

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع / تخصص تنظيم و عمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع

**عنوان البحث: العمل النقابي و حل النزاعات
داخل المؤسسة العمومية الجزائرية**

دراسة ميدانية بالإتحاد الولائي لعمال التربية و التكوين U.N.P.E.F

تحت إشراف الأستاذ:
عكوشي ع. القادر

إعداد الطالبتين:
ايت ميمون علجية
بلغيث ايمان

السنة الجامعية : 2012/2011

كلمة شكر

"سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا به إنك أنت العليم الحكيم"

الحمد لله الذي مكننا من الوصول إلى هذا المستوى و من إتمام هذا العمل فما كان من شيء أن يجري في ملكوته إلا بمشيئته جل شأنه، إنما أمره إذا أراد شيئاً أن يكون فيقول كن فيكون، فالحمد لله الذي بعزته و جلاله تتم الصالحات و الصلاة والسلام على نبينا و حبيبنا "محمد صلى الله عليه و سلم"

نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لنا يد المساعدة لإنجاز هذا العمل المتواضع و نخص بالذكر الأستاذ المشرف عكوشي عبد القادر الذي قبل الإشراف على هذه المذكرة و لم يبخل علينا بتوجيهاته القيمة و الجهد الذي بذله معنا.

كما أتقدم بالشكر الخاص إلى كل أساتذتي بالمركز الجامعي بغرداية الذين كانوا دعويين على تزويدنا بالمعرفة و العلم اللذان كانا كفيلين بمساعدتنا في إنجاز هذا العمل. كما أشكر كل طاقم نقابة UNPEF على مساعدتهم لي و حسن استقبالهم خاصة منهم الأستاذ بكوش و كل مساعديه بالمكتب الولائي بغرداية و أشكر كل من ساعدني لإنجازه من قريب أو من بعيد.

و لا أنسى أن أذكر كل من السادة بن باحان محمد و السعيد الشيوخ و السيد مدير بنك الجزائر أقاسم منير، على مساعدتهم القيمة لي و سعة قلبهم التي سمحت لي بمزاولة دراستي طول هذه المدة و كذا الزميل، شرماط التوفيق الذي ساندني في دراستي.

ايت ميمون علجية

الإهداء

إلى من قال فيهما الرحمان

" و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا...."

إلى نور عيني و سندي في هذه الدنيا، إلى الشمعة التي ذابت لتسير دربي،

إلى رمز الحنان و السماح و فيض الحب و الرعاية " أمي الحنونة"

و إلى أبي رحمة الله عليه.

إلى زوجي العزيز ياسين الذي لولاه لما تسنى لي الوصول إلى ما أنا عليه، لولا صبره و تفهمه

اللذان فاقا كل الحدود.

إلى كل إخوتي و أخواتي خاصة أختي العزيزة مليكة التي كانت أحسن عون لي في دراستي

و في الأخير أهدي هذا العمل إلى كل زملائي و زميلاتي في الدراسة و في العمل معا.

سامية

الفهرس

الجانب النظري

الفصل الأول: بناء موضوع الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع و أهميته.....02
2. الإشكالية.....04
3. الفرضيات.....06
4. تحديد مفاهيم الدراسة.....06
5. الإقتراب النظري.....11
6. الدراسات السابقة و صعوبات الدراسة.....12

الفصل الثاني: الإطار العام لنشأة النقابة و العمل النقابي

مقدمة الفصل.....21

أولا: تاريخ النقابة و تطورها

1. نشأة النقابات العمالية.....22
2. النقابة في الحضارة الإسلامية.....25
3. النقابة في أوروبا.....26
4. النقابة و نزاعات العمل في بعض الدول العربية.....33
5. النقابة في العالم في ظل اقتصاد السوق.....44

ثانيا: تاريخ النقابة في الجزائر

1. النقابة ما قبل الاستقلال، طبيعتها و أهدافها.....48
2. النقابة في عهد الحزب الواحد، طبيعتها و أهدافها.....54
3. النقابة في مرحلة الإنفتاح، طبيعتها و أهدافها.....56
4. خصوصيات العمل النقابي في الوقت الراهن.....60

5. الرهانات التي تواجه العمل النقابي في الجزائر.....66

70.....خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الإطار العام لعلاقات العمل و التزاغات

73.....مقدمة الفصل

أولاً: مدخل لعلاقات العمل

1. ماهية علاقات العمل.....74

2. الجوانب الاجتماعية و القانونية لعلاقات العمل.....76

3. أهداف علاقات العمل و مراحل انعقادها.....85

4. مشاكل علاقات العمل.....86

ثانياً: ماهية التزاغات و أنواعها

1. ماهية التزاغ و أسباب التزاغات.....90

2. مراحل التزاغات.....96

3. أنواع التزاغات.....98

4. أساليب معاجة التزاغات.....102

113.....خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

116.....نبذة تاريخية عن النقابة UNPEF

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني.....118

2. المجال الزماني.....118

3. المجال البشري و إختيار العينة.....118

ثانياً: المناهج و التقنيات المستعملة في الدراسة

1. المناهج المستخدمة في موضوع الدراسة.....127

2. تقنيات البحث.....129.....

الفصل الخامس: تحليل و تفسير الفرضيات

أولاً: تحليل الفرضية الأولى.....133.....

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى.....143.....

ثانياً: تحليل الفرضية الثانية.....144.....

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية.....155.....

ثالثاً: الاستنتاج العام.....156.....

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

قائمة الجداول

مقدمة

مقدمة

إن ميلاد فكرة العمل النقابي استمرت فترة طويلة من الزمان، انطلاقاً من كون العامل هو الطرف الأضعف في معادلة الصراع و خصوصاً بعد أن ثبت جدوى العمل الجماعي في ظل ثورة المعلومات و الاتصالات الذي خلق مناخاً جيداً لنقل الخبرات و تجارب عالمية تدعم توجه نحو التنظيم الجماعي . و قد ارتبطت فكرة العمل النقابي بتطور البيئة الاقتصادية و الاجتماعية و التركيب الهيكلي لقطاعات العمل المختلفة و انتشار نماذج عملية في العديد من دول العالم ، خاصة كما ارتبطت بالنمو العددي و النوعي لطبقة العمال و شعورها بضرورة تحسين ظروف العمل و الأجور و ساعات العمل و التأمين ، مما أثار تساؤلاً مفصلياً حول كيفية تحقيق هذه المطالب و الحقوق الأساسية للعامل ، وقد أثارت عملية العمل النقابي جدلاً واسعاً في الكثير من دول العالم فهناك من رأى أن لا ضرورة لوجود نقابات و ذلك لعدم قدرتها على التأثير على حقوق العاملين و يرى آخرون عكس ذلك فالنقابات لعبت دوراً إيجابياً في رفع مستويات الأجور و تحسين ظروف العامل مما يؤدي حتماً إلى بناء اقتصادي مستديم يرتكز على صياغة تشريعات عمالية، لها علاقة بصيغ المبالغة ، التي لها علاقة بالعمل المضاعف ، الذي يؤدي إلى إرهاق الجسد ، و الفكر على السواء . وهو الذي يشمل كل الكادحين ، الذين يبذلون مجهوداً أكثر ، من أجل نيل أجر أقل ، لا يتناسب مع ذلك المجهود المبذول و مع متطلبات الحياة الاقتصادية ، والاجتماعية والثقافية، والمدنية والسياسية، و في ظل غياب تمتع العمال بالحقوق الإنسانية و العمل على استنزاف قدرتها ، و بالسرعة الممكنة من قبل المستغلين . فالعمال من هذا النوع تعمل أكثر، لتأخذ أقل لتغرق في الكثير من المعاناة المادية و المعنوية و ليصير الواحدة من أولئك الذين يعملون على تجاوز حالة الفقر المطلق ، الذي يطالهم .

وفي الوقت الذي يزداد فيه المستغلون ثراءً، يعتبر العمال في أشد الحاجة إلى نقابة مخلصنة ومبدئية ومناضلة ، وقيادة مرتبطة عضويًا بالعمال على مستوى الفكر و على مستوى الممارسة . فالطبقة الشغيلة إذن هي مجموع الفئات ، التي تضطر لبيع قوة عملها المادية و المعنوية ، الجسدية و الذهنية في القطاعات الإنتاجية و الخدمية مقابل أجور تقررها الجهات المستفيدة من شراء قوة العمل ، أي مجموع الأجراء الذين يعملون بعيداً عن الأجهزة القمعية ، التي يتلقى العاملون فيها أيضاً أجوراً ، و لكن لقمع الشغيلة وجعلها تخضع لإرادة الجهات المشغلة في القطاعين : العام و الخاص .

وهذه الشغيلة التي تباع قوة عملها الجسدية والذهنية ، تعاني من التضليل الإيديولوجي و السياسي الذي تمارسه الجهات المشغلة ، و المستفيدة من الاستغلال و بمختلف الأجهزة الإيديولوجية و القمعية لجعل الشغيلة تعتقد أن ما هي عليه هو الحل النهائي للمشاكل الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المدنية والسياسية و أن السياسة المتبعة في مختلف المجالات هي السقف الذي يمكن أن تصل إليه البشرية وأنه لا داعي لمواجهة ما يمارس ، لأنه بمثابة "قدر محتوم " لا راد له ، و لا داعي لمقاومته ومهما كانت هذه الإفرازات التي تعمل في ساحة الشغيلة وكيفما كانت لا بد أن تعمل على الارتباط العضوي بالنقابة لهذا كان التمثيل الدولي على أساس إيديولوجي

ينحصر في إتحادين دوليين رئيسيين: "الأول هو الإتحاد العالمي للنقابات " **U I F W** الذي تكون سنة **1945** و مركزه "براغ" ويضم الاتحادات العمالية التي تأخذ بالنظام الاشتراكي، وكان يخضع لتوجيه اتحاد النقابات السوفيتية. والثاني " الإتحاد الدولي للنقابات الحرة " **U T F C I** الذي تكون سنة **1949** ومركزه "بروكسل"، ويضم الاتحادات التي تؤمن بالليبرالية الديمقراطية، ويستلهم سياسة المحور الأوربي-الأمريكي. أيضا كان هناك " الإتحاد المسيحي للعمل " و الذي غير اسمه إلى " الإتحاد الدولي للعمل " والذي يعد رافدا أو حليفا للإتحاد الدولي للنقابات الحرة، خاصة وقد جعل مركزه بروكسل. كما كان يوجد حينئذ اتحادات إقليمية معينة لها إرتمانات بأنظمة أو قوى لا تستطيع هذه الاتحادات التحرر منها؛ و يكون لمصالح و سياسات تلك الأنظمة أو القوى الغالبة و الأولوية على توجهاتها و سياساتها و مصالحها النقابية ... وهذا يعني عدم وجود اتحاد دولي يمثل قوة العمل المسلمة و الاتحادات العمالية في الدول الإسلامية تمثيلا صحيحا، مع أن المسلمين في الاتحادات الدولية يمثلون قوة عمال لا تقل عن **300** مليون عامل و لهم أوضاع ومشاكل مشتركة و لا ريب أن هذا الوضع قد أضع على قوة العمل المسلمة حقها في الوجود الدولي المناسب و اللازم للدفاع عن مصالحها وصيانة كرامتها فانتظر حتى سنة **1981** لتأسيس اتحاد الإسلامي الدولي للعمل لتجسيد و إعادة الأمل، إذ أنه يعتز بمساهمته النظرية على الصعيد النقابي ومع ظهوره وتأسيسه كثمرة لهذا التأصيل النظري .

إن مسألة خضوع الاتحادات الدولية للسياسات الدولية ينم عن نقص أصل في الحركة النقابية.... أي أنها رغم كونها تعمل لأهداف إنسانية و تعالج قضية حيوية للعاملين، فإنها لا تركز على مثل والقيم موضوعية، وأنها تنقاد إلى نوع من "التكنيك" و "الضغط" الأمر الذي يجرداها من الأصالة و قد يجعلها ذات طابع انتهازي يخسرها أكثر مما يكسبها، ويخضعها لوصاية غيرها مما يجعلها تمر بمرحلة عصبية جدا يصعب على المتتبع للتحويلات النقابية أن يدرك عمق المأساة التي يعانها النقابي، خاصة وأن تلك التحويلات لا تكون واضحة بالقدر الذي يجعل أي متتبع يدرك اتجاهها ما لم يستحضر الشروط الموضوعية التي تأتي في إطارها تلك التحويلات. هذه الشروط التي من بينها شرط التبعية للمؤسسات الرأسمالية العالمية، و شرهة الطبقة البرجوازية التي تستولي على معظم الإنتاج الاقتصادي الزراعي و الصناعي، وسيادة اقتصاد الخدمات. و إذا كان لا بد من اختراق لهذه المرحلة العصبية فإن هذا الاختراق لا بد أن يمر من بوابة واحدة هي بوابة النضال النقابي في شموليته أي النضال الذي يتخذ أبعاداً اقتصادية واجتماعية وثقافية و سياسية في أفق تحريك العمال قصد إشعارهم بضرورة تحمل مسؤولياتهم في هذه المرحلة العصبية من أجل تغيير ميزان القوى لصالح المنظمات، و خاصة المنظمات النقابية التي أفقدها تلك الهيمنة، التي تتحول أحيانا إلى سيطرة في خضم التحويلات الاقتصادية في ظل عولمة اقتصاد السوق، ومنطلق ضرورة عولمة النضال الحقوقي، وكونية حقوق الإنسان وشموليتها: أن تستحضر الانتهاكات الجسيمة في المجال الاقتصادي و الاجتماعي، تعضيدا و دعما للمنظمات النقابية التي تقود نضالات الجماهير من أجل تحقيقها، الذي يعطي للعامل القيمة المعنوية والأخلاقية الذي هو جدير بها. لذلك فإن قيام عمل على أساس قيم التواصل الثنائي من شأنه أن يوجد صعيدا أخلاقيا يمكن أن يتلاقى عليه العمال و أصحاب العمل ويعمل على حسم العداوة

بينهما .وهذا النضال تقوده تلك المنظمات هو ما يصطلح عليه تسميته بالنضال النقابي الذي يشكل القاعدة الأساسية و الضرورية للنضال الديمقراطي العام باعتباره الوسيلة لانتزاع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمختلف شرائح الشغيلة.



الجانب
النظري

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المنهجي

1. أسباب اختيار الموضوع و أهميته
2. الإشكالية
3. الفرضيات
4. تحديد مفاهيم الدراسة
5. المقاربة النظرية
6. منهجية البحث و التقنيات المستعملة
7. الدراسات السابقة و صعوبات الدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع و أهميته:

لكل بحث علمي أهمية تدفعنا لاختياره، يكون في البداية على شكل فكرة ثم يحوله الباحث إلى موضوع

علمي يمكن دراسته. و قد جاء هذا الاختيار نتيجة لاعتبارات موضوعية و ذاتية نلخصها فيما يلي:

1.1. الأسباب الموضوعية:

- كون الموضوع يدخل في إطار تخصصنا السوسولوجي بصفة خاصة، كما يعتبر عملية تدريب على البحث العلمي من خلال استعمال الأسس العلمية و المنهجية المتعلقة بالدراسة، و استغلال النتائج المتحصل عليها في أبحاثنا المستقبلية و التمكّن من الانطلاق منها في دراسات جديدة.
- ما لاحظناه أيضا قلة الدراسات في هذا الموضوع.
- حاجة المجتمع و خاصة شريحة العمال إلى دراسات عملية كهذه.

2.1. الأسباب الذاتية:

- بما أن موضوع العمل النقابي يندرج ضمن تخصص تنظيم و عمل و تخصصنا الجامعي تنظيم و عمل يسלט الضوء على التنظيمات و العلاقات القائمة و المتفاعلة داخلها؛ و خاصة الحركات العمالية و النقابات، و على ذلك فقد أردنا أن نتناول جانب من جوانب هذا الموضوع و نساهم و لو بقدر ضئيل في هذا الميدان.
- نطمح بهذا العمل المتواضع أن نثري به مكتبتنا الجامعية و بذلك نساعد من سيبحثون بعدنا في هذا الموضوع على مواصلة المشوار لفهم أفضل لهذه التنظيمات، باعتبارها مجتمعات مصغرة يؤدي فهمها إلى فهم المجتمع الأكبر؛ بالتالي تؤدي إلى فهم و تفسير ما أمكن من الظواهر و التغيرات الحاصلة فيه و توجيه اهتمام الطلبة و الباحثين مما يسمح بتبلور عمل يمكن أن يتحول إلى إطار معرفي يسمح بفهم و تفسير العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية.

● و نظرا لكوننا عمال ينتمون إلى مؤسسات بها فروع نقابية و منخرطون فيها و لنقص معرفتنا لها، هذا ما جعلنا نسعى إلى معرفة أفضل لهذه التنظيمات و مدى نجاعتها في أداء مهامها التي أنشئت لأجلها، خدمة للمورد البشري الذي يعد رأس المال في كل تنظيم.

● أردنا بهذا العمل أن يكون إسهاما علميا يلقي الضوء على مدى فعالية العمل النقابي و دوره في حل النزاعات داخل المؤسسة الجزائرية.

2- الإشكالية:

بعد مجيء الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرنين الثامن عشر و التاسع عشر، و التي استطاع خلالها رجال الصناعة و الأعمال تشييد العديد من المصانع الكبيرة الحجم التي كانت تتطلب توظيف عمالة كبيرة جدا، نتج عن ذلك ظهور مشكلات كثيرة تتعلق بعلاقات العمل و أخرى اجتماعية، نفسية،..... الخ. و بسبب هذه الظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية السيئة التي كانت تعيشها آنذاك الطبقة العمالية تعمقت الفجوة بين هذه الطبقة و الطبقة الرأسمالية التي كانت تسيطر على وسائل الإنتاج و تقرر مصير و مستقبل العمال و ما رافق ذلك من استغلال و تعسف، ضمانا لمصالحها و أهدافها. و بسبب هذه الظروف السيئة التي عاشها العمال تكونت منظمات مهنية تدافع عن حقوقهم المادية، الاجتماعية و النفسية و تحاول أن تحسن من ظروف عملهم في هذه المصانع و أن تجد قدرا من التوازن في علاقات العمل و قد أطلق عليها اسم نقابات العمال، و أول ما ظهرت كان ذلك في إنجلترا التي كانت السبابة في مجال الصناعة في العالم، بعد ذلك ظهرت النقابات في دول أخرى مثل فرنسا، ألمانيا،..... الخ⁽¹⁾.

و إذا كانت النقابة في المجتمعات الرأسمالية هي جهاز مستقل عن الحكومة، فإن النقابة في النظم الاشتراكية و الحكومات الشيوعية، هي إحدى الأدوات التي تستخدمها هذه الحكومات في تنفيذ الخطة العامة للدولة، حيث تتظافر الجهود النقابية في خدمة الحزب الحكومي و إيديولوجيته، و في مثل هذه الحكومات و النظم، تكون الدولة و الحزب هما شيء واحد.⁽²⁾

⁽¹⁾ إحصان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005. ص 136-137

⁽²⁾ قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري، دط، منشأة المعارف بالإسكندرية، ج.مصر العربية، 1981، ص

و نظرا لأن النقابة ارتبطت في تاريخ الجزائر الحديث بمختلف المراحل التي عرفها المجتمع الجزائري سياسيا، اقتصاديا و اجتماعيا، فإن النقابة الجزائرية مرت بثلاثة مراحل أساسية، أولها كان في زمن الاستعمار، ثم فترة الحزب الواحد و أخيرا التعددية الحزبية حيث أفرزت شكلا نقابيا و عملا نقابيا يناسب كل مرحلة من هذه المراحل، أما المرحلة الأولى فكانت تتميز بالانخراط في النقابات الفرنسية في البداية، ثم الانفصال عنها سنة 1919م بتكوين حزب شمال إفريقيا ثم تكوين الاتحاد العام للنقابات الجزائرية سنة 1954م، و من هنا بدأت عملها النقابي حتى الاستقلال، ثم استمرت فيه بعد الاستقلال في ظل الاشتراكية و الحزب الواحد، و كان هذا الإتحاد النقابي يعتبر كجهاز من أجهزة الدولة بحيث واصل نشاطاته إلى جانب حزب جبهة التحرير الوطني، مساهما في تنفيذ المتطلبات الإيديولوجية، السياسية و الاقتصادية لتلك المرحلة و تجنيد العمال قصد إنجاح السياسة الاقتصادية المنتهجة في إطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات G.S.E. لكنه في نفس الوقت كان يطالب بالاستقلالية للتخلص من هيمنة الحزب الواحد المفروضة عليه، خاصة بعد الأزمة الاقتصادية الخانقة التي مرت بها الجزائر سنة 1986م.

إلا أن ذلك لم يتحقق له مما ولد أزمة ثقة بين النقابة و العمال، فزاد التذمر و تفاقمت الإضرابات العمالية و بعد فترة من التأزم التي عرفها المجتمع ككل؛ ظهرت تعددية نقابية تبعا لمسار الإصلاحات العام؛ و أدى ذلك إلى ظهور مجموعة من النقابات المستقلة إلى جانب النقابة التاريخية E.G.T.A. و قد كانت هذه المرحلة بالنسبة لهذه النقابات، مرحلة نضال لفرض نفسها في العمل النقابي انتشارا و عملا، و ذلك بمحاولة اكتساب مواقع و سمعة و منحرفين أكثر، لكن اصطدم ذلك بظروف اجتماعية تميزت بالتأزم؛ و قد انعكس ذلك على الصورة العامة للعمل النقابي.

لقد أدى الحراك النقابي في هذه الفترة إلى خلق نوع من الوعي النقابي لدى العمال خاصة أنه ترافق مع ظروف الأزمة الاقتصادية و تأثيرها على العمال اقتصاديا و اجتماعيا(التسريح)، كما أن الجانب التنظيمي لهذه

النقابات كان هو الآخر عامل من عوامل التأثير على العمل النقابي و ذلك من حيث الجانب التنظيمي الداخلي و علاقته بالمحيط العام.

لقد أدى كل ذلك إلى التأثير على علاقة العمل النقابي بجل النزاعات، خاصة أن هذه النزاعات أصبحت أكثر مع الأيام، و كنتيجة لذلك عرف العمل النقابي الكثير من التحديات متأثراً بمستوى الوعي النقابي و الجانب التنظيمي للنقابات خصوصا في ظل مثل كل هذه المعطيات المذكورة، و في ظل حراك عام يعرفه المجتمع الجزائري ككل.

هكذا يمكننا تصور أسئلة إشكالية هذا الموضوع كما يلي:

1- هل هناك علاقة بين المستوى التنظيمي للنقابة و قدرتها على حل النزاعات؟

2- هل هناك علاقة بين الوعي النقابي و الدور الذي تؤديه النقابة في حل النزاعات؟

3- الفرضيات:

بناء على أسئلة الإشكالية جاءت الفرضيات كما يلي:

● هناك علاقة (وطيدة) بين مستوى الوعي النقابي و قدرة النقابة على حل النزاعات داخل المؤسسة الجزائرية.

● لقد كان للجانب التنظيمي لهذه النقابات دور (مهم) في قدرتها على حل النزاعات.

4- تحديد مفاهيم الدراسة:

يعتبر تحديد المفاهيم التي تبني عليها الدراسة من أهم الخطوات العلمية و المنهجية التي ينبغي أن يخطوها

أي باحث، ذلك أنها تحدد المجال العلمي النظري و التطبيقي للدراسة. كما تساعد على الفهم الجيد لما يريده

الباحث أن يصل إليه و حصر المتغيرات التي يمكن أن تؤثر في الدراسة بشكل أو بآخر و تحديدها بحثا عن مزيد من الدقة و المصدقية من بداية البحث إلى نهايته.

و من خلال موضوع هذه الدراسة، يتطرق الباحثان إلى أهم المفاهيم التي تبني عليها دراستهما، و هي

كالتالي:

1. العمل النقابي

2. التزاغات

3. الوعي النقابي

4. الجانب التنظيمي للنقابة

4-1 - العمل النقابي:

يقصد بالعمل النقابي أنه الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء، أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، عن طريق تكوين منظمات نقابية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما، و كذا القوانين الأساسية لهذه المنظمات، و من بين هذه المصالح المادية و المعنوية التي تتكفل بها النقابة يمكن ذكر التزاغات التي تحدث داخل المؤسسات.

تتنوع الحقوق و المصالح التي يستهدف العمل النقابي الدفاع عنها أو تحقيقها :

- في مجال العلاقة مع أصحاب العمل : يستهدف العمل النقابي حمل أصحاب العمل على التفاوض مع

ممثلي العمال للوصول معهم إلى اتفاقية جماعية تضمن أجورا مجزية و شروط عمل معقولة.

- في مجال العلاقة بالدولة : يستهدف الدفع باتجاه سن تشريعات تضمن حقوق و مصالح العمال و

الموظفين العاملين و حرية العمل النقابي.

- في دور للعمل النقابي في مجال العلاقة بين العمال أنفسهم حيث يستهدف ترسيخ الوعي و التضامن

الدولي .(1)

الشخصيات النقابية :

يختلف النقابيين في منهجيتهم وأسلوب تعاملهم مع الظروف المحيطة وكيفية بناء علاقاتهم مع الأطراف ذات العلاقة بنشاط النقابة بحيث يتعاقب على العمل النقابي شخصيات متعددة ذات سلوك مختلف ونعرض فيما يلي أهم الشخصيات النقابية وأكثرها تكرراً:

1-1 - شخصية نقابية فاعلة:

هي الشخصية التي تسعى إلى صنع الحدث من حولها أو التأثير في مجراها باستمرار وتمتاز باستعدادها بتحمل المسؤولية وجرأتها في خوض المبادرات المختلفة بغية تحقيق أهداف معينة وتلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وتفضل العمل وفق برنامج زمني متباعد على تبنى مواقف آنية وتمتاز أيضاً بمرونة تمكنها من المراوغة باستمرار.

1-2 - شخصية نقابية منفعة:

هي شخصية نقابية تنفعل بالإحداث وتدفع إلى التعاطف التلقائي العفوي مع تيار السائد وتتأثر هذه الشخصية بالأحداث المحيطة ولا تؤثر فيها مما يجعلها دائماً تتبنى أسلوب العمل الآني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى لذا فهي عرضة أكثر للتناقض وتعارض مواقفها في التعامل مع الأحداث المختلفة وتميل هذه

الشخصية إلى عدم اتخاذ القرار أو حسم المواضيع التي القضايا التي تطرأ عليها حين استفحلتها بشكل يجعل هذه الشخصية دائمة العمل في تدارك ما فات منها.

(1) http://counsellor-baio.blogspot.com/2011/11/blog-post_805.html le 23/03/2012 à

1-3- شخصية نقابية لا مبالية :

هي شخصية لا يثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو التغطية والحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب.

1-4- شخصية نقابية انتهازية :

هي شخصية تسعى للتقرب إلى المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة وغير مباشرة وتسعى للاستفادة من طاقات ومهارات الآخرين بهدف رفع من قدرهم على حساب مقدرات الآخرين من أصحاب الكفاءات والقدرات الفعلية كما لا تتوانى في الوقت نفسه من التزلف للعاملين في قواعد النقابة لكسب ودهم وصمتهم حتى تحقق هذه الشخصية الأهداف التي تصبوا إليها ولكي لا يتعرقل مسعاها من أجل الصعود إلى المراكز الأعلى. (المصدر : كتاب المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي للمؤلف حمود عقلة العتزي)

(1)

4-2- النزاعات:

فهي اختلاف في المصالح أو المنافسة التي يسعى فيها كل طرف للفوز على الآخر و غالبا ما يطغى استعمال هذا المفهوم في المجالات العملية و الرسمية و التشريعية حيث أصبح يخضع لآليات تشريعية و تنظيمية و إجرائية متعارف عليها بحيث يتم تصنيف نزاعات العمل بموجبها إلى نزاعات فردية و نزاعات جماعية.

4-3- الوعي النقابي:

و هو مدى وعي النقابي بحقوقه و واجباته في إطار ممارسة دوره كنقابي و أيضا مدى وعيه بخصوصية العمل النقابي و منه يمكن استنتاج عدة مؤشرات و هي: مدى درايته بالعلاقات المهنية (مع المسؤولين، مع العمال،

مع الزملاء)، مدى درايته بالقوانين أي واجباته و أيضا الصلاحيات الممنوحة له، شخصيته النقابية أي (قدرته التفاوضية، قدرته على التواصل)، شخصيته أي هل له شخصية انتهازية أم انقيادية أم غيرية.

4-4- الجانب التنظيمي للنقابة :

يقوم التنظيم النقابي بربط الفئة وفق منظومة موحدة يحدد بها الحقوق والواجبات وآلية اتخاذ القرار وكيفية اختيار الممثلين وتوثق هذه الأمور في النظام الداخلي الخاص بالنقابة. وتقوم النظم النقابية على عشر مقومات أساسية :

- 1- ضمان استقلالية النقابة.
- 2- استيعاب النقابة لكافة الشرائح في قواعدها.
- 3 - السلطة العليا لقواعد النقابة تكتسبها عبر الجمعية العامة (أو المؤتمر).
- 4 - اتخاذ القرارات المهمة والمصيرية بيد الجمعية العامة (أو المؤتمر).
- 5- السلطة التشريعية والرقابية بيد الجمعية العامة (أو المؤتمر)
- 6- قيادة النقابة لها سلطة تنفيذية فقط.
- 7 - الانتخاب الحر لقيادة النقابة سواء انتخاب مباشر أو غير مباشر.
- 8- التداول الطبيعي والديمقراطي في قيادة النقابة.
- 9- الدورة النقابية محددة المدى الزمني .
- 10 - مساءلة ومحاسبة القيادة بعد الاستماع لخطاب الدورة الذي يشمل التقرير الأدبي والمالي.⁽¹⁾

⁽¹⁾<http://www.ainfekka.com/forum/showthread.php?tid=6949&cp le 20 /03 /2012 à 20 :00>

و الجانب التنظيمي للنقابة يتضمن عدة عناصر تنظيمية مثل المرونة في الاتصال و تقسيم العمل،
الإمكانات المادية و البشرية المناسبة، التمويل، الإطار القانوني للنقابة و المتمثل في وضوح الصلاحيات، كفاية
الصلاحيات، الاستقلالية و الحماية القانونية.

5- الاقتراب النظري:

ترى البنيوية أن التنظيم هو بناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة و
مستقرة و هي تعتمد في تحليلها على البنية الداخلية و هنا يمكن أن نقول أن البنية الداخلية للنقابة و المتمثلة في وعي
النقائيين و الجانب التنظيمي لها يساعدان في عملها الجيد، فكلما كان الوعي النقابي لدى النقائيين جيدا، ساعد
ذلك على تحسين عمل هذا التنظيم و كلما كان الجانب التنظيمي جيدا كذلك، زاد ذلك في تماسك هذا البناء و
أصبح قادرا على تأدية عمله بشكل أفضل.

في هذا الاتجاه، جاءت دراسة روبرت ميتشلز عن النقابات، حيث أن تحليله للنقابات استقاه من دراسته
للأحزاب السياسية، أي انه قدم قراءة داخلية لبنية النقابات و ووظائفها.

لقد لاحظ أن النقابات العمالية لم تُبقي على سعيها إلى تحقيق مكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما
أصبحت بنى بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها
والمحافظة على مكاسبها الخاصة كالمُنصب القيادي والمكانة الاجتماعية... الخ.

إنطلاقا من ذلك صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية، والذي يتضمن العناصر التالية:

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

ب - انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة؛

ج - الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار؛

د - الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى إيديولوجي؛

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

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

مما سبق نخلص إلى أن أفكار ميتشلز مقبولة واقعياً، ولكنه أغفل بعض الجوانب كتغيير القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن الانقسام الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الوعي العمالي الطبقي، كما أغفل فكرة التثقيف العمالي التي تقرب الفجوة بين العمال والقيادات النقابية⁽¹⁾

6- دراسات سابقة:

" يتجسد دور الدراسات السابقة في إعطاء البحث قيمة علمية و دور، كبيرين و يكمن ذلك من خلال إبراز أهم الجوانب التي تم التطرق إليها لتفادي الوقوع في خطأ التكرار و أيضا من أجل معرفة الجوانب التي لم يتم مناقشتها من أجل دراستها و تحليلها، و بهذا يمكن إضافة أشياء جديدة للمعرفة العلمية"⁽²⁾ ، لما للدراسات السابقة من دور فعال و حيوي بالنسبة للبحوث، و أي دراسة خالية من استعراض دراسات سابقة تعد دراسات ناقصة من الناحية المنهجية، و من بين هذه الدراسات التي تم التطرق إليها في دراستنا و التي التمسست جوانب الموضوع نجد:

دراسة "محمد حسين بن خيرة" عن الحركة النقابية في الجزائر:

(1) عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994 ص ص 185-190.

(2) محمد شفيق، البحث العلمي مع التطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة،

ركزت هذه الدراسة على علاقة النقابة بالفعل السياسي وعن مدى تأثيرها بهذا الفعل، وكذا عن الدور الذي لعبته في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة :

- من الناحية التاريخية (إبان الاحتلال) تأثرت بالحزب الشيوعي، وكذلك بسيطرة منخرطي هذا الحزب على هيكل النقابة

- سيطرة السياسي (حزب جبهة التحرير) على النقابة .

- تشكل بورجوازية بيروقراطية في غياب الممارسة الديمقراطية، متشبثة بأجهزة الحزب والدولة

- ضعف النقابة وابتعادها عن قاعدتها العمالية .

لذلك فإن هذه الدراسة تتناول طرفا مهما من أطراف نزاعات العمل ونعني بذلك النقابة التي تعد طرفا فاعلا في هذه العملية. مما سيساعد على فهم دور النقابة، إذ أنه لا يمكن معالجة موضوع نزاعات العمل وفيهما بعيدا عن هذا الطرف خاصة في ظل التحولات نحو اقتصاد السوق التي تجعل منها طرفا أساسيا في تمثيل العمال والدفاع عنهم .

دراسة لحرش موسى:

أعدت هذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير جامعة عنابة خلال الفترة 15 مارس -08 أبريل 1992

بوحددة البناءات المصنعة (BATIMETAL) عنابة، تحت عنوان الإضراب العمالي في القطاع العمومي، خلفياته وأبعاده. ينطلق الباحث من خلفية: سيطرة السياسي على كافة قطاعات المجتمع بما في ذلك الحركة العمالية والنقابية، التي لعبت⁽¹⁾

(1) خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

دور المنفذ والمروج لأهداف الدولة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وينطلق الباحث من تساؤل مفاده: ما هي المطالب الأولية والجوهرية للحركة الإضرابية في الفترة المدروسة، وفي نفس السياق يتساءل عن إمكانية وقدرة فعل الإضراب- ومن خلاله النقابة بعد أكتوبر 1988- على تجاوز التأطير الحزبي الذي قد تسعى جملة من الأحزاب لفرضه على الحركة النقابية ومن ثم على العمال .

فرضيات البحث:

- يمكن أن يكون المطلب المادي (الاقتصادي) مطلباً أولياً وجوهرياً في إضرابات ما بعد أكتوبر 1988. -
قد تكون إعادة النظر في التمثيل النقابي على أساس من الحرية والاستقلالية عن الحزبي مطلباً أولياً وجوهرياً في إضرابات ما بعد أكتوبر 1988. - يمكن للتصورات الحزبية (السياسية) التي يبنها العمال حول الممثلين النقابيين ومنه حول بعضهم البعض، أن تصبح أثناء وبعد الإضراب عائقاً ذاتياً يعطل تحقيق مطالب العمال.

وقد أجريت الدراسة بوحدة البناءات المصنعة (BATIMETAL) بعنابة في الفترة بين 15 مارس إلى 08

أفريل 1992، على عينة مكونة من 100 عامل من مجتمع إحصائي عدده: 452 عاملاً، تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، معتمدة على مقارنة منهجية تعتمد على معطيات تاريخية، لا تخلو من المقارنة ضمن السياق التاريخي، معززة بتقنيات وأدوات إحصائية إلى جانب الوثائق

و السجلات، الاستمارة، المقابلة.

أهم نتائج الدراسة:

إن الإضراب كفعل عمالي جمعي وكشكل من أشكال الصراع العمالي في القطاع العمالي في القطاع

العمومي كان⁽¹⁾

(1) نفس المرجع، ص ص 75-80

موجودا قبل الإقرار بشرعيته دستوريا، وهو وإن لم تخل مطالب العمال فيه من البعد الاجتماعي

والاقتصادي، فإنه مع ذلك لم يحدث بمعزل عن تأثير العامل السياسي خاصة بعد أكتوبر 1988.

هناك مشكلات يطرحها العمال بالمؤسسة متأتية من أسباب خارجية كمشكلات ارتفاع الأسعار وغلاء

المعيشة، التي بسببها يطالب العمال برفع الأجور وتحسين أحوالهم المادية أي أن المؤسسة تتحمل عواقب سياسة الدولة.

-لقد ظلت الحركة العمالية في الجزائر وخاصة في ظل نظام الحزب الواحد، رهينة الفعل السياسي بحكم

سيطرة حزب الدولة على كل قطاعات المجتمع ومن بينها القطاع النقابي وهذا ما جعل العمال بعد أكتوبر يطالبون

بضرورة إعادة النظر في التمثيل النقابي على أساس من الحرية والاستقلالية. ومع أنه أعيد النظر في التمثيل النقابي

إلا أن النشاط النقابي يبقى رهين الفعل السياسي (الحزبي) بسبب التصورات الحزبية التي يحملها العمال عن الممثلين

النقائين.

دراسة جايي عبد الناصر:

تعتبر دراسة جايي عبد الناصر من أهم الدراسات التي عاجلت موضوع نزاعات العمل في الجزائر، وذلك

لبعدها التاريخي الذي يمتد على فترة تغطي ثلاثة وعشرين سنة (1969-1992)، إذ أنه بعد دراسة الموضوع

سنة 1987 لنيل شهادة الماجستير بجامعة الجزائر تحت عنوان: مساهمة سوسيولوجية للتراعات العمالية،

الإضرابات العمالية في الجزائر (1969-1986). بمركب روية للسيارات الصناعية، ثم عمق بعد ذلك هذه

الدراسة لتمتد إلى سنة 1992 تم نشرها تحت عنوان الجزائر تتحرك .

ومن ضمن التساؤلات التي تثيرها إشكالية البحث: (1)

-ما هي مكانة الإضرابات في المجتمع الجزائري؟ وكيف تطورت؟.

-كيف يتعامل العمال بصفة عامة مع المحيط السياسي من خلال الإضراب؟

-هل حقيقة أن هناك اهتمام من قبل العمال بالقضايا المتعلقة بالأجور أم أن المطالب المادية تعكس أمورا

أخرى؟

-كيف ساهم أكتوبر وما تبعه من تحولات اقتصادية اجتماعية في عملية الانتقال النوعي من الإضراب

التعبيري بخصائصه إلى الإضراب الأداتي بخصائصه؟

ومن فرضيات البحث: الكشف عن العلاقة التي يقيمها الإضراب كعلاقة اجتماعية مع محيطه الاقتصادي،

الاجتماعي والسياسي.

إن ظروف الازدهار والانتعاش الاقتصادي بصفة عامة يكون عاملا مساعدا على زيادة الإضرابات.

وقد أجريت هذه الدراسة بمركب روية للسيارات الصناعية، معتمدة على مقارنة منهجية تراعي البعد

التاريخي للظاهرة مع الاستعانة بالمقارنة وذلك بالرجوع إلى بعض الدراسات الغربية المتعلقة بالإضرابات، كما تم

توظيف المعطيات الميدانية والإحصائية المتعلقة بالموضوع، ومن أهم نتائج الدراسة:

-يعكس الإضراب بصدق كل التناقضات والفروق والاختلافات التي تخترق الجسم العمالي، فهو مؤشر هام

لعلاقات اجتماعية بين العمال والأجراء والفئات الاجتماعية الأخرى.

والفرضية الخلاصة كما يذهب الباحث هي: أن العلاقة التي أقامها العمال من خلال مؤشرات الإضراب مع

المحيط السياسي في السبعينيات تختلف عن تلك العلاقة المقامة مع المحيط السياسي في الثمانينيات، أي أن هناك تبعية

أقل إزاء⁽¹⁾ السياسي. ففي فترة السبعينيات وخاصة سنة 1977-1978 فإن الإضرابات ذات تأثير كبير

بالأحداث السياسية التي يكون بطلها رئيس الجمهورية. أما فترة الثمانينيات فقد حافظت الإضرابات على

استقلاليتها إزاء الأحداث السياسية.

والخلاصة العامة التي توصل إليها الباحث أن الإضراب ظاهرة اجتماعية لا يمكن عزلها عن محيطها العام. بما

ينطوي عليه من متغيرات. كما أن الإضراب أصبح من أكثر الوسائل تجذرا في الأوساط العمالية، كوسيلة للتعبير

(1) نفس المرجع، ص ص 75-80

والمطالبة بالحقوق، خاصة بعد التحولات التي عرفتها الجزائر، وانتقال النقابية من المواقف العدائية الواضحة إزاء الحركة العمالية والإضراب والمضربين.

إن غياب الديمقراطية و التسييس المبالغ فيه لم تسمح للحركة النقابية بعد أكتوبر من القيادة الفعلية للحركة العمالية.

لذلك فإن الحركة العمالية والنقابية في الجزائر أمام تحديات كبيرة ومتنوعة يتوقف مستقبل الجزائر بدرجة كبيرة على الحل الذي قد تجده في المستقبل ليس من قبل العمال و الإجراء فقط ولكن من قبل المجتمع بكل شرائحه الاجتماعية وقواه السياسية .

و الخلاصة التي يمكن أن نصل إليها بعد عرض هذه الدراسات، إن نزاعات العمل تستمد خصوصياتها بصفة عامة من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، كما أنها شديدة الحساسية للمتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية.

فرغم أن الدراسات حول الموضوع، قد حاولت ربط ظاهرة الاضطرابات ببعض المتغيرات ، إلا أن نتائجها أثبتت اختلاف هذه العلاقة من مجتمع لآخر و من فترة لأخرى . كما أن أهمية فعل الإضراب ترتبط بدرجة تأثيره الاجتماعي، إذ أنه قد لا يخرج عن دائرة المطالب المهنية الضيقة ، كما أنه قد يتخذ كشكل من أشكال المعارضة السياسية توجه من خلاله أصابع الاتهام للسلطات القائمة، أي أنه يعكس مكانة الفئات العاملة ودرجة تأثيرها في المجتمع.⁽¹⁾

و مما سبق (الدراسات السابقة) يمكن القول أن العمل النقابي في الجزائر قد تأثر بصفة كبيرة بالعمل السياسي الذي ظل و ما زال يتحكم به و يمكننا أن نلمس ذلك من خلال النتائج الميدانية التي رأيناها و بالتالي فموضوعنا لا يخرج عن إطار هذه الدراسات.

