

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

تخصص: تنظيم وعمل



كلية: الآداب و العلوم الانسانية

قسم: علم اجتماع

رقم: .....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تحت عنوان:

دور النقابة في فك نزاعات العمل لدى المؤسسة الصناعية

-دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج للإسمنت بالمسيلة -

تحت إشراف:

- د. جمال بن خالد

من إعداد:

- قلمين فاتح

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د.رحاب المختار	أستاذ تعليم عالي	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
د. جمال بن خالد	أستاذ محاضر	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
د. بوسكرة عمر	أستاذ محاضر	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية : 2023-2022



### تصريح شرقي

## خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): عالمين فاتح

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم:

109770996010280002

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم:

2022 / 10126

والصادرة بتاريخ:

13/11/2022

عن دائرة:

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية علم: إحصاء وتبصير وعمل

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)، عنونها:

دور النقاية في غلاء نراعات العجل لدى المؤسسه الصناعيه  
دراسة ميدانية بمؤسسه لافانج للإسمنت بالمسيلة

أصح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2023 / 06 / 20

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ  
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ



# إهداء

أهدي تخرجي المتواضع

إلى روح أبي رحمة الله تعالى عليه

إلى أمي اللتي لها الفضل في تربيتي والسهر على تعلمي.

إلى الاستاذ المشرف

إلى كل الزملاء

إلى كل طالب علم اهدي عملي هذا

فاتح

# شكر وتقدير

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

الحمد لله دائما وأبدا

والصلاة وأفضل السلام على أشرف المرسلين.

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة طيلة فترة الدراسة

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور

\* جمال بن خالد \* على كل ما قدمه ليا من توجيهات ومعلومات

قيمة

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد



فاتح

# مقدمة

## مقدمة

تعتبر النقابة ظاهرة اجتماعية في أغلب التنظيمات، تتبع من خلال تفاعل الإنسان وبيئة العمل الذي تتواجد فيه، وفي مختلف علاقاته مع الآخرين في مناخ العمل، إن ظهور النقابات إرتبط بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، وهذا التطور الصناعي أدى إلى نزوح أعداد هائلة من الفلاحين إلى المناطق الصناعية مما أدى توافر يد عاملة غير مؤهلة في الغالب محرومة من حقوقها ووسائل العيش إضافة إلى اضطهاد العمال واستغلالهم مع عدم توفير ضمانات السلامة لهم، كل هذه الظروف المزرية تدمرا كبيرا لدى العمال، فنظموا صفوفهم وبدعوا بتشكيل صناديق الزمالة وصناديق التعاضد فيما بينهم، ثم ما لبثت تلك المنظمات في صورتها البدائية ومع زيادة الوعي بين العمال حتى تطورت لتصبح منظمات أكثر اتساعا وذات أسس تنظيمية طرفا قويا وفاعلا في المنظمات الجماعية.

مع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا في مجتمع النسيج والصناعات اليدوية والميكانيكية، أما في فرنسا فيعتبر قانون لوشابوليه 1971 أحد النصوص الرسمية الأولى التي دعت إلى وجود تنظيمات الإجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية، أما الحركة النقابية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو كان ظهورها مرتبط باننتشار التصنيع على مستواها.

في الجزائر ارتبط ظهور النقابات فيها باننتشار التصنيع ونجد أن حضور الحركة النقابية في الجزائر، كان يسير بوتيرة ضعيفة وهذا راجع إلى نقص الوعي من قبل العمال وعدم إدراكهم أن العمل النقابي هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافهم والدفاع عن حقوقهم والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.

## 1-الإشكالية

كان التساؤل الرئيسي حول:

- ما هو دور النقابة العمالية في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة؟

وللإمام بالموضوع أكثر يمكننا طرح التساؤلات التالية:

- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة لفك النزاعات العمالية؟

- هل يعمل العمل النقابي على تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري؟

- هل العمال راضين بما تقوم به النقابة؟

## 2-الفرضيات

### 1-2-الفرضية الرئيسية

تعمل النقابة داخل المؤسسة الصناعية على فك النزاعات العمالية التي تنشأ داخلها وحلها وفق الأهداف المسطرة للمؤسسة.

### 2-2-الفرضيات الفرعية

-لأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة دور كبير في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة.

- للعمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمورد البشري

### 3-أسباب اختيار الموضوع

يخضع موضوع بحثي لعدة اعتبارات ذاتية وموضوعية ترتبط بميولي ورغباتي وكذلك بأهمية الموضوع فمنها:

#### 3-1-الأسباب الذاتية:

- الفضول والاهتمام بالحركة النقابية عامة والجزائرية خاصة.
- محاولة التعرف على واقع ال وعي عند العمال وعلاقته بالنقابة.
- السعي لفهم واقع النقابة العمالية وإبراز كيفية تمكن الطبقة العاملة من تحقيق الديمقراطية داخل مجتمعاتنا.

#### 3-2-الأسباب الموضوعية:

- إبراز تأثير العمل النقابي بالوعي لدى العمال.
- إثراء مجال البحث العلمي الجامعي.
- توضيح الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في فك النزاعات العمالية.
- كون هذا الموضوع ذو أهمية إجتماعية وإقتصادية.

#### 4-أهمية الموضوع :

موضوع النقابة حقا خصبا لكثير من الدارسين فالطبقة العاملة هي ركيزة البناء الاجتماعي وهي الطبقة للتحوّل الاجتماعي، فالتعرف على واقع النقابات العمالية في المؤسسات الجزائرية قد يزيد في تنمية وعي الطبقة العمالية، ومن هنا أصبح موضوع النقابة

العمالية ضروري للدراسة مع إبراز دورها في توعية الطبقة العاملة فهي تعتبر الدافع القوي عن مصالحهم.

### 5- أهداف الموضوع

سنحاول من خلال دراستنا هذه تغيير النظرة من زاوية مختلفة لموضوع التنظيمات العمالية، فنحاول أن نتطرق إلى دور هذه التنظيمات في فك النزاعات، وهذا راجع لأن أساس النقابة هو تعزيز الوعي لدى الطبقة العمالية وتحسين ظروف العامل في المؤسسة، وكذا الإحاطة بجوانب عديدة منها الدفاع عن حقوق العمل والحوافز وزيادة وعيه وكذا الأساليب الديمقراطية الممارسة في التنظيم النقابي.

### 6- تحديد المفاهيم

**6-1- مفهوم النقابة:** عرفها "جون كول" على أنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر، أنشأت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية.<sup>(1)</sup>

كما عرفها "أحمد زكي بدوي" أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم.<sup>(2)</sup>

كما عرفها "ألان توران" هي منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تتنازل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل<sup>(3)</sup>

(1) جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، ص7..

(2) أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، 1983، ص297.

(3) - Alin Tourain.sociologie de l'action édition de seuil.paris.1965.p34<sup>(3)</sup>

## مقدمة

وعرفه "جبران مسعود" بكون مصدر النقابة هو نقب. وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة وغيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. (1)

إن النقابة هي تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم. كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة. (2)

\***التعريف الإجرائي:** النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين هدفها الدفاع عن مصالح وحقوق العمال من تعسف أرباب العمل.

**6-2- مفهوم العمل النقابي:** عرفه "جون دانيال رينو" بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال. (3)

وعرفه "جون ناقر" هو مجموعة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات، تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية والأمن، والأجور والضمان الاجتماعي. (4)

(1) - جبران مسعود، الرائد في معجمه اللغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1969، ص 152.

(2) - سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الاضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجزائر، 2006/2007، ص 52.

(3) - Jean Daniel Reynand. les syndical en France. edition du seuil. t1. 1995. p113.

(4) - Jean Nagre. précis de législation et du travail et d'instruction civique. publication ray. paris. 1960. p65..

## مقدمة

كما عرفه " حسين عبد الحميد أحمد رشوان " النقابة هي هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم، أو بينهم وبين أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة عمل.<sup>(1)</sup>

\***التعريف الإجرائي:** العمل النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

### 6-3- مفهوم النزاع

**لغة:** يعرف النزاع أو التنازع لغة على أنه التخاصم والتجادب، وتنازع القوم في شيء: اختصموا وبينهم نزاعه، أي خصومة في حق.

**اصطلاحا:** مأخوذ من الكلمة الإنجليزية conflict والفرنسية conflit إن مصطلح النزاع هو ترجمة لكلمة صراع، تصادم، تضارب، شقاق، قتال، و conflictus أصل الكلمة اللاتينية.<sup>(2)</sup>

يعرف النزاع الجماعي في العمل حسب ما أورده الدكتور احمية سليمان في كتابه الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري على انه " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول

---

(1) زينب وحيد دحام، الوسائل البديلة عن القضاء لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، أبريل، 2012، ص19.

(2) احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2012 ص 341 .

## مقدمة

تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية<sup>(1)</sup>.

فالمقصود بالمنازعات الجماعية في العمل أنها تلك الخلافات التي تثار بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاق أو إتفاقية جماعية، تتعمق بشروط و أحكام و ظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية<sup>(2)</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال في المادة 91 من القانون الأساسي للعمال رقم 312/78 وقد نص في المادة الثانية من القانون 02/190 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على " أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفي هذه العلاقة " والنزاعات المهنية نوعان : فردية و جماعية .

**6-3-1- النزاعات الفردية:** هي ذلك الخلاف القائم في العمل بين عامل أجير و مستخدم، أو بين مرؤوس و رئيس، سببها إخلال في النظام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي.

(1) المرجع نفسه، 342.

(2) القانون 78 / 12 الغي بموجب القانون 90 / 11 المتعمق بعلاقات العمل.

### 6-3-2- النزاعات الجماعية : سببها العلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة

العمل التي لم تجد تسوية لها بين العامل من جهة و المستخدم من جهة أخرى . (1)

النزاع الجماعي : هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة

العمل و لم يجد تسوية بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية و المتمثلة أساسا في :

عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدمة ووضع سجل

الاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة(2).

### 7- مجالات التنظير حول موضوع العمل النقابي

#### 7-1- نظرية الصراع الاجتماعي: إن الصراع هو الميكانيزم الرئيسي الذي ينشط به

المجتمع، و يعني أصحاب هذه النظرية بالصراع الاجتماعي مجالات واسعة ومتعددة من الحياة الاجتماعية، هي دائما موضوع تنازع ونزال القيم والمصادر الاقتصادية والمكانة الاجتماعية والسلطة والقوة، خاصة داخل التنظيمات العمالية أو ما بين التنظيمات العمالية وأرباب العمل .

فالصراع يفترض أن ننظر إليه على أنه بمثابة عملية مطلقة ناشئة عن القوى

المتعارضة داخل الترتيبات البنائية، وحل هذا النزاع يتضمن إعادة توزيع السلطة، مما يجعل الصراع مصدر التغيير في المنظومات الاجتماعية، بالمقابل تمثل إعادة توزيع السلطة تأسيس مجموعة جديدة من الأدوار الحاكمة والمحكومة تستقطب تحت ظروف معينة إلى جماعتين للمصالح تبدأ نضالا جديدا من أجل السلطة، وهكذا يتم تصنيف وتتميط الواقع الاجتماعي من حيث هذه الدورة التي لا نهاية لها للصراع على السلطة .

(1) رشيد أورسيلان، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي العام و التقني، 1999، ص 78.

(2) محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، 1992، ص 83.

## مقدمة

ولقد وصف "كوزر" بعض نتائج الصراع الاجتماعي في شكل افتراضات مجردة على النحو التالي :

- كلما كانت أهداف الأطراف المتنازعة غير محدودة طالت عملية الصراع الاجتماعي.

- إذا اعتقد الناس أن انجازهم الكلي لأهدافهم سوف يكلفهم ما يفوق الانتصار الذي يتطلعون إليه فإن الصراع لن يستمر طويلا.

- كلما كان الصراع حادا وعنيفا ومكثفا كانت الجماعات المتصارعة بالغة التحديد والوضوح، وزادت الحاجة إلى التمييز الدقيق بين معسكر كل جماعة أو كل طرف ومعسكر أعدائه.

- كلما تزايدت حدة الصراع تزايد تضامن كل طرف اجتماعي من الأطراف المتصارعة حيث يشعر كل طرف اجتماعي أنهم في سفينة واحدة وأن من ليس معهم هو ضدهم وأن مصيرهم واحد ومشترك.

فالصراع ما بين الحركات النقابية وأرباب العمل والسلطة يبقى قائما، فكلما زاد إنتاج المؤسسة وتم استخدام الآلات كلما تولد تنافس بين العمال واتجهت أجورهم نحو الانكماش، وهذه الظروف موضوعية لنشأة الطبقة العمالية، ولا يعني أن الملكية وتقسيم العمل هما فقط المحددان الوحيدان لتكوين الطبقة، بل هناك محددات أخرى تساهم في هذا التكوين، فالذي يجعل العمال بالأجر والرأسماليين وملاك الأرض يكونون ثلاث طبقات اجتماعية هو الأجر، الربح والريع، فضلا عن معرفة هذه الطبقات بمصالحها ومصالح غيرها مما يوضح التعارضات والتناقضات بين مصالحها .

## مقدمة

لهذا يرى البروفيسور داهرندوف أن الصراعات والمواجهات الصناعية التي تقع في الدول الرأسمالية بين أصحاب العمل أصبحت من الأشياء المألوفة والمتعارف عليها بين أبناء هذه المجتمعات. و يعتقد كوزر و كلوكمان بأن الصراعات والمواجهات التي تقع في جوانب مختلفة من المجتمع قد تسبب الاستقرار والهدوء.

ويعتقد كارل ماركس بأن الطبقة العمالية الصناعية التي تشتغل بعضلاتها للحصول على لقمة عيشها لا تملك وسائل الإنتاج مطلقا بل تمتلك الجهود البشرية فقط والتي تتبعها بأجور زهيدة للطبقة الرأسمالية المستغلة .

وهنا يبقى الصراع قائما ما بين الحركة النقابية وأرباب العمل، كل منهما يسعى الى تحقيق أهدافه وطموحاته وبالتالي يبقى الصراع بينهما قائما ومستمرًا، فكما تغيرت ظروف الفئات العمالية نحو السوء الا وتولد لدى هذه الفئة وعيا نقابيا يظهر على شكل حراك مهني وذلك تعبيرًا عن تذمرهم مما آلت اليه أحوالهم وطمعهم الى اعادة انتاج واقع مغاير يتماشى مع طموحاتهم وأهدافهم.

**7-2- نظرية الفعل الاجتماعي:** يعتبر نموذج التحليل الاستراتيجي " ميشال كروزيه" و" فريدبيرغ" من بين المنظورات السياسية لتحليل الفعل الاجتماعي في مجال علم الاجتماع وتحليل السلوك التنظيمي والتغير التنظيمي والتحليل الاستراتيجي وهي ليس سهلة فهي عملية متشابكة ومتراطة بين عدة مدخلات ومخرجات، والفاعلون بما لديهم من ثقافات وخبرات حول وضعيات العمل فإنهم دوما ينتجون أفعالا، بها يستطيعون تحريك الأمور.

كما اهتم " ماكس فيبر" بدراسة النظم الاقتصادية كنماذج أو أنماط، فانه أوضح أن علم الاجتماع لا يدرس أنماطا أو صورًا فحسب بل أنه تجاوز ذلك إلى دراسة

## مقدمة

الفعل الاجتماعي ذاته، لذلك يعرف علم الاجتماع بأنه: " علم يحاول أن يصل إلى الفهم المفسر للفعل الاجتماعي من أجل أن يصل إلى تفسير سببي لمجراه وآثاره"<sup>1</sup>

وقد حاول فيبر أن يفسر ما يعنيه "بالفعل" محل دراسة علم الاجتماع فقال : "إن الباحث لا يهتم بالفعل إلا إذا كان له معنى، والمعاني المترتبة بالفعل يمكن أن تتكون من نمطين الأول المعنى القائم

فعلا المتضمن في الحالة محل الدراسة، والمعنى المدرك من الناحية النظرية والذي يمكن إن ينسبه إلى فاعل فرض "

كما عرف فيبر علم الاجتماع على أنه العلم الذي يشغل نفسه في الفهم التفسيري للفعل الاجتماعي مع الشرح السببي لحدوثه ونتائجه، إننا سوف نتحدث عن الفعل عند الفرد الفاعل حين يخصص معنا ذاتيا لسلوكه، سواء كان سلوكا ظاهريا أو غير ظاهريا لقي قبولا أو إهمالا، والفعل يكون اجتماعيا في معناه الذاتي عندما يأخذ في اعتباره سلوك الآخرين ويكون ذلك موجه في حدوثه.

فالفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر هو الموضوع الأساسي لعلم الاجتماع، ولقد عرفه بما يلي: "صورة للسلوك الإنساني الذي يشمل على الاتجاه الداخلي أو الخارجي الذي يكون معبرا عنه بواسطة الفعل أو الإحجام عن الفعل، انه الفعل عندما يخصص الفرد معنا ذاتيا معينا لسلوكه، والفعل يصبح اجتماعيا عندما يرتبط المعنى الذاتي المعطى لهذا الفعل بواسطة الفرد بسلوك الأفراد الآخرين ويكون موجهها نحو سلوكهم"<sup>(1)</sup>.

ولفهم تعريف الفعل عند ماكس فيبر لا بد من فهم سلوكه الاجتماعي، ولكي نفهم عمل الفرد وأفعاله أو سلوكه الاجتماعي على مستوى المعنى لا بد من النظر إلى دوافع الفرد

(1) عدلى علي ابو طاحون : المرجع السابق ، ص130.

## مقدمة

ونواياه واهتماماته والمعاني الذاتية التي يعطيها لأفعاله والتي لم تكن خلف سلوكه، أي أنه لا بد من فهم معنى الفعل أو السلوك على المستوى الفردي، ومن وجهة نظر الفرد نفسه صاحب هذا السلوك، وبنفس الطريقة لا بد من النظر إلى النوايا والدوافع والأسباب والاهتمامات التي تكمن وراء سلوك الجماعة التي يعتبر الفرد عضواً فيها، أي أنه لا بد من الفعل الاجتماعي على المستوى الجمعي ومن وجهة نظر الفرد كعضو في جماعة، إذن لا بد من أخذ هذين المستويين في الاعتبار عند دراستنا وتحليلنا لفهم وتفسير الفعل الاجتماعي الإنساني للفرد خلال مشاركته للجماعات الاجتماعية التي ينتمي إليها .

فالتنظيم النقابي "يمثل وسيلة لعدد لا يحصى من الفاعلين للتظاهر والضغط على النظام وعلى شركائه، حتى وإن كان ذلك بطريقة غير سوية". مثلاً العامل في المصنع أو في المؤسسة الصناعية يعتبر هو الفاعل باعتباره يقوم بفعل والمتمثل في العملية الإنتاجية، هذا على مستوى المؤسسة بينما على مستوى النقابة، فالنقابي هو الفاعل باعتباره يقوم بمجموعة من الأفعال العقلانية في إطار التنظيم النقابي، فكما أوضح ريمون آرون من تحليله لأعمال فيبر في فهم المعنى الذي يخلعه الإنسان على سلوكه وهذا المعنى الذاتي بالطبع هو المعيار الذي على أساسه يمكن تصنيف الأفعال الإنسانية توطئة لفهم بناء السلوك، إن محاولته لتصنيف الأفعال هذه حكمة تفكيره لدرجة كبيرة عندما هم بتفسير خصائص وأغراض المجتمع المعاصر، ووفقاً لما أتى به يعد الرشد والعقلانية rationalisation خاصة أساسية للعالم الذي نعيش فيه والعقلانية هنا مثلاً هو الفعل العقلي الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة، إذ أن الفاعل النقابي يضع في اعتباره الغاية والوسيلة التي يقوم بتقويمها عقلياً كتبني إستراتيجية عقلانية تتماشى مع انشغالات واهتمامات الفئات العمالية. (1)

(1) عدلى علي ابو طاحون : المرجع السابق ، 131.

## مقدمة

ويعتبر ماكس فيبر أول من استعمل اصطلاح الفعل الاجتماعي في علم الاجتماع عندما أراد أن يكون من هذا الاصطلاح قاعدة أساسية للنظرية الاجتماعية، فقد قسم فيبر الفعل أو السلوك الاجتماعي إلى ثلاثة أنواع هي: السلوك الاجتماعي الانفعالي، السلوك الاجتماعي التقليدي، والسلوك الاجتماعي العقلي .

إلا أن ماكس فيبر اعتمد على اصطلاح السلوك الاجتماعي العقلي اعتمادا كبيرا عندما قام بتحليل الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية، وقال بأن الثورة الصناعية هي سلوك اجتماعي عقلي وذلك لما تستعمله من وسائل وغايات عقلية في تنفيذ عملية الإنتاج التي تقوم به، ويذكر البروفيسور دي مارتال D.Martinale في كتابه طبيعة وأنواع النظرية الاجتماعية بأن هناك عددا من علماء الاجتماع أشهرهم ماكس فيبر شكلوا مدرسة اجتماعية مستقلة سميت بالمدرسة السلوكية الاجتماعية ضمت بين أعضائها شخصيات اجتماعية لامعة أمثال: فيبلن، مكايفرمانهايم، بالرسن، ميرتن، لكنه من الصعوبة بمكان اعتبار جميع هؤلاء العلماء أعضاء في مدرسة واحدة، وذلك للاختلافات الجسيمة بين آرائهم حول موضع مدى

الاعتماد على مبدأ مشاهدة السلوك الخارجي دون الإشارة إلى دوافع هذا السلوك بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بها<sup>(1)</sup>.

فكل تنظيم نقابي هو سلوك اجتماعي عقلي، والفعل العقلي هو الذي توجهه غايات محددة ووسائل واضحة، وبالتالي حتى تستطيع الحركات النقابية بناء استراتيجية عقلانية رشيدة، يجب أن تبنى انطلاقا من الواقع الاجتماعي وتتماشى مع طموحات وأهداف الطبقة الشغيلة.

(1) عدلى علي ابو طاحون : المرجع السابق ، 132.

8-الدراسات السابقة

تكمن وظيفة و أهمية الدراسات السابقة في تنمية خيال الباحث، إمامه بمختلف جوانب الموضوع الذي يريد دراسته، و الوقوف على الإشكاليات التي تثيرها هذه الدراسات أو تتفق حول واحدة منها، تسمح للباحث بحصرها و الانطلاق منها في الكشف عن حقيقتها و أبعادها و ما يعترضها من النقص بحيث يمكن للباحث تغطيته بشكل منهجي و مضبوط سعيًا لإثراء الحقل العلمي و زيادة التراكمية العلمية وفق منهجية محددة المعالم و الوجهة.

8-1- جحا زهيرة: رسالة ماجستير " النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية  
2013/2012"

وتم إجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي رشد بقسنطينة، وتهدف إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول، من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية .

اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي واكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج واستخدمت هذه الدراسة على العينة بالعمال المباشرين للإنتاج واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وكل من تقنية الاستمارة والمقابلة والملاحظة .

أهم النتائج المتوصل لها من وراء هذه الدراسة :

-إن دور النقابة هو تحقيق المصالح العمالية سواء الاجتماعية أو المهنية، فان النقابة تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي إلى المسؤولين والإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالاحتجاجات فتنقيد الإنتاج ثم المفاوضات الجماعية وهذا في اغلب الأحيان .

## مقدمة

- النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية افرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصيتها، في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم باستمرار ويتلخص دورها في قدرتها على تحقيق المطالبة المهنية والاجتماعية للعمال وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها "

8-2- " فرنش " و " كوخ ": أجرى فرنش " و " كوخ " دراستهما على مجموعة من العاملات في مجال حياكة الملابس و حاولا معرفة مدى تأثير إتاحة فرصة " المشاركة في اتخاذ القرار " في المؤسسة على التقليل من النزاعات العمالية، و من أجل فهم هذا فقد تم إدخال مجموعة من التغييرات بطرق مختلفة على جماعات متماثلة تجريبيا، إذ عمدوا في الطريقة الأولى إلى عدم إشراك العاملات في إدارة عملهن و حرمانهن من حرية التصرف في اتخاذ القرارات التي يرينها مناسبة، زيادة على إخطارهن بالتغيير المطلوب و قد كانت نتيجة ذلك زيادة طفيفة ليست ذات دلالة تم تسجيلها، ثم عقد بعد ذلك مشرفهن المباشر مناقشات مع الفتيات حول النتائج المحققة دون أن يقترح أهدافا جديدة، الأمر الذي لم يغير في إنتاج الجماعة، واعتبرت بمثابة جماعة ضابطة يتم من خلال الرجوع إليها ملاحظة الفروقات الناتجة عن التجريبتين اللاحقتين، و في الطريقة الثانية فقد أخطرت بالتغيير المطلوب و طلب منهن اختيار ممثلات عنهن يبحثن و يناقشن مع الإدارة تحديد طرق العمل و معدلات الإنتاج المطلوبة، الأمر الذي أدى إلى تحسين الإنتاج و استعادة معدله خلال أسبوعين من بدء التجربة، بعد أن انخفض في التجربة الأولى إلى أكثر من 20 % واستمر في الانخفاض، أما الطريقة الثالثة و التي سميت بالمشاركة الشاملة التي تضمنت تقابل كل الجماعة واحدة و ثم اتخاذ القرارات الخاصة بالتغيير المرتقب حدوثه بطريقة

## مقدمة

مشتركة الأمر الذي أفرز نتائج أكثر إيجابية، إذ كان إنتاجهما أعلى من إنتاج المجموعتين السابقتين و سار في الارتفاع حتى بلغ معدل 15 % على مستواه الأصلي بعد مرور قرابة الشهر .

توصلت الدراسة أيضا إلى الطريقة الثانية و الثالثة التي تم فيها إخطار العاملات بالتغيير و أفسح لهما مجال المبادرة في إدارة شؤون العمل .

أفرز انعدام لحالات دوران العمل الداخلي منه أو الخارجي خلال الأربعين يوما التالية للتغيير، على عكس الطريقة الأولى ترك بعض العاملات لمناصب عملهن، و حدوث دوران العمل و بتالي بروز النزاعات داخل المصنع ...

**8-3- فياض 1991:** النزاعات التنظيمية بين العاملين كما يراها المديرون في الوزارات في الأردن وكان هدف هذه الدراسة إلى التعرف على بعض جوانب النزاعات التنظيمية من حيث أسباب هذه النزاعات و حداثها و الطرق المتبعة للتعامل معها، و الآثار المترتبة عليها، و ذلك لتحسين أداء الوزارات المبحوثة النتائج المتوصل إليها :توصلت الدراسة على وجود أسباب تنظيمية و أخرى شخصية، و أن ترتيب استخدام الأساليب المختلفة للتعامل مع النزاعات التنظيمية كان : أسلوب التعاون، أسلوب المساومة، أسلوب التجاهل، التنافس، التنازل ...

# مقدمة

---

# الفصل الأول

## النقابة

تمهيد

أولاً : نشأة النقابة وانتشارها

- 1- نشأة النقابة في الدول الأوروبية
- 2- نشأة النقابة في دول المغرب العربي
- 3- نشأة النقابة في الجزائر

ثانياً: ماهية النقابة

- 1- تعريف النقابة
  - 2- أهمية وأهداف النقابة
  - 3- أدوار النقابة
  - 4- انواع النقابات
- ثالثاً: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

- 1- العمل النقابي في التشريع الجزائري
- 2- مبادئ العمل النقابي

خلاصة الفصل

## تمهيد

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابط تاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التي يُلها صلاحية صنع القرار، والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذ القرار، فخلال حقبة زمنية متتالية أضحت التمثيل النقابي يترسخ شيئاً فشيئاً في ثقافة وسلوك العمال، و بواسطة النضال الطويل اعترف به كجزء ضروري في عملية تحول المجتمعات وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الطبقات المختلفة، ولعل الحقيقة المؤكدة لهذه الضرورة هو الاعتراف الذي أقره "كينز" عندما حلل أسباب الأزمة الاقتصادية العالمية 1929، الذي مردها بأن أجور العمال الزهيدة كانت سبباً في عدم نفاذ السلع من السوق، مما سبب أزمة الكساد، باعتبار أن هؤلاء العمال هم الذين يكونون الطلب في السوق، وعند دراستنا للحقل النضالي للعمال نجده حافلاً بالأحداث الدرامية والضغط على تغيير علاقة الإنتاج من لدن الطبقة الداعية إلى الرأسمالية المتسلطة، وكانت أهم القضايا التي ناضل من أجلها العمال :

- مسألة تحسين الأجور.
- تحديد ساعات العمل.
- الأستقرار الوظيفي.
- التأمين والضمان الاجتماعي.

إلا أن التغيرات السوسيو-اقتصادية الدولية والمحلية ساهمت بطريقة مباشرة في التأثير على العمل التفاوضي والنشاط النقائبيت قريبا في كل الدول التي قبلت بإجراء إصلاحات

هيكالية على البنية الاقتصادية، وقد تنوعت تأثيرات هذه السياسة من دولة لأخرى حسب ظروف البيئية وإمكاناتها الاقتصادية الذاتية.

وسنتناول في دراستنا بعض الدول الأوروبية كنماذج: فكيف ساهمت التغيرات السوسيو-اقتصادية في ظهور الحركات النقابية؟ وما هي الاستراتيجيات التي تعاملت بها الحركات النقابية لحماية الفئات العمالية من الاستغلال والعبودية؟.

أولاً: نشأة النقابة وانتشارها

## 1- نشأة النقابة في الدول الأوروبية

### 1-1- الفعل النقابي في بريطانيا: ظهرت الحركات النقابية أول مرة في بريطانيا

العظمى على شكل اتحادات نقابية، فكيف برزت الحركات النقابية على شكل اتحادات نقابية؟ ولماذا ظهرت في بريطانيا دون غيرها من الدول؟ هل لأنها كانت مهد للثورة الصناعية، أم أن هناك أسباب أخرى فرضتها التغيرات السوسيو-اقتصادية؟ وماذا قدمت الحركات النقابية البريطانية للفئات العمالية في العالم؟.

خلال القرن 18 كان في بريطانيا عدد من القوانين التي تحرم التكتلات العمالية في حرف معينة، وعلاوة على ذلك فقد كانت المحاكم تحكم بأن هذه التكتلات خارجة على القانون على أساس أنها تحول دون تقدم الحرف، وذلك بتدخلها في الحرية الطبيعية لجميع الناس للتخلي عن العمل الذي يرغبونه، لكن على العمل الذي يرغبونه، لكن على الخلفاء في الحرية الطبيعية لجميع الناس للتخلي عن العمل الذي يرغبونه، لكن على الرغم من التعسف هذه أرغم من تعسف هذه الإجراءات القانونية، فإنها لم تكن لتؤدي إلى نتيجة ايجابية.

لقد كان الهدف الأساسي من القوانين الخاصة بالجمعيات الصادرة في عامي 1799-1800، هو تحريم التكتلات الحرفية واعتبروها خارجة عن القانون على الرغم من أنها مؤامرة موجهة ضد مصالح الجمهور، أما المخالفون لها فيحاكمون بمقتضى إجراءات قانونية خاصة، حتى عام 1824 حينما دعا الراديكاليون إلى أن تحريم الاتحادات أمر غير مجد فشجعوا على وجودها حتى لا يعتقد العمال أن أجورهم انخفضت بالضغوطات التي يسندها القانون لا بسبب الضيق الاقتصادي، الجمعيات الصادرة في عامي 1799-1800.

إذ يعتبر العمل النقابي في بريطانيا وليد الثورة الصناعية، وفي سنة 1770 ومع إنشاء القطار البخاري وظهور قطاع السكك الحديدية، تم استخدام موارد الطاقة الجديدة مع تعويض اليد العاملة بالآلة، وظهور المدائن الصناعية... هذا ما أدى إلى تغيير جذري في المجتمع البريطاني تمثلت أساسا في تكس اليد العاملة، تدهور ظروف العمل، ضعف الأجور... هذه الظروف ساهمت في تنمية الوعي النقابي لدى الفئات العمالية، مما جعلهم يتجمعون للدفاع عن حقوقهم، من ثم قاموا بالعديد من المحاولات للوصول إلى إنشاء هيئة تمثلهم إلا أنها باءت بالفشل.

تكررت المحاولات من طرف الفئات العمالية البريطانية لإثبات ذاتها والإبقاء على الصراع مع تبنيها سلوك وأساليب جديدة في المطالبة بحقوقهم كالأساليب العنيفة مثل المظاهرات، الإضرابات الضخمة، التقتيل... الخ، على الرغم أن ردود الحكومة كانت في ذلك الوقت قاسية باعتمادها على كل الوسائل المستخدمة آنذاك، من توقيف والإحالة إلى المحاكم التي تنتهي بمحاكمة صارمة كالنفي، مع استخدامها للجواسيس وقوى الشرطة ورجال الأمن عند تظاهر العمال.

وفي سنة 1811 حدث عصيان أدى إلى تخريب الآلات التي أقيمت في " ميدلاند " وبعدها لم يجد بلد دخل عالم الصناعة إلا وعرف اضطرابات من هذا النوع.<sup>(1)</sup>

كما عرفت الحركات العمالية الانجليزية في الخمسينيات مختلف أشكال الردع للطبقة العمالية الصاعدة الرامية إلى الإصلاحات الاجتماعية.

وقد دام الوضع حتى سنة 1824، حيث صدر قانون يبيح إنشاء التجمعات العمالية، واتباع بإنشاء الحزب الوطني للعمال سنة 1840، بعد ذلك كان إنشاء الجمعية الدولية للعمال

(1) - جورج لورفان، الحركة النقابية حول العالم ، عويدات للنشر والطباعة ،لبنان، 1986، ص6

سنة 1864 التي انضمت إليها أغلب النقابات الموجودة في أوروبا، لكنها كانت مهيمنة من طرف التيار الاشتراكي ومع ظهور انشقاقات داخلية تم حلها سنة 1876.

وفي سنة 1867 تم صدور قانون عن اللجنة الملكية يحدد اطار ممارسة النشاط النقابي، وفي 29 جوان 1871 ظهر قانون يعترف بالحركات النقابية لكن دون حق في الإضراب، والذي يعتبر في إحدى مواده أنه جنحة يعاقب عليها القانون، ولم يتم إلغاؤها حتى سنة 1875، حينها عرفت الساحة العمالية ظهور عدد كبير من النقابات.

في سنة 1868 تم إنشاء فيدرالية وطنية تجمع أغلب النقابات العمالية الموجودة سواء في القطاع العام أو الخاص، تضم 170 نقابة انجليزية وحوالي 100 نقابة تابعة للفيدرالية، ورغم تبعية هذه النقابات للفيدرالية إلا أنها تتمتع بحرية كبيرة من حيث الميزانية والتسيير، ولا تلعب الاتحادية في الحقيقة إلا دور التمثيل مع الحكومة وأرباب العمل.

استطاعت الحركات النقابية في بريطانيا أن تثبت ذاتها وتحافظ على توازنها وديناميكيته، إلا أنها وبعد أزمته سنة 1972-1974 قامت الحركة النقابية لعمال المناجم بإضراب، دام أكثر من سنة وبقيت المدينة دون كهرباء، ومن نتائجها تخفيض عدد العمال في قطاع المناجم من 180 ألف عامل إلى 12 ألف عامل.

وفي سنة 1979-1990 وضعت الحكومة الانجليزية عدة قيود لممارسة حق الإضراب ومن شروطها وجوب تقرير الاقتراع السري بأغلبية العمال وإعلام صاحب العمل بتاريخ الإضراب وأسبابه، مع منع الإضراب التضامني.

وعلى الرغم من المكانة التي وصل إليها العمل النقابي في بريطانيا إلا أننا نلاحظ أن حزب العمال المسيطر على الحكومة، يعتمد أساسا على النقابات، وقد حصلت النقابات على مركز السلطة، وفي مثل هذا الموقف يصبح من المستحيل على هذه النقابات أن تعمل كما لو لم يكن لها ثمة اتصالات سياسية، ولذلك لم تنبذ النقابات استقلالها عن الحكومة حتى

عندما كان حزبها متقلدا السلطة، ولكنها اعترفت بأنه من الواجب أن تضع حدا لاستخدام قوتها الصناعية وأن تعترف باحتياجات الاقتصاد بوجه عام.

وقد دعم حزب العمال الحركات النقابية البريطانية وجعل منها قوة لها وزن، وقدرة على التأثير في القرارات التي تخدم مصالح الفئات العمالية، وفي حالة ما صدر قرار حكومي لا يخدم مصالح هذه الفئات، فإن للحركة النقابية العديد من الأساليب العقلانية التي تتبناها للوصول إلى تحقيق استراتيجياتها وأهدافها المسطرة في أقل وقت وبأقل الخسائر ومن أهم الأساليب: الإعلام، الإضرابات العمالية، المظاهرات...<sup>(1)</sup>

وفي السنوات الأخيرة اهتمت النقابات المهنية والعمالية بتكوين شراكة مع بعض الجامعات البريطانية من أجل مساعدة أعضاء هذه النقابات على النمو المهني في مجال أعمالهم المهنية، إلى جانب تنمية ثقافتهم بمعرفة هذه الجامعات، وتقدم الجامعات البريطانية دورات تدريبية تلبي الاحتياجات الثقافية والمهنية لأعضاء النقابات المهنية والعمالية في المجتمع، فضلا عن ذلك تهتم النقابات هناك بنشر الثقافة والتعليم المستمر بين الأعضاء وأسرهم وأبنائهم وذلك عن طريق إنشاء المكتبات النقابية داخل أماكن العمل المختلفة، إلى جانب إصدار المطبوعات الدورية مثل الكتب والمجلات، وعقد الندوات واللقاءات والمؤتمرات من أجل تمكين أعضاء هذه النقابات وأسرهم من متابعة ما يستجد من تطورات الثقافة والحياة ومن أجل مساعدتهم على استيعاب ثقافة العولمة وتحولاتها الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.<sup>(2)</sup>

(1) - محمد الأصمعي محروس سليم ، الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005 ، الطبعة الأولى ص 308.

(2) -مرجع نفسه، ص 308 .

كما تعمل النقابات المهنية والعمالية في بريطانيا أيضا على تنمية ثقافة الفرد تجاه المحافظة على بيئته وحسن استثمارها، وذلك عن طريق تشجيع أعضاء هذه النقابات وتوعيتهم بصفة مستمرة بأهمية الربط بين أنشطتهم الإنتاجية المختلفة- سواء أكانت في مصانع أو شركات أو مستشفيات أو مطاعم أو غيرها وبين النفع والضرر الذي يعود على البيئة من هذا النشاط أو هذه المشروعات من أجل المحافظة على البيئة وتجنب إلحاق الضرر بها.(1)

**1-2- النقابة العمالية الفرنسية:** بعد الثورة الفرنسية 1789 حينما كانت الحكومة البريطانية تصدر القوانين ضد تكتلات العمال كجزء من سياسة واسعة النطاق للضغط على حركات السخط والتمرد، نرى وجود تكتلات نقابية في فرنسا كانت تهاجم بشدة باسم الشعب للدفاع عن سيادته، وذلك على أساس أن كل أشكال التنظيمات التي كانت تجري في القطاعات المختلفة لا تتفق مع حق الشعب في إدارة شؤونه الجماعية دون أن يكون خاضعا لأي لون من ألوان الضغط الاحتكاري.(2)

ومنذ 21 مارس 1884 بعد صدور قانون فالداك روسو بيار ( 1846 - 1904)، عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية، ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها :

- الكونفدرالية العامة للشغل ( CGT ) .

- الكونفيدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال ( CFDT ).

- قوى العمال ( FT ).

(1)- محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق، ص308

(2)- المرجع نفسه، ص308.

- الكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين ( CGTC ).

إلى غير ذلك من النقابات التي نشأت بمقتضى قانون 1884، لكن السؤال الذي يجب طرحه هو: لماذا ظهرت الحركات النقابية في فرنسا؟.

وقصد الإجابة على هذا السؤال نقول بأنه لم يسمح للطبقة البروليتارية بالاحتجاج، لذا أنشأت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية .

وفي عام 1830 ظهرت معارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون من الأجور لتطوير الآلة (العامل الآلي على حساب البشر)، هذه الأحداث زادت من وعي العمال وكانت دافعا للخروج من السرية الى العلن، حيث نظمت العديد من الإضرابات، والسبب أيضا يرجع إلى كون الورشات كانت تعاني من العديد من المشاكل المهنية والاجتماعية لم تكن السلطات تهتم لها، حتى تبلورت فكرة تأسيس الحركات النقابية في فرنسا .

وبحلول عام 1884 تم الاعتراف الرسمي بالحركات النقابية على مستوى البلديات الأولى، السبب لم يكن الثورة الصناعية كما كان عليه الحال في بريطانيا، وإنما تجمع الجماهير في المصنع، ونمو الوعي النقابي لدى هذه الفئات العمالية، زاد من فعاليته باعتبارهم الأداة الفعلية في العملية الإنتاجية -يد العاملة-، وأصبح لها وزن لا يمكن تجاهله، هذا ما دفع بالسلطات إلى الاعتراف بحق العمل النقابي. ومن العوامل التي ساهمت في بروز الحركات النقابية في فرنسا هي :

- التركيز على المصانع .
- تركيز الجماعات على الإنتاج الصناعي.
- الوعي الطبقي .
- الصراع الطبقي.

في هذه المرحلة تشكلت الغرفة المنتخبة مشكلة من العمال، وتضم ثلاث مائة واثني عشر (312) عاملاً، حيث ما بين 1868 و 1870 تم تأسيس سبع وستين (67) غرفة نقابية، وفي هذا الوقت تم بالاضافة الى ذلك إنشاء:

- فيدرالية وطنية للجلود .

- الفيدرالية للبرونز.

وفي 1869 تشكلت غرفة فيدرالية العمال بباريس بالموازاة كان العمال يعانون من الاضطهاد ومنع التجمعات، وحتى الفصل من العمل، وبمواصلة النضال والعمل النقابي تم بتاريخ 04 افريل 1874 تنظيم نقابات عمالية في مدن كبرى تطمح إلى حرية أكبر في التحرك النقابي أين تم إرسال ممثلي هذه الحركة النقابية إلى معرض فيلاديلفيا لإرغام الحكومة للخروج عن بعض اهتماماتها، وعند عودة هؤلاء الممثلين جاءوا بفكرة اجتماع العمال، حيث تم طرح أفكار العمال في أول مؤتمر انعقد في فترة ما بين 02 و 10 أكتوبر 1876 وشكل عدة مطالب سنذكر منها :

- مدة يوم عمل المرأة ثمانية ( 8 ) ساعات.

- الاعتراف بالحق النقابي.

- التقاعد للشيوخ.

- التعليم المجاني.

ظهرت فيدرالية للتنظيمات العمالية 1869، وأعيد بناء التنظيم الذي انكسر على اثر الحرب ( الثورة الفرنسية 1789 ) وفي 1908 تم عقد مؤتمر فيدرالية الغرف حيث تشكل مائة وسبعة وخمسون ( 157 ) غرفة، أقامت هذه الفيدرالية مؤتمرا في 1893 أثبتت فيه الحريات والأحكام التالية، كل النقابات الموجودة يجب عليها:

- الانتساب إلى فيدراليتهم المهنية أو إنشائها إن لم تكن موجودة .
- التشكل على شكل فيدراليات محلية أو غرف العمل.
- يجب بعد ذلك أن تبنى على أساس فيدرالية وطنية.
- هذا المؤتمر كان يطمح إلى بناء منظمة واحدة تضم اتحاد الفيدرالية الوطنية وفيدرالية الغرب.

### 1-3- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES) 1919 : بعد الحرب العالمية الأولى

استطاعت الحركة النقابية إثبات ذاتها، وفي هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات واسعة، هذا المجلس كان مجالاً للقاء ممثلين عن النقابات، وعن الحكومة وله دورات يقوم بدراسات ورسم استراتيجيات تساعد على انجاز مشروع اقتصادي أو اجتماعي، كما يقوم بتقارير في كل سداسي أي هو مكلف بدراسات استشارية.

تظهر الحركة النقابية في فرنسا اهتماماً متعاضماً بالمشكلات الإنتاجية، و يبدو هذا الاهتمام مرتبطاً بالتطور التقني الصناعي من جهة، وبالضعف أو بأزمة الاقتصاد الرأسمالي من جهة أخرى. في بادئ الأمر كانت كل نقابة تضم فئة نقابية معينة، ونتيجة لتوفير شروط وتحولات في الصناعة وظهور صناعات كبيرة، هذا المستوى من التطور في الرأسمالي أدى إلى التحول بالخروج من الفئوية وتكوين تجمعات نقابية كبيرة، وما ساعدها على ذلك الزيادة في عدد العمال، والدليل على قوة وفعالية الحركة العمالية آنذاك هو الإضراب الذي قام به عمال السكة الحديدية عام 1920. وهكذا انشقت الحركة النقابية الفرنسية أثناء الحرب العالمية الأولى إلى مؤيدين ومعارضين للحرب، هذا ما أثر على العمل النقابي وتسبب في الركود وفتح المجال للصراعات. وبعد الحرب العالمية الأولى 1919، تم تأسيس الجبهة الشعبية، التي عملت على توحيد النقابات سنة " 1935" في المؤتمر، وتم الاتفاق على التوحيد سنة 1936 تحت جبهة " الدفاع عن الحريات الشعبية " .

هذه صورة موجزة عن الحركة النقابية في فرنسا، ومسارها التاريخي، حيث أن الطبقة العاملة في هذه البلد كانت وبالموازاة مع بعض المكاسب على شكل قوانين تشرع للحق النقابي قانونيا، تعاني من الضغط والاضطهاد، وأحسن دليل هو الاحتجاجات التي قامت به الفئات العمالية، من خلال تنظيم مظاهرات لمحاربة تخفيض الأجور، حيث لقي هذا المطلب معارضة من طرف أصحاب العمل وتأييد القليل منهم، لكن بقي القمع عن طريق تدخل الجيش وأطلق على الاحتجاج "الموت أحرار"، لكن أكبر انجاز للنقابة الفرنسية هي تأسيس الكنفدرالية للشغل CGT Confédération Général de Travail، وهو تنظيم نقابي فرنسي تأسس سنة 1895 حدث فيه انشقاق، توحد سنة 1936 ثم انشق مرة أخرى.

**تكوين الكنفدرالية للشغل CGT:** كان للحركة النقابية العديد من المحاولات، مع العلم أنها أكبر فدرالية تأسست، والكنفدرالية العامة للشغل لم تكن منظمة لكن بعد تعاملها مع الفدرالية الخاصة بالبورصات أصبحت جهازا عضويا وهي تتكون من نقابات الاتحادات المحلية.

ومنه فان الحركة العمالية، توسع مجال نشاطها وكان أول مكسب أتت به هو التأمين في سنة 1906 حيث ساهمت في تخفيض الأزمة الاقتصادية. انتقل عدد أعضاؤها من 78500 نقابي إلى 5 ملايين عام 1936، ومن أهم نشاطاتها تتمثل في :

- 27 جويلية 1944 أعيدت الحرية للنقابة.

- بتاريخ 18 أوت 1944 شن إضراب عام.

- في 1946 عقدت الكنفدرالية العامة للشغل مؤتمرها 26 .

- 1948 قام عمال المناجم بإضراب.

- استمرت الكنفدرالية العامة للشغل عملها تحت شعار " طبقة واحدة، نقابة واحدة " .

- أعلنت لأول مرة في نشاطها انتسابها إلى الاشتراكية سنة 1969 .

-بروز انشقاقات داخل الكنفدرالية العامة للشغل بين الأقلية والأغلبية، وهذا بعد الحرب العالمية الثانية هناك من وافقوا على إستراتيجية عملها ومنهم من تخل عن الكنفدرالية .

هذا بطريقة مختصرة حول نشاطات الكنفدرالية للشغل ومساهماتها في بناء العمل النقابي في فرنسا، إلا أنهم - الفرنسيين - لم يستفيدوا لوحدهم من العمل النقابي بل شارك فيها حتى العمال الأجانب خاصة الذين كانوا مستعمرين من طرف فرنسا بالخصوص من دول المغرب العربي مثل : تونس، المغرب والجزائر.

ومنه يمكننا القول أن نجاح التجربة النقابية في بريطانيا، دفع بالفئات العمالية في فرنسا إلى تبني نفس النموذج ونفس الإستراتيجية، لحماية مصالحهم من السيطرة التي فرضها أرباب العمل، خاصة وأن اعتراف الدولة الفرنسية بمشروعية العمل النقابي ليس بسبب الثورة الصناعية مثل بريطانيا، بل بسبب تجمع اليد العاملة في المصنع، ومن جهة أخرى لما قام أرباب العمل في 1830 بتقليص أجور العمال وعملوا على تطوير الآلة زادت من تدهور الظروف المهنية والاجتماعية للعمال على مستوى الورشات هذا ما ضاعف من عدد الإضرابات .

هذه الظروف و التغيرات السوسيو-اقتصادية ساهمت في بناء عمل نقابي فعال له وزن على الساحة الوطنية، فالعمل النقابي اليوم في فرنسا أداة فعلية وسلوك حضاري تتعامل به الفئات العمالية لحماية مصالحها أمام التغيرات التي فرضتها العولمة .

ففي فرنسا اليوم الحركات النقابية أصبحت تلعب العديد من الأدوار التي تساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية والمهنية للفئات العمالية.

كما أن في فرنسا تستخدم النقابات المهنية والعمالية كافة وسائل الاعلام المتاحة لها للدعوة لحماية البيئة ونشر الثقافة البيئية بين أعضائها، وتشجع هؤلاء الأعضاء على التعاون والتضامن في المسؤولية والمحافظة على البيئة. (1)

**1-4-الحركات النقابية في ألمانيا :** لما تغيرت شروط العمل في القارة الأوروبية تبعا لتطور التقنية الصناعية، كان للأوضاع البريطانية من جانبها تأثير على إقامة التنظيمات العمالية في ألمانيا.

وقد تميزت التنمية الصناعية في ألمانيا بالتأخر خصوصا إذا ما قارنا الأمر بكل من بريطانيا وفرنسا، فنجد أن نشأتها كانت ما بين عامي 1830 و 1870 حيث سمحت بوجود نوادي حرفية لبعض العمال صانعي القبعات إلا أن التفكك السياسي، والقوانين المضادة للاشتراكية حد من تطورها، وقد تم تضيق الخناق على عمل النقابات بالرغم من تلقائيتها، خاصة من طرف "بسمارك" المعادي للاشتراكية .

ولم تبذل محاولات جدية حتى عام 1860 أين تأسست جمعية عامة للعمال تحت قيادة "لارسال" والهدف منها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، إلا أنها كانت سياسية الاتجاه - فهو الذي لا يؤمن إلا بالعمل السياسي - .

وفي سنة 1865 تألفت في " هامبورغ " نقابة عمال التبغ بقيادة " تيودور فريتش " وانخرط فيها عمال الطوبوغراف في السنة الموالية، هؤلاء العمال عقدوا مؤتمرا في برلين عام 1868 لتحسين أوضاعهم سمي بمؤتمر اتحاد عمال الطوبوغراف، والذي وضع برنامجا لرفع الأجور وتنظيم التأهيل، كما أنشأ صناديق إعانة ضد المرض وضد الحوادث، هذا المؤتمر

(1) - محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 308.

شجع عمال باقي القطاعات، حيث انتشرت نقابات عمال الأخشاب والتجليد، وعمال الأحذية والخياطة في نفس الفترة. (1)

وبقي اهتمام الاتجاهات السياسية في ذلك الحين بالنقابات العمالية، كما بقي الصراع ما بين التنظيمات الليبرالية والتنظيمات الاشتراكية قائمة، إذ كانت النقابات الاشتراكية تعد بخمسين ألف منتسب، وهي كما قلنا أنها مهنية، من جهة أخرى لكسر القانون الصادر ضد الاشتراكية حدة الاندفاع مما جعل الحياة النقابية صعبة، وفضل العديد منهم النوادي التلقائية .

ولقد تميزت ألمانيا بالتعددية النقابية في الواقع، فقد كانت النقابات الناشئة موضع اهتمام مختلف اتجاهات السياسة في ذلك الحين:

\* ففيما خص تلامذة "لاسال" هناك شويتزر وفريتش اللذان أسس في كانون الأول 1868 اتحادا نقابيا عالميا عاما انتظم فيه اثنا عشر اتحادا مهنيا.

\* قرر هذا المؤتمر استبعاد الدكتور "هيرش" مندوب ميكانيكي برلين، وأسس مع دنكر في اليوم التالي تجمعا آخر أعلن معارضته لصراع الطبقات ثم كتل العناصر الليبرالية.

\* وأخيرا ارتد "بابيل" إلى الماركسية على يد "ليبخت" وقد استطاع في مؤتمر نورنمبرغ إقناع جمعيات التنشئة العمالية باعتماد برنامج "العالمية العمالية" وفي تشرين الثاني 1868 وضع نموذجا للنقابات. (2)

(1) - جورج لوفران ، مرجع سابق ، ص 20

(2) - مرجع نفسه، ص 21.

إذن ثلاث تيارات نقابية أخذت تتصارع، الأول أقلها تأثيراً والثاني منبثق عن الليبرالية وكان يضم سنة 1869 ثلاثين ألف منتسب، ولكن الإضراب الفاشل الذي قام به عمال نورنمبرغ خفض العدد إلى ستة آلاف، هكذا أصبح التيار الثالث هو الأقوى.

وفي سنة 1875 وعلى أثر الاندماج الذي تم بين أتباع لاسال وأتباع ماركس في مؤتمر غوته تأممت سيطرة النقابة الاشتراكية.<sup>(1)</sup>

وبداية من سنة 1894 أخذت تتأسس النقابات الكاثوليكية، وأنشأ الأستاذ هيتز شعبا نقابيا بوحى من تجمعات القرون الوسطى داخل الجمعيات العمالية الكاثوليكية. وفي مقاطعة الرور تشكل اتحاد مهني مختلط من عمال المناجم المسيحيين، وضم مؤتمر "ماينس" سنة 1899 كل هذه التنظيمات في "الاتحاد العام للنقابات المسيحية"، وفي 1913 برزت على الساحة ثلاثة قوى أساسية وهي بالترتيب: اللجنة العامة (الاشتراكية)، النقابات المسيحية والنقابات الليبرالية.

وقد حدد الاجتماع النقابي المنعقد بمناسبة المؤتمر الاشتراكي في "غوته" مبادئ:

\* واجب العمال في إبعاد السياسة عن النقابات \* الالتزام المعنوي للعمال بأن ينخرطوا في الحزب الاشتراكي الذي وحده يستطيع تحقيق الظروف السياسية والاقتصادية العمالية المقبولة.

لكن بالرغم من كل المحاولات لفصل النقابات عن السياسة لم تتجح لأن زعماء الاشتراكية كانوا ينظرون إلى العمل النقابي باحتقار، وهذا ما عبر عنه ليينخت في قوله: "كلنا مؤيدون للنقابات، ولكننا لا نتصور

(1) - جورج لوفران ، مرجع سابق ، ص 22.

أنها تستطيع يوما أن تحطم قوة رأس المال، هذا لا يمكن القضاء عليه في ميدانه، يجب أن ننتزع القوة العاملة من بين يديه وهذا غير ممكن إلا بالنضال السياسي". (1)

إلا أن ساسنخ سنة 1911 أكد بأن العمال يعتبرون الحركة السياسية والحركة الاقتصادية كذراعين، عليهما أن يقوموا بأعمال مشتركة من أجل تثقيف العمال وتنظيم العمال الزراعيين المياومين وإقرار التشريعات الاجتماعية. وتحولت الحركة النقابية الإصلاحية عن الإضراب، كما أدت المركزية المشددة إلى سحب حق القيام بحركات طائشة وغير مضمونة من قبل التنظيمات القاعدية .

وبعد هذه الفترة أخذت المظاهر الإدارية للحياة النقابية تتحسن أدائها وعرفت استقرارا على رأس التنظيمات أشخاص دائمون منتخبون وخاضعون لإعادة الانتخاب ولكنهم في الواقع دائمون بعد انتخابهم بالاختيار التعييني، وهؤلاء عززوا الميل الطبيعي نحو المركزية.

في سنة 1933 كانت قوة النقابات الاشتراكية قد ضعفت بعد أن كانت تعد سنة 1922 ب 8 ملايين مسجل، ففي 1933 تبنى قادة النقابات إستراتيجية جديدة والمتمثلة في الإعلان عن تخليهم عن الاتحاد النقابي العالمي.

في نفس السنة دعا العمال للمشاركة في عيد 01 أير 1933 المنظم من قبل الحكومة الهتلرية، ولكن في 2 أيار أودع القادة النقابيون الفاعلون السجن وحل المفاوضون الهتلريون محل المحافظين، ولم يصدر عنها أية حركة احتجاجية ولا أي إضراب.

ولقد تأثرت الحركة النقابية الألمانية -D G B- تأثرا مفعجا في سير تاريخها بالأحداث السياسية القومية، ووجدت نفسها ملزمة في عام 1945 بإعادة تنظيمها بشكل كامل، فقد

(1) - جورج لوفران ، مرجع سابق ، ص20

كان أول ما قام به هتلر من عمل على سبيل المثال في عام 1933 هو تحطيم الحركة النقابية الألمانية.<sup>(1)</sup>

لكن بعد الحرب العالمية الثانية وهزيمتها أمام الحلف، ونتيجة للحرب الباردة التي برزت مابين المعسكرين الاشتراكي والأمريكي، انعكس آثارها على بناء العمل النقابي في ألمانيا، ففي شرق ألمانيا التي يسيطر

عليها الاتحاد السوفيتي، أخذت الحركة العمالية طابع الشيوعية، أما في غرب ألمانيا فبعكس ذلك، إذ نرى أن الحركات النقابية قد أعيد تكوينها لكي تندمج في الاتحاد الفيدرالي الدولي للنقابات الحرة، وهي تحت تأثير الحكم الاشتراكي الديمقراطي على الرغم أنها تحتوي على العناصر التي كانت تنظم سابقا اتحاد الحرف المسيحية والتي كانت تعمل تحت الرقابة الكاثوليكية، وكانت نقابات غربي ألمانيا منذ عام 1945 في معركة مع الرأسمالية من أجل الحصول على نصيب معترف به شأنه شأن السياسة المفروضة على الرقابة الصناعية وذلك عن طريق الحقوق المكتسبة التي تتمثل في مجالس الرقابة على المؤسسات الكبيرة وعلى مجالس الإدارة والتي حققت نجاحا محدودا.<sup>(2)</sup>

ولقد لاحظنا أن للعمل النقابي في ألمانيا تجربة نضالية فريدة، على الرغم من المحاولات العديدة لإبعاد السياسة عن النقابات، إلا أنها باءت بالفشل كما عبر عنها ليبنخت، بأنه لا يمكننا أن نتصور أنها تستطيع يوما أن تحطم قوة رأس المال، هذا لا يمكن القضاء عليه في ميدانه، يجب أن ننزع القوة العامة من بين يديه وهذا غير ممكن إلا بالنضال السياسي. ورأي ساسنبخ والذي يرى هو الآخر بأن العمال يعتبرون الحركة السياسية والحركة الاقتصادية كذراعين عليهما أن يقوموا بأعمال مشتركة من أجل تنقيف العمال وتنظيمهم

(1)-فيكتور فيشر: جوهر الحركة النقابية ، لجنة الترجمة في المكتب التجاري، بدون سنة، ص 177

(2)- محمد الأصمعي محروس سليم، المرجع السابق ، ص 308

وإقرار التشريعات الاجتماعية، فهم يرون بأن الحل في تخليص الطبقة العاملة لا تكون إلا بالنضال السياسي.

واليوم نجد في ألمانيا ثلاث حركات نقابية، أولاها الاتحاد العام للعمل C G T الشيوعي التوجيه، وثانيها قوة العمل F O، وثالثها الحركة النقابية الكاثوليكي. كما تضم أكثر من ستة ملايين عضو منظمين على مبادئ النقابية الصناعية، وتعمل نقاباتها الست عشر لمصلحة جميع العمال .

وفي ألمانيا تشارك النقابات المهنية والعمالية في تشجيع جوانب التنمية الثقافية لدى أعضائها، وتعمل على تشجيع الأعضاء في تبادل الأفكار والخبرات مع الآخرين، كما قامت هذه النقابات بالتعاون مع الجامعات الألمانية بإنشاء مراكز متخصصة في فرانكفورت ودورتمند بهدف التنمية الثقافية المهنية المستمرة لأعضاء هذه النقابات المهنية والعمالية، حيث تتراوح مدة الدراسة بهذه المراكز المتخصصة ما بين تسعة شهور إلى ثلاث سنوات. (1)

## 2- نشأة النقابة في دول المغرب العربي

إن وجود الفئات العمالية في المهجر ليست وليدة اليوم بل هي نتيجة للضغوطات التي تعرضت لها الدول المستعمرة من تقتيل وتهميش وفقر وسلب للأراضي من طرف المعمرين... وهذا لتجريدهم من كل أنواع المقاومة وتحويلهم إلى أيادي رخيصة. كل هذه الأساليب الوحشية دفعت بهذه الشعوب إلى الهجرة لتحقيق ذاتهم وحماية أنفسهم من الهلاك، حينها اكتشف هؤلاء العمال العالم الصناعي، فاحتكوا بعالم الشغل والشغاليين وانخرط العديد منهم في النقابات الفرنسية، وجلهم كانوا يعملون في الأعمال الشاقة كمصفاة البترول، مصنع الصابون، ميناء مرسيليا، مناجم الفحم والصلب والحديد في شمال فرنسا، مصفاة سكر "ساي"

(1) - فيكتور فيشر، مرجع سابق، ص 177.

وشركة النقل العمومية. كما جندت فرنسا آلاف من العمال في مستعمراتها كالجزائر، تونس، المغرب، الهند الصينية...

كل هذه المعاناة التي عاشتها الطبقة العاملة زادت من إرادتهم وقوتهم على التحدي وعملت على تحقيق ذاتها بكل الوسائل، هذا ما دفع بها للانخراط في النقابات الفرنسية. وهنا يمكننا أن نتساءل كيف استطعت الفئات العمالية من تأسيس العمل النقابي في المغرب العربي في ظل وجود الاستعمار الفرنسي؟ وما هي نوعية الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في نضالها النقابي أثناء وبعد الاستقلال؟ .

**2-1- تونس:** ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية، ووعيا نقابيا وقوة كفاحية منذ تأسيسها على يد محمد علي القابسي الذي استطاع بفضل قوة ذكائه وخبرته المهارتية التي اكتسبها، بعدما تقلد العديد من الوظائف وحصوله على شهادة الدكتوراه في الاقتصاد السياسي في ألمانيا، فعلى الرغم من الظروف المأساوية التي كان يعيشها العامل التونسي والسيطرة التي فرضت عليه من طرف التجار اليهود والأجانب، جعلتنا نتساءل ما هي الظروف التي تشكلت فيها الحركات النقابية التونسية؟ وما هي الخطوات والاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في نضالها ضد الاستعمار الفرنسي؟ وما هي الآليات التي تبناها الاستعمار الفرنسي للقضاء على الحركات النقابية؟ وكيف استطاعت الحركات النقابية أن تكون نموذجا في نشر الوعي النقابي والثوري ولعب العديد من الأدوار للتعريف بالقضية الوطنية في المحافل الدولية، وتعبئة الجماهير للمشاركة في الثورة ضد الاستعمار الفرنسي؟ وما هي طبيعة الصراع الذي دار بين الحكومة والحركات النقابية في تونس بعد الاستقلال؟.

أ-الحركات النقابية أثناء الاستعمار الفرنسي : قبل أن نتطرق إلى الحركة النقابية لا بد لنا أن نتساءل: عن واقع الفئات العمالية أثناء الاستعمار الفرنسي؟ وما هي طبيعة نشاطات الحركة النقابية في هذه المرحلة ؟.

ننتقل من الأوضاع المهنية، الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة في هذه المرحلة، إذ لم يكن فيها رأس مال مثلما هي عليه أوروبا بتأثير النهضة العلمية التي أنتجت الآلات الصناعية الكبرى للإنتاج،وقلة رأس المال يرجع لقلة الإنتاج بسبب الكسل، وجهلهم لأسباب الرزق، والخوف على إتلاف المال عند استعماله، وكانت هناك بعض العائلات باشرت تجارة الأشياء النفيسة والعطور وصناعة القبعات والحريز، في حين أهملوا العمل الزراعي وأهملوا دورها الاقتصادي وتركوها بورا. لكن الاستعمار الفرنسي انتزعها منهم وعمرها بالمعمرين فحولها إلى أراضي فلاحية واستعملوا آلات فلاحية عصرية، وكانت من أنشط الفئات في تونس هم اليهود، في حين أن أغلبية الفرنسيين كان لهم نفوذ في البنوك، لأن معظم موظفيها فرنسيون، وكان للتونسيين حق المشاركة في التجارة لكن بصفة موزعين صغار يتسلمون بضاعتهم من الآخرين، أما باقي التونسيين فثروتهم الأراضي وعملهم الزراعة والصناعة التقليدية .

ب-الحركات النقابية التونسية من التأسيس إلى محمد علي القابسي: لقد أولت المدرسة الأمريكية أيما اهتمام بالفرد كون الفرد هو الذي يساهم في إنتاج وإعادة إنتاج واقعه الاجتماعي بفضل المهارات والخبرات المكتسبة، وها هو محمد علي الذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم استراتيجياته العقلانية، وبفضل نضاله المستمر .

توج نضال العمال العرب في تونس بقيادة الدكتور محمد علي القابسي، بتأسيسي الاتحاد العام التونسي للشغل، بعدما أدرك أن الاقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين.

ففي الوقت الذي كان يستعد فيه لتأسيس جمعية تعاونية للتصدير والاستيراد لحماية الاقتصاد الوطني من خطر التجار والأجانب، في هذه المرحلة قام عمال الميناء بإضراب للمطالبة بحقوقهم النقابية، وقد اتصلوا بمحمد علي للاستفادة من خبرته وأرائه الرشيدة، وبالفعل ترك مشروع الجمعية التعاونية ودعا الشعب لمساعدة العمال بالمال والمواد الغذائية لمواصلة إضرابهم... وقد استجاب الشعب العربي في تونس لمساعدة العمال في مواصلة إضرابهم، ولأول مرة ترضخ الشركات الأجنبية لمطالب العمال العرب في تونس . (1)

وقد كانت الفئات العمالية في تونس تقوم بإضرابات نوعية إلا أن نتائجها يستفيد منها العمال الأجانب وحدهم، وكانت النقابات الأجنبية تميز ما بين العامل العربي والعامل الأجنبي، وتستغل العمال العرب لفائدة العمال الأجانب.

بعد هذا الانتصار الذي حققته الفئة العمالية في تونس، ووعيا منها بأهمية العمل النقابي كلغة لتلك المرحلة لتحقيق الذات و تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية وحماية اقتصادهم الوطني، تم تأسيس أول حركة نقابية خاصة بعمال ميناء العاصمة التونسيين، هذا الفعل العقلاني ساهم في نشر الوعي النقابي في وسط الفئات العمالية، وأصبحت الفئات العمالية لها مكانتها ووزنها بعد نجاح هذا الإضراب الذي ساهم في بروز إضرابات مماثلة على مستوى ميناء - بنزرت- أيضا في جبل الخروبة و مناطق أخرى عديدة، وازداد عدد الحركات النقابية داخل القطر التونسي.

انتقل محمد علي إلى المناجم المتواجدة جنوب تونس في مدينة - المثلوى- والتقى بعمال منجم الفوسفات لتنفيذ إستراتيجيته النضالية، فالتقى بمدير المنجم وهو فرنسي فتحدث معه عن أوضاع العمال، وقد اشتكى المدير من العمال كونهم يميلون للكسل وليس لهم مذكرات مادية وكل ما يملكونه يضيعونه في لعب الورق والمسكرات، اتصل محمد علي بالعمال، لكن

(1) - الطاهر أبو القاسم عبد الله، تاريخ الحركة النقابية في تونس ، دار الطليعة ، بيروت، 1974، ط 01 ، ص 27

بعد اتصاله بهم تفاجأ بوجود صراعات وعداوات بينهم أي ما بين الجزائري والليبي والتونسي وغيرهم، فلم يتركهم حتى أصلح بينهم، وأسس لهم حركة نقابية لحماية مصالحهم وتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية.

فانتشار عدد كبير من النقابات العمالية أقلق التجار وأرباب الشركات، مما دفعهم الى استغلال جهل العمال لبيئوا الشك فيهم ضد محمد علي، وأوهموهم على أنه عميل للحكومة الفرنسية، ولما علم بذلك أفسد مخططهم وواصل لعب دوره الاجتماعية في بناء العمل النقابي.

بعد هذا الانجاز الذي قام به محمد علي، وأمام الصراع الذي أصبح سائدا ما بين الاستعمار الفرنسي والفئة العمالية، دفع بهذا الأخير إلى طلب ترخيص لعقد اجتماع عام في دار الشاغلين بالعاصمة فقبلت بالرفض، وأمام إصرارهم حققوا انتصارا وتم انتخاب محمد علي أمينا عاما لجامعة عموم العمال التونسيين.<sup>(1)</sup>

وبعدها أسس جمعية تعاونية استهلاكية، فثارت ضده النقابات الفرنسية، مما جعلهم يستعنون بالأحزاب التونسية لإصدار وثيقة استنكار ضد محمد علي مقابل منحهم الشرعية، فتم القبض عليه والحكم عليه ب20 سنة حبس مع نفيه إلى ايطاليا رفقة أصحابه، وتوفي سنة 1926.

لكن الحركة الوطنية التقليدية الممثلة آنذاك بالحزب الدستوري القديم الذي كان رأسه ممثلي البرجوازية التقليدية التجارية العقارية ورجال الدين، والحزب الإصلاحية الذي كان يعمل بما تمليه عليه مصلحة الاستعمار، خانت محمد علي وتآمرت عليه مع الاستعمار الفرنسي لأنها رأت في حركته خطر، تحرك الفئة العاملة المستغلة، وهذا ما ورد في ما كتبتة الحركة

(1) - الطاهر أبو القاسم عبد الله ، المرجع السابق ، ص08

الوطنية في الجريدة الليبرالية ضد محمد علي والحركة النقابية في 1925: "إن الحركة العمالية التي يتزعمها محمد علي لا تربطها أي علاقة بالحركة الوطنية"، ومن أسباب خذلان الحركة الوطنية للحركة النقابية كان لصالح الاستعمار الفرنسي، هكذا تخلت الحركة الوطنية عن هدف محمد علي في تحقيق استقلال الحركة النقابية في 1925، هذه الفترة التي وصفها بورقيبة رئيس الحزب الدستوري الجديد، بأن الشعب التونسي كان فيها " فاقدا لأي تنظيم ولا يملك خبرة في العمل السياسي". (1)

وكان لهؤلاء دور في دفع الحركة النقابية في تونس وحتى في أقطار المغرب العربي، ليبيا، المغرب، الجزائر.

ج- الحركة النقابية بعد محمد علي إلى فرحات حشاد: لقد استفادت الكثير من الشعوب من تجارب النقابات التونسية، على الرغم من الاضطهاد الفرنسي لمناضليها إلا أن هذا زاد من إصرارهم على مواصلة النضال على الرغم من الفتن الذي عرفته بعد وفاة محمد علي، ترأس الحركة النقابية بعده محمد القناوي المطوي، والذي كان يميل لعزل العمل النقابي عن العمل السياسي .

في 1938 وقعت مظاهرات ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيها ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها، وقد قاد هذه المظاهرات طلاب جامع الزيتونة.

ضغط الاستعمار الفرنسي على محمد القناوي لكي يوجه بيانا إلى العمال يعلن فيه ضرورة فصل العمل النقابي عن العمل السياسي، هذا البيان قبل بالرفض من طرف الفئة العمالية من جهة وتم نبذ محمد القناوي من جهة أخرى اعتبرت هذه المرحلة مرحلة التحرر

(1) - الطاهر أبو القاسم عبد الله، المرجع السابق، ص 9.

إذ بادر الحزب الدستوري الجديد بتشكيل قيادة عليا لاتحاد النقابات وتولى قياداتها المحامي الهادي نويرة وهو جزائري الأصل<sup>1</sup>، ولما شعرت السلطات بنمو الحركة النقابية و تقاوم نشاطها ووحدة نضالها، تم اعتقال القائد الهادي نويرة، وحكم عليه بالسجن لمدة 10 سنوات .

وفي 1940 أنشأ المناضل محمد الصادق الشابيبي الحامي الجامعة العامة للموظفين التونسيين، دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني وسريا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الاستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عددا كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، وترتبط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة العامة للموظفين التونسيين، ونظرا لأهمية هذه الجامعة وشمولها وسعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية .

في هذه المرحلة أنشئت نقابات مستقلة خارج نطاق هذه الجامعة مثل نقابة عمال الموانئ أسسها محمد الري سنة 1946 وترأسها فرحات حشاد، نقابات عمال البناء، نقابة عمال ومنتسبي البلديات، وبرغم أنها كانت مستقلة عن الجامعة العامة للموظفين إلا أنها كانت تتلقى التوجيهات وتستفيد من تجاربها، إلى جانب هذا كانت هناك منظمة نقابية تابعة للحزب الشيوعي تسمى -الاتحاد النقابي لعملة القطر التونسي-.

فرحات حشاد انخرط في نقابات القوى الشغيلة الفرنسية التي كان يسيرها بوزانكية فاختاره ممثلا للنقابات في مدينة سوسة، تلمس الظلم الاجتماعي الذي يمارس ضد العمال التونسيين، فاستقال وأسس عام 1945 الاتحاد النقابي لعمال منطقة الجنوب التونسي، وفي 1946/01/30 تم انتخاب فرحات حشاد رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل، حيث تم الاعلان عن إضراب في 1950/11/21 وقع فيه العديد من الشهداء.

بعد هذا الحدث أراد فرحات حشاد الخروج بهذا التنظيم والانضمام الى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة، فما كان من هذه المنظمة التي تسيطر عليها النقابات الأوربية إلا الرفض،

فتقدم إلى الاتحاد النقابي العالمي الذي تتطوي تحت لوائه نقابات الدول الاشتراكية فقبل طلبه، فلما علمت النقابات الحرة بذلك قابلت انخراط الاتحاد العام التونسي للشغل كممثل وحيد للعمال في تونس<sup>2</sup>، تم انتخاب فرحات حشاد ومنظّمته في المكتب التنفيذي للاتحاد الدولي للنقابات الحرة وبالتالي كان هناك انتقال نوعي في العمل النقابي كونه فرحات حشاد استطاع بنضاله تحطيم كل الحواجز والعراقيل التي كان الاستعمار يستعملها لخنق الثورة.

(1)

كما لعب فرحات حشاد دورا ايجابيا خلال فترة قيادته للتنظيم النقابي كونه استطاع في حل النزاع الذي كان سائدا ما بين النقابات الأوروبية والنقابات الأمريكية إذ سافر إلى أمريكا واستطاع بفضل مهارته وحنكته القيادية أن ينجح في التوفيق بينهما، وبهذا الأداء العقلاني حصل على تأييد عالمي في كفاحه ونضاله، وأصبحت تجاربه نموذجا في كل من إفريقيا وآسيا، لكن في الأخير أدرك الاستعمار نوايا فرحات حشاد بأن نضاله ليس من خدمة للفئات العمالية بل لصالح الثورة .

وفي عام 1952 شب اصطدام عنيف ما بين الشعب التونسي والاستعمار الفرنسي كان فيها فرحات حشاد قائدا فعليا، حيث سقط شهيدا بعدما اغتالته عصابة اليد الحمراء الفرنسية، وباستشهاد فرحات حشاد دفع بعمال المناجم إلى إعلان الكفاح المسلح في تونس، أما في المغرب فخرج الشعب المغربي في مظاهرات راح ضحيتها ألف ومائتي شهيد مغربي، هذه المجزرة كانت وراء اندلاع الثورة في المغرب.

#### د - الحركة النقابية من فرحات حشاد إلى أحمد تليلي:

(1) - الطاهر أبو القاسم عبد الله، المرجع السابق ، ص44.

بعد استشهاد فرحات حشاد خلفها الأستاذ محمد الخياري حيث تولى قسم العمل النقابي حسب المناطق لكي تقوم كل منطقة بالدور المطلوب للتحرر من الاستعمار. (1)

وبعد الهزيمة التي مني بها الاستعمار الفرنسي في ديان بيان فو بالهند الصينية، وأمام اشتعال الثورات في المغرب العربي رضخت فرنسا لمطالب الشعب التونسي واعترفت باستقلالها الذاتي.

عقدت الحركة النقابية مؤتمرها الثالث وتم انتخاب أحمد بن صاح أميننا عاما للاتحاد التونسي للشغل، كما تم انتخابه أيضا أميننا عاما لنقابة التعليم في سوسة، ثم عين مندوبا للنقابات الإفريقية وممثلا للاتحاد العام التونسي للشغل لدى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة في مدينة بروكسل، وعمد إلى توحيد النقابات في المغرب العربي، ولقي معارضة من طرف الحزب الدستوري الجديد لأنه أراد فصل الحركة النقابية عن الحزب الدستوري.

وفي 1956 تم انعقاد مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس والمغرب، التي طلب فيها رسميا الرئيس بورقيبة من الاتحاد العام التونسي للشغل بفصل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التليلي وهو عضو المكتب السياسي للحزب

هـ - الحركة النقابية من أحمد التليلي الى الحبيب عاشور: في كل مرة يتعرض العمل النقابي الى صراعات حيث تم تعيين أحمد التليلي على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره انتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية، فطالب باستقلال نسبي للنقابات عن الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله من منصبه سنة 1964، وهذا ما يبين بأن العمل النقابي دائما في صراع مع الجانب السياسي، وعلى هذا تم تنصيب مكانه الحبيب عاشور.

(1)-المرجع نفسه، ص 60.

وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي وتجميد الأجور، هذا ما دفع بالقاعدة العمالية إلى الضغط على الحبيب عاشور لكي يدافع عن استقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي ورفع انشغالات العمال المتمثلة في الجانب الاقتصادية، هذا الموقف أعاد الصراع من جديد مع النظام السياسي السائد، مما دفع بالسلطة إلى إزاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي، وبالفعل دفع عن الحبيب عاشور في مؤتمر الاتحاد الدولي للنقابات الحرة في بلجيكا وأمريكا، وتوفي أحمد التليلي عام 1965.

ابتداء من 28 إلى 31 مارس 1973 تم عقد المؤتمر القومي الثالث عشر بتونس، تحت شعار "التفاني في العمل والإخلاص للوطن"، هذا الشعار نابغ في الواقع من المبادئ الأصلية التي قامت عليه على يد الشهيد فرحات حشاد يوم 20 جانفي 1946، وقد تم اختيار هذا الشعار من طرف الاتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل التضحية في سبيله بكل غال وثمين، والذود عن حريته وكرامته والاستشهاد في سبيله. ولقد تم إبراز العناصر التي أجمعت عليه كل القوى الفاعلة والحية في الاتحاد وترددت على ألسنة جميع العمال وأهم هذه العناصر: (1)

- ضبط الحد الأدنى للأجر حتى يوفر للعامل الكفاية ونحيطه بالجو الملائم للاقبال على عمله بحماس واندفاع وراحة بال دون أن تشغل باله المشاكل اليومية لأفراد عائلته .
- مسايرة الأجور الى نسبة ارتفاع الأسعار حتى نضمن للعامل مستوى لائق من العيش لا يتأثر بتصاعد الأسعار.

(1) - الاتحاد العام التونسي للشغل: "لوائح الاتحادات الجهوية والجامعات والنقابات العامة والقومية"، 28 - 29 - 30-

31 مارس 1973، تونس، ص 05.

- إقحام عملية القطاع الفلاحي في نظام الضمان الاجتماعي والحيطة الاجتماعية حتى يتمتع الفلاح بالامتيازات التي يتمتع بها زميله في القطاعين الصناعي والتجاري.  
- تعميم التقاعد لكافة الشغالين لغرس روح الاطمئنان على المستقبل في نفوسهم.  
لقد صادق مؤتمر الاتحاد الجهوي للشغل بباجة الذي ترأسه محمد الوسلاتي على المقترحات التالية<sup>(1)</sup>:

- المطالبة برفع في قيمة نقطة الأرقام القياسية وجعلها متماشية مع غلاء المعيشة .
- إصدار قانون عملة الدولة مع مراعاة الحالة الراهنة والطاقة الشرائية وضمان كل الحقوق الاجتماعية كما هو الحال بالنسبة لكل القطاعات الأخرى.
- إعادة النظر في القوانين الإطارية الخاصة بالموظفين ومعالجة نقطة الضعف فيها، خاصة فيما يتعلق بصغار الموظفين .
- ترسيم كل الموظفين والعملة الوقتيين الذين قضوا في الوظيفة ثلاث سنوات هملا فعليا .
- المطالبة بإدماج كل الموظفين في الميزان العادي الذين بقوا خارج الإطار وترسيم من قضى منهم ثلاث سنوات عملا فعليا.
- فتح مناظرات داخلية للارتقاء من صنف إلى صنف دوريا وفي كل سنة.
- مراجعة قانون العملة الفلاحين وضبط أيام عمل فعلي ... تدفع لهم أجورهم وجوبا مع تمتعهم بجميع الحقوق الاجتماعية من منح عائلية وشيخوخة وغير ذلك كالرفع في أجورهم اليومية مع تمتعهم بالمسكن اللائق.
- تسليط عقوبات مالية ذات قيمة وزجرية على كل من يترد عاملا طردا جائرا.

(1) - المرجع نفسه، ص 05.

-المطالبة بإصدار قانون لعملة الحبوب مع إدماج صنف الحملة ببقية الإطارات التابع لهم، ومنحهم أجرة شهرية لا تقل عن عشرين دينارا ونسبة مئوية عن الأكياس التي توضع في بالمخزن.

- الرفع في المنح العائلية وتعويض الخامس بالرابع الذي تجاوز السن القانونية .

- المطالبة بتوفير المسكن وعودة تعاضدية البناء التي أوجدها الاتحاد السابق.

- تطوير صندوق الحيطة الاجتماعية ومقامه مقام التعاونيات .

-تحوير مجلة الشغل.

- إحداث مجلس غرف بالولاية.

- إيجاد مراكز تفقدية شغل بكل معتمدية.

-الاهتمام بالتعاضد العمالي في جميع صوره كما كان سابقا وتدعيمه من طرف الاتحاد العام.

أولويات التفويت في الأراضي الفلاحية للعملة الفلاحين ويكون العمل في ذلك جماعيا وتشجيعهم من طرف الاتحاد العام ماليا وأديبا .

-أن يكون 15 ديسمبر يوم عطلة رسمية تخليدا لذكرى فرحات حشاد .

## 2-2-الحركات النقابية في المغرب :

أ- طبيعة العمل النقابي في المغرب : العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية، أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك إلا أنه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول الغربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات، حيث أن النقابة

ظهرت في هذه المجتمعات " الغربية مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل، لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم. لكن السؤال المطروح هو ما هي طبيعة العمل النقابي في المغرب ؟ .

كانت في شكلها الأول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل على مستوى المؤسسات، ثم توسعت في المستوى الوطني، وزاد الانخراط فيها ضد الاستغلال الرأسمالي، الذي هو في طبيعته استغلال استعماري وتأخرت في الظهور مع باقي الدول .

فالنقابة في المغرب كانت في الأول موجهة إلى العمال الفرنسيين، لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة، حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا، أي أن عدد العمال المغاربة كان قليلا، وانخراطهم كان قليلا حتى سمح لهم فيما بعد بالانخراط و الترشح .

ومع حلول عام 1937 شكل حزب الاستقلال أول نقابة، وكانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مقارنة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى، وبالتالي كان لهؤلاء العمال انخراط سياسي، هذا ما أدى إلى ضرورة تأسيس نقابات في المغرب نذكر منها :

ب-الكنفدرالية العامة للعمل ( CGT- MAROC ) : ظهرت في سنة1938في سنة 1943 تأسس الاتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية(UGSCM) أما في سنة 20 مارس 1955 تأسس الاتحاد المغرب العربي للشغل (UNT) و هي أول مركزية نقابية تأسست على انتفاضة من قداماء CGT وUGSCM، وتعمل بجانب القوى السياسية لاستقلال البلاد "حزب الاستقلال" لأن هؤلاء المنخرطين لديهم الخبرة من جراء ممارستهم للسياسة وبالتالي ظهور قيادات نقابية، يعول عليها كثيرا لدفع الأمور إلى الأمام قصد الحصول على الاستقلال.

ولقد انضم الاتحاد المغربي للعمل إلى الاتحاد العالمي لنقابات العمال في سنة 1955، وفي سنة 1963 قرر تعليق انتسابه متمنيا في آن واحد مزيدا من حرية الحركة للاتحاد الوطني للقوى الشعبية، رغم بقاءه معارضا له.<sup>(1)</sup>

وهكذا قام الاتحاد الغربي للعمل بناوئ الاتحاد العام للعمال المغاربة الناشط بين عمال البحر في الدار البيضاء و مراكش بصورة خاصة.

ومنه يمكننا أن نستخلص بأن التجربة الفرنسية في مجال العمل النقابي ساهمت في بلورة الوعي النقابي على مستوى مستعمراتها خاصة على مستوى المغرب العربي، كما أن التجربة التونسية والمغربية كانت سببا مباشرا في تأسيس العمل النقابي في الجزائر، وقد بدأ الانخراط الفعلي للجزائريين في العمل النقابي منذ سنة 1932، خاصة بالنسبة إلى عمال الموانئ، والبلديات الذين انضموا إلى النقابة العامة الفرنسية للشغل، والتي استعانت بهم في إضرابها سنة 1936 أين تحالف كافة العمال من كافة الأعراق على تبني الإضراب تلبية لنداء هذه النقابة.

### 3- نشأة النقابة في الجزائر

تميزت الحركة النقابية في الجزائر كونها ولدت في ظل الاستعمار، وناضلت من أجل مقاومته ولتحقيق الاستقلال والحرية من خلال تأطير العمال في تنظيم نقابي. كأن تمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال أقرته مختلف الدساتير والمنظمات الدولية، وارتبط تطورها بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتي أثرت على تشكيل الطبقة العاملة وتكوينها وتطورها لتحقيق مطالبها، وفي هذا الإطار سنتطرق إلى المسار التاريخي لنشأة وتطور النقابة في الجزائر.

(1) - جورج لوفران ، المرجع السابق ص 164

3-1-مرحلة ما قبل الاستقلال: كانت الجزائر في مطلع القرن 19 بلد ازراعيا ريفيا، إذا كان أكثر من % 95 من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع احتلال فرنسا للجزائر وتجريده للملكية من السكان الأصليين، أصبح الكثير منهم بدون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة خاصة بعد تحول العمال الأصليين إلى مجرد عاملين في الطبقات الكادحة حزمة للمصالح الإقتصادية الفرنسية، وما ازد من المعاناة أكثر هو غياب الجانب الحرفي المتطور نسبيا وغياب اليد العاملة المؤهلة، وظلت هذه الوضعية على حالها إلى أن قامت فرنسا بإنشاء منشآت اقتصادية رأسمالية في قطاعات المناجم والزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام، بالإضافة إلى المواد الزراعية والمعدنية، تحول الجزائريون إلى العمل في هذه المنشآت على أمل تحسين ظروفهم المادية.(1)

لاسيما بعد استمرار الاستعمار في تسخير كل طاقات الجزائر منها البشرية والمادية في خدمة مصالحها الاقتصادية كما لجأ إلى تفكيك البنية الاجتماعية الجزائرية، لكن عجز عن إذابتها واستطاع المستعمر الفرنسي وبعد فترة من الزمن من تكوين منشآت إقتصادية رأسمالية في الزراعة والمناجم والصناعات الكحولية، وهذا لتزويد فرنسا بالمواد الخام بالإضافة إلى مواد الزراعة و المعدنية. الشيء الذي أدى لبروز نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية مما أثر بشكل واضح في تاريخها ولم يسمح لها على أن تكون طبقة اجتماعية ولا على انفصالها عن الفئات الأخرى أو تمييزها من حيث وصفها الاجتماعي عن الجماهير الأخرى(2)

(1) - سمير أيمن، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1915 ، ص88.

(2) - لطوني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علوم سياسية، تنظيم سياسي وإداري جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014 ، ص162 .

لم يعرف العمال الجزائريين في فترة الاستعمار الفرنسي حق تكوين تنظيمات تتولى تمثيلهم على مستوى مؤسسات وأماكن عملهم وتعمل على مطالبه بحقوقهم والدفاع عن مصالحهم في وجه صاحب العمل الذي غالبا ما يتمثل في المستعمر الفرنسي الذي استمات في استغلال العمال وممارسة كل الإجراءات التعسفية في حقهم وذلك في ظل غياب قوانين تركز إنشاء هيكل نظامي عمالي يعبر عن تطلعات العمال ومطالبهم، وكانت نقابة عمال المطابع أول نقابة استعمارية أنشأت سنة 1880 بقسنطينة، وتابعتها تكوين مجموعة من النقابات في مهن أخرى ثم عرفت سنة 1919 انضمام حوالي 5 آلاف عامل جزائري إلى الإتحادية العامة للعمال بفرنسا وخلال هذه المرحلة كان المستعمر يسهر على إصدار قوانين التي تمنع تشكيل التنظيمات الممثلة للعمال واستمر الحال على وضعه إلى غاية 1954 أين تم تكوين مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين تابعة من السياسية الفرنسية عرفت باسم الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA .<sup>(1)</sup>

في جوان 1954 هو اتحاد لم تعفيه حالة الحرب التي اندلعت في خريف من نفس السنة من التطور والنمو مما جعله يتوقف عن نشاطاته عمليا في وقت قصير من إعلان تأسيسه في حين تأخر ظهور اتحاد نقابات عمال جزائريين القريية USTA من التيار المصالي، الذي كان حاضرا كقوة عمالية في المهجر على وجه الخصوص لغاية فيفري 1956 وبعد عشر أيام في 24 فيفري 1956 أعلن مناضلون من جبهة التحرير الوطني FLN عن تكوين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA ، وكانت قيادة الأمانة العامة بيد " عيسات إيدير"<sup>3</sup>

**3-2- مرحلة ما بعد الاستقلال:** بعد استقلال الجزائر وفي ظرف سبع سنوات ونصف من الكفاح المسلح والميرير، وبعد أكثر من مائة سنة من الاحتلال الفرنسي قرابة 134 سنة، أرغمت الإدارة الفرنسية على الاعتراف باستقلال الجزائر بعد التوقيع على اتفاقيات افيان

(1) - عبد الناصر جابي وآخرون نخبة من الأساتذة، الخارطة النقابية في الجزائر بعد ربع قرن من التعددية، إصدار ملتقى

المخلد لذكري عبد الحميد بن زين، الجزائر، 2016 ، ص 6-7.

الثانية بتاريخ 18 مارس 1962 ، والتي أنهت الوجود الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية<sup>(1)</sup>

فإن الحديث عن الحركة النقابية لا يخرج عن هذا القارئ بين السياسي والنقابي، الذي عقد كما ذكرنا في ظروف سياسية ووطنية صعبة كانت تتطلب تضافر جهود كل الجزائريين، إلا أن الحديث عن الحركة العمالية بعد الاستقلال فهذا كلام آخر فالعامل الجزائري أصبح يضرب ضد سياسات التسريح التي تتم على مستوى المؤسسات العمومية الجزائرية، وضد الخوصصة<sup>(2)</sup>

### 3-3- مرحلة الحزب الواحد (1962-1988): تأثرت البنية الاقتصادية للجزائر تأثرا

بالغا عام 1962 ، حيث خرج المستعمر تاركا خلفه "دولة شبخ" من جراء قيام المستوطنين الأوروبيين بإخلاء المؤسسات وتخريبها، وترتب عن ذلك شل الاقتصاد، فعلاوة على المؤسسات الصناعية في المدن، شهدت المزارع انسحاب الأوروبيين، وهي التي كانت تقوم أساسا على تصدير الغلة، حيث انخفض الإنتاج بـ 10% سنة 1963 ، بالنسبة لسنة 1962.

وبالإضافة إلى وجود أزمة اقتصادية تسبب فيها رحيل اليد العاملة الفنية الأوروبية، فإن البلاد تعرضت لأزمة سياسية حادة أيضا في صيف 1962 ، بسبب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة والمكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الذي انتهى بانتصار

(1) - محمد سعد ابراهيم، الاعلام التنموي والتعددية الحزبية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة، 2002، ص79 ،

(2) - مير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في في الإضراب المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم، الجزائر، 2006/2007 ، ص5.

هذا الأخير. وتبنى الاتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، وهو موقف لم يرض المكتب السياسي واعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة، مما أدى إلى وقوع صراع بين التنظيمين، وتضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بلعب دور سياسي و المشاركة في وضع الدستور بالإضافة إلى الكشف عن الرغبة في الاستقلال عن جبهة التحرير الوطني. رغم التوصل إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، اعترف فيه الحزب للمركزية النقابية بالحرية في تنظيم نفسها، على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية<sup>(1)</sup>

وفي هذه الفترة عرفت الحرية النقابية تطورات كبيرة ومنها، تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، كما استطاع من تجميع مناضلين في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي، كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"<sup>(2)</sup>.

كما تميزت المرحلة 1965 انطلاقة في مشاريع اقتصادية واجتماعية كبيرة استطاعت الدولة من خلالها أن تكون وسيلة لتغيير عميق للمجتمع مس كل المستويات الاقتصادية

(1) - إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، اشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، 2007، ص 15.

(2) - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، دار الهدى عين ميلة، الجزء الأول، الجزائر طبعة 1، 2013، ص 35.

والاجتماعية و السياسية، وكانت قوة الدولة وهيمنتها السياسية والاقتصادية معناها بالضرورة ضعف وتبعية الممارسة النقابية.<sup>(1)</sup>

فدور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة اعترافها بالدور القيادي للحزب الواحد FLN حيث لم ينفي الاتحاد، العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلنه انتماءه للحزب .

فالحرية النقابية أصبحت ضرورة حتمية، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة.

وفي عام 1971 شرع في تطبيق برنامج اقتصادي جديد عرف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ولكنه فشل ومع الأزمة البترولية سنة 1986 قامت الدولة بإعادة هيكلة القطاع الصناعي مرتين 1982 و 1988 واستقلالية المؤسسات، ودخلت الجزائر في إصلاحات سياسية عميقة، رغم الأوضاع وتسريح العمال والمشاكل الاجتماعية وارتفاع البطالة.

### 3-4- أحداث أكتوبر 1988

شهدت الجزائر في نهاية الثمانينات أحداث 05 أكتوبر 1988 ، وبذلك خروج المتظاهرين للشوارع في احتجاجات عارمة عمّت الولايات الجزائرية، حيث تدخلت قوة الجيش لقمع المتظاهرين، وهذا الإجراء خلف حصيلة كارثية من القتلى، وقتل في هذه الأحداث حسب الإحصائيات الرسمية 169 شخصا، بينما يرتفع العدد لدى المعارضة إلى ما يقل عن 500

(1) - عبد الناصر جابي، المرجع السابق ، ص08.

قتيل وآلاف المفقودين، فكانت فترة صعبة، ويرجع السبب الرئيسي هو الوضع المعيشي المتردي البطالة المستشرية والاقتصاد المنهار والإقصاء والحرمان. والبيروقراطية<sup>(1)</sup>

كما أن الحديث عن الحظر القانوني لأي شكل من أشكال التوقف عن العمل لا يعني وضع حد نهائي للممارسات العمالية، حيث برزت أعداد كبيرة من الإضرابات في القطاع العمومي في سنوات السبعينيات والثمانينيات، لكن هذا المنع لم يستمر طويلا حيث جاءت أحداث 5 أكتوبر 1988 لتغيير مجرى القانون، فقد كانت سببا مباشرا لإصدار منظومة تشريعية جديدة، وإعادة النظر في القوانين السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، إذ لم تكن تلك الأحداث على شكل "إضراب عام" على النمط اليساري، إنما الذي حصل فعلا هو "انتفاضة شعبية" استطاعت شل العاصمة والمدن الكبرى، كما استطاعت خلق شروخ جديدة في بنية النظام السياسي الأحادي الذي إنفتح على المجتمع ليصبح "ديموقراطيا" تحت الضغط وليس قناعة منه، فظهر عهد الحريات والتعدديات الحزبية والنقابية و الإعلامية... الخ في دستور 1989/02/23 وفيه تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي، بمعنى آخر الحق في وجود التعددية الحزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا. فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسية بعد زوال حزب جبهة التحرير الوطني FLN وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار، ولأزم هذا التغير من الوجهة السياسية تغير آخر فعندما تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA قيادة الحركة النقابية لأكثر من ثلاثون (30) سنة<sup>(2)</sup>

(1) - عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص 8

(2) - كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، رسالة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع المعرفة، الجزائر، 2010/2009، ص 1 .

برزت العديد من التغيرات على مستوى الحركة النقابية وانتقلت شأنها شأن الحركة السياسية من الأحادية إلى التعددية ولكن كان ذلك وفق نقطتين أساسيتين:

- الحفاظ على الصيغة القديمة لتمثيل العمال وتعبيرهم وهي نقابة الاتحاد العام الجزائريين.

- بروز وبشكل متسارع عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعدما تيقنت من عدم صلاحيته لتحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثلت هذه النقابات عموما في العمال الأجراء وأصحاب العمل.<sup>(1)</sup>

**3-5- الحركة النقابية في ظل التعددية النقابية:** في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مست الجزائر في فترة الثمانينات وما نتج عنها من إقرار دستور 1989 والذي ركز على التعددية الحزبية والنقابية، برزت العديد من التغيرات على مستوى الحركة النقابية، انتقلت شأنها شأن الحركة السياسية من الأحادية إلى التعددية، لكن ذلك كان وفق نقطتين أساسيتين هما:

- الحفاظ على الصيغة القديمة لتمثيل العمال وتعبيرهم وهي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين

- بروز وبشكل متسارع عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعدما تيقنت من عدم صلاحيته لتحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثلت هذه النقابات عموما في العمال الأجراء وأصحاب العمل، ولا بأس أن نرجع إلى المؤتمر الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين وما أتى به من قرارات والتي نذكر منها ولأول مرة يعلن هذا التنظيم أنه منظمة مستقلة عن كل وصاية.

(1) - بداوي محمد سفيان، واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه، الموسومة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2013/2014، ص 102.

أمام حجم التحولات التي عرفها عالم الشغل بفعل برنامج التعديل الهيكلي اتجهت إرادة السلطة نحو البحث عن حليف اجتماعي يؤمن لها الانتقال السلمي إلى مشروع المجتمع الجديد، ولهذا تبنت الجزائر إستراتيجية جديدة في كيفية التعامل مع الحق النقابي من خلال إعادة النظر في خارطة الممارسة النقابية.

فما هي التغيرات التي عرفها العمل النقابي في هذه المرحلة؟ وما هي الإستراتيجيات الجديدة التي تبنتها الحركات النقابية في تعاملها مع الواقع المهني والاجتماعي في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية؟ وكيف يمكننا أن نفسر العدد الكبير من الحركات النقابية المستقلة التي ظهرت في هذه المرحلة؟ هل هي مؤشر على وعي الفئات العمالية بأهمية هذه التنظيمات في حماية حقوقهم والدفاع على مصالحهم؟.

انتهزت الدولة حالة الطوارئ وتدهور الوضع الأمني لتعيد النظر في مبدأ التعددية النقابية حيث بادرت إلى حل النقابة الإسلامية للعمل S I T بحجة انتهاكها للقانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/12/21، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 30/91 والمؤرخ في: 1991/12/21 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث يتعارض وجودها مع نص المادة الخامسة منه والتي تقضي على: "أن التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي وفي حالتنا هذه فان مثل هذا التنظيم مرتبط عضويا ووظيفيا بالجبهة الإسلامية للإنقاذ وبالتالي يشكل امتدادا لهذا الحزب داخل عالم الشغل<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس بادرت السلطة إلى الحل القضائي لهذا التنظيم وفقا لنص المادة 27 من قانون ممارسة الحق النقابي، وقد نجم عن هذا الحل توقيف نشاطه وحجز ممتلكاته، وقد تم ذلك بعد إنشاء لجنة إنقاذ الجمهورية بتاريخ 1992/01/05 المكونة من السلطة والاتحاد العام للعمال الجزائريين بدعوى معرفته للتشريعات الممارسة النقابية حيث برر الأمين العام

آنذاك عبد الحق بن حمودة رحمة الله عليه، هذا التدخل بمتطلبات حماية مصلحة الطبقة العاملة التي لا يمكن فصلها عن المصلحة العليا للجمهورية

كما تم إصدار بيان مشترك في أوت 1994 يتضمن تنسيق وضعية الشركاء الثلاث (الجهاز التنفيذي المركزية النقابية وممثلي أرباب العمل) .

ويمكننا القول بأن الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان : تيار بيني نضاله على لغة الحوار والتفاوض والتشاور ممثلا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمال، إضافة إلى الاعتراف التام به من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للفئات العمالية، وهذا ما أكده وزير العمل والحماية الاجتماعية طيب لوح أثناء انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد شهر مارس 2008. في مقابل هذا التيار نجد النقابات المستقلة التي عادت مؤخرا إلى الساحة الوطنية، والتي اتخذت العديد من الاستراتيجيات النضالية كالإضرابات والحركات الاحتجاجية،... للضغط على الجهات الوصية لتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية والاقتصادية للفئات العمالية.

فعلى الرغم من النتائج الايجابية التي حققتها النقابات المستقلة خاصة في السنوات الأخيرة، والتي ساهمت في توسع القاعدة النقابية وانضمام إليها العديد من الفئات العمالية، بعد قناعتها بمدى فعالية هذه التنظيمات في إنتاج وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي بسبب قدرتها على التمثيل والوفاء لأهدافهم وتلبية انشغالاتهم وتحسين ظروف معيشتهم وقدرتها على حمايتهم من كل أشكال الظلم والتمييز ورد حقوقهم المهضومة، كونها استطاعت أن تحقق ما عجزت عن تحقيقه النقابة المركزية على الرغم من أنها ما تزال فتية مقارنة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين .

لكن يبقى حجم وتاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقدمه لا يختلف فيه اثنان ولا يمكن لأي تنظيم مهما كان حجمه تجاوزه فهو يعتبر شريك اجتماعي للحكومة، فلا يؤخذ

قرار يخص الطبقة العمالية إلا وتم استشارته. فهو شريك اجتماعي مهم بالنسبة للسلطة خاصة وأنه قد امتنع عن اللجوء الى الحركات الاحتجاجية واكتفى بالحوار والتفاوض والتشاور فهو حسب رأيه هو الحل الوحيد في هذه المرحلة لتحقيق التنمية المستدامة.

وقد تكرست ظاهرة حصر عملية التفاوض على المركزية النقابية منذ 1990 في إطار ما يعرف باللجنة الثلاثية التي يتشكل من الجهاز التنفيذي للحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل عن الجانب الاجتماعي وممثلي نقابات أرباب العمل، و قد يبدأ العمل بمنهجية الثلاثية منذ الإعلان عن حالة الطوارئ.

### ثانيا: ماهية النقابة

#### 1- تعريف النقابة

يعتبر مصطلح "النقابات العمالية" من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا، وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي: "اتحادات الصناع بالميامة" أو "أندية الحرفة" "clubs trade" أو "جمعيات الحرفة" أو "جمعيات الصداقة" "societies friendly"، حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية - بهذا المصطلح الحديث-، وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر كان مصطلح النقابات يعني "اتحادات الطبقة العاملة" "class working of unions"، أو "اتحادات العمال من حرف متباينة" ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع عشر وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب<sup>(1)</sup>... الخ.

(1) - علي محمود عبد السلام الفار، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، ط2، الإسكندرية، مصر، 1975، ص 325.

من خلال هذا الطرح سنقدم عدة تعاريف "للنقابات العمالية" من وجوهات نظر المفكرين ودارسي النقابات العمالية.

- يعرفها "قاموس أوكسفورد": "النقابات العمالية هي رابطة منظمة من العمال أنشئت لأجل حماية وترقية مصالحهم المشتركة

- يعرفها "سيدني ويبز": منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم داخل وخارج العمل.<sup>(1)</sup>

- يعرفها "إحسان محمد حسن": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين.<sup>(2)</sup>

- ويعرفها "عبد الغفار الحنفي" هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية، يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي، والاهتمام الأساسي للنقابات هو التركيز على المصالح الاقتصادية لأعضاء لذلك ينصب العمل النقابي على تحسين الأجور، وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل<sup>(3)</sup>

## 2- أهمية وأهداف النقابة

(1) - علي محمود، المرجع السابق، ص 325.

(2) - إحسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار الواصل للنشر، د ط، عمان، الأردن، 2005، ص 101

(3) - عبد الغفار الحنفي، السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، د ط، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 202

إن النقابات العمالية شيء مهم وفعال في حياة الشعوب فتجد إن النقابات فيها أكثر ي أي دولة في دول العالم على مر التاريخ فكلما ازدادت الدولة تقدماً نجد أن النقابات فيها أكثر نشاطاً وحرية فالنقابة العمالية تسعى إلى تحقيق مصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها من خلال العديد من الأهداف ويمكن إنجاز ذلك بمايلي : (1)

**2-1- المساومة الجماعية :** باعتبار إن النقابات كمثل للعاملين فهي تمارس المساومة الجماعية للعمال إزاء الإدارة إذ أنها تؤمن للأعضاء فرصاً بتداول الجماعي بدال من مواجهة الفرد العامل بفردته للمطالبة بحقوقه لذا فإن النقابة تعطي قوة تساوميه أكبر من قدرة الأفراد بالدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة.

**2-2- الاشتراك مع إدارة المنظمة :** تشترك المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة للعمال مع النقابة مثل : تحديد نوعية التغيرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العائلات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين

**2-3- الدفاع عن مصالح العاملين :** تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال حيث تمارس دورها كمثل للعامل والتي تدافع عن العمال الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة أو عند تعرضه ألي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل

**2-4- تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية :** وهنا تسعى النقابات العمالية إلى تخفيض ساعات العمل الإضافية وتخفيض عدد الأيام الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافئة الخدمة .

**2-5- تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين :** ويتم من خلال المجموعة

(1) - حمود خضير كاسم ، ادارة الموارد البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2007، ص 5

الأنشطة تقديم الفروض أو التعويضات أو الجمعيات الاستهلاكية أو جمعيات الإسكان ودور  
الحضانة

## 2-6- التشغيل والتدريب وتوفير التأمين ضد البطالة: تقوم النقابة العمالية بتوفير

فرص تشغيلية وتدريبية لأعضائها كما تسعى النقابات لمحاولة تأمين فرص لأعضائه

أما الأهداف العامة للمنظمات النقابية فهي :

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه . رفع المستوى النقابي للعمال من خلال الدورات التثقيفية والنشر والإعلام
- رفع الكفاية المهنية للعمال و الارتقاء بمستواهم المهني والفني .
- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل
- رفع المستوى الصحي و الاقتصادي و الاجتماعي للأعضاء .
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وحشد طاقات العمل من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها .
- الإطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية و الاجتماعية ودراساتها تم تحويلها إلى مطالب .

وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الطلابية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسيولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة (1).

(1) - عبد الباقي صلاح الدين، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، بدون طبعة، 2001 ص44-68.

أما في الدول الاشتراكية هدفها 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 و الاقتصادية، وبذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمايتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يستغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم<sup>(1)</sup>.

### 3- أدوار النقابة

**3-1- على مستوى الدول :** أكثر حكومات العالم اليوم تراقب قوة النقابات كقوة سياسية وتهتم بان ألا يؤدي عملها إلى الإخلال بالوضع السياسي والاقتصادي العام، كما تنظم دورها إزاء أصحاب الأعمال،الذين هم القوة الأخرى التي تهتم الدول بضبط سلوكها،لذلك تميل الحكومات لأداء دور المنظم والوسيط بين الطرفين، كما تقوم بنشاط مهم في مراقبة وضبط الخصومات بين النقابات وأصحاب العمل،والتدخل إذا تعذر على الطرفين تسوية مشاكلهم .

**3-2- على مستوى الإدارات والمنظمات :** فقد أصبحت الإدارات الواعية تدرك بأنها بحاجة إلى منح العاملين حقوقهم،بل الحصول على ولائهم،وهذه نظرة لا تترك المبرر للعمل النقابي كما شاع في النصف الأول من القرن العشرين

**3-3- على مستوى الاقتصاد :** قد اخذ دور الصناعة يتراجع أمام قطاع الخدمات،وأخذت تنتشر أعداد المنظمات الخاصة والصغيرة،هذه تغييرات تساعد في تشتيت العاملين وتشتيت نزعتهم للتعاون في إطار نقابي، مما يلقي على قيادات النقابات إيجاد وسائل جديدة لخلق شعور الانتماء ووحدة المصالح<sup>(2)</sup>

(1) - محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، دون طبعه، 2007، ص135.

(2) - برنوطي سعاد نائف، إدارة الموارد البشرية/ ادارة الافراد، دار وائل للنشر والطباعة ، بيروت 2004، ص494

#### 4- أنواع النقابات

إن النقابات تنظيمات كثيرة الانتشار، حيث تصل إعدادها إلى المئات، وحتى ضمن دولة صغيرة وهي أنواع يمكن إن نصنفها كما يلي:

#### 4-1- النقابات وفق العضوية: وهي كالتالي (1)

أ- **نقابة منظمة:** خاصة بمنظمة معينة، كان يقرر العمال في الشركة ما تشكيل نقابة لكل العاملين فيها، بعض النظر عن نوع نشاطهم، فينتهي إليها عمال البناء والكهرباء وغيرهم، وتكون باسم الشركة

ب- **نقابة حرفة أو مهنة:** وتقام عندما يقرر عمال حرفة معينة، البناء مثال تكوين نقابة خاصة بهم تقبل في عضويتها كل من ينتمي إلى هذه الحرفة، بغض النظر عن الشركة التي يعمل فيها .

#### 4-2- النقابات وفق التنظيم:

أ- **نقابات راسية :** لكونها مفتوحة إما عاملين في كل مراحل الإنتاج، كما بالنسبة لنقابة عمال البناء أو استخراج الفحم

ب- **نقابات أفقية :** تظم عاملين في مرحلة واحدة من مراحل الإنتاج، يقيم هذه النقابات فئة عمال يكون عددهم كبير واحتياجاتهم تختلف عن فئة عمال بمرحلة إنتاج أخرى.

#### 4-3- وفق قطاع العمل

أ- **نقابة قطاعية:** هذه النقابات تكون مفتوحة إمام كل من يعمل في القطاع، وغالبا ما تضم قطاع اقتصادي أو صناعي معين، كنقابة العاملين في قطاع النقل، أو في صناعة البالسنيك... الخ

(1) - نفس المرجع، ص 502

ب- نقابات مهنية: لكونها تضم العاملين في مهنة أو حرفة أو نوع عمل معين، بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه، من ذلك نقابة المحاسبين والتي يتمكن إن تضم كل محاسب، بغض النظر عن قطاع عمله

#### 4-4- وفق الموقع في هيكل التنظيم النقابي

أ-محلي : في لأعضاء في منطقة جغرافية ضيقة، نقابة عمال البناء في المدينة س، والتي لا بد وان تكون فيها نقابات محلية لأطباء والمهندسين وغيرها  
ب-وطني : وتكون اتحاد للنقابات، إي إن تكون النقابات المحلية للبناء في المدن والمناطق الجغرافية المختلفة من الأردن مثل اتحاد النقابات عمال البناء في الأردن، أو تكون النقابات المحلية للسورة للصحفيين اتحادا الاتحاد الصحفيين في سوريا، وغيرها.

#### 4-5- وفق الأهداف

أ-نقابات الثورية : التي تسعى لتغيير الأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية معتبرة ذلك الشرط الأساسي لتحقيق مصالح الأعضاء  
ب-نقابات إصلاحية : تسعى لتحقيق مصالح الأعضاء ضمن الأنظمة القائمة.

ثالثا: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية

### 1- العمل النقابي في التشريع الجزائري

لقد أخذ المشرع الجزائري في هذا المفهوم حيث أورد مواد تنص على ممارسة الحق النقابي حسب ما جاء في القانون 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم (1).

- معدل و متمم ب . : قانون رقم 91-30 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1991.

-أمر رقم 93-12 مؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق لـ 10 يونيو سنة 1996

المادة الأولى : يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموعة العمال الأجراء على المستخدمين \* .

**1-1-المادة الأولى :** مكررة- تستبدل جملة " التنظيم النقابي " أو " التنظيمات النقابية " بـ " المنظمة النقابية " أو " المنظمات النقابية " على مستوى مواد من 2 إلى 30 ومن 33 إلى 38 ومن 40 إلى 42 و 49 من هذا القانون \* .

**1-2-المادة الثانية :** يحق للعمال الأجراء من جهة المستخدمين من جهة أخرى الذي ينتمون إلى المهنة الواحدة أي الفرع الواحد أي قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا " منظمات نقابية "، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية .

**1-3-المادة الثالثة :** يحق للعمال الأجراء، من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا " منظمات نقابية " أو ينخرطوا انخرطا حرا إراديا في " منظمات نقابية " موجودة شريطة أن يتمثلوا للتشريع المعمول به و القوانين الأساسية لها " المنظمات النقابية " .

(1)- قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذو القعدة 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

**1-4-المادة الرابعة :** تطبق عدد الاتحادات " المنظمات النقابية " و اتحاديتها و كونفدراليتها نفس الأحكام التي تطبق على " المنظمات النقابية"  
**1-5-المادة الخامسة:** (معدلة بالمادة رقم 91-30 (إن " المنظمات النقابية) مستقلة في تسيورها، و تتباين في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي .  
 ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعلانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون، غير أن أعضاء " المنظمة النقابية " يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.<sup>(1)</sup>

والملاحظ حسب ما أخذ القانون الجزائري في تشريعه من الشق التنظيمي للتنظيم النقابي على أساس أنه شريك اجتماعي يحمل في كنفه التسيير الرأسمالي للهيئات القانونية التي تدافع عن حقوق العمال و تناشد آلية التوافق بين أرباب العمل و العمال في إطار قانوني يحمي حقوق كلا الطرفين في المقابل يسعى إلى احتواء العراقيل و المشاكل التنظيمية التي من شأنها أحداث اضطرابات عالمية

## 2- مبادئ العمل النقابي

**2-1-مبدأ الاقتناع :** من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدوها في المحافظة على حقوق الجميع وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة للاستمرار العمل النقابي والصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

(1)- قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذو القعدة 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي

**2-2- مبدأ الذاتية الإيجابية :** يعتبر العمل النقابي عملاً تطوعياً لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة ك الاستعداد والتضحية من أجل البلوغ الغايات<sup>(1)</sup>

**2-3- مبدأ الديمقراطية المركزية :** يعتبر المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل .وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادرة عن المجموعة.

**2-4- مبدأ القيادة الجماعية :** هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والانذفاع خلف الأنانية المقبولة ويتحلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على آراء الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وإن كانوا معارضين لهذه القرارات

**2-5- مبدأ العمل الجماعي أو الشورى :** ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي آراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيده آليات اتخاذ القرارات بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

**2-6- مبدأ المراقبة والمحاسبة :** حين يفقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى والتسيب يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه، والمراقبة والمحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي رفع إنتاجيته

**2-7- مبدأ النقد والنقد الذاتي :** النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي فهو عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة؟ ومن

(1) - بداوي محمد سفيان، مرجع سابق، ص 57.

خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته لجهة المسئولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدًا عن التجريح وبصورة بناءة.

**2-8- مبدأ تقبل الرأي المعارض :** فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت مشار به وتوجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة مهما كانت صحته ومدى مخالفته لرأيه وكما قيل " نتعاون فيما اتفقنا عليه ويعذر بعضنا بعضا فيما اختلفنا عليه".

**2-9- مبدأ موضوعية الاختيار :** يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيدًا عن تأثير العاطفة والمصالح الفردية بأن يكون الفرد علميًا في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام.<sup>(1)</sup>

## خلاصة الفصل

(1) - سعاد قداش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، دراسة تطبيقية عن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رسالة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص 57-58

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، بل جاء نتيجة لظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته، حيث أن تلك المراحل جعلت جل المجتمعات حريصة على تطبيقه، نظرا لما يكتسبه من أهمية في تحسين ظروف العمال، وبالتالي تحسين الظروف الاجتماعية في المجتمعات، إضافة إلى جانب قيام النقابة العمالية يجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، تقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها، بالإضافة إلى تنقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور.

# الفصل الثاني

## نزاعات العمل داخل المؤسسة

تمهيد

أولاً: ماهية النزاع الاجتماعي

1- تعريف نزاع العمل الفردي

2- تعريف نزاعات العمل الجماعية

ثانياً: أسباب نزاعات في العمل الفردية والجماعية

1- أسباب نزاع العمل الفردي

2- أسباب نزاع العمل الجماعي

ثالثاً: إجراءات و طرق تسوية النزاعات

1- إجراءات وطرق تسوية النزاعات الفردية

2- إجراءات طرق تسوية النزاعات الجماعية

3- إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية

خلاصة الفصل

## تمهيد

تعتبر النزاعات التي تنشأ بين المنظمات أو العمال أو أصحاب العمل من المسائل المطروحة لمناقش والهامة والتي تستحق البحث والدراسة عنها لكونها من إحدى إفرازات عالقات العمل وهذا بحكم المصالح المتناقضة لكل طرف، ويسعى كل طرف إلى تحقيق أغراضه الشخصية ولو على حساب الطرف الآخر. ونزاعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية تظهر نتيجة الشعور بالحرمان أو غياب الاتصال أو التنافس على بعض المصالح، أو لعوامل أخرى ولهذا يجب وضع الإجراءات المناسبة و إقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وذلك لحماية مصالح الأطراف المتعاقدة من جهة وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على عالقة العمل من جهة أخرى.

أولاً: ماهية النزاع الاجتماعي

1- تعريف نزاع العمل

1-1- **التعريف التشريعي** : يقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها التشريعي " هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثلهم من جهة ثانية، أو اتفاق بما يسبب ضرراً لطرف الآخر. (1)

ويذهب التشريع الجزائري إلى تحديد أحكامه ونصوص و كفاءات الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون 04/90 بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة(2).

1-2- **التعريف القضائي**: ونقصد بالمنازعات العمل الفردية في إطاره القضائي أنو " تلك المنازعات التي تختص به الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي نحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل كالضمان الاجتماعي كون هذا النوع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به. (3)

(1)- عبد الحليم أكمون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 51 .

(2)- قانون 04/90 المؤرخ في 06/04/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 06.

(3)- أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر، 1994 ص52.

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة وامتيازة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق طرفي عالقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية. (1)

ولقد نظم المشرع الجزائري منازعة العمل الجماعية مثلها مثل المنازعات الفردية، إلا أنها تختلف عن هذه الأخيرة من عدة جوانب وقواعد قانونية خاصة من حيث طبيعتها القانونية، ومن حيث طرق تسويتها وذلك كونها تشمل كافة العمال في المؤسسة أو عدة مؤسسات.

## 2-تعريف نزاعات العمل الجماعية

2-1-من الناحية الفقهية: يجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها: " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل ، كالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل . (2)

وفي تعريف آخر لها يعد نزاعا جماعيا: " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في عالقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل انقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة

(1)-راشد واضح، منازعات العمل الفردية كالجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر، 2007، ص 21.

(2)- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نظام المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شياذة الماجستير في القانون فرع قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الادارية، الجزائر، 002 ، ص 109..

أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات الاقتراحات بهدف تفادي نزاع داخل المؤسسة. (1)

والمقصود بالمنازعة الجماعية هو تلك الخلافات التي تثور بسبب تنفيذ عالقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة. (2)

2-2- من الناحية التشريعية: يتأثر التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة.

هي ترى أن نزاعات العمل الجماعية هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل وهو ما نصت عليه المادة 02 من القانون 90 /02 الصادر في 02/02/1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب . (3)

وبذلك فالمشعر استعمل أحيانا مصطلح الخلاف وأحيانا النزاع الجماعي وأحيانا أقر اللجوء للإضراب للمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية.

\*يعرفها إبراهيم النجار وآخرون: أنها النزاعات التي تحدث بين أصحاب العمل و العمال بشأن شروط العمل وأحواله وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم وقد يكون النزاع اقتصاديا ويدور حول أمور لا يخدمها نص قانوني، وتستند دائما إلى قواعد العدالة . (4)

(1)-قوريش بن شرقي، مرجع سابق، ص 110.

(2)-راشد واضح .مرجع السابق، ص 178.

(3)- المادة 02 من القانون رقم 02/90 مؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

(4)-إبراهيم نجار وآخرون، القاموس القانوني، مكتبة لبنان، 2000 ، ص 5.

ويعرفها عبد الرحمان خليفي: بأنها" ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة عندما لا تتم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود و الاتفاقيات المبرمة بينهما.(1)

ثالثا: أسباب نزاعات في العمل الفردية والجماعية

### 1- أسباب نزاع العمل الفردي

(1)-عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، 2008، ص 54.

إن علاقات العمل الفردية منها والجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة ن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق كالتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل لأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراسته وتنظيم عمليات حلها، نظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أو جماعية ولمعرفة أسباب هذه المنازعات لابد من التطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية وبالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية<sup>(1)</sup>.

### 1-1-1- منازعات متعلقة ببند العقد: يعتبر عقد العمل ترجمة لإدارة الأطراف المتعاقدة

في ضبط وتحديد حقوق والتزامات ، كل طرف فيه ليضمنوا ما يروونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية إذ لم يعطي له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده المادة 8 من القانون العلاقات العمل رقم 11/90 ، إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والإلتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية وسريان ونهاية عقد العمل ، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناءا على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف او نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه، أو بسبب تغيير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بأجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية لاتفاقيات

<sup>(1)</sup>-واضح رشيد، مرجع سابق، ص 176.

والاتفاقات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال<sup>(1)</sup>.

### 1-2- منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي: برزت أهمية إقامة علاقات العمل جماعية

بعد انتشار النضالات العمالية للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية اشتراكهم في إعداد اتفاقيات كاتفاقات العمل الجماعية لتزداد أهمية التنظيم النقابي، والدور الذي يضطلع به في اشتراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات، وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك ، وهذا النوع من التقاعد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيته وإذا كان فيما مضى أن المشرع لم يعترف بتنظيم علاقات عمل جماعية، غير أنه اعترف به ضمنيا. <sup>(2)</sup>

وهو ما جعله يصدر القانون رقم 02/ 90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 (مقياس العمل، الأجور، التعويضات المكافآت النفقات المصرفية، مدة العمل والإخلال ببند من بنود هذه الاتفاقية، يثير نزاعا متعلق بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال.

### 1-3- منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي : يعتبر النظام الداخلي ميثاق

المؤسسة تلتزم بإعدادها كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرون عاملا، يعرض على أجهزة

<sup>(1)</sup> -واضح رشيد، مرجع سابق، ص 183.

<sup>(2)</sup> -سعيد طريبيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 ، ص 15

المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرون عاملاً، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقتها للتشريع وتنظيم العمل يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات

الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام كالانضباط داخل أماكن العمل حيث جاء في المادة 77 على أن " النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم ، لزوماً ، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني لمعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ"، وعليه فهو أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من اتخاذ القرارات إجراءات ردية ضد العمال، عند ارتكاب خطأ يكون ذا طابع معنوي(إنذار توبيخ) أو ذا طابع مالي (حرمان - العامل من بعض الامتيازات والمكافآت ) أو ذا طابع مهني ( نقل تأديبي، حرمان من الترقية، طرد إذا ما نتج عنه خطر جسي يؤثر على حياة العامل، ويؤدي إلى قيام نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي خاصة إذا كان تعسف صاحب العمل في استعمال السلطة وفي تصنيف الإجراءات الرادعة تفوق جسامة الخطأ المرتكب.<sup>(1)</sup>

**1-4- نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية:** إن مختلف المؤسسات لم تعد تتحمل وتتكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في شكل قواعد قانونية أمره وأي خرق في هذه الأحكام القانونية والتنظيمية يؤدي إلى عقوبات مختلفة

<sup>(1)</sup> -محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية "في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر ، 1975 ، ص 85.

باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمال والمستخدم ويقوم العامل بطلب إلغاء الشرط أو البند الباطل أو التعويضات المناسبة لضرر اللاحق به، والطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان عامل بمفرده أو تعدد العمال وجراء التجاوزات في الأحكام القانونية والتنظيمية بحق الطرف المتضررو اتخاذ تدابير وإجراءات لازمة لحل الخرق والالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه<sup>(1)</sup>.

## 2- أسباب نزاع العمل الجماعي

**2-1- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:** تنثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعى فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون كأن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه " يمكن للأطراف

المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا، وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيله، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقص، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق كالتالي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة.<sup>(2)</sup>

(1)-محمد هلال، مرجع سابق ص ، 82.

(2)-مرجع نفسه، ص 82.

**2-2- نزاعات متعلقة بتعديل القانون:** وفي المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من اجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والإستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أو ضاع اقتصادية واجتماعية، وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، وفيذلك تنص المادة 62 من القانون 11/90 أنه " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو اتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا

للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل<sup>(1)</sup>.

إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقدالعمل بناءا على تعديل قانون أواتفاقية، لكن لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين ، وهم العمال ونفس الشيء بالنسبة لحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دوو اعتبار لإدارة الطرفيف في ذلك.

**2-3- منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات/اتفاقات جماعية:** يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيد بالنسبة للعامل، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط مضمن في الاتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلحق ضرر بالعامل أو العمال ، إذا يمكن هنا أه يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال، أو قطاعا معيننا بسبب

(1)-محمد هلال ، مرجع سابق ،ص 84.

سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الأخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة، قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص العمال ، أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية، إذ هناك مجموعة من الاجراءات، يجب على المستخدم استقائها قبل البدء في إجراء التسريح، إذ يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي.<sup>(1)</sup>

(1)-راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ص 180 ..

## ثالثا: إجراءات و طرق تسوية النزاعات

## 1-1- إجراءات و طرق تسوية النزاعات الفردية

1-1-التسوية الداخلية للنزاع: نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تتم تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له كصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا لنزاع وهذا دون تدخل جهة أجنبية في النزاع وذلك إما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل، حيث تنص المادة 03 مف قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل، يمكن للمعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الاجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل

داخل البيئة المستخدمة ، لكن في حالة غياب هذه الاجراءات في الإتفاقية الجماعية فإن للعامل حق اللجوء إلى إجراءات نص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال ثمانية أيام وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية!"، وفي حالة عدم الرد يقدم أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين وبلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ

الإخطار، أما إذا كانت النزاعات معقدة وأثرها جسيماً فيتجه على الوسيلة الثانية التي يدخل فيها الطرف الثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يتعرض على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 حيث يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصياً أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر تصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 3 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.<sup>(1)</sup>

**1-2-التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة):** وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات النظر للطرفين المتنازعين) العامل و المستخدم ( والخروج بحل يرض الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما وتختلف إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولاً كبيراً في التشريع القديم يعطي هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمولاً به في قانون 1975. أما في النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من

مفتش العمل<sup>1</sup>، بمقتضى قانون 90/40 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وهذا ما تنص عليه المادة 06 من نفس القانون ويتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة 06 أشهر وبهذا أصبح مفتش العمل

(1)-شيلي، قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)؛ قصر الكتاب، البلدة، 2008، ص 181 .

في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد (انتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترفا به في معظم قوانين المقارنة.<sup>(1)</sup>)

وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوة قضائية ما لم تتم فيها عملية الصلح وتؤكد المادة 19 على أن: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

**1-3- الشروط التي يجب أن تتوفر في الأعضاء :** التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن

25 سنة على الأقل يوم الانتخاب .

أ- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل .

ب- التمتع بالحقوق المدنية و السياسية» وقد جاءت المادة 13 من نفس القانون ، فقد منع الأشخاص الذين تتوفر فيهم الحالات التالية : المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة.<sup>(2)</sup>

-المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل .

-العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.

- قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.<sup>(3)</sup>

(1)-راشد واضح، مرجع سابق، ص 181 .

(2)- قانون رقم 90/04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل» الجريدة الرسمية، العدد 06 ص 208 .

(3)- ف.شليبي، مرجع سابق، ص 182 ..

**1-4- اختصاصات مكاتب المصالحة :** أي الحديث عن اختصاصات مكاتب المصالحة، يستلزم التمييز بين نوعين منها اختصاص نوعي أو موضوعي، يتمثل في نوعية المنازعة الفردية التي تختص بها الحكم موضوع أو طبيعة النزاع واختصاص محلي أو إقليمي، لحكم المجال الجغرافي.

فالنوع الأول أي الاختصاص النوعي : يتضمن تمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل رقم 90/11 إذ لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة، مهما كانت الأداة التي أبرمت بها هذه العلاقة أو طبيعة العمل المنجز أو المنصب المشغول، سواء كان ذلك في مؤسسة عامة أو خاصة، باستثناء ما أورده الفقرة الثالثة من المادة 190 من القانون رقم 90/04 من منازعات يكون طرفا فيها الموظفون والمستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص 1 التي تخرج عن دائرة ونطاق اختصاصها النوعي أو الموضوعي وكذا تتمثل في أنواع القضايا أو المنازعات الفردية.

أما ما يتعلق بالنوع الثاني الاختصاص المحلي أو الإقليمي لهذه المكاتب ،فهو يتمثل في نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل الوارد في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 91/273 المحدد لكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون تسوية خلافات العمل الفردية حيث نصت على أن " يؤسس بكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها ونفهم من هذه المادة أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليميا. (1)

(1)- قانون 90/04 المؤرخ 16 فيفري 1990 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، العدد 06

يمكن توسيع أو تمديد عدد هذه المكاتب كلما دعت إلى ذلك ضرورة ملحة ،  
 كاتساع المنطقة أو كثافة النشاط المهني وتعدد القطاعات وذلك بناء على قرار مشترك من  
 وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ووزير العدل لوزير الاقتصاد.

وفي حالة تعدد هذه المكاتب وتجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات فيما بينها في  
 نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب  
 قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل وقد اختلفت المادة الثانية عن  
 المادة الثامنة من قانون الإجراءات المدنية التي تحدد بدورها الاختصاص المحلي للمحاكم إذ  
 تنص الفقرة السابعة منها على اختصاص المحاكم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز  
 الرئيسي للشركة<sup>1</sup>. في الدعاوى المتعلقة بالشركات، ومن جهة أخرى تنص في الفقرة 16 منها  
 على اختصاص المحكمة التي تقع في دائرة اختصاص المؤسسة، أو مكان إبرام عقد العمل  
 فإذا افترضنا وجود المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان إبرام عقد العمل الذي يربط العامل  
 الأجير بها في مقرين أو موقعين مختلفين» يقع كل منها في نطاق ودائرة اختصاص  
 مكتبين مختلفين من مكاتب المصالحة تابعين للاختصاص في نفس مفتشية العمل» أو  
 تابعين لاختصاص مفتشين مختلفين، فمادامت النزاعات والخلافات المعروضة للمصالحة  
 أمام اللجان متساوية

الأعضاء لا تتعدى أن تكون مجرد خلاف بين العامل الأجير والمستخدم مازالت في مرحلة  
 الصلح بينهما كشرط جوهري قبل مباشرة أية دعوى قضائية، فغنه يمكن في هذه الحالة  
 تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ليختص بها المكتب الذي وقع الخلاف في  
 دائرة اختصاصه الإقليمي أو في مجال اختصاصه الجغرافي» ليكون رفع الدعوى القضائية  
 أمام المحكمة التابع لها مكتب مفتشية العمل التابع لها مكتب المصالحة.

تنظيم 1972م والذي يحكمه الأمر 72/61 المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية والتي حددت كيفية تنظيم الجلسات في المسائل الاجتماعية بحيث تكون تشكيلة تتكون من قاضي يساعده مساعدان من العمال لهما استشاري.

تنظيم 1975 م : الذي يحكمه الأمر 75/32 المتعلق بالعدالة في العمل بحيث أصبح التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم السابق الذكر بحيث أصبح دور المصالحة عملية إجرائية سابقة اللجوء إلى القضاء بل جعله إجراء جوهري لا تقبل الدعوى القضائية ما لم تتم عرض النزاع على مكتب المصالحة ويحصل المدعي على محضر عدم المصالحة لهذا الإجراء وقد بقي هذا التنظيم على نفس التشكيلة السابقة المذكورة في التنظيم السالف الذكر ولم ياتي بجديد سوى أن وضع إجراءات خاصة وكيفيات استدعاء الخصوم وسير الدعوى.

تنظيم 1990 : الذي يحكمه القانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث أدخل تعديلا هيكليا على تشكيلة المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية هذا بالإضافة إلى كافة الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية ( داخلية وودية مصالحة) حيث أصبحت التشكيلة تتكون من قاضي وممثلين مساعدان للعمال، ممثلين مساعدين. (1)

## 2- إجراءات طرق تسوية النزاعات الجماعية

2-1- الاجتماعات الدورية: من المعروف أنه وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية تدرس في اجتماعات دورته وهذا ما تم الإشارة إليه ضمن المادة 15 من القانون 90/02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية كما أشارت إليه المادة 4 من ذات القانون ( معدلة بالمادة 02 'ق' رقم 91- 27 ) مع الممثلين النقابيين وفي

(1)-حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، (دراسة مقارنة)؛ منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان» 2009

غياب الهيكل النقابي يلجأ العمال إلى انتخاب عمال يمثلونهم إلا أنه في الحالة الأخيرة يقتصر تمثل العمال عن الوقاية من النزاعات والتفاوض فقط.<sup>(1)</sup>

هذه الاجتماعات قد تكون مؤشر عن نجاعة العلاقة بين الهيئة المستخدمة والعمال من خلال نتائج التفاوض عن مسائل متعلقة بالجانب المهني، كما تدون المسائل المطروحة خلال مختلف الاجتماعات الدورية، كما تدون المسائل التي تم الاتفاق عليه، وتبقى المسائل الأخرى محل طلب معالجة تسهر عليها مفتشية العمل خلال الأربعة أيام الأولى من تاريخ إشعارها. وفي نظرنا إن اللجوء للاجتماعات الدورية يبقى وسيلة ناجعة لتفادي مختلف النزاعات والحفاظ على المناخ الاجتماعي للمؤسسة.

**2-2- لجنة المشاركة :** من خلال التعديلات التي مست قانون العمل لاسيما في الجانب المتعلق بمشاركة العمال عن طريق أجهزة المشاركة كما تطرقت إليها المادة 91 (معدلة بالمادة 102 "أ" رقم 96/12) من القانون المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم» فإن مشاركة العمال في الهيئات التي تشغلهم تكون عن طريق جهاز المشاركة، يدعى لجنة مشاركة بواسطة مندوبي المستخدمين تشغل 20 عاملا أو أزيد. ويبقى دور لجنة المشاركة فعال من خلال إبداء الرأي في عدة محاور بناء على تقارير ترسل إليها خلال كل ثلاثي على الأقل تمس محاور التسيير ( تطوير ميكانيزمات الإنتاج تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة، المخططات السنوية وحصيات تنفيذها) وغيرها من الصلاحيات التي نص عليها

تشريع وتنظيم العمل في المادة 94 من القانون 90/11 السابق الذكر.

كما تزيد نسبة تمثيل مندوبي العمال في الهيئة المستخدمة حسب عدد العمال.

(1) - القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية

وتعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وينتخب منها رئيس ونائب رئيس عندما تتكون مندوبيتين

على الأقل .

كما أن المستخدم ملزم وجوبا بعقد اجتماعات دورية مع لجنة المساهمة مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر بناء على جدول أعمال يعد مسبقا ويبلغ للأطراف المعنية قبل سبع أيام على الأقل. وكدراسة نقدية لهذا الجهاز الذي نظريا يبقى دوره فعالا إلا أنه يغلب عليه الجانب الإستشارياكثر منه العملي» ضف إلى ذلك ويعد التحقيق اتضح أن هذه الأجهزة على مستوى المؤسسات العمومية

شبه عاطلة لعدم ممارسة أعضائها لجميع المهام المنوطة بها والإكتفاء عند جلها بتسيير الخدمات الإجتماعية فقط.

كما تم إطلاعنا عن عدد كبير من المؤسسات التي لم تنشأ هذا الهيكل لحد الساعة، بالرغم أن المبادرة تكون وجوبا من طرف المستخدم عكس الهيكل النقابي الذي تكون مبادرة إنشاؤه من مبادرة العمال» هذا من جهة، ومن جهة أخرى بعض الصراعات الناتجة داخل المؤسسات حول كيفية ممارسة مهام هذا الجهاز وغيرها من العوائق...

كما نشير أن هذا الهيكل ينشأ بناء على اقتراح يتم في دورتين وللتطرق لهذا الباب يمكن الرجوع لأحكام المادة 98 معدلة بالمادة 14 "أ" 96/21 لأطراف النزاع» وقد لا تؤدي على النتائج المرجوة منها، وعليه يتم إحالة النزاع إلى الإجراءات العلاجية، أين تتدخل أطراف أخرى لمحاولة حل النزاع.<sup>(1)</sup>

(1)-القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتم.

**2-3- المصالحة:** تنص الفقرة 2 المادة 05 من القانون 90/02 إذا اختلف الطرفان في المسائل المدروسة أو بعضها بياشر المستخدم وممثلي العمال « إجراءات المصالحة وفي حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة بحيث يحاول الصلح بين المستخدم ورب العمل حيث يستدعي إلى جلسة أولى خلال أربعة أيام ولا تتجاوز الثمانية أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل من طرفي النزاع في المسائل المتنازع فيها ويجب على الطرفين أن يحضرا جلسات المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل وبانقضاء المدة يعد مفتش العمل محضرا لما توصلوا عليه إما بحل كامل للنزاع، ويعتبر هذا الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد البنود سواء كانت تعلقا لأمر بالحقوق أو الإلتزامات.

وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة وسارية المفعول لدى إيداعها في كتابة الضبط في المحكمة المختصة.

وإذا كانت التسوية جزئية يجب أن يحدد في محضر المصالحة التي لم يحصل فيها اتفاق بين الطرفين ومنه يمكن عرضها على الوساطة والتحكيم.

أو في حالة فشل إجراء المصالحة كليا يحرر مفتش العمل محضر بذلك، ويتجه طرفا النزاع إلى الوساطة التحكيم.<sup>(1)</sup>

**2-4- الوساطة:** ويقصد بها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن يقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف المتنازعة الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من

(1)- سليمان أحمية، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 95 ..

التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً هذه التوصية لا يمكنها اخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين عليها.

**أ- شروط الوساطة ونطاقها:** يشترط لتطبيق الوساطة أن يكون هناك نزاع جماعي وقد عرفت المادة 29 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم نزاع العمل الجماعي، بأنه النزاع الذي يتوافر فيه الشرطان التاليان:

- أن يكون احد طرفي النزاع جماعة من الأجراء .

- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

وبفهم من هذا أنه يجب أن يكون النزاع جماعياً من حيث أشخاصه ومن حيث موضوعه. أما من حيث الأشخاص فيشترط القانون لتطبيق قواعد الوساطة ، أن يقوم النزاع بين صاحب العمل أو أكثر من جهة وبين فريق من أجراءه أو جميع أجراءه من ناحية أخرى، ومعنى ذلك أن النزاعات الفرعية التي تقوم بين صاحب العمل وبين أجير واحد لا تخضع لإجراءات الوساطة والتحكيم، فالعبرة بعدد العمال الداخليين في المنازعة لاعتبارها جماعية أو فردية ولا يشترط في هؤلاء الأجراء أن يكونوا منتسبين لنقابة مهنية، أو أن تكون النقابة طرفاً في النزاع لتصنف بالجماعية، فالمنازعة تعد جماعية مادام الخلاف قد وقع مع الجميع. (1)

الوساطة والتحكيم هما وسيلتان من الوسائل السلمية لحل الخلافات الجماعية بين العمال وأرباب العمل، وقد أخذت بهما معظم الدول، وإن اختلفت ظروفها أو الأنظمة السياسية والاقتصادية المتبعة

(1)-فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية دراسة مقارنة؛ مصر السودان، الجزء الأول ، 1971، ص 284 .

وتختلف الوساطة عن التحكيم في:

- أنه لا يسار إلى التحكيم إلا بفشل الوساطة كلياً أو جزئياً.

- إن الوساطة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما يزيد التحكيم تراكمها لأن الوساطة تجري ودياً وتسعى على تقريب وجهات النظر بين المتنازعين، بينما يجري التحكيم في جو من الخوف والحذر لأنه يهدف على حسم النزاع بقرار ملزم قد يتضمن بعض الإجحاف لأحد طرفي النزاع.

**ب-هدف الوساطة:** تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة و أصولها وتهدف الوساطة إلى التوفيق بين أطراف النزاع بصورة ودية، ومرحلة الوساطة هي مرحلة إلزامية وفقاً لما هو منصوص عنها في المادة 30 وما يليها من قانون عقود العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدب به، وفي حالة غيابه يقوم بها من ينوب عنه بحسب الأنظمة المرعية، أو من ينتدب به المدير العام لوزارة العمل واللجوء إلى هذه الوساطة يكون

بعد فشل المفاوضات المباشرة وإذا تم حل النزاع لا يضطر الطرفان إلى الوساطة التي فرضها القانون.<sup>(1)</sup>

يتقدم عمال المشروع أو فريق منهم بطلب الوساطة، ولو لم يكونوا منمين إلى نقابة، وفي الحالة الأخيرة لا يشترط في هؤلاء العمال أن يكونوا هم الأغلبية ليكون طلبهم الوساطة مقبول، فالمادة 29 من قانون الوساطة والتحكيم تشترط لكون نزاع العمل جماعياً أن يكون أحد طرفي النزاع " جماعة من الأجراء" وهذه الجماعة قد تكون أقلية بالنسبة إلى مجموع الأجراء المعنيين» وقد تكون أكثرية،» وفي الحالتين يكون طلبهم للوساطة مقبولاً.

وأما من حيث الموضوع ، فيشترط أن يكون النزاع متعلقاً بالحقوق و المصالح المشتركة لمجموعة من الأجراء، كأن يكون متعلقاً بتنظيم العمل أو شروطه» أو بممارسة الحرية النقابية، ويعتبر النزاع متعلقاً بالعمل سواء تناول تفسير وتنفيذ القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة، والعقود الجماعية، التي تسممجموع العاملين، أو تنظيم مسألة من مسائل العمل كتحديد ساعات العمل أو الأجور أو الإجازات، فإذا لم يتوافر هذان الشرطان» خضعت المنازعة لولاية القضاء العادي المتمثل بمجلس العمل التحكيمي باعتباره المحكمة المختصة للنظر في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية.

وتجدر الملاحظة أخيراً إلى أن المؤسسات التي يحكمها نظام الوساطة والتحكيم هي نفس المؤسسات التي يحكمها قانون العمل، وبالتالي يستثنى من نطاق تطبيق الوساطة و التحكيم موظفو الإدارات العامة بجميع فئاتهم ووظائفهم ، أن هؤلاء يخضعون لقانون الموظفين الصادر بالمرسوم رقم 112/1959 ولا يطبق عليهم قانون العمل.<sup>(2)</sup>

(1)-حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة )، المرجع السابق» ص 560 .

(2)-فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص 285.

ج- إجراءات الوساطة: يباشر الوسيط مهمته بناء على مبادرة أحد الطرفين المتنازعين بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل إيصال إلى وزارة العمل أو بناء على مبادرة المدير العام لوزارة العمل، إذا كانت الوزارة أعلمت بوجود النزاع واستتكتف الطرفان عن طلب الوساطة.

وفي سعيه لحل النزاع يدعو الوسيط الطرفين للإجتماع به في مكان معين، وذلك وفقا للأصول المنصوص عليها في المواد 35 ء 36 ء 37 من قانون عقود العمل الجماعية و التحكيم ويجب عليه إنهاء مرحلة الوساطة بمودة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الجلسة الأولى ويجوز تمديد هذه المهلة، إذا اتفق على ذلك الطرفان، أو بناء على طلب الوسيط وفي الحالة الأخيرة يجب أن لا يتجاوز التمديد أسبوعا واحدا أما في حالة اتفاق الطرفين على تمديد المهلة، فلم يحدد المشرع أي مدة لذلك» بل تركها مفتوحة برضا الطرفين.

وفي حالة توصل نتيجة الوساطة إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع، بدون الإتفاق في محضر الوساطة، وبقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لأحكامه، وفي حالة عدم الوصول إلى اتفاق أو في حال الوصول إلى اتفاق جزئي، يدون كل ذلك أيضا في المحضر وبقعه كل أصحاب العلاقة، ويعتبر الإتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع» وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التحكيم عند الإقتضاء .

يجب أن يكون كل طرف في النزاع حاضر أو ممثلا في جميع أطوار الوساطة، ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل ولكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الأصل عن محاضر الوساطة. (1)

### 3- إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية

(1)-فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص 286.

**3-1- التحكيم:** يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق السابقة وهو ما نصت عليه المادة 9 ، الفقرة 02 من القانون 90/02 بالرجوع إلى أحكام هذه الأخيرة نجد أن المادة 13 منه نصت على " انه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442-454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة ويكون لدى الأطراف المتنازعة حرية في تعيين المحكمين حيث تقدم لهم كافة الوثائق والمعلومات، وهذه الهيئة بعد أن تجتمع، تتخذ قرارها في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها وهذا القرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية المختصة إلا أن هذه القاعدة الهامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية تخالفها أحكام المادة 13 الفترة 2 من القانون 90/02 على انه ' يصدر القرار التحكيمي الندائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه، على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه وقرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق.<sup>(1)</sup>

**3-2- هدف التحكيم:** يهدف التحكيم كما سق القول إلى إنهاء النزاع بقرار تصدره اللجنة التحكيمية، ويكون هذا القرار ملازما لأطراف النزاع بالرغم مما قد يضمنه من إجحاف بحق أحدهم وتتألف اللجنة التحكيمية : برئاسة قاضي وعضوية مدير عام وزارة العمل ومدير عام الوزارة ذات العلاقة بصفة ناثبي رئيس وثلاثة ممثلين عن أرياب العمل وثلاثة ممثلين عن الإجراء يعينون من جدول تضعها لنقابات والهيئات المهنية.<sup>(2)</sup>

**3-3- نطاق التحكيم:** يشترط لتطبيق نظام التحكيم ونظام الوساطة أن تكون المنازعة جماعية» أي أن تكون بين مجموعة من العمال وبين واحد أو أكثر من أرياب العمل وان تكون متعلقة بمصلحة جماعية كتتنظيم العمل أو شروطه أو ممارسة الحرية النقابية أو غير

(1)-أحمية سليمان، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق» ص 95.

(2)-عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ، ص 90 .

ذلك من المصالح النموذجية أو المبدئية. ويضاف إلى هذين الشرطين، أن تكون الوساطة قد فشلت في حل النزاع، أي انه لا يذهب إلتحكيم إلا إذا فشلت الوساطة سواء أكان كليا أو جزئيا. (1)

**3-4- شروط التحكيم:** إن عدم توصل الوسيط إلى تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، أو عدم قبول طرفي النزاع بالتوصية التي توصل إليه الوسيط في مهمته، يعني فشل إجراء الوساطة وعدم توصله إلتسوية الخلاف القائم» مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تمكنهما من التوصل على وضع حد للخلاف.

فالمشرع الجزائري لم يتناول فيما سبق إجراء التحكيم، ولم يحدد الهيئة المكلفة به، ولا تحديد أجل معين لهذه المهمة، ولا للإجراءات الضرورية لإنجازها إلا ما أشار إليه في المادتين 90 و 91 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 28/12 والمادة 40 من قانون خلافات العمل الجماعية وتسويتها رقم 82/05 بنصه على أنه في حالة ما إذا لم يصل الخلاف، يحال على سلطة التحكيم دون تفصيل في ذلك.

أما القانون رقم 90/02 فهو يترك الحرية لطرفي الخلاف في اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم أما في حالة اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، فيجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام من الخاصة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية في المواد 44 إلى 454 والتحكيم في النزاعات الجماعية تخضع للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية. (2)

ومن جهة أخرى هو اختياري ويخضع لإدارة واتفاق الأطراف، وذلك بعد فشل مساعي التسوية السابقة في كل من المصالحة والوساطة، وذلك بقيامهما بعقد اتفاق تحكيمي

(1)-حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل (دراسة مقارنة)؛ المرجع السابق. ص 103.

(2)-حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق. ص 105.

على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم، بإدراجه مسبقاً في اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل أو إلحاقه بهما وفي هذه الحالة الأخيرة يجب أن يحصل الاتفاق التحكيمي اللاحق، أمام محكمين يختارهم أطراف النزاع في محضر أو عقد رسمي أو عقد عرفي، وأن يتضمن اتفاق التحكيم موضوعات النزاع وأسماء المحكمين تحت طائلة البطلان، فإن لم يعين أطراف العقد محكمين، فإن رئيس الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها محل العقد يصدر أمراً بتعيين المحكمين على عريضة تقدم مطالبه دون جواز عزلهم إلا باتفاق جميع الأطراف، أو تحييتهم عن مهمتهم التي بدؤوا إلا إذا طرأ سبباً من أسباب الرد من اتفاق التحكيم وعلى المحكمين في هذه الحالة أن ينتهوا من مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ صدور الأمر بذلك وإلا حاز لأطراف الاتفاق على تمديد هذا الميعاد.

### 3-5- إجراءات التحكيم: يعرض النزاع على اللجنة التحكيمية:

- فور انتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في مؤسسة من المؤسسات الخاصة أو العامة ذات الطبيعة الإستثمارية المكلفة بإدارة مرافق عامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص والخاضعة لأحكام القانون الخاص أو قانون العمل.

- في أي وقت بناءً على طلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين» وتبدأ هيئة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تقديم الطلب لوزارة العمل، أي أن التحكيم هنا إلزامياً إلا

أن توقيت طلبهم تروك لاتفاق الطرفين، وذلك بعكس التحكيم في المؤسسات المحددة في الحالة الأولى حيث يجب اللجوء إليه بصورة إلزامية فور فشل عملية الوساطة.<sup>(1)</sup>

بعد 15 يوما على الأقل من تاريخ الجماعي عن العمل بناء على طلب أحد الطرفين المتنازعين وتبتدئ مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الثاني من تاريخ تبليغ الطرف الآخر طلب التحكيم. يدعو رئيس اللجنة التحكيمية الطرفين المتنازعين للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ تبليغه الملف، وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى يدعو الرئيس الطرفين إلى الجلسة ثانية خلال أسبوع واحد من تاريخ الجلسة الأولى ، تراعي ذات الأصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين» ويتقديم وتبادل الأوراق وحاضر الجلسات، اللجوء إلى خبراء، نتيجة التحقيق وتبادل الأوراق والإستماع إلى أحوال الطرفين المتنازعين تفصل اللجنة بالنزاع بقرار معلل تصدره خلال شهر من تاريخ الجلسة الأولى ويجوز للجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين.

وفي حال النظر بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الإنصاف، ومعنى ذلك أن المشرع فرق بين المنازعات ذات الصفة القانونية، والمنازعات الإجتماعية والإقتصادية غير المسندة إلى تفسير القانون، فقد أعطى للجنة التحكيم سلطة الفصل في المنازعات الأولى طبقا لقواعد القانون ووفقا لقواعد الإنصاف في القضايا الأخرى إلا أنه لا يحق للجنة أن تستتبط قواعد جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة إلزام المتقاضين بها بالإستناد إلى مبادئ الإنصاف.<sup>(2)</sup>

(1)-حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق. ص106.

(2)-حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق. ص 107.

## خلاصة الفصل

إن النزاعات وعلى اختلاف أنواعها وأسبابها فإنها فرصة مناسبة لاختبار القدرات وتفعيل قنوات الإتصال في المنظمة وكذا كشف الخلل الموجود ومحاولة إصلاحه، وهذا بالإعتماد على الطرق السلمية والودية المتعلقة بالنزاعات الفردية حيث تتم التسوية الداخلية أو عن طريق مكاتب المصالحة وإذا فشلت يتم التوجه إلى القضاء ، أما فيما يتعلق بالمنازعات الجماعية، فتكون التسوية عن طريق التفاوض الجماعي اللجان المشتركة ، أو

بالإعتماد على الإجراءات العلاجية والمتمثلة في المصالحة والوساطة و التحكيم وغيرها من الأسباب الأخرى التي تتضمن إنهاء الصراعات والعقبات الموجودة على مستوى المنظمة .

# الفصل الثالث

## دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج للإسمنت بالمسيلة

تمهيد

أولا : تقديم المؤسسة محل الدراسة

1- نشأة وتعريف مصنع الاسمنت لافