم عدة منظمات نقابية، ولكن مجرد عمال منحرفين فردياً. يمكن أن نعتبر هذه القراءة تمييزية بالاستناد على المادتين 02 و04، وهذا ما نتج عن الرأي الذي أبداه المكتب الدولي للعمل (BIT) بعد توجيه طلب من طرف النقابة (SNAPAP) بتاريخ 17 سبتمبر و 15 أكتوبر 2001 حول رأي لجنة الحرية النقابية للمكتب (BIT) بخصوص الإجراءات القانونية المعمول بها من طرف السلطة للاعتراض على إنشاء كنفدرالية نقابية: "لا يوجد أي مشكل بخصوص مبادئ الحرية النقابية ما دام يمكن تطبيقها على المنظمات القاعدية، وهذه الأخيرة يمكن أن تنشأ بكل حرية منظمات مهنية مشتركة والانخراط في فدراليات وكنفدرالية حسب الكيفيات الأكثر ملائمة للعمال أو المستخدمين المعنيين دون الحصول على رخصة مسبقة.

نفس اللجنة: "تلاحظ أن الحكومة ومن خلال فرض عراقيل تشريعية، تمنع عمال القطاع العام من تأسيس كنفدرالية" مستدلة بالمبدأ المشار إليه في المادة 02 من الاتفاقية رقم 87 للمكتب الدولي للعمل (BIT) والذي صادقت عليه الجزائر سنة 1962 والذي ينص على أن للعمال الحق في إنشاء منظمات من اختيارهم وكذا الانخراط، يستلزم على المنظمات أنفسهم أن لهم الحق في إنشاء فدراليات وكنفدراليات من اختيارهم.

وكتيجة فإن لجنة المكتب (BIT) "تطلب من الحكومة اتخاذ التدابير اللازمة حتى يستطيع العمال المنخرطين في (SNAPAP) من إنشاء فدرالية وكنفدرالية من اختيارهم والانخراط فيها".

مفهوم التمثيل النقابي:

إن الاتفاقية رقم 98 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل المتعلقة بحقوق التنظيم والمفاوضات الجماعية تمنع أصحاب العمل (المستخدمين) ونقابة الأجراء بالتدخل في شؤون بعضها البعض، إذ تنص المادة 02 الفقرة 01 على ما يلي:

« Les organisations des travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre les actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit par leur agent ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration¹ ».

أما فيما يتعلق بحالة الجزائر فإن الحقوق النقابية مشروطة بقدرتهم على تمثيل العمال.

إن التمثيلية (la représentativité) عنصر أساسي يستخدم من طرف أصحاب العمل والإدارات من أجل الاعتراض على النشاط النقابي، إن القانون الجزائري 14/90 والمنشور رقم 009 المؤرخ في 19 ماي 1997 يضبطان مسألة التمثيل النقابي (la

¹ - الاتفاقية رقم 98 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل المتعلقة بحقوق التنظيم والمفاوضات الجماعية، المادة 2

(représentativité) بحيث المواد من 35 إلى 37 من القانون 14/90 يحددان شروط التمثيل النقابي.

المادة 35: "تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ ستة (06) أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية¹".

المادة 36 (متممة بموجب الأمر رقم 12/96): "تعتبر التمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أي الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية... المادة 10 من هذا القانون التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد واشتراكات أعضائها".

المادة 37 من القانون 14/90 يحدد معايير التمثيل النقابي للفدراليات أو الكنفدراليات لأصحاب العمل، وفي نفس الوقت المادة 34 من نفس القانون تخرج عن دائرة الحساب المنظمات النقابية للعمال الأجراء التي تشكلت منذ ستة (06) أشهر قبل صدور القانون من إلزامية المطابقة للمعايير المحددة سابقا.

من هنا يمكن القول أن المنظمة النقابية الوحيدة المعنية بهذا الاستثناء هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي أعلن عنه ضمنا ممثلا للعمال. بالنسبة للنقابات الأخرى يجب عليها الحصول على التمثيلية النقابية (la représentativité) والتي ينجر عنها عدة امتيازات وإيجابيات المستفيد الوحيد منها هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثم تؤكد المواد 35، 36 و 37 بأن: "... تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي المشترك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال

¹ - الاتفاقية رقم 98 الصادرة عن المنظمة العالمية للعمل المتعلقة بحقوق التنظيم والمفاوضات الجماعية، المادة 35

الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحاديات أو الكنفدراليات، و20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية...".

في هذه الحالة النقابات المستقلة تؤكد أنها حتى في حالة الاستجابة لشروط التمثيل النقابي والذي هو مبرهن عليه في مثل هذه الحالة، فإنهم لا يعتبرون ممثلين للعمال في منظور السلطات الجزائرية ومن أجل ذلك تقدم لهم أعذار وحجج واهية لرفض مسألة التمثيل النقابي من بينها (عدم احترام تاريخ الإيداع...).

المنشور رقم 009 المؤرخ في 19 ماي 1997 ينص على أن "طرق تطبيق الإجراءات المنصوص عليها أعلاه، لاسيما من حيث الشكل والمضمون في مجال سلطة التقدير للتمثيل النقابي، هي محددة بالتوازي مع رب العمل والمنظمة النقابية المعنية"¹.

وهكذا وعلى الرغم من أن هذه المادة تظهر على أنها نوع من الليونة القانونية بحيث تربط الأمر بمسألة التحديد بالتوازي إلا أنه في الواقع، تنفرد السلطة الإدارية أو صاحب العمل بالتحديد الفردي على حساب المنظمة النقابية في مسألة التمثيلية النقابية.

وهكذا عرفت معظم المنظمات النقابية باستثناء الاتحاد العام للعمال الجزائريين مختلف العراقيل والمفاجآت التي تعرضت لها من أجل الاعتراف بتمثيلهم النقابي من طرف الجهاز المستخدم (صاحب العمل) والإدارات منها ما يلي:

- المطالبة بوثائق إدارية غير مطلوبة قانونا.
- ضغوطات مباشرة على الأعضاء المنخرطين.
- بيروقراطية إدارية (بالمفهوم الجزائري للبيروقراطية).

¹ - المنشور رقم 009 المؤرخ في 19 ماي 1997

يمكن في هذا الصدد الإشارة إلى مثال واقعي على هذه الممارسات وهو متعلق بالمؤسسة الوطنية لحفر الآبار (ENTP) المتواجدة بجاسي مسعود، هذه المؤسسة رفضت الاعتراف بالنقابة الوطنية لعمال الطاقة (SNTE) على أنها نقابة ممثلة للعمال، بالرغم بأن هذه الأخيرة أودعت الملف عن طريق محضر قضائي (Huissier de justice) في الموعد المحدد تحت رقم 2001/494 المؤرخ في 2001/01/09، بكل الوثائق التي تثبت تمثيلها النقابي، المدهش في هذه الحالة أن نفس المحضر القضائي قام بمعاينة الاتحاد العام للعمال الجزائريين عندما قام بنفس الخطوات نفس المؤسسة ولم يقدم أي وثيقة من شأنها أن تثبت تمثيلها النقابي.

أما المواد 38، 39، 47 مكرر، 48 و49 تمنح للنقابات الممثلة للعمال الحق في تنظيم المفاوضات.

➤ الحق في النشاط الفعلي للنشاطات النقابية.

➤ الحق في المساعدات المالية.

➤ الحق في الحصول على تفويضات.

➤ الحق في الحصول على مختلف المساعدات والإعانات التي من شأنها تسهيل الفعل

النقابي...

الموارد والوسائل:

إن جل المنظمات النقابية باستثناء الاتحاد العام للعمال الجزائريين¹ تشتكي من نقص الوسائل المادية والمالية الموضوعية تحت تصرفهم حيث أن أغلبية الرأسمال العقاري والوسائل المادية محتكرة من طرف الدولة، ترى هذه النقابات في هذا النقص هو سياسة حقيقية من طرف السلطات لمنعهم من ممارسة نشاطهم النقابي، من أجل هذا فإن السلطات تمتلك ترسانة من اللوائح

¹ - In Mission internationale d'Enquête, FIDH, rapporte n° 349, Décembre 2002.

الإيديولوجية والواقعية بما فيها مسألة التمثيل النقابي (المفصل فيها سابقا) لمنع المنظمات من النشاط النقابي، هذه الأخيرة متروكة للسلطة التقديرية لصاحب العمل والسلطة الإدارية والتي هي في الغالب إجابات سلبية للنقابات المستقلة.

المادة 48 من القانون 14/90 تؤكد على: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة..."، بينما المادة 49 من نفس القانون تنص من جهة أخرى على: "يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به..."، بالإشارة إلى النقابات الأكثر تمثيلا في هذه المادة يسمح للسلطات من منع المساعدات المالية عن النقابات المستقلة.

زيادة على ذلك فإن قانون 14/90 يترك المجال مفتوحا للسلطات العمومية، بمنح أو عدم منح وسائل للنقابات من خلال التصريح بأن من بين موارد المنظمات النقابية هناك "المساعدات الممكنة (المحتملة) للدولة.

خصوصية الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

فيما يخص هذه النقطة يكفي الإشارة إلى تقرير المكتب العالمي للعمل (BIT): "فيما يخص الملاحظات الموجهة للحكومة الجزائرية بشأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين على باقي النقابات الأخرى، فإن المكتب يسجل بأن الحكومة لم تعطي ملاحظاتها اتجاه الموضوع المخصوص، وبالتالي يذكر المكتب العالمي للعمل الحكومة بأن تفضيل أو عدم تفضيل منظمة بالنسبة للآخرين يسبب تأثير العمال في اختيار المنظمة النقابية التي يجب أن ينضموا إليها، وعليه فإن أي حكومة تتصرف بهذه الطريقة عن قصد فإنها تمس بالمبدأ المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 87 والتي تنص صراحة

على عدم تدخل السلطات العمومية بأي شكل كان أو التقليل من الحقوق المضمونة من طرف المكتب العالمي أو عرقلة الممارسة الشرعية¹.

النقابات المستقلة:

إن مشاركة المنظمات النقابية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلد جاءت متضمنة في المادة 39 من القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990: "... في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني:

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهم.
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها...²

وفي الواقع ومنذ إنشائهم (أكثر من 10 سنوات بالنسبة للبعض) ليس هناك أي نقابة مستقلة تشارك في أي لجنة أو مجلس إدارة لأي جهاز اجتماعي، وهذه الوضعية ملخصة من طرف المكتب العالمي للعمل عند تسجيل الشكوى التي بعثتها المنظمة (SNAPAP)، ويبقى هذا الرأي مجمع عليه من طرف النقابات الأخرى والتي تذكر بأنها لا تعترض كون الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة ممثلة للعمال ولكن الأحادية التي تمارسها بمساعدة السلطات في كل النشاطات النقابية والتفضيل الذي تحصل عليه من طرف نفس السلطات هو محل الاعتراض.

من هنا فإن كل المنظمات النقابات تشتكي من نظام الإقصاء والتهميش بل أكثر من ذلك من العنصرية بحيث كل المقاعد الخاصة بالمنظمات النقابية مسيطر عليها من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ الاستقلال، وهذه الوضعية تسيء إلى روح الشراكة والحوار الاجتماعي

¹- تقرير المكتب العالمي للعمل (BIT)

²- القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المادة 39

واللذان ما فتتت السلطات تطالب بهما، وما تتمناه كل النقابات للمشاركة فيه بكل حيوية ونشاط.

4. الحقوق النقابية في الجزائر:

منذ إيقاف المسار الانتخابي وفرض حالة الطوارئ سنة 1992، لم تحترم التشريعات في مجال الحق النقابي، وهذا ما جعل لجنة التحقيق الدولية تحصي عددا من المخالفات للقوانين الدولية في مجال الحقوق النقابية لاسيما للنقابات المستقلة.

لم يعد تدخل السلطات شيئا يخفى على الجميع، وهذا بعد خرق المادة 03 من الاتفاقية رقم 87 التي تنص على: "منظمات العمال، أصحاب العمل لهم الحق في إعداد القانون الأساسي أو القوانين الإدارية، لهم الحق كذلك في انتخاب ممثليهم، في تنظيم تسييرهم ونشاطهم وإعداد برنامج العمل...¹".

أما الفقرة 02 من نفس المادة تلزم السلطات العمومية لعدم التدخل بشكل يحد من ممارسة الحق النقابي، بينما القانون الجزائري 14/90 المتعلق بطرق ممارسة الحق النقابي يذكر بعض الإجراءات التي تخرق هذا القانون.

المادة 44 من نفس القانون تحدد السن الأدنى لشرعية الممثل النقابي بـ 21 سنة، هذا ما يشكل تدخلا في شؤون النقابات ومساسا بالحق النقابي: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه...²"، بينما المادة 41 من نفس القانون تحدد عدد الممثلين النقابيين داخل المؤسسة حسب عدد العمال الأجراء في كل قطاع.

¹ - الاتفاقية رقم 87، المادة 03

² - القانون الجزائري 14/90 المتعلق بطرق ممارسة الحق النقابي، المادة 44

المادة 23 من نفس القانون تحدد شروط الحصول على صفة منظمة نقابية كالتالي:
"تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقة الانخراط ويشهد عليها بوثيقة يسلمها
التنظيم للمعني"¹.

هذه الشروط تمثل تدخلا واضحا في الشؤون الداخلية للنقابات ومتناقضة مع المادة 03
(المذكورة أعلاه) من الاتفاقية رقم 87.

يمكن إجمال معظم الخروقات التشريعية التي تمثل مساسا بممارسة الحق النقابي وتعتبر تدخلا
من طرف السلطات العمومية في الشؤون الداخلية للنقابات كالتالي:

- غياب اعتراف الشركاء الاجتماعيين في حالة المفاوضات.
- المنع من القيام باجتماعات (مؤكدة من طرف كل النقابات).
- غلق بعض المكاتب (مثال مكتب SNAPAP).
- عدم احترام حق الإضراب (الإضراب يمنع عندما تشعر الحكومة بأن هذا الإضراب
سيخلق أزمة اقتصادية خطيرة).
- شرط التحكيم (المجحف) والمسبق لكل عملية إضراب والمفروض من طرف
السلطات العمومية بحيث لا يمكن للعمال القيام بإضراب إلا بعد 14 يوما من
الوساطة، المصالحة أو التحكيم.
- عنف مسلط، مثال: اجتماع احتجاجي نظم من طرف النقابة المستقلة لعمال
التربية والتكوين (SATEF) حيث تم تفريق المتظاهرين من طرف الشرطة في
الجزائر العاصمة في يوم التربية بتاريخ 05 أكتوبر 2000.

¹ - المادة 23 من نفس القانون

أمثلة عن المساس بممارسة الحق النقابي:¹

في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى عدد من الخروقات غير القانونية والتي خالفت في جوهرها قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، وكذا الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحق النقابي وممارسته، وكذلك تعليمات لجنة المكتب العالمي للعمل (BIT).

وهي عبارة عن أمثلة أو عينة من هذه المخالفات تمثل بعض النقابات المستقلة والتي اعتمدت من طرف لجنة التحقيق الدولية في سنة 2002 تحت إشراف (FIDH) الفيدرالية العالمية لرابطات حقوق الإنسان، وهي تعبر عن حقيقة واقعية لكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

¹ - نظرا للتفاصيل الدقيقة والتواريخ المقدمة من طرف اللجنة، تم وضع هذه الأمثلة في قائمة الملاحق باللغة الفرنسية.

خاتمة عامة:

إن العمل النقابي هو مجموعة من القيم المادية والمعنوية التي راكمتها الإنسانية بعد مخاض عسير وتضحيات جسام قدمتها الحركة العمالية العالمية في نضالاتها ضد جشع الأنظمة الرأسمالية، هذه الأخيرة أيقنت في النهاية أن العمل النقابي يخلق نوعا من التوازن الاجتماعي وسلمت به واعترفت بمجموعة من الحقوق النقابية، ويعد العمل النقابي أيضا شكلا من أشكال الصراع الطبقي بحيث يفرض نوعا من إعادة توزيع الدخل، وقد لعبت القيم النقابية التي تسلحت بها الطبقة العاملة العالمية وهي تدافع عن مكتسباتها دورا هاما في نشر السلم ونبذ الاستبداد، وإرساء ترسانة هامة من التشريعات والاتفاقيات الوطنية والدولية كان لها الأثر العميق في تحسين أوضاع العمل والرفي بالطبقة العاملة.

يثير موضوع التعددية النقابية والوحدة النقابية جدلا قديما/جديدا رغم أنه لم يتجاوز حدود "النخبة النقابية" أي الإطارات والناشطين النقابيين لأن المسألة لم تلق أي صدى على المستوى القاعدي، الجماهيري لا بالسلب ولا بالإيجاب، فإن ما يلاحظ من ردود الأفعال وخاصة الرفض لفكرة التعدد يؤكد مرة أخرى سطحية المقاربات والأحكام التي تم إطلاقها على التجربة وغياب الجهد في التعمق والبحث وبالتالي غياب المجادلة العلمية والمبدئية.

بصرف النظر عن الملابس التاريخية الموضوعية التي أدت إلى ميلاد هذه النقابات فإن النقاش حول التعددية النقابية والنظر إليها من زاوية ما إذا كان مقبولا من حيث المبدأ أن تعيش الطبقة العاملة تعددية نقابية أي وجود أكثر من منظمة تلهج باسمها وتدعي تمثيلها والواقع أن مبدأ الاحادية لا زال ساريا (في مضمون).

إن كثير من المؤشرات تؤكد أن نية السلطة تتجه نحو إثارة الانقسامات داخل الحركة النقابية وتشجيعها للعب عليها والاستفادة منها حتى على سبيل الضغط على المنظمات النقابية ومزيد من تركيع قيادتها. وللإشارة فإن ذلك لا يعني أن السلطة قد يئست من التنظيمات النقابية المستقلة نتيجة معارضتها لها. لقد شكّل الاتحاد العام للعمال الجزائريين وما زال السند الاجتماعي للسلطة الحاكمة وهو المسؤول عن حالة "السلم الاجتماعية" التي حولت لها تمرير جميع مشاريعها

خاتمة عامة

السياسية والاقتصادية والاجتماعية. لذلك فإن السلطة وعلى سبيل استباق التطورات القادمة والمفاجآت غير السارة تشجع من وراء الستار كل ما من شأنه أن يكبح جماح الحركة النقابية.

إن أهم ما يمكن توجيهه من ملاحظات على هذه التجربة هي:

- قلة التنظير للعمل النقابي وطغيان الهم والممارسة اليومية العملية. مما لا شك فيه وجود علاقة جدلية بين النظرية والممارسة ولا يختلف اثنان على هذا، فالنظرية هي التي توجه الممارسة وتحميها من السقوط في الأخطاء وتحدد ما هو مرحلي واستراتيجي في العمل النقابي والمسالك الآمنة، وتمكن من الوعي بالأخطار والكبوات، ويمكن ملاحظة نفور جزء هام من القواعد التنظيمية للنقابات من النظري رغم كونه جد مهم فبالإضافة إلى ذلك يعتبر النظري بمثابة صمام أمان أو العلبة السوداء التي تحدد مواقع الخلل من أجل تداركها، وقد شكل الغياب النظري تغرة كبيرة في البناء التنظيمي النقابي وفي إمكانية الإحاطة بالمعيقات من أجل تفاديها والإيجابيات من أجل ترسيخها، فتوجه العمل النقابي نحو اليومي العملي، وشح الاهتمام بالنظري ساهم بنصيب كبير في تدني العمل النقابي وتأبيد أزماته وإعادة إنتاجها، ففي أوروبا تتوفر التنظيمات النقابية على خلايا للبحث العلمي.

- سيادة التجريبية: أي انعدام إستراتيجية واضحة لدى الحركة النقابية عندنا مما ترتب عنه انتاج الأزمات والتجارب وإعادة إنتاجها. فالنقابات المستقلة اليوم سلكت نفس المسار الذي سارت عليه الاتحاد العام العمال الجزائريين من حيث يتجلى هذا في الفردانية وسيادة الزعيم الواحد واحتواء النقابة.

- انتشار التيار الفوضوي في الحركة النقابية : وهو تيار دخيل على طبيعة الممارسة النقابية التي تتسم بالجدية في طرح القضايا الحساسة التي تمم الطبقة العاملة وأخذ زمام المبادرة في كل موعد نضالي (مطلبي، سياسي، اقتصادي، اجتماعي).

- تشويه بعض القيم والمبادئ النقابية : تعتبر المبادئ أدوات للصراع النقابي الداخلي بالمفهوم الجدلي للصراع، فهي التي تنظم العلاقات الداخلية والخارجية للنقابة ويحتكم إليها في حالة

خاتمة عامة

الخلافات، والسماح بتشويه مبدأ من المبادئ يؤدي إلى اختلالات كبرى كالتحكم البيروقراطي وشل النقابة. فتشويه مبدأ الاستقلالية الذي يعني بالدرجة الأولى ان النقابة لا تستجيب في اتخاذ قراراتها وممارستها إلا للحركة الذاتية للطبقة العاملة أو عمال القطاع المعني ولا تخضع في توجهاتها إلا لها، بحيث تتفاعل جميع التيارات والحساسيات المتنوعة المتواجدة داخل النقابة دون أن تخضع لأية هيمنة حزبية أو غيرها، هي أيضا استقلالية عن البيروقراطية وتقدير المسافة بينها (النقابة) وبين السلطة، وشعار الاستقلالية المزيفة الذي رفعته بيروقراطية الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان من نتائجه عزل الطبقة العاملة عن التوجه التقدمي وإحكام السيطرة عليها من طرف الادارة.

- انعدام التضامن : أصبح التضامن النقابي كقيمة سواء داخل القطاع الواحد أو بين القطاعات المختلفة جد محدود رغم أنه شكل في بعض المراحل التاريخية نقط قوة هامة في بلادنا، ومن مظاهر محدودة هذا التضامن حتى داخل القطاع الواحد هو دعوة بعض النقابات مناضليها إلى رفع بعض ملفاتهم إلى المحكمة الإدارية، عوض الدفاع لكسبها وخوض نضالات من أجلها.

- سلبية القواعد النقابية : تفرط في الغالب القواعد النقابية في مجموعة من حقوقها فهي لا تحتج ضد ممارسات القيادات والتشوهات التي تطال العمل النقابي، ولا تمارس حقها في النقد والنقد الذاتي، ولا تحتج ضد استثمارها واستغلالها كأرقام فقط إما بسبب انعدام التكوين أو بسبب اللامبالاة، أو غياب الوعي المهني لدى بعض الشرائح العمالية.

وفي الأخير يجب الإشارة إلى أن العمل النقابي والتعددية النقابية في الجزائر يشكل لبنة مهمة في صيرورة التحولات الاجتماعية، السياسية والاقتصادية، وأن أي محاولة لتحليل المجتمع بمقاربة شمولية يجب أن تأخذ في الحسبان التغيير الاجتماعي للمجتمع وكذا عوامل حراكه فيها.

كما أن هذه الدراسة من خلال النتائج المتوصل إليها فتحت الباب أمام تساؤلات أخرى:

- هل أحدثت العولمة قطيعة فكرية، سياسية أو اقتصادية وتسببت في تغيرات جذرية للعمل النقابي؟

خاتمة عامة

- ما مدى تأثير هذه التغيرات على العمل النقابي في بلدان العالم الثالث التي تتميز بطبقة عاملة قليلة العدد، وبنظام اقتصادي "منفتح" وتفتقر إلى قاعدة اقتصادية صناعية، ويغلب على شعورها الطابع الفلاحي بالدرجة الأولى كبلدنا؟
- ما هو الثابت والمتغير في قيم ومبادئ الحركة النقابية في بلداننا المتخلفة والتي تعاني من التبعية؟
- هل عرف اقتصادنا تحولات عميقة مثل التي حدثت في الدول الأوروبية حتى نمائل بين تغيرات الحركة النقابية فيها والتغيرات المفترضة عندنا؟
- هل يمكن استخدام مفاهيم العمل النقابي وقيمه التي راكمتها الحركة النقابية في الجزائر في إحداث نقلة نوعية في الممارسة النقابية؟ وهل يمكن استخدام هذه المفاهيم في وضع استراتيجيات طويلة المدى ضمن الحركة النقابية ككل؟

قائمة المراجع

I-المراجع باللغة العربية:

1. أحمد كمال أحمد: تنظيم المجتمع، ج1، ط2 دار وهدان القاهرة 1973.
2. السويدي.م: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
3. الفيلاي.م: أزمة الديمقراطية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.
4. بوتومور ت: النخبة والمجتمع، ترجمة جورج حنا، المؤسسة العربية للدراسات والنشر 1972.
5. تانباوم. ف: نظرات في مستقبل الحركة العمالية، ترجمة راشد البراوي، دار النهضة العربية بالاشتراك مع مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة، نيويورك 1963.
6. جابي.ع: مساهمة في سوسيولوجية النخبة النقابية الجزائرية، مجلة نقد للدراسات والنقد الاجتماعي العدد 6 مارس 1994..
7. ديفريز. ك: السلوك الإنساني في العمل . ترجمة سيد عبد الحميد مرسي، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة، 1974.
8. سعيدان. ع: بيروقراطية الإدارة الجزائرية، س.و.ن.ت، الجزائر، 1981.
9. عبد الباسط م.ح: علم الاجتماع الصناعي. دار غريب للطباعة، القاهرة، 1982.
10. عنصر.ع: التصنيع وتشكل الطبقة العاملة في الجزائر. "مجلة بحوث اقتصادية عربية ، تصدرها الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية العدد 2، خريف 1993.

قائمة المراجع

11. عنصر.ع: "تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر". دراسات عربية ، عدد 12/11/10 أكتوبر 1993..
12. عنصر.ع: الدولة وعلاقات العمل في اقتصاد السوق. مقال يصدر في مجلة دراسات عربية ، بيروت.
13. عنصر.ع: النقابية وعلاقات العمل في اقتصاد السوق، حالة الجزائر. مقال يصدر في مجلة إنسانيات، العدد 3، 1998.
14. عنصر.ع: الإطارات في المنشآت العمومية: الهوية والطموحات، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي. حول التنمية والثقافات الوطنية. الجزائر 13 14 15 ماي 1995.
15. كروزيه.م: الحركة العمالية والتراعات في العمل. في جورج فريدمان، بيار نافيل رسالة في سوسيولوجية العمل. ترجم حسي حيدر، منشورات عويدات بيروت. باريس 1985.
16. لوفران. جورج: النقابية في العالم، ترجمة مرعي دالياس، منشورات عويدات بيروت، باريس ، ط3، 1986.
17. لوكاش.ج، التاريخ والوعي الطبقي، ترجمة دحنا الشاعر، دار الأندلس، بيروت، ط2. 1982.
18. محمد علي محمد: أصول الاجتماع السياسي، ج2، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية 1977.
19. محمد علي محمد: البيروقراطية الحديثة، دار الكتب الجامعية، الاسكندرية 1975.
20. محمد فؤاد علي: التنظيم والإدارة الحديثة، دار النهضة العربية، بيروت 1981.

II- وثائق رسمية:

- 1- إ.ع.ع.ج: اللائحة الإعلامية. الثورة والعمل. العدد 352-1982.
- 2- إ.ع.ع.ج: الثورة والعمل. العدد 467. مارس 1986.
- 3- إ.ع.ع.ج: القانون الأساسي والنظام الداخلي. جوان 1990.
- 4- إ.ع.ع.ج: اللوائح المعروضة على المؤتمر التاسع. ديسمبر 1994.
- 5- إ.ع.ع.ج: الثورة والعمل. العدد 81. 23 ماي 1995.
- 6- إ.ع.ع.ج: الثورة والعمل. العدد 82. 30 ماي 1995.
- 7- إ.ع.ع.ج: الثورة والعمل. الملحق الدولي عدد (1) 1987.
- 8- المرشد: عدد 2. 1986.
- 9- المرشد: عدد 3. 1987.
- 10- المرشد: عدد 8. 1988.
- 11- المرشد: عدد 11. 1989.
- 12- إ.ع.ع.ج: القانون العام للعامل الجزائري: قانون رقم 78-12 المؤرخ في 1978/08/05.
- 13- إ.ع.ع.ج: القانون الأساسي والنظام الداخلي. المؤتمر السابع. 1986.
- 14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، العدد 34. 1 جوان 1994.
- 15- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية، العدد 44. 07 جوان 1994.

III- BIBLIOGRAPHIE

- 1- ADAM,G .J.D.REYNAUD: conflit du travail changement social, p.u.f .paris 1965.
- 2- ANSER.L ,, colonisation and class formation in Algeria ,,journal of arab economics . N°5 , 1995
- 3- BAYART. P : les relations sociales dans l'entreprise. Ed CHOLARD et associes. Paris .1979.
- 4- BENKHEIRA , N.H " Etat et mouvement ouvrier dans l Algérie indépendante, " annuaire de l Afrique du Nord. Vol XXI 1982. PP 197 – 207 .
- 5- BESSEYRE H. CH : Gérer les ressources humaine dans l'entreprise. Les édition d organisation . paris 1990 .
- 6- BLIND. S : bilan social et mesures du rôle social de l'entreprise, Edition d organisation. Paris. 1977.
- 7- BOCKEL .A : la participation des syndicats ouvriers aux fonction politiques et sociales de l état . libraires. R Pichon et R.Durand.auzias. paris. 1965.
- 8- Boudon. R et Bouricaud F: Dictionnaire critique de la sociologie. Edition P.U.F . paris. 1982 .
- 9- Caire. G : liberté syndicale et développent économique, Bureau international du travail Genève, 1 ère édition 1979 .
- 10- CASTORIADIS.C : l expérience du mouvement ouvrier. proletariat et organisation. Tome 2 . Ed 10/18, paris .1979.
- 11- Chantal , : les résistances ouvrières dans l Algérie en voie d industrialisation. annuaire de l Afrique du Nord. Vol XXI 1982. PP 133-145 .
- 12- CHIKHI.S "la classe ouvrière aujourd'hui Algérie "les temps modernes. Juillet –septembre. 1982. PP 57 – 79.

- 13- CHIKHI .S " question ouvrière rapport sociaux " .revue d'étude et de critique sociale . n° 6. mars 1994 . PP3 – 18.
- 14- CROZIER. M : la société bloquée. Edition du seuil. Paris 1970.
- 15- CROZIER. M : le phénomène bureaucratique. Edition du seuil. Paris 1963
- 16- DASSA.S : " syndicat, syndicalisme et conflits du travail ". Temps modernes. T32 . N° 461.1984.PP1100-1115
- 17- DRAGUE. O : le statut de l'ouvrier métallurgiste. 1ere édition, Paris. 1966.
- 18- FAVRET.J . " le syndicat, les travailleurs et le pouvoir en Algérie " annuaire de l'Afrique du Nord. Vol 4 1964. PP 45-63.
- 19- GALLISSOT .R " syndicalisme et nationalisme ". les mouvements sociaux. Jan. Mars. 1969. Vol 66 PP 7-50.
- 20- GIDENS .A : the class structure of the advanced societies. London. Hutchinson .1979.
- 21- CRQZITW.N. méthodes des sciences sociales.5eme édition, DALLOZ. Paris .1981.
- 22- GRIMAUD . N : " les relations de travail en algerie : le cinquième congrès de l'UGTA " Maghreb. Machrek. N° 80 .avril-juin 1978.PP 5762.
- 23- GUERID .D : "L'ouvrier majoritaire, Elément d'approche de la nouvelle figure de l'ouvrier

VI-Articles et revues :

1- Syndicat et organisation de travail rendez vous manqué. Daniele limbaet, Robert linhart et Anna Malan, sociologie et société, vol XXX, n°2 , automne 98.

2- La recherche comparative sur le syndicalisme : Etat des lieux. Richard hyman, sociologie et société, vol XXX, n°2, automne 98.

3-L'individu, la forme syndicale et l'entreprise. Christian Thuderoz, sociologie et société, vol XXX, n°2 automne 98 .

4-Le syndicalisme : du mode d'appréhension a l'objet sociologique. Mona-Josée Gagnon. Sociologie et société, vol XXIII, N°2 ? automne 91.

5-Transformation social et identité syndicale : l'institution syndicale a l'épreuve de la différenciation sociale contemporaine ? Cristian Lévesque, Gregor Murray et Stéphane le Queux. Sociologie et société, vol XXX, n°2, automne 98.

6-Lamodernisation du syndicalisme québécois ou la mise a l'épreuve d'une logique représentative. Mona-Josée Gognon. Sociologie et société, vol XXX, n°2 automne 98.

7-Modernité et postmodernité des identités nationales : Michael elbaz et Denise Helley. Antropologie et société, vol n°3-1995.

8-La représentativité syndicale en débaat, Dominique Andolfatto. Regard sur l'actualité. Janvier. 2001

9-Crise et transition a l'économie de marché en Algérie, Tahar hamada. Revue sciences humaines, université de canstantine, n°21-juin 2004

قائمة المراجع

10-Mission d'enquete internationale, rapport sur les libertés syndicales en Algérie. Fédération internationale des ligues des droits de l'homme. N° 349- Déc. 2002.

V . قانون رقم 90-14 مؤرخ في 9 ذي القعدة
عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات
ممارسة الحق النقابي.
المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-30 مؤرخ
في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر
سنة 1991، والمعدل والمتمم أيضا بموجب الأمر
رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10
جوان 1996.

إن رئيس الجمهورية.

- بقاء على الدستور، لا سيما المواد 53 و 113 و 115 و 117 منه.
- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،
- وبمقتضى الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1991 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 المعدل والمتمم، والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص،
- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل والمتمم، والمتضمن القانون المدني،
- وبمقتضى القانون رقم 87-15 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق بالجمعيات،
- وبمقتضى القانون رقم 88-28 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1408 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من الرعايات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

سنة 1990 والمتعلق بمقتضية العمل،

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

- وبمقتضى القانون رقم 09-90 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

- وبمقتضى القانون رقم 11-90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني.

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول

الهدف والأحكام العامة

المادة الأولى : يحدد هذا القانون ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجراء وعلى المستخدمين.

المادة 2 : يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

المادة 3 : يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن

* طبقاً للأمر رقم 12-96 المؤرخ في 10 06 1996 تم إضافة المادة الأولى مكرر على النحو التالي : (تستبدل جملة "التنظيم النقابي" أو "التنظيمات النقابية" بـ "المنظمة النقابية" أو "المنظمات النقابية" على مستوى المواد من 2 إلى 30 ، ومن 33 إلى 38 ، ومن 40 إلى 42 و 48 و 49 من هذا القانون).

يكونوا. لهذا الغرض، منظمات نقابية أو يحفظوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابه موحودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية

المادة 4 تطبق على إتحادات المنظمات النقابية وإتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية.

المادة 5 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي. ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصاء، كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها. تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون

غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.

الباب الثاني

تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها التأسيس

الفصل الأول : التأسيس

المادة 6 يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية
1- أن يكون لهم الجنسية الجزائرية لاصولية أو المكتسبة منذ (10) سنوات على الأقل.

3 ان يكونوا راشدين.

4. ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مصاد للثورة التحريرية.

5 أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

المادة 7 : تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية ضم اعضائها

المؤسسين.

المادة 8 : يصرح بتأسيس المنظمة النقابية :

- بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها

في المادة 10 أ.د.د.

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال

ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.

- إستيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على

نفقة التنظيم.

المادة 9 : يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على

ما يأتي :

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا

حالتهم المدنية ومهنتهم وعاوين مساكنتهم.

- نسختين مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10 . يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بـاء على طلب أعضائه

المؤسسين لدى

- والى الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية،

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

المادة 11 : تعفى المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار إليه في المادة 8 أعلاه.

الفصل الثاني : الحقوق والواجبات

المادة 12 : يتمتع أعضاء المنظمة النقابية بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذه المنظمة النقابية.

المادة 13 : يحق لأي عضو في منظمة نقابية أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي وأحكام هذا القانون.

المادة 14 (معدلة بموجب القانون 91-30) : تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا للمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها.

المادة 15 : يمع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.

المادة 16 (معدلة بموجب القانون 91-30) : تكسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه، ويمكنها أن تقوم بما يأتي :

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية،

- إبرام أي عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفها،
- إقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.
- المادة 17 يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العيومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التعبيرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوماً التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن.
ولا يحتاج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا ابتداءً من يوم نشرها في حريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.
- المادة 18 يحق للمنظمات النقابية، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تخرط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية، التي تنشُد نفس الأهداف أو المماثلة لها.
- المادة 19 . يمكن المنظمة النقابية، في إطار التشريع المعمول به، أن تنشر وتصدر نشرات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها.
- المادة 20 : يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأميناً يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليتها المدنية.

الفصل الثالث : القانون الأساسي

المادة 21 : يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية :

- هدف التنظيم وتسميته ومقره،
- طريقة التنظيم ومجال إحتصاصه الإقليمي،
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه،
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء،
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها،
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها،
- قواعد إدارة المظمة النقابية وإجراءات مراقبتها،
- قواعد حسابات المظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها،
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

المادة 22 تمنع المنظمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كنا تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

المادة 23 تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقة الاحتراط، ويشهد عليها بوثيقة يسلمها التنظيم للمعني.

المادة 24 : تتكون موارد المنظمات النقابية من :

- اشتراكات أعضائها،
- المداخل المرتبطة بنشاطاتها،
- الهبات والوصايا،
- الإعانات المحتملة للدولة.

المادة 25 : يمكن أن يكون للمنظمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

المادة 26 : لا تقبل المنظمة النقابية الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إذا كانت هذه الأعباء والشروط تنفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحد هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها وإتفاد مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغوط التي يمكن تنشأ عليها.

المادة 27 : يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أذناه، توقيف نشأة أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 28 : يمكن أن تحمل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حلها بالذات القضائية.

المادة 29 : يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانونا، حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 3.0 : يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا :

- مخالفا للقوانين المعمول بها،

- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية.

المادة 31 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.

ويسري أثر هذا المجال ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.

المادة 32 : يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

المادة 33 : لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية، موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعصائه الذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.

تخول استعادة المساهمات العقارية طبقا للقانون الأساسي.

المنظمات النقابية التمثيلية

المادة 34 : تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين، المكونة قابوياً مد ستة (6) أشهر على الأقل، وفقاً لأحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقاً للمواد من 35 إلى 37 أدناه

المادة 35 : (معدلة بموجب القانون رقم 91-30 و متممة بموجب الأمر 12-96) تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20 على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.

يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لا سيما عدد منخرطها واشتراكات أعضائها.

وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية أيضاً إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة.

المادة 36 (متممة بموجب الأمر رقم 12-96) : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني، إتحادات وإتحادات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للإتحادات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

- يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لا سيما عدد واشتراكات أعضائها.

المادة 37 (متممة بموجب الأمر رقم 96-12) : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، إتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة، و20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

يتعين على إتحادات وفيدراليات وكنفدراليات المستخدمين المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لا سيما عدد منخرطيها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية.

المادة 37 مكرر (الأمر رقم 96-12) : في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المحالفة غير تمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية من الهيئة المستخدمة.

يمكن أن يكون كل خلاف و/ أو براء ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث، في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة 38 (معدلة) : تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الاجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :
- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة،

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب،

- جمع أعضاء المظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم،
- إعلام جماعات العمال المعينين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملانمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض،

- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم،

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

المادة 39 في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الاجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهم،

- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها،

- تمثل في محالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي،

- تمثل في المحالس المتساوية الأعضاء، في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة

الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم (90-02) المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990

والمعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الباب الرابع

أحكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الأجراء

الفصل الأول : التمثيل النقابي

المادة 40 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن تنشئ هيكلًا نقابيًا طبقًا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة. إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة إدارة عمومية.

المادة 41 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية :

- من 20 إلى 50 عاملاً أجيروا : مندوب واحد،

- من 51 إلى 150 عاملاً أجيروا : مندوبان،

- من 151 إلى 400 عاملاً أجيروا : 3 مندوبين،

- من 401 إلى 1000 عاملاً أجيروا : 5 مندوبين،

- من 1001 إلى 4000 عاملاً أجيروا : 7 مندوبين،

- من 4001 إلى 16000 عاملاً أجيروا : 9 مندوبين،

- أكثر من 16000 عاملاً أجيروا : 13 مندوباً،

المادة 42 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : عندما لا تتوفر في أي منظمة نقابية، الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأحرار، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض

الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المصوص عليها في المادة 41 أعلاه.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أحير ممثل واحد يتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 43 . (ملغاة).

المادة 44 (معدلة بموجب القانون رقم 91-30) : يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية.

المادة 45 : يبلغ لقب وإسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية (8) أيام التي تعقب انتخابهم.

الفصل الثاني : التسهيلات

المادة 46 : يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية.

ويمكن المندوبون النقابيون أن يجمعوا أو يقتسموا فيها بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إياهم، بعد موافقة المستخدم.

المادة 47 : لا يدخل في حساب الساعات الشهري، الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

كما لا تؤحد بعين الاعتبار 'العيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في بدو بـ ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 47 مكرر (متممة) : يجب على المستخدم أن يباشر مع المنظمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي :

- الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاؤها، في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدة محددة، وظائف الدائم في خدمة المنظمة النقابية الذي ينتمون إليها، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى، عند إنتهاء هذه الفترة.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة أنفا، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.

- الشروط والحدود التي يمكن وفقها الأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل منظماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة

المادة 48 (معدلة) يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موصوعة في أماكن ملائمة.

يصع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية محلا ملائما، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا

المادة 49 : يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث : الحماية

المادة 50 : لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطه النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.

المادة 51 : لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها

المادة 52 : يحض المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

المادة 53 : لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

المادة 53 (مكرر القانون رقم 91-30) : لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية، وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 54 : إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه، يمكن استخدامه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني.

المادة 55 : لا يجوز للمستخدم إتخاذ أي إجراء-تأديبي ضد نقابي خرقا للإجراء، المصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

المادة 56 (متممة بموجب الأمر 12-96) : يعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر.

ويعاد إدماح المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه، بناء على طلب ممثش العمل، وتمحرد ما يثبت هذا الأخير المحالفة.

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للإمتثال في أجل ثمانية (8) أيام يحرر ممثش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف

المادة 57 تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

الباب الخامس

أحكام جزائية

المادة 58 : تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها وتتابعها مفتشو العمل، طبقاً للتشريع المتعلق بمفتشية العمل.

المادة 59 يعاقب بعمامة مالية تتراوح ما بين 10000 دج و 50000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون لا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه.

وفي حالة العود، يعاقب بعمامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 100000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 60 : يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

المادة 61 : يعاقب بعمامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقاً للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

الباب السادس

أحكام ختامية

المادة 62 . يتعين على أي تنظيم مؤسس قانونا إبتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر سنة 1990.

المادة 63 : يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة.

المادة 64 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لا سيما القانون رقم 28-88 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والأمر رقم 75-71 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص.

المادة 65 : يشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

فهرس الجداول :

73	عدد الإضرابات في الجزائر (1991-2014)	1
74	التراعات الجماعية للعمل في القطاع العام و الخاص	2
75	أسباب الإضراب	3
76	الإضراب في القطاع العمومي	4
77	عدد الإضرابات و المضربين (1999-2013)	5
91	الصناعات الخفيفة في الجزائر	6
92	الصناعات الثقيلة في الجزائر	7
140	تطور عدد الإضرابات في الجزائر	8

فهرس الموضوعات

	الاهداء
	كلمة شكر
01	المقدمة
08	المدخل المنهجي
25	الفصل الاول: نشأة وتطور الفكر النقابي في الجزائر
27	المبحث الأول: النقابة وملخص النظرية النقابية
33	المبحث الثاني: السوسيولوجيا النقابية
38	المبحث الثالث: أنواع النقابات
43	المبحث الرابع: النقابة في الجزائر
65	الفصل الثاني: التحليل السوسيولوجي للمنشأة الجزائرية
68	المبحث الأول: الخصائص العامة للمنشأة الجزائرية
72	المبحث الثاني: الفعل النقابي والإعلام
82	المبحث الثالث: القوانين الاجتماعية للمنشأة الجزائرية
95	المبحث الرابع: وجود النقابة داخل المنشأة
97	المبحث الخامس: مفهوم الطبقة العاملة في الجزائر
100	الفصل الثالث: النقابة العمالية في الجزائر
102	المبحث الأول: نشأة وتطور النقابات العمالية في الجزائر
116	المبحث الثاني: الحقوق والحريات النقابية في الجزائر
131	المبحث الثالث: الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية
145	الفصل الخامس: الحركة النقابية والواقع الجزائري
147	المبحث الأول: الوضعية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر
158	المبحث الثاني: النقابية في الجزائر
162	المبحث الثالث: الوضعية القانونية للحركة النقابية
183	الخاتمة

188	قائمة المراجع
196	الملاحق
216	فهرس الجداول
218	الفهرس

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على جانب مهم من تاريخ الحركة النقابية في الجزائر. إذ تهتم الدراسة بمبدأ التعددية الذي جاء به دستور 1989، وذلك بعد أحداث أكتوبر 1988، لقد كان لفكرة التعددية النقابية في الجزائر الأثر الهام في خلق حراك اجتماعي على عدة مستويات منها سياسية، إقتصادية، إجتماعية ومطلبية. لقد بينت الدراسة أن التحليل السوسيولوجي للحركة النقابية في الجزائر يميز بين العمل السياسي والممارسة النقابية.

الكلمات المفتاحية:

التعددية النقابية - العمل السياسي - الفعل النقابي - الحركة النقابية - الحركات الاجتماعية.

Résumé :

Cette étude à pour objectif de faire la lumière sur un aspect important de l'histoire du mouvement syndical en Algérie. L'étude porte sur le principe du pluralisme, imposé par la Constitution de 1989, et après les événements d'octobre 1988, l'impact du pluralisme syndical en Algérie sur la mobilité sociale est important à plusieurs niveaux, politiques, économiques, sociaux et revendicatifs. L'étude a montré que l'analyse du mouvement syndical en Algérie distingue entre le politique et la pratique syndicale.

Mots clés:

Le pluralisme syndical - l'action politique - l'action syndical - le mouvement syndical - mouvements sociaux.

Abstract:

This study aims to clarify an important aspect of the history of the labor movement in Algeria. The study focuses on the principle of pluralism, imposed by the 1989 Constitution, and after the events of October 1988, the impact of trade union pluralism in Algeria on social mobility is important on several levels, political, economic, social. The study showed that the analysis of the labor movement in Algeria distinguishes between political work and union practice.

Key words:

Trade union pluralism - Political action - The act of trade union - The union movement - Social movements.