(1) نفس المرجع، ص ص 85-80

7- صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات التي واجهناها في إجراء البحث :

- النقص الشديد للمادة العلمية خاصة فيما يتعلق بالمراجع التي تحتوي على موضوع البحث.
- نقص لدراسات السابقة و إن وجدت صعوبة الحصول عليها.
- ضيق الوقت.
- صعوبة الاتصال مع المسؤولين النقايبين و ذلك لتوزعهم في مختلف المؤسسات التعليمية من ابتدائيات و متوسطات و ثانويات و التي تتوزع في جميع أنحاء دائرة غرداية.
- عدم الإجابة بصراحة مطلقة عن بعض الأسئلة و ذلك لحساسية الموضوع.
- وجود تناقضات في بعض إجابات الإستمارة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الإطار العام لنشأة النقابة و العمل النقابي

مقدمة الفصل

أولاً: تاريخ النقابة و تطورها

1. نشأة النقابات العمالية
2. النقابة في الحضارة الإسلامية
3. النقابة في أوروبا
4. النقابة في الوطن العربي
5. النقابة في العالم في ظل اقتصاد السوق

ثانياً: تاريخ النقابة في الجزائر

1. النقابة ما قبل الاستقلال، طبيعتها و أهدافها
2. النقابة في عهد الحزب الواحد، طبيعتها و أهدافها
3. النقابة في مرحلة الانفتاح، طبيعتها و أهدافها
4. خصوصيات العمل النقابي في الوقت الراهن
5. التحديات التي تواجه العمل النقابي في الجزائر

خلاصة الفصل

مقدمة الفصل

نتعرض في هذا الفصل إلى تطور الحركة النقابية العمالية في العالم، كيف نشأت و مراحل تطورها و كذا

تاريخها في مختلف انحاء العالم، هذا في الشق الأول، أما في الشق الثاني فسننتظر إلى هذا الموضوع في الجزائر،

سنتناولها خلال فترتين هما: الاستعمار الفرنسي وبعد الحصول على الاستقلال الوطني، ولكن خلال الفترة الأخيرة

سوف نقوم بتفصيلها بحسب المعيار السياسي.

أولاً: تاريخ النقابة و تطورها

1- نشأة النقابات العمالية: ظهرت الحركة النقابية أولاً في بريطانيا العظمى على شكل اتحادات

نقابية و قد تطورت هذه الاتحادات على النحو التالي:

1-1 الاتحادات الأولى: في سنة 1720م رفع الخياطون في لندن تظلماتهم إلى البرلمان وذلك بكتابة أسمائهم

على لائحة قدمت للمطالبة بإنقاص ساعات العمل و تحسين الأجور و هكذا ظهرت أول ملامح العمل النقابي، و قد تألفت اتحادات مماثلة لدى عمال السكاكين و الصوف و منه لا بد من التساؤل. لماذا شهدت بريطانيا ولادة هذه الحركة قبل أي بلد آخر في العالم؟ و للرد على ذلك نقول أن هذه الاتحادات ظهرت قبل ظهور الآلة و منه فإن العامل الحاسم في ظهورها إذن هو الطلاق الذي حصل بين العمل و ملكية وسائل الإنتاج. أي أول ما بدأت هذه الاتحادات كان عند الأسياد و ليس العمال و كانت دوافعهم محافظة لا ثورية.

1-2 الاتحادات الجديدة: ومن 1799 حتى 1825 كان تشكيل اتحادات جديدة أمراً صعباً جداً وذلك

لأن تشكيلها قانونياً كان محظوراً، أما الاتحادات الأولى فكانت تحافظ على كينونتها بحيث أصبحت في حكم العادة، وبعدها ذلك التاريخ رفع الحظر القانوني عن التكتلات وأصبح لدى العمال في إنجلترا حق التجمع والمطالبة بحقوقهم وبذلك سبقت الدول الأخرى في التجمع بأكثر من نصف قرن، ومن هنا بدأ العمل النقابي ينتشر في العالم خاصة في بلدان أوروبا مثل فرنسا وألمانيا وقد كانت أول نقابة رسمية تم تأسيسها في إنجلترا سنة 1843م (1)

ومنذ العام 1874، صار مؤتمر الاتحادات في إنجلترا يجمع ممثلي مليون و مئتي ألف منتسب وأخذ يزيد

من الضغط على البرلمان من أجل تحسين وضع التشريع الاجتماعي وفي سنة 1891 تقدم باقتراح نص لـ 08

ساعات عمل.

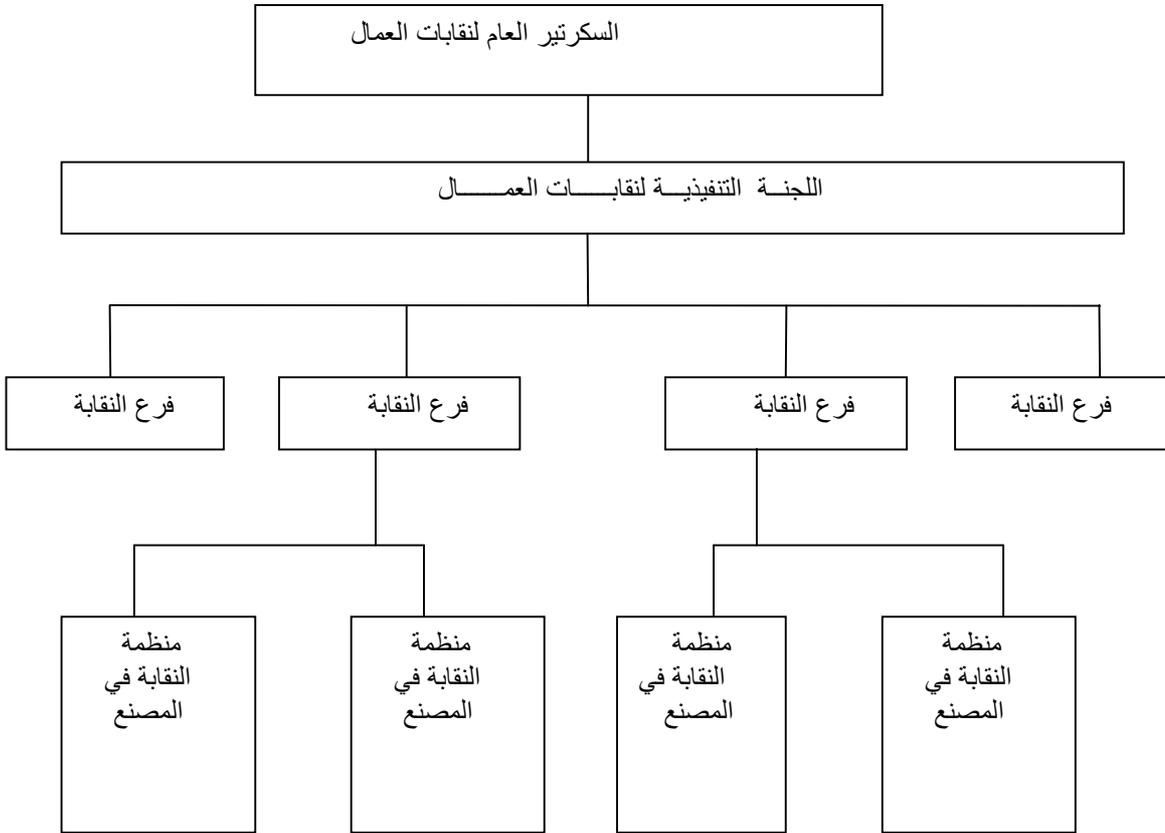
(1) جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ط2، منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1980، ص ص 9-18

ثم قامت النقابات التي تعود لمهنة أو صناعة واحدة بتأليف نقابة واحدة تمثلت في 03 هيئات أساسية، وهي الهيئة التشريعية، الإدارية و المنفذة (1).

-إن الهيكل التنظيمي لنقابات العمال في بريطانيا يكون على شكل هرم يحتل قمته الأمين العام لنقابة المواصلات وعمال الخدمات العامة مثلا. ويتزعم الأمين العام للنقابة اللجنة التنفيذية التي ينتخب أعضاؤها أثناء المؤتمر العام لنقابات العمال. وهناك الفروع التي تشرف على شؤون عمال النقابة في المناطق المختلفة التي يعملون فيها.

إضافة إلى منظمات النقابة في ورش العمل والمصانع التي تكون باتصال مباشر مع العمال حيث أنها توصل توجيهات وقرارات الفرع إلى العمال من جهة، وتوصل حاجات ومشكلات ومطالب العمال إلى الفرع من جهة أخرى. والفرع بدوره يوصلها إلى اللجنة التنفيذية والأخيرة بدورها توصلها إلى الأمانة العامة لنقابة العمال لكي تتخذ الإجراء أو القرار المناسب الذي من شأنه أن يحل مشكلات العمال ويبي طموحاتهم وحاجاتهم. و الشكل المرسوم أدناه يوضح الهيكل المؤسسي لنقابة العمال في بريطانيا.

شكل يوضح الهيكل التنظيمي لنقابة العمال⁽¹⁾



المصدر: إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

وبناء على ما سبق ذكره، يمكن القول أن نشأة النقابة في مجتمعات أوروبا الرأسمالية، كان وليد صراع طويل وتضحيات من طرف العمال، ضد سلطة وهيمنة الرأسماليين، أي أنها ظاهرة أوروبية بالدرجة الأولى ارتبطت في نشأتها و تطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه، ثم انتشرت بعد ذلك في مختلف المجتمعات الأخرى، ومنه فإن خصوصية النقابة ودورها اكتسبته مع خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي ودرجة تطوره الصناعي⁽¹⁾

⁽¹⁾ إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص ص 146-147

⁽¹⁾ جورج لوفران، مرجع سابق، ص ص 9-18

2- النقابة في الحضارة الإسلامية:

إن الحديث عن تكوين نقابات في القرن الرابع عشر هجري قد يكون سابقا لأوانه إلا أننا نلاحظ شيئا من

التكتل و التنظيم بين أصحاب الصنائع بالمدن الإسلامية المعروفة.

فهناك شعور بروح الجماعة بين أهل الصنائع و كل واحد منهم يشعر بصلة تربطه بإخوانه، و كان شعارهم

"الصناعة نسب" و كان أصحاب الحرفة الواحدة يكونون جبهة واحدة أمام الخطر، فمثل بائعوا الأطعمة مع صناع

الأحذية تقاتلوا في الموصل سنة 307هـ الموافق ل 919م.

نمت المدن في العصر الأموي و العباسي حيث في القرن الأول الهجري بنى "الحجاج ابن يوسف" مدينة

واسط سنة 702 م، التفت بخاصة إلى الأسواق، فوضع باعة الطعام و الصرافين و العطارين في الجانب الأيمن

الممتد إلى السوق، و وضع صناع الجلود و الخرازين في الجانب الأيسر الممتد إلى النهر و خص أصحاب كل حرفة

بسوق لا يختلط بهم غيرهم و قرر أن يكون لأهل كل قطعة من السوق صرافا.

و يمكننا أن نحصر ظهور الروابط المهنية في الإسلام في رسائل إخوان الصفا و الحركات الاجتماعية الأخرى

بكل الوسائل المختلفة كانت سلمية أو ثورية.

إلا أننا نسلم بظهور النقابية في العالم في المجتمعات الغربية بالدرجة الأولى بعد ظهور الثورة الصناعية و منها

ظهرت الإيديولوجية النقابية، فظهرت نقابات ذات اتجاه فوضوي و أخرى ثورية أو ذات اتجاه مسيحي أو

ماركسي.....الخ.

و في بداية القرن 20 بلغ العمل النقابي ذروته حيث أصبح يعمل له ألف حساب من طرف الحكومات، ففكر النقابيون في توحيد صفوفهم على الصعيد العالمي إذ أسست ما يسمى بالكنفدراليات العالمية لتبادل تجاربهم النقابية و توحيد صفوفهم للضغط على الحكومات لتحسين ظروف العمل.⁽¹⁾

3- النقابة في أوروبا:

3-1- النقابة في بعض مجتمعات أوروبا الغربية (الرأسمالية):

يرتبط دور النقابات في مجتمعات أوروبا الغربية ارتباطا وثيقا بطبيعة كل مجتمع و درجة تطوره الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي وذلك لأنه (أي الدور) يتبلور من خلال العلاقات الاجتماعية الممارسة في إطار تلك النظم.

ففي المجتمعات التي تتميز بأنظمة سياسية و اقتصادية أكثر استقرارا و تطورا مثل سويسرا ألمانيا بريطانيا فإن مجالات الصراع بين النقابات و أرباب العمل تنحصر في قضايا الشغل و الأجور و تتم تسوية مشكلات العمل من خلال المفاوضات الجماعية ، أما النقابات فتتمحور حول التدخل في السياسية الاقتصادية و الاستفادة من ثمار التطور الاقتصادي

أما فرنسا و اسبانيا و إيطاليا، فتتميز بأنظمة أقل استقرارا نظرا لوجود أحزاب سياسية (اشتراكية و شيوعية) قوية في هذه المجتمعات، مما جعل نقاباتها تعمل تحت تأثير هذه الأحزاب، و في نفس الوقت تقوم النقابات من جهتها بدعمها سياسيا و ماديا، نظرا للإمكانيات المادية و البشرية التي تتوفر عليها إذ تكفي الإشارة في هذا المجال على سبيل المثال أن الكونفدرالية العامة للشغل الفرنسية CGT الاشتراكية الاتجاه من أقوى و أعرق النقابات الفرنسية.

⁽¹⁾ بن عمارة عبد الحفيظ، موقف الإطارات النقابية من مشروع التعديل الهيكلي للمؤسسة، رسالة لنيل ش ماجستير جامعة

ورغم الخصوصيات التي تميز النقابات في المجتمعات الغربية عن بعضها البعض و النماذج التنظيمية المطبقة

بين التعددية النقابية كما هو الحال في فرنسا و بلجيكا و الأحادية النقابية كما هو الحال في مجتمعات أخرى

كألمانيا و بريطانيا وغيرهما، إلا أنها تلتقي حاليا حول العديد من الأهداف المشتركة وذلك لكونها تتحرك في فضاء اجتماعي أصبح أكثر ترابطا واستقرار مما ولد لديها أهداف مشتركة خاصة ضمن دول الاتحاد الأوروبي التي تعمل لتحقيق أوروبا الموحدة.

و من اجل تقديم صورة أوضح عن خصائص النقابات في مجتمعات أوروبا الغربية (الرأسمالية)، يجدر بنا

تصنيفها إلى نموذجين نقابيين أساسيين:

النقابات الإصلاحية: وتعرف بعدة تسميات منها نقابة السوق، النقابات الإصلاحية، النقابات التفاوضية، و

ذلك لأن المفاوضات التي تجمعها مع أرباب العمل أو السلطة هي الشكل الأساسي⁽¹⁾

لمناقشة قضايا ومشكلات العمل و إيجاد الحلول المناسبة لها. ومن هذا المنطلق فإنها ترى ضرورة تدخل

النقابات في النشاط الاقتصادي و الاجتماعي، على اعتبار أن المجتمعات الديمقراطية، لا تكون عقلانية إلا عندما

تشارك كل الأطراف في تحضير القرار الاقتصادي . بل أن بعض الدراسات تعطي للنقابة بعدا اجتماعيا، وذلك

لأن تأثيرها و اهتمامها تجاوز محيط العمل ليشمل الإنسان في بيئته الاجتماعية وحتى الطبيعية.

وقد كان للتغيرات التي شهدتها المجتمعات الأوروبية و الأحداث السياسية و الاقتصادية التي مرت بها مثل

الأزمة الاقتصادية العالمية 1929 و الحرب العالمية الثانية، وتدخل الدولة في النشاط الاقتصادي وغيرها من

الأحداث، الأثر المباشر على دور و اهتمام النقابات حتى تواكب تلك التغيرات بما يمكنها من الدفاع عن مصالح و

حقوق العمال.

وتجدر الإشارة إلى أن رؤية النقابات للصراعات الصناعية و مشكلات العمال وطرائق علاجها تختلف

باختلاف النقابات: ففي فرنسا وإيطاليا و فنلندا مثلا تهدف النقابات إلى تحسين ظروف العمل ورفع مستوى

(1) خالد حامد، مرجع سابق، ص ص 104-105

معيشة العمال، مع قبولها بنوع من التنازل عن بعض الامتيازات في سبيل إعادة التنظيم الاقتصادي و زيادة الاستثمارات من اجل توفير مناصب عمل جديدة و التخفيف من ظاهرة البطالة في حين لا تقبل نقابات أخرى بمثل هذه التنازلات مثل نقابة القوة العاملة F.O في فرنسا، و النقابات في الدول الاسكندنافية، بريطانيا..... و بصفة عامة فإن النقابات تدعو إلى ديمقراطية أكثر في تسيير المؤسسة و التخلي عن الأساليب السلطوية، و إتباع إجراءات أكثر مرونة في معالجة المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية و من ضمن الحلول التي تقترحها لمعالجة مشكل البطالة مثلاً: الاهتمام المباشر بالاستثمارات، كما أنها تقترح التخفيض من ساعات العمل للتخفيف من ظاهرة البطالة، في حين لا يستحسن أرباب العمل هذه النظرة لأنهم يطالبون بمساهمة كل الأطراف (الدولة، العمال، أرباب العمل) من أجل تطور الاستثمار، وذلك بالتضحية من طرف العمال و تخفيف الأعباء و الضرائب من طرف الدولة (1)

النقابات المعارضة (الثورية): لقد عرفت تاريخياً بالنقابات الثورية، كما يطلق عليها أيضاً "نقابات الطبقة"

لأنها تنظر إلى المشكلات الاجتماعية و الاقتصادية في إطار النظام الاقتصادي القائم على التناقض الطبقي وفق التصور الماركسي لمسألة الصراع و تستند هذه النقابات على مبدأ يلخص دورها في العمل على معارضة النظام الرأسمالي نفسه، خاصة و أن التطور الصناعي يزيد من حدة الصراعات و يجعل من مشكلات العمال مشكلات مركزية في المجتمع، نتيجة لزيادة أعداد الطبقة العاملة، و يكرس الانقسام في المجتمع.

لكن التطور الاقتصادي و إعادة تصحيح مبادئ النظام الاقتصادي الحر جعل هذه النقابات تتراجع شيئاً فشيئاً عن تحقيق أهدافها بالوسائل الثورية و اتجهت إلى التدخل المباشر في السياسة الاقتصادية. و بذلك سقط من خطابها مشروع الثورة الاجتماعية، و تراجعت بشكل موازي إلى الدفاع عن مصالح العمال و حل نزاعات العمل في إطار النظام القائم.

لذلك يمكن القول أن أهداف النقابات في المجتمعات الرأسمالية الأوروبية أصبحت تتمحور في الدفاع عن مصالح العمال و العمل على إشراكهم في السياسة الاقتصادية و الاجتماعية و تدعيم وسائل المفاوضات خاصة و أن أغلب النقابات الأوروبية أصبحت تجمعها أهدافا مشتركة نظرا للترابط الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي الذي يحكم هذه المجتمعات من جهة و ديمقراطيتها من جهة ثانية.

و بخصوص نزاعات العمل في الدول الغربية يتفق المهتمون على حدثها من حيث عددها و تأثيرها، خاصة فيما يتعلق بعدد ساعات العمل الضائعة بفعل الإضرابات.

ومع ذلك فقد عرفت تراجعا هاما خلال العشرين سنة الأخيرة، و أعطيت عدة قراءات لذلك منها: تغير البيئة الاقتصادية و الاجتماعية، دخول هذه المجتمعات مرحلة السلم الاجتماعي، فتح قنوات الحوار بين أطراف العمل...، و هذا ما أثبتته الدراسة التي أجريت حول موضوع نزاعات العمل في دول الإتحاد الأوروبي خلال الفترة (1970-1993) التي بينت التراجع الحسوس لنزاعات العمل:

فنزاعات العمل التي كانت في المتوسط السنوي تقدر بـ14754 نزاع خلال الفترة (1975-1979) أي بمعدل 56 نزاعا في اليوم، تراجعت بعد 10 سنوات أي خلال الفترة (1985-1989) إلى حوالي 7494 نزاع أي أقل من 29 نزاعا في اليوم.⁽¹⁾

أما من حيث عدد العمال المشاركين في النزاعات فقد عرف نفس المنحنى تقريبا إذا تراجع العدد من 21 مليون عامل سنويا في نفس الفترة لينخفض في بداية التسعينيات إلى 7.5 مليون عامل سنويا، أي أنه انخفض بحوالي الثلثين تقريبا.

إيطاليا: تأتي إيطاليا في مقدمة دول أوروبا الغربية من حيث عدد نزاعات العمل إذ قدر عدد العمال

المضربين خلال

الفترة (1970-1993) بـ: 07 مليون مضرب في المتوسط سنويا، أي ما يمثل 55% من عدد العمال المضربين في دول أوروبا الغربية، وفي بداية الثمانينيات كان ثلثي 3/2 العمال المضربين من إيطاليا، ويعود ذلك إلى تراجع عدد نزاعات العمل في بعض دول أوروبا الغربية الأخرى.

ولكن هذا لا يعني عدم تراجع عدد العمال المضربين في إيطاليا خاصة في بداية التسعينات. فبعد أن كان هؤلاء يمثلون 13 مليون خلال الفترة (1975-1979) انخفض هذا الرقم إلى 2.6 مليون في بداية التسعينات أي بانخفاض يقدر بـ: 80%

أما فرنسا و إنجلترا فإن عدد المضربين في كل منهما يقدر بأكثر من مليون مضرب سنويا وذلك خلال الفترة (1970-1993) وفي ألمانيا فإن عددهم يقل عن 200 ألف خلال نفس الفترة

ومن حيث عدد الأيام الضائعة تحتل إيطاليا دائما المرتبة الأولى بأكثر من 13 مليون يوم عمل ضائع خلال فترة الدراسة، ولكنها عرفت انخفاضا متواصلا، حيث تراجعت إلى أقل من 4 مليون يوم في التسعينات.

و تأتي المملكة المتحدة في المرتبة الثانية بـ 8.5 مليون يوم ضائع سنويا، ولكنها عرفت بدورها انخفاضا ملحوظا خاصة بعد سنة 1985، ثم ألمانيا، بحوالي 2 مليون يوم ضائع سنويا. (1)

وقد استمرت مؤشرات النزاعات في الدول الأوروبية في التراجع في السنوات الأخيرة إذ انخفضت نزاعات العمل في اسبانيا سنة 1997 بحوالي 20 بالمائة مقارنة بسنة 1996 (أي من 883 نزاعا سنة 1996 إلى 707 نزاعا سنة 1997) مقابل 1212 نزاعا سنة 1995.

أما عدد ساعات العمل الضائعة فانخفضت بنسبة 11% وكذلك الحال في فرنسا التي تراجعت بها عدد

ساعات العمل

(1) نفس المرجع، ص ص 106-108

الضائعة بنسبة 21% بين سنتي (1996-1997) وبذلك بلغت ادبي مستوياتها منذ 50عاما، أما عدد العمال المضربين فبلغ خلال الفترة نفس السنة 1997 بـ 109.299 مضربا من مجموع 16 مليون عامل بفرنسا وهي ادبي نسبة مسجلة منذ 1935.

ويمكن أن ننتهي إلى القول: بأن مؤشرات نزاعات العمل في دول أوروبا الغربية قد تراجعت بشكل كبير، ويعود ذلك لعدة عوامل (اقتصادية و سياسية) ولعل أهمها هي ما يعرف بسياسة السلم الاجتماعي التي تلزم الأطراف المعنية بالعمل على تجنب نزاعات العمل وفتح قنوات الحوار المفاوضات الجماعية وتجنب اللجوء للإضرابات المفاجئة أي إلزام العمال بالإشعار المسبق للإضراب، و اعتباره آخر أداة يلجأ إليها العمال قبل الإضراب لذلك فإن تأسيس نزاعات العمل ، ووضع آليات و إجراءات مشاركة العمال في السياسة الاجتماعية و الاقتصادية وفتح قنوات الحوار بين أطراف العمل ساهم إلى حد كبير في جعلهما يعالجان مختلف القضايا المطروحة بكل حرية و مسؤولية باعتبارهما طرفان متعارضان ولكن تجمعهما في الوقت ذاته مصالح مشتركة.

3-2- النقابة في بعض دول أوروبا الشرقية.

تختلف النقابات في مجتمعات أوروبا الشرقية (الاشتراكية سابقا) عن مثيلاتها في مجتمعات أوروبا الغربية، من حيث المبادئ و الأهداف، و كذا من حيث علاقاتها بالإدارة و من ثمة السلطة، فهي نقابات تشارك في تنفيذ⁽¹⁾ السياسة الاجتماعية و الاقتصادية نظرا لأنها تقوم على مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج، كما يمثل فيها الحزب الواحد (الحاكم) مصدر كل السلطات ، و بالتالي فإن النقابات تضطلع إلى جانب أجهزة الدولة الأخرى و تحت وصاية الحزب (الممثل للسلطة) بتنفيذ أهداف المجتمع.

لقد اعتبرت ثورة أكتوبر 1917 أول ثورة على النظام الرأسمالي منذ الإعلان عن البيان الشيوعي سنة 1848،

(1) نفس المرجع، ص ص 106-108

وبعد انتصار هذه الثورة تحددت أهداف النقابة منذ انعقاد مؤتمرها الأول -في ظل النظام الاشتراكي- في المشاركة مع هيئات و أجهزة الدولة الأخرى في بناء الاشتراكية في الاتحاد السوفياتي ويبدو دور النقابة خاصة من خلال تنظيم المؤسسات حيث يشترك الفرع النقابي، بالإضافة إلى أمين الحزب و المدير في تسييرها. و أهم ما ميّز تسيير المؤسسات السوفياتية هو ظهور سلبيات كثيرة و ميلاد طبقة بيروقراطية تتكون من الإداريين و الحزبيين تتمتع بكل الامتيازات المختلفة، و كذا وجود فوارق كبيرة في الأجور ناتجة عن عدم تطبيق معايير موضوعية لتحديدها: فالمدرسين و الأطباء يتقاضون أجورا ثقل عن نصف أجور سائقي الحافلات و المديرين يتقاضون أجورا تفوق ثلاثة أضعاف أجور المهندسين.

أما يوغسلافيا فقد عرفت بنظام التسيير الذاتي للمؤسسات بواسطة مجالس العمال حيث يتميز هذا النموذج بإعطاء المؤسسات نوع من اللامركزية في تسيير شؤونها وذلك بمنحها نوع من الاستقلالية في تنظيم العمل، الإنتاج التوظيف..... لكن تبقى الإدارة هي صاحبة سلطة اتخاذ القرار على مستوى المؤسسات وهذا ما أكدته النقابة سنة 1975، بإظهارها هيمنة التكنوقراطيين على تسيير المؤسسات.

وفي بولونيا نذكر إصلاحات 1975 التي كانت تهدف إلى حل نزاعات العمل و تحسين الأوضاع الاجتماعية و المهنية للعمال و تنشيط الاستثمار معتمدة في ذلك على الاستدانة الخارجية، لكن هذه الإصلاحات أدت إلى نتائج عكسية بحيث زادت أوضاع العمال ترديا ونتاج عنها عجز مالي في ميزانية الدولة . مما مهد إلى أحداث 1981 و تأسيس (نقابة التضامن) المستقلة من طرف العمال التي تحولت فيما بعد إلى حزب سياسي معارض تمكن في النهاية من إسقاط النظام الاشتراكي في بولونيا.

ويمكن أن نستنتج في النهاية أن انهيار الأنظمة الاشتراكية في أوروبا الشرقية التي تعيش الآن فترة انتقالية في تاريخها و تحولات عميقة ، وذلك بتبنيها النظام الاقتصادي الحر، مما سيعيد تشكيل بناها المجتمعية على أساس ومعايير: سياسية، اقتصادية، ثقافية، قومية و اجتماعية جديدة وهي المعايير التي ظلت مغيبة طوال الفترة السابقة.

4- النقابة و نزاعات العمل في بعض الدول العربية:

إذا كانت نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية قد ارتبطت بالنهضة العلمية و الصناعية، لتمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم في أنظمة تقوم على مبدأ الحرية الفردية، فإن النقابات في الدول العربية قد نشأت في ظل الهيمنة الاستعمارية على هذه المجتمعات، الأمر الذي جعلها ملزمة بالعمل السياسي من اجل التحرر الوطني، ولعل هذه الخصوصية التاريخية هي التي تفسر تبعيتها و اندماجها في السلطات السياسية بعد استقلال هذه المجتمعات.⁽¹⁾

ومع التسليم باختلاف النظم و الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية بين الدول العربية، إلا أن نقاباتها تتميز عموماً بضعفها و خضوعها للسلطات السياسية وذلك كنتيجة منطقية لمشكلات التخلف ياب أنظمة ديمقراطية بغض النظر عن الإيديولوجيات و الألوان التي تتلون بها و التي تتشابك بالعديد من المؤثرات و العوامل التاريخية و المعاصرة .

فالحرية النقابية من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية و دساتير الدول، وكان الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية من بين القضايا الأساسية التي تضمنها إعلان فيلا دلفيا الصادرة في 10 ماي 1944 المتضمن على الخصوص :

- إن العمل ليس سلعة.
 - إن حرية الرأي و حرية الاجتماع و تكوين نقابات لا غنى عنها لاطراد التقدم.
 - إن الفقر أينما وجد يشكل خطراً يهدد الرخاء في كل مكان.
- كما كانت الحرية النقابية محل اهتمام منظمة العمل الدولية من خلال مجموعة من الاتفاقيات و التوصيات و القرارات.

(1) نفس المرجع، ص ص 106-108

ولو عدنا إلى اهتمام جامعة الدول العربية بشؤون العمل و الحقوق النقابية نجد أن نظامها الداخلي ينص على تشكيل أدوات خاصة تنشط في المجالات الاقتصادية و الثقافية و الاجتماعية و أضيفت نشاطات العمل إلى إدارة الشؤون الاجتماعية سنة 1961

كما كان لمؤتمرات وزراء العمل العرب دورا في ذلك، ومنها المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في بغداد 1965 الذي ابرز عدة قضايا أهمها: (1)

– إقرار الميثاق العربي للعمل الذي تلتزم به الدول العربية وقد نصت المادة:15 من الميثاق على إنشاء منظمة عمل عربية.

– إقرار قانون منظمة العمل العربية.

– التوصية برفع ميثاق و قانون المنظمة إلى مجلس الجامعة العربية للموافقة عليه.

و يمكن التقرب أكثر من واقع النقابات العربية بذكر بعض النماذج من الدول العربية مع التركيز على النقابة المصرية باعتبارها من أهم الدول العربية في حجم العمالة و أعرقها تصنيعا، وكذا امتلاك حركتها العمالية رصيدا تاريخيا معتبرا في المجال النقابي.

ففي السودان تميز النشاط النقابي بأنه ظهر في فترة متأخرة، لأنها لم تعرف العمل الصناعي إلا في فترة متأخرة من تاريخها، و ما يستحق الذكر في هذا المجال أن النقابات نشأت متأثرة بالأفكار السياسية خاصة منها الأفكار الشيوعية القادمة من مصر ، مما جعلها تعيش صراعات إيديولوجية وتعاني من انقسام قاعدتها العمالية، وبعد استقلال السودان سنة 1956 تأثرت النقابة بالأحداث السياسية و الاقتصادية التي ميزت المجتمع ، المتمثلة خاصة في عدم الاستقرار السياسي نتيجة للصراعات الشخصية على السلطة وهيمنة السياسي (العسكري) على

(1) محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي، لبنان، 2010، ص ص 93-94

المجتمع المدني بما في ذلك النقابات ويمكن أن نلمس هذه الهيمنة من خلال ما حدث في السودان على إثر انقلاب 1958 وذلك بتجميد العمل النقابي لمدة سنتين .

وفي لبنان يعتبر قانون 23 سبتمبر 1946 أول تشريع لتنظيم النشاط النقابي ثم تلتها عدة تشريعات أخرى تهدف إلى تنظيم علاقات العمل منها قانون 1951، المتعلق بالحماية و الوقاية الصحية في المؤسسات، و القانون 1964 المتعلق بتنظيم عقود العمل الجماعية و الوساطة و التحكيم لحل منازعات العمل⁽¹⁾

لكن ما يستتج من واقع النقابات اللبنانية أنها تعمل تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها، وما يزيد من ضعف النقابات تسييسها وسيطرة التيارات الفكرية و السياسية عليها، فضلا على تأثرها بالأحداث السياسية و الاقتصادية في لبنان، وفي مقدمتها الحرب الأهلية 1975 التي مازال المجتمع يعيش على وقعها ويعاني من آثارها المدمرة التي كانت من الأسباب الرئيسية لاجتياح إسرائيل للبنان و احتلاله لجنوبها.

أما في مجتمعات الخليج النفطية ، أو ما يسميه بعض الاقتصاديين بنموذج الدول الريعية، فإن علاقات النشاط الاقتصادي و الاجتماعي مرتبطة بالعوائد النفطية، لذلك فإن التنمية التي حققتها ليست وليدة التطور المرتبط بالنشاط الاقتصادي من خلال قوى الإنتاج ، بل تعود أساسا لوفرة مدا خيلها من النفط. لذلك قامت بتحديث بناها الاقتصادية و الاجتماعية بإنشاء بعض الصناعات و إقامة مرافق اجتماعية و عمرانية مختلفة، الأمر الذي وفر لديها مناصب عمل و ساعدها على تحسين مستوى معيشة مواطنيها.

و الجدير بالذكر أن العمالة في هذه المجتمعات مرتبطة بدورها بالأنشطة النفطية إذ يوجد في المقام الأول ، ما يعبر عنه : بالطبقة الريعية التي يتركز مجال نشاطها في: المال و الأعمال و المقاولو و التجارة، بينما تقوم الأنشطة الإنتاجية و الخدمائية في الغالب على العمالة الأجنبية التي جذبتها فرص العمل المتوفرة (في هذا المجال).

حيث مثلت نسبتها (العمالة الأجنبية) في دول مجلس التعاون الخليجي إلى مجموع السكان 59.7 %

وذلك في الفترة الممتدة بين سنوات (1980-1985)

(1) نفس المرجع، ص ص 93-94

وما يهمننا في هذا المجال أن هذا الوضع ساعدها على تمهيش الحركة العمالية حول القضايا المتعلقة بالحقوق

النقابية و الحريات الفردية و الجماعية، و الديمقراطية... وذلك بامتيازات الراتب على حساب العمالة الأجنبية

التي تستعملها⁽¹⁾

كورقة ضغط في سوق العمل ، و ممارسة أشكال الاستبداد و المراقبة البوليسية للجماعات المختلفة، و حرمان العمال من الحقوق و الحريات النقابية بل إن هذه الدول لم تعترف لحد الآن بإنشاء التنظيمات السياسية و النقابية (المملكة العربية السعودية، دولة البحرين، سلطنة عمان، الإمارات العربية، قطر) كما لم تصادق هذه الدول على الاتفاقية العربية رقم 1977/47 و الاتفاقيتين الدوليتين رقم 1948/87 و رقم 1949/98 بشأن الحقوق و الحريات النقابية (حق إنشاء النقابات، حق الإضراب.....)

وفي المجتمعات المغاربية فرغم اختلاف أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية عن دول المشرق

العربي خاصة النفطية منها ، إلا أن هيمنة السلطة السياسية على المجتمع المدني، بما فيه الحركات النقابية هي

القاسم المشترك بينهما، ففي تونس مثلا: فإن علاقة النقابة بالسلطة هي علاقة هيمنة و خضوع و تبعية، وذلك

بتحديد مسارها ضمن خطها السياسي، و تدجينها و السيطرة عليها.

وتكفي الإشارة في هذا المجال إلى أحداث جانفي 1978 التي يقول بشأنها لحبيب عاشور الأمين

العام للإتحاد التونسي للشغل آنذاك و احد مؤسسي النقابة التونسية سنة 1946 إنها الأزمة الأكثر خطورة

في تاريخ الحركة النقابية ، وذلك نتيجة لقمع المظاهرات المطلبية التي نظمتها النقابة في عدة مدن و اعتقال و

سجن القادة النقابيين.

و لا يتخلف الحال كثيرا في المغرب رغم التعددية النقابية التي توطر العمال من أهمها:

— إتحاد الشغيلة المغاربية الذي تأسس في سنة 1960 ويرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة.⁽¹⁾

(1) خالد حامد، مرجع سابق ، ص ص 110-117

– الاتحاد المغربي للشغل تأسس 1955 و يرتبط بحزب الإتحاد الوطني للقوى الشعبية.

– الكونفدرالية الديمقراطية للشغل تأسست في سنة 1978 و ترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوى الشعبية

و مع ذلك تتميز هذه النقابات بضعفها و تسييسها و ارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة، تنشط في مناخ

سياسي تغيب فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى تشتيت و ضعف الطبقة العاملة و غياب ممارسة الحريات النقابية

النقابات في مصر:

في مصر : بدأ ظهور النشاط النقابي في مصر مند عام 1908، إلا أن المشرع لم يعترف رسميا بنقابات

العمال إلا في

عام 1942 و توالى التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976 المعدل بالقانون

01 لسنة 1981. تتضمن تلك القوانين تنظيم نقابات العمال و توجد إلى جانبها عدة قوانين أخرى تنظم نقابات

خاصة بمهن معينة وقد أصدر المشرع القانون 100 لسنة 1993 لتنظيم الانتخابات في تلك النقابات المهنية .

في لبنان: اهتم المشرع اللبناني بالحركة النقابية منذ البداية فأفرد الباب الرابع من قانون العمل للنقابات

، و صدر المرسوم 7993 في 1952/4/3 لتنظيم النقابات ، و المرسوم 18071 في 1957/12/12 يبين

أصول صرف الإعانات للنقابات واتحاداتها ، و المرسوم 16293 في 1964/05/11 لإنشاء لجنة دائمة للتدريب

النقابي و التثقيف العمالي ، و المرسوم الاشتراكي 42 في 1977/05/26 متضمنا أحكاما استثنائية تتعلق

بانتخابات المجالس والهيئات التنفيذية لدى النقابات والتعاونيات والجمعيات على اختلافها. توالى القوانين والمراسيم

لتمد العمل بتلك الأحكام الاستثنائية إلى أن تم إلغائها بالقانون 66 في 1991/06/08.⁽¹⁾

بدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي و مارس العمال المصريون الإضراب منذ سنة 1891

بحكم اليد العاملة الموزعة على العديد من الأنشطة الاقتصادية ، للدفاع عن مصالحهم و التعبير عن المشكلات

(1) نفس المرجع، ص ص 110-120

(1) محمد حسين منصور، مرجع سابق، 2010، ص ص 93-94

الاجتماعية و المهنية التي يعانون منها.

إلا أن تشريعات العمل لم تعترف رسميا بنقابات العمال إلا بموجب تشريع: سنة 1942، ومع ذلك بقيت النقابة تعاني من الضغوطات و القيود السياسية و التشريعية التي تحد من نشاطها خاصة في الفترة التي سبقت ثورة 1952، وبعد قيام الثورة أصدرت التشريعات التي تنص على حق العمال في تكوين نقابات تمثلهم، وبذلك تم تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال سنة 1957.

ثم صدرت بعد ذلك عدة تشريعات تتعلق بتنظيم العمل النقابي منها: القانون رقم 135-1976 المعدل بالقانون 01-1981 المتضمن تنظيم نقابات العمال ثم القانون رقم 100-1993 المتعلق بتنظيم الانتخابات في النقابات المهنية.

حيث أعطى المشرع حق إنشاء النقابات لجميع العمال في كل القطاعات ، إذ يكفي توافر صفة العامل : أي الارتباط بعقد عمل يؤدي الشخص بمقتضاه العمل مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل، ومن ثم لا ينطبق هذا الوصف على أصحاب المهن الحرة و أرباب العمل و الصنائع و أصحاب الأعمال فتلك الفئات ليس لها الحق في تكوين نقابات عمالية أو الاشتراك فيها، و إن كان لها حق تشكيل نقابات مهنية و جمعيات للدفاع عن مصالحها: كالغرف التجارية و الصناعية.

و لم يشترط المشرع لتكوين النقابة، أن ينتمي عمالها إلى مهنة أو صناعة واحدة بل أجاز تكوينها للعمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد : أي الصناعات و المهن التي ترتبط

بنقاط مشتركة أو تكون للعاملين فيها مصالح مشتركة تتولى النقابة الدفاع عنها. (1)

(1) خالد حامد، مرجع سابق، ص ص 102-118

وقد تم تحديد مجموعات المهن و الصناعات المرتبطة في 21 نقابة تتوزع على مختلف الأنشطة الاقتصادية يمكن إنشاؤها و لا يجوز إنشاء أكثر من نقابة لعمال المهن و الصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات المشار إليها.

-أطلق المشرع حق إنشاء النقابات لجميع العمال ،سواء في القطاع الخاص أو التعاون أو العام أو في الحكومة وللموظفين العموميين. و هو مقرر لكافة العمال في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي سواء كانوا يعملون في الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو الخدمة المتزلية ، بما في ذلك العمال المتدرجين. يكفي توافر صفة العامل أي الارتباط بعقد عمل يؤدي الشخص بمقتضاه العمل مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل .

لم يورد المشرع قيودا تتعلق بجنس أو بجنسية أعضاء النقابة فللعمال ذكورا وإناثا حق تكوين

النقابات.وللأجانب ،شأن الوطنيين حق العضوية في النقابة والتمتع بمزاياها.

تتمثل موارد النقابة في: رسم الانضمام، الاشتراكات ،ريع الحفلات التي تقيمها ،الإعانات والهبات

والوصايا المقبولة قانونا ، أرباح المطبوعات، فوائد أموالها وأرباح عقاراتها وبيع أصولها ، المبالغ المحكوم بها عن

مخالفات أحكام قانون النقابات

الميكمل التنظيمي للنقابة في لبنان: يقوم البنيان النقابي في لبنان على 03 طبقات : اللجان النقابية ،ثم النقابة

العامّة وأخيرا الإتحاد العام للعمال وهو قمة التنظيم النقابي ويتولى إدارتها 03 أجهزة : الجمعية العمومية ، مجلس

الإدارة وهيئة المكتب.⁽¹⁾ يقوم التنظيم النقابي في لبنان على شكل هرم قاعدته اللجان النقابية وقمته الإتحاد العام

للعمال تتوسطها النقابة العامّة التي تتكون من مجموعة اللجان النقابية في صناعة أو مهنة معينة.

اللجان النقابية:

(1) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ص 95-109

تعد اللجان النقابية قاعدة التنظيم النقابي، ويشترط لإنشاء لجنة نقابية في المؤسسة أن يبلغ عدد العمال المنضمين إليها 50 عاملاً على الأقل كما يجوز إنشاء لجان نقابية مهنية في المدينة إذا بلغ عدد المشتغلين في المهنة أو الصناعة المتماثلة أو المرتبطة (طالبي الاشتراك) 50 عاملاً على الأقل، و لا يجوز تشكيل أكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة و أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة

النقابة العامة:

تتكون من مجموعة اللجان النقابية التي تضم العمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها على مستوى الدولة.

الإتحاد العام للعمال:

يمثل الإتحاد العام للعمال قمة التنظيم النقابي و يتكون من جميع النقابات العامة، ينتخبهم مجلس إدارة النقابة و يجوز للإتحاد تشكيل اتحادات محلية فرعية، و يقود الإتحاد الحركة النقابية و يرسم سياستها العامة و يضع خططها و برامجها المحققة لأهدافها الداخلية و الخارجية و للتذكير فقد كان القانون رقم 91-1951 الذي تم إلغاؤه يقر حق الإضراب و يعترف بشرعيته إذا تمت ممارسته في إطار الإجراءات و أحكام القانون، التي يجب المرور بها قبل اللجوء إلى الإضراب : التوفيق، المصالحة ، التحكيم أما قانون 137-1948 فلم يتضمن أي إشارة إلى حق الإضراب مما يعني حرمان العامل من هذا الحق، رغم أن لبنان قد صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 07 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية كذا القانون المتعلق بالتنظيم و المفاوضات الجماعية رقم 98 لسنة 949 ، لأنه بموجب هذه الاتفاقية يصبح حق الإضراب مكفولاً للنقابات العمالية و لا يحق للدول الموقعة على الاتفاقية اتخاذ

أي إجراء من شأنه حرمان العمال من ممارسة حق الإضراب كأحد الأشكال⁽¹⁾
الأساسية للتراعات الجماعية ، و فيما يلي إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية.

المفاوضات الجماعية:

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص ص 95-109

تعد المفاوضات الجماعية من الإجراءات الأولية التي يلتزم الطرفان اللجوء إليها عند حدوث أي

نزاع بهدف حله بطرق ودية ولا تخضع المفاوضات لأي شرط أو إجراء مسبق

اللجان المحلية:

إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً جاز لأي منهما عرض النزاع على

اللجان المحلية، حيث ينشأ في دائرة كل محافظة لجنة محلية لتسوية نزاعات العمل تشكل من : مدير القوى العاملة

(رئيساً) وعضوية كل من مدير مكتب علاقات العمل، صاحب العمل أو من ينوبه، ممثل النقابة و ممثل المحافظة.

و تتولى اللجنة المحلية بحث أسباب النزاع و تسويته بالطرق الودية خلال مدة ثلاثة أسابيع من تاريخ تلقيها

الطلب و يقتصر دور اللجنة على محاولة التوفيق و السعي لتسوية النزاع ودياً، فهي مجرد وسيط بين الطرفين.

المجلس المركزي لتسوية النزاعات:

إذا لم تتمكن اللجنة المحلية من تسوية النزاع كلياً أو جزئياً في مدة 03 أسابيع من تاريخ تلقيها الطلب،

تحيل النزاع إلى المجلس المركزي خلال الأسبوع الرابع على الأكثر مرفقاً بتقرير مفصل عن النزاع المطروح و النتائج

المتوصل إليها.

و يتشكل المجلس المركزي لتسوية المنازعات من:

– وكيل الوزارة المختصة رئيساً.

– مدير عام للإدارة العامة للشؤون القانونية. (1)

– مدير عام العلاقات العامة

– مدير القوى العاملة للتدريب المختصة

– صاحب العمل أو من ينوبه

(1) نفس المرجع، ص ص 95-109

– ممثل النقابة

– ممثل عن الإتحاد أصحاب الأعمال

– ممثل عن الإتحاد العام لنقابات العمال

ويجب على المجلس المركزي لتسوية المنازعات أن يبت في النزاع المعروض عليه خلال 60 يوما التالية من تاريخ إحالة النزاع عليه، وإذا لم يتوصل لحل النزاع وجب عليه إحالته على هيئة التحكيم.

هيئة التحكيم:

إذا فشل المجلس في الوصول إلى تسوية ودية للنزاع خلال 60 يوما من تاريخ تقديم الطلب، يتعين عليه

إحالة القضية إلى هيئة التحكيم خلال أسبوع و تشكل هذه الهيئة من:

– قاضي إحدى دوائر محكمة الاستئناف رئيسا

– مندوب عن وزارة القوى العاملة

– مندوب عن الوزارة المعنية.

و تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها و تفصل فيه في مدة لا تتجاوز 20 يوما، اعتبارا من تاريخ

وصول ملف القضية، ويصدر قرارها بأغلبية الأعضاء الذين يحدد وزير العدل بالاتفاق مع وزير القوى العاملة

عدددهم. (1)

ومهما يكن من أمر فإن الهيئات المكلفة بتسوية نزاعات العمل في لبنان تهيمن عليها السلطات الإدارية مما

يفقد من وزن ممثلي العمال، و بالتالي إيجاد التسوية التي تراها هذه الهيئات الرسمية مناسبة، خاصة و أن العمال

يفتقدون أي وسائل ضغط بديلة كحق اللجوء إلى الإضراب.

ويمكن أن ننتهي إلى القول بعد هذه الإشارة إلى أنه رغم إنشاء منظمات عمل عربية، فإن النقابات العربية

مازالت مسلوبة من ممارسة الحقوق و الحريات النقابية بين دول:

(1) نفس المرجع، ص ص 95-109

لم تعترف لحد الآن بحق العمال في إنشاء تنظيمات نقابية تمثلهم وتدافع عن مصالحهم مثل المملكة السعودية، قطر، الإمارات. ودول أخرى لم تقر في تشريعاتها الحقوق و الحريات النقابية كما أشرنا إلى ذلك في حالة النقابة اللبنانية.

لذلك فإن دور النقابات في المجتمعات العربية يقتصر في الغالب على الجوانب المطالبة الضيقة لاحتوائها من طرف السلطات السياسية المسيطرة عليها، نتيجة لعدم إقرار الحرية النقابية كجزء من حقوق الإنسان في الوطن العربي، و حتى في حال إقرارها تبقى بعيدة عن الممارسة الفعلية، زيادة على عدم إشراكها في السياسات الاقتصادية بوجه عام و شؤون العمل بوجه خاص بحكم هيمنة الفعل السياسي على الفعل النقابي، كما أن هذه الهيمنة(علاقة السيطرة) تجدها يبررها كذلك لدى منظمات العمل العربية، التي هي في حقيقة الأمر انعكاس لواقع النقابات العربية، وذلك لكونها تتحرك تحت وصاية و مراقبة السلطات، مما يجعلها تعمل على إضفاء الشرعية على الفعل السياسي في الأوساط العمالية و الترويج لخطاباتها مما يدعو إلى القول في نهاية هذه المعالجة أن وضع الحركات العمالية في الوطن العربي من المؤشرات الأساسية لفهم طبيعة علاقة السلطة بالمجتمع المدني الذي مازال خاضعا لإرادة السياسي ، ولعل هذا ما ذهب إليه بسام أطيطي بقوله " إن غياب الديمقراطية في الوطن العربي يعود إلى غياب الأسس الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تسمح بقيام⁽¹⁾ مؤسسات تمكن من ممارستها"

أهداف النقابة في لبنان :

تنص المادة 84 من قانون العمل اللبناني على أنه: تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية و التجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة و الاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية. تستهدف المنظمات النقابية ،بوجه عام ،حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف و شروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية، منها:

(1) نفس المرجع، ص ص 95-109

- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.

- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام⁽¹⁾

5- النقابة في العالم في ظل اقتصاد السوق:

وقد علق الاقتصادي "وليم فاف" على ذلك قائلاً: «إن قدرة الحركة النقابية على المساومة أخذت تضعف

بشدة وباطراد في الدول الغربية منذ أن بدأت العولمة».

حتى عند السبعينات كانت الاستثمارات تعتمد على القوى العاملة الوطنية لتوفير المطلوب من السلع

للسوق الوطنية. وكانت الأيدي العاملة الوطنية تتمتع بقدرات كبيرة في المساومة، إلا أن التطور التكنولوجي جعل

من المفيد اقتصادياً إنتاج السلع التي تستهلك في البلدان الغنية في أسواق عمل فقيرة ومتحررة من الضوابط. والآن

يتم إنتاج هذه السلع في بلدان آسيا وأمريكا اللاتينية وإفريقيا. وقد ترتب على الاستثمارات في هذه الدول أن

فقدت الأيدي العاملة قدرتها على المساومة في البلدان الغنية المتطورة. ويعني هذا أن الذي أدى إلى كسوف

النقابات العمالية في العالم المتطور هو التوليف غير المسبوق بين التغيير التكنولوجي السريع وتنقلات رأس المال

والحرية في التجارة العالمية، وتحلل سوق العمل من الضوابط في المجتمعات الصناعية ورخص الأيدي العاملة في

بلدان العالم النامي.

- إن ما يقرب من خمس العاملين في الولايات المتحدة يحصلون على أجور هي دون خط الفقر، كما تقول

ذلك منظمة العمل الدولية ILO التابعة للأمم المتحدة. وعلى ذلك فقد غدا العمال الفقراء فئة معتبرة في

التركيبة الاجتماعية الأمريكية.

- في كل القطاعات طور المديرون القياديون استراتيجيات يستطيعون من خلالها تفادي تأسيس أي⁽¹⁾

(1) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 123

تنظيمات تدافع عن مصالح العاملين لديهم. وكان الرئيس الأمريكي رونالد ريغان نفسه قد أعطى إشارة الانطلاق، حينما أوعز في عام 1980، وبلا هوادة بطرد جميع النقابيين من جهاز السيطرة على حركات الطائرات التابع للدولة. ومن ثم أدخلت الحكومة والكونغرس تغييرات عديدة على قانون العمل بما يخدم رجال الصناعة، الأمر الذي مكن رواد صناعة ومديري المؤسسات من أن يتبعوا سبلا متطرفة في علاقات العمل على نحو لا مثيل له منذ نهاية الحرب العالمية الثانية.

وفي هذا السياق كتب لسترثاورو، الاقتصادي في معهد ماساشوسيتس للتكنولوجيا قائلاً: إنه بوسع المرء أن يدعي أن في أمريكا من رأسماليين قد أعلنوا الحرب الطبقيّة على عمالهم، وأنهم قد فازوا بها .

فقد أفل دور النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية، وعلى سبيل المثال، والحقيقة أن العمل أصبح موزعاً على وحدات كثيرة منفصلة عن بعضها البعض مكانياً وتنظيمياً، وقد تسببت هذه التجزئة في انهيار القاعدة التنظيمية للنقابات العمالية. ففي حين كان ما يزيد على عشرين بالمائة (20٪) من مجموع المستخدمين والعمال أعضاء في إحدى النقابات في عام 1980، لم تعد هذه النسبة تساوي سوى نصف ما كان عليه في السابق. وكانت نقابة **United Auto Workers** بمفردها قد خسرت أكثر من نصف مليون عضو.

وفي الثمانينات حققت الليبرالية انتصاراً حين شهدت الحركات النقابية تراجعاً في أمريكا وأوروبا الغربية واليابان، فقد وقعت في هذه الفترة أزمة في التنظيمات العمالية، وشهدت بداية التسعينات اختفاء الإتحاد السوفييتي وأنظمة الكتلة الشرقية، حين كان هناك فرصة لعملية إعادة تنظيم العالم خاصة عند انهيار حائط برلين ووقوع حرب الخليج.

وقد استطاعت الحركات الاجتماعية أن تعيد لم شمل نفسها وتساهم في توجيه منظمة التجارة العالمية ولو لفترة معينة، وتمتلك وزناً كافياً للتأثير على مجرى الأحداث في ظرف عالمي يتحد للسماح بظهور مجادلات سياسية

(1) ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

كبرى في ثلاثة أقطاب: قطب راديكالي أممي معارض تحت غطاء الواقعية لتحرير الحركات تحت سلطة تلك المؤسسة، وقطب قومي يرى أن إطار الدول القومية هو الطريق الوحيد الممكن لضمان المكتسبات الاجتماعية، وقطب إصلاحى يدافع عن أولوية الإصلاح الشامل⁽¹⁾ للمؤسسات الدولية.

وكانت أهم خصائص هذه المجموعات والحركات أنها تبتعد عن عالم الأحزاب السياسية التي تطمح إلى الإدارة الحكومية.

في ظل العولمة يصبح كل شيء خاضعا لقانون السوق، وفي نهاية السبعينات، وهي الفترة التي تشكلت فيها العناصر المؤسسة..... النظام الجديد (التراكم المعولم ذو الهيمنة المالية). حدث التحول الأكثر عمقا في تاريخ العولمة - أي تاريخ التوسع العالمي الذي يدفع آليات الرأسمالية إلى انفتاح الأسواق - بعد انتخاب كل من تاتشر عام 1979 و رغان 1980.

وبالمقابل خلقت المواجهة المباشرة مع العمال حركة عمالية للدفاع المباشر عن حقوق العمال مثل الاتحادات الفيدرالية للنقابات المهنية. وقد بدأ نسج التحالفات بين القطاعات الاجتماعية والمناضلين عام 1990 في الولايات المتحدة، فعلى سبيل المثال، هناك نقابات النسيج التي تعمل مع الحركات الطلابية لتعترض ضد (سويت شوب) التي يتفاهم فيها استغلال العمال. وفي الولايات المتحدة يقوم المناضلون بتعبئة أنفسهم ضد العولمة في خدمة الشركات الكبرى، بينما في فرنسا يتم التركيز على العولمة بفضل ((أتاك)). أما التنظيم شبه الفتوي في اليابان وكوريا فيقوم على مبدأ التوزيع والمرونة في الوحدات الاقتصادية، وهذا يوضح الاختلافات الثقافية التي تنطلق من الإشكالات النضالية.

-وتبقى الحركة النقابية هي الوحيدة المنظمة بشكل ديمقراطي وتتمتع بقدر كبير على المقاومة، وإذا أشرنا إليها بالأرقام، فالإتحاد الكونفيدرالي الدولي للنقابات الحرة يضم 124 مليونا من الأعضاء، وفي فرنسا نجد

((أتاك)) بصفتها نموذج قصة نجاح تضم عددا يفوق 30000 عضو. ⁽¹⁾

ثانيا: تاريخ النقابة في الجزائر

تمهيد:

إن الحديث عن النقابة العمالية في المجتمع الجزائري ليس بالأمر البسيط ذلك لاختلاف المجتمع الجزائري في بنيته عن المجتمع الغربي، فتشكل الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبط بتطور نمط الإنتاج الرأسمالي، وكذا التطور السريع للقوى المنتجة، بالإضافة إلى ظهور علاقات اجتماعية سمحت بتشكيل طبقة عمالية ناضلت من أجل استقلالها عن باقي الطبقات الأخرى.

بينما الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري و دول العالم الثالث بصفة عامة، ارتبط تطورها بالنضال من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية، و سوف نتعرض في هذا الفصل إلى الظروف التاريخية، الاجتماعية و الاقتصادية التي طرأت خلال فترة الاستعمار و بعد الحصول على الاستقلال الوطني، و مدى تأثيرها على الطبقة العاملة و الحركة النقابية العمالية الوطنية، سنتناولها خلال فترتين هما: إبان الاستعمار الفرنسي و بعد الحصول على الاستقلال الوطني، ولكن خلال الفترة الأخيرة سوف نقوم بتفصيلها بحسب المعيار السياسي.

1- النقابة ما قبل الاستقلال: طبيعتها و أهدافها

في الوقت الذي بدأت فيه النقابات العمالية تعم أوروبا، كانت الجزائر واقعة تحت نفوذ الاستعمار الفرنسي، حيث كانت الصناعة فيها محدودة جدا فلم تستقطب الاهتمام. الأولوية في هذا التوزيع كانت ممنوحة للعقارات ثم النقل فالزراعة فالتجارة فالمناجم ثم الصناعة وواضح أن توظيف رؤوس الأموال بهذا الشكل لم يكن يساعد على خلق الظروف الموضوعية لتظهر طبقة عاملة بمعنى الكلمة في البلاد.

فضلا عن تأخر الصناعة وقتلتها، فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له، سن

القوانين المحمفة التي تحرم على الجزائريين ممارسة الحريات الأساسية كان عاملا أيضا أثر على تأخير الحركة النقابية العمالية في الجزائر ، ومن أهم هذه القوانين مثلا قانون الأهالي الذي صدر سنة 1874 ، و الذي منع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات أو تشكيل تنظيمات من أي نوع كان ، ولم يستثنى هذا القانون التنظيمات النقابية.⁽¹⁾ إن الحركة النقابية كانت غير موجودة بشكل عملي حتى فترة الاحتلال فارتبطت ارتباطا كبيرا بالظاهرة الاستعمارية و تعود جذورها التاريخية إلى سنة 1880 إذ أن عمال المطابع التي كانت تضم أساسا عمالا أوريبيين يشتغلون بالجزائر و هناك أسباب أعاققت وجود الحركة النقابية و نذكر منها:

– انعدام كلي للبنية التحتية الصناعية .

– استحالة " مشروعية" لتنظيم الجزائريين

ورغم هذا، فإن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر، ففي سنة 1878 (تشرين الثاني) تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وفي 15 تشرين الثاني 1878 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في مدينة الجزائر، وفي كانون الأول 1878 نقابة تجار المفروشات فالعمل النقابي غلب عليه الطابع الأوروبي و إن معظم قادة التنظيم النقابي في ذلك الوقت كانوا غير جزائريين من حيث المنشأ الأصلي وكان لا يضم إلا عددا ضئيلا من العمال الجزائريين..⁽²⁾ و حسب إحصائيات نشرة مصالح العمل، التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة، منها 49 في الجزائر العاصمة و 30 في وهران و 22 في قسنطينة . أما في 1911 فقد بلغ عدد النقابات العمالية 241 منها 126 في الجزائر العاصمة، 61 في وهران و 54 في قسنطينة.

شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟، رسالة لنيل ش ماجستير⁽¹⁾

جامعة قسنطينة، 2010، ص 60

قبطان عبد العزيز : الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره 1830-1985، ديوان المطبوعات الجامعية ص 334⁽²⁾

لكن هذه الأرقام المتصاعدة مضللة ولا تقدم صورة حقيقية عن الوضع، فالمستوطنون الأوروبيون قبل الحرب العالمية الأولى كانوا يسيطرون على العمل في القطاع الصناعي، فكان الجزائريون يشكلون % 0,9 من الحركة العمالية فقط، ومن الطبيعي أن تنعكس هذه الصورة على نسبة انخراط العمال الجزائريين في النقابات التي كانت موجودة آنذاك

لكن مجرى الأمور تغير بعد الحرب العالمية الأولى ، بسبب ما تمخض عنها من آثار اقتصادية واجتماعية، فقد تهدم اقتصاد فرنسا وقاعدتها الصناعية، لذا كانت تحتاج إلى يد عاملة لإعادة البناء فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إليها من 5 آلاف سنة 1912 إلى 92 ألف سنة 1923، وقد ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، وقد انخرط المهاجرون الجزائريون في النقابات العمالية الفرنسية دون وجود قيود تمنعهم من ذلك فقانون الأهالي المححف لم يكن مطبقا على العمال الجزائريين في فرنسا ، وقد كان طموح الجزائريين كبيرا، فكانوا يقومون بنشاطات سياسية داخل النقابات الفرنسية، لدرجة أنه منذ الحرب العالمية الأولى أصبح من العسير التمييز بين الحركة النقابية و الحركة السياسية.

هذا حال الجزائريين في المهجر، أما في الجزائر فخلال الانتخابات البلدية لسنة 1919 ظهرت أول مواجهة من قبل الأمير خالد فقد تضمنت قائمة المرشحين الأهالي :إلغاء قانون الأهالي و حق تأسيس الجمعيات. و ابتداء من هذه السنة بادر السيد " حاج علي عبد القادر " تأسيس " نجم شمال إفريقيا " واعتبرت هذه المبادرة بداية لانطلاق عمل سياسي طويل⁽¹⁾ إلى المنظمات الوطنية والمساهمة النقابية، ويتضمن برنامجه الاعتراف بالحق النقابي. و في سنة 1927 ، عقدت الرابطة الدولية المناهضة للاستعمار و الامبريالية في مؤتمرها المنعقد في بروكسل وصل السيد " مصالي الحاج " نجم شمال إفريقيا، ومما تضمنه التقرير التأكيد على الحقوق السياسية و النقابية المتساوية مع تلك التي يتمتع بها الفرنسيون .

(1) نفس المرجع، ص 335

إذن تأسيس " نجم شمال إفريقيا " في سنة 1919 بمبادرة من طرف السيد " حاج علي عبد القادر " حفيد الأمير عبد القادر ، تعتبر أول إشارة لوجود حركة عمالية جزائرية منظمة ولدت بفرنسا ، ولقد تكونت أساسا من العمال الجزائريين المهاجرين الذين كانوا منظمين لنقابات فرنسية (الكنفدرالية العامة للشغل CGT و الكنفدرالية العامة للعمال للحدويين CGTU).

إن ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة، كانت فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية ثورية. ولقد عقد "نجم شمال إفريقيا " مؤتمره الأول في سنة 1930 ، وكان من بين قراراته تحويل اسم " الاتحادية العامة للعمال المغاربة " إلى " الاتحادية العامة للعمال الجزائريين " فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية.

وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، وكان ذلك بفضل النضال الذي قاموا به، ومن هنا أصبح الجزائريون يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية الأولية،⁽¹⁾ من خلال اكتساب حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات، وشغل مناصب المسؤوليات النقابية، ولهذا ألغي قانون الأهالي.

فكانت الحركة النقابية العمالية بالجزائر محل تنافس بين منظمين مهنيين هما : الكنفدرالية العامة للشغل CGT و الكنفدرالية العامة للعمال للحدويين CGTU بينما وقفت الأولى إلى وقت متأخر وقفة المناصر للدعوة الاستعمارية، تعد الثانية - الشيوعية المذهب - بتصور مناهض للاستعمار، سعت للدفاع عن وضعية العمال الجزائريين وتنظيمهم النقابي حتى من القضية الوطنية ذهبت هذه الأخيرة إلى المطالبة بالاستقلال التام للجزائر.

فخلال المؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947 ، برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية، وتجسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا و الجزائر، وهذه اللجنة

(1) نفس المرجع، ص 338

كان يرأسها " عيسات إيدر " ، عملت على تأطير المناضلين الجزائريين داخل الكن فدرالية العامة للشغل ، وإن لجنة الشؤون الاجتماعية والنقابية كانت ترى بأن الإضراب هو من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها في نضالها الوطني.

بعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1953 ، تعتبر هذه الفترة مرحلة نقابية جديدة، حيث صودق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية ، وفي بداية 1954 ظهرت أزمة خطيرة في صفوف حركة انتصار الحريات الديمقراطية وانقسمت اللجنة المركزية التي ينتمي إليها العديد من النقابيين. ومن ثمة بقيت الأوضاع على حالها، وكان لابد من انتظار اندلاع ثورة نوفمبر 1954 لتفجيرها، فقد ظلت مساعي حركة انتصار الحريات الديمقراطية بدون جدوى.

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية، فبرزت ثلاث منظمات نقابية ادعت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجبهة التحرير الوطني كانت وراء⁽¹⁾

تأسيس " الإتحاد العام للعمال الجزائريين، " UGTA و المصاليين أوجدوا " الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين " USTA ، و الحزب الشيوعي الجزائري أنشأ " الإتحاد العام للنقابات الجزائرية " UGSA . فلقد عرفت الحركة النقابية خلال ثورة التحرير إشكالا سياسيا كبيرا، يكمن أساسا في الصراع الذي عرفه " الإتحاد العام للعمال الجزائريين " بعد نشأته مع التنظيمات النقابية الأخرى (الاتحاد العام للنقابات UGSA و الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA) و ذلك من أجل تشويه سمعة ثورة التحرير عالميا، وتشتيت الشعب الجزائري و الطبقة العمالية الجزائرية بصفة عامة.

فأحداث أول نوفمبر وتعميم الكفاح المسلح هي شروط خلق نقابة مركزية جزائرية وذلك لأنها تجاوزت مع الإرادة العميقة للأجراء الجزائريين مع الوضع السياسي -العسكري للنضال ضد الاستعمار . بانعقاد المجلس

(1) شطبي حنان، مرجع سابق، ص ص 61-66

التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين 24 فيفري 1956 في مدينة الجزائر و كان هذا في إطار جبهة التحرير الوطني .

وقد سبق إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابتين مستقلتين و هما:

الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت

هذه النقابة بالمطالب الاجتماعية واتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA و كانت تابعة للمصاليين تكونت سنة

1956 تحت قيادة "رمضاني محمد".⁽¹⁾

ونتيجة للقمع الوحشي الذي كان يشنه الاستعمار الفرنسي على الإتحاد العام للعمال الجزائريين قرر هذا

الأخير تحويل نشاطه إلى السرية في مارس 1957 ، وواصل في نضاله، واستطاع أن يحرز العديد من الانتصارات

داخليا و خارجيا، ففي الداخل استطاع أن يجمع شمل الجزائريين للكفاح ضد الاستعمار الفرنسي.

أما خارجيا :فقد تمكن في جويلية 1956 الانخراط في «الاتحادية الدولية للنقابات الحرة» CISL وهذا

يعني ظهور نقابة جزائرية مستقلة قبل الاستقلال بستة سنوات.

ومما سبق نخلص إلى أن نضال العمال الجزائريين في بادئ الأمر كان مرتبطا بمصالحهم المهنية، لكنه تحول بعد

ذلك إلى نضال سياسي من أجل استرجاع الاستقلال الوطني، أي كان يغلب عليه الطابع الإصلاحية ليتحول

بعد ذلك إلى نضال يغلب عليه الطابع الثوري.

2- النقابة في عهد الحزب الواحد، طبيعتها و أهدافها:

إذن في هذه الفترة ارتبطت النقابة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الواحد،

ونتيجة للتناقضات التي عايشها الجزائريون في ذلك الوقت، وخاصة العمال والمتمثلة أساسا في اليد العاملة غير

المؤهلة، مما أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة ويد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية نزحت

(1) Weiss François : doctrine et action syndicales en Algérie CUJAS-Paris.1970 pp27-28

معظمها إلى المدينة مما نتج عنه التخلي عن العمل الزراعي، فهذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي ككل، حيث أدت النقابة العمالية إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي. لذلك عقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول في سنة 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب، كما أن غياب برنامج عمل واضح للإتحاد، أدى إلى عدم التحكم في الأوضاع والأحداث بحيث لم يكن هناك اهتمام بعمال الأرض، وهو نقطة ضعف في الإتحاد للعمال الجزائريين فاستغلتها الحكومة في ذلك الوقت لكي تبعد مسئولو الإتحاد عن النشاط النقابي حيث أحضرت الفلاحين واختارت منهم قيادات للإتحاد العام للعمال الجزائريين، لأن الحكومة في ذلك الوقت كانت تنظر لقيادة الإتحاد على أنها معارضة لمبادئ الثورة، وترغب في العمل

منعزلة عن الدولة للتعبير عن استقلاليتها، فالإتحاد في هذه الفترة المبكرة، كان عبارة عن منشأة نقابية لها أمانة وطنية تشارك في الحفلات الوطنية أما الحركة النقابية العمالية ضمنه فكانت معدومة تماما وذلك راجع لعدم إشراك الحكومة له⁽¹⁾ في تحديد التوجهات الأساسية للبلاد.

إن من أهم الملاحظات التي يمكن تسجيلها حول مواقف النقابة العمالية خلال فترة التسيير الذاتي يمكن إيجازها فيما يلي:

- إن قرارات الدولة وتدخلاتها في المجال الاقتصادي، دون الأخذ بعين الاعتبار آراء ومواقف العمال، بالإضافة لكونها كانت ارتجالية بعيدة عن تقييم فعلي للواقع الاقتصادي والاجتماعي أدى إلى تباعد أهداف العمال عن أهداف السلطة، وهذه الأخيرة دون شك... تخدم التنمية بمفهومها الشامل.

-رغم محاولة الحركة النقابية العمالية العمل بعيدا عن كل تأثير ووصاية من قبل الدولة، إلا أنها لم تنجح في إبقاء التسيير الذاتي، وهذا راجع للمناورات السياسية والضغطات التي كرسست من قبل حزب جبهة التحرير الوطني والسلطة معا

وكذا لانعدام الخبرة والتجربة النقابية الكافية لمواجهة هذه التحديات.

(1) IBID,pp 83-84

إن المشاركة العمالية في ظل التسيير الاشتراكي، أفرزت تصورا جديدا لدور النقابة أثر على الناحية الوظيفية لها، إذ أصبح مجلس العمال يعتبر في نفس الوقت المكتب النقابي.

بعد هذا الطرح والتأكيد على الدور التكاملي بين الفروع النقابية والمجالس العمالية أصبح من الوجهة النظرية والعملية أن دور النقابات لا يختلف عن دور اللجان الدائمة التي تضطلع بمهام محدودة وتخضع لوصاية واضحة من قبل مجلس الإدارة وكذا السلطات العمومية.

إذ أصبح دور المجالس يختص بالإشراف على التسيير والمراقبة ، أما النقابة تهتم بالتأطير تنظيم العمال وتنشيطهم ، الشيء الذي دفع بالإتحاد العام للعمال الجزائريين يتبنى فكرة ازدواجية المهام بالنسبة لمجلس العمال والمجالس النقابية ،⁽¹⁾

انطلاقا أن مجالس العمال تشكل الهيئة القاعدية للمجالس النقابية أما دور النقابة فيختصر في تنفيذ القرارات المنبثقة عن أعمال المجالس العمالية مع إشراك النقابة في التسيير ومتابعة أو توجيه نشاطات المجالس العمالية واللجان الدائمة

إن عدم إدراك العمال لدور النقابة سمح للسلطة والجهات الوصية من تشويه وإضعاف النقابات ، و كذا الضغوطات التي مارستها السلطة والحزب لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع هو الطابع المميز ، هذا الأمر لم يسمح للمنشآت باستغلال كل طاقاتها وتوجيه كل اهتمامها نحو الإنتاج من أجل تحسينه.

و بعد ذلك قامت الدولة بالقيام بإصلاحات تمثلت في إعادة الهيكلة و استقلالية المؤسسات إن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال وقوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية والملاحظ أن النقابة في هذه الفترة كانت تتمتع بنفس الخصائص

(1) IBID,pp 83-84

مقارنة بالفترة السابقة، فلم تكن مطلبيه وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها ، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا (1).

3- النقابة و التعددية الحزبية: طبيعتها و أهدافها:

بعد تعديل الدستور سنة 1989 ، حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة ، خاصة السياسية منها ، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي ، والذي تولدت عنه التعددية النقابية ، وذلك بالنص على عدة حريات ،

في 1989 كان استفتاء 23 فبراير الذي كرس التعددية النقابية و كفل ضمان :

- ممارسة الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن.
- الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية للإنسان و الحريات الفردية و الجماعية.
- حرية التعبير و تشكيل الجمعيات .
- التعددية النقابية.

- حق ممارسة الإضراب في إطار القانون.

وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990، بحيث ألغت حل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتمثل هذه القوانين في: (1)

- قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من التزاغات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

- قانون 03-90 المتعلق بمفتشيه العمل.

- قانون 04-90 المتعلق بتسوية التزاغات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى القانون 91- 28

- قانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، معدل ومتمم بقوانين صادرة في سنوات 91، 96، 97

- قانون 90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

نتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة ، تختلف جذريا عن فترة الأحادية ، ويمكن إجمالها فيما يلي:

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.

(1) نفس المرجع، ص ص 67-83

(1) مجلة الجيش، ماي 1999 / عدد 430 ص 26

- تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.

- إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية، وأداء واجباتها في إطار الاستقلالية ،

وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية ، يهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها

:نقابة قطاع عمال التربية ، الأطباء ، أساتذة التعليم العالي، المهندسون ، نقابة الموظفين العمومي ، النقابة الإسلامية

....

غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين

مكانة مرموقة.

فالنشاط النقابي وابتداء من(1994 أي من تاريخ إبرام اتفاقيات إعادة الجدولة بين الحكومة وصندوق النقد

الدولي) ، كان منصبا على المحافظة على منصب العمل ، نتيجة للظروف التي تمر بها البلاد والتي تحاول فيها الانتقال

من النظام الموجه إلى النظام الحر المتميز بالخصوصية ، وانطلاقا من هذا سعت النقابة إلى تبني سياسة تسعى إلى رفع

الأجور وتحسينها بغية المحافظة على الاستقرار الاجتماعي للمجتمع ككل ، كما عملت النقابة على مستوى آخر

وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي الأجور ، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة ، وهذا ما تؤكد العديد من

الاحتجاجات الاجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها.

إن جل هذه التحولات والقضايا والتناقضات التي حدثت في تلك الفترة ، جعلت النشاط النقابي ينصب

على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور ، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفعها وهذا ما

يستشف من الاتفاق الذي تم سنة 1997 والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاث مراحل.

انصب النشاط النقابي في تلك الفترة على عدة مواضيع تناولها اللقاء الثنائي الذي تم في 27 سبتمبر 1998 حيث نوقشت مجموعة من القضايا الشائكة مثلا: دفع الأجور المتأخرة للعمال، الإسراع بالنص على قواعد تنظيم الصندوق⁽¹⁾ الوطني للبطالة، تنفيذ قرارات العدالة والملاحظ أن اجتماعات الثلاثية التي تمت، كانت المطالب العمالية مغيبة فيها بالكامل.

-هذا ما حدث في اجتماع 29 - 30 جوان 1998، حيث أن النقابة لم تول اهتماما للمطالب العمالية وذلك للمستجدات على الساحة السياسية كالاستقلالات المتكررة للحكومات و الانتخابات المتكررة ، مما اضطرها إلى العمل السياسي بدل العمل المطليبي ، بالمقابل نجد أن النقابات المستقلة قامت بعدة محاولات من أجل ترسيخ وجودها وتحقيق أهداف أعضائها وعلى سبيل المثال نجد نقابة الأساتذة للتعليم العالي (CNES) التي أعلنت عن إضراب ابتداء من 16 أكتوبر 1996 وذلك بغية الدفاع عن مصالحها الخاصة والمتعلقة أساسا برفع الأجور. لاحظ أن النقابة العمالية الجزائرية ، لم تعتمد سياسة فعالة في نشاطها وأن انتصاراتها هي انتصارات مؤقتة ، فالزيادات التي حققتها في الأجور قابلها دوما زيادة في الأسعار بالنسبة للمواد الاستهلاكية ، إضافة إلى أن محاولة محافظتها على مناصب العمل نتج عنها تسريح حوالي نصف مليون عامل عن طريق منحهم تعويضات أو خروجهم للتقاعد المسبق أو تحويلهم للصندوق الوطني للبطالة . ولم ينجو منهم سوى العمال الذين أصبحوا مساهمين في المنشآت والذين أسسوا ما يعرف بشركات الأجراء.

وعليه نستخلص أن السياسة النقابية هي سياسة إصلاحية محصورة بين أسلوبيين، المراقبة والتسيير، مراقبة الأوضاع وتسيير الأزمة التي عرفتها وتعرفها البلاد، فالنقابة تعمل على حبلين الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها والثاني يتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لانتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة ومن جهة أخرى ، تعمل على المحافظة عليه واستمراره.⁽¹⁾

⁽¹⁾ شطبي حنان، مرجع سابق، ص ص 84-89

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص ص 85-90

وما يمكننا استخلاصه أن الحركة النقابية بعد الاستقلال تميزت بمرحلتين و هما: ما قبل الانفتاح السياسي،

مرحلة ما

بعد الانفتاح. وتميزت الأولى بـ :

– النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة و الحزب.

– أصبحت وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية.

– الدفاع الجزئي عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا و الأقل تجربة مطلبيه.

– تحولت إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات الاجتماعية...

أما المرحلة الثانية فقد تم فتح الباب على مصراعيه لتأسيس النقابات و الجمعيات وهذا يفسر العدد الهائل

من النقابات على الساحة التي أفرزت حياة عملية داخل المؤسسة من نزاعات و خلافات جماعية "التزاع الجماعي"

الذي يقوم بين العامل و المؤسسة بشأن ترتيب الحقوق. كما أن إخلال أحد العمال بالتزاماته المهنية من شأنه

أن يولد نزاعات فردية عادة ما تسوى بواسطة التأديب و في جميع الأحوال فإنه يمكن أيضا اللجوء إلى القضاء

العمالي لفض تلك النزاعات⁽¹⁾

4- خصوصيات العمل النقابي في الوقت الراهن:

نفس الإطار الأحادي الذي يخص العمل النقابي كان محتكرا من قبل النقابة التاريخية، الاتحاد العام للعمال

الجزائريين، ليتغير المشهد بسرعة بعد المصادقة على دستور 1989 و صدور القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي

الإطار القانوني الجديد

أنتج خارطة نقابية تعددية تضم عشرات النقابات لمختلف الفئات الأجيرة التي بادرت بمغادرة صفوف

الاتحاد العام

(1) مجلة الجيش، مرجع سابق، ص 25

للعمال الجزائريين وتكوين نقابات مهنية مستقلة.

ما يلفت الانتباه في هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية، أنها في أغلبيتها نقابات موظفين، اقتصر على قطاع الخدمات (الصحة، التعليم، الإدارة.... الخ) بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت كما هو الحال بالنسبة للكنفدرالية النقابية للقوى المنتجة COSYFOP على سبيل المثال أو النقابات المحلية والقطاعية كالاتحاد الديمقراطي للعمال UDT التي بدأت تجربتها في القطاع الصناعي العمومي بولاية تيزي وزو قبل اختفائها ؛ مما يعني أن جزءا كبيرا من مصاعب هذه النقابات كان مرتبطا، من دون شك، بالوضعية التي آل إليها القطاع العمومي الصناعي بوجه عام. نفس الشيء بالنسبة إلى عمال وعاملات القطاع الخاص الذين بقوا من دون تأطير نقابي يذكر، رغم أهميتهم على مستوى التشغيل؛ أهمية مرشحة للزيادة مع الوقت في ظل الخيارات الاقتصادية والسياسية السائدة الداعمة لاقتصاد السوق ولدور أكبر للفاعل الاقتصادي الخاص، الوطني منه والأجنبي. بالطبع، التطور الذي يعرفه عالم الشغل غير الرسمي حاليا في الجزائر وما يميزه من بطالة وهميش مسّا قطاعات واسعة من الشباب ، يجعل هذه التجربة النقابية الجديدة، رغم أهميتها، ذات عمل إدماجي محدود، لتظل فئات واسعة من المواطنين دون إطار تمثيلي يتم التعبير من خلاله في علاقاتها بالمؤسسات الرسمية كالبرلمان ومن دون إمكانية للمشاركة المنظمة ، الدائمة و السلمية في الشأن العام. علما بأن العمل غير الرسمي قد مس المرأة، زيادة على الشباب بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة مما يعمق هنا كذلك من وهميش المرأة اقتصاديا وفي تمثيلها النقابي ومساهمتها في الشأن العام ⁽¹⁾ سيطرة موظف القطاع العمومي والفئات الوسطى القريبة منه على الظاهرة النقابية المستقلة، يمكن تفسيرها بعدة عوامل من بينها ما هو متعلق بالتجربة التاريخية للحركة النقابية ووعائها العقائدي الذي سيطرت عليه نزعة يمكن وصفها بـ "العمالية" *ouvriériste* (أي الطابع العمالي المفرط) نفرت كل الفئات الوسطى والمؤهلة من العمل النقابي داخل هياكل الاتحاد الذي سيطرت عليه، في المقابل، الفئات الأقل

عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر : , http ,genicom, 26 avril 2012, 20:06:04 ⁽¹⁾

تأهيلا على مستوى الانخراط والمستويات التنظيمية القاعدية، لتحتكر بعض الفئات المهنية، المتوسطة التأهيل، قيادة الاتحاد محليا ووطنيا، بعد أن قبلت بالأدوار الممنوحة للعمل النقابي الرسمي في ظل الأحادية. العمل النقابي بخصائصه هذه الذي تحول إلى وسيلة ترقية، اجتماعية وسياسية لهذه الفئات المهنية - الاجتماعية .

اعتقاد هذه الفئات المهنية الوسطى الأجيرو في قدرتها على التفاوض والضغط لتحقيق مطالبها منفردة، قد

يكون أحد الأسباب التي جعلتها تختار إستراتيجية تكوين نقابات فئوية مستقلة متعددة، ناهيك عن رفض

السلطات الرسمية حتى الآن لإمكانية أي تحالف بينها لتكوين كنفدرالية قد يكون هو الآخر عاملا مساعدا على عدم الخروج من حالة التشرذم الذي لازالت تعيشه هذه النقابات المستقلة كثيرة العدد وضعيفة الإمكانيات حتى الآن.

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة ، دفاعا أساسا عن

مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيرو (أساتذة الجامعة، معلمون، أطباء، موظفون... الخ) التي عرفت وضعيتها

تدهورا في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى الرمزي، جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين. هذه الحركة الاجتماعية المطالبة التي قد تفسر ذلك الخلط الموجود في بعض الأحيان بين مفهوم المجتمع

المدني والحركات الاجتماعية. وعلى الرغم من أن الملاحظة الميدانية للواقع الجزائري - الذي عرف بروزا قويا

للحركات الاجتماعية من كل نوع في السنوات الأخيرة - تؤكد، أن منظمات المجتمع المدني، بما فيها الجمعيات

والأحزاب وحتى النقابات المهنية خارج ميدان عالم الشغل جزئيا، لازالت بعيدة عن تأطير هذه الحركات

الاحتجاجية التي ميزت الساحة الاجتماعية الوطنية في السنوات (1) الأخيرة وجندت فئات اجتماعية واسعة ،

حول العديد من القضايا التي يغلب عليها الطابع الاجتماعي والاقتصادي.

لقد بينت هذه المعطيات ، إن المواطن الفرد، أو الجماعة على مستوى الحي بالمدينة أو القرية، هو الذي

يطالب ويحدد أشكال المطالبة ومحتواها وهو الذي يفاوض السلطات الرسمية في غياب ملحوظ لمؤسسات المجتمع

(1) نفس المرجع، د ص

المدني المختلفة ؛ مما يكون قد ساعد على ظهور أشكال مختلفة من العنف مست نصف الحركات الاحتجاجية التي عرفت هذه السنة، والسقوط في نوع من الابتذال بعد المأزق الذي وصلته هذه الحركات الاحتجاجية التي اتسمت بتكرارية كبيرة وتشابه كبير في المطالب والأشكال المطلوبة.

على مستوى عالم الشغل ورغم هذه الأدوار التي غلب عليها الطابع المهني والفتوي **corporatisme**، فإن هذه النقابات القطاعية والمهنية لازالت بعيدة عن الاعتراف الفعلي بها من قبل السلطات العمومية التي ترفض القبول بها كطرف رسمي في المفاوضات المركزية، مثل "الثلاثية"، رغم تمثيلتها القطاعية والفتوية الأكيدة، أو الحضور ضمن مؤسسات الحوار كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. كما أنها لا تستفيد من التسهيلات والمساعدات الرسمية التي يمكن أن تساعدتها

على تجاوز مرحلة إثبات الذات التي لازالت تعيشها لتتحول إلى شريك فعلي صاحب اقتراحات وطرف اجتماعي فعال وممثل. رغم التعددية القانونية، إذن، فإن المؤسسات السياسية الرسمية، بما فيها البرلمان ولجانه المتخصصة، لازالت تفضل التعامل مع شريك واحد ممثلا في النقابة التاريخية من خلال قيادتها المركزية التي لازالت تحتكر في الواقع الاستشارات والتمثيل العمالي والاستماع داخل لجان البرلمان بمناسبة مناقشة نصوص قانونية ذات طابع اقتصادي أو اجتماعي ، الذي لا يُعترف به إلا لها، كما بينته أخيرا تجربة إمضاء العقد الاقتصادي والاجتماعي مع الهيئة التنفيذية ونقابات أرباب العمل.

إن هذه السيطرة التي تفرضها بعض الفئات الوسطى الأجيرو على الظاهرة النقابية المستقلة بالإضافة إلى ممثلي أرباب العمل والإبعاد الذي يعيشه عمال القطاع الصناعي وعمال القطاع الخاص ومختلف الفئات الاجتماعية الشعبية التي فرضت عليها التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمت في العشرية الماضية أشكال تهميش متعددة لم تساعد على تنظيم نفسها، هي التي تسمح لنا بطرح هذا التساؤل المرتبط بإشكالية العلاقة بين المجتمع المدني والنقابة في التجربة الجزائرية والذي أجابت عنه بعض الدراسات المغاربية بتأكيد أطروحة سيطرة الفئات الوسطى على مفهوم المجتمع المدني خارج و حتى داخل عالم الشغل

...ونقابات "القطاع الخاص"

أرباب العمل كجزء من هذا المجتمع المدني الحديث النشأة ليسوا أحسن حالا، رغم الإمكانيات التي يفترض أن تتوفر لديهم. فقد عرفت نقابات أرباب العمل ظاهرة الانشقاقات و ضعف الإطار التنظيمي، مثلها مثل نقابات الأجراء، بعد الاعتراف بالطابع التنظيمي المتعدد بعد 1990 والمصادقة على القوانين الاجتماعية الجديدة التي تسمح بالتعددية النقابية لرب العمل الجزائري. علما بأن الأحادية التي كانت سائدة قبل هذا التاريخ، لم تسمح لرب العمل على غرار باقي⁽¹⁾ المواطنين بالتعبير عن نفسه والدفاع عن مصالحه خارج الدور الاقتصادي المطلوب منه أدائه. نقابات أرباب العمل، ورغم القبول بها كطرف اجتماعي وشريك ضمن المفاوضات الرسمية المركزية (الثلاثية والثنائية) وحضورها في مؤسسات الحوار الاجتماعي، كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وحتى لجان المجلس الوطني الشعبي عند ما تكون بصدد دراسة ملفات ذات علاقة بعالم الشغل، لازالت ضعيفة الحضور اجتماعيا كفاعل يعول عليه في احتلال مواقع هامة، تمنحه إياها خيارات اقتصاد السوق المعلنة رسميا كخيار استراتيجي.

أرباب العمل الذين عبروا عن أنفسهم في ظل التعددية لأول مرة سنة 1990 من خلال الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين CGOEA والتي صرحت في سنة 1997 عن تمثيلها لـ 2371 مؤسسة صناعية تظم اتحاد للنسيج (366 مؤسسة) وآخر للمواد الغذائية (210 مؤسسة) والبناء (1795 مؤسسة) ...الخ. لتظهر إلى الوجود نقابة ثانية في سنة 1992، وهي الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين CNPA التي صرحت بتمثيلها لـ 238 مؤسسة صناعية خاصة متواجدة أساسا في قطاع البلاستيك والمطاط وصناعة الورق والسياحة... الخ. ثم ظهرت نقابة ثالثة -الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CAP - في سنة 1999 والمعتمدة على 13 فيدرالية من مختلف النشاطات الاقتصادية .

(1) نفس المرجع، دون صفحة

رغم هذا التنوع في الخارطة النقابية لأرباب العمل التي عرفت تطورات كبيرة مع الوقت وعدم استقرار

مزمّن لم يساعدها على تحسين تمثيلها وتفعيل أدائها، فإن الكثير من المؤشرات تظل تؤكد أن رب العمل

الجزائري لازال في الغالب رهين الرؤية الرسمية التقليدية له، وأنه لم يتمكن بعد من تجاوز محيط ورشته ومؤسسته

الصناعية الصغيرة في الغالب؛ مما جعل أدواره الاجتماعية كفاعل⁽¹⁾ اجتماعي مركزي متأثرة بعدم الشرعية التي

فرضتها عليه الممارسات والخطاب التقليدي أثناء المرحلة الأحادية المتصق به كـ "قطاع خاص "

فمثلا القمع الوحشي لإضراب تربوي ضخم أقيم في نهاية العام، حاولت السلطات الجزائرية منع إضراب

نظّمته نقابات التعليم بأن أعلنت عدم شرعية الإضراب. و كان من بين المنظمات المشاركة: النقابة المستقلة

للعاملين في التعليم SATEF و الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين UNPEF و المجلس الوطني المستقل

لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST و المجلس الوطني للأساتذة المتعاقدين CNEC و مجلس المدارس

الثانوية الجزائرية. CLA و كان الإضراب الذي بدأ في 8 نوفمبر/تشرين الثاني وانتهى بحلول نهاية نوفمبر/تشرين

الثاني هو الأقوى في القطاع في السنوات الأخيرة. حيث شارك في الإضراب أكثر من 500,000 معلم وأستاذ

مما اضطر السلطات إلى التفاوض مع مندوبيهم. وخلال المهرجانات الخطابية الحاشدة، تعرض العديد من النشطاء،

سواء كانوا نساء أو رجال، إلى الضرب والاعتقال. وفي إحدى الحالات البارزة في 10 نوفمبر/تشرين الثاني، تم

اعتقال حوالي 50 أستاذاً. وأفادت مريم معروف، رئيسة المجلس الوطني للأساتذة المتعاقدين، أن نساء كثيرات كن

من بين ضحايا وحشية الشرطة ومن بينهن معلمة حامل تلقت ضربة في معدتها وتم نقلها إلى المستشفى للعلاج.

وفقد رجل وعيه بعد تلقيه ضربة على الرأس. ويواجه المعتقلون استجواب الشرطة قبل أن يتم إطلاق سراحهم في

مجموعات صغيرة في منتصف الليل⁽¹⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع، دون صفحة

⁽¹⁾ http://counsellor-baio.blogspot.com/2011/11/blog-post_805.html le 23/03/2012 à

19:30

(.مرسلة بواسطة المستشار/ أحمد بلقمرى في الثلاثاء, نوفمبر 15, 2011)

5- الرهانات التي تواجه النقابة في الجزائر:

مما لا شك فيه أن النقابة الجزائرية تراهن و لا تزال تستعد لخوض النضالات المطلوبة ، بتعبئة جميع شرائح الشغيلة من أجل تحسين الأوضاع المادية والمعنوية ، لأنه بدون تلك التعبئة ، لا يمكن للشغيلة أن تنخرط في النضال النقابي بشكل واسع، و بدونها لا يمكن للنقابة أن تقوى و تراهن على ممارسة الضغط على الجهات المستفيدة من الاستغلال.

لذلك عليها أن:

تعقد تجمعات تعبوية في المقرات النقابية و في أماكن العمل ، وفي المؤسسات الإنتاجية من أجل توعية الشغيلة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية و المدنية و السياسية و من أجل جعل الشغيلة تدرك مدى خطورة ما يمارس عليها من استغلال ، حتى يتحول ذلك الإدراك إلى حافز لخوض النضال المطلي، الذي تخوضه النقابة ،التي تنتظم فيها اليد العاملة .فقيام النقابة بعقد التجمعات التعبوية و تأطير تلك التجمعات من قبل الأطر النقابية المناضلة ،يعتبر مهمة أساسية و ضرورية للنقابة التي تبقى معزولة عن العمال إذا لم تقم بتلك التجمعات . الإشراف على إشراك العمال في تنفيذ البرنامج النضالي ، الذي يقتضي عملا يوميا يشمل جميع المؤسسات الإنتاجية و الخدمائية ،و يهدف إلى الاتصال اليومي بأفراد الشغيلة من أجل الاستماع لهم ،و إبداء رأيهم فيما تقوم به النقابة و تقديم المقترحات المفيدة في إجراءات تنفيذ البرنامج النضالي المطلي ، الذي تنجزه النقابة من خلال أجهزتها التقريرية و تعمل على تنفيذه الأجهزة التنفيذية استثمار النتائج النضالية في تركيز التنظيم النقابي و توسيعه فيأتي كنتيجة لتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للشغيلة، التي تزداد ارتباطا بالنقابة و اقتناعا بمدئيتها، فتفرز من بينها مناضلين جدداً يتحملون مسؤولية قيادة العمل النقابي محليا وإقليميا و وطنيا .⁽¹⁾

⁽¹⁾ibid, le 23 /03/12 à 19 :30

يستوجب على النظم النقابية في رفع هذه الرهانات أن تقوم على المقومات الأساسية التالية :

– ضمان استقلالية النقابة .

– استيعاب النقابة لكافة الشرائح في قواعدها.

– السلطة العليا فيها لقواعد النقابة عبر الجمعية العمومية أو المؤتمر.

– السلطة التشريعية و الرقابية بيد الجمعية العمومية أو المؤتمر.

– اتخاذ القرارات الكبيرة و المصيرية بيد الجمعية العمومية أو المؤتمر لا غير.

– قيادة النقابية لها سلطة تنفيذية فقط .

– الانتخاب الحر لقيادة النقابة سوء انتخاب مباشر أو غير مباشر.

– التداول الطبيعي و الديمقراطي في قيادة النقابة .

– الدورة النقابية محددة المدى الزمني.

– مساءلة و محاسبة القيادة بعد الاستماع لخطاب الدورة الذي يشمل التقرير الأدبي و المالي على هذا

الأساس ينبغي على النقابة الجزائرية والتي تعيش حاليا مرحلة انفتاح سياسي لا يزال هشاً، إضافة لانفتاح اقتصادي

ذي انعكاسات سلبية على الأوضاع الاجتماعية للطبقة العمالية. فالأزمة الاقتصادية التي تجلت إثر الانخفاض الكبير

في أسعار النفط منتصف الثمانينات التي أدت إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية و تراجع مختلف المؤشرات

الاقتصادية و تضخم المديونية مما استوجب اللجوء إلى إصلاحات هيكلية مثلت بداية التحول نحو اقتصاد

السوق. وقد تركز هذا التحول، بعد إعادة جدولة الديون و تطبيق برنامج التعديل الهيكلي. هذه الإصلاحات

الهيكلية قائمة على تقليص نفقات الدولة خاصة في المجال الاجتماعي و رفع الدعم عن أسعار المواد الأساسية

،وتدخلها عن طريق فتح مجال الخصخصة و تحرير التجارة الخارجية.

وقد كانت لهذه الإجراءات آثار اجتماعية وخيمة تمثلت أساسا في تفاقم حالة الفقر و تدهور القدرة

الشرائية للأجراء، و تراجع التشغيل بسبب تراجع الاستثمارات العمومية و عملية التسريح الجماعي للعمال مقابل

ارتفاع مستوى البطالة و العمل المؤقت و غير المهيكل بالإضافة إلى العمل غير المصرح به خاصة في القطاع الخاص . مما جعل أولى تحديات النقابة و قبل كل شئ المراهنة على كسب الاعتراف السياسي بها والسعي للتغلغل في القطاع الخاص :⁽¹⁾

1- كسب الاعتراف السياسي : إن من أهم التحديات التي تواجه النقابات المستقلة في الوقت

الحالي تتمثل في كسب الاعتراف السياسي بعد حصولها على الاعتراف القانوني .

لقد تم قانونيا الاعتراف بعدد كبير من النقابات المستقلة، غير أنه بالمقابل بقى و كما أسلفنا الاتحاد العام

للعمال الجزائريين التنظيم النقابي المعترف به من طرف

السلطة كشريك اجتماعي في جولات الحوار الاجتماعي سواء الثنائية أو الثلاثية. بحيث أنه التنظيم الوحيد

الذي يمثل العمال في هذه الجولات في حين يتم تهميش كل التنظيمات المستقلة منها، أي أنها- وإن كسبت

الاعتراف القانوني- لازالت لم تكسب الاعتراف السياسي الذي يسمح لها بالمشاركة في صنع القرارات و

التفاوض حول الحقوق الاجتماعية ، و هذا بالرغم من تمثيليتها الهامة في العديد من القطاعات.

كما يلاحظ عدة عراقيل أمام نشاط هذه النقابات كرفض الوصاية في قطاعات معينة الحوار معهم

والاستماع لمطالبهم بغية الوقاية من التزاعات مثلا : رفض وزير التربية استقبال ممثلي النقابات الداعية لإضراب

جانفي 2006 في قطاعه ، و رفض ذات الوزير استقبال ممثلي تسيقية ثانويات العاصمة و النقابة الوطنية لأساتذة

الثانوي عام 2004 إثر دعوتهما لإضراب العام لأساتذة الثانويين رغم أن الإضراب كان ناجحا و جند أغلبية

ساحقة من الأساتذة ، ليتنازل في نهاية المطاف و يقبل الحوار بعد أن كاد يؤدي لإعلان السنة البيضاء .

يضاف إلى ذلك عدة عراقيل ، من بينها منع بعض الفئات المهنية من حقها الدستوري في ممارسة العمل

النقابي كما حدث بالنسبة لمدراء المؤسسات التربوية بتعليمية من وزير القطاع ، أو رفض اعتماد النقابة الوطنية

(1) أ. فضيلة عكاش ، تطور الحركة النقابية في الجزائر. معالم عامة. الجزائر. 2006، ص ص 8-9

لمستخدمي⁽¹⁾ الإدارة العمومية كمركزية نقابية رغم مطالبتها بذلك عدة مرات، إضافة لمنع عدة إضرابات عن طريق اللجوء إلى القضاء .

أمام هذا الوضع يبقى على النقابة المستقلة أن ترفع تحدي التمثيلية، فنفوذ هذه النقابات و تمكنها من فرض نفسها كشريك اجتماعي لا غنى عنه، يمر بالاجتهاد في كسب ثقة العمال للانخراط بقوة عن طريق السعي بجد للدفاع عنهم و حمايتهم من كل تعسف يقعون ضحيته في مكان عملهم، و هذا بالرغم من كل العراقيل التي قد تضعها الإدارة والمسирون لعرقلة هذا النشاط و تسوية صورة النقابات المستقلة. كما ينبغي الإطلاع بشكل دقيق على النصوص القانونية التي تنظم علاقة العمل و تحديد حقوقه و واجبات كل طرف للتمكن من القيام بحماية العمال بناء على ما نصت عليه التشريعات.

2- السعي للتغلغل في القطاع الخاص

يعرف القطاع الخاص في الجزائر توسعا مستمرا من حيث مكانته في الاقتصاد، فهو يمثل حوالي 80 % من الناتج الداخلي الخام خارج قطاع المحروقات، ويشغل حوالي 2 مليون شخص عدد كبير منهم غير مصرح به لهيئات الضمان الاجتماعي مع كل ما ينجر عن ذلك من فقدان لحقوقهم، حيث أنهم يفتقدون لأي حماية اجتماعية ويتقاضون أجور تقل

في معظم الأحيان عن الأجر الأدنى المضمون. في ذات الوقت يلاحظ غياب التنظيمات النقابية في هذا القطاع مع بعض الاستثناءات تتعلق ببعض المؤسسات الكبرى أو الأجنبية. وهذا بالرغم من حاجة عمال القطاع أكثر من غيرهم لتنظيمات تدافع عن حقوقهم و تحديدهم بالنسبة للحركة النقابية الجزائرية التي عليها أن تسعى للتغلغل في هذا القطاع الخاص خاصة أن القوانين المعمول بها تسهل وتجزئ ذلك.⁽¹⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص ص 106-108

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص ص 9-10

خلاصة الفصل:

من خلال ما درسنا في هذا الفصل نصل إلى نتيجة، أن العمل النقابي في العالم (العالم الأوروبي) يختلف عنه في العالم العربي، وخاصة في الجزائر، وذلك من خلال ما رأيناه من تاريخ ظهور هذا العمل إلى يومنا هذا حيث نجد انه كان و ما زال في الدول الغربية عملا مطلبيا لكن في العالم العربي و الجزائر خاصة فهو تابع للعالم السياسي.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الإطار العام لعلاقات العمل و التزاعات

مقدمة الفصل

أولاً: مدخل لعلاقات العمل

1. ماهية علاقات العمل
2. الجوانب الاجتماعية و القانونية لعلاقات العمل
3. أهداف علاقات العمل و مراحل انعقادها
4. مشاكل علاقات العمل

ثانياً: ماهية التزاعات و أنواعها

1. ماهية النزاع و أسباب التزاعات
2. مراحل التزاعات
3. أنواع التزاعات .
4. أساليب حل التزاعات

خلاصة الفصل

مقدمة الفصل

إن وجود تفاعلات بين المؤسسة وبيئتها الداخلية والخارجية، يترتب عليه وجود تغيرات مختلفة على كافة المستويات، حيث أنه لا يمكن لأي مؤسسة أن يكتب لها البقاء والاستمرار في حالة السكون الدائم في بيئة أقل ما تتصف به التغير الشديد المتسارع، وهذه التغيرات المستمرة في الظروف الاجتماعية و الاقتصادية من شأنها التأثير على النسق الاجتماعي للمؤسسة من خلال الاختلال الذي قد يظهر في العلاقات بين العمال والإدارة أو بين العمال، والذي ينتج عنه وجود مجموعة من المشاكل تثير استياء العمال، وتولد لديهم سلوك معارض يظهر في شكل نزاع، الأمر الذي يتطلب من الإدارة العمل على استخدام استراتيجيات تساعد على تفاديه أو التخفيف من حدته عند حدوثه.

أولاً: مدخل لعلاقات العمل

يمتاز الإنسان بالتفكير المنطقي، ويعتبر اختلاطه وتعامله مع الآخرين ضرورة، وكذلك العامل في المؤسسة يتوجب عليه الاختلاط بالآخرين، و التعامل معهم لاستحالة العمل بمفرده، العمل بمفرده فتعامله معهم يتطلب منه الاتصال بهم وهذا يشكل وجود علاقات مختلفة فيما بينهم.

و سنتطرق في هذا المبحث لعلاقات باعتبارها ضرورة لصيرورة العمل على أحسن وجه و كذلك من خلال أبرز أهم جوانبها، وقد قسمنا هذا المبحث إلى أربعة مطالب متضمن: مفهوم علاقات العمل و مضمونها و جوانبها الاجتماعية و القانونية وكذا أهدافها ومشاكلها

1- ماهية علاقات العمل:

1-1- مفهوم علاقات العمل: لقد قام بتعريف علاقات العمل الكثير من الكتاب , و من وصفها بأنها

” تنظيم وممارسة العلاقات التي تنشأ بين أصحاب العمل و العاملين معهم في منشأة صناعية معينة أو صناعة معينة أو في كافة الصناعات (1).

— وعرفها آخرون على أنها ” العلاقات التي تنشأ من العمالة و التوظيف و تكون بين الإدارة و العاملين و بين هؤلاء العاملين بعضهم ببعض و بين الإدارة و النقابات العمال أو بين أصحاب العمل و منظمات العمل و الحكومة (2)

— نستنتج من هذا : انه إذا كانت العلاقة بين صاحب العمل و العاملين و بين العمال فيما بينهم جيدة فان

هذا يمكن المؤسسة من وضع سياسات رشيدة مما يوصلها إلى تحقيق اكبر قدر من التفاهم و الثقة بين الأطراف مما

(1) محمد ماهر عليش، غدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس القاهرة .ص93

(2) إبراهيم وهي فهد كنجو عبود كنجو، العلاقات العامة وإدارتها ، مدخل وظيفي مؤسسة الوارق ،الأردن عمان

ينعكس إيجاباً على علاقة المؤسسة مع محيطها الخارجي عن طريق رفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين مما يحسن مستوى الأداء لديهم .

— وتتم علاقات العمل بطريقة اندماج الفرد مع الجماعة ضمن المحيط العملي و المشاكل التي تعترضه أثناء العمل كما تهتم بالنظم التي يخضع لها هذا الفرد وطبيعة العلاقات بين الإدارة و النقابات العمالية ويكون التركيز في علاقات العمل على العلاقات الإنسانية التي تربط العاملين مع بعضهم البعض خلال العمل الإنتاجي .

1-2- مراحل تطور علاقات العمل:

— إن ظهور علاقات العمل كانت نتيجة للأبحاث و الدراسات التي أثبتت أن العمل في مناخ مؤسسة صناعية يؤدي إلى ظهور مواقف مختلفة , وهنا تظهر ضرورة العمل على تكييف دور الفرد مع المواقف الجديدة .

— ترجع النشأة الأولى لعلاقات العمل إلى أواخر القرن 19 , حيث شهد هذا القرن ظهور الحركة النقابية في عدد من الدول الصناعية التي تولت توحيد كلمة العمال و الدفاع على مصالحهم نتيجة للظروف السيئة التي عانوا منها فأصبح مسؤولوا المؤسسة يعملون على أن تسود العلاقات الصناعية الايجابية و بذلوا الجهود المضنية لتقليل النزاعات في العمل بين النقابة و أصحاب المؤسسة و إدارتها حيث أن هناك نزاعات حول الخدمات العمالية و الأجور و ساعات العمل و غيرها .⁽¹⁾

— ونتيجة لهذا التطور فقد اضطرت النقابات الحرفية لفتح العضوية أمام العمل الأقل مهارة و ساعد هذا على تعديل علاقات العمل فبعد إن كانت تركز على حماية الإدارة ضد النقابات فقد تغيرت و أصبحت تتجه نحو العمل على تنظيم العلاقات بين النقابات و الإدارة.

و قد تطور مفهوم علاقات العمل و اتسع نطاق نشاطها أواخر القرن الماضي حيث انه بعد أن اقتصر

مفهومها على هيئة انساب الأساليب الإنتاجية لتحقيق أقصى درجات الكفاية الإنتاجية كتحقيق أسباب الأمن

(1) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر

الصناعي والوقاية والتقليل من الحوادث العمل اتسع ليشمل هذا المفهوم كل ما يتعلق بتحسين الكفاية الإنتاجية من جهة والاهتمام بالعنصر البشري من جهة أخرى وبهذا فإن علاقات العمل في وقتنا الحاضر تهتم بكل من العلاقات الاجتماعية نتيجة التفاعل بين الأفراد العاملين وبجالة العامل كفرد منها وغايتها الوحيدة هي تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحديث الإدارات والأقسام المختصة لتنفيذ كافة الأنشطة من اختيار العمال وتعيينهم وتدريبهم بما يوافق المواصفات اللازمة للإنتاج كما تهتم بتحفيز الأفراد .

2- الجوانب الاجتماعية والقانونية لعلاقات العمل :

2-1- الجوانب الاجتماعية لعلاقات العمل :

تتمثل الجوانب الاجتماعية لعلاقات العمل من خلال قيام الأفراد بالعمل سويا داخل مجموعات محددة ويتأثر الفرد بالجماعة من خلال اعتقاده بأنه لا يمكنه تحقيق أهدافه وإشباع بعض حاجاته إلا بمساعدة الآخرين فمجموعات العمل هذه تؤثر في إدراكه ودوافعه وتصرفاته وجهوده في العمل وهذا من خلال اتصالاته وتفاعلاته مع هذه الجماعات فهذا الفرد يقوم بالاتصال من زملائه ويدخل في علاقات معهم ومن جهتهم يقومون بالاستماع ويتفاعلون معه ونتيجة لذلك يكتسب الفرد خبرات ويستفيد من معلومات تؤثر على مشاعره وسلوكه وأن تأثير الجماعة على المعتقدات وتصرفات الفرد⁽¹⁾ من خلال السيطرة و الانتقاء والتفسير الكثير من المعلومات عن الواقع المحيط به فهي تتحكم في الكثير من مصادر المعلومات التي يعتمد عليها الفرد لتكوين مدركاته ومفاهيمه عن المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة وتنتقي ما يجب أن يعلمه الفرد وتفسر له المعلومات التي يتلقاها وتحاول توجيه آراءه نحو آراء الجماعة وهذا ينتج عنه تحكم الجماعة في تشكيل الواقع الاجتماعي الذي يتصرف وفقه الفرد .

(1) نفس المرجع، ص 204

وقد ارجع (PORTER) الأهداف التي تسعى الجماعة لتحقيقها من خلال محاولاتها للتأثير على سلوك

الفرد كما يلي :

• تشكيل سلوك الفرد و السيطرة على ما يتعلمه

تعمل الجماعة على تحديد ما يتعلمه الفرد عن الواقع المحيط به خلال المعلومات و المدعمات لتوفيرها لخبراتها

و مفاهيمها الخاصة للفرد ليكتسب مفاهيم تحرص الجماعة على ان يتعلمها كونه لا يستطيع ان يتعلم في وقت

قصير و اكتساب الخبرة و التقييم للرؤساء و المفاهيم المتعلقة بالعمل و متطلباته و السلوك المسموح به وغير

المسموح به .

• تحديد سلوك الفرد في بعض الجوانب التي تحفظ سلوك الجماعة و تماسكها:

حيث تسعى جماعات العمل إلى وضع معايير لسلوك أعضائها و العلاقات بينهم اذ يحقق هذا إمكانية التنبؤ

المسبق بسلوك بعضهم و تهدف المعايير لحفظ و جود الجماعة و تحقيق تماسكها الداخلي لمواجهة أي تهديدات

خارجية فمثلا يتم تحديد طرق العمل أو مستويات الإنتاج التي لا ينبغي تخطيها .⁽¹⁾

• تحقيق قدر من التمايز الداخلي في الجماعة:

رغم تحديد جماعات العمل لسلوكيات أعضاء العمل إلا أنها تسعى لتحقيق اختلاف في المواقع و الأدوار

لأعضائها.

كما تستخدم جماعات العمل أساليب عديدة للتأثير على مفاهيم الأفراد و سلوكهم وتوجز فيما يلي :

— المدعمات الاجتماعية: ويتمثل هذا الأسلوب في الثواب و العقاب الذي عن طريقة تستطيع

الجماعة تشكيل سلوك الأفراد بفتح قنوات التفاعلات الاجتماعية مع بعض الأفراد وغلقتها مع آخرين ومن

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 204

خلال عبارات الثناء و التشجيع أو السخرية أو التوبيخ التي يصدرها الأفراد اتجاه بعضهم إضافة إلى منح تسهيلات لعمل بعض الأفراد و تصعيبها و كل هذا له تأثير على سلوك الفرد .

– التحكم في إعطاء المعلومات للفرد: الجماعة تستطيع توفير كمية كبيرة من المعلومات للفرد كما تعطيه معلومات مفسرة أعضائها فهي لا تنتقل إليه معلومات مجردة و إنما منتقاة و مفسرة لتشكيل اتجاه بقية أعضاء الجماعة.

– توفير نماذج للاقتداء : من خلال قيام بعض الذين لهم نفوذ الذين لهم نفوذ و مكانة جيدة بالتصرف بأسلوب معين بهدف اقتداء بقية الأعضاء وهو يعد احد مصادر تعلم لأفراد .
وهناك بعض العوامل التي تؤثر على علاقة الفرد بالجماعة وهي كما يلي :

1- درجة تماسك الجماعة : فكلما زادت قوة الروابط بين أعضاء جماعة ما كلما زادت قدرة هذه الجماعة

على فرض قواعد السلوكية على الأفراد, و تشير Festinger إلى زيادة علاقات الصداقة بين

الأعضاء مما يزيد من قدرة الجماعة على فرض قواعدها دراسات السلوكية على الأعضاء .⁽¹⁾

2- درجة الاتفاق على المعايير: ويتأثر تقبل الفرد لأي الجماعة بعدد الممثلين لهذا الرأي و كلما زاد عدد

الموالين لرأي

الفرد ضد الأغلبية الضاغطة كلما زادت قدرته على مقاومة قواعد الجماعة.

3- درجة وضوح الواقع الذي تستند إليه قواعد الجماعة : ويزداد تأثير الجماعة على الأفراد في حالات إسناد رأي الجماعة لواقع موضوعي .

– الثواب و العقاب المرتبطين بالخضوع للجماعة: إذ كلما زادت قدرة الجماعة على مكافأة الأفراد

الذين يؤدون و يؤيدون رأيها كلما زادت منفعة هذه المكافأة لديهم و كلما زادت فعالية الضغوط التي

تمارسها الجماعة على الأفراد لتقبل قواعدها لتقبل قواعدها و نفس الشيء بالنسبة للعقاب .

– تقدير الفرد لقدرة الجماعة على الحكم السليم: كلما زادت ثقة الفرد في الجماعة على إصدار أحكام سليمة وصحيحة كلما كانت استعداداته أكبر لقبول رأي الجماعة طالما أن هذا الرأي يتصل بالميدان الذي تتميز فيه الجماعة بالخبرة و المعرفة.

– الخصائص الشخصية و مكانة الفرد في الجماعة : اختلاف الصفات الشخصية لكل فرد يؤثر على مدى قبول الشخص للجماعة و كلما كان الفرد حديثا في الجماعة كان تأثير الجماعة عليه أكثر لتوحيد سلوكه مع أفرادها .

مما سبق يمكننا أن ندرك انه ينبغي للإدارة العمل على إعادة تنظيم و توفير ظروف العمل المناسبة والتي تؤثر على أفراد الجماعات العاملة لفتح الطريق أمام احترام و تقدير الأحاسيس و المشاعر الاجتماعية من اجل تحقيق و تنمية التعاون الايجابي بين الإدارة و العاملين للتأثير على روح العمل في المؤسسة وليس فقط على الكفاية الإنتاجية للجماعة فحسب, بل و على إنتاجية المؤسسة بأكملها .

2-2- الجوانب القانونية لعلاقات العمل :

تضع الدولة أطراف قانونية و تنظيمية محددة تفرض على أصحاب العمل و العمال على حد سواء لضمان

الاستقرار في علاقات العمل و ابتعادها عن المنازعات و الخلافات و نجد أن علاقات العمل تقوم على أساس

تعاقدية من منطلق حرية العمل و حرية التعاقد حيث إن انعقاد هذه العلاقات يتم بإبرام عقد عمل و وفق شروط و

أحكام معينة و كان تنظيمه خاضعا للقانون المدني و رغم اشتراك عقد العمل في جوانب معينة مع العقود الأخرى

(عقد الوكالة و المقاوله) إلا انه يتميز عن غيره باستقلالية كيانه القانوني و تميزه بمعايير و مواصفات خاصة به

مما أدى إلى ظهور عدة تعاريف له و يمكن القول بأنه حسب قانون العمل الجزائري الذي ينص على ما يلي :

* تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب , و تعتبر قائمة بمجرد قيام الشخص آخر⁽¹⁾ .

(1) سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية

• مراحل انعقاد علاقة العمل :

اهتمت التنظيمات بعلاقة العمل الفردية فيما يتعلق بإطارها التنظيمي حيث أولت عناية خاصة لتبرهن الدولة على وجودها وفعاليتها تدخلها في تحديد وتوجيه علاقة العمل ضمن ضوابط وقيود قانونية تنظيمية محددة تكفل للعمال وأصحاب العمل على حد سواء أنماط وأساليب تنظيمية موحدة منسجمة ومستقرة تجنبهم ما قد يطرأ من نزاعات وسوء تفاهم بشأن أي حكم من الأحكام المتعلقة بعلاقتهم كما تضمن لهم المساواة في الحقوق والواجبات ..

ولما كانت الأحكام التنظيمية على هذا القدر من الأهمية ونظرا لدورها في ضبط وتحديد الإطار التنظيمي والعملية لمختلف جوانب عاقت العمل فإن المشع أو التشريع العمل الجزائري على غرار باقي التشريعات اهتم بالجوانب التنظيمية التي

تخضع لها علاقة العمل الفردية لا سيما ما يتعلق بمراحل انعقادها .

فعن مراحل انعقاد علاقة العمل نجد أن معظم تشريعات العمل الحديثة تتفق على أن علاقة العمل تختلف من حيث إجراءات إبرامها ومراحل انعقادها عن بقية العلاقات الأخرى فعلاقة العمل تمر خلال انعقادها بمرحلتين متعاقبتين ومتلازمتين حيث يتعلق المرور إلى المرحلة الثانية بنجاح المرحلة الأولى وهاتان المرحلتان هما:

-المرحلة التجريبية أو فترة التجريب وهي مرحلة تسبق التعاقد النهائي.

-المرحلة الثانية هي مرحلة التثبيت أو الترسيم أو التعاقد النهائي حيث أن كل مرحلة من المرحلتين تتميز

عن الأخرى بأحكام وشروط.

• فترة التجريب: عقد العمل قيد الاختبار:

قد يفض أحد أطراف علاقة العمل أو كلاهما عدم التسرع في اعتبار عقد العمل قيد الاختبار أو فترة

التجريب ويحقق ذلك فوائد كبيرة في التطبيق العملي وخاصة لصاحب العمل حيث يتيح له هذا الاتفاق التأكد من

مدى كفاءة العامل مهنيا وصلاحيته للعمل.

وهي أيضا فرصة تمنح للعامل ليبرهن من خلالها عن خبرته وكفاءته ومدى قدرته على إتقان العمل الموكل إليه حيث يوضع العامل خلال هذه الفترة نصب أعين صاحب العمل لينظر من خلال الممارسة مدى استطاعة العامل على القيام بالمهمة الموكلة إليه.

ولما كانت النشاطات تختلف من حي نوع الكفاءة والمتطلبات فإن قانون العمل أو كل أمر تحديد هذه الفترة إلى أطراف علاقة العمل ليتناولوا ذلك في اتفاقياتهم الجماعية إذ تشكل فترة التجريب عنصر من العناصر التي يمكن أن تعالجها الاتفاقية الجماعية ولقد شكلت فترة التجريب محور جدل حول طبيعتها القانونية ومهما يكن فإن فترة التجريب تعتبر فترة تمهيدية للتعاقد النهائي ذلك أن عقد العمل في هذه المرحلة لا يعد نهائيا بعد بل يكون معلقا على ما ستسفر عليه هذه المرحلة من نتائج فإن كانت إيجابية بأن أثبت العامل جدارته استحق المنصب الموكل إليه ويثبت بالتالي في ذلك المنصب والعكس إذا أسفرت فترة التجريب على نتائج سلبية أي أنه تأكد عجز العامل على أداء العمل المكلف به جاز لصاحب العمل وحسب إرادته إما أن يمدد له فترة التجريب لمدة أقل أو يساوي المدة الأولى وإما أن يفسخ العقد دون إشعار مسبق ودون تعويض⁽¹⁾

و هذا حق معترف به قانونا لكل من العامل وصاحب العمل الذي يقضي يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير إشعار مسبق.

ففترة التجريب إذا اعتبرناها فرصة سانحة لصاحب العمل بامتحان العامل والتأكد من قدراته المهنية فإنها بالمقابل لذلك مهلة للعامل ليعاين فيه ظروف العمل ومحيطه ويتعرف عن كثب على النظام المعمول به لدى المستخدم، وما إلى ذلك من المعطيات الأولية، ومن خلال ذلك ينظر العامل ويقدر بمنطق الحرية في هذه المرحلة ما إذا كانت هذه الظروف والمعطيات تتلاءم مع رغباته وإمكانياته أم لا وعليه فإنه سيقدر إما الإقدام أو الإحجام، فاسخا بذلك عقد العمل حتى قبل نهاية فترة التجريب.

(1) أنظر القانون 11/90: المتعلق بعلاقات العمل، المادة 20.

ولما كان عقد العمل خلال فترة التجريب غير نهائي فإنه وعلى هذا الأساس لا يمكن للعامل أن يستفيد من بعض الوضعيات التي يستفيد منها بحكم القانون، إلا أن هذا التمييز لا يخص سوى الحقوق والامتيازات الخاصة (حالة الاستدعاء.... إلخ)

بينما الامتيازات العامة فإن العمال الذين ما يزالون في فترة التجريب يستفيدون من نفس الحقوق التي يستفيد منها بقية العمال ويخضعون لنفس الواجبات⁽¹⁾.

● **الترسيم والتثبيت:** إذا حدث وإن انتهت فترة التجريب بنتائج إيجابية فإنه وبناء على ذلك يتم تثبيت العامل في المنصب الذي جرب فيه على أساس أنه يتمتع بكل المؤهلات العملية والكفاءة المهنية التي تسمح له بأداء عمله وإنجاز أشغاله التي يستوجبها منه منصب العمل بدون صعوبة تذكر حيث يتحول عقد العمل في هذه المرحلة أو بعد أن كان مؤقتاً إلى عقد نهائي، يتوفر على كافة عناصر عقود العمل، التي تربط بقية العمال الآخرين بالهيئة المستخدمة إذ يصبح العامل المثبت متمتعاً بجميع الحقوق بما في ذلك تلك التي كانت مقصورة على العمال القدامى والمرسمين كحق الاستيداع، الانتداب... إلخ

كما يصبح العقد في مرحلة الترسيم أو بعد أن يثبت العامل محصناً من أي عمل إنفرادي من طرف صاحب العمل إذ لا يمكن تعديله أو إنهائه إلا ضمن الشروط التي يملئها القانون وبناء على الإرادة المشتركة للطرفين .

● **سريان علاقة العمل ووضعيتها العملي :**

تشهد علاقة العمل بعد أن يثبت العامل في منصب عمله والى أن تنتهي علاقته بصاحب العمل تحت أي سبب كان و خلال سريانها عدة تطورات و حالات ووضعيتها لا تخرج في مجموعها عن وضعيتين اثنتين .
فإنما وضعية العمل الفعلي و أما وضعية التوقف المؤقت عن العمل أو ما اصطلح على تسميته بتجميد أو

(1) أنظر القانون 11/90: المتعلق بعلاقات العمل، المادة 19 ونصها يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعة بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم مع مراعاة أحكام هذا القانون وتجدر بنا الإشارة في الأخير إلا أن هناك حالات عملية يلجأ خلالها إلا تثبيت العامل في منصب عمل أقل رتبة من ذلك الذي كانت نتائج التجريب فيه فاشلة وذلك وفقاً لما تنص عليه النصوص التنظيمية أو الإتفاقية الجماعية المعمول بها

توقيف علاقة العمل وهذه الحالات تختلف أثارها و أحكامها عن بعضها البعض .

فوضعية العمل الفعلي هي الوضعية الطبيعية و العادية لسريان آية علاقة عمل إذ يمثل الأداء الفعلي أو الوفاء بالالتزام المقابل الذي يفرضه عقد العمل و طالما أن هذا العقد يعتبر من العقود الملزمة للجانبين و طالما قام العامل فعليا بأداء و اجبه فان يستوجب تباعا حصوله على المقابل المتمثل في الأجر و توابعه إلى جانب امتيازات أخرى ترتبط بمردود يته في العمل جماعيا أو فرديا .

● **وضعية انتهاء علاقة العمل:** هناك بعض الحالات قبل انتهاء العمل: هو إيقاف علاقة العمل بدون انقطاعها⁽¹⁾ و ذلك بإيقاف يكون بين الطرفين و في حالة أداء الخدمة الوطنية و عند القيام بحملة عامة انتخابية و عند ممارسة الإضراب أو انتهاء أو انتهاء العطل المرضية و بالتالي فيمكن في هذه الحالات إرجاع العامل إلى منصبه. أما حالة انتهاء علاقة العمل فتكون كما يلي :

الإلغاء الشرعي لعلاقة العمل ويكون هذا إذا كانت هذه العلاقة غير مطابقة لترتيبات القانون المعمول به و

يبقى الأجر حق العامل .⁽²⁾

و أيضا تنتهي علاقة العمل عند الانتهاء من مدة العقد , و بالتالي فلا بد من إشعار العامل في الأسبوعين

مسبقا قبل تاريخ نهاية العقد أخيرا يمكن القول بان لعلاقات العمل جوانب اجتماعية و قانونية لا بد من أخذها

بعين الاعتبار لترسيخ هذه العلاقة على مستوى المؤسسة ككل و توحيد أهداف المؤسسة تفاديا لحصول أي

اختلاف قد ينشأ ما بين العامل او بين المسؤولين أو بين العمال و المسؤولين .

⁽¹⁾ انظر المادة 63 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات ونصها " يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب مماثلة و يخضع لنفس الواجبات و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة عندما يثبت في منصبه اثر انتهاء الفترة التجريبية .

⁽²⁾ احمد لهيبات, و آخرون , الاقتصاد و المانجمنت و القانون، الطبعة الأولى الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية الجزائر

3- أهداف علاقات العمل و مراحل انعقادها :

يعتقد البعض بأن الهدف من علاقات العمل هو العمل على تحصيل أكبر قدر ممكن من الإنتاج و بأقل تكلفة ممكنة إلا أن الهدف الحقيقي ' يمكن إيجازه في تحقيق أعلى درجة من التفاهم و الثقة بين جميع العاملين الذين يسعون إلى تحقيق هدف مشترك و يساهمون في تحقيق الإنتاجية بحيث ان التفاهم ينعكس على الإنتاجية و يمكن حصر أهداف علاقات العمل فيما يلي :

- 1- خلق روح التعاون بين الأفراد و المؤسسة و الأفراد بعضهم البعض .
- 2- مساعدة إدارة العلاقات العامة بجلب عمال و موظفين ممتازين و هذا لتكسب المؤسسة سمعة جيدة.
- 3- تدعيم الاتصال ما بين مختلف المستويات.
- 4- تقليل و تخفيض نسبة دوران العمل مما يؤدي إلى خفض من تكاليف التدريب و زيادة خبرة الأفراد
- 5- رفع الكفاية الإنتاجية للعامل بتوفير الظروف المادية و المعنوية .
- 6- رفع الروح المعنوية للموظفين و العمال مما يساعد على زيادة إنتاجيتهم دون خسارة الأفراد.
- 7- زيادة الوعي الفردي و الجماعي و ذلك بتثقيفهم و إرشادهم.⁽¹⁾

كل هذه الأهداف تسعى من خلالها المؤسسة إلى تحقيق إنتاجية عالية و تطالب الإدارة العمال بتحقيق الخطط الإنتاجية المرسومة و للوصول إلى ذلك فعليها أن توفر للعاملين ما يحتاجونه من مستلزمات و وسائل لإشباع حاجاتهم المادية و المعنوية و المقابل , عندما يطالب الأفراد برفع مستويات الأجر و بترقية الخدمات فيجب عليهم من جهتهم تقديم مستويات أداء مناسبة تحقق إنتاجية و بالتالي تحقيق أهداف كل من الفرد و الجماعة و بذلك تحقيق الهدف الجماعي , تحقيق أعلى إنتاجية في المؤسسة مما يؤدي بالضرورة إلى علاقات ايجابية من شأنها تجنب وقوع النزاعات, و التي تؤثر على التعايش السلمي في المؤسسة .

4- مشاكل علاقة العمل :

تؤثر علاقة الفرد بعمله تأثيرا مباشرا على نفسيته مما ينعكس على سلوكه و علاقاته مع الآخرين فالإدارة السيئة مثلا و ظروف العمل غير السليمة تشكل مصدرا لتدهور علاقات العمل في المؤسسة و يمكن إبراز أهم مشاكل علاقات العمل و التي يكون الإنسان العامل الأساسي في حدوثها كما يلي:⁽¹⁾

5-1- مشاكل متعلقة بالعلاقة مع الإدارة : لاشك في أن للمدير أثرا كبيرا و دورا أساسيا في سلوك

الأفراد العاملين و أدائهم الوظيفي لكن كبر و تضخم حجم المؤسسات خلق مزيد من المستويات التنظيمية مما أدى إلى توسع الهوة بين المديرين و العمال و صعوبة الاتصال بينهم و التأخير في وصول المعلومات للجهة المعنية و بالشكل الصحيح كما أن المشاركة في اتخاذ القرارات و تقديم الاقتراحات من قبل المرؤوسين قد تخلق حالة نفسية سيئة لدى بعض الرؤساء عديمي الكفاءة الفعلية حيث ينظرون لهذه الاقتراحات تهديدا مباشرا لمصالحهم مما يضطرهم إلى تأخيرها أو عدم رفعها للمستويات الأعلى أو نسيها لأنفسهم .

هذا مما يؤثر على درجة ولاء الأفراد أو الجماعة للمؤسسة أو ثقتهم بها حيث أن الولاء يعبر عن شعور الفرد للانتماء للمؤسسة أهداف المؤسسة و أهداف العاملين , و مشكلة الولاء في الواقع هي مشكلة توازن بين استقلالية الفرد و تواكله من جهة , و بين حاجة الفرد للاستقلالية و حاجات لعمل من جهة أخرى, هنا يتضح أن علاقة المدير بالعمال تشكل احد أسباب تدهور علاقات العمل إذا لم يحسن المدير تجسيدها , فإعطاء العاملين فرصة لإبداء آرائهم و مشاركتهم في اتخاذ القرارات بخلق أجواء عمل جيدة و يعمل على توطيد الصلات بين الرؤساء و المرؤوسين , لكن في ظل غياب هذا تصبح كلها مصدرا لتدهور علاقات العمل .

(1) موسى الوزني , التطوير التنظيمي، الطبعة الاولى دار وائل للنشر , الاردن , عمان , 1999 , ص112.

5-2- مشاكل متعلقة بالعلاقة مع الرئيس المباشر (المشرف) :

نظرا للأهمية البالغة لدور الرئيس المباشر في سلوك الأفراد العاملين مما ينعكس على أدائهم الفردي و الأداء الجماعي في المؤسسة فالعاملون الذين يشرف عليهم مدير متسلط و غير متعاون و لا يسمح لهم بحرية المشاركة في صنع القرارات يولد لديهم حالة من التوتر و الاستياء تؤثر مباشرة على علاقتهم بهذا الرئيس و على علاقتهم فيما بينهم , و على روح العمل الجماعي مما يخفض من مدى رضاهم عن العمل مما ينعكس سلبا على أدائهم , و هذا على عكس الأفراد الذين يتولى الإشراف عليهم رئيس يحترمهم , و تكون لهم فرص أكثر في اتخاذ القرارات (1).

5-3- مشاكل متعلقة بالعلاقة مع زملاء العمل (الأفراد فيما بينهم) :

إن عدم التوافق والتكيف بين الأفراد العاملين يمثل أهم مشاكل علاقات العمل، فعدم التوافق هو الدليل الفعلي على عدم سير الأمور على ما يرام في المؤسسة، ويرجع عدم وجود توافق فيما بين الأفراد إلى ما يلي:

- قد تمنع اللوائح والقوانين من ممارسة الأفراد لحريتهم وتحد من سلوكياتهم ، فرغم أهميتها لتنظيم سير العمل إلا أن التشدد فيها والنظر إليها على أنها غاية في حد ذاتها تسبب حالة من الاستياء لدى العامل ، مما ينعكس على علاقته مع زملاء العمل وعلى أدائه الفردي.

- إن عدم إشباع حاجات الأفراد المختلفة وخاصة المادية منها (الحاجات الفيزيولوجية) يولد لديه سلوكا خارقا ومخلا بالأوضاع الاجتماعية ، حيث يؤدي هذا السلوك الفردي إلى سوء التوافق بينه وبين زملائه .

- إن التغيير السريع في التقدم الآلي وانتشار المكننة في وسائل الإنتاج مع ثبات أساليب الحياة الاجتماعية وأساليب التعامل الإنساني ، ولد لدى العمال حالة من الشعور بالخوف وعدم الاستقرار على مركزه المهني، مما جعله غير قادر على إبراز كفاءته وقدرته ومن ثم عدم توافقه مع زملائه .

- انعدام إتباع أساليب السلمية في الاختيار والتوجيه والتعيين يؤدي إلى ظهور حالة من عدم التكيف بين

الفرد وعمله ، وهذا ما يؤثر على علاقته بالآخرين .

- إذن فعدم قدرة الفرد على تكوين دور اجتماعي في بيئة العمل يجعله أكثر توتر من الفرد الذي حقق دورا

اجتماعيا مع زملائه في العمل. (1)

- وهناك مشاكل أخرى تؤثر على علاقات العمل لا بد من ذكرها، وهي كما يلي:

4-5- عدم تطور الوظيفة: إن وجود الفرد باستمرار في وظيفة واحدة وعدم إحداث أي تطوير عليها

مصدر قلق الأفراد العاملين ، ويصاحبه شعور الفرد بعدم الطمأنينة على مستقبله الوظيفي مما يؤثر على الفرد فيجعله

في حالة توتر وقلق لا حدود له مما ينعكس سلبا على سلوكياته في العمل.

5-5- مشكلة السأم والملل: يعتبر السأم كانعكاسات الحالة الشخصية أو المواقف الاجتماعية ، حيث

أن طبيعة الأعمال والعلاقات تساعد على خلق مثل هذه الحالات النفسية والتي بدورها تخلق حالة الملل لدى الفرد

مما يؤثر مباشرة على سلوكياته ويفقده فرصة الإبداع وتساوي بين العامل الفني وأي عامل آخر في كفاءته

وقدرته، وهذا يخلق جوا مكهربا.

كل هذه المشاكل تشكل أرضية خصبة لبروز مجموعة من الظواهر السلبية التي تؤدي إلى إحداث

الاضطراب في المؤسسة، وتمثل في نزاعات عمل مختلفة الأشكال ،قد تتطور لتصبح في شكل إضرابات ،أو غيا

بات متكررة أو سرعة في دوران العمل ،أو على شكل تزايد في حوادث العمل كلها من شأنها أن توصل المؤسسة

إلى مستوى متدهور يشل كل نشاطاتها. (1)

(1) نفس المرجع، ص ص 115-116

(1) نفس المرجع، ص 116

ثانياً: أسباب النزاعات و أنواعها:

تعتبر المؤسسات الحديثة ميداناً لبروز الكثير من المظاهر السلبية ومن بينها النزاع، حيث يرتبط مفهوم النزاع مع بعض المفاهيم الأخرى كالصراع و التنافس و التعارض ، إذ يمثل الصراع أعلى درجات التوتر حدة وخطورة ، أما التنافس فيمثل درجة أدنى من حالات التوتر وقد يصير بديلاً للصراع، أما التعارض فيكاد يمثل أدنى درجات التوتر وقد يتحول إلى تنافس أو صراع .

وستتناول في بحثنا هذا ظاهرة النزاع كمرحلة أولى تظهر في المؤسسة، حيث يمكن لهذه الأخيرة تفاديها أو معالجتها في حالة حدوثها ، و إن لم تفعل فإنها تتطور لتصبح صراعاً ظاهرياً في المؤسسة يمكنه التأثير عليها بشكل كبير ، حيث سنتطرق في بحثنا هذا لماهية النزاع و مراحل و أسبابه و أنواعه.

1- ماهية النزاع: سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم النزاع و مراحل تطوره

1-1- مفهوم النزاع:

إن النزاع ظاهرة طبيعية و حتمية لان الثبات و الاستقرار في الوجود بصورة مستمرة يكاد يكون مستحيلاً ، وهذا ما دفع كثيراً من كتاب و علماء الإدارة إلى الدراسة و التحليل و البحث في هذه الظاهرة و انطلاقاً من هذه الأهمية البالغة للنزاع و ردت له عدة تعاريف منها:

"النزاع يعني الاختلاف و التباين الذي يعيشه الفرد أو المنظمة خلال مسيرتها لتحقيق الهدف المنشود، وهو نمط من أنماط التفاعل الاجتماعي و يطلق عليه أحيانا التنازع." (1)

"الصراع هو أعلى درجات التوتر حدة و خطورة ، ويعبر عن حالة يصير فيها طرفا العلاقة متناحرين بالقدر الذي يرفض كل طرف فيها الاعتراف بحق الوجود للطرف الآخر، أو لما يمثله من قيم أو مصالح أو أهداف" (1)

(1) شوقي ناجي جواد، ادارة الأعمال-منظور كلي، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان 2000، ص 327

(1) محمد عساف ع المعطي، السلوك الاداري و التنظيمي في المؤسسات المعاصرة، دار زهران، عمان دس، ص 241

كما يعرف الصراع أيضا بأنه: "إرباك وتعطيل للعمل ولوسائل اتخاذ القرارات بشكل يؤدي إلى صعوبة

المفاضلة و الاختيار بين البدائل " (2)

وبناء عليه نستطيع تعريف النزاع بأنه يتعلق بوضعية أو باختلاف في الآراء أو المصالح أو نقص في الاعتبار

بين جهتين لهما علاقات مباشرة، متعلقة بمحيط العمل الخاص بهم، الواحدة منها ترى الأخرى كعائق أو مانع لها من تحقيق مصالحها.

1-2- أراء المدارس الفكرية في النزاع:

• المدرسة التقليدية: كانت المؤسسات بطبيعة الحال مكونة من أفراد مختلفي الفعالية يشكون علاقات حسنة أو سيئة فيما بينهم، لتمييز كل فرد بصفات عن الآخرين لذا فقد تظهر النزاعات بين الأفراد و الجماعات و المصالح.

مسيرو المؤسسات في الماضي يرون أن النزاعات شبيهة بمرض في الجسم الإنسان لذلك فقد وضعوا اعتبار للنزاع، وذلك من خلال ما قدمه هاورثون من تجارب، حيث أشارت إلى أن النزاعات ناتجة عن اتصال ضعيف بين الأفراد في بيئات العمل و عدم الانفتاح ، فالنظرة للنزاع خلال هذه الفترة كانت نظرة سلبية على أساس أن النزاع شيء سلبي يرتبط بالرعب و الخوف و العقاب. (3)

كما لا يعترف التقليديون بشرعية النزاع، فيرون انه لا بد من العمل على الوقوف ضد كل العوامل التي تؤدي إلى توليده داخل المؤسسة، فيجب استئصال عامل الكره من العمال و ترغيب العمل لهم و ذلك بتزويد العمال بالعوامل المادية ، و ذلك عدم الاعتراف بالنقابة ، لكن في الحقيقة لا يمكن القضاء على عامل النزاع داخل

(2) محمد القريوتي، السلوك التنظيمي، ط2، عمان، 1993، ص 197

(3) Lakhder sekio et autres, gestion des ressources humaines, canada, de bock universite

المؤسسات، حيث أن هذه النظرية لا تهتم أساسا بالعامل الإنساني بقدر ما تهتم بالعامل التقني و الفني في الإنتاج.⁽¹⁾

كما تعتبر مدرسة العلاقات الإنسانية انه لا بد من القضاء على النزاع و تحسين العلاقات بين العمال و المسيرين فالنزاع حسب رأيهم هو دلالة على التذمر و استياء العمال ، و بالتالي يؤدي حتما إلى العلاقات تدني إنتاجية المؤسسة و عدم تحقيق أهدافها، لكن لا يمكن القضاء في الحقيقة على النزاع لأنه لا يمكن خلق انسجام و تكامل دائمين بين التنظيم الرسمي و الغير الرسمي و بين العمال و المسيرين الموجودين في الدرجة العليا.

● المدرسة الحديثة:

أصبحت تشكل النزاعات في وقتنا الحالي جزءا من المحيط العمل في المؤسسات، حيث أننا بدأنا نرى أنها يمكن أن تكون مصدر لردود أفعال مختلفة ، وعلى المسير الحديث أن يكون قادرا على فهم و تسيير النزاعات ، حيث هذه الأخيرة تتميز في المدرسة الحديثة بميزتين أساسيتين هما:

– لا يمكن اجتناب النزاعات: من المعروف أن التقسيمات و التخصصات في العمل تنشأ في قلب المؤسسات المعقدة، مما يحدث خلافات بين أفراد المؤسسة الواحدة، هذه الخلافات ترتفع و تزيد بدون توقف، ويكون الانفجار ممكن الحدوث في أية لحظة (حدوث)

– قابلية النزاعات للرقابة: عندما تكون هناك وضعية نزاع يقوم الأفراد المعنيون بالبحث و وضع تحاليل المناسبة للوصول إلى الحقيقة.

1-3- أسباب النزاعات:

تنوع أسباب النزاعات و تعدد في المؤسسات المعاصرة مع تعدد العلاقات و تشابهاها ، وليس من السهل حصر هذه الأسباب و تحديد الأطراف المسببة لها ، حيث ان النزاعات تنشأ نتيجة تفاعل عناصر الظروف الخاصة

(1) عبد الله العلي، سلسلة محاضرات في ع.إ و المنظمات، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1998، د ص

بالمؤسسة و الفرد ، و بالرغم من تشعبها إلا أنه يمكن حصرها في المحاور الرئيسية التالية:

- محور القيم: تعتبر القيم من أهم المحاور في المؤسسات ، بحيث تعطيها و تعطي للفرد معنى خاص بهم ، فمن أسباب النزاعات هو الاختلاف في القيم العقائدية و الإيديولوجية و الاجتماعية السائدة ، و تسمى هذه القيم بعدم قابليتها للمساومة و من ثم كلما كان التمسك بها قويا زادت إمكانية حدوث النزاع و يمكن إيجاز هذه الأسباب فيما يلي :

- شعور الفرد بالحقد و الضغينة نتيجة لتمييز الغير عنه ببعض المزايا و الصفات. (1)
- تصادم الشخصيات من خلال اختلاف خصائص الفرد و صفاته.
- اختلاف القيم و المبادئ الخاصة بكل فرد.
- العلاقات الشخصية غير الطيبة مع الآخرين.
- سوء إدراك الفرد لظروفه و لدوافعه و سوء تفسيره لأمره
- الاتصالات السيئة بين الأفراد و الآخرين.

- محور المصالح: تعدد العاملين و تجمعاتهم في المؤسسات ينتج عنه بالضرورة إلى تعدد مصالحهم ، فكل شخص أو جماعة من الجماعات الرسمية أو غير الرسمية مصلحة معينة ، و يكون الاختلاف فيما بينها من ناحية اهتماماتها و طموحاتها ، و يحدث هذا النزاع عندما يكون تحقيق مصالح شخص معين عن طريق إلغاء أو إنقاص من مصالح طرف آخر ، وذلك بحشد الأنصار و القوى المادية و المعنوية لمجاهة الطرف الآخر، مما يجعل المؤسسة مهددة بالتفكك و تزداد خطورة الأمر عندما يكون الاختلاف بين المصلحة العامة للمؤسسة و بين مصالح العاملين فيها، خاصة منهم العاملين في مستويات الإدارة العليا، التي لها مهمة تسييرها و قيادتها ، و بالتالي ستقع المؤسسة كفريسة للفساد الإداري المحقق، و يمكن إيجاز هذه الأسباب فيما يلي:

- الاختلاف في الأهداف و المصالح بين الجماعات الرسمية و غير رسمية.

(1) محمد عساف عبد المعطي، مرجع سابق، ص 245

- اختلاف حول الطرق و الأساليب الخاصة بالعمل .
- المنافسة في الحصول على الموارد التي تتصف بالندرة.
- السلوك المتناقض الذي يصدر عن الأفراد و الذي يؤثر على مصالح الأطراف الأخرى.
- نقص التعاون بين أفراد المؤسسة.
- اعتماد إدارة أو قسم آخر في إنجاز بعض الأعمال والمهام. (1)

● محور المكانة و الهيبة:

تكون القيادات الإدارية في المستويات العليا قد تمكنت من بلوغ مكانة و مستوى عالي، يسمح لها بتحقيق كل ما ترغب فيه (أي تكون مشبعة)، هذا ما يؤدي إلى التراجع بقدر معين في الاهتمام بالعاملين في المستويات الدنيا، و بالتالي يكون نزاع شديد بين القيادات الإدارية للوصول إلى رأس السلطة و امتلاك القوة و المكانة و الهيبة لممارسة السلطة فعلياً، هذا من جهة، و من جهة أخرى يشتد النزاع بين القاعدة و القمة التي أهملت و لم تعد تعيرها أدنى اهتمام، ويمكن إنجاز هذه الأسباب في ما يلي:

- رغبة الإدارات أو الأقسام في التميز عن غيرها من الأقسام.
- المنافسة الحادة للوصول إلى السلطة.
- المرتبات و التعويضات.

● محور النفوذ:

يكون هذا المحور في المستويات الوسطى و الدنيا ، بحيث أن العاملين في هذه المستويات يحددون مصالحهم على حساب علاقاتهم بالقيادات العليا، إذا كلما تمكن أي فرد من كسب ثقة وود تلك القيادات و تأييدها ، كلما امتلك قدراً من النفوذ الذي يمكن به أن يحقق مصالحه ولو على حساب الآخرين، وقد يستعمل للحصول على تلك الأساليب الأخلاقية كالوشاية و النميمة.

● محور الاختصاصات و المسؤوليات:

يعد النزاع حول الاختصاص من أسوء ما تواجهه المؤسسات المعاصرة، حيث من بين مسبباته أن يعلن طرف آخر أن ما يمارسه هذا الأخير هو من اختصاص الأول(هذا لرغبته في الحصول على مزيد من الصلاحيات و المسؤوليات)، أو بأن يعلن أحد الأطراف حربا على آخر لأنه قد دفع إليه بأعمال ليست من اختصاصه و لا مسؤولياته، (وهذا يكون من أجل الحصول على أكبر قدر من الراحة أو التهرب من المسؤوليات)، و يمكن إيجاز هذه الأسباب فيما يلي:

— الرغبة الجامحة للمرؤوسين في أن يفوض لهم رؤسائهم بعض من السلطات. (1)

— الاختلاف حول المسؤوليات.

— عدم الالتزام بالقواعد و السياسات أثناء العمل.

— غموض وعدم وضوح المسؤوليات

إضافة إلى هذه المحاور المختلفة فإن هناك بعض الأساليب الهامة التي تؤدي إلى حدوث النزاعات و أهمها:

— عدم وضوح خطوط الاتصال و قنواته وهذا ما يؤدي إلى ضعف الروح المعنوية وانعزالية

الأفراد، بالإضافة على عدم مشاركتهم في اتخاذ القرار الإداري.

— وجود هياكل تنظيمية ضعيفة أو غير ملائمة لوظيفة وعمل المؤسسة.

— البعد عن المنهج العلمي في العمل و عدم وجود مناخ عمل صحي. (1)

2- مراحل عملية النزاع:

تمر عملية النزاع بمراحل عدة يمكن تلخيصها فيما يلي:

(1) نفس المرجع، ص248

(1) موسى اللوزي، مرجع سابق، ص84

2-1- مرحلة النزاع الكامن:

في هذه المرحلة لا يتجلى مفهوم النزاع و لكن يظهر في شكل حالات تؤثر على العلاقات فيما بين الأطراف مثل التنافس و الحاجة إلى الاستقلالية و اختلاف الأهداف.

2-2- مرحلة إدراك النزاع:

يظهر النزاع مباشرة دون أن تسبقه اي حالة تمهيدية كأن يسيء طرف فهم أو استيعاب الطرف الآخر.

2-3- مرحلة الشعور بالنزاع:

وفي هذه المرحلة قد يكون هناك إدراك للنزاع ولكن دون أن يكون هناك شعور لدى المدير بأن هناك حالات قلق و توتر.⁽¹⁾

2-4- مرحلة إظهار النزاع:

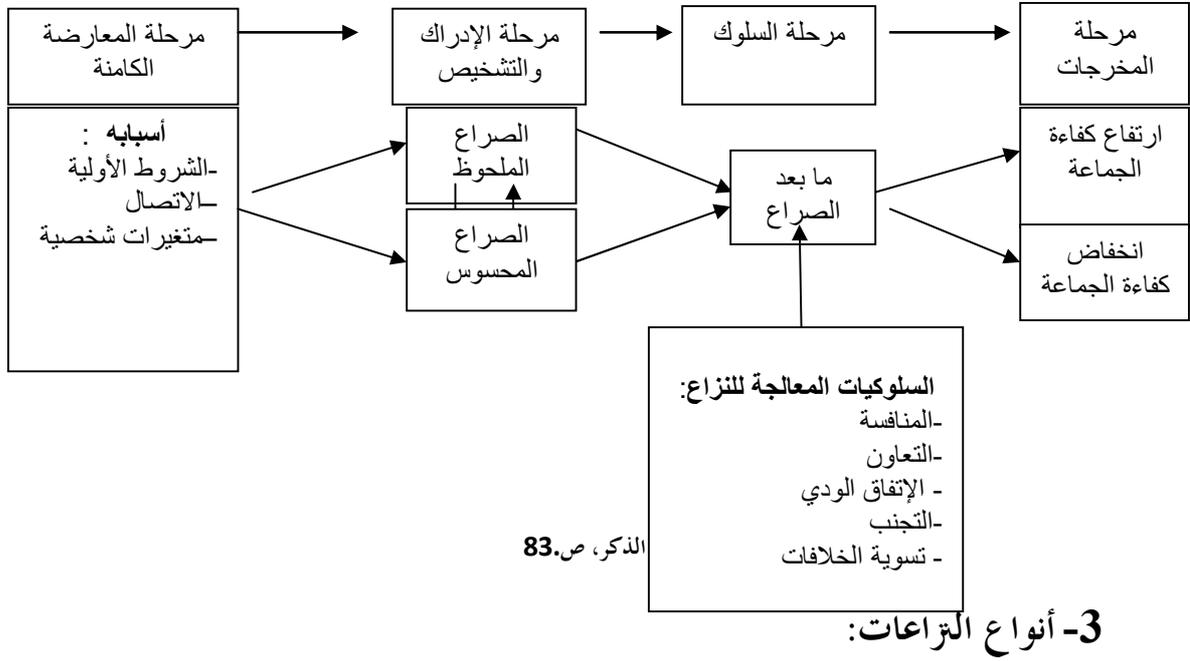
وهنا يمكن ملاحظة النزاع من خلال السلوكيات الصادرة عن كل طرف مما يدل على وجود مشكلة متنازع عليها.

2-5- مرحلة ما بعد النزاع:

إذا تم إيجاد حلول للنزاع ترضي الطرفين فهذا يؤدي إلى التعاون و المودة بينهما سواء كانوا أفرادا أو جماعات إذا لم يكن هناك حل أو حلول فإن المشاعر تبقى كامنة وسوف تتفاقم و تزداد ويمكن أن تنفجر في أي لحظة إذن فعند نشوء النزاع فإنه يمر ببعض المراحل فمن نزاع كامن داخل الفرد إلى مرحلة إدراكه حيث تتولد حالة من التفكير و الانفعالات لدى أطراف النزاع تجعلهم يفكرون في كيفية كسب الموقف، و يؤدي هذا إلى السلوك فعلي من احد الجوانب أو الأطراف المشتركة في النزاع و بالطبع يقابل هذا السلوك رد فعل من الطرف الآخر ، و إذا لم يتوصل إلى حل النزاع فإنه يؤدي إلى إمكانية حدوث انفجار في أي لحظة. ويتمثل الشكل التالي عمليات و مراحل النزاع التنظيمي حسب اللوزي كما يلي:

(1) نفس المرجع، ص 90

الشكل رقم: (01) عمليات و مراحل النزاع the conflit procès



3- أنواع النزاعات:

هناك أنواع عديدة للنزاعات و التي يمكن النظر إليها من جهتين، جهة إدارية و جهة قانونية:

3-1- الجهة الإدارية:

• النزاع داخل الفرد :

يشكو الفرد داخل الجماعة من الشعور بالنزاع داخل نفسه و ذلك لعدة أسباب ، كالشعور بالتعارض في الدور الذي يلعبه داخل الجماعة أو شعوره بعدم

إمكانية إشباعه لحاجاته من خلال الجماعة و نتيجة لمشاكل العمل و يمكن تفصيلها كما يلي:

– تعارض الدور: لتعارض الدور أهمية بالغة في المؤسسات، حيث ينشأ عندما يواجه الفرد تعارضاً أو تبايناً

في التوجيهات و ما يتوقع منه إنجازها ، أي أن يطلب من الفرد أن يقوم بدور جديد يدفعه إلى إظهار رد فعل

يتعارض و وجهات نظره التي تبلورت لديه خلال مسيرة عمله في المؤسسة، و يقوم برسم هذه الأدوار الرئيس

الإداري و يساهم في ذلك كل من المرؤوسين و الزملاء بالإضافة إلى البيئة الخارجية) كالبيت،

الأصدقاء، المؤسسات المختلفة التي ينتمي إليها أولئك الأفراد) ، وتأخذ كمثال مجموعة ادوار العامل في مصنع قد

تشكل نتيجة سلوكيات العاملين الآخرين معه، كرئيس العمال و المشرف على عمل ما، و مسؤول المخزن و العاملين الآخرين القائمين بالإنتاج لذلك الفرد و يكون تعارض الدور نتيجة لواحدة أو أكثر من الحالات التالية:

— عدم التأكد من نتائج سلوكيات العمليات(زيادة الأجور، الترقية، إنهاء الخدمة)

— عدم كفاية المعلومات عن الأداء المتوقع و الأهداف المطلوب الوصول إليها .

— عدم وضوح المعلومات و تعدد مغزاها اتجاه السلوك المتوقع من الفرد.

ولتعارض الدور أنواع هو بدوره وهي باختصار كما يلي:⁽¹⁾

— نزاع المضامين: يحدث هذا النوع عندما يستلم فرد أمر ما بإنجاز عملين في نفس اليوم، مما يجعله يتحمل

معاناة هذا الإنجاز.

— نزاع الأدوار :يحدث هذا النزاع عندما يعاني الفرد من التباين الحاصل في الأدوار التي يحددها الرئيس له.

— نزاع الاختيار :ينشأ عندما يواجه الفرد عملية اختيار بديل واحد من بديلين متاحين له، مما يدفعه إلى

الانسحاب من مواقف عمل معينة أو عدم القيام ببعض الأدوار المطلوبة منه .

— نزاع شخصي :ينشأ هذا عندما يكون الفرد في حيرة مما طلب منه و ما يريد عمله.

— عدم إشباع الحاجات:

وقد يشعر الفرد بنقص في إحدى حاجياته، مما ينتج عن ذلك سلوك يدفعه و يوجهه نحو هدف معين،

وعندما يتعرض الوصول إلى الهدف إلى عائق أدى هذا إلى شعوره بالإحباط، وبالتالي يحدث النزاع الفردي.

— تعارض الأهداف: يحدث أن يجد الفرد أمامه عدة أهداف للجماعة ، ولكنه يلاحظ ان بعض هذه

الأهداف تتعارض مع بعضها البعض ، وهذا يمكن أن نفرق بين ثلاثة أنواع من تعارض الأهداف وهي:

(1) احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط7، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2000، بدون صفحة

أهداف متعارضة ذات مزايا فقط: كأن يكون الفرد أمام اختيار هدف واحد من عدة أهداف كلها تؤدي

إلى مزايا ،أو ان يكون الفرد أمام بديلين إما أن يحقق هدف الجماعة أو هدفه الشخصي، وهو تعارض يسبب توترا وضغوطا نفسية عالية، حيث يقوم الفرد بتحديد البديل الأنفع لتحقيق هدفه المختار.

أهداف متعارضة ذات عيوب فقط: كأن يقوم الفرد أمام اختيار هدف واحد من عدة أهداف كلها تؤدي

إلى عيوب، أحيانا يكون مجبرا على اختيار احد البدائل وأحيانا لا يختار أي واحد تجنباً للمشاكل ، كأن يقرر الفرد إما ترك العمل أو البقاء فيه بمشاكله.

أهداف متعارضة ذات العيوب و مزايا: كأن يكون الفرد أمام اختيار عدة أهداف لها جوانب إيجابية و

جوانب سلبية وهو الأكثر شيوعا، وهنا يقوم باختيار البديل الأقل سلبية.

– مشاكل العمل: تعترض الفرد داخل المؤسسة مشاكل متعلقة بالعمل مما يؤدي إلى شعوره

– بتعارض و بالتالي نزاع داخلي ومن بينها: (1)

– عدم قدرة الفرد على التحديد الواضح للمشكلة وكذا عدم فهمه لأسبابها .

– عدم قدرته على تحديد بدائل الحل.

– عدم قدرته على تحسين أدائه بالإضافة إلى التعارض بين الأساليب و إجراءات العمل مع معتقدات الفرد.

• النزاع بين أفراد الجماعة:

حيث تضع الجماعة عموما قواعد و معايير لازمة الاحترام من طرف أي فرد من المجموعة، يظهر و يتطور

النزاع عندما لا يلزم فرد من المجموعة بهذه القواعد و المعايير ، أين يتم رفض هذا الشخص من قبل الجماعة، ويكبر

النزاع بينه و بين جماعته و لتخفيف حدة التعارض بين الأفراد داخل الجماعة ، لابد أن يعد الفرد نفسه على أن

(1) نفس المرجع، د ص

يكون عارفا بنفسه و بالآخرين و أنه يثق بهم و أن يكون مستعدا للانفتاح عليهم ، و أن يزودهم بالمعلومات اللازمة⁽¹⁾.

– التزاع بين الجماعات : في المؤسسات ذات الحجم الكبير وتظهر أشكال مختلفة للتزاعات تتعلق بالجماعات:

في مجال علاقات العمل: يحدد عندما تكون معارضة بين اثنين أو أكثر من المجموعات، كالمستخدمين و العمال غير النقابيين، وذلك بأن تكون متعارضة في الأهداف و الآراء.

في مجال وظائف المنظمة: يكون نزاع مثلا بسبب اختلاف مصالح المنظمة من ناحية توزيع الموارد و الإمكانيات. و يظهر هذا النوع من التزاعات عندما تتفاعل الجماعات فيما بينها فيكون هذا التعارض في وجهات النظر الخاصة بكل جماعة.

3-2- الجهة القانونية :

حيث أن المشرع الجزائري ميز بين نوعين من التزاعات وهي كما يلي:

التزاع الفردي : هو خلاف في العمل قائم بين عامل أجنبي و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذ لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة⁽¹⁾.

ومن خلال هذا التعريف نستنتج أنه : لا بد من توفير أربع شروط في الخلاف ليصبح نزاعا فرديا.

– صفة الأجنبي في العامل الذي تربطه علاقة العمل مع المستخدم.

– الخلاف يجب ان يكون بسبب علاقة العمل التي تنشأ بنقد كتابي أو غير كتابي و تقوم بمجرد العمل

لحساب مستخدم وتنشئ حقوق و واجبات

– الطبيعة الفردية أي أن الخلاف يجب أن يخص العامل بمفرده وهذا ما يميزه عن الخلافات الجماعية.

(1) Lakhdar sekio, op-cit, p878

(1) المادة 2 من القانون 90-04 المتعلق بحل التزاعات الفردية 1990، الجريدة الرسمية 17

– عدم تسوية الخلاف في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.

التراع الجماعي: هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة

للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم داخل الهيئة المستخدمة.

4- أساليب معالجة النزاعات:

تنجلى العلاقات بين الأفراد أو بين الفرد و الجماعة أو بين مجموعتين من خلال مصالح تكون فيها بينهم

تكون في بعض الأحيان الأخرى مختلفة، وهذا الاختلاف قد ينتج عند ظهور بعض الظواهر السلبية كالنزاعات

مثلا ، فهو يعتبر حالة شائعة بنفس شيوع سلوك التعاون و التماسك في المؤسسات و من هنا تظهر ضرورة العمل

أولا وقبل كل شيء على تفاديه ثم معالجته في حالة وقوعه.

و بالتالي فستتطرق في هذا البحث لآليات معالجة النزاعات و أسلوب حل النزاعات و ديا وقضائيا، و أخيرا

دور النقابة في حل النزاعات .

4-1- آليات معالجة النزاعات: ستعرض في هذا المطلب للمراحل التي يتم إتباعها من طرف

المسيرين للوصول إلى معالجة حقيقة النزاعات في المؤسسات ، وذلك ابتداء من التنبؤ بالنزاع ثم التعرف على

المشكلة لتحديد أسبابها و أطرافها و مظاهرها ثم وضع الحلول المناسبة لها ، أخيرا مراقبة التنفيذ وهي مفصلة كما

يلي:

– التنبؤ بالنزاعات :

وهي عملية توقع لحدوث النزاعات في المستقبل، من خلال مجموعة من المعطيات و المعلومات التي تجمع من

مصادر مختلفة داخل و خارج المؤسسة و بطرق عملية مختلفة.

– التعرف على المشكلة:

وهذا من خلال تعريف المشكلة التي تتمثل في النزاعات التي يتوقع حدوثها في المستقبل حيث يجب على المسيرين خلال هذه المرحلة أن يشعروا بالمشكلة القائمة وهو أمر هام ، لأنها أمر أساسي وجوهري في عملية تحديد المشكلة وحلها، ويمكن للمسئول الإداري أو القائد أن يشعر بالمشكلة إذا كان يملك القدرة الكافية و المعرفة الكاملة لما يجب أن يكون وهو ما يطلق عليه علماء و كتاب الإدارة اسم المعيار الرقابي⁽¹⁾، و أيضا أن يكون للمسؤول قدرة و معرفة كاملة و شاملة لما هو كائن، و بعد عملية الإحساس بالمشكلة تأتي عملية اكتشاف النزاع و التعرف عليه و اكتشافه من خلال إحدى الطرق التالية:

- حدوث و ظهور النزاع أمام متخذ القرار بصورة مباشرة و واضحة.
- اكتشاف النزاع بواسطة الاستخبارات و التبليغ من طرف الآخرين من أعضاء المؤسسة .
- اكتشاف النزاع من خلال دراسة الظواهر و الحقائق و المؤشرات.
- اكتشاف النزاع بواسطة وسائل الرقابة الإدارية المختلفة مثل : التحريات، التفتيش، الإشراف و فحص التقارير و الشكاوى.

- تشخيص مشكلة النزاع:

بعد التأكد من وجود المشكلة لا بد من تشخيصها أولا بواسطة أسبابها و مكانها و حدوثها و مظاهرها و أطرافها ثم التحليل و تفسير النزاع ، وللتعرف على أسباب النزاع و أطرافه ينبغي استخدام الطرق العلمية لتحديد أطراف النزاع ، فالأطراف تتمثل في عدد الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات المشاركة في عملية النزاع و يمكن تحليل الحالات التي تحدث عدد و نوعية الجهات القائمة بالنزاع كما يلي :

النزاع الذاتي: وهو نزاع ينشأ عندما يشعر الفرد بالتذمر و الاستياء ، ويعبر عنه من خلال ردود أفعال مختلفة.

النزاع بين شخصين: وهو خلاف يحدث بين شخص و آخر نتيجة للتضارب في المصالح و الآراء و يكون إما

مع زميله في العمل أو مع مدير أو مسؤول في المؤسسة.

(1) عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية، من علم الإدارة و القانون الإداري، دار هومة الجزائر، 1999، ص 54

التراع بين شخص و مجموعة من الأشخاص: و كون نتيجة لاختلاف في الأهداف و المصالح.

التراع بين مجموعتين: يتم ذلك من خلال عدم التوافق في الآراء و الحقائق و الأفكار و المعلومات بين مجموعة

أخرى.

– وضع الحلول المناسبة:

بعد أن يتم التعرف على حقيقة التراع القائم معرفة علمية كاملة ، تأتي مرحلة حل علاج التراع بطريقة

علمية و موضوعية من خلال تحديد مجموعة البدائل كحلول ثم القيام بعملية دراسة لكل بديل على حدا وفق معايير

علمية محددة، وبعدها القيام بترتيب هذه البدائل وفقا لدرجة ملائمتها واهتمامها فعاليتها في معالجة التراعات بعد

المقارنة بينها، و التي تتم عن طريق الخطوات التالية:

– محاولة طرح و تجميع أكبر عدد ممكن من البدائل لحل التراع على ضوء الظروف و المعطيات و التوقعات

المطروحة.

– محاولة دراسة كل بديل على حدا و تقييمه وفقا لمعايير منطقية و استخلاص مزاياه و عيوبه ودرجة قدرته

على حل التراع.

– ترتيب البدائل في سلم التدرج على أساس الفعالية و الأهمية و الملائمة لحل التراع، وذلك تمهيدا لاختيار

البديل الأمثل.

– بعد تحديد البدائل و المفاضلة بينها تأتي مرحلة الاختيار للبديل الأفضل لحل التراع و يتم هذا بناء على

معايير، و عوامل نفسية و علمية و عملية .⁽¹⁾

– مراقبة تنفيذ الحل:

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 57

تم المراقبة من خلال ملاحظة ما خطط له و ما تم تنفيذه، أي التأكد من انه قد تم تنفيذ البديل الذي تم اختياره بالطريقة التي سبق تحديدها و تتم عملية المراقبة لحل و معالجة النزاع بخطوات هي تحديد المعايير، قياس و تقييم الأداء و تصحيحه.

4-2- تسيير النزاعات وديا:

يعتبر تسيير النزاع أو إدارته من اشق الموضوعات و اعقدها بالنظر إلى أهميتها المتزايدة و هذا نظرا للتفاعلات التي تحدث في المؤسسات لتحقيق أهداف معينة، فقد يؤدي هذا التفاعل إلى اتفاق أو تعارض بين الأفراد ، يترتب عن هذا الأخير حدوث النزاع ، فرغم بعض الإيجابيات التي قد تترتب عن وجود حالات التنافس أو حتى النزاع في المؤسسة ، من إنماء للقدرات و المبادرات الفردية، إلا أن العمل على حل النزاع يعتبر ضرورة لا مناص منها لضمان استمرارية المؤسسة وتطورها، وهذا ما أكدته البحوث و التجارب في عدد من المنظمات الأمريكية حيث أكد المديرون على أن إدارة النزاعات وحلها له من الأهمية ما لأي وظيفة إدارية أخرى رئيسية كالتخطيط و الاتصال و التنظيم وقد اعتبر المديرون قضاء 20 بالمائة من وقتهم لإدارة التناقضات في منظماتهم شيء طبيعي ضروري ولا يعتبر ذلك وقتا ضائعا ولا مبالغا فيه⁽¹⁾، واحدا الأدوار الرئيسية للمسيرين و خاصة المشرفين على الموارد البشرية هي إحداث التكامل بين المجموعات المختلفة و الوحدات في المؤسسة، وهذا يعني أساسا تجنب النزاع و حله في حالة حدوثه، و المسيرون العصريون يعملون على تطوير كفاءاتهم لتسيير النزاعات من خلال اللجوء لميكانزمات شكلية مع الشريك الاجتماعي كالمفاوضات، و الاتفاقيات الاجتماعية ، وقد أكدت معظم البحوث على إدراك بعض الفرضيات منها :

(1) محمد عساف عبد المعطي، مرجع سابق، ص252

– إن التناقضات و التزاعات أمر واقعي، لا يمكن تجنبه بشكل مطلق ، و أنه نتيجة لتعارض المصالح و الاهتمامات ، وأنه يمكن قبول الحد الأدنى منه ،أما في حالة زيادة حده، فمن المؤكد انه سيصبح مدمرا للمؤسسة .⁽²⁾

– أرضية إمكانية حلها:

– و يأخذ تسيير التزاعات شكلين :احدهما ودي و الآخر قضائي فبالرغم من وجود هيئة قضائية مختصة به، وهي قضاء العمل ، إلا أنه قبل الوصول إلى ذلك ، هناك فرصة يمكن عن طريقها حلها وهي في نفس الوقت شرط ضروري لقبول التسوية القضائية حسب ما نص عليه قانون العمل، و الغرض من ذلك هو تسويتها بسرعة، وعدم تضييع الوقت في المحاكمات و ينقسم حل النزاع الودي إلى قسمين : حل النزاع الفردي وديا ، و حل النزاع الجماعي وديا.

– حل النزاع الفردي وديا: النزاع الفردي في العمل، هو الذي يكون بين طرفين هما :العامل و المستخدم وتظهر أهمية حل النزاع الفردي، من خلال وجود نوعين من التسوية الفردية الودية وهما:

1-التسوية الودية الداخلية للنزاع:

يقصد بها توصل كل من العامل و صاحب العمل أو ممثله إلى تسوية ودية أو إدارية داخلية للنزاع القائم بينهما، دون التدخل من أي جهة خارجية عن المؤسسة وذلك إما بسحب صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار، أو سبب النزاع أو تعديله، استجابة لطلب العامل، وذلك في إطار الأحكام القانونية المنظمة و المحددة في الاتفاقية الجماعية المعمول بها في المؤسسة ، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في غياب الإجراءات الاتفاقية الأولى.

وفي حالة عدم الرد، أو رضا العامل بمضمون الرد، يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

(2) LAKHDAR SEKIO, OP-CIT, P15

وقد ترفض هذه الأخيرة كل أو جزء من الموضوع ، مما يؤدي إلى فشل هذه التسوية الداخلية خاصة إذا تمسك صاحب العمل برأيه، أو كان قبوله بالحل الودي مشروط ببعض الشروط التي لا يقبلها العامل.

وهنا يمكن الإشارة إلى الخصوصيات التي تتميز بها أحكام القانون الداخلي و الذي يتم اللجوء إليه، لحل النزاعات القائمة و التي تتمثل في أن المستخدم بمفرده هو الذي يقوم بوضعها بغرض مواجهة العامل، تجعل هذا الأخير يمتنع من اللجوء إليها ، وعدم الثقة بها، وفي بعض الأحيان لا يتمثل لها ، وينتج عن ذلك حدوث نزاعات أخرى ، فالقانون يعطي صلاحيات للمستخدم في وضع ما يراه مناسب في القانون الداخلي ، وهذا ما قد يزعج العامل، ويرى نفسه انه لم يحظى بالأهمية المنوطة به، و بالتالي يلجأ إلى وسيلة خارجية هي التسوية الودية الخارجية(مكتب المصالحة)⁽¹⁾

2-التسوية الودية الخارجية للنزاع:

وهي المبادرة أو الإجراء الذي يهدف إلى إرساء دعائم الوفاق تبين أطراف النزاع، و التي يقصد بها حسب التشريع الجزائري وذلك الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع ، قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين ، و بالتالي اختصار الطريق ، و كسب الوقت، و المحافظة على العلاقة الودية بين العمال و أصحاب العمل.

أما في ظل القانون الحالي فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشيه العمل، و أوكلت إلى مكتب المصالحة، وهي هيئة متساوية الأعضاء، نصفها من العمال، و النصف الآخر من أصحاب العمل.

هذه الهيئة عبارة عن أفراد لهم مساعي حميدة، أي وسطاء لتقريب وجهات النظر، بالتواصل لحل يرضي الطرفين، ففي حالة رضاهم عنه يلتزمون بأحكامه، وإذا لم يرضوا عنه فلن يلتزموا بها.

(1) سليمان احمية، مرجع سابق، ص 299

وبما أن المفتشية العمل في القانون الحالي هي مجرد وسيلة اتصال بين العمال و هذه الهيئة (المصالحة)، فإنه في حالة فشل المصالحة و التسوية الودية الداخلية للتزاع، فإنه يمكن للعمال إخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بالحضور إلى مقر المفتشية، لإخطاره شفويا ، و يستطيع مفتش العمل مساعدة المؤسسة على تسوية التزاعات من خلال المهام الأساسية التي يقوم بها، كالإعلام و الإرشاد و التوجيه التي تتم في اتجاه المتعاملين الاجتماعيين، وكذا العمال من خلال الزيارات التي يقوم بهام مفتشوا العمل (مراقبة الأوضاع) وفي الأخير يمكن القول بأن اتفاق الصلح لا يطرح مشكلة أثناء العمل على التوصل إليه بقدر ما يطرحه عند تنفيذه، وبالتالي عدم أو رغبة الموافقة على تنفيذه يؤدي إلى رفع دعوى أمام القضاء الاجتماعي.⁽¹⁾

– حل التزاع الجماعي وديا:

التزاع الجماعي في العمل هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة و تظهر أهمية تسوية التزاعات من خلال أسلوبين للتسوية هما:

1- التسوية الودية الداخلية للتزاع الجماعي:

وذلك باستخدام طريقة التهدئة و التلطيف، فالتهدئة تكون في الحالات التي يكون موضوع التزاع فيها طارئا و لا يستحق المواجهة ، وذلك بعدم قيام الإدارة بإلقاء اللوم على أي طرف، باستخدام أو إلقاء بعض العبارات كالمطالبة بالتعاون و الإخاء و العمل من اجل الغايات العليا للمؤسسة و البحث عن المنافع المشتركة ، ويكون التلطيف من خلال تقليل أو ضغط الفوارق الاختلافات بين الأطراف المتنازعة، وأصحاب الطريقة يدافعون بحجة ضرورة جعل الآخر ينسى العداة كلما أمكن دون الميل إلى تحدي وجهات نظرهم، وهم يضعون فرضية أن الاختلاف الموجود زائل لا محالة. بمرور الوقت لذلك فهم يقومون بالمواجهة في سبيل خفض حالات التوتر من خلال تقديم المساعدات، و تشجيع الآخرين على التغلب على المعانات ومسببات التزاع، و أحيانا تكون التسوية

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 301

الداخلية بالقوة، كما أشارت إليه ماري باركوفوليت **M.P.FOLLET** وهي من رواد الإدارة.⁽¹⁾ و ينطوي هذا على الميل نحو استخدام القوة و السلطة و الهيمنة وذلك بتدخل سلطة أعلى من أطراف النزاع ، قد يكون رئيس أفراد الجماعة أو مدير يرأس رؤساء أقسام متنازعين ، بحيث يقوم صاحب السلطة باستخدام قوته و نفوذه لصالح طرف من الأطراف، ويفترض الأفراد الميالون لهذه الطريقة في النزاع ينتج عنه حصول موقفين إما خاسر او رابح و إما غالب أو مغلوب ، و الغالب راضي عن الوضع والمغلوب غير راضي ومستاء فمثلا يتعامل المدراء مع هذا النوع من النزاع بأسلوب التهديد بالفصل و تزييل الدرجة أو أي عقوبات أخرى⁽²⁾.

2- التسوية الودية الخارجية للنزاع لجماعي:

وهي طريقة التحكيم بحيث يتم اللجوء إلى طرف ثالث يعمل كوسيط بين الأطراف المتنازعة) قد يكون مكتب المصالحة أو مفتشيه العمل (و بذلك تقوم لجنة التحكيم باللجوء إلى أسلوب المقارنة ، و تتم في الحالات التي يكون فيها خلافات حول موضوعات أساسية ولا بد من حلها، و يقوم هنا الطرف الوسيط بتقريب وجهات النظر المختلفة بين الأطراف وذلك بالحصول على بعض التنازلات من كل طرف بدءا بالتنازلات الأقل أهمية فالأكثر أهمية.

وهناك عدة طرق أخرى يمكن للمؤسسة عن طريقها تسوية النزاعات وديا، وقد اجمع الكتاب و علماء الإدارة و الخبراء على أن إستراتيجية التعاون و التسوية ما بين العمال و المسؤولين و الإداريين تعتبر كأحسن طريقة يتم من خلالها حل النزاع لا الهروب منه و لا المبالغة في المعالجة ، فالإنسان هو كائن بشري اجتماعي عليه بذل جهود رفقة زملائه من اجل اختيار الطريقة الأنسب لتسيير النزاعات.

4-3- تسيير النزاع قضائيا:

(1) محمد عساف عبد المعطي، مرجع سابق، ص ص 252-254

(2) احمد ماهر، مرجع سابق، ص 286

بالرغم من قيام المؤسسة بعدة عمليات وإتباعها لعدة طرق و وسائل لتسوية نزاعات العمل بطريقة ودية إلا

انه قد تفشل ولا تففي بالعرض و بالتالي يستوجب الأمر المرور إلى الطريقة العلاجية الثانية (الأولى هي التسوية

الودية) وهي التسوية القضائية لمنازعات العمل و التي تعتبر الوسيلة الأخيرة لإلحاق الإسعاف بالمؤسسة قبل أن تصل

إلى مرض لا يمكن علاجه.

و لمعرفة كيفية تسوية النزاعات قضائيا لابد من الإشارة إلى انه يتم الفصل فيها أمام قضاء العمل و الذي

يمكن تعريفه على انه " ذلك الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات و القضايا التي تثور بين

العمال من جهة⁽¹⁾

و أصحاب العمل من جهة ثانية بشأن تنفيذ علاقة العمل الفردية التي تربط بينهما".

و نقول أن النزاع فردي كونه يخص عامل واحد أو عدد من العمال ، فقد يكون النزاع الفردي يخص عدد

كبير من العمال ينظر إليه على انه جماعي ، لكنه في الحقيقة عبارة عن مجموعة من النزاعات الفردية المتعددة

الأطراف و الأسباب، فقد تكون موحدة مثل العقوبة التأديبية التي تشمل مجموعة من العمال ، كالتشريع الجماعي

مثلا، فالنزاع الفردي، حتى و إن تقوم به مجموعة من العمال، يظل فردي، فهو لم يشمل كافة العمال.

أما النزاع الجماعي فهو لا يدخل في اختصاص محكمة العدل ومن بين النزاعات التي يتم تسويتها عن طريق

قضاء العمل، نجد المنازعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي باستثناء تلك التي تكون الإدارة طرفا فيها، كذلك

الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل .

إجراءات التقاضي:

يلجأ إلى التسوية القضائية بعد فشل التسوية الودية للنزاع، ورغم هذا فإن إجراءات التقاضي في نزاعات

العمل تتميز عموما بالبساطة و المرونة ، و البعد عن الشكليات المبالغ فيها ، و كاستثناء للتسوية الودية، فإنه يمكن

(1) بدوخة هلاي، سوش عبد الكريم، النزاعات الفردية في العمل و طرق تسويتها، المدرسة الوطنية للصحة، دورة

للمقيم في خارج التراب الوطني ، أو في حالة الإفلاس باللجوء مباشرة للتسوية القضائية بطلب من صاحب العمل ، وذلك لكون الإجراء الودي لن يفيد في هذه الحالات .

و يتم تقديم الدعوى أي العريضة الافتتاحية أمام المحكمة الابتدائية، وفق أحكام القانون الإجراءات المدنية، حسب المادة 12 منه، حيث يودع المدعي العريضة المكتوبة أمام المحكمة بواسطة موكله أو بحضوره، ثم ترسل المحكمة بعد ذلك تكليف بالحضور إلى المعنيين، و يحتوي هذا التكليف على معلومات عن هوية و موطن المدعي ، و المعلومات⁽¹⁾

المتعلقة بالقضية، حيث يمكن للخصوم الحضور بأنفسهم، أو يحضر محاميهم أو موكلهم و يقوم القاضي قبل دراسة القضية للمصالحة بين الأطراف، و في حال نجاح ذلك، يتم إيقاف الدعوة، و شطب القضية من جدول أعمال المحكمة و يصبح محضر الصلح هذا كحكم قضائي واجب التنفيذ ، أما حالة فشل الصلح فتستمر القضية ، و يتم السماع للخصوم في جلسة ، أو تأجيل تلك المداولة، و إذا لم يحضر المدعي و موكله (بدون عذر شرعي) تلغى الدعوى بكاملها و في حالة غياب المدعي عليه (رغم صحة التبليغ) فيقضي في غيابه، و يتم تحديد الجلسة الأولى للفصل في المنازعة في مدة لا تتجاوز 15 يوما .

و بالتالي: فلقضاء العمل استعجالي، يمكن من طريقة للقاضي الأمر بالتنفيذ المعجل للحكم، و في الأخير يمكن القول بأن حدوث أو ظهور النزاعات شيء لا يمكن تجنبه في حياة أي مؤسسة، لذا يجب تسويقها جيدا لان الفعالية و التجنيد متعلقة بذلك.⁽¹⁾

⁽¹⁾ نفس المرجع، د ص

خلاصة الفصل:

إن علاقات العمل مهمة جدا في المؤسسة و لكن النزاعات و الصراعات تعتبر الوجه الآخر لهذه العلاقات، و منه فإن النقابة تعتبر فقرة وصل بين العمال و بعضهم البعض و مع الإدارة حيث تقوم النقابة بحل هذه النزاعات بشتى الطرق و هي تميل في الغالب إلى الطرق السلمية.

الجانب

الميداني

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

نبذة تاريخية عن النقابة UNPEF

أولاً: مجالات الدراسة

4. المجال المكاني

5. المجال الزمني

6. المجال البشري و إختيار العينة

ثانياً: المناهج و التقنيات المستعملة في الدراسة

3. المناهج المستعملة

4. تقنيات البحث

نبذة تاريخية عن النقابة UNPEF :

تعد الحركة الاجتماعية التي شهدها قطاع التربية بمثابة النقطة النوعية في حقل العمل النقابي باعتبار أن تأطير هذه الحركة كان من قبل منظمة نقابية مستقلة وفتية وهي الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين والتي لم يتجاوز تاريخ اعتمادها الأمد البعيد .

كما أن الوسائل المعتمدة في الاتصال والإعلام كانت ذاتية بحتة بعيدة كل البعد عن الصحافة الحزبية أو المواجهة, كان ومن نشأته جاء إلى الوجود لتغيير نظرة النقابة للإدارة و نظرة الإدارة للنقابة.

لقد دأب الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مند حصوله على الاعتماد في **1990/10/27** على المطالبة بضرورة القيام بإصلاح المنظومة التربوية إدراكا منه بأن الأمم الواعية لا تغفل عن تعهد منظوماتها التربوية بالمرجعية والتقويم حرصا منها على مسايرة ومواكبة التطورات الحاصلة حولها في مختلف المجالات والميادين , حيث أن الاتحاد الوطني منظمة نقابية مستقلة يرمز لها بالحروف العربية (إ.و.ع.ت.ت) و بالحروف اللاتينية **U.N.P.E.F** إذا أنه لا يخضع لأي وصاية حزبية ويتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية والاستقلال المالي وذلك كله وفقا للتشريع المعمول به في ظل التعددية النقابية كما يتواجد مقره بالجزائر العاصمة و يضم جميع فئات عمال قطاع التربية والتكوين , طبعاً يمارس نشاطه على كامل التراب الوطني ولمدة غير محدودة , لذلك دأب أن يأخذ على عاتقه هموم المنظومة التربوية التي يفترض فيه أن تكون حاملة مشروع مجتمع مستقبلي تظل مجال للاستثمار الضامن للاستمرارية والازدهار وكذا المحافظة على التواصل مع التاريخ.

إذ أن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مازال ينادي ويؤكد على ضرورة احترام الثوابت الوطنية في كل صياغة جديدة للمنظومة التربوية لأنها تمثل المعلم التي يميزها على غيرها وتحصن شبابنا من الاستلاب والضياع كما تضمن للأمة وحدتها وقوة تماسكها

هـيئات الاتحاد المحلية:

ينبغي على كل نقابة أو منظمة أن تحتوي على هياكل تضمن الانضباط والتوسع وكذا التغلغل في الطبقة

العامة لكسب التأييد والضغط . حيث أن للاتحاد هياكل محلية ويتمثل:

- الجمعية العامة للمؤسسة — مكتب المؤسسة

- الجمعية العامة للبلدية أو الدائرة — المجلس البلدي أو الدائري — المكتب البلدي أو الدائري

- الجمعية العامة الولائية — المجلس الولائي — المكتب الولائي .

هيئات الاتحاد الوطنية:

طبعاً يتكون من هيئات على المستوى الوطني والمتمثلة في :

1- المؤتمر الوطني.

2- المجلس الوطني

3- المكتب الوطني

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال المكاني:

تم حصر الدراسة بمنطقة غرداية (وادي ميزاب) و قد تم اختيارنا لجميع المؤسسات التعليمية الابتدائية و المتوسطات الموجودة بها و التي يمثلها مسؤول نقابي واحد على مستوى النقابة التي تجري عليها دراستنا الميدانية، و هذه المنطقة تشتمل على كل من بلديات: غرداية، ضاية بن ضحوة، العطف و بنورة. و قد تم اختيار هذه البلديات على أساس:

— السهولة النسبية للوصول إلى العينة المختارة في هذه المناطق

— وجود بعض المسؤولين الذين لدينا سابق معرفة معهم

2. المجال الزماني:

استغرقت الدراسة حوالي 6 أشهر، و ذلك بداية من شهر جانفي 2012، حتى شهر جوان 2012، حيث تم ذلك، بإجراء محاولات ميدانية من خلال البحث و التعرف على الباحثين الذين يمارسون مهنة النقابة و مقابلتهم و طرح بعض الأسئلة الشفوية عليهم، و قد تم هذا بداية من شهر فيفري، ثم إجراء مقابلة مع رئيس المكتب الولائي لهذه النقابة و قمنا بزيارات أخرى لبعض المؤسسات و أحرينا طريقة الاستمارة بالمقابلة مع بعض الباحثين و ذلك في إطار تجربة الاستمارة الأولية و ذلك في شهر مارس و أخيرا قمنا بتوزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث في شهر أفريل و جمعها بعد حوالي أسبوعين و ذلك بعد تعديل بعض الأسئلة مثل السؤال رقم 12 و السؤال رقم 15.

3. المجال البشري و إختيار العينة:

إن مرحلة فرز و اختيار عناصر مجتمع البحث التي تمثل العينة هي مرحلة مهمة، لذلك يجب تحديد

و بشكل

دقيق المجتمع الذي تستهدفه الدراسة، مع الأخذ بعين الاعتبار نوع المعاينة التي من خلالها يمكن تحديد الحجم الضروري للعينة.

3-1 - تحديد مجتمع البحث:

"إن مجتمع البحث هو عبارة عن مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو التفصي"⁽¹⁾

فمن خلال ذلك ارتأينا إلقاء الضوء على المسؤولين النقابيين لاختيارهم كمجتمع بحث الذي سيكون محل الدراسة.

3-2-تحديد العينة:

خلال القيام بدراسة أو بحث علمي، من الصعب أن تشمل الدراسة مجتمع البحث ككل إنما يجب اختيار أو سحب عينة منهم و التي تعتبر " مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين "⁽²⁾ و نظرا لصعوبة الوصول لمجتمع البحث الذي خصصناه في موضوع دراستنا، قمنا باختيار العينة المقصودة و هي التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم و لكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة"⁽³⁾ و قد لجأنا إلى هذه العينة لتوافر الخصائص فيها و لتسهيل الوصول إليها و هي التي تتكون من 46 مؤسسة، منها 34 ابتدائية و 12 متوسطة تكوّن منطقة وادي ميزاب.

3-3- خصائص العينة: بما أن البيانات العامة تدخل ضمن المتغيرات المستقلة و تعتبر من خصائص

العينة فعليه سنقدم الجداول البسيطة التالية التي تتمثل في المميزات الاجتماعية و الثقافية المكتسبة لأفراد العينة.

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	الذكور	الجنس
70	32	ذكر
30	14	أنثى
100	46	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن فئة الجنس الغالبة على عينة البحث هي جنس الذكر ممثلة ب 70% ، أما جنس الإناث فلا يمثل إلا 30% و من خلال الجدول يتضح لنا أن جنس الذكور هو الذي يغلب على العمل

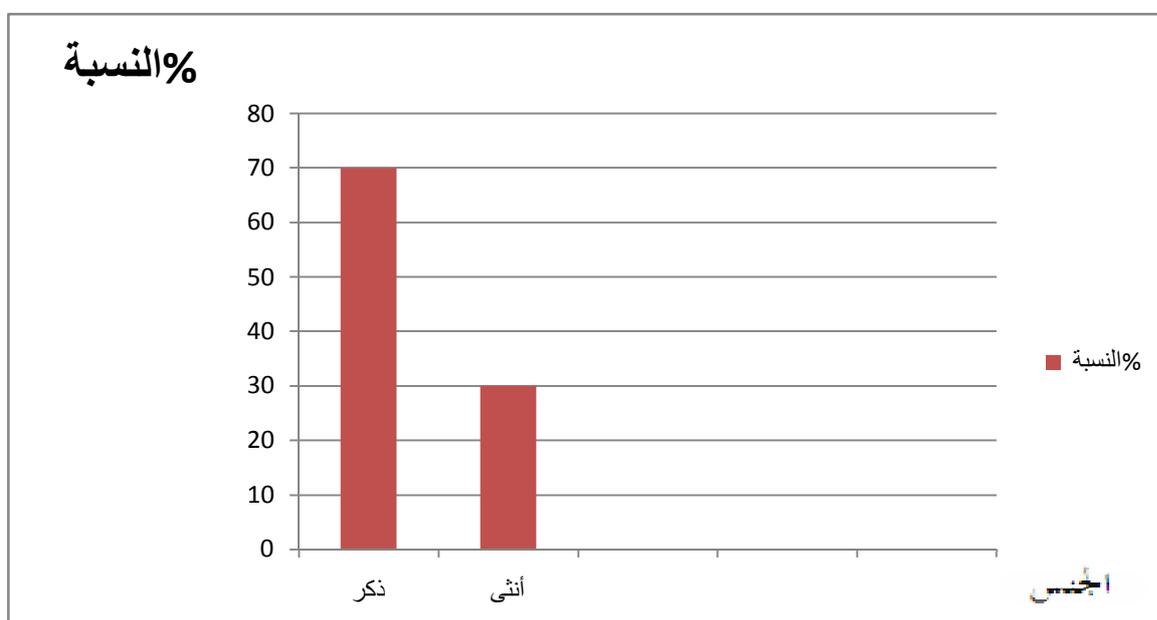
(1) موريس إنجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ط2، ت بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية، الجزائر، 2004، ص 298.

(2) نفس المرجع، ص 301.

(3) محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999، ص 96.

النقابي و يمكن تفسير ذلك من خلال الشجاعة التي يتمتع بها الذكر بالنسبة للأنثى بحيث هذا العمل يتطلب نوعا من الجرأة و الشجاعة و كذا قدرا من التفرُّغ له، و هذه المتطلبات لا تتوفر لدى المرأة بقدر ما تتوفر لدى الرجل، ما جعل العزوف النسبي للمرأة عن هذا العمل هو نوعا ما، مشروع.

الرسم البياني رقم (1): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب الجنس



دول
رقم
(2):
يوضح
توزيع
أفراد
العينة
حسب

السن	التكرار	% النسبة
[32-27]	5	11
[37-32]	6	13
[42-37]	10	22
[47-42]	14	31
[52-47]	10	22
[57-52]	1	1
المجموع	46	100

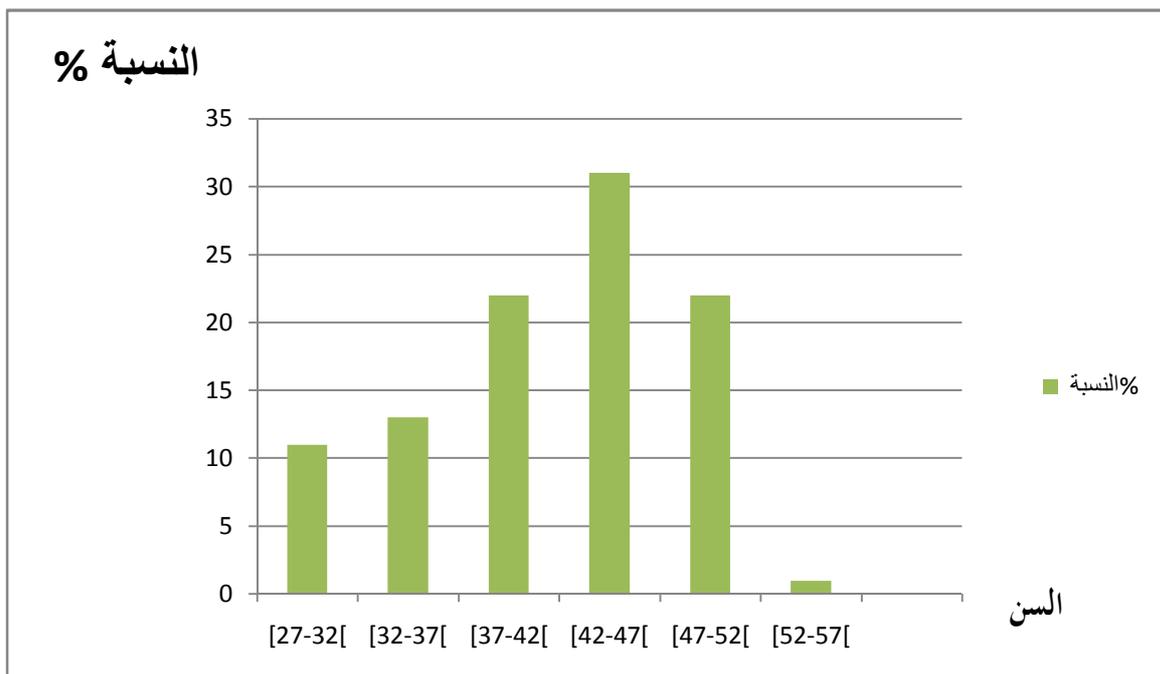
يظهر من خلال الجدول أن فئة السن الغالبة على عينة البحث هي فئة [42-47] ممثلة بنسبة 31 % تليها

الفئتين [42-37] و [52-47] بنسبة 22% ثم تأتي الفئة [37-32] بنسبة 13% و بعدها الفئة

[32-27] بنسبة 11% و أخيرا الفئة العمرية [57-52] بنسبة 1%.

و من خلال الجدول يتضح لنا أن الفئة العمرية السائدة في هذا العمل هو فئة الكهول حيث تتسم هذه الشريحة بالنضوج التام و التجربة في الحياة و بالتالي، شجاعة و وعي نقابي أكبر يسمح لهم بالقيام بهذا العمل بكل ثقة و قوة و إذا ما أخذنا الشريحتين الأخرين و هما الشباب و المتمثلة في الفئتين ما بين السن 32 و 41 سنة و أيضا الأكبر سنا و المتمثلة في الفئة ما بين 52 و 56 سنة نجد ههما أقل حضورا في هذا المجال بحيث مجموعهما لا يتعدى نسبة 25% من المجموع العام و يمكن القول هنا أن فئة الشباب بما أنها أقل خبرة فإنها حتما أقل جرأة و وعيا و بالتالي لا تنحاز كثيرا إلى هذا العمل أما بالنسبة للفئة الأخيرة فإنهم بعد التقدم في السن نوعا ما و اقتراهم من سن التقاعد فإن ذلك يجعلهم يتعدون عن ذلك العمل بسبب الإجهاد و نقص الحماس و الزهد في المواجهات و النقاشات الحادة التي يتطلبها و يتعرض إليها النقابي و كذا الضغوطات التي تمارس عليه من خلاله.

الرسم البياني رقم (2): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب السن

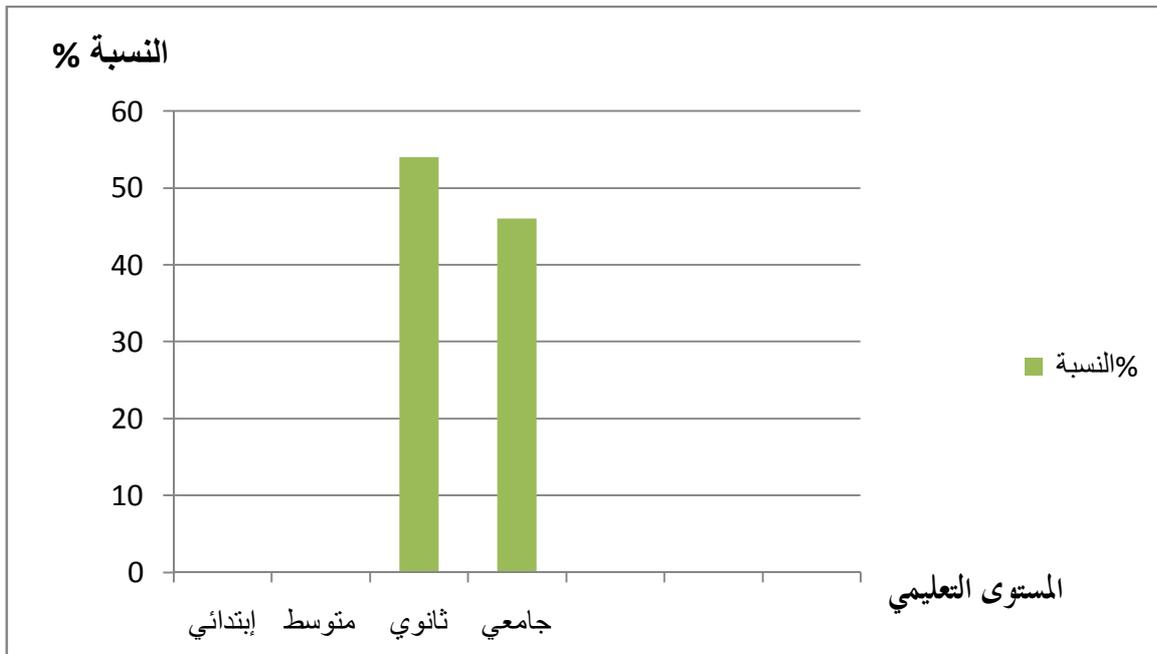


الجدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
0	0	إبتدائي
0	0	متوسط
54	25	ثانوي
46	21	جامعي
100	46	المجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول أن أعلى نسبة للمستوى التعليمي للمبحوثين كانت في المستوى الثانوي بنسبة 54% و نسبة الجامعيين في المرتبة الثانية بنسبة 46% أما المتوسط و الابتدائي فلا يمثلان أي نسبة من العينة. و من خلال النتائج يتضح لنا أن المستوى التعليمي لهؤلاء المبحوثين أي المسؤولين النقائيين لهم مستوى تعليمي لا بأس به حيث نلاحظ أن تقريبا نصفهم متخرجي جامعات و هذا حتما سيؤثر في وعيهم النقائي و رؤيتهم و تصورهم لحقوقهم أيضا.

الرسم البياني رقم (3): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



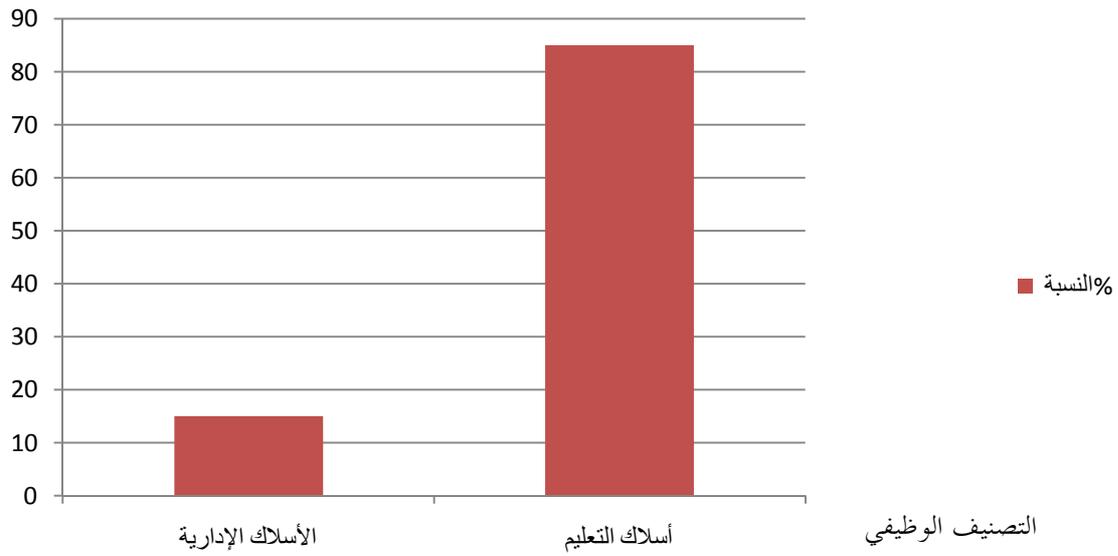
جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي

النسبة %	التكرار	التصنيف الوظيفي
15	7	الأسلاك الإدارية
85	39	أسلاك التعليم
100	46	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن الغالبة في الحالة المهنية هي فئة المعلمين حيث تمثل نسبة 85% أما الفئة الأخرى و هم الإداريين فهم يمثلون نسبة 15% فقط و من خلال ذلك يمكن استنتاج أن المعلمين و الأساتذة هم الأكثر اهتماما بالعمل النقابي و بالتالي المطالبة بالحقوق.

الرسم البياني رقم (4): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب التصنيف الوظيفي

% النسبة



الجدول رقم (5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
17	8	[8-4]
11	5	[13-9]
13	6	[18-14]
20	9	[23-19]
26	12	[28-24]
12	5	[33-29]
1	1	[38-34]
100	46	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن الفئة الغالبة في الأقدمية على العينة هي فئة [28-24] سنة بنسبة 26% ثم فئة

[23-19] سنة بنسبة 20% بعدها تأتي فئة [8-4] سنوات بنسبة 17% و تليها الفئة [18-14] سنة

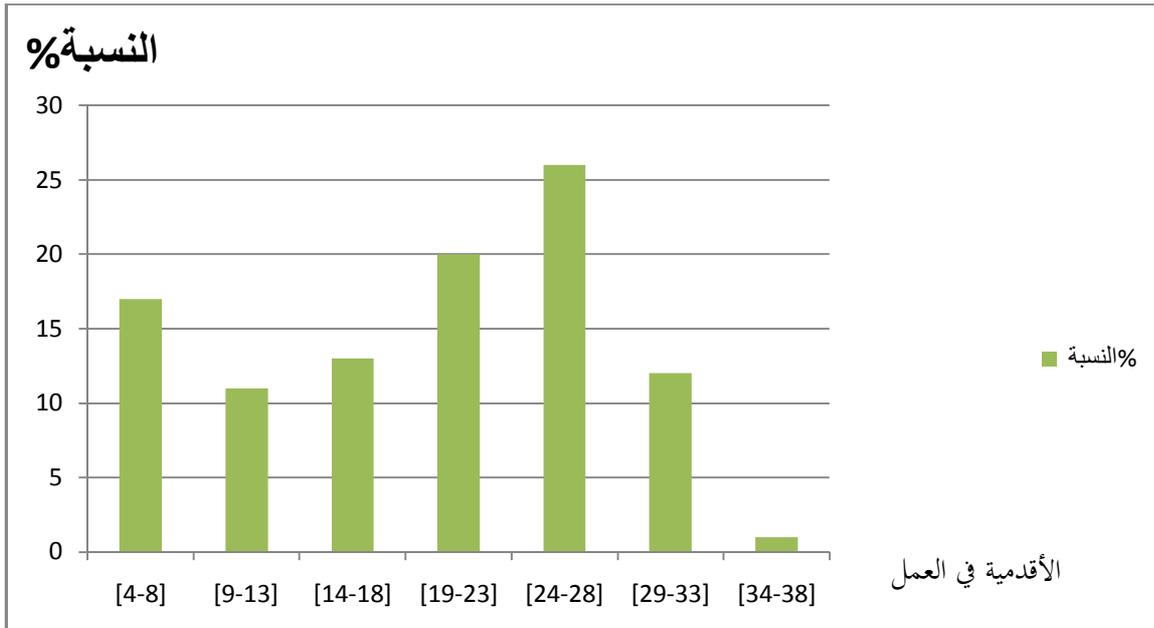
بنسبة 13% و الفئة [33-29] بنسبة 12% و أخيرا تأتي فئة [38-34] سنة بنسبة 1%.

و من خلال الجدول يمكن أن نلاحظ أن الفئة الغالبة هي التي لها أقدميه متوسطة و هي التي تتراوح بين 19

و 28 سنة و التي تمثل نسبة 46% من المجموع العام و كذلك الجدد منهم، أما الفئات الأخرى أي ذوي أقل

أقدميه فهم قلة و في الأخير نجد أن ذوي الأقدمية الأكبر فهم لا يمثلون إلا نسبة لا تتجاوز 1%.

الرسم البياني رقم (5): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل

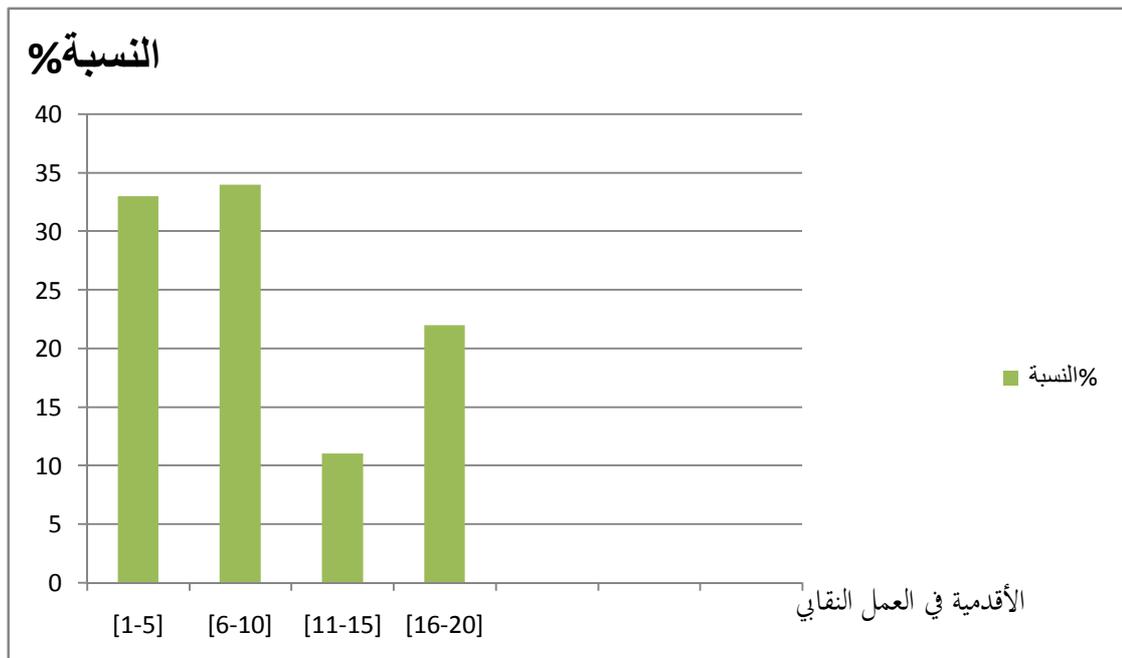


جدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل النقابي

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل النقابي
33	15	[5-1]
34	16	[10-6]
11	5	[15-11]
22	10	[20-16]
100	46	المجموع

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن أكثر الباحثين لهم أقدمية في حدود 33 و 34% هم الذين لهم ما بين 1 و 5 سنوات و الفئة الأخرى ما بين 6 و 10 سنوات أما ذوي الأقدمية ما بين 16 و 20 سنة فهم بنسبة 22% و أخيرا الفئة ما بين 11 و 15 سنة فلهم النسبة الأقل و هي 11%.

الرسم البياني رقم (6): أعمدة بيانية تمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل النقابي



ثانيا: المناهج و التقنيات المستخدمة في الدراسة

يعتمد المنهج في الدراسات الميدانية على مجموعة المبادئ التي تهيمن على سير البحث و التي تحدد مجموعة من الخطوات و الإجراءات التي تسمح بإجراء بحث ميداني، فالمنهج بذلك يرتبط بمجموعة من العمليات الذهنية لحل مشكلة ما، بحيث تتضمن هذه العمليات وصف ظاهرة أو مجموعة من الظواهر المرتبطة بالمشكلة بما يشملها هذا الوصف من مقارنات و تحليلات و تفسيرات للبيانات و المعطيات المتوفرة و التعرف على الظاهرة التاريخية و التنبؤ بما يمكن أن تكون عليه في المستقبل، و قد يقتضي على الباحث في دراسته الميدانية لدراسة الظاهرة الاستعانة بمنهج أو عدة مناهج و تقنيات لاستخدامها في جميع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة.

و من هنا يمكن الاعتماد في هذه الدراسة على عدة مناهج و تقنيات و التي يمكن أن نوضحها كالتالي:

1- المناهج المستخدمة في موضوع الدراسة:

1-1- المنهج التاريخي:

"يهدف المنهج التاريخي الى إعادة بناء الماضي بدراسة الأحداث الماضية معتمدا في الأساس على الوثائق و الأرشيف، و يتضمن مسعى خاص ينبغي على الباحث أن يقوم بجمع الوثائق المتنوعة ثم يقوم بتقييمها و نقدها على المستويين الداخلي و الخارجي" (1)

و في دراستنا تم استخدام المنهج التاريخي، و ذلك من أجل وصف النقابة و مختلف المراحل التي مرت بها على الصعيد العالمي كما قمنا به على الصعيد الوطني، فقد استعملناه في سرد نشأة النقابة في العالم، ثم تتبعنا تطورها في الجزائر من قبل الاستقلال إلى يومنا هذا معتمدين على عدة مراجع تصب في هذا الموضوع.

1-2- منهج الدراسات المسحية:

و هو نوع من أنواع المنهج الوصفي و الذي يتفرع بدوره إلى أنواع و هي المسح المدرسي، الدراسات المسحية للرأي العام و أخيرا المسح الاجتماعي و هو النوع الذي استعملناه في هذا البحث الذي يعرف كما يلي: "هو الدراسة العلمية لظروف المجتمع و حاجاته بقصد الحصول على بيانات و معلومات كافية عن ظاهرة معينة و تحليلها و تفسيرها للوصول إلى تعميمات بشأنها. و يستهدف المسح الاجتماعي دراسة مشكلة اجتماعية راهنة و ذلك بوصف دقيق لمجموعة من الأفراد يعيشون معا في منطقة جغرافية معينة بقصد تشخيصها و العمل على وضع برنامج الإصلاح الاجتماعي."⁽¹⁾

و من خلال العينة المقصودة التي إختارناها لدراستنا و التي كان السبب الرئيسي لإختيارنا لها، كان قرب العينة و سهولة الوصول إليها، حيث الوصول إلى مجتمع الدراسة بطريقة أخرى كان صعبا جدا و بالتالي كان لا بد من اعتماد المسح الاجتماعي في دراستنا و ذلك لأن هذا المنهج يعتمد على دراسة مشكلة اجتماعية راهنة و ذلك بوصف مجموعة معينة بشكل دقيق، يعيشون في منطقة معينة بقصد تشخيصها ثم تعميم نتائجها على باقي المجتمع (المدروس)، و هنا قد ارتأينا إختيار منطقة وادي ميزاب لإجراء هذه الدراسة المسحية بقصد تعميم نتائجها على كافة عمال هذه النقابة بما أن هذه المنطقة تحوي 46 مؤسسة تعليمية و كل مؤسسة بها مسؤول نقابي واحد، و قد تم جمع المعطيات و البيانات عن طريق الأدوات التي سيتم التطرق لها لاحقا ثم يتم تفريغها و تبويبها في جداول بسيطة و مركبة بغية تحليلها و تفسيرها للحصول على النتائج النهائية عن الظاهرة المدروسة و قد استعملنا في التحليل الأولي لهذه الجداول، الطرق الإحصائية المعروفة .

2- تقنيات البحث:

إن الحصول على البيانات و المعلومات التي تعتمد عليها الدراسة من أهم خطوات البحث و ذلك يرجع إلى

(1) فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة الإشعاع

قيمة البحث الاجتماعي و مدى دقة نتائجه، يرتبط ذلك بقدرة الباحث على الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة، فتنقيات البحث هي " الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع المادة اللازمة لموضوع دراسته، و يجب أن يكون واضحا ان هناك أداة رئيسية يحددها تكون متوافقة مع المنهج و الطريقة المنهجية المعتمد عليها في الدراسة".⁽¹⁾

و يمكن القول أنه لا ينبغي الاعتماد على تقنية واحدة فقط، فهذا يتحدد حسب ما يتطلبه موقف جمع المعلومات التي تفيد دراسة الظاهرة كما يفيد في الحصول على معلومات كافية، و قد تم في هذه الدراسة استخدام التقنيات التالية:

2-1- الإستمارة:

تم استخدام هذه التقنية في موضوع دراستنا و ذلك من خلال توزيع الإستمارة على مجموع الباحثين في منطقة وادي ميزاب و في بعض الأحيان استعنا بطريقة الإستمارة بالمقابلة و ذلك لتوضيح الأسئلة أكثر خاصة مع الباحثين الذين وجدوا صعوبة في فهمها، و بعد مرور حوالي أسبوعين تم جمع هذه الإستمارات و تم تفرغها و تبويبها في جدول التفرغ و الإستمارة كما عرفت " الإستمارة هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين، و تعد الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو آراء الأفراد"⁽²⁾

2-2- الملاحظة:

⁽¹⁾ جمال محمد أبو شنب، قواعد البحث العلمي و الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009،

تعتبر الملاحظة من أهم الطرق المستخدمة لجمع البيانات ذلك لأنها تسهم بشكل أساسي في البحث الوصفي كما يمكن استخدامها في استكشاف بعض الظواهر "فهي مفيدة في تكوين رؤية عن مجموعة من الأنشطة في دلالتها السوسولوجية، حيث لا يستطيع الباحث أن يحدد هذه الدلالة من خلال المقابلة"⁽¹⁾ فإستخدام هذه التقنية في الدراسة الإستطلاعية في موضوع دراستنا من خلال الإحتكاك ببعض المسؤولين النقابيين و مناقشتهم بغية جمع المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة.

(1) محمد خليل عباس و آخرون، مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط1، دار
الميسرة،الأردن، 2007،ص254

الفصل الخامس

الفصل الخامس: تحليل و تفسير الفرضيات

أولاً: تحليل الفرضية الأولى

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

ثانياً: تحليل الفرضية الثانية

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

ثالثاً: الاستنتاج العام

أولاً: تحليل الفرضية الأولى

سوف نحاول في هذا الجزء تفسير و تحليل الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك علاقة (وطيدة) بين مستوى الوعي النقابي و قدرة النقابة على حل النزاعات داخل المؤسسة الجزائرية. و ذلك من خلال تفسير عدة جداول مركبة، تحليلاً إحصائياً ثم سوسيولوجياً و أخيراً سوف نقدم استنتاجاً جزئياً للفرضية الأولى.

الجدول رقم (7): يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و فكرة الإنخراط

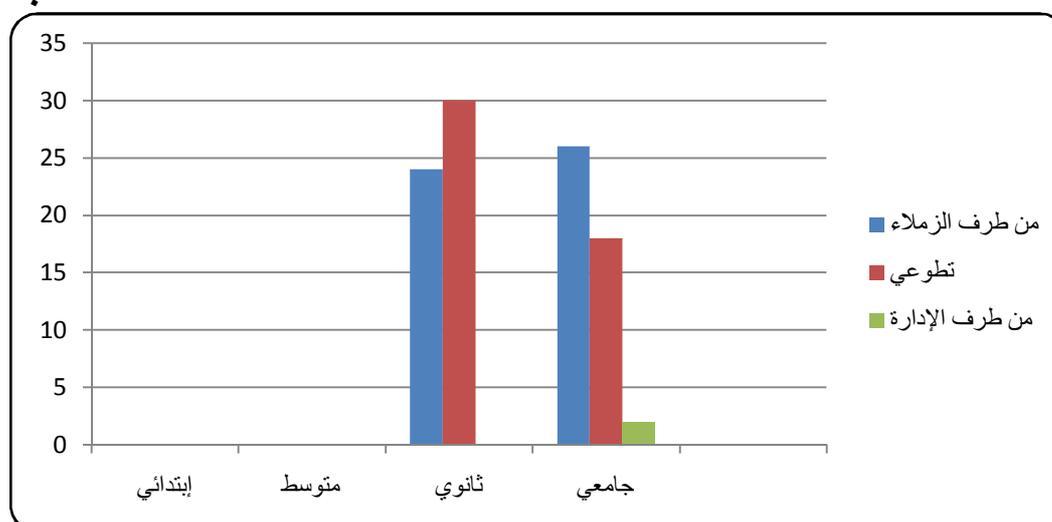
المستوى التعليمي	فكرة الإنخراط		من طرف الزملاء		تطوعي		من طرف الإدارة		الاجموع
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
إبتدائي	0	0	0	0	0	0	0	0	0
متوسط	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ثانوي	11	24	14	30	0	0	25	54	54
جامعي	12	26	8	18	1	2	21	46	46
الاجموع	23	50	22	48	1	2	46	100	100

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين تم ترشيحهم من طرف الزملاء و ذلك بنسبة 50% و يليها أولئك الذين كانت فكرة انخراطهم تطوعية و أخيرا تأتي الفكرة الأخيرة و هي ترشيحهم من طرف الإدارة و التي نسبتها هي 2%. أما أعلى نسبة في الجدول فتتمثل في الثانويين الذين تطوعوا لهذا العمل و التي تبلغ 30%.

و منه يمكن استنتاج أن النسبة العالية للثانويين الذين تطوعوا لهذا العمل و رغم ضعف مستواهم الدراسي بالنسبة للجامعيين يؤكد مدى الوعي الذين يتمتعون به و الذي جعلهم يقدمون على هذا العمل رغم صعوبته و يمكن إيعاز هذا إلى كون فئة الثانويين أقل حظا بالنسبة للجامعيين في الحصول على مناصب و أجور أفضل فنجدهم أكثر إقبالا عليه للمطالبة بحقوقهم، أما فئة الجامعيين فإن أكثرهم قد رشح من طرف زملائهم و الدليل النسبة التي وصلت 26% و يمكن القول أنه يعود ذلك لاعتقاد الأغلبية أن الجامعيين أكثر قدرة على تحمل هذه المسؤولية بالموازاة مع مستواهم التعليمي.

أعمدة بيانية رقم (7): تبين علاقة المستوى الدراسي مع فكرة الإنخراط

النسبة



الجدول رقم (8): يوضح العلاقة بين الوظيفة و ضرورة العمل النقابي

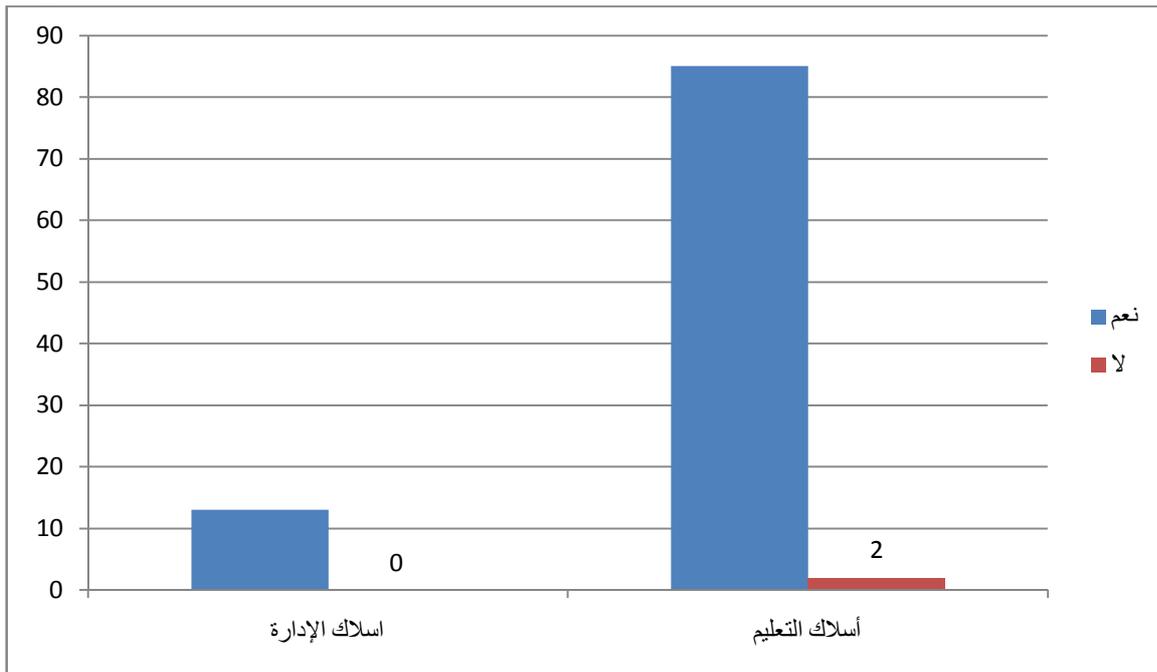
الوظيفة	ضرورة العمل النقابي		لا		نعم	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
اسلاك الإدارة	6	0	0	0	6	13%
أسلاك التعليم	39	2	1	85	39	87%
المجموع	45	2%	1	98%	45	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين يؤيدون العمل النقابي بنسبة 98% تدعمها في ذلك نسبة 85% من أسلاك التعليم الذين يؤيدون ذلك أما نسبة 2% من المعارضين فإنها لا تمثل حقيقة هذه الفئة بما أنها ضئيلة جدا.

و منه نستنتج أن فئة المعلمين هم المقبلين أكثر على هذا العمل و يتضح ذلك من خلال النسبة العالية لهم و المؤيدين 100% لهذا العمل الذي يرونه ضروريا لتحقيق مصالحهم و للمطالبة بحقوقهم و هذا ما يعكس مدى وعيهم النقابي بحيث نجد في الجزائر أن شريحة سلك التعليم هم الأسبق نحو الإضرابات و المطالبة بالحقوق و بالتالي هذا يعكس أيضا اقتناعهم بضرورة الحصول على حقوقهم كاملة.

أعمدة بيانية رقم (8): تبين علاقة الوظيفة مع ضرورة العمل النقابي

النسبة



الجدول رقم (9): يوضح علاقة العمل الجيد للنقابة مع أسبابه

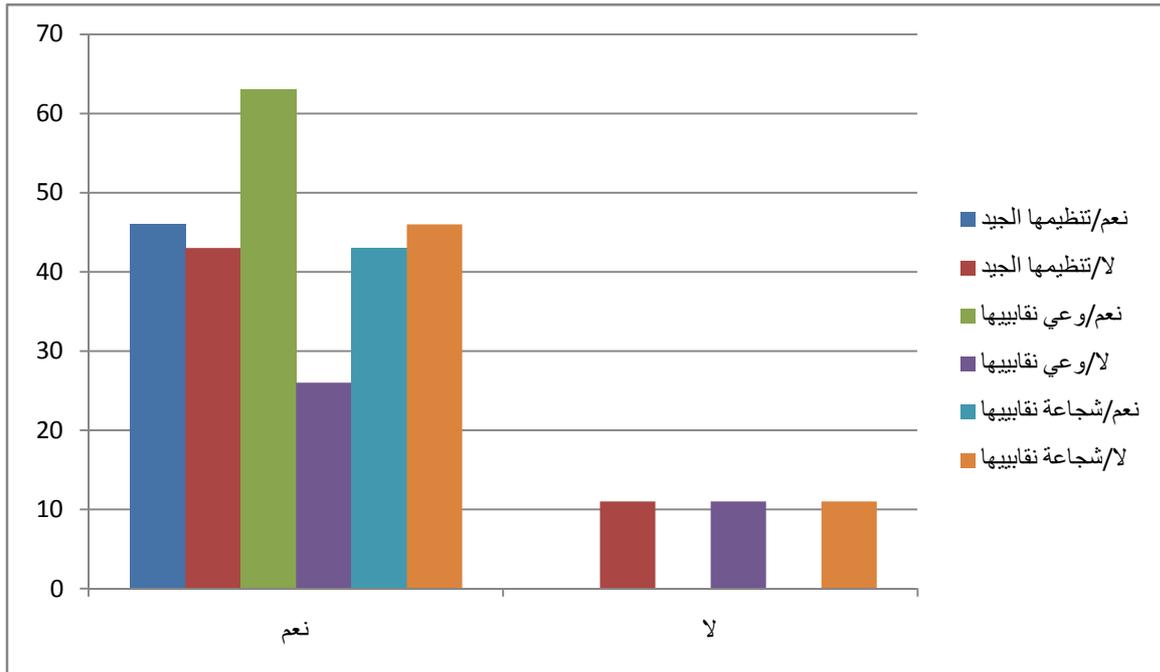
السبب	تنظيمها الجيد		وعي نقابيها		شجاعة نقابيها		المجموع	
	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا
العمل الجيد للنقابة	تك	%	تك	%	تك	%	تك	%
نعم	21	46%	20	43%	21	46%	41	89%
لا	0	0%	0	0%	5	11%	5	11%
المجموع	21	46%	20	43%	26	37%	46	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو المؤيدين لأن نقابتهم تؤدي دورها بشكل أفضل من غيرها و ذلك بنسبة 89% و يؤيدها في ذلك نسبة 63% الموضحة في الجدول أما الذين يرون أن نقابتهم لا تؤدي دورها كما يجب فهم ممثلون بنسبة 11% .

و منه يمكننا أن نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63% من المبحوثين أرجعوا سبب عمل نقابتهم الجيد لوعي نقابيها حيث الباقي أعازوا ذلك لأسباب أخرى مختلفة، و من هنا يمكن القول أن المبحوثين يعون جيداً أن الوعي النقابي هو من الأسباب الرئيسية التي تجعل من النقابي أكثر فعالية في نشاطه و هذا ما يثبت صدق فرضيتنا الأولى.

أعمدة بيانية رقم (9): تبين علاقة العمل الجيد للنقابة مع أسبابه

النسبة



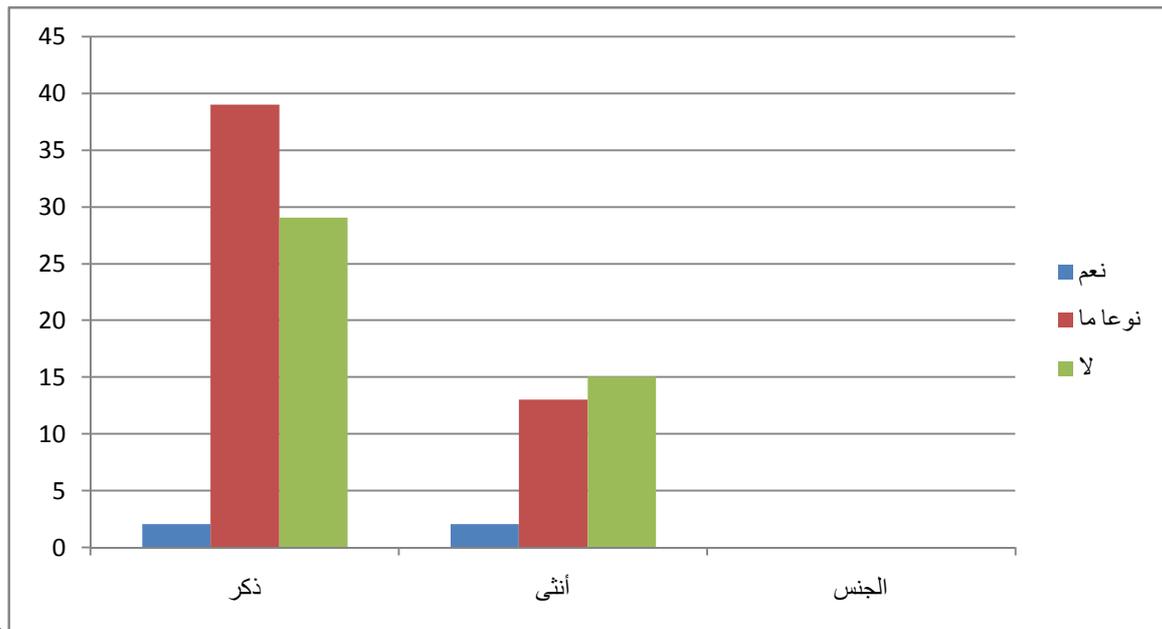
الجدول رقم (10): يوضح علاقة الجنس بالإحساس بالإكراهات

الجنس	الإحساس بإكراهات		نوعا ما		لا		المجموع
	نعم	لا	نوعا ما	لا	نوعا ما	لا	
ذكر	1	2	18	39%	13	29%	32
أنثى	1	2	6	13%	7	15%	14
المجموع	2	4%	24	52%	20	44%	46

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين يجسسون نوعا ما بإكراهات خلال ممارستهم للعمل النقابي بنسبة 52% و يدعمها في ذلك نسبة 39% من المبحوثين الذين أجابوا بذلك من الذكور و تليه نسبة 44% الذين أجابوا بلا و أخيرا تأتي نسبة 4% التي أجابوا بها المبحوثين و الذين أجابوا عنه بنعم.

من الجدول يمكن ملاحظة أن نسبة الذكور الذين يجسسون بإكراهات أثناء ممارستهم العمل النقابي هي أكثر من النسبة التي تمثل الإناث حيث أن خمسون بالمئة من المبحوثات أجبن أنهن لا يشعرن بإكراهات أثناء ممارستهن لهذا النشاط و يمكن الاستنتاج من ذلك أن الذكور أكثر نشاطا في هذا العمل و هذا ما يجعلهم معرضين أكثر للضغوطات أما الإناث فهن أقل نشاطا و منه أقل تعرضا لهذه الضغوطات أما بالنسبة للإحساس بالضغوطات عموما فهذا يعكس مدى وعي النقائيين بنشاطهم و دورهم في إرساء العدل و اكتساب الحريات من أجل الحصول على حقوقهم و مطالبهم و أيضا هم واعون بمدى حساسيته، بحيث نجد أنهم معرضون للملاحظات القضائية في كل وقت.

أعمدة بيانية رقم (10): تبين علاقة الجنس بالإحساس بالإكراهات النسبية

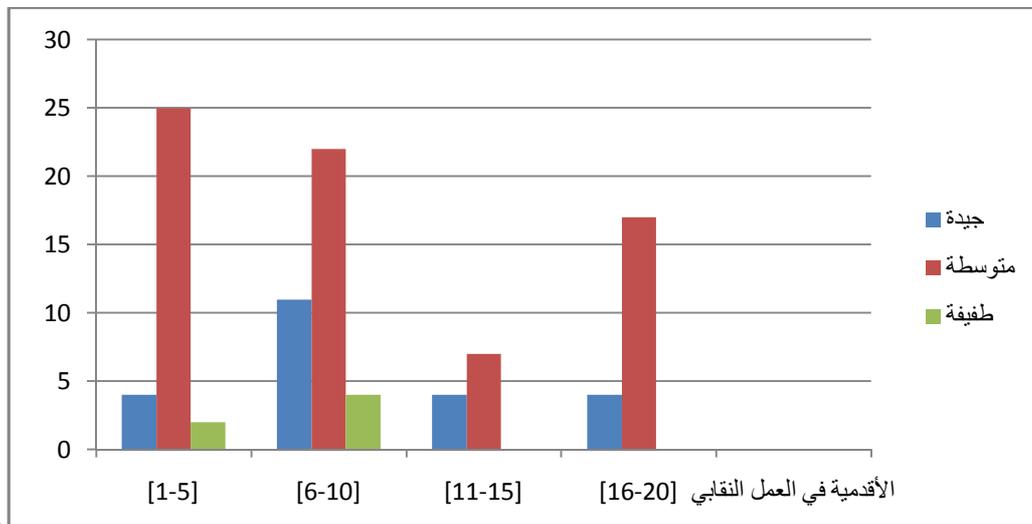


الجدول رقم (11): يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و الدراية بالحقوق و الواجبات

الجموع		طفيفة		متوسطة		جيدة		الدراية بالحقوق و الواجبات	الأقدمية في العمل النقابي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%31	14	2	1	%25	11	4	2		[5-1]
%37	17	4	2	22	10	11	5		[10-6]
%11	5	0	0	7	3	4	2		[15-11]
%21	10	0	0	17	8	4	2		[20-16]
%100	46	%6	3	%71	32	%23	11		المجموع

يمكن أن نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام متجه نحو ذوي الدراية المتوسطة للحقوق و الواجبات بنسبة %71 مدعومة بنسبة %25 للفتة ذات الأقدمية ما بين سنة و 5 سنوات و تليها نسبة %23 لذوي الدراية الجيدة و أخيرا تأتي النسبة الأخيرة التي تتمثل ب %6 و هي التي تمثل الذين لهم دراية طفيفة للحقوق و الواجبات. و من الجدول يمكن أن نستنتج أن أغلب الباحثين لهم دراية متوسطة لحقوقهم و واجباتهم و خاصة الجدد منهم و هم الذين لهم أقدميه ما بين سنة و 5 سنوات أما بالنسبة للذين لهم دراية جيدة لحقوقهم فهم الفئة التي تتراوح بين 6 و 10 سنوات و التي نسبتها تصل %11 من مجموع الباحثين و إذا ما حللنا الجدول حيث نجد أن الأغلبية العظمى لها إما دراية جيدة أو متوسطة لحقوقهم و التي تصل إلى %94 فهذا يعكس مدى الوعي النقابي الذي يتمتعون به بالنسبة للذين لهم دراية طفيفة و نسبتهم لا تتجاوز %6 و هذا هو ما جعل هذه النقابة تقوم بدورها بأحسن ما يمكن و خاصة في حل النزاعات و الوصول إلى انتزاع مطالبهم بشتى الطرق الممكنة.

أعمدة بيانية رقم(11): تبين العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و الدراية بالحقوق و الواجبات

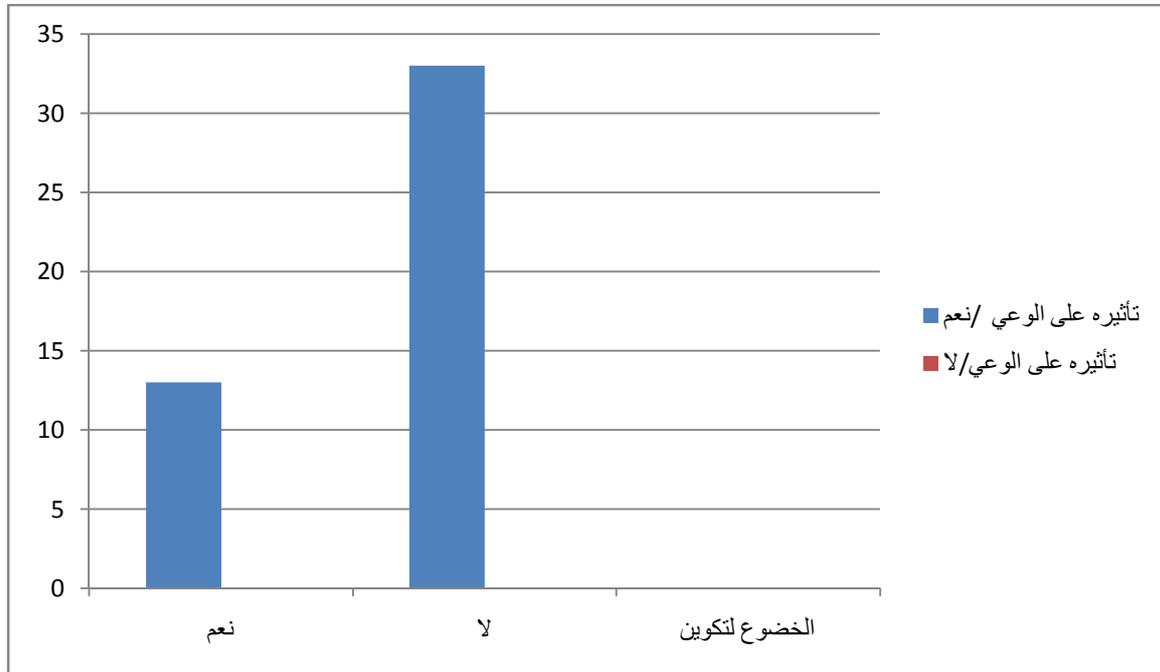


الجدول رقم (12): يوضح العلاقة بين الخضوع لتكوين و تأثيره على الوعي النقابي

المجموع		لا		نعم		تأثير التكوين على الوعي النقابي
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%28	13	0	0	28	13	نعم
%72	33	0	0	72	33	لا
%100	46	%0	0	%100	46	المجموع

يمكن أن نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقرون بأن التكوين يزيد من الوعي النقابي و ذلك بنسبة 100% أي أن الكل يقر بذلك و بما أن 72% منهم لم يخضعوا لأي تكوين فإن هذا يوضح سبب كون الأغلبية، كما رأينا في الجدول السابق لهم دراية متوسطة بحقوقهم و واجباتهم و لكن هذا لم يمنع من وجود هذا الوعي و ذلك لإقرارهم التام بأن التكوين يزيد منه.

أعمدة بيانية رقم(12): تبين العلاقة بين الخضوع لتكوين و تأثيره على الوعي النقابي



الجدول رقم (13): يوضح العلاقة بين ضرورة العمل النقابي و مساهمة النقابة في حل النزاعات

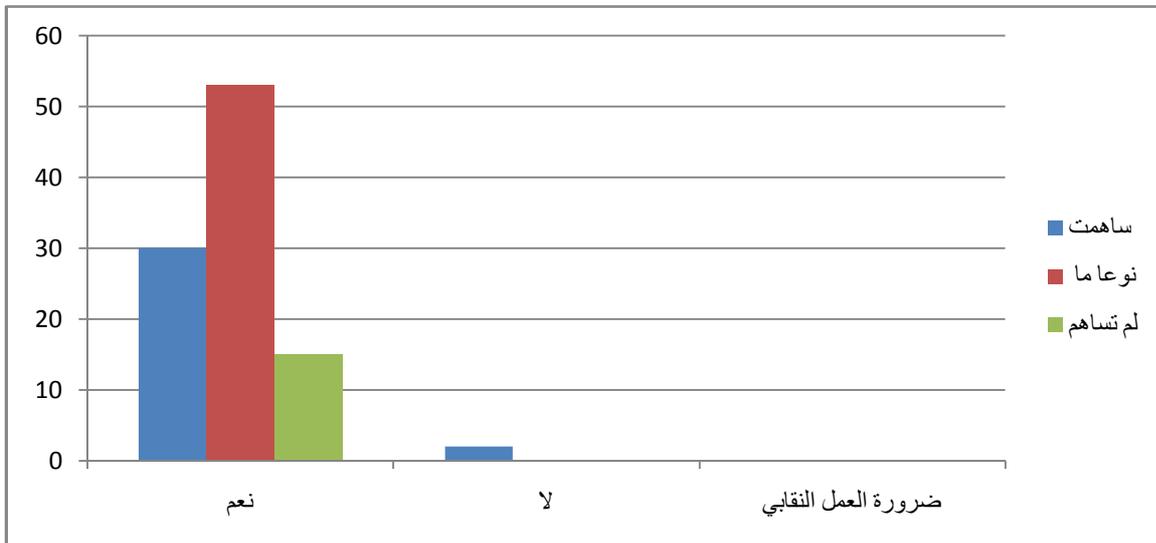
المجموع	لا		نعم		ضرورة العمل النقابي	ساهمت في حل النزاعات
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
ساهمت	14	30%	1	2%	32%	51
نوعا ما	24	53%	0	0%	53%	24
لم تساهم	7	15%	0	0%	15%	7
المجموع	45	98%	1	2%	100%	46

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو أن النقابة ساهمت نوعا ما في حل النزاعات و ذلك بنسبة 53% و تتبعها نسبة 32% التي تقول أن النقابة ساهمت في حل النزاعات و في الأخير نجد نسبة 15% التي تقول أن النقابة لم تساهم في حل النزاعات.

و منه يمكن أن نقول أن رغم اقتناع السواد الأعظم بضرورة العمل النقابي و هي النسبة المتمثلة ب 98% إلا أن أغليتهم مقتنعين أن نقاباتهم ساهمت نوعا ما فقط في حل النزاعات و هذا يبين الدور الذي تلعبه النقابة في ذلك، حيث أنهم مقتنعون بالوظيفة التي تقوم بها النقابة داخل النظام أو النسق باعتبارها عنصرا فعالا في المجتمع المدني و منه يمكن استنتاج أنهم ما زالوا غير راضين من النتائج التي توصلوا إليها و المطالب التي حققوها و هذا ما يعكس مدى وعيهم النقابي حيث أن النتائج المتوسطة التي انتزعوها ليست كافية بالنسبة لهم.

أعمدة بيانية رقم (13): تبين ضرورة العمل النقابي و مساهمة النقابة في حل النزاعات

النسبة



الجدول رقم (14): يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في حل النزاعات و الرضا عن دور النقابة

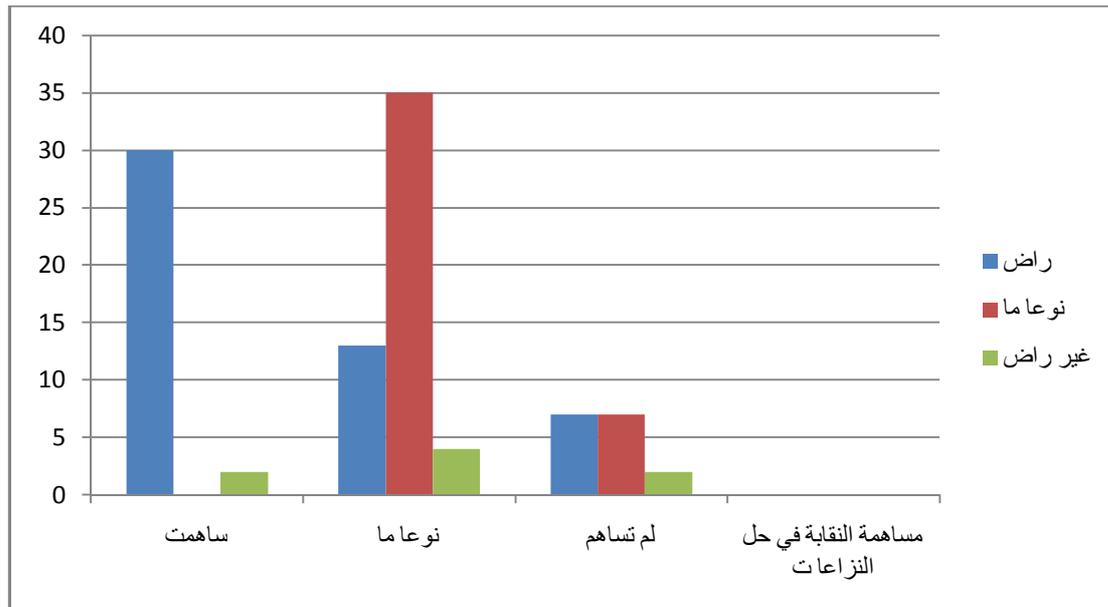
المجموع	راض		غير راض		نوعا ما		راض		الرضا عن دور النقابة مساهمتها في حل النزاعات
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%32	15	2	1	0	0	30	14	ساهمت	
%52	24	4	2	35	16	13	6	نوعا ما	
%16	7	2	1	7	3	7	3	لم تساهم	
%100	46	%8	4	%42	19	%50	23	المجموع	

من الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين هم راضين عن نقابتهم بنسبة 50% و يدعمها في ذلك نسبة 30% للفئة التي أقرت بأنها أسهمت في حل النزاعات ثم يتبعها الذين هم راضين نوعا ما عنها بنسبة 42% و أخيرا الذين هم غير راضين عنها بنسبة 8%.

و يمكننا أن نستنتج من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين راضون عن عمل نقابتهم و 30% منهم يقرون بأنها ساهمت في حل النزاعات و منه فإننا يمكننا القول أن ذلك يعود لوعيهم النقابي بحيث إذا ما ربطنا هذا الجدول بالجدول رقم 9 فإن 63% قد أقرروا أن العمل النقابي الجيد يعود لوعي نقابيها و هذا الرضا عن نقابتهم لأحسن دليل على صدق فرضيتنا.

أعمدة بيانية رقم (14): تبين العلاقة بين مساهمة النقابة في حل النزاعات و الرضا عن دور النقابة

النسبة



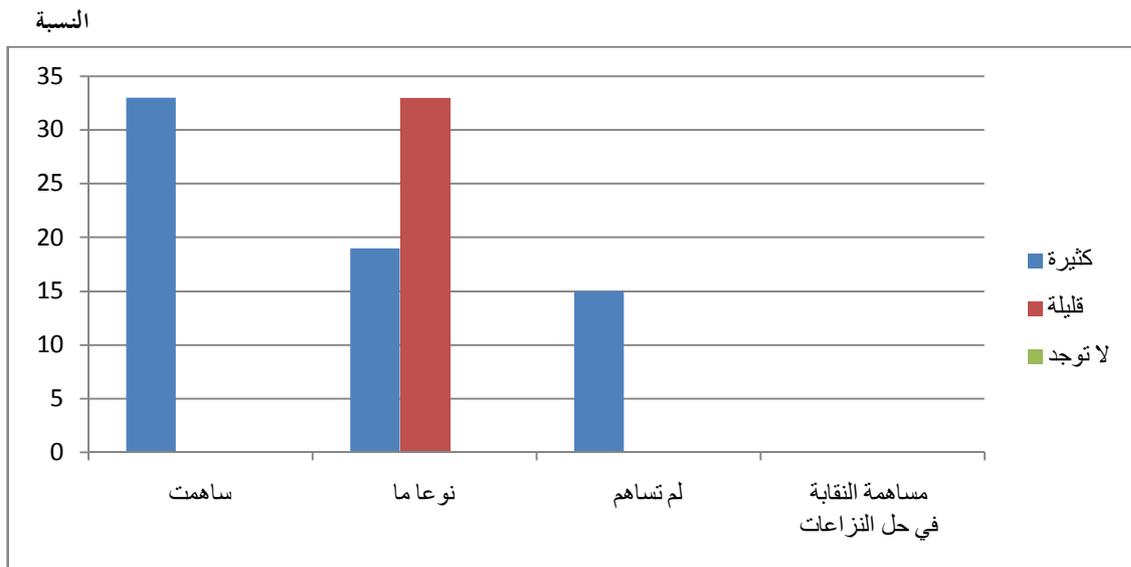
الجدول رقم (15): يبين العلاقة بين عدد الإنخرطات و مساهمة النقابة في حل النزاعات

عدد الإنخرطات	كثيرة		قليلة		لا توجد		المجموع	مساهمة النقابة في حل النزاعات
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
ساهمت	15	33%	0	0%	0	0%	15	33%
نوعا ما	9	19%	15	33%	0	0%	24	52%
لم تساهم	7	15%	0	0%	0	0%	7	15%
المجموع	31	67%	15	33%	0	0%	46	100%

من خلال الجدول يمكننا أن نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو عدد الإنخرطات الكثيرة التي تصل نسبتها إلى 67% مدعمة بنسبة 33% من الذين يقرون بأن نقابتهم ساهمت في حل النزاعات ثم تأتي النسبة الأخرى وهي للذين يرون أن هناك إنخرطات قليلة بنسبة 33%.

بما أن أغلبية الباحثين أقرروا بان نقابتهم ساهمت في حل النزاعات و ذلك بنسبة 33% و في نفس الوقت من خلال الجدول اتضح لنا أن هناك إنخرطات كثيرة بنسبة 67% فهذا يبين مدى وضع المنخرطين لثقتهم في هذه النقابة و إيمانهم بها و بضرورة العمل النقابي و في بعض إجابات لمبحوثين نجد في الفئة التي قالت كثيرة يمكن إعطاء إجاباتهم كما أتت في الاستمارة، المبحوث 1" بفضل النقابة و التعددية النقابية أصبح للعامل الواعي و الحق في المطالب" و المبحوث 2" لأن المعلمين أصبحوا واعين بأهمية العمل النقابي" و أما في الفئة التي قالت أن هناك إنخرطات قليلة فقد علل ذلك ب " الوعي و قلته" و من خلال ذلك يمكن القول أن المبحوثين يرون أن للوعي النقابي أهمية كبيرة في العمل النقابي و قد أدرجنا في الملاحق إحصاءات بعدد المنخرطين لبعض السنوات الأخيرة.

أعمدة بيانية رقم (15): تبين العلاقة بين عدد الإنخرطات و مساهمة النقابة في حل النزاعات



الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

من خلال ما توصلنا إليه في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الأولى، فإن هذه الفرضية قد تحققت، إذ أن للوعي النقابي علاقة وطيدة جدا مع العمل النقابي و بالتالي له دور فعّال في حل النزاعات، حيث أن أغلب إجابات الباحثين قد اقرروا بأهمية الوعي النقابي للقدرة على حل النزاعات و قد ربطوا تقريبا كل إجاباتهم بذلك حيث أن الدراية بالحقوق و الواجبات و كذا الدراية بالصلاحيات و أيضا مدى اقتناعهم بالعمل النقابي و ضرورته لانتزاع مطالبهم و حقوقهم لخير دليل على أهمية الوعي النقابي و دوره في وظيفة التنظيم النقابي داخل النسق و أيضا دوره في تفعيل المجتمع المدني رغم ما تعانيه هذه النقابات من ضغوطات و محدودية في الحرية النقابية حيث الكثير من الباحثين يشكون من عدم وضوح القوانين و بالتالي اختلاف تأويلاتها بما يخدم في الغالب مصالح الإدارة.

ثانيا: تحليل الفرضية الثانية.

سوف نحاول في هذا الجزء تفسير و تحليل الفرضية الثانية التي تنص على أن للجانب التنظيمي لهذه النقابات دور (مهم) في قدرتها على حل النزاعات و ذلك من خلال تفسير عدة جداول مركبة، تحليلا إحصائيا ثم سوسيولوجيا و أخيرا سوف نقدم استنتاجا جزئيا للفرضية الثانية.

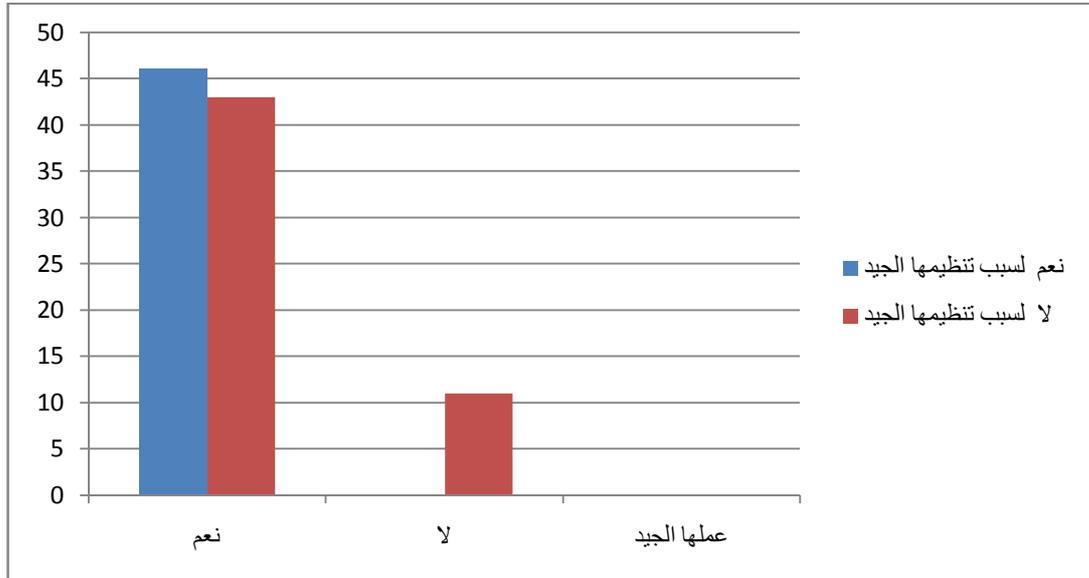
الجدول رقم (16): يبين العلاقة بين العمل الجيد للنقابة و التنظيم الجيد لها

المجموع		لا		نعم		السبب هو تنظيمها الجيد العمل الجيد للنقابة
النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
89%	41	43%	20	46%	21	نعم
11%	5	11%	5	0%	0	لا
100%	46	54%	25	46%	21	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقرون بأن نقاباتهم تقوم بدورها أحسن من غيرها و ذلك بنسبة 89% و يدعمها في ذلك نسبة 46% الذين قالوا أن السبب هو تنظيمها الجيد و تتبعها نسبة 11% للذين قالوا أنها ليست خير من غيرها.

و منه يمكننا أن نلاحظ بكل بساطة من الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين قد أقرروا بأن السبب من وراء العمل الجيد لنقاباتهم يعود لتنظيمها الجيد و ذلك بنسبة 46% من المجموع و من خلال الجداول الآتية سنحاول إثبات ذلك.

أعمدة بيانية رقم (16): تبين العلاقة بين العمل الجيد للنقابة و التنظيم الجيد لها



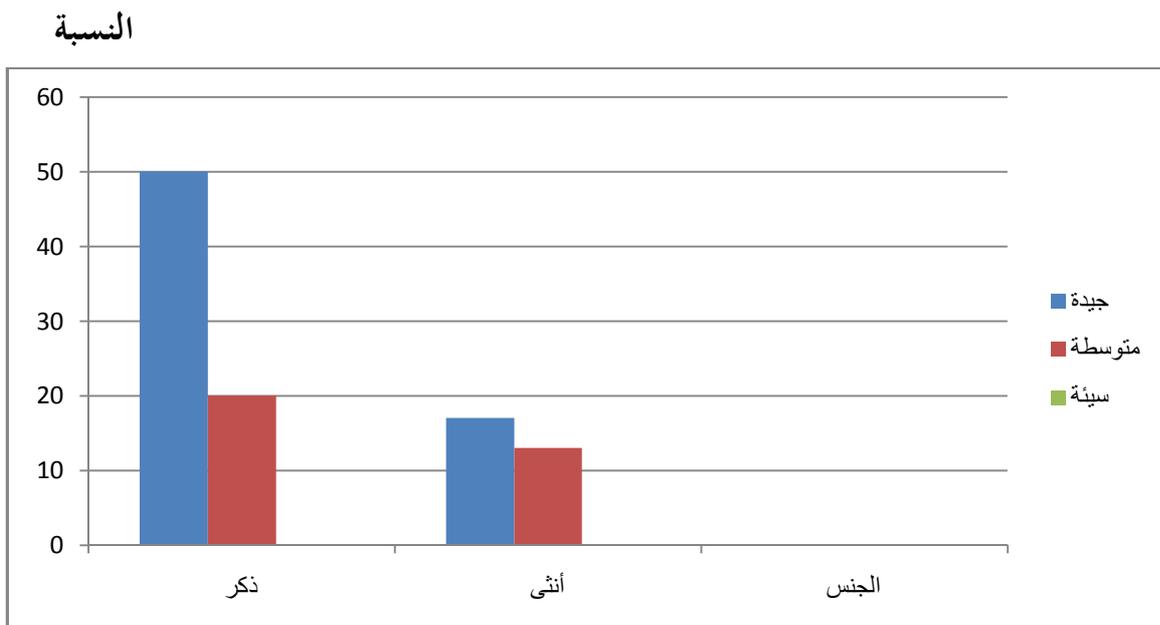
الجدول رقم (17): يبين العلاقة بين الجنس و العلاقة مع المسؤولين

الجنس	العلاقة مع المسؤولين							
	جيدة		متوسطة		سيئة		المجموع	
	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	التكرار	النسبة
ذكر	23	50%	9	20%	0	0%	32	70%
أنثى	8	17%	6	13%	0	0%	14	30%
المجموع	31	67%	15	33%	0	0%	46	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين لهم علاقة جيدة مع مسؤوليهم النقابيين و ذلك بنسبة 67% مدعومة بنسبة 50% من الذكور و تتبعها نسبة 33% للذين لهم علاقة متوسطة مع مسؤوليهم النقابيين.

و من خلال ذلك يمكننا أن نقول أن داخل هذه النقابة هناك تسلسل هرمي، حيث كل عنصر يحظى في العموم على علاقة جيدة مع مسؤوله المباشر و هذا ما جعل من هذا التنظيم الجيد و العلاقات الحسنة دافعا للعمل الجيد و الإحساس بالمسؤولية و الاستمرار فيه من اجل مصلحة الجميع و قد نجد أن نسبة الذكور و هي 72% بالنسبة لنسبة الإناث و هي 57%، الذين لهم علاقة جيدة مع مسؤوليهم، أكبر بقليل و هذا يمكن فهمه من خلال الجنس حيث أنه، دائما ما تشعر المرأة الجزائرية أنها لا تعامل بنفس الطريقة التي يعامل بها الذكور و هذا ما جعل نسبتها اقل.

أعمدة بيانية رقم (17): تبين العلاقة بين الجنس و العلاقة مع المسؤولين



الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين نمط الاتصال و مساهمة النقابة في حل النزاعات

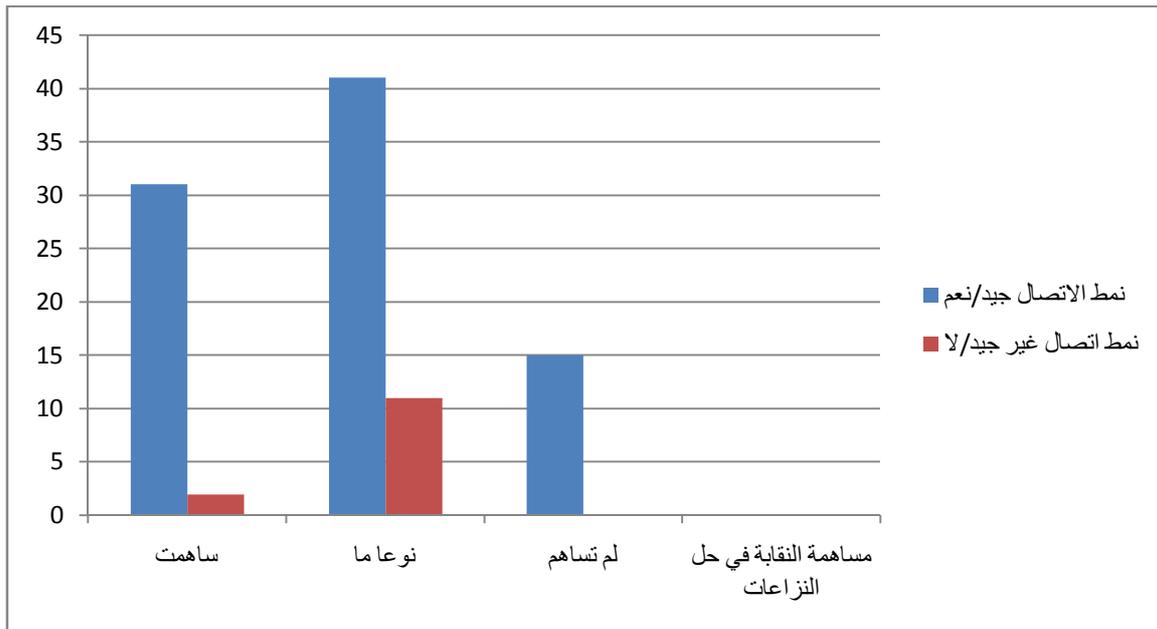
المجموع	لا		نعم		جودة نمط الإتصال مساهمتها في حل النزاعات
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
سأهمت	15	2	1	31	14
نوعا ما	24	11	5	41	19
لم تساهم	7	0	0	15	7
المجموع	46	13%	6	87%	40

من الجدول يمكن أن نلاحظ أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقررون أن نمط الاتصال جيد داخل النقابة بنسبة **87%** و يدعمها في ذلك الذين يرون أن نقابتهم قد ساهمت نوعا ما في حل النزاعات بنسبة **41%** و تليها نسبة الذين يرون أن نمط الاتصال داخل نقابتهم غير جيد بنسبة **13%**.

و من خلال ذلك يمكننا أن نستنتج أن نمط الاتصال الجيد هذا، هو دليل على تنظيمها الجيد الذي ساهم في حل النزاعات بصفة معتبرة أي رغم العراقيل التي يعانون منها، حيث نجد أن أكبر النسب التي تقول أنها ساهمت في حل النزاعات و ساهمت نوعا تتراوح بين **52%** و **33%** مقارنة مع الذين يرون أنها لم تساهم في حل النزاعات بنسبة **15%** فقط.

أعمدة بيانية رقم (18): تبين العلاقة بين نمط الاتصال و مساهمة النقابة في حل النزاعات

النسبة



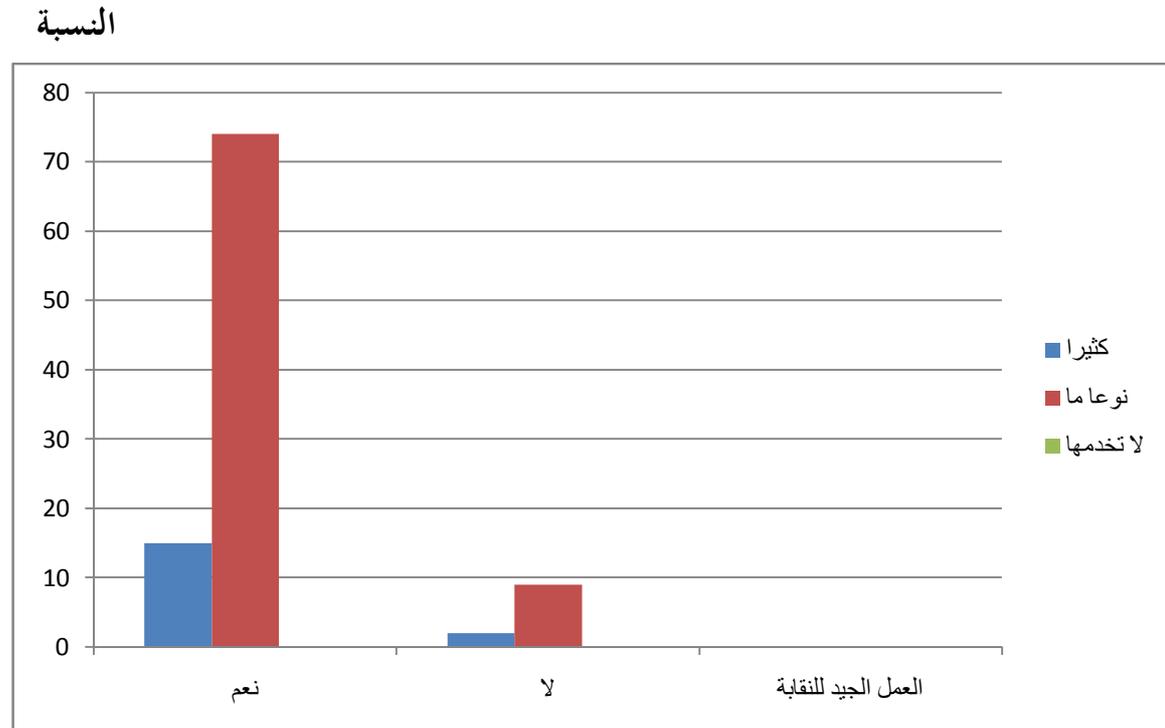
الجدول رقم (19): يبين العلاقة بين دور النقابة في حل النزاعات و القوانين الممنوحة

المجموع	لا تخدمها		نوعا ما		كثيرا		القوانين تخدم العمل النقابي	العمل الجيد للنقابة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
%89	41	0	74	34	15	7	نعم	
%11	5	0	9	4	2	1	لا	
%100	46	%0	%56	38	%17	8	المجموع	

من الجدول نجد أن الاتجاه العام هو نحو الذين يجدون أن القوانين الممنوحة تخدم نوعا ما العمل النقابي و ذلك بنسبة %56 مدعومة بنسبة %74 من الذين يرون أن نقابتهم تقوم بعملها أفضل من غيرها ثم تأتي نسبة %17 للذين يرون أن هذه القوانين تخدم كثيرا العمل النقابي.

و من ذلك يمكن استنتاج أنه، رغم أن الأغلبية يجدون أن هذه القوانين الممنوحة لا تخدم حقيقة العمل النقابي إلا أنه، لم يمنع هذه النقابة من القيام بدورها و محاولة تخطي هذا الأمر للوصول إلى النتائج المرجوة منها حيث نجد أن %89 يرون أن نقابتهم تقوم بدورها أحسن من غيرها و هذا لأحسن دليل على تنظيمها الجيد الذي يؤدي حتما إلى مثل هذه النتائج.

أعمدة بيانية رقم (19): تبين العلاقة بين دور النقابة في حل النزاعات و القوانين الممنوحة



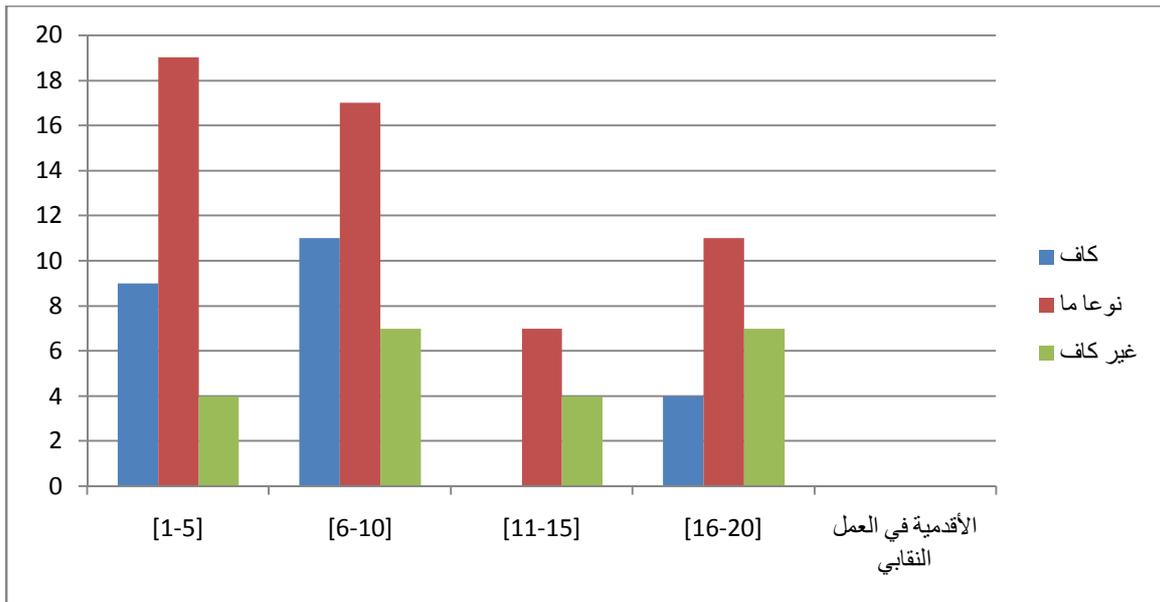
الجدول رقم (20): يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و عدد النقابيين المتوفر

عدد النقابيين المتوفرين الأقدمية في العمل النقابي	كاف		نوعا ما		غير كاف		المجموع	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
[5-1]	9	4	19	9	4	2	32%	15
[10-6]	11	5	17	8	7	3	35%	16
[15-11]	0	0	7	3	4	2	11%	5
[20-16]	4	2	11	5	7	3	22%	10
المجموع	24%	11	54%	25	22%	10	100%	46

يبدو لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام هو نحو الذين يجدون أن كفاية عدد المسؤولين النقابيين المتوفرين هي ليست كبيرة و ذلك بنسبة 54% و هذا الرأي يخص خاصة فئة الجدد الذين تتراوح أقدمتهم في العمل النقابي بين سنة و 5 سنوات و تليها نسبة 24% للذين يرون أن العدد كاف جدا و هذا الجواب يخص الفئة ما بين 6 و 10 سنوات و أخيرا تأتي نسبة 22% من الذين يرون أن العدد غير كاف.

و ما تم استنتاجه من معطيات الجدول، أن العدد المتوفر لدى هذه النقابة هو كاف في الأغلب للقيام بنشاطاتها، مقارنة أصلا بالذين يرون أن هذا العدد غير كاف و ذلك لنسبتهم الضئيلة التي كانت 15% من المجموع العام و هذا يدل على التنظيم الجيد الذي تتمتع به و الذي يسمح لها بالقيام بوظائفها في ظروف حسنة.

أعمدة بيانية رقم (20): تبين العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و عدد النقابيين المتوفر



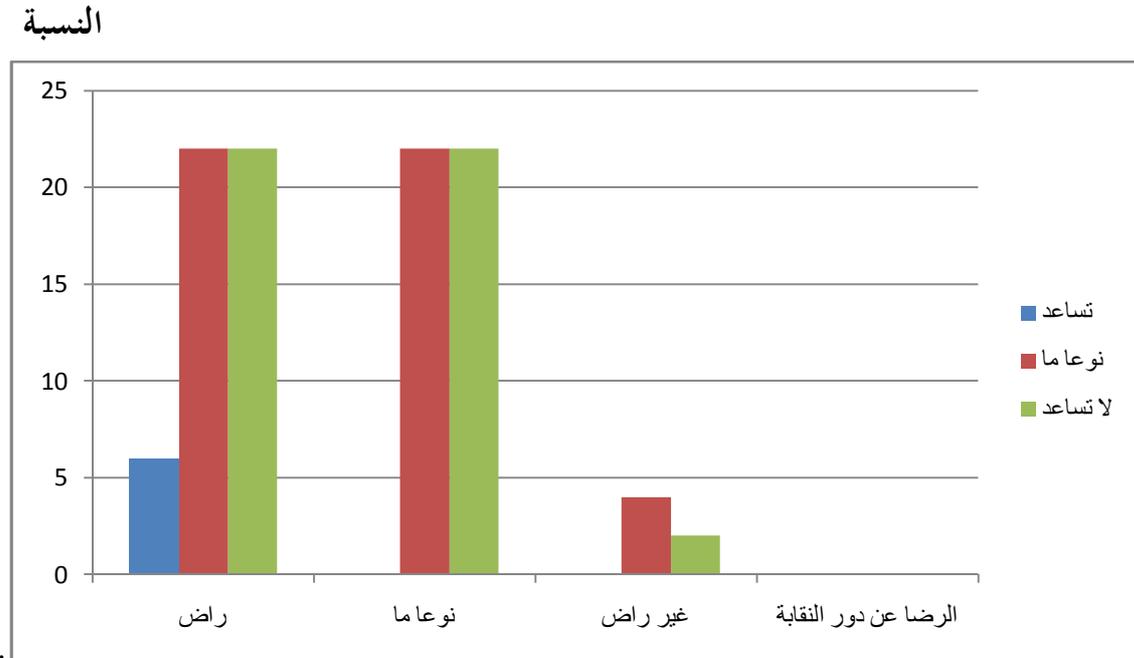
الجدول رقم (21): يبين العلاقة بين الرضا عن دور النقابة و الموارد المادية المتوفرة

المجموع	لا تساعد		نوعا ما		تساعد		الرضا عن دور النقابة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%50	23	22	10	22	6	3	راض
%44	20	22	10	22	0	0	نوعا ما
%6	3	2	1	4	0	0	غير راض
%100	46	%46	21	%48	6	3	المجموع

من خلال نتائج الجدول يتبين لنا ان الاتجاه العام يتمركز حول الذين يجدون ان الموارد المادية المتوفرة تساعد نوعا ما في العمل النقابي أي انها غير كافية و ذلك بنسبة 48% و يتبعها في ذلك نسبة 46% للذين يرون انها تساعد و ذلك بنسبة 6%.

و منه، فإن من خلال نتائج الجدول نجد، أن رغم تدمير الأغلبية من عدم كفاية الموارد المادية المتوفرة لمساعدتهم في العمل النقابي إلا أن اغلبيتهم راضين عن دور نقاباتهم في حل النزاعات و ذلك بنسبة 50%، و هذا ما يدل على تنظيمهم الجيد الذي جعل من هذا المشكل يهون امام الدور الذي يقومون به في حل هذه النزاعات، حيث نعلم ان هذه الموارد المادية تقتنيها النقابة من عوائد المنخرطين و ذلك من ثمن بطاقات الإنخراط التي يبلغ ثمنها 100 دينار.

أعمدة بيانية رقم (21): تبين العلاقة بين الرضا عن دور النقابة و الموارد المادية المتوفرة



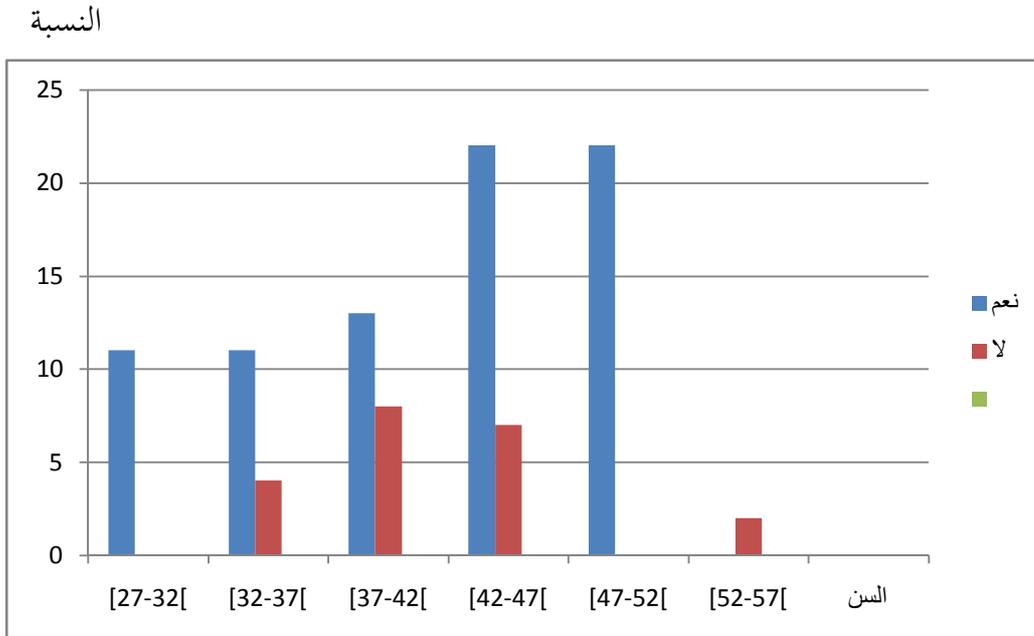
الجدول رقم (22): يبين العلاقة بين السن و وجود قنوات لانسياب المعلومة

المجموع	لا		نعم		وجود قنوات لانسياب	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	المعلومة	السن
%11	5	0	0	11	5	[32-27]
%15	7	4	2	11	5	[37-32]
%21	10	8	4	13	6	[42-37]
%29	13	7	3	22	10	[47-42]
%22	10	0	0	22	10	[52-47]
%2	1	2	1	0	0	[57-52]
%100	46	%21	10	%79	36	المجموع

يظهر لنا من خلال الجدول أن 79% يجدون أن هناك قنوات تسمح بانسيابية المعلومة و تليها نسبة 21% للذين يرون العكس.

و من خلال هذه النتائج يمكننا أن نستنتج أن الأغلبية يجزمون بوجود القنوات التي تسمح للمعلومة بالوصول إلى كافة المنخرطين و قد أكد ذلك النسب متفاوتة و المتقاربة أحيانا لكل فئات العمر الذين يقرون بذلك و منه يمكن القول أن التنظيم الجيد لهذه النقابة هو ما سمح بذلك حيث أنه لولا ذلك لانعدمت هذه القنوات و لأصبحت المعلومة محتكرة عند القيادة العليا و هذا حتما سيؤثر في نشاطها ووظيفتها على العموم و في القدرة على حل التزاغات بشكل خاص.

أعمدة بيانية رقم (22): تبين العلاقة بين السن و وجود قنوات لانسياب المعلومة



الجدول رقم (23): يبين العلاقة بين وجود التزاغات داخل المؤسسة و العلاقة الجيدة بين النقابيين

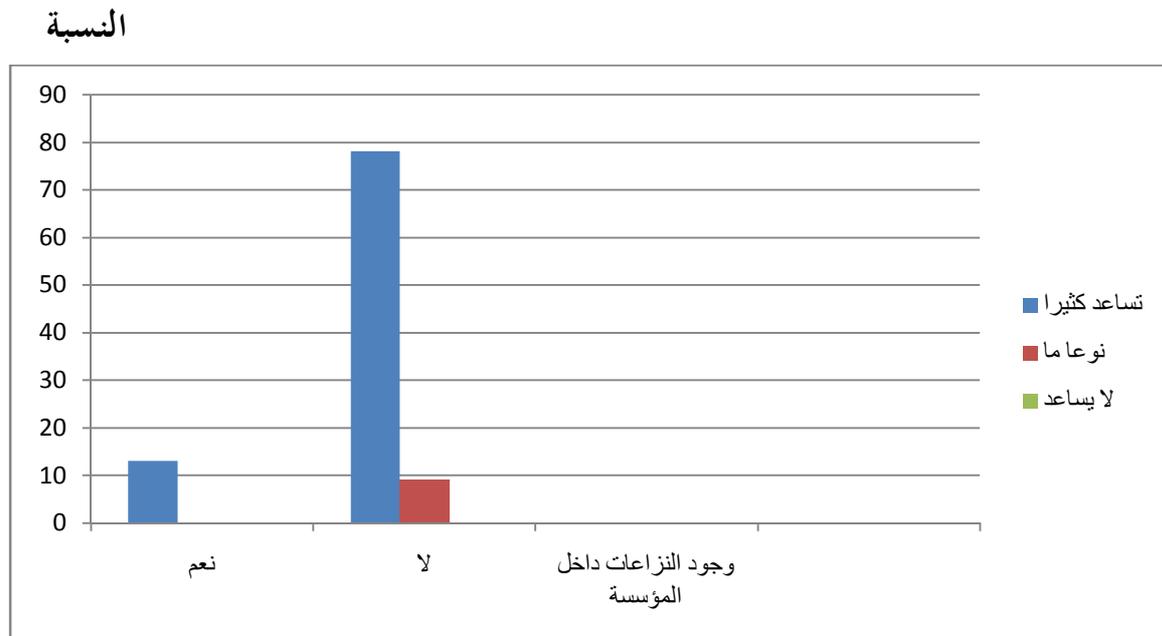
العلاقة الجيدة بين كثيرا نوعا ما لا يساعد المجموع

وجود النزاعات في المؤسسة	النقايين	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	6	13%	0	0%	0	0%	6	13%	0
لا	36	78%	0	0%	9	4%	40	87%	0
المجموع	42	91%	0	0%	9	4%	46	100%	0

يبدو لنا من نتائج الجدول أن الاتجاه العام هو نحو الذين يقرون بأن العلاقة الجيدة بين النقايين تساعد كثيرا في العمل النقابي و ذلك بنسبة 91% و يدعمها في ذلك نسبة 78% للذين يرون انه لا توجد نزاعات داخل مؤسستهم و تتبعها نسبة 9% للذين يقولون أنها تساعد نوعا ما فقط.

و نستنتج من خلال ذلك أن وجود هذه العلاقة الجيدة بين النقايين هو ما جعل الأغلبية العظمى تجيب بعدم وجود نزاعات في مؤسستهم و هي النسبة التي وصلت 87% و هو كنتيجة حتمية لجهود النقايين الذين يقومون بفك النزاعات و محاولة تهدئة النفوس و خلق جو من التعاون و التآزر بين العمال و توجيه انتباه العمال إلى المطالب الأسمى و الأنفع و هي محاولة انتزاع حقوقهم المهضومة عوض الاهتمام بالمشاكل الشخصية و الخلافات التي لا معنى لها. و هذا دليل آخر على صدق فرضيتنا.

أعمدة بيانية رقم (23): تبين العلاقة بين وجود النزاعات داخل المؤسسة و العلاقة الجيدة بين النقايين



الجدول رقم (24): يبين العلاقة بين القوانين الممنوحة و الإحساس بالإكراهات

الإحساس بالإكراهات نعم نوعا ما لا المجموع

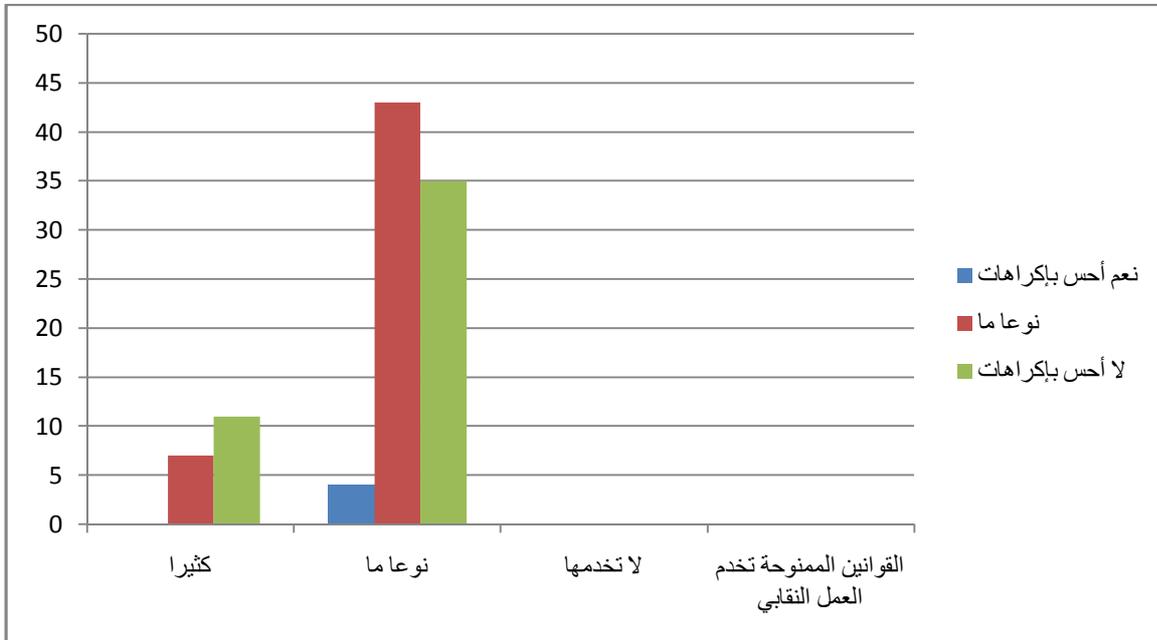
القوانين الممنوحة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
كثيرا	0	0%	3	7%	5	11%	8	18%
نوعا ما	2	4%	20	43%	16	35%	38	82%
لا تستخدمها	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
المجموع	2	4%	23	50%	21	46%	46	100%

يتوضح لنا من خلال الجدول أن الاتجاه العام هو نحو الذين يحسون بأنهم يشعرون بإكراهات خلال قيامهم بعملهم النقابي و ذلك بنسبة 50% و يتبعها في ذلك 46% للذين لا يحسون بذلك و في الأخير تأتي نسبة 2% من الذين أقرروا بأنهم يشعرون بإكراهات خلال عملهم.

و من ذلك يمكن استنتاج أن الأغلبية لا يحسون بإكراهات خلال عملهم النقابي رغم أن الأغلبية يرون أن القوانين لا تخدم حقيقة العمل النقابي و ذلك بنسبة 82% و لكن هذا لم يمنع النقابيين من القيام بواجباتهم و الدليل هو أنهم يحسون بنوع من الحرية التي توفرها لهم نقاباتهم و الجو الأسري الذي يعملون به، فلولا ذلك لما أجابوا بعدم الإحساس بالضغوطات و الإكراهات. و هذا يدل على السير الجيد لهذه النقابة.

أعمدة بيانية رقم (24): تبين العلاقة بين القوانين الممنوحة و الإحساس بالإكراهات

النسبة



الجدول رقم (25): يبين العلاقة بين شروط الانخراط و عدد الانخراطات

عدد الانخراطات	كثيرا	قليلة	لا توجد	المجموع
شروط الانخراط	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة

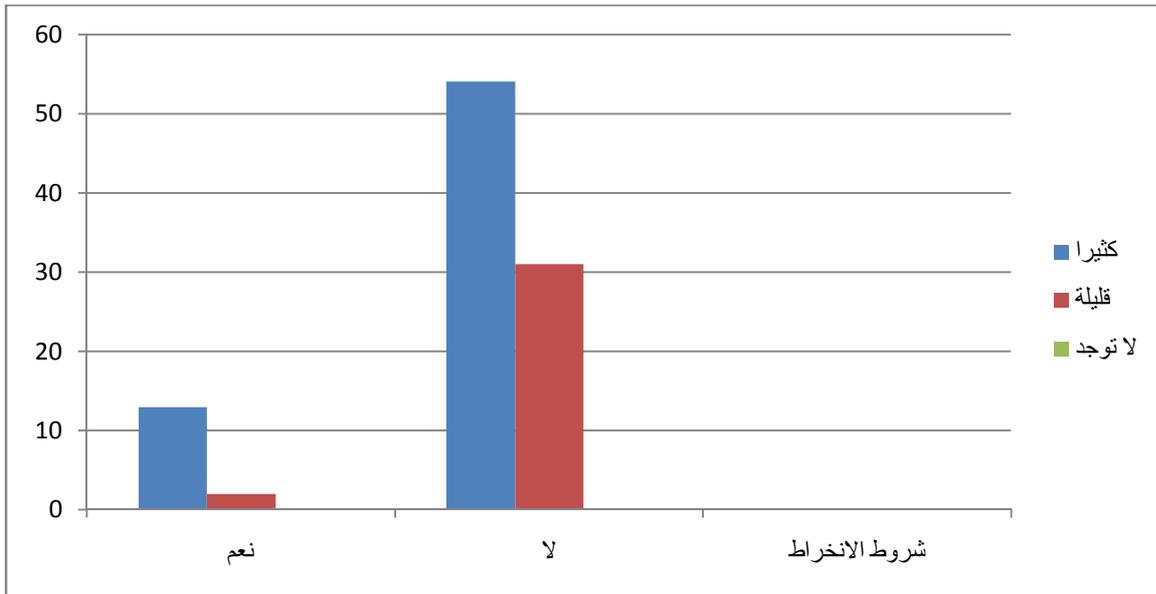
نعم	6	13	1	2	0	0	7	15%
لا	25	54	14	31	0	0	39	85%
المجموع	31	67%	15	33%	0	0	46	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام هو نحو الذين يرون أن عدد الانخراطات كثيرة بنسبة 67% و يدعمها في ذلك نسبة 54% من الذين يقولون أنه لا توجد شروط معينة للانخراط و تتبعها نسبة 33% من الذين لاحظوا أن هناك إنخراطات قليلة.

و منه، فعدم وجود شروط معينة للانخراط ما عدا أن لا يكونوا منخرطين في نقابة أخرى، كان من العوامل التي جعلت من عدد المنخرطين يكون كبيرا و ذلك ينبهنا إلى حسن التفكير و التدبير لدى القيادة العليا لهذه النقابة فلولا ذلك أي لو كانت هناك شروط أخرى للانخراط لكان ذلك عاملا ميثبطا للذين يريدون الانضمام إلى هذا التنظيم و منه و بتناقص عدد المنخرطين سيقبل وزن هذه النقابة على الساحة النقابية و بالتالي يقل نشاطها و فعاليتها في حل النزاعات. و هذا لدليل قاطع على الاستراتيجية الجيدة التي تتبعها هذه النقابة للوصول إلى أهدافها داخل التنظيم و خارجه.

أعمدة بيانية رقم (25): تبين العلاقة شروط الانخراط و عدد الانخراطات

النسبة



الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال ما توصلنا إليه في تحليل الجداول المتعلقة بالفرضية الثانية، فإن هذه الفرضية قد تحققت، إذ أن التنظيم الجيد لهذه النقابة قد ساعد كثيرا و بشكل كبير في حل التزايدات حيث أن، لا قلة الموارد المادية و لا محدودية الصلاحيات التي تمنحها القوانين المخولة لها قد منع هذه النقابة من أداء واجبها و الحرص على اقتناء المطالب و انتزاعها بشتى الطرق، فبواسطة نمط الاتصال الجيد و العلاقة الجيدة بين النقابيين و عدم التشدد في شروط الانخراط و كذا العلاقة الجيدة بين النقابيين و مسؤوليهم المباشرين و حُسن تقاسم الصلاحيات و الواجبات بينهم، كل ذلك أدى إلى السير الجيد لهذه النقابة، التي استطاعت أن تفرض نفسها على الساحة و أن تضع نفسها في مركز تُحسدُ عليه و كل ذلك يرجع إلى الإستراتيجية الجيدة التي اتبعتها هذه النقابة و بالتالي الوصول إلى تنظيم جيد أتاح لها فرصة الوصول إلى ما هي عليه.

الاستنتاج العام:

قبل البدء في عرض نتائج الدراسة يجب الإشارة أولاً إلى أن نتائج الدراسات كما هو معروف، مرهونة و

مرتبطة بالزمان و المكان اللذان أجريت فيهما، و فيما يخص النتائج من خلال الفرضيتين فقد توصلت هذه

الدراسة إلى:

1. إن للوعي النقابي دور كبير و فعّال في حل النزاعات داخل المؤسسة، حيث أنه يمثل عصب العمل

النقابي، الذي بدونه يصبح هذا العمل مجرد نشاط لا نصل من خلاله إلى أية نتائج، حيث نعلم أن أساس

أي تنظيم هو العنصر البشري و بالتالي فإذا صلح هذا العنصر صلح التنظيم و إذا لم يصلح فالعكس

صحيح. و لذا فيجب على كل نقابة أن تهتم بالعنصر البشري الذي لديها و ذلك بمحاولة توعيتهم بشتى

الطرق و يكون ذلك مثلاً من خلال التكوينات التي أثبتنا في دراستنا أهميتها، و كل ذلك من أجل تحسين

دور النقابيين و تفعيله لكي لا يصبح مجرد نشاط ينفع المصلحة الخاصة و إنما هو عمل وجد ليخدم المصلحة

العامة لا غير.

2. و بدوره نجد أن للتنظيم الجيد للنقابة دور كبير و فعّال في تنشيط العمل النقابي و بالتالي في حل

النزاعات الذي يعتبر من الأدوار الرئيسية التي تقوم بها النقابة داخل المؤسسة، فبدونه يصبح التنظيم مجرد

تجمع لا معنى له و تعمه الفوضى، فتصبح المطالب الشرعية لهذه النقابة مجرد تذمرات و مطالب شخصية لا

تؤخذ في الحسبان، فإذا ما لاحظنا على العموم، نجد أن أكبر التنظيمات الناجحة في العالم هي تلك التي

تتمتع بتنظيم محكم و جيد و لذا يجب أن نأخذ في الحسبان ذلك للنهوض بهذا العمل و ترقيته رغم أن

التنظيم الجيد يأتي في المرتبة الثانية بعد الوعي النقابي من حيث أهميته في زيادة فعالية هذا العمل.

خاتمة

خاتمة

هكذا و بعد القيام بدراسة نظرية و ميدانية حول موضوع النقابة و تطورها في الجزائر

و تأثير الوعي النقابي و كذا الجانب التنظيمي على فعالية هذا العمل، و قد تم التوصل إلى أن هذين

العاملين كلما زادا كلما أدى ذلك إلى تفعيل أكبر للعمل النقابي و كلما نقصا أدى ذلك إلى إضعاف

هذا الدور حيث أنهما يمثلان محركا لهذا النشاط.

لكن رغم ذلك لا يمكننا أن ننفي أن هناك عوامل أخرى، يمكنها التأثير فيه و تؤدي بدورها

إما إلى تفعيله أو إضعافه.

و في الأخير تجدر الإشارة إلى أن نتائج هذه الدراسة تبقى نسبية و لا تنطبق إلا على

العينة المدروسة، نظراً لأن هذه النقابة متفرعة في كامل التراب الوطني و موجودة في كل ولاية،

دائرة و بلدية و بالتالي في كل المؤسسات التعليمية الجزائرية، هذا ما يعني أن هناك مئات الآلاف من

المنخرطين و المسؤولين النقابيين التي تختلف شخصياتهم و مؤهلاتهم... الخ عن بعضهم البعض. هذا ما

يجعل هذه الدراسة خاصة فقط بالعينة التي درسناها لكن و في نفس الوقت يمكنها ان تعطي لنا

مؤشرات ستساعدنا في المستقبل على فهم هذا العمل بشكل أفضل و من خلال هذه الدراسة تماثلت

أمامنا عدة أسئلة منها:

- هل هناك عوامل أخرى غير التي درسناها يمكنها أن تؤثر بنفس الحجم على هذا العمل؟

- هل سيأتي يوم يصبح فيه هذا العمل في الجزائر مستقلا عن عالم السياسة؟



قائمة
المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- المراجع المنهجية:

- 1- موريس إنجرس، منهجية البحث في العلوم الانسانية، ط2، ت بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه، الجزائر، 2004
- 2- محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، 1999
- 3- فاطمة عوض صابر و ميرفت علي خفاجة، أسس و مبادئ البحث العلمي، ط1، مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، 2002
- 4- جمال محمد أبو شنب، قواعد البحث العلمي و الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2009
- 5- محمد خليل عباس و آخرون، مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط1، دار الميسرة، الأردن، 2007

2- المؤلفات:

- 6- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005
- 7- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري، دط، منشأة المعارف بالإسكندرية، ج.مصر العربية
- 8- محمد شفيق، البحث العلمي مع التطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2005
- 9- عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994
- 10- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011،
- 11- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ط2، منشورات عويدات، بيروت-باريس، 1980
- 12- محمد حسين منصور، قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي، لبنان، 2010
- 13- ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007
- 14- قبطان عبد العزيز : الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره 1830-1985، ديوان المطبوعات الجامعية
- 15- أ.فضيلة عكاش، تطور الحركة النقابية في الجزائر. معالم عامة. الجزائر. 2006
- 16- محمد ماهر عليش، غدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس القاهرة

- 17- إبراهيم وهي فهد، كنجو عبود كنجو، العلاقات العامة وإدارتها ، مدخل وظيفي مؤسسة الوارق
الأردن عمان 1999
- 18- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية
للطباعة والنشر ، بيروت 1983
- 19- سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية ، ديوان
المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1992
- 20- احمد لهيبات، وآخرون ، الاقتصاد و المانجمنت و القانون، الطبعة الأولى الديوان الوطني للمطبوعات
المدرسية الجزائر 2007-2008
- 21- موسى اللوزي، التطوير التنظيمي، الطبعة الاولى دار وائل للنشر ، الاردن ، عمان ، 1999
- 22- شوقي ناجي جواد، ادارة الأعمال-منظور كلي، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان 2000
- 23- محمد عساف ع المعطي، السلوك الاداري و التنظيمي في المؤسسات المعاصرة، دار زهران، عمان دس
- 24- محمد القريوتي، السلوك التنظيمي، ط2، عمان، 1993
- 25- احمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط7، الدار الجامعية للنشر، مصر، 2000
- 26- عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية، من علم الإدارة و القانون الإداري، دار هومة الجزائر، 1999

3- الدوريات و المجلات:

- 27- مجلة الجيش، ماي 1999/ عدد 430
- 28- عبد الله العلي، سلسلة محاضرات في ع.إ و المنظمات، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1998
- 29- بدوخة هلاي، سوش عبد الكريم، التزاغات الفردية في العمل و طرق تسويتها، المدرسة الوطنية
للصحة، دورة تكوين طويل المدى، الجزائر

4- رسائل الماجستير:

- 30- بن عمارة عبد الحفيظ، موقف الإطارات النقابية من مشروع التعديل الهيكلي للمؤسسة، رسالة لنيل ش
ماجستير جامعة الجزائر، 1998
- 31- شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟، رسالة
لنيل ش ماجستير، جامعة قسنطينة، 2010

ثانيا: مراجع باللغة الفرنسية:

- 32- Weiss François : **doctrine et action syndicales en Algérie** CUJAS-Paris.1970
- 33- Lakhder sekio et autres, **gestion des ressources humaines**, canada, de bock universite 1992

المراجع الإلكترونية:

- 34- http://counsellor-baio.blogspot.com/2011/11/blog-post_805.html le 23/03/2012 à 19:30

(المصدر: وائل نظيف - الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين)

- 35- <http://www.ainfekka.com/forum/showthread.php?tid=6949&cp> le 20 /03 /2012 à 20 :00

- 36- [http ,genicom](http://genicom.com), 26 avril 2012, 20:06:04 , عبد الناصر جابي، **العلاقات بين البرلمان والمجتمع** ، المدني في الجزائر : الواقع والآفاق، نوفمبر



قائمة
الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	120
2	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	121
3	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	122
4	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي	123
5	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	124
6	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل النقابي	126
7	جدول يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي و فكرة الإنخراط	134
8	جدول يوضح العلاقة بين الوظيفة و ضرورة العمل النقابي	135
9	جدول يوضح علاقة العمل الجيد للنقابة مع أسبابه	136
10	جدول يوضح علاقة الجنس بالإحساس بالإكراهات	137
11	جدول يوضح العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و الدراية بالحقوق و الواجبات	138
12	جدول يوضح العلاقة بين الخضوع لتكوين و تأثيره على الوعي النقابي	139
13	جدول يوضح العلاقة بين ضرورة العمل النقابي و مساهمة النقابة في حل التزايدات	140
14	جدول يوضح العلاقة بين مساهمة النقابة في حل التزايدات و الرضا عن دور النقابة	141
15	جدول يبين العلاقة بين عدد الإنخراطات و مساهمة النقابة في حل التزايدات	142
16	جدول يبين العلاقة بين العمل الجيد للنقابة و التنظيم الجيد لها	145
17	جدول يبين العلاقة بين الجنس و العلاقة مع المسؤولين	146
18	جدول يبين العلاقة بين نمط الاتصال و مساهمة النقابة في حل التزايدات	147
19	جدول يبين العلاقة بين دور النقابة في حل التزايدات و القوانين الممنوحة	148
20	جدول يبين العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و عدد النقابيين المتوفر	149

150	جدول يبين العلاقة بين الرضا عن دور النقابة و الموارد المادية المتوفرة	21
151	جدول يبين العلاقة بين السن و وجود قنوات لانسياب المعلومة	22
152	جدول يبين العلاقة بين وجود النزاعات داخل المؤسسة و العلاقة الجيدة بين النقابيين	23
153	جدول يبين العلاقة بين القوانين الممنوحة و الإحساس بالإكراهات	24
154	جدول يبين العلاقة بين شروط الانخراط و عدد الانخرطات	25

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
120	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	1
121	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب السن	2
122	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	3
123	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب التصنيف الوظيفي	4
124	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	5
126	أعمدة بيانية توضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل النقابي	6
134	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين المستوى التعليمي و فكرة الإنخراط	7
135	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الوظيفة و ضرورة العمل النقابي	8
136	أعمدة بيانية توضح علاقة العمل الجيد للنقابة مع أسبابه	9
137	أعمدة بيانية توضح علاقة الجنس بالإحساس بالإكراهات	10
138	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و الدراية بالحقوق و الواجبات	11
139	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الخضوع لتكوين و تأثيره على الوعي النقابي	12
140	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين ضرورة العمل النقابي و مساهمة النقابة في حل التزاغات	13
141	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين مساهمة النقابة في حل التزاغات و الرضا عن دور النقابة	14
142	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين عدد الإنخراطات و مساهمة النقابة في حل التزاغات	15
145	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين العمل الجيد للنقابة و التنظيم الجيد لها	16
146	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الجنس و العلاقة مع المسؤولين	17
147	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين نمط الاتصال و مساهمة النقابة في حل التزاغات	18
148	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين دور النقابة في حل التزاغات و القوانين الممنوحة	19

149	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الأقدمية في العمل النقابي و عدد النقابيين المتوفر	20
150	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين الرضا عن دور النقابة و الموارد المادية المتوفرة	21
151	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين السن و وجود قنوات لانسياب المعلومة	22
152	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين وجود التراعات داخل المؤسسة و العلاقة الجيدة بين النقابيين	23
153	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين القوانين الممنوحة و الإحساس بالإكراهات	24
154	أعمدة بيانية توضح العلاقة بين شروط الانخراط و عدد الانخرطات	25



قائمة
الملاحق