

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



قسم علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة ماستر 1 تنظيم وعمل

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

مقياس: "سوسيولوجيا الحركات العمالية"

من تقديم: الدكتور ديبش فاتح

السنة الجامعية: 2021-2022

توطئة

التفكير في وضع مطبوعة جامعية ذات طابع علمي وهدف بيداغوجي لتقريب المعرفة الأكاديمية وجعلها أكثر ممارسة منهجية لدي طلبة الماستر من الناحية النظرية والتطبيقية، لذا سوف نحاول من خلال هذه المطبوعة المتواضعة أن نستقرئ مضمون مقياس: "سيسيولوجيا الحركات العمالية"، وهو مقياس يمثل وحدة تعليم أساسية في برنامج ماستر 1 تنظيم وعمل بمعامل 05 محاضرة وتطبيقا.

وقد درسنا هذا المقياس منذ سنة 2010 إلى يومنا هذا، وبحكم خبرتنا المتواضعة حول هذا المجال سوف نعمل على وضع مطبوعة جامعية حول سوسيولوجية الحركات العمالية - الجزائر نموذجاً-، عبر وضع خطة منهجية تركز على فصلين أساسيين:

❖ الفصل الأول: ويتضمن نشأة الحركة النقابية المفهوم والتطور

❖ الفصل الثاني: وفيه نتداول واقع الحركة النقابية في ظلّ التعددية.

الْقُرْسَى

الفصل الأول: نشأة الحركة النقابية المفهوم والتطور

- تمهيد 1
- نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي 3
- نشأة الحركة النقابية 3
- تعريف النقابة وأنوعها 6
- 1-تعريف النقابة: 6
- 2-أنواع النقابات: 7
- أهداف النقابات العمالية 11
- الأهداف العامة للمنظمات النقابية: 11
- تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها 13
- تصنيف النقابات العمالية 13
- النقابة المطالبة: 14
- تأسيس وتنظيم النقابات العمالية 15
- 1-الجمعية العمومية: 15
- 2-مجلس الإدارة: 16
- 3-هيئة المكتب: 17
- مهام النقابات العمالية 21
- 1-المهمة الاقتصادية 21
- 2-المهمة الاجتماعية: 22
- 3-المهمة الثقافية: 23

24	الفصل الثاني: واقع الحركة النقابية في ظل التعددية
25	نشأة الحركة النقابية العمالية في الجزائر إلى غاية 1989
25	نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي.
26	1-البعد الاقتصادي:
28	2-البعد الاجتماعي:
29	تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.
41	1-المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
42	2-المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
43	3-المؤتمر الثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
44	4-المؤتمر الرابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
44	5-المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
45	6-المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
46	7-المؤتمر السابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين:
48	تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989
48	ظروف التعددية النقابية في الجزائر.
51	الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر.
55	المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.
56	1/المنظمات النقابية في القطاع العام:
58	2/قطاع النقل:
58	3/القطاع الاقتصادي:
61	4/قطاع الصحة:
63	الأداء المطلي للنقابات العمالية وتقييد ممارستها.

63	المطالب النقابية والأدوات المطلوبة لها.
63	1-المطالب النقابية:
66	2-الأدوات المطلوبة:
74	الانتهاكات والعراقيل التي تواجهها النقابات العمالية بالجزائر.
82	خلاصة
83	قائمة المراجع

الفصل الأول:

نشأة الحركة النقابية المفهوم والتطور

تمهيد:

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

إن الحركة النقابية من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسة الوطنية آنذاك، ولقد تطورت النقابات في البداية وبدأت بالظهور والانتشار مع بداية الثورة الصناعية، فبعد تطورها بدأت بالانتشار بين أرباب العمل والطبقة العمالية، وخاصة في أوروبا أين أصبح أصحاب الأموال وملاك المصانع يقومون باضطهاد العمال واستغلالهم دون تعويضات مناسبة، ودون إعطائهم حقوقهم بما يناسب مع الحالات التي تصيبهم والأضرار التي تحصل لهم كالإعاقات، أو حالات وفاة وغيرها، وقد أدت هذه الظروف الاستغلالية إلى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتوحيد قواهم وقاموا بتشكيل تنظيمات لمحاربة أصحاب رؤوس الأموال وإجبارهم على العمل لتحسين وضعهم عن طريق رفع نسبة الأجور وتحسين ظروفهم المهنية، كما قامت هذه التنظيمات بالتطور شيئاً فشيئاً، وأصبحت أكثر شمولاً وتنظيماً واتساعاً، وهو ما أدى في النهاية إلى اعتراف الدول بهذه التنظيمات بشكل رسمي، فالعمال النقابي مر بعدة مراحل إبتداءً من أول تنظيم تأسس في بريطانيا 1855 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، أما في فرنسا فقد اعترفت بالحق النقابي بعد صدور قانون WALDEK Rousseau، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية ومن بينها الكونفدرالية العامة للشغل CGT

التي انضم إليها العمال الجزائريين، حيث وجدوا فيها نوعا من الحماية النقابية، كما مرت الحركة النقابية الجزائرية بعدة مراحل.

وكانت المرحلة الأولى تتمثل في الفترة الاستعمارية، إذ لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء تنظيمات نقابية إلى غاية اندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ركز في هذه العقبة الاستعمارية على تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة وتجنيد عمال العالم دعما للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، وغداة الاستقلال، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة مبنية على الأحادية الحزبية، أين بقي الاتحاد تابعا للحزب (جبهة التحرير الوطني)، وفي بداية الثمانيات انتقلت الجزائر إلى مرحلة جديدة قائمة على التعددية السياسية والنقابية، أين أدى إلى ظهور تنظيمات مستقلة في شتى المجالات.

نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.

نشأة الحركة النقابية.

كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة الطبقة الرأسمالية¹. فلقد كان العمال الذين حالفهم الحظ بالعمل في المصانع يعانون من ظروف قاسية، سواء من حيث انخفاض مستوى الأجور، أو من طول ساعات العمل التي امتدت إلى ست عشر ساعة في اليوم، أو من حيث ظروف العمل نفسها داخل المصانع حيث كان هناك غياب كامل لوسائل الأمن الصناعي. وبالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال والأحداث (بين السن الخامسة والتاسعة) داخل المصانع بأجور زهيدة ولساعات عمل طويلة وأكثر من هذا كان الأطفال يتعرضون لضرب شديد حينما يظهر عليهم الإعياء أو التعب، فكانت هذه هي صورة الأوضاع القائمة والظروف التي عاشها العمال في بداية التحول إلى الرأسمالية، وكان الرد على هذه الظروف من قبل الجماهير المضطهدة هو إنشاء نوع من الجمعيات الورشية وهي عبارة عن منظمات للمساعدة المتباينة ثم بعد تطور نضالات الفئات المسحوقة ظهرت النقابات من أجل حماية حقوق العمال والدفاع عنها في وجه استغلال الرأسمال²، ولقد وجدت الحركة النقابية مهدها الأول في بريطانيا، حيث ظهرت على شكل اتحادات نقابية وأشهرها نقابة الخياطين التي تأسست سنة 1720، إثر قيام ما يزيد على سبعة آلاف عامل، في لندن وضواحيها، بالمناداة لتكوين نقابة تقوم برفع تظلماتهم التي يتعرضون لها يوميا في أماكن عملهم ولأجل تحقيق هذا الهدف قاموا بتسجيل أسمائهم في سجلات وضعت لهذا الغرض في مراكز تجمعهم، وجمعوا مبالغ مالية كبيرة تمكنهم من الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقة ونتيجة

1 - محمد حسين منصور، قانون العمل (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010)، ص.92.

2 - إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة (بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر، ط.2، 2004)، ص ص 47، 48.

لنجاح هذه الحركة تألفت مجموعة أخرى من الحركات في مختلف المهن التي انتشرت إلى جميع مناطق بريطانيا¹.

إن ما ميز النقابات العمالية الأولى من جهة هو افتقادها إلى التنظيم المحكم والتنسيق بين جهود فروعها بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة، ومن افتقار التشريع العمالي للنصوص القانونية المرتبطة بالعمل وحفظ حقوق العامل وحمايته مما جعلها تفتقد إلى القوة والاتحاد الكافيين للتأثير على وجهة نظر الدولة أو القارات المالكة لوسائل الإنتاج، وعليه فقد اكتفت هذه الأخيرة بتقديم احتجاجاتها وتظلماتها للدولة الوصفية على تطبيق تشريع العمل بالشيء القليل الذي كان لصالح العمالة في الوقت الذي كانت الدولة فيه ضعيفة التأثير والحزم أمام الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، بناء عليه يمكن القول أن الشكل الأول أو الهيئة التي انطلقت بها الحركة النقابية في الدفاع عن العمال كانت هزيلة القوة، لكن هذا الوضع الناتج عن الضغط، الذي كان ذو اتجاهين، أحدهما الداخلي للنقابة ذاتها والآخر خارجي يتمثل في المحيط الاجتماعي والقانوني لم يعرقل جهود مؤسسيها ولم تتوقف النقابة على النشاط والتحرك التحرري في كل الاتجاهات الممكنة وبكل الوسائل المتاحة لها في تحدي أرباب العمل².

ولقد أوصل التحدي النقابية العمالية إلى أشكال من العنف في مواجهة ملاك وسائل الإنتاج للمطالبة بتقليل ساعات العمل والزيادة في الأجر لكن هذا التحدي بهذه الوسيلة لم يجد نفعا مع الحكومات وأرباب العمل، إذ أروا أن النشاط النقابي تمرد وزعزعة للنظام القائم، مما دفع البعض منها كفرنسا وإنجلترا إلى إصدار نصوص قانونية تمنع الممارسة النقابية والتي ادعت

¹ - سليمان صالح غويل، ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة (بنغازي: منشورات جامعة قازيونس)، ص.275.

² - المرجع نفسه، ص.276.

بأنها تحريض العمال على التوقف عن العمل¹. ويعتبر التشريع الفرنسي الصادر غداة الثورة الفرنسية أبرز دليل على موقف الحكومات السلبي وامتناعها عن التدخل في تنظيم سوق العمل: فالمادة 7 من مرسوم D'Allard الصادر في 03 مارس 1791 أطلق حرية التجارة والصناعة ومنع كل الطوائف المهنية وتأكيدا في منع كل تجمع من شأنه التأثير على حرية العمل والتجارة والصناعة، ويمنع قانون le chapelier الصادر في 14 يونيو سنة 1791 كل تجمع مهني أيا كان صورته، ولم يكن المشرع الانجليزي أقل صارمة من قرينه الفرنسي فالقوانين الصادرة في عامي 1799 و1800 تعتبر أن كل اتفاق أو تجمع في سبيل المطالبة بتحسين شروط العمل يعد "تأمر على حرية الصناعة والتجارة"، ومن ثم فهو غير مشروع ويقع تحت طائلة القانون الجنائي، ولقد انتهج هذا النهج من مشرعي الدول الأخرى كالولايات المتحدة الأمريكية والدول الإسكندنافية، بلجيكا والدانمارك² ومع ذلك لم تتوقف الحركة النقابية عن الممارسة بل العكس ازددت التكتيف للحد من استغلال العمال.

ومع بداية القرن التاسع عشر، تمكنت النقابة العمالية من تحقيق حق الممارسة النقابية واعتبرته الكثير من الحكومات بأنه حق مسلم به يلجأ إليه العمال للتعبير عن آراءهم في ظروفهم وحياتهم المعيشية، كما لقي هذا الحماية والدعم من طرف المنظمة الدولية للعمل، والذي اعتبرته أحد وسائل تحسين العمال وضمان السلام بين جميع طبقات المجتمع، في الحقيقة لقد جاء هذا الاعتراف ليس للتأسيس الفعلي والحقيقي للسلام كما اعتبرته تلك الحكومات والمنظمة الدولية للعمل بل اتخذته وسيلة للامتصاص غضب وبأس الطبقة الشغيلة المناهضة للواقع³، ولقد كان المشرع الانجليزي أول من أصدر قانونا يجيز تكوين النقابات

¹ - مليكة عرعور، سوسيولوجية علاقات العمل (عمان: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، 2014)، ص ص، 102، 103.

² - أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (القاهرة: دار الفكر العربي، 1976)، ص.16.

³ - عرعور، مرجع سابق، ص ص.103، 104.

ويتيح حق تقرير الإضراب عن العمل ففي سنة 1825-1826 اضطرت الحكومة البريطانية لرفع الحضر القانوني عن التكتلات النقابية وبذلك حصل العمال البريطانيون على حق المفاوضات الجماعية مع حكومة قبل زملائهم الفرنسيين بحوالي نصف قرن¹، غير أنه اشتمل على قيود جعلت النقابات مغلولة الأيدي، إلى أن جاء التعديل الأساسي الذي أفسح لنقابات العمال مجال العمل سنة 1870، أما في فرنسا فقد تم الاعتراف بالحرية النقابية بموجب قانون "Waldeck Rousseau" المتضمن إنشاء النقابات العمالية الصادر في 21 مارس سنة 1884 وعقب أحداث 1968 لقي تعديلا حيث استجاب المشرع لضغط الحركة العمالية وسمح لأخيار للعمال بتكوين نقاباتهم ومباشرة نشاطهم النقابي ضمن اتفاقيات "Grenalle"، ولقد حدا حذو المشرع الانجليزي والفرنسي عدد كبير من الدول، حيث أصبح مبدأ الحرية النقابية معترفا به في جميع الدول المتدنية. بل إن العديد من دساتير الدول الاشتراكية كالاتحاد السوفيتي وتشكو سلوفاكيا وبولونيا، نصت على هذه الحرية تأكيدا منها لأهميتها وحرصا على عدم المساس بها². وعليه النقابات لم تكتفي بالاعتراف فقط بل أصرت على رفع وتخفيض ساعات العمل للتأكد من حسن توجه تلك الحكومات في مسار حماية العمال فعليا، وهذا ما حدث في منتصف القرن التاسع عشر لأن الحكومات تعاملت بصرامة وجدية لأجل جزء مقبول من القوة والسلطة من يد أرباب العمل بالمجال الصناعي بالتحديد³.

1 - الغويل، مرجع سابق، ص.276.

2 - البرعي، مرجع سابق، ص.19، 20.

3 - عرعور، مرجع سابق، ص.104.

تعريف النقابة وأنوعها.

1- تعريف النقابة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودارسته. ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

فالنقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة)، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيد. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات)¹.

أما اصطلاحاً: فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل².

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم.

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية³ لتخفيف عبئ الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج³.

1 - عبد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط.3، 1990)، ص.604.

2 - قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية (عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012)، ص.8.

3 - خالد علي عمر وآخرون، حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009)، ص.111.

من التعريف السابق يتضح لنا أن زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنة، هو الدافع وراء تكتل الأفراد في تنظيم اجتماعي جماهيري، يدعى النقابة. ونجد كذلك أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال تمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة¹.

ونلاحظ من هذا التعريف أن انضمام العمال للنقابة اختياري وليس إلزامي وكذا وفق مبادئ الحرية الفردية، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرية كما تسعى النقابة إلى تمثيلهم على الصعيد المحلي والوطني من أجل الدفاع عن حقوقهم.

وأخيرا تعرّف على أنها منظمة مهنية غايتها الدفاع عن مصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهن معينة ومرتبطة بعقود عمل².

وأشار هذا التعريف إلى الغاية التي تسعى إليها النقابة وهي الدفاع عن كل ما يتعلق بالمصالح المشتركة لأعضائها.

ومن خلال التعاريف السابقة لمصطلح النقابة نلاحظ مدى التشابه الموجود بينهما حيث أنها ركزت على عناصر كالعمال ومطالبهم سواء المادية أو الاجتماعية وكذا ظروف عملهم وعليه فالمفهوم الإرجائي الذي توصلنا إليه مما سبق هو أنّ النقابة تنظيم يحكمه قانون أساسي ونظام داخلي يسعى لتأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائه وله تأثير ووسائل الضغط في عملية اتخاذ القرار.

¹ - Djamel Mustapha Koraychi, "mouvement syndical et le droit syndical", **Revue algérienne des sciences économiques**, N01 (mars 1988), p p.327-923

² - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993)، ص.6.

2-أنواع النقابات :

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

أ-النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو في مصانع مختلفة، مثل ذلك: نقابة التجاربيين، نقابة المعلمين، نقابة الموسيقيين، نقابة المهندسين... إلخ¹.

ب-النقابة الصناعية:

وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول، نقابة عمال شركة مصانع الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات... إلخ².

ج-النقابة العامة:

تكونت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة وعديمة المهارة إلى مجال الصناعة ولا تتطلب لعضويتها توافر تدريب معين (مثل النقابة الحرفية) لو أن يكون المتقدم للعضوية يؤدي عملا معنويا³.

¹ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)، ص.328.

² - المرجع نفسه، ص.329.

³ - مصطفى كامل، مرجع سابق، ص.393.

د-النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء):

وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية والعاملين في المكاتب أو الإداريين أو المهنيين وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين¹.

هـ-نقابة القطاع:

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

و-نقابة المؤسسة:

تطورت في اليابان، وشجعت من طرف إدارة المؤسسة، تساعد الإدارة في تطوير الاستراتيجية الصناعية للمؤسسة².

وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية وعامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المهرة فقط والتدرج في المهنة لاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة للانضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع³.

أهداف النقابات العمالية تلعب النقابة العمالية دورا مهما في عملية الحراك الاجتماعي

1 - مصطفى كامل، مرجع سابق ، ص.394.

2 - الزبير بو لعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2010/2011)، ص.24.

3 - المرجع نفسه، ص.25.

الداخلي باعتبارها قوة ذاتية تؤثر بها على مختلف الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، إضافة إلى سعيها جاهدة لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تقسيمها إلى:

1- الأهداف العامة للمنظمات النقابية: وتتمثل فيما يلي¹:

1. نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.
2. الاعتماد على الدورات التثقيفية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق إشراكهم في دورات تكوينية وتشجيع المنافسات الوظيفية.
3. المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام.
4. التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا الصحي لأسر الأعضاء بغرض تحسين مستواهم.
5. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط.
6. الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودارستها عن طريق إشراكهم في تجمعات عمالية سواء محلية أو دولية تحويلها إلى مطالب.
7. كما يمكن أن نقسم أهداف هذه النقابات العمالية إلى²:

¹ - حنفي، مرجع سابق، ص.338.

² - زهيرة حجا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012/2013)، ص.81.

أ- أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:

يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة وهنا تنشأ حالة الصراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين العمال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم من ناحية أخرى، وإذا عدنا إلى أسباب الصراع يمكن أن نخلصها في سببين وهما:

السبب الأول يمكن في سعي الإدارة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة في حين يسعى العمال للحصول على أكبر أجر لهم مقابل جهدهم المبذول، هذا ما أدى إلى التحول التناقضي إلى صراع أما السبب الثاني فهو اجتماعي يتمثل في إحساس العمال بأن رؤوس الأموال لا تخدم المجتمع ولا تعمل على إشباع حاجاته، بل تخدم مصالح الطبقة المتميزة وهي طبقة الرأسماليين.

ب- أهداف النقابات في الدول الاشتراكية:

هدفها هو تدعيم النظام الاشتراكي ويتم ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محددة ترسمها وتقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية، وبذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمائتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يشغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم.

تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها.

سنتطرق ضمن هذا المبحث في المطلب الأول إلى تصنيف النقابات العمالية، أما المطلب الثاني نذكر تنظيم النقابات العمالية، وفي الفصل الثالث نحاول تقديم مهام النقابات العمالية.

تصنيف النقابات العمالية.

إن تطور الذي عرفته الحركة العمالية أدى إلى تعدد تصنيفات نقاباتها، وذلك تبعاً لمواقفها الأيديولوجية والسياسية وأسلوب عملها وعلاقتها بالنظام القائم، وسنحاول توضيحها فيما يلي¹:

1-النقابة المطالبة :

يقتصر نشاط هذه الأخيرة على ما يهم العمال فيما يتعلق بالظروف وعلاقات العمل، وتبتعد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي.

2-النقابة الإصلاحية :

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

أما الحركة النقابية في ألمانيا فتوسعت ما بين 1830-1870 حيث استطاع عمال القبعات الزرقاء تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى.

¹ - بولعناصر، مرجع سابق، ص.22.

3-النقابة الثورية :

تسعى هذه الأخيرة للقضاء على النظام الرأسمالي القائم، وإحلال حكومة نقابية عمالية محله، عن طريق العنف والإضراب العام، ظهر هذا العنف في فرنسا حيث كانت ترى أن إيجاد الحلول لمشاكل العمال والحد من معاناتهم يكون بعد تغيير للنظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتغيير علاقة أصحاب رأس المال بالعمال¹.

4-النقابة المشاركة في السلطة :

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هناك مجالس للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة، وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفييتية والألمانية، فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى بمجالس العمال التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلا بمدة المخطط من أجل تحقيق أهدافهم، فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة، فهي تسمح له بطرح بعض مشاكله أو مطالبه بالحصول على مكتسبات أخرى، لهذا أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبهم².

يوجد هذا النمط من التشكيل كما قلنا سابقا في دول الاتحاد السوفييتي سابقا والتي يتميز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال³.

تأسيس وتنظيم النقابات العمالية.

1 - بولعناصر، مرجع سابق ، ص.23.

2 - شطبيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة، رسالة الماجستير غير منشورة (جامعة منثوري قسنطينة: مدرسة الدكتوراه، 2010/2009)، ص.36.

3 - المرجع نفسه، ص.37.

لتنشأ النقابة على نحو قانوني صحيح، فإنه يلزم اتخاذ مراحل أو إجراءات معينة في تأسيسها، حيث تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال الراغبين في تأسيس النقابة، وذلك ليكونوا ما يسمى بالجمعية التأسيسية والتي تتولى وضع النظام الأساسي للنقابة¹.

يعرف هذا النظام الأساسي على أنه دستور النقابة، الذي يكون على شكل لائحة تسيير النقابة في أعمالها طبقاً لها، وفي الأصل يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون فيما بينهم، ثم يوافقون عليها في هيئة جمعية تأسيسية، كما أوجب النظام الأساسي للمنظمة النقابية على أن يقدم لائحة أو قائمة من البيانات التي تتعلق باسم النقابة، أغراضها، ممثلها القانوني، وقواعد إجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول على المزايا والحرمان منها ومصادر الإيرادات النقابية وتحديد النسبة المالية والميزانية².

ثم تليها المرحلة الثانية التي تتمثل في إيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام للنقابات وتتمحور هذه الوثائق التأسيسية فيما يلي³:

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

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

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005)، ص.123.

2 - محمد حسين منصور، قانون العمل (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007)، ص.445.

3 - المرجع نفسه، ص.446.

إلى المنظمة المعنية أو الجهة الإدارية المختصة وكذا الاتحاد العام للنقابات العمال، ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذه المدة سقوط حق الجهة الإدارية في رفع الدعوى، لأن احترام هذه الأخيرة يعد شرطاً لقبول هذه الدعوى وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة بمنح لها ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الاعتراض لتصحيح ومراجعة الإجراء الذي تم الاعتراض عليه، وعندئذ لا يكون مبرر لرفع دعوى، أما في حالة ما إذا لم تصح هذه الأخيرة الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة إلى المحكمة الجزائية التي يقع في نطاق اختصاصها مقر المنظمة النقابية، يتم تمثيل النيابة العامة وأداء رأيها قبل الفصل في الدعوى، كما يمكن للمحكمة الحق بإعطاء مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة الحكم ببطلان تكوين النقابة يسري بأثر رجعي، ثم نصل إلى المرحلة الأخيرة التي يتم فيها النشر على قيام النقابة، فيستلزم في النقابة العامة بنشر مخلص وافي لمنطوق الحكم الصادر في دعوى الاعتراض عن تكوين النقابة، أو محضر الإيداع أو تعديل النظام الأساسي لها في جريدة واسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه¹.

كما يقوم البيان النقابي والمؤسساتي للنقابة على شكل بناء هرمي قاعدته تتمثل في اللجان النقابية التي يجوز لها أن تشمل لجنة نقابية للمنشأة يبلغ عدد عمالها خمسون عاملاً، كما يجوز للعمال المشغلين في المهن أو الصناعات المتماثلة إنشاء لجان نقابية أو مهنية في المدينة، إذا بلغ عدد طالبي الاشتراك فيها خمسون عاملاً على الأقل، أما قمة البيان النقابي فيتمثل في الاتحاد العام للعمال الذي يتكون على المستوى الوطني من مجموع النقابات العامة، وتكون مهمته الإشراف على العمل النقابي وتنسيقه بشكل عام، كما يتمثل العاملين في المجالات الخارجية باعتباره يمثل الطبقة العاملة بأسرها، وتوجد بينهما النقابة العامة التي تشكل المستوى الأوسط في البنية النقابية والتي تشمل على مجموعة النقابات إما على مستوى

¹ - أبو عمرو، مرجع سابق، ص ص 178، 179.

المنشأة أو النوعية، كما تتولى هذه الأخيرة الإشراف على الوحدات النقابية، وتوجيهها والتنسيق بين جهودها مثل: النقابة العامة للعاملين في الكهرباء¹.

ويتولى إدارة النقابة ثلاث أجهزة إدارية والتي تتمحور على النحو التالي²:

1-الجمعية العمومية :

التي تعتبر السلطة العليا التي ترسم سياسة النقابة، وتشرف على كافة شؤونها ويحدد النظام الأساسي اختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسيّر عليها.

2-مجلس الإدارة :

ويتولى هذا الأخير تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة المكتب المنظمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية.

3-هيئة المكتب :

يتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية ومجلس إدارتها³.

كما تتميز النقابات بموارد مالية تساعد على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لأعضائها والتي تندرج في⁴:

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

1 - محمد نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، (الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط.3)، ص ص.

295، 294.

2 - منصور، مرجع سابق، ص.446.

3 - المرجع نفسه، ص.447.

4 - أبو عمرو، مرجع سابق، ص.149.

• عائدات الحفلات.

كما توجد إعانات محتملة للدولة تخصصها كميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها على أداء رسالتها، تشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالبا بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين¹.

كما توجد موارد أخرى للنقابات لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات والتي تشمل²:

- إجراءات العقارات التي تملكها النقابة، والأرباح الناتجة عن بيع أصل من أصولها.
 - الأرباح التي تحصل عليها النقابة في إصدار المطبوعات والأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار في حدود القانون.
 - المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات بالنسبة للاتحاد العام³.
- تعتمد النقابات على مجموعة من الوسائل التي من خلالها تهدف إلى تحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية، وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك بحسب المطالب العمال والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل وتتمثل هذه الوسائل على النحو التالي⁴:

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

2 - إسماعيل، مرجع سابق، ص.135.

3 - المرجع نفسه، ص.136.

4 - طواليبي، مرجع سابق، ص.122.

أ- المفاوضات الجماعية:

تلجأ إليها النقابات للبحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال، فالمفاوضات الجماعية عبارة عن عقد اجتماعي بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة التوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناء عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل، وتختلف هذه الأخيرة من حيث المستوى، فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة، أو تكون على المستوى الوطني. فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، أما الثانية في المسيطرة في بلدان أوروبا الشمالية ومن حيث المحتوى، فهو ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض في مواضيع مثل التفاوض العام الوطني الذي يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر، بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل وفي ناحية الجدول الزمني، فهناك دول تحدد فترة زمنية دورية في أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية المدة الزمنية ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور، أما فيما يخص إجراءات التنفيذ فهي تختلف من دولة إلى أخرى ويتضح من هنا أن المفاوضات الجماعية هو فرض بعض القيود على صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضى الطرفين، فرغم عدم التأكد في التوصل إلى القرار الأمثل. إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين.

ب- الإضراب:

يعرف هذا الأخير على أنه وقف العمل الجماعي عن العمل، بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل

الأجراء وأرباب العمل، وهو وسيلة الحصول على تنازلات أكثر من رب العمل مما يعرضها على طاولة التفاوض¹.

لذا نجد الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي في عملية المساومة وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها القانون، كما تقوم النقابة بأسلوب التوفيق والتحكيم عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بينهما وبين الإدارة بشأن المواقف موضوع المساومة، فلا بد من طرف ثالث لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب في وجهات النظر، فلا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين، فهو طرف محايد، أما التحكيم هي العملية التي يقوم بها الطرف الثالث المحايد بجمع الحقائق والمعلومات في الطرفين المتنازعين ثم يتم التوصل إلى قرار الملزم للطرفين².

مهام النقابات العمالية.

تتحد مهام النقابة طبقاً لعوامل عديدة، فقد تكون محددة بدستور الدولة أو بالقانون أو تحددتها طبيعة المد النقابي للحركة النقابية، وعلى كل حال تبدأ النقابة بالوظيفة الدفاعية في مواجهة أصحاب الأعمال بهدف الحصول عن مزايا مادية ومعنوية للعمال³، فالتطور الذي عرفه العمل النقابي، يظهر أنه تجاوز هذه المهام الروتينية لتشمل مهاماً مبنية على دراسة علمية في تلبية حاجات الطبقة والتي تتمثل على النحو التالي⁴:

1 - المكان نفسه.

2 - شطبي، مرجع سابق، ص ص.45،46.

3 - شاويش، مرجع سابق، ص.294.

4 - عرعورة، مرجع سابق، ص.100.

1- المهمة الاقتصادية :

لقد اعتبر المختصين أن هذه المهمة هي الأولى التي دفعت العمال لإنشاء نقابة عمالية، حيث أكد مؤسسوها الأوائل على أن هذه المهمة تشمل بشكل عام السعي من أجل رفع الأجور للعمال وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثمة تلبية الحاجات الإنسانية، أما بعد التطور الذي حصل في العالم فإن دلالة الحركة النقابية أدرجها في نطاق وظيفي أوسع من نطاقاتها الذي وجدت لأجله أول مرة، إذ انطوت هذه المهمة في الوقت الراهن على أبعاد اقتصادية أوسع كمنافسة المشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحث طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط والمشاركة في المجالات العمالية وزيادة الإنتاج وتنشيط الاقتصاد الوطني.

2- المهمة الاجتماعية :

إنه لم يطرأ تغيير على مستوى نطاق المهمة الاقتصادية فقط، بل اكتسبت الحركة النقابية مجالاً جديداً يختلف نوعياً عن الأول ألا وهو المهمة الاجتماعية إذ بعد المكاسب التي حققتها العمالة على مستوى الوعي العمالي في العالم لها نفس القيمة إن لم تكن أهم منها، كذلك ارتباطها الأكيد بها لأن رفع مستواه المعيشي لا يعني أنه مرتاح في عمله و راض عن تواجده في مواقع العمل و راض عن كيفية نشاط ميكانزمات العمل بالمؤسسة، بناءً عليه، فقد عملت النقابة في العالم بشكل مباشر مكثف ومتمركز الجهد على تحقيق الجانب الاجتماعي للعمالة داخل المؤسسة وخارجها، إذ تعمل على تمكين جميع العمال من الحصول على البطاقات الانتمائية لأحد فروعها ليحق لها الدفاع عنهم بشكل قانوني، ويحصلون على حمايتها، وكذا الحصول على بطاقات الانتمائية لتحقيق الاجتماعي لهم ولأسرهم، تسعى أيضاً النقابة إلى

تأمين الخدمات الصحية والتعليمية للعمال وأسرهم وبالتالي إخراجهم من دائرة الأمية، كما تضمن لهم المساعدات الموسمية كعيد رأس السنة، الدخول المدرسي، الأعياد الدينية... إلخ¹.

3- المهمة الثقافية :

لقد وجدت النقابة نفسها مواجهة لتراكم ثقافي اجتماعي، مما أدى بتأدية هذه المهمة الثقافية للتقليل في أعبائها، وتوسيع قاعدتها في موجهاتها لتحقيق مطالب العمالة والترقي بأوضاعهم، وبالتالي تتمكن النقابة من تكثيف جهودها وقوتها وغايتها لرفع معدل الوعي عند العمالة².

كما لا يمكننا إغفال المهمة السياسية للنقابة الذي يعكس بالضرورة على مصالح العمال وحقوقهم، ولعل هذا هو ما أدى للارتباط الوثيق بين الحركتين النقابية والسياسية بحيث أنه في بعض الأحيان يترتب على الانضمام لنقابة معينة الانضمام التلقائي لحزب معين ما لم يصرح به العامل بعد رغبته في ذلك، ولا شك أن هذا يدعونا لمحاولة التمييز بين النشاط السياسي النقابي وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية³.

1 - المرجع نفسه، ص.101.

2 - أبو عمرو، مرجع سابق، ص.73.

3 - المكان نفسه.

الفصل الثاني:

واقع الحركة النقابية في ظل

التعددية

الفصل الثاني: واقع الحركة النقابية في ظل التعددية

إن الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر ليس بالأمر السهل، فقد ارتبطت علاقة الطبقة العاملة في الجزائر ونضالها النقابي من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية مما أكتسبها خصائص جعلتها حركة متميزة عن باقي دول العالم، كون هذه الحركة تطورت بالموازات مع تطور الظروف الاجتماعية والاقتصادية وكذلك السياسة في الجزائر وما وكبها من تحولات ابتداء من الفترة الاستعمارية مروراً بمرحلة الأحادية بعد الاستقلال ومرحلة التعددية، إلا أن الواقع الذي اصطدمت به الحركة النقابية المستقلة يختلف كثيراً عما نصت عليه القوانين، وسنتعرض في هذا الفصل إلى واقع الحرية النقابية في ظل التعددية السياسية.

نشأة الحركة النقابية العمالية في الجزائر إلى غاية 1989.

وفي هذا البحث سوف نتطرق في المطلب الأول إلى نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي وأما في المطلب الثاني إلى تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.

نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي.

أدى التغلغل الاستعماري الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية ولأرباب العمل الفرنسيين الأمر الذي ساعد على تشكيل كيانات اجتماعية متباينة تراكمت مع التوسع الاستعماري في الجزائر حسب الظروف المجتمعية في كل منطقة ومدى استجابتها مع التحولات الحادثة¹.

لقد عانت الجزائر من الاستعمار الفرنسي الذي قام بانتزاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها، وفرض ضرائب مرتفعة وترحيل السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة، وقد أدى ذلك إلى استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار من الناحية السياسية وسيطرته على كل المنافذ الإدارية والاقتصادية، ونتج عنها تمايز طبقي، بحيث احتل الجزائريون أسفل سلم الترتيب الاجتماعي وهذا ما أثر فيهم اقتصاديا بحيث تميزت الطبقة العاملة آنذاك بعدة خصائص وهي²:

1- ظروف عمل استغلالية أي العمل لمدة طويلة وبأجور زهيدة، إلى جانب البطالة نتيجة العمل الموسمي واليد العاملة المهاجرة بحثا عن ظروف عمل أفضل في الدول العربية والأجنبية.

2- قاعدة صناعية ضعيفة لم تسمح بتشكيل طبقة عاملة واعية لحقوقها.

1 - إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر (الجزائر: دار ناشري، 2014)، ص 51.

2- المرجع نفسه، ص 52.

ولقد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال اندماج النقابيين الجزائريين في النقابات الفرنسية، وكانت أول تشكيل للتنظيمات النقابية سنة 1893، بالرغم أن الجزائريون مارسوا النشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسية التي أنشأت أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880 من طرف عمال الطباعة بقسنطينة وتمكنت هذه الأخيرة في فترة أربع سنوات من أن تنظم أول إضراب سنة 1884، وكانت الدافع والحافز الذي أدى إلى ظهور نقابات أخرى كنقابة الطباخين التي تأسست 1886، وفي 1887 نشأت الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر وهذه النقابات كانت لها فروع فرنسية¹.

كما ظهرت تنظيمات نقابية أخرى في سنة 1893 متمثلة في نقابات صانعي العربات ونقابة عمال المعادن وشملت بعدها قطاعات أخرى ما عدا قطاع الزراعة، ومع توسيع قانون 1884 الذي يسمح بتشكيل الجمعيات المهنية الفرنسية، وصل عدد النقابات سنة 1901 حوالي 33 نقابة وارتفع هذا العدد إلى 47 نقابة سنة 1907، حيث نظم النقابة 101 فرعا، وكانت هذه النقابات تنشط تحت تأطير النقابية الفرنسية المسماة بالكونفدرالية العامة للشغل C.C.T التي تأسست 1895².

كان هدف اندماج النقابيين الجزائريين سعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب سواء في شروط العمل أو الأجور أو مدة العمل، كما يمكن تلخيص هذه المشاكل التي واجهت العمالة الجزائرية من خلال بعدين أساسيين هما: البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي.

1 - حجا، مرجع سابق، ص.118.

2- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.46،47.

1- البعد الاقتصادي :

ركز هذا الأخير على مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين وحدهم، كما اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة، البناء... إلخ.

كما تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها رخيصة، حتى أنّ كلّ الاضطرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.

2- البعد الاجتماعي :

ارتكز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمايز الطبقي، بحيث كان الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية تحكمهم قواعد قانون الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين، وأدى هذا التمايز إلى تشكيل بورجوازية من طرف العمال الفرنسيين عكس الجزائريين الذين كانوا عمال يدويين غير مهرة، وكنتيجة لهذا التمايز تركزت اليد العاملة الجزائرية في الزراعة، أما فيها يخص المهن فكانت من نصيب العمالة الفرنسية.¹

إضافة لهذين البعدين هناك بعد يتعلق بالشق السياسي، حيث نجد أنّ النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دوار طليعيًا في المناداة بالاستقلال ويرجع السبب إلى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذين كان انضمامهم إلى النقابات بطيئًا جدًا.²

1 - النمس، مرجع سابق، ص.53.

2-المكان نفسه.

مع اندلاع الثورة التحريرية، تم انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين U.G.T.A الذي يعتبر أول تنظيم نقابي مستقل بقرار في جبهة التحرير الوطني سنة 1956 في مدينة الجزائر، وفور ظهوره التحق به عدد كبير في العمالة الجزائرية، فبعد شهر انظم 110 ألف عامل جزائري، وقد ركز في هذه المرحلة على العمل الديبلوماسي من خلال كسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح الثورة التحريرية وكذلك تجنيد عمال العالم دعماً للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، ولقد انضم هذا الاتحاد إلى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وحصل على دعم متواصل في نضاله ضد الاستعمار إلى غاية 1962.¹

لكن السلطات الفرنسية لم تبقى مكتوفة الأيدي وغافلة عن نشاطات الاتحاد وإنما أطلقت شارة القمع ابتداء من شهر ماي 1956 ومارست سياسة تعسفية على النحو التالي²:

1. السجن والاعتقال:

فقد تعرض العديد من النقابيين الجزائريين إلى الملاحقة والاعتقال بتهم متعددة، ومن بينهم عيسات إيدير وأربعين ناشط نقابي، بعد ثلاثين أشهر من تأسيس الاتحاد، مع أن تلك التهم لم تثبت عليهم، ولقد تعرضوا لأبشع أنواع التعذيب من قبل المظليين الفرنسيين، ولم تقف دوامة السجن والاعتقال بل طالت تقريبا جميع قيادات عمال البريد وسكك الحديد والغاز ومعلمي المدارس وطردهوا خارج البلاد، أما عمال المرافئ الذين عرف عنهم بأنهم طليعة الفئة العاملة وجدوا قادتهم طردهوا خارج البلاد.

1 - الطاهر بلعير، "الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسولوجية"، مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، م.716، ع.16 (2012)، ص. 172.

2 - سعد توفيق عزيز البزاز، "تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830 - 1962"، مجلة التربية والعلم، م.19، ع.5 (2012)، ص.ص.162-168.

2. القضاء على الصحافة العمالية:

كان من الطبيعي أن يكون للحركة العمالية صحافتها الخاصة التي تعبر فيها عن مواقفها وآرائها السياسية، وأبرز هذه الصحف هي: شغيلة الجزائر وقد أقيمت كل مرة تصدر فيها حتى ألغيت نهائيا في جوان 1956، أما صحيفة العامل الجزائري قد أقيمت ثلاثة عشرة مرة من المرات الخمس عشرة التي صدرت فيها ولهذا أوقف صدورها في الجزائر.

ولقد أوضحت الهيئة التابعة لمكتب العمل الدولي في الفقرة 280 من تقريرها السنوي بأن حق التعبير عن الرأي بالصحف والنشرات هو بالتأكيد حق أساسي من حقوق النقابات العمالية، لكن في الحقيقة هذه الهيئة لم تصدر أي توصية للحكومة الفرنسية التي حرمت النشاط الصحفي العمالي في الجزائر.

3. مصادرة العقارات:

قام جنود الاحتلال الفرنسي بسلب جميع عقارات الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونهب جميع ما فيها، وصودرت أمواله التي بلغت 000.450 فرانك فرنسي، وقد أغلق مصرف العمال في جانفي 1957، وحجزت أمواله، كما أغلقت جميع مقرات النقابات العمالية في الجزائر بواسطة القوات العسكرية الفرنسية في 1957، وعند زيارة الرئيس الفرنسي للجزائر قام بإلقاء خطاب في 1958 لغرض رفع مكانة الجزائريين ومكانة اقتصادهم والى تحقيق إصلاح زراعي وإيجاد بعض الصناعات الهامة وتمثلت في خلق 000.400 فرص عمل لإبعاد الشباب الجزائري عن الثورة، والقضاء على دعمه الفعلي لجبهة التحرير الوطني وتوزيع الأراضي الزراعية على الفلاحين... إلخ وكان الهدف من هذا المشروع القضاء على الثورة الجزائرية إلا أن العمالة الجزائرية رفضت هذا المشروع لأن جبهة التحرير الوطني هددت بالموت كل من يقبل بهذا المشروع.

من خلال ما ذكرناه سابقا فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان هدفه يتمحور وفق مبدئين أساسيين هما:

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

* أما المبدأ الآخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزارعية وتجارية وخدمية وهكذا، فقد ارتبطت نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالعمل السياسي، وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الممكنة، فتعرضت النقابة للقمع، مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار فيما كان الشق الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا¹.

تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.

أول إشكالية طرحتها النقابات الجزائرية بعد الاستقلال هي مسألة الاستقلال النقابي عن الحزب الحاكم، جبهة التحرير الوطني FLN، ففي سنة 1962 تعرضت الجزائر لأزمة سياسية حادة، بسب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة والمكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الذي انتهى بانتصار هذا الأخير، وتبنى الاتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، وهو لم يرض المكتب السياسي واعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة، مما أدى

¹ - النمس، مرجع سابق، ص.54.

به للوقوع في صراع بين التنظيمين، وتضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بلعب دور سياسي والمشاركة في وضع الدستور بالإضافة إلى الكشف عن الرغبة في الاستقلال عن جبهة التحرير الوطني، وقد تم التوصل إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، وذلك بعد أن اعترف الحزب للنقابة بالحرية في تنظيم نفسها، على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية¹، فقد ارتبطت النقابة العمالية المتمثلة في الاتحاد العام لعمال الجزائريين بالحزب الحاكم، وذلك نتيجة للتناقضات التي كان يعيشها العمال في تلك الفترة حيث كانوا في الغالب الأمر غير مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذوي أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة الداخلية والنزوح الريفي والتخلي عن العمل الزراعي، هذه التناقضات أثرت على العمل النقابي، إذا أدت بالنقابة إلى الاندماج الوطني الاجتماعي بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة².

ولقد أقامت الدولة لحل ما يوسعها للسيطرة على النقابة بحجة المهام الوطنية المستعجلة والضخمة الناتجة عن حزب التحرير، كبناء الاقتصاد الوطني والتكفل بالمشاكل الاجتماعية الخطيرة التي ورثتها البلاد كالأيتام والأرامل الشهداء ومعطوبي الحرب واللاجئين حيث استغلت الدولة الحزب وهيمنتها السياسية لإضعاف الأدوات المنادية باستقلالية العمل النقابي وبالتالي لم تكن النقابة سوى منظمة جماهيرية تعمل من أجل تحقيق السياسة التنموية³، ولقد كشفت المؤتمرات حقيقة العلاقة التي عقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع السلطة السياسية.

1 - إدريس بو لكعييات، "الحرية النقابية الجزائرية بين عصرين"، العلوم الإنسانية، ع.2 (نوفمبر 2007)، ص 149-162.

2 - النمى، مرجع سابق، ص.55.

3 - بلعير، مرجع سابق، ص. 166-182.

والذي يترجم الدور النضالي لهذه الأخيرة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) كما يلي:

1-المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين في الفترة ما بين 17 و20 جانفي 1963 تحت شعار "الاتفاق حول الاستقلالية"، ولكن ما ميز هذا المؤتمر هو إزاحة النظام لكل ما يعيق سياسته حيث قام بإبعاد أعضاء الأمانة العامة السابقة للاتحاد العام للعمال الجزائريين وحضور عناصر خارجية داخل المؤتمر، ما يدل على ضعف مصداقية الأمانة العامة واللجنة التنفيذية، وعين اريح جرمان أمينا عاما للاتحاد، فأصبح الاتحاد تحت مظلة جبهة التحرير الوطني وإحدى منظماته الوطنية، وقد تواصلت الرقابة الصارمة على الاتحاد من طرف الرئيس أحمد بن بله الذي كان يطمح إلى تركيز قوته السياسية وتدعيم سلطة النظام¹. وكان إقرار التمييز الذاتي بصفة رسمية في البلاد في هذا المسعى حيث أن الحكومة كانت تسعى إلى كسب شعبية العمال وتطمح إلى تنظيمهم وكذلك الاعتماد عليهم في الحفاظ على مركزها أمام الجيش الذي كان في ذلك الوقت القوة الوحيدة المنظمة في البلاد، ولكن هذه التجربة التي شرعت فيها الحكومة منذ 1963 بصفة رسمية والتي أيدتها المركزية النقابية اصطدمت بشكل الفعالية، إذ استمر الإنتاج في التدهور، حيث سجل تفهقر بنسبة 10% سنة 1963 مقارنة بالنسبة التي سبقتها، والذي أسنتى الإنتاج البترولي، فإن هذا الانخفاض تراوح ما بين 25 و35%، وإن ضعف الفعالية أرفقته أيضا تدمر عام في أوساط الطبقة العاملة، حيث ظهرت عامي 1963 و1964 علامة الانفصال بين القيادة النقابية والقاعدة العمالية، عندما انفجرت إضرابات خلال تلك الفترة، لم يقدها المسؤولين النقابيون ولم تستثني مؤسسات

¹ - بو لعناصر، مرجع سابق، ص.56.

التسيير الذاتي، ونشبت هذه الاضطرابات بسبب ارتفاع أسعار المواد الأولية والأساسية وتدهور الاقتصاد¹.

2- المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر في الفترة ما بين 32 و 25 مارس 1965 في ظروف غلب عليها طابع الإضرابات، مما دفع بالسلطة السياسية للتدخل لإصلاح الوضعية المتأزمة، وقام الرئيس بن بلة بالتكفل بالأزمة بموجب قانونه الأساسي الذي يدعو إلى عقد كل سنتين ونصف لجنة تحضيرية للمؤتمر تتكون من عشرين عضواً، وتم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية، وتنظيم اجتماعات في المؤسسات لجعل المؤتمر أكثر ديمقراطية، وانبثقت عن المؤتمر أمانة عامة نتيجة تفاوض حقيقي بين المكتب السياسي وممثلي النقابة، وانتخب مولود أمزيان أميناً عاماً للاتحاد، وعمل المؤتمر على إعادة الثقة بين الأمين العام للحزب والاتحاد، بعدما كانت العلاقة بينهما تتسم بالتبعية ورقابة الحزب على الاتحاد² وأحتوى برنامج المؤتمر آنذاك المطالبة بانتقال الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية، وبعد شهرين من المؤتمر عزل الرئيس عن منصب من طرف قائد الأركان هواري بومدين، وهذا ما جعل الاتحاد العام يبدي تخوفه أما السلطة السياسية الجديدة، لكن اللجنة التنفيذية في 27 جوان 1965 صرحت أن 19 جوان كان بمثابة الانفتاح الحقيقي للثروات، ورغم ذلك لم تبدي النقابة أي موقف اتجاه القيادة السياسية الجديدة إلى أن تم استدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية سنة 1965 من طرف الرئيس بومدين، حيث أبدى لهم قلقه الشديد لعدم التصريح لدعم الحركة التصحيحية³.

1 - بو لكعيبات، مرجع سابق، ص ص. 149-162.

2 - بو لعناصر، مرجع سابق، ص. 58.

3 - عبد القادر لوصاني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014)، ص. 20، 21.

3-المؤتمر الثالث للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر من 03 إلى 09 ماي 1969، الذي جسد علاقة الاحتواء بين الحزب والنقابة والذي صدر عنه الميثاق النقابي الذي ركز على علاقة الحزب بالنقابة، حيث اعتبر الإطار الهيكلي هو الحزب، وهذا من خلال تصريح لأحمد قايد* بعد نهاية المؤتمر والذي جاء فيه قائلاً: «من اليوم وصاعدا لا يقبل أي انتقاد خارج الإطار الهيكلي أي إطار الحزب» وبالتالي فإن صارمة هذا الخطاب تعبر عن عزم السلطة في تسخير الاتحاد لخدمة مشروعها والانضواء تحت هيمنتها، دون فسخ المجال لأولئك النقابيين المتمسكين بالمفهوم الرأسمالي للنقابة والذي يركز على مبدأ الاستقلالية، وإن هذا العزم نابع من التوجه الإيديولوجي الجديد الذي أصبح رسمياً وعملياً وهو التوجه الاشتراكي، فبعد فشل التسيير الذاتي انتهجت السلطة مشكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا الشكل الذي تمت المصادقة عليه في 16 نوفمبر 1971 ليصبح العمال طرفاً مسيراً في المؤسسة وهذا ما أكدته الأوامر رقم 74/71 بإعطائه مفهوماً جديداً للعامل وهو مفهوم المنتج المسير¹.

4-المؤتمر الرابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر من 02 إلى 06 أبريل 1973 وبعقده صارت المفاهيم وصيغ التنظيم العامة تتضح وتحل محل مكانتها في الحياة العامة في البلاد لذا جاء في اللائحة التنظيمية التي صادق عليها المؤتمر أن تقييم وتحليل المشاكل يهدف إلى تحديد دور المنظمة النقابية وتحديد السبل والوسائل الممكنة لتعزيز هياكل الاتحاد العام وجعله أقدر على تجنيد العمال حول

¹ - عمر ثامري، التعددية النقابية من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية الحقوق)، (2013/2012)، ص ص. 44، 45.

الأهداف الوطنية للمنظمة، والرفع من مستوى وعيهم أمام مسؤولياتهم التاريخية الجديدة في مجالي التمييز والدفاع عن مكاسب الثورة الاشتراكية¹.

5-المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر من 25 إلى 29 أبريل 1978، وجاء هذا المؤتمر نتيجة للاضطرابات التي طغت على صيف 1977، لذلك عمل المؤتمر على تقليص سلطة الحزب على المنظمة النقابية² وقد ترتب على المؤتمر التقرير الأدبي للنشاط النقابي، عن طريق اللجنة التنفيذية الوطنية مجموعة من الأهداف³:

- السعي لبناء مؤسسات الدولة وتعبئة القوى الشعبية من أجل تحقيق التنمية الاشتراكية.
- سهر الاتحاد على دعم استجابة الاشتراكية لمتطلبات حاجات الشعب الأساسية.
- تدخل الاتحاد العام لتكييف الاستراتيجية التنموية.
- سعي الاتحاد العام لتحقيق التوازن بين السياسة والاقتصاد والمجتمع.
- التحضير لمخطط رباعي ثالث.
- لعب دور هام في تقوية التحالف بين القوى الاجتماعية والثورية وحماية مصالح العمال وتحسين ظروف العمل.

¹ – Mohamed la khder Ben Houssin, "la pensé économique", **revue algérienne de sciences juridique économique et politique**, n.2 (juin 1988) , pp .558-.816

² – بو لعناصر، مرجع سابق، ص.61.

³ – لوصاني، مرجع سابق، ص.22.

6-المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر من 05 إلى 09 أفريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" في جو نقابي امتاز بالتوتر والتنافر، في ظل ممارسات وتنمرات عمالية متصاعدة في المؤسسات كإفراز لتدهور القدرة الشرائية للعمال حيث تم التحضير له بإشراف هياكل الحزب من القمة إلى القاعدة¹، ووضع هذا المؤتمر أساليب عمل وصيغ تنظيمية جديدة استهدفت إزالة بعض الغموض من صلاحيات مختلف التنظيمات السابقة وتعدد هيئاتها التي عرقلت أحيانا السير العادي للمنظمة، وكان التنظيم العمودي (الاتحاديات) كيانا قائما بذاته، هيئاته مستقلة عن المنظمة المركزية، وللاتحاديات مؤتمراتها وعلاقتها الداخلية مع الفروع النقابية، وعلاقات مع التنظيمات الأجنبية الخارجية المماثلة لها، وهذا ما أدى إلى عدم التحكم في تصرفاتها من طرف الأمانة الوطنية، فقرر المؤتمر استبدال الاتحاديات العمودية بقطاعات، وقلص العدد من إحدى عشرة اتحادية إلى ثمانية قطاعات مهنية، يعين أعضاء مكاتبها من قبل الأمانة الوطنية تحت إشراف الأمين الوطني المكلف بالقطاع، وأهم المفاهيم التنظيمية التي صدرت عن المؤتمر السادس بعد ضبط الهياكل التنظيمية، هي التركيز على إنشاء الاتحادات البلدية وترك المبادرة للاتحادات الولائية والتنسيق مع المجلس الوطني واستبدال الدفاتر النقابية ببطاقة سنوية، ومنذ انعقاد هذا المؤتمر عرف تزييدا متواصلا في عدد المنخرطين في الهياكل الأفقية والعمودية. بلغ عدد المنخرطين سنة 1983 على المستوى الوطني (860 - 862)، ثم ارتفع هذا العدد في سنة 1984 إلى (895797) ليصل في سنة 1985 إلى 219.032.1 منخرط، وبلغ عدد المنظمات في الهيكل الأفقي: 48 اتحاد ولائي، 167 اتحاد إقليمي، 199 اتحاد

¹ - بو لعناصر، مرجع سابق، ص.62.

بلدي، و(2084.1) فرع نقابي، وبلغ عدد المنظمات في الهيكل العمودي (344) نقابة مؤسسات وطنية¹.

7- المؤتمر السابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين :

انعقد هذا المؤتمر من 25 إلى 27 مارس 1986، تحت شعار "التزام، عمل، تطور"، وهي فترة زمنية تميزت بالركود في العمل النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي، مع فتور في الخطاب السياسي نحو التوجه الاشتراكي والمنظمة النقابية وتحميل العمال ونظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية، وتساعد التوجهات المحبذة للنموذج الليبرالي، حيث تمت إعادة هيكلة المؤسسات التي اتخذتها القيادة السياسية تعزيز التنظيم الاقتصادي، وإعادة تجديد وتعيين الطيب بلخضر مرة أخرى أميناً عاماً للاتحاد وأصبحت النقابة مكتبا من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية للقيادة السياسية، وبدأت بيروقراطية نقابية في التكوين، وقد سيطر الموظفون على المناصب القيادية النقابية على حساب العناصر العمالية المهنية كتعيين فئة المعلمين للقيادة في الأمانة العامة.

وقد سمحت هذه الوضعية المستقرة للنقابة بإيجاد جو مضغوط باتجاه تنامي حركة عمالية مطالبه خاصة بعد أكتوبر 1988 الذي كان عماليا من خلال الإضرابات والمسيرات والتمردات العمالية التي ميزت تلك الفترة².

¹ – Ben Houssin, **op-cit**, pp.558-.816

² – بو لعناصر، مرجع سابق، ص. 63.

تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989.

سيتم التطرق فيما يخص هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ففي المطلب الأول نذكر ظروف ظهور التعددية النقابية في الجزائر وأما المطلب الثاني سنشير إلى الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر، أما فيما يتعلق بالمطلب الثالث سنتم عرض المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.

ظروف التعددية النقابية في الجزائر.

إن تراكم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري بوجه عام أدت إلى انفجار عنيف في أكتوبر 1988، والذي أصبح يعتبر نقطة تحول على المستوى السياسي والاقتصادي والقانوني وتضاربت التحالفات والتغيرات حول أسباب هذه الأحداث، فهناك من يرجعها إلى أزمة النظام السياسي وصراع الأجنحة والمؤسسات حول ممارسة القوة، وهناك من حاول ربطها بالحركة العمالية على اعتبار أن بدايات أحداث أكتوبر كانت عبارة عن إضرابات عمالية منظمة تم إخراجها إلى الشارع بطريقة سلمية، وهي منبع القاعدة العمالية والفروع النقابية تحدياً للمركزية النقابية برئاسة "الطيب بلخضر"، غير أن تلك الإضرابات انتقلت وحدث ما حدث، فقد كانت أسبابها اقتصادية واجتماعية متمثلة في الممارسة الغير الشرعية للقوة داخل أماكن العمل وصعوبة ممارسة الحق النقابي، كذلك السلوك السيئ الغير المقبول للمدراء والمسيرين اتجاه العمال ورفض ممثلي العمال الحقيقيين واستبدالهم بممثلين آخرين لا يعارضون قرارات الإدارة¹.

في صائفة 1988 بدأت المشاكل تطفوا على السطح وبدأت معها خطورة المشاكل الاجتماعية تنذر بالانفجار في أماكنهم عدة، وأهم الحوادث تلك الإضرابات التي قام بها عمال

¹ - بلعير، مرجع سابق، ص.174.

مصنع الرويبة للسيارات والخطوط الجوية وعمال البريد والمواصلات، ولقد امتد الإضراب الذي وقع بمنطقة الرويبة الصناعية من 24 ديسمبر إلى الفاتح من أكتوبر، هذا المصنع وحده كان يشغل أكثر من 11000 عامل شلت جميع نشاطات الوحدات التي تشمل عليها الشركة الوطنية للسيارات من شاحنات وحافلات وكانت مطالب العمال تدور حول المرتبات خاصة العلاوات والمكافآت لمواجهة تدهور القدرة الشرائية، وكذلك احتجاجات عن التحويل المنظم وخاصة قطع الغيار.

اتبع هذا الإضراب بإضرابات أخرى، تضامنا مع عمال الشركة الوطنية للسيارات الصناعية، وقد شمل الإضراب ثلاثين ألف عامل (30000)، أدى في نهاية إلى تصادم مع رجال الأمن بعد خروج العمال إلى الشارع، وكان تحضيرا وتمهيدا لما سيقع فيما بعد 1. في الخامس من أكتوبر 1988 خرجت مظاهرات عارمة في الجزائر وباقي المدن الجزائرية، وسريعا ما تحولت المطالب الاجتماعية إلى مطالب حاولت السلطة قمع المتظاهرين باستخدام القوة العمومية، لكنها فشلت أمام سقوط ما لا يقل عن 500 قتيل حسب إحصائيات رسمية²، وتبعاً لذلك قرر رئيس الجمهورية الشاذلي بن جديد طبقاً للمادة 119 من الدستور إعلان حالة الحصار بتاريخ 06 أكتوبر 1988 والتي بموجبها دخل الجيش إلى العاصمة التي لم يدخلها منذ 1965 رغم ما عرفته من أحداث وخسائر بشرية ومادية، وفي 10 أكتوبر من نفس السنة ألقى خطابا لم يذكر فيه الحزب إطلاقاً مندداً باحتكار السلطة، متأسفاً فيه عما حدث وما نجم عن ذلك³.

ويعلن في كلمة متلفزة عن إصلاحات تمس مجالات مختلفة بما فيها الدستورية وأنه سيفتح المجال أمام الكفاءات الوطنية والقضاء على احتكار الدولة، بعد هذا الخطاب الذي أعطى فيه تعليمات إلى قوات الجيش، والأمن بالتدخل لحماية مؤسسات الدولة من التخريب سواء كانت إدارية أو اقتصادية، تغيير الشارع من مظاهرات التخريب إلى مظاهرات مؤيدة

للرئيس الشاذلي بن جديد، وعلى إثر ذلك يوم الثلاثاء 11 أكتوبر عادت الحياة إلى حالتها الطبيعية، ومن النتائج التي خلقتها هذه الأزمة الخانقة، التعديل الدستوري لسنة 1989 الذي كرس مبدأ التعددية وأدخل الجزائر إلى مرحلة انتقالية جديدة.

الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر.

تعتبر أحداث أكتوبر 1988 التي عاشها المجتمع الجزائري نقطة تحول أدت إلى ظهور إطار دستوري وقانوني جديد سنة 1989، نتج عنه عدة تغييرات جوهرية على نطاق واسع خاصة في الجانب السياسي، حيث تم الانتقال من النظام الأحادي إلى النظام التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية¹، بحيث تم الاعتراف من قبل السلطة بممارسة الحق النقابي تحت غطاء الاستقلالية وذلك بعد التعديل الدستوري في 23 فبراير 1989.²

ولقد نصت المادة 53 في دستور 1989 على أن "الحق النقابي معترف به لكل المواطنين" فإن ذلك يوحي بأن الجزائر قد انتقلت من مبدأ الحق النقابي إلى الحق في الحرية النقابية، على خلاف ما كان قبل دستور 89 وبهذا النص تكون الجزائر قد سلكت مسلك الدول التي جعلت في الحرية النقابية حقا دستوريا، يشمل جميع العمال والمواطنين كما يرفع الاحتكار الممارس من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين G.T.A.U لفتح المجال أمام التعددية.³

إلى جانب المادة 53، نجد المادة 54 تنص أيضا على حق الإضراب كحق يتمتع بجميع العمال ولم يعد مقصورا على القطاع الخاص.⁴

كما تجسدت العديد من الحريات النقابية بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 بحيث ألغيت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي والتي تتمثل على النحو التالي:

1 - حجا، مرجع سابق، ص.132.

2 - حورية عيوشي، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2006/2005)، ص.107.

3 - ثامري، مرجع سابق، ص.115.

4 - المرجع نفسه، ص.116.

- قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجمالية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
 - قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.
 - قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى القانون 91-28.
 - قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والمعدل والمتمم بقوانين صادرة في السنوات 1991، 1996، 1997.
 - قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- نتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة، تختلف جذريا عن فترة الأحادية، ويمكن إجمالها فيما يلي³:

- 1/ الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.
 - 2/ تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.
 - 3/ إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
 - 4/ تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.
 - 5/ عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.
- كما صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات ومن بينها¹:

1 - أحمد مسعودي، التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2014/2015)، ص ص. 163، 164.

1/اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي 1948 وتخصص لهذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات من أجل التسيير الحر لهذه المنظمات وعدم تدخل السلطات العمومية، وقد صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

2/اتفاقية 98 المتعلقة بحق التنظيمات والمفاوضات الجماعية 1949 تضمن الحماية من أي تمييز نقابي Anti syndical كما تهدف إلى حماية المنظمات العمالية وأصحاب العمل وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في أكتوبر 1962.

3/ الاتفاقية التي صادقت عليها الجزائر في ميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981، المعتمد في دورة نيروبي حق تكوين جمعيات في مادته العاشرة، والتي نصت في فقرتها الأولى "يحق لكل إنسان وبكل حرية أن يكون جمعيات مع الآخرين شريطة أن يلتزم بأحكام التي حددها القانون، أما الفترة الثانية فقد نصت على أنه "لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على أن لا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق وقد صادقت عليه الجزائر في 1987¹.

كما صادقت الجزائر على الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق المدنية، والسياسية 1966 والذي ينص في مادته رقم 22، يعد استخدام مصطلحات الفقرة 4 في المادة 23 من DUOH، حيث في الفقرة الثانية من هذه المادة يؤكد: فقط المحددات المبرمجة من طرف القانون ضرورية في أي مجتمع ديمقراطي، وقد تمت المصادقة الجزائر على هذا الاتفاق في 12 سبتمبر 1989، كما صادقت الجزائر على الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية لسنة 1966، ويعترف هذا الاتفاق في المادة رقم (08)

¹ - سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011)، ص.57.

على أن لكل شخص الحق في تشكيل مع الآخرين نقابات والانخراط في نقابة من اختياره الحر¹.

المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.

إن الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي نتجت عن الدستور الجديد لسنة 1989 وقوانين 12 جانفي 1988 المتعلقة بالاستقلالية المؤسسات اقتضت وضع تشريعات جديدة لممارسة الحق النقابي وهذا ما ولد نظاما سياسيا جديدا أتاح الفرصة في ظل التعددية لبروز عدة نقابات مستقلة عن السلطة حسب مجالات مختلفة ونذكر منها²:

1/ المنظمات النقابية في القطاع العام:

حضي هذا القطاع بمجموعة من النقابات على مستوى قطاع التربية والتعليم فلقد ساعد الانفتاح إلى التعددية النقابية على تأسيس العديد من النقابات على مستوى هذا القطاع ومن أهمها³:

*المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، تم اعتماد هذه النقابة في 10 جويلية 2007 بعدما استطاع هذا التنظيم من حشد عدد كبير من الأساتذة عبر الولايات الجزائرية والضغط على السلطة في اعتصام أمام قصر الحكومة، مما أدى بهذه الأخيرة بالرضوخ واعتمادها كنقابة معترف بها قانونا، أما عن إنجازاتها، فقد تمكنت من رفع أجور عمال التربية وتغيير قانون الوظيفة العمومية سنة 2006.

*النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE هي نقابة معتمدة من طرف السلطات وتتنشط في أطر القانون، كما تضم حوالي 2000 عضو.

1 - مسعودي، مرجع سابق، ص ص.166،167.

2- لصواني، مرجع سابق، ص.26.

3 بو لعناصر، مرجع سابق، ص.94.

*النقابة لعمال التربية والتكوين SATEF : تم تأسيسها سنة 1990 في مدينة تيزي وزو، وهي متواجدة في 28 ولاية ومعترف بها من طرف السلطة وهي ذات نزعة قريبة إلى التيار البربري، عقدت هذه النقابة ثلاث مؤتمرات كان الأول 1995 والثاني 1999 والثالث سنة 2001.

*الاتحاد الوطني للتربية والتكوين UNEF تأسس في أكتوبر 1990 يضم فئة المعلمين والإداريين في قطاع التربية وانشقت عنه نقابة فئوية أخرى في نوفمبر 2000، وهي نقابة عمال التربية وكان هذا الانشقاق ناجم عن صراع بين القيادات¹.

*المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES: تأسس في رحم الإضراب الطويل الذي نضمه الأساتذة الجامعيين للمطالبة بزيادة الأجور وتحسين الظروف ومتطلبات أساتذة القطاع، تم تسجيله في جانفي 1992 بالجزائر، العاصمة، كما ينتسب إليه حوالي 10000 عضوا، ثم عاود الكرة بالإضراب الذي قام به سنة 1998 والذي دام 134 يوما، حيث شل نشاط الجامعة، وتمكن من جعل القطاع يعيش غليانا أو شك على إحداث سنة بيضاء، أدى إلى تدخل القضاء عن طريق المحكمة العليا لدفع الأساتذة للعودة إلى عملهم في فيفري 1999 وتمخضت عنه زيادات معتبرة في أجور الأساتذة².

1 - بو لعناصر، مرجع سابق ، ص.27.

2 - المرجع نفسه، ص.107.

- إلى جانب قطاع التربية والتعليم، نجد النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP والتي تأسست بتصريح في 10 سبتمبر 1990، بعد انعقاد الجمعية التأسيسية في 20 مارس 1990 بحضور ممثلي 34 ولاية¹.

2/قطاع النقل :

لقد عرف هذا القطاع مجموعة من النقابات المستقلة التي تنشط فيه، والتي لها وزن وثقل، ومن أهم هذه النقابات نجد نقابة طياري الخطوط الجوية الجزائرية SPLA والتي تأسست سنة 1991، تحت رقم الإيداع 041 متكونة حاليا من 309 طيار، 211 منخرطين في النقابة المستقلة لطياري الخطوط الجوية الجزائرية، 98 منخرطين في الاتحاد العام الجزائريين حيث أن المكتب النقابي يتكون من 07 أعضاء يتراأسهم أمين عام واثنان من النواب والأربعة أعضاء الآخرين مكلفين بالتنظيم والتمويل والخدمات الاجتماعية والشؤون القانونية².

3/القطاع الاقتصادي :

تم إنشاء مجموعة من المنظمات النقابية على مستوى القطاع العام وكذلك القطاع الخاص، والتي كانت طرفا فاعلا في سوق العمل والاقتصاد الجزائري، وتتمثل هذه المنظمات النقابية في التشكيلات التالية:

¹ - بو لعناصر، مرجع سابق، ص.104.

² - جمال بوربيع، سوسيولوجيا الحركات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة (جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016/2015)، ص.82.

3-ثامري، مرجع سابق، ص.177.

***المنظمات النقابية في القطاع العام³:**

الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين وتأسس سنة 1991.

النقابة الوطنية للمستخدمين العموميين لقطاع النسيج والجلود تأسست سنة 1992.

***المنظمات النقابية في القطاع الخاص:**

على مستوى هذا القطاع نجد نقابات أرباب العمل فبعد التغيير الاقتصادي من المذهب الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، ظهرت نقابات أرباب العمل في أكثر من تنظيم وظهرت كقوة فاعلة وكانت شريكا أساسيا في الاجتماعات الثلاثة بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والباترونا والحكومة¹.

اعترفت بها السلطة من خلال الحوار والتفاوض ضمن تلك الاجتماعات الثلاثة، هذه الأخيرة ممثلة خاصة بأهم تمثيلات الكونفيدرالية أرباب العمل الجزائرية CPA، الكونفيدرالية العادة للمقاولين الجزائريين CGFA، والكونفيدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائرية CNPA وبقيت مبادرات الدعوة إلى هذه اللقاءات حkra على الحكومة، تدعو إليها من تشاء، في حين يحدد جدول أعمال اللقاءات بالاتفاق المشترك المسبق ضمن سلسلة من المشاورات غير الرسمية بين الأطراف الاجتماعية المشاركة².

1 - بوربيع، مرجع سابق، ص.21.

2 - بو لعناصر، مرجع سابق، ص.116.

كما نجد الكونفدرالية الجزائرية أرباب العمل والتي تأسست سنة 1999 وتتكون هذه الأخيرة من عدة فيدراليات هي ¹:

- فيدرالية الزراعة الغذائية.
- فيدرالية الصناعة النسيجية.
- فيدرالية الأشغال العمومية والري.
- فيدرالية البناء والخشب والفلين ومشتقاته.
- فيدرالية الصناعة الميكانيكية والحديد والصلب، الكيمياء والزجاج والبلاستيك والمطاط.
- فيدرالية صناعة الجلود.
- فيدرالية قطاع الخدمات.
- فيدرالية صناعة الورق والورق المقوى.
- فيدرالية تجارة الجملة والتجارة والموزعين.
- فيدرالية الفلاحة والصيد البحري.

لقد استطاعت هذه المنظمات أن تشكل الاستثناء في الساحة النقابية، من خلال المكانة التي تحتلها اليوم في العلاقة الاقتصادية، بالنظر إلى الدور المنتظر منها أن تلعبه في تطوير

¹ - ثامري، مرجع سابق، ص.178.

الاقتصاد الوطني، مما يستوجب تشجيعها واستقطاب الفاعلين فيها، وأشركهم في البرامج الحكومية، ومعالجة ما تعيشه قطاعاتهم من مشاكل¹.

4/قطاع الصحة :

يعتبر قطاع الصحة العمومية من أكثر القطاعات التي تكونت فيه النقابات المستقلة وهي مختلف الفئات المهنية، ومن أهم هذه النقابات ما يلي²:

-النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP :

ظهرت هذه الأخيرة في إطار قانون 87-15 المؤرخ في جويلية 1988، وبعد صدور قانون 14-90 تم التصريح بتأسيسها كتنظيم نقابي في 15 ماي 1991، وتضم في تركيبها كل فئات المهنية التي تنتمي إلى سلك الصحة العمومية، وتعد مؤتمراتها كل ثلاث سنوات.

-النقابة الوطنية للأساتذة في العلوم الطبية SNPDSM :

تم تأسيسها في نوفمبر 1991 للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنتسبي هذه النقابة.

-نقابة الممارسين الأخصائيين للصحة العمومية SNPSSP :

تأسست في نوفمبر 1993 وهي التي انشقت عن النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، وتضم الأطباء الأخصائيين، وكان الهدف من إنشائها إيجاد مكان خاص للطبيب

1 - المكان نفسه.

2 - لصواني، مرجع سابق، ص.27.

الأخصائي في المنظومة الصحية والتكوين الطبي للأخصائيين في الخارج، ومراجعة القانون الأساسي 90-06 لتمكينه من التدرج.

رغم تشكيل نقابات مستقلة مختلفة، لم يمنع ذلك من احتلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة أعلى، حيث أصبح يركز على المطالب السياسية من خلال مشاركته في لجنة الدفاع عن الجمهورية عام 1991، ثم ندوة الوفاق الوطني عام 1994، كما ركز عن موضوع تسريح العمال¹.

وعلى الجانب الآخر، ما يزال القطاع الخاص يعرف ضعفا في مجال التأطير النقابي، ولم تستطع النقابات المستقلة حل المشاكل التي تعترض لها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحققها في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيلها القطاعية العمالية².

الأداء المطبى للنقابات العمالية وتقييد ممارستها.

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرض في المطلب الأول إلى المطالب النقابية والأدوات المطببية لها والمطلب الثاني إلى العوائق والانتهاكات التي تعاني منها النقابات العمالية.

1 - النمى، مرجع سابق، ص.61.

2 - المرجع نفسه، ص.62.

المطالب النقابية والأدوات المطلوبة لها.

1-المطالب النقابية :

يمكن أن نميز نوعية المطالب النقابية في الجزائر فقد تكون مادية كطلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف العمل، وقد تكون سياسية كسحب قانون أو نقد سياسة اجتماعية معادية للعمال، أو الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة عمالية مضادة، ويمكن أن تكون المطالب مزدوجة مادية وسياسية في آن واحد.

لقد استفادت النقابات العمالية في الجزائر من جو الديمقراطية وتراجع سلطة الدولة في بداية التسعينات والقبول الرسمي بفكرة تعدد المصالح وحق الدفاع عنها من خلال تنظيمات متعددة وبدييات ظهور حوار اجتماعي وسياسي، فراحت النقابات تتبنى مطالب متنوعة، كان أهمها تلك المتعلقة بإعادة تنظيم المؤسسات العمومية حيث رغب العمال بتغيير ميزان القوى لصالحهم ولهذا وقعت أكثر من 269 حالة إضراب حول هذا المطلب عام 1991 و 49 حالة عام 1992 سجل منها 44% في القطاع الصناعي العمومي و30% في قطاع المجموعات المحلية وهذا ما يؤكد أن نقابات القطاع العمومي هي التي تبنت مطالب إعادة النظر في تنظيم العمل السائد والعلاقات مع الدولة.¹

وهناك مطالب أخرى تم طرحها مثل مسألة تنظيم النقابة وتمثيلها ومدى ديموقراطيتها في محاولة للاستفادة من انفتاح النظام السياسي ومحاولة إعادة تشكيله للمطالب بحرية أكثر على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفروع النقابية ونقابات المؤسسة

¹ - عبد الناصر جابي، الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية (الجزائر: المعهد الوطني للعمل، 2001)، ص54.

والفيدراليات وتجديد قيادتها بالإضافة إلى المطالب التقليدية التي استمر طرحها بقوة كمطالب الأجور وظروف العمل وعلاقات العمل¹.

إذا تحدثنا عن المطالب السياسية يمكن أن نتطرق لتجربة النقابة الإسلامية للعمل التي حاولت تجنيد العمال للمشاركة في إضراب عام للمطالبة بانتخابات رئاسية مبكرة من جهة والاحتجاج ضد قانون الانتخابات التشريعية من جهة أخرى، أما بخصوص المطالب الاقتصادية فقد تجسدت في مطالب النقابات المستقلة القريبة من التيار الأمازيغي والتي اعتبرت اقتصادية وتميزت بالراديكالية².

ولكن مع بداية سنوات التسعينات وبالضبط سنة 1992 ونتيجة لأثار العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهجرة الأدمغة أصبحت المطالب الاقتصادية مثل رفع الأجور، وبعدها تحول الاهتمام إلى مطالب تتعلق بالحفاظ على مناصب العمل لأكثر وذلك مع سنوات 1995 نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت، حيث انتهجت الجزائر اقتصاد السوق ولجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها و إبرام اتفاقية مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروط من بينها إعادة هيكلة المؤسسات وحل بعضها وتجميد مناصب العمل وتجميد الأجور وتسريح العمال³.

ومع انتهاء الألفية الأولى وبداية الألفية الثانية عاد مطلب الأجر بقوة ضمن مطالب النقابات سواء المستقلة أو الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى مطالبات بإعادة صياغة

1 - النمى، مرجع سابق، ص.82.

2 - شطبيبي، مرجع سابق، ص.110.

3 - جابي، مرجع سابق، ص.102.

قانون جديد للتوظيف العمومي وإدماج العمال المؤقتين وتغيير القوانين الاجتماعية وزيادة على هذا أضيف إليها سنة 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية.¹

وفي 2008 قامت النقابات المستقلة بتبني طلب الزيادات في الأجور لجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية وإلغاء المادة 87 مكرر وهو المطلب الذي تبناه الاتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة لضغوط القاعدة كما ظهر مطلب اشراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة بنظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات، وتأسيس منحة التقاعد تتماشى مع القدرة الشرائية.²

ومن كل ما سبق يمكن أن نستنتج ما يلي³:

- مطالب تتسم باعتدال فهي ليست مطالب ثورية تسعى إلى تفويض نظام الحكم بل هي تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه.

- رغبة النقابات في التأكيد على الحريات النقابية واستقلاليتها لتقوية تنظيماتها والحفاظ على مناضليها.

- المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي.

- تطور المطالب من المطالب الظرفية المادية إلى مطالب أكثر أهمية تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية.

1 - مسعودي، مرجع سابق، ص.134.

2 - النمى، مرجع سابق، ص.83.

3 - مسعودي، مرجع سابق، ص.135.

ومع كل هذه السياسة المتبعة من طرف النقابة المستقلة في طرح مطالب العمال المادية والمعنوية في إطار القانون ترفض السلطة القائمة التعامل معها بنفس المعيار الذي تتعامل به مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين، مما يؤكد أن الدولة الجزائرية ما زلت تمنع وترفض أي نوع من أنواع الاستقلالية النقابية¹.

2- الأدوات المطلوبة :

تتنوع الأدوات المطلوبة التي تستخدمها النقابات العمالية وفقا لعدة عوامل أهمها: مستوى استياء الرأي العام أو تعاطفه مع المطالب النقابية أو الوضع المالي والاقتصادي للمؤسسات أو الدولة، تحليل ميزان القوى حتى تتفادى النقابات الصدام المباشرة التي تؤدي إلى الإضرار بمناضليها، إضافة إلى تنوع المطالب ومضمونها، وتتخذ الأدوات المطلوبة عدة أشكال ضمنها:

- الاعتراض والشكاوى والاحتجاج الكلامي.

- عريضة التوقيعات: نص مكتوب يندد ويرفض وضعا قائما أو يعبر عن مطلب، وتكون موقعة من قبل العمال بأسمائهم، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات وتحقق امتيازات صغيرة للعمال، وعادة تلجأ النقابات إلى هذا الأسلوب عندما تكون عاجزة عن الفعل².

- الإضراب القصير والمتكرر: وهو ما يعرف بالإضراب التوقيفي والمقصود به التوقف عن العمل لفترة معينة لبعض معينة ساعات ويستعمل التوقف للضغط من أجل مفاوضات عن

1 - المكان نفسه.

2 - النمس، مرجع سابق، ص ص.84،85.

استحقاقات في المدى القصير أو مطالب صغيرة مثل تحسين شروط وظروف العمل والحصول على منح... إلخ.¹

-الإضراب الدائري: هو إضراب بالتناوب يقوم به العمال على أساس الأقسام دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية في نفس الوقت تمهيداً لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل في حالة عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين.²

-إضراب الإنتاجية: ويطلق عليه كذلك بالإضراب البطيء ويتميز هذا النوع عن سابقه في التخفيض والتقليل من فعالية ووثيرة الإنتاج، ويشمل فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً وفق مخطط لتخفيض الإنتاج.³

-الإضراب المحدود: يكف الأجراء عن العمل مدة محددة.

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

-حاجز الإضراب: إقامة حواجز لمنع غير المضربين من دخول المؤسسة لتنفيذ العمل.⁴

¹ - رشيد واضح، منازل العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2003)، ص ص 121، 122.

² - عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي (عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008)، ص 68.

³ - واضح، مرجع سابق، ص 122.

⁴ - النمس، مرجع سابق، ص 85.

-الإضراب مع الاعتصام داخل المؤسسة: يكتسح المضربون المؤسسة ويخرجون غير المضربين ويستعملون كل شيء لصالحهم مثل قاعات الاجتماع، ومكاتب ومنقولات المؤسسة.

-المسيرة بالمدينة: تكشف الصراع، وتضفي الشعبية على النضال، وتحافظ على الضغط، وتتيح تقييم ميزان القوى، وتخضع المسيرة الوطنية لنفس قواعد المسيرة بالمدينة، لكن على نطاق أوسع¹.

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

-إفقاد الاعتبار: نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

-إحاق الضرر بمصالح المشغل: يمارس هذا الشكل القديم من النضال باستمرار رغم أنه غير بارز إعلامياً، يجب استعماله من طرف أفراد واعين بمخاطرة وبالنتائج الكارثية لبعض أشكاله التي قد تؤدي إلى إغلاق المؤسسات.

-إعادة التملك: تحكم العمال الأجراء بمنتجات المؤسسة بما أنتجوه أنفسهم.

-المقاطعة: يطلب العمال من السكان عدم شراء أو استعمال منتج أو خدمة تقدمها المؤسسة التي يعملون بها، مثلاً تدعو لجنة النضال السكان إلى عدم استهلاك منتج ما طالما لم تحقق المطالب².

1 - المكان نفسه.

2 - المرجع نفسه، ص.86.

-**العصيان المدني:** رفض تطبيق قوانين الدولة والخضوع لها، مثلاً: دعم ومساندة الأشخاص المقموعين، عدم أداء الضريبة، رفض تقديم أو ارق الهوية.

-**الإضراب المعمم:** إضراب مشترك بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنياً، يعد إضراب العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة، يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة قد تتحول إلى قضية اجتماعية، سياسية واسعة النطاق¹.

وهناك أنماط أخرى يمكن أن تستعملها النقابات مثل الإضراب مع الانتفاضة والإضراب النازع للملكية، إضافة إلى المفاوضات الجماعية والاستشارة والاجتماعية بمختلف أشكالها.

ولقد عرفت الحركة العمالية بالجزائر مع بروز الربيع الديمقراطي الذي شهدته خلال أول تسعينيات القرن المنصرم بمختلف فئاته المهينة أشكال تعبيرية متنوعة كالمسيرات، المظاهرات، الإضرابات، الاعتصامات وسجلت الفترة الممتدة ما بين 1989 إلى 1992 موجه حادة من الإضرابات التي بلغ عددها 2023 إضراب عام 1990 و1034 عام 1991، ولقد تم اللجوء إلى أشكال جديدة من الإضرابات التضامنية التي تتعدى المراكز الصناعية وشارك فيها أكثر من وحدة إنتاجية في نفس الوقت وهي الظاهرة التي كانت غائبة من قبل، وبعد 1992 تقلصت الإضرابات من الناحية الكمية بسبب الظروف السياسية المتدهورة، لكن رغم ذلك زرعت المنظمات النقابية العمالية المستقلة الشق الأكبر من الإضرابات بنسبة 72% في حين كان

1 - المكان نفسه.

الاتحاد العام للعمال الجزائريين يفضل اللجوء إلى المفاوضة الجماعية وإلى الحوار مع الحكومة وأرباب العمل¹.

يعتبر النشاط الإضرابي على أرس النشاطات التي تقوم بها النقابات نظار لطبيعة العلاقة التي تشكلت مع الوقت بين النقابات والسلطة. والتي أثبتت بفعل التجربة بين الطرفين أن الحوار لا يؤدي عادة إلى نتيجة ترضي الطرفين، لا سيما أنها لا ترضي الطرف العمالي بالدرجة الأولى، لذلك يعد الإضراب خيار استراتيجيا لتلك النقابات².

ففي عام 2006 شارك 65% من العاملين في الإضرابات التي تركزت أساسا في القطاع العام وتحديدًا في قطاعي التربية والتعليم والصحة والإدارة، لكن تميزت بقصر مدتها مع إمكانية استئنافها في حالة عدم الاستجابة للمطالب وهذا ما حدث في سنة 2008 حيث تم تنظيم إضراب وطني وتم تحديد هذا الإضراب لعدم استجابة الحكومة لمطالبهم، وكان الهدف من الإضرابات هو طلب الحكومة فيه أبواب التفاوض مع النقابات المستقلة، غير أن الحكومة كانت دوما تتردد بالتشاور مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في اجتماعات الثلاثية أو تقديم وعود بالنظر في المطالب وكانت النقابات العمالية المستقلة تفضل أسلوب التفاوض مع الحكومة والتلويح بالاحتجاجات والإضرابات قبل الدخول في طريق التفاوض بينما لجأت بعض النقابات المهنية مثل نقابة الكناس إلى أسلوب المجابهة والمطالب المبنية على إضرابات تدوم لأشهر واحتجاجات عنيفة³.

1 - موسى كاف، "العمل النقابي في ظل التغيرات السيوسيو-اقتصادية"، في: socio.montarabi.com/t2039 Topic، تاريخ الاطلاع: (2017/05/31).

2 - حسين زبيري، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر (بيروت: معهد الأصفرى للمجتمع المدني والمواطنة، 2017)، ص.19.

3 - مسعودي، مرجع سابق، ص.141.

وأما فيما يخص النقابات حديثة التأسيس غالبا ما تتميز بالنشاطات التي تصل إلى حد العنف وقد ينطبق هذا الأمر على التلازم بين تجديد المكاتب الوطنية وزيادة كافة الإضرابات كما حدث سنة 2014 حيث قدر الإضراب ب627 يوم¹.

ومن الملاحظ أن النقابات من خلال الإضرابات التي تقوم بها لا ترجو قطع وتيرة الإنتاج بالشكل الذي تتخذه النقابات الموجهة الثورية بدليل اعتمادها على إضراب اليوم الواحد، مما يجعل هذه الإضرابات تهديدا وفي نفس الوقت استكشافا لردود فعل الوصايا، إذ يمكننا حدوث الإضرابات الطويلة في منتصف السنة، أي أن آثار الاقتصادية والسياسية لن تكون بالحجم الذي يفرض غلق أبواب الحوار مع السلطة².

ويعتبر التوقف عن العمل أهم أشكال الإضراب الذي عرفته النقابات المستقلة في الجزائر وذلك لإخضاع الإدارة للتجاوب مع مطالب الحركة النقابية، إلا أن العملية لم تتم فيكل مرة بنفس الطريقة وذلك لتعنت الإدارة ورفض التفاوض، هذا ما دفع بالنقابات إلى اختيارات أخرى لأجل الضغط، أهمها إطالة مدة الإضراب على مراحل وفي غالب الأحيان داخل المؤسسة، إلا أن التجارب التي عرفتها النقابات مع الإدارة المتعنتة دفعت بالنقابات للبحث على أشكال أكثر تشددا لدفع الإدارة إلى طاولة الحوار والتفاوض، ولعل أهم تلك الطرق الاعتصام وهي طريقة تكررت بصفة دورية، لتصبح أكثر جذرية من خلال الإضراب عن الطعام والاعتصام أمام باب المؤسسة، وإغلاق الطرقات العامة مما يستدعي حضور قوات مكافحة الشغب وكثيرا ما تتفاقم هذه الأشكال لتبرر العلاقة المتأزمة بين طرفي عملية الإنتاج³ وبالإضافة إلى الإضراب، نجد كذلك طرقا

1 - زبيري، مرجع سابق، ص.19.

2 - المكان نفسه.

3 - المرجع نفسه، ص.20.

مهمة مثل إرسال برقيات المساندة والتضامن مع تنظيمات نقابية ومع تنظيمات المجتمع المدني كما هو حال أربطة البطالين وتعتبر الوسائط الإعلامية بكل أشكالها بما في ذلك صفحات الانترنت من أهم الأدوات التي أصبحت النقابات المستقلة تعتمد عليها في نضالها، وقد ازد من كثافة استعمال هذه الوسائط القانون الذي أجاز فتح قنوات خاصة فكان من شأنه أن يصحح في الكثير من الأحيان صورة النقابات التي تعمل الوصايا على تشويهها، وسمحت الوسائط الإعلامية كذلك بإبصال الرسائل إلى عدد أكبر من العمال فاستمر المواطن الجزائري في وضع ثقته بالعمل النقابي بالمقارنة بالتنظيمات الجماهيرية الأخرى كالأحزاب السياسية مثلا.¹

الانتهاكات والعراقيل التي تواجهها النقابات العمالية بالجزائر.

إن تحرك ونشاط النقابات المستقلة أزمتها تجاوز عقبات وصعوبات خاصة في بدايات عملها، وتصادف النقابات خلال ممارستها لحريتها النقابية عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها ليزداد الأمر تضيقا بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة، حيث يتم في أغلب الأحيان رفض السلطات تسليم وصل التسجيل الخاص بطلبات إنشاء النقابات في حالات كثيرة وهذا ما يحرمها من الحصول على اعتراف والعمل بشكل قانوني، كما ترفض طلبات تأسيس فيدراليات وكفدراليات رغم أنه في القانون 14/90 يسمح بذلك والحالات عديدة حيث رفضت وازرة العمل ملفات عديدة لإنشاء نقابات مستقلة وعلى سبيل المثال نذكر: النقابة الإسلامية للعمل ونقابة مجلس ثانويات العاصمة (CLA)² وبالإضافة إلى ذلك النقابات التي حاولت التسجيل في السنوات الماضية ولم نتحصل على أي رد، فالنقابة الوطنية لعمال التكوين المهني قدمت وثائقها التأسيسية

1 - المكان نفسه.

2 - بولعناصر، مرجع سابق، ص. 145، 146.

في 2002 ولم تتحصل على إجابة إلا في 2011 بعد أن قدمت لجنة المنظمة الدولية الخاصة بحرية تكوين الجمعيات طلب استفسار حول الموضوع إلى السلطات الجزائرية¹، ورغم أن المادة 02 من القانون رقم 14/90 تنص على حق العمال والمستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد في تكوين منظمات نقابية، ولكن السلطات أولت هذا الحكم القانوني على أنه يمنع تكوين كفدراليات والاتحادات تجمع عمالا من قطاعات مختلفة، ويبقى إصرار السلطة على اعتماد هذه الطريقة لكي تبقى النقابات في وضعية غير قانونية إلى حين استلام قيادتها على تسجيلها².

وأصر السيد سيدي السعيد الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين مستفيدا من الغطاء السياسي الذي منحه رئيس الجمهورية للمركزية النقابية أنه لا يعترف إلا بالاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل عن العمال وجاء تصريح رئيس الجمهورية في 23 فيفري 2005 مؤكدا ذلك، مما فجأ نقابي المنظمات المستقلة، فأعتبر منسق لجنة الوطنية للحريات النقابية أن تدخل القاضي الأول للبلاد وهو تقريبا دعوة لتخلي أو الهروب من صفوف النقابات المستقلة والتوجه لإنقاذ نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تعاني من ضعف التمثيلية، فهي طريقة للقول للمناضلين أن السلطة مع هذه المنظمة وبالتالي ليس لديهم ما يفعلونه مع باقي النقابات والسلطة الجزائرية تعترف فقط بأهمية النقابات المستقلة كشريك اجتماعي أثناء تقديم التقارير أما المنظمات الدولية فتعتبر أن المنظمات النقابية الممثلة لقطاعات مهنية مختلفة معترف بها كشركاء

¹ - جو ستورك، "الجزائر - قمع للنقابات المستقلة"، في: www.hrwork/ar/news/2013/10/06/251357، تاريخ الاطلاع: (2017/06/01).

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدد 23، الصادرة في 02 جوان 1990، المادة 02، ص. 764.

اجتماعيين، لا غنى عنهم في عالم الشغل¹، ولقد عمدت السلطة إلى تعديل القانون رقم 14/90 لقطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة وتم التعديل بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 الذي عدل نص المادة الخامسة والثلاثون من قانون ممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي:

"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة"²، كما يتعين على المنظمات النقابية المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة ولاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها، وينجز عن عدم التبليغ سقوط الحق في التمثيل حيث لا تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية إن لم تبلغ السلطات المؤهلة خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعينة³، ومع ذلك فإن الحكومة تبذل قصارى جهدها في إفساد أعضاء مكاتب النقابات المستقلة عندما لا تستطيع مراقبتهم، وتتدخل في الشؤون الداخلية للمنظمات النقابية المستقلة، عن طريق خلق منظمات نقابية موازية خاصة بالنسبة للنقابات التي لها نشاط كبير على المستوى

1 - فوزية زغموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية الحقوق، 2012/2011)، ص ص. 212، 213.

2 - قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، المادة 35، ص. 768.

3 - أحمد سندس، "النقابات المستقلة"، في:

، snapest.ning.com/profiles/blogs/4344534_blogpost_27656_xg?source=activity

تاريخ: (2017/05/01).

الاطلاع

النقابي لإفقاد الثقة فيها ومنعها من التطور والطريقة بسيطة تتمثل في إحداث انشقاقات داخل النقابات المستقلة الأصلية والذي سينتج عنه انقساماً، يتم استغلاله عن طريق استخدام المناضلين الأكثر قابلية والأكثر ضعفاً، إذا يتم استعمالها بهدف تشويه السياسة النقابية وعليه فإن الممارسة المعتادة هي محاولة إظهار أن بعض المناضلين لا يوافقون على الرؤية الراديكالية لنقابتهم ويقررون تصحيح ذلك والهدف الأساسي هو إنشاء منظمة نقابية تشكل جناح آخر للمنظمة الأصلية وحتى تكون هذه الطريقة فعالة تتطلب من القيادة الجديدة الظهور وكأنها منبثقة عن مؤتمر جديد ولذلك لبث البلبلة في صفوف المنخرطين وحتى المحليين، ولكي تزيد من ارتباكهم يتم تسمية النقابة الجديدة بنفس الاسم أو يكون الاختلاف بسيطاً¹ وتم تطبيق هذه الطريقة على عدة نقابات نذكر منها:

النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية في ماي 2004 بعد محاولة أولى في نفس الإطار في فيفري 2002، فمسؤوليها رفضوا مساندة السيد عبد العزيز بوتفليقة لرئاسيات أبريل، وعندما لم يتمكنوا من إعلان النقابة، فإن السلطات العامة لجأت إلى خلق منظمة نقابية موازية، كما عاش المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نفس الممارسات بسبب شن إضراب 13 ماي 2006 فترتب عن ذلك اختلافات وانحرافات أدت في النهاية إلى تصدع النقابة من الداخل، حيث شكل هذا الإضراب نقطة خلاف كبيرة بين قيادة النقابة والفروع المحلية خاصة بعد تدخل القضاء واعتباره أن الإضراب غير شرعي وقانوني وجاء استدعاء المنسق الوطني للمثول أمام الغرفة الإدارية لمحكمة الجزائر العاصمة يوم 10 مايو

¹ - غسان صليبي، الحركة النقابية العربية (بيروت: معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017)، ص. 15.

2006 وإصدارها نفس اليوم حكم بإيقاف الإضراب، ليلقب الموازين داخل النقابة ويخلق انقساماً كبيراً¹.

وتبقى كل النقابات المستقلة تعاني ما عدا الاتحاد العام للعمال الجزائريين من نقص الوسائل المادية والمعنوية الموضوعية وترى النقابات أن النقص في الوسائل هو استراتيجية من طرف السلطة لمنعها من ممارسة نشاطها النقابي بشكل عادي ولتجسيد ذلك فإن السلطة تمتلك مخزون قانوني وعملي لفعل ذلك، كصفة تمثيلية، ذلك أن تحديد هذه الأخيرة متروك لتقدير المستخدم أو السلطات الإدارية والتي أغلبها في غير صالح النقابات المستقلة على الرغم من أن المادة الثامنة والأربعون 14/90 تنص بأنه: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية... الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلانية موضوعية في أماكن ملائمة، ويضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلاً ملائماً، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضواً"²، لتؤكد المادة التاسعة والأربعون من قانون 14/90، "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم"³ فالإشارة في هذا النص إلى النقابات الأكثر تمثيلية، التي تسمح للسلطات من حرمان النقابات المستقلة من الإعانات المالية، وزيادة على ذلك فإن قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 ترك الأمر للسلطات العامة في منح أو عدم منح الوسائل للنقابات، ومع العلم أن من بين موارد المنظمات النقابية توجد الإعانات المحتملة

1 - ثامري، مرجع سابق، ص.215.

2 - قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، المادة 48، ص.769.

3 - مرجع نفسه، المادة 49.

للدولة،¹ وحسب النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين استفاد من ألف مقر مجهر ومتنازل عنه مجانيا أو مجانا من طرف الدولة على حظيرة منتقلة، بينما النقابات المستقلة مكرهة على شراء أملاكها الخاصة وتأجير مقراتها الاجتماعية كما يستفيد الاتحاد العام للعمال الجزائريين من إعانة ضخمة وسرية من ميزانية الدولة بينما منح شيء قليل للنقابات المستقلة وهي وضعية غير مستقرة توجد فيها النقابات الممثلة على سبيل المثال: النقابة المستقلة لعمال التربية، فبعد عدة سنين من الوجود لا تتوفر على مقر وطني بالجزائر العاصمة، وطلبات الحصول على مقرات ولائية في بعض الولايات تلقت الرفض، وبالنسبة للسلطات العامة فإن سياسة عدم منح مقرات دائمة لصالح النقابات غير كافي حيث ضيقت كثير على المنظمات النقابية من خلال ممارسة أسلوب غلق المقرات المتوافرة التابعة لها استنادا لأسباب غير جدية وغير مؤسسية، حيث تشهد كثيرا من النقابات المستقلة هذه الممارسات خلال نشاطها النقابي، أي تم غلق مكاتب ومقرات نقابية في أكثر من مناسبة² نذكر على سبيل المثال:

بعد إنشاء فرع الاتحاد الوطني لأعوان الحماية المدنية التابع للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية في مارس 2003 من أطراف أعوان للحماية المدنية، واعترفت المديرية للحماية المدنية في مارس 2004 بشرعية وجود الفرع النقابي وطرح برنامج مطالبه، فتعرضت لعوائق وانتهاكات قانونية، وتم الضغط على الأعوان الموجودين في القائمة وعرقلة الممثلين وبالتالي تم غلق مقرها في أوت 2004³ كما اشتكت أيضا الفروع النقابية المحلية

¹ - زعموش، ص ص. 239، 240.

² - حسين زبيري، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر (بيروت: معهد سياسات بالجامعة الأمريكية، 2017)، ص. 24.

³ - زعموش، ص ص. 242، 243.

التابعة للنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، من عدم تمكنها استخدام مقرات النقابة بسبب ما حدث بمناسبة تنظيم إضراب 13 ماي 2006 وتم غلق فروع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لجامعة معسكر بقرار قضائي بعد شكوى من رئيس الجامعة، وفي 13 ماي 2010 وبمناسبة تنظيم أول منتدى نقابي مغاربي بالجزائر العاصمة، فإن والي الولاية أغلق دار النقابات الذي تستعمله بشكل دائم النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية وكذلك إغلاق موقعهم الإلكتروني وذلك لأسباب من بينها الإخلال بالنظام العام من قبل شاغلي المقر¹.

وبالضافة إلى هذا تتم محاربة المنظمات النقابية عند إقامتها بحركات نضالية في كل مرة عن طريق استعمال القضاء الاستعجالي بهدف واضح هو تكسير حركات الإضراب وتشتت النضال النقابي فيأتي إصدار الأحكام والقرارات القضائية في غير محلها في الكثير من الأحيان، وهذا ما حدث في 16/05/2010 عندما قام ممثلي النقابة الوطنية لأساتذة المحاضرين للعلوم الطبية والنقابة الوطنية للأساتذة المساعدين للعلوم الطبية بقسنطينة عندما قرروا شن إضراب ومقاطعة الهيئات البيداغوجية والعلمية فأسرعت جامعة منتوري إلى رفع دعوى قضائية استعجالية في 12/ماي/2010 ضد النقابيين للمطالبة بإيقاف شن الإضراب وقد صدر الحكم لصالحها فتبين بأن السلطة تستعمل العدالة ليس لإيجاد الحل اللازم الذي يحفظ حقوق الطرفين وإنما لإفشال الحركة النقابية وتوقيفها بشكل سريع، وزيادة على هذا لم يسلم نقابي ومناضلي المنظمات النقابية المستقلة من التعرض إلى مضايقات وملاحقات مستمرة من طرف الهيئات المستخدمة رغم الحماية القانونية الكاملة للمناضلين².

1 - ثامري، مرجع سابق، ص.229.

2 - زعموش، ص.248.

ولا تكتفي السلطات بتوقيع العقوبات الإدارية بشكل مخالف لقانون الموضوع، بل تستغل اللجوء إلى الجهات القضائية في العديد من الحالات من أجل إصدار عقوبات جزائية ضد النقابيين إمعانا في التضييق على ممارسة النشاط النقابي، وكان ما رد عليه رئيس الفدرالية الوطنية لعمال قطاع العدالة قد صرح بأن الفيدرالية لما قررت تنفيذ إضراب في أبريل 2012 للمطالبة بتحسين ظروف عمل أعوان القضاء، فرضت الإدارة على الزعماء النقابيين قيود مختلفة مارست عليهم التضييق والتخويف، كما قال أن الفيدرالية ألزمت بالتشريعات المتعلقة بالإضراب وأرسلت إلى السلطات إعلاما في 31 مارس 2012 حول

الخلاصة:

إضراب ينطلق في 10 أفريل، إلا أن الإدارة اتخذت بعض الإجراءات الانتقامية ضد المضربين، فعاقبت 17 موظفا قضائيا شاركوا في الإضراب تحت تهمة "التقصير في أداء الواجب وعدم الاجتهاد في العمل" وأعدت تعيينهم في محاكم أخرى بعيدة عن محل سكنهم، ومباشرة بعد الإضراب قامت السلطات بطرد 57 موظفا قضائيا، ومنهم ستة في المكتب التنفيذي للفيدرالية في تجاوز واضح للآليات الاعتيادية في إجراءات الفصل من العمل لأسباب تأديبية كما قال إنهم لا يستطيعون استئناف قرار الطرد لأنهم لم يحصلوا على أي إعلام رسمي، ولا يستطيعون العودة إلى العمل لأنهم ممنوعون من القيام بذلك¹.

¹ - مراد غدية، "الجزائر قمع النقابات المستقلة"، في: <https://www.hnw.okg/ar/news/2013/10/06/251357> ، تاريخ الاطلاع: (2017/06/01).

خلاصة

من خلال دارستنا لنشأة الحركة النقابية في الجزائر، يتضح أن الجزائر في الفترة الاستعمارية كانت خاضعة للقوانين الاستثنائية كالقانون الأهالي الذي يمنع العمال الجزائريين في تنظيم أنفسهم في نقابة، فلقد كانت بوادر النقابة الجزائرية آنذاك في خلال إدماج النقابيين الجزائريين في النقابات الفرنسية، ومع اندلاع الثورة التحريرية، تم إنشاء أول نقابة مستقلة جزائرية تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان دورها يتمحور في خدمة الحركة النضالية والمطالبة بالاستقلال وبعد الاستقلال مرت الحركة النقابية بمرحلتين، فالأولى مرحلة الحزب الواحد أين كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين تنظيما تابعا للحزب جبهة التحرير الوطني، ووسيلة لتنفيذ برامج الحزب، وبعد المصادقة على دستور 1989 التي تعتبر المرحلة الثانية التي نتج عنها التعددية النقابية ووضع إطار قانوني يضمن إنشاء نقابات مستقلة، كما ظهرت العديد منها في تلك الحقبة، كما اختلفت مطالبها فهناك مطالب مادية وأخرى سياسية وتعتمد على أساليب وأدوات للتوصل إلى مطالبها كالعريضة التوقيعات، وكما عرفت عوائق في ممارستها للعمل النقابي.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع باللغة العربية:

أ-الوثائق الرسمية والقانونية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدد 23، الصادرة في 2 جوان 1990، المادة 02.

ب-الكتب:

2. إسماعيل، محمد أحمد. **القانون النقابي**. القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993.
3. أبو عمرو، مصطفى أحمد. **علاقات العمل الجماعية**. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
4. البرعي، أحمد حسن. **علاقات العمل الجماعية في القانون المصري**. القاهرة: دار الفكر العربي، 1976.
5. بارمة، عمر. **الجزائر في مرحلة الانتقالية ومواقف**. الجزائر: شركة الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
6. بو الشعير، سعيد. **النظام السياسي الجزائري**. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط.2، 1993.
7. جابي، عبد الناصر. **الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية**. الجزائر: المعهد الوطني للعمل، 2001.
8. واضح، رشيد. **منازلات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر**. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2003.
9. جندي، عبد الناصر. **تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية**. الجزائر:

- ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
10. زبيري، حسين. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر بيروت: معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017.
11. زبيري، حسين. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر بيروت: معهد سياسات بالجامعة الأمريكية، 2017.
12. حنفي، عبد الغفار. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
13. الكيالي، عبد الوهاب. الموسوعة السياسية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط.3، 1999.
14. منصور، محمد حسين. قانون العمل. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
15. مشروب، إبراهيم. المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة. بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر، ط.2، 2004.
16. منصور، محمد حسين. قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007.
17. النميس، إيمان. دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر. الجزائر: دار ناشري، 2004.
18. عرعور، مالكة. سوسيولوجية علاقات العمل. عمان: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، 2014.
19. عمر، خالد علي وآخرون. حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها. القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009.
20. صليبي، غسان. الحركة النقابية العربية. بيروت: معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017.

21. قسم الشؤون النقابية. دليل النقابات العمالية. عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012.
22. شاويش، محمد نجي. إدارة الموارد البشرية. الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط.3.
23. شلبي، محمد. المنهجية في التحليل السياسي. الجزائر: دار هومة، ط.5، 2007.
24. الثعالبي، طواليبي. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014.
25. خليفي، عبد الرحمن. منازعات العمل والضمان الاجتماعي. عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
26. غويل، سليمان صالح. ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة. بنغازي: منشو ارت جامعة قازيونس.

ج-المجلات:

27. البارز، سعد توفيق عزيز. "تطور الحركة العمالية والنقابية في النقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962"، مجلة التربية والعلم، م.19، ع.5 (2012).
28. بلعور، الطاهر. "الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية"، مجلة الوحدات للبحوث والدارسات، م.716، ع.16 (2012).
29. بو لكعيبات، إدريس. "الحرية النقابية الجزائرية بين عصرين"، العلوم الإنسانية، ع.2 (نوفمبر 2007).

د-الجرائد:

30. ب، أغيلاس. "الكناس يقرر شن سلسلة من الاحتجاجات بجامعة مولود معمري". المحور اليومية، ع.69، 22 فيفري 2015.

31. ك.ليلي. " وقفة احتجاجية كناس الوادي أمام الوزارة"، البلاد، ع.96، 16 فيفري 2015.
32. ر، عبد المالك. "مؤتمر أساتذة التعليم العالي بقسنطينة يحدث انشقاكات في كناس". النصر، ع.96، 17 ديسمبر 2016.
33. ضيفي، عبد الرزق. "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بسطيف يندد بتأخير الدروس وإدارة الجامعة لا يههما سوى الأرقام المقدمة للوزارة". الخبر، ع.56، 21 فيفري 2011.

هـ-الرسائل الجامعية:

34. زغموش، فوزية. علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة قسنطينة: كلية الحقوق، 2012/2011.
35. مسعودي، أحمد. التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015/2014.
36. ثامري، عمر. التعددية النقابية من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية الحقوق، 2013/2012. بولعناصر، الزبير. الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية
- 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011/2010.
37. بن مرسلي، ارفيق. الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية ومعوقات التطبيق، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2010.

38. حجا، زهيرة. **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، رسالة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013/2012.
39. حنان، شطبيبي. **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة**، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منثوري قسنطينة: مدرسة الدكتوراه، 2010/2009.
40. مناصرية، سميحة. **الحرية النقابية في الجزائر**، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011.
41. عيوشي، حورية. **إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية**، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2006/2005.
42. بوربيع، جمال. **سوسيولوجيا الحركات العمالية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016/2015.
43. لوصاني، عبد القادر. **تطور العمل النقابي في الجزائر**، مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.

و - المواقع الالكترونية:

45. كاف، موسى. "العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية"، في:
: (2017/05/31). تاريخ الإطلاع Socio Mintarabi.com/t2039 Topic
46. ستورك، جو. "الجزائر-قمع النقابات المستقلة"، في:
: (2017/06/01). تاريخ الإطلاع

www.hrw.org/ar/news/2013/10/251357

47. سندس، أحمد. "النقابات المستقلة"، في:

[Snapest.nin./com/profilses/blogs/434534](http://Snapest.nin./com/profilses/blogs/434534?xg?source=activity) :27656

: (2017/05/01). تاريخ الإطلاع

48. غدية، مارد. "الجزائر قمع النقابات المستقلة"، في:

: (2017/06/01). تاريخ الإطلاع

<https://www.hnw.okg/ar/news/2013/10/06/251357>

www.CNESTO.org/index.php/activites-du

ثانياً-المراجع باللغة الفرنسية:

أ-المجلات:

Koraychi, Djalal Mustapha. " Mouvement syndical et le droit syndical",
Revue algérienne des sciences économiques, N°01 (mars 1988),
pp.327329.

Ben Houssin, Mohamed Lakhder. "La pensée économique", Revue algérienne
de sciences juridique économique et politique, n.2 (Juin 1988), pp.558-
618.

المأخص

ملخص باللغة العربية

يتمحور موضوع مطبوعتنا حول دراسة واقع الحرية النقابية في الجزائر في الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2016، ولقد ارتبط ظهور النقابات العمالية بظهور الثورة الصناعية، ذلك أن هذه الأخيرة نتج عنها تغيير أساليب الإنتاج فأصبح هناك توجه للعمال، فقد برزت أولى التنظيمات النقابية في إنجلترا في العقد الأول من الثامن عشر ثم انتشرت إلى كافة أوروبا والعالم، أما في الجزائر ظهرت نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في ظل الاستعمار الفرنسي وهي الانطلاقة الحقيقية للحركة العمالية التي تطالب بحقوق العمال الجزائريين وبعد الاستقلال عرفت الجزائر مرحلتين، فالمرحلة الأولى هي الأحادية الحزبية التي ظلت فيها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تسيطر على الساحة النقابية، أما المرحلة الثانية فهي التعددية الحزبية، بعد دستور سنة 1989 التي عرفت ظهور عدة نقابات مستقلة، لكن تبقى الحرية النقابية في الجزائر مقيدة ونسبية وهذا ما توصلنا إليه من خلال دارستنا للنقابة المستقلة (CNES).

Résumé :

Nos recherches se concentrent sur la réalité de la liberté d'association en Algérie durant la période de 1990 à 2016, et a été associée à l'émergence des syndicats, l'émergence de la révolution industrielle, de sorte que ce dernier a donné lieu à l'évolution des méthodes de production apportent l'orientation des travailleurs, il est apparu que les premières organisations syndicales en Angleterre dans la première du dix-huitième, puis elle se propage à toute l'Europe et la décennie mondiale, alors qu'en Algérie, l'Union générale des syndicats des travailleurs algériens a émergé (UGTA) sous la domination coloniale française, un véritable mouvement ouvrier révolutionnaire exigeant les droits des travailleurs algériens et après l'indépendance, l'Algérie a vu deux phases, Falmer le premier costume est un unilatéralisme partisan dans lequel l'Union générale de l'Union des travailleurs algériens dominant l'arène du syndicat est resté, alors que la deuxième phase de multipartisme, après la Constitution de 1989, qui a défini l'émergence de plusieurs syndicats indépendants, mais la liberté d'association et de rester en Algérie limitée relative et c'est ce que nous avons trouvé à travers notre étude de l'Association indépendante (CNES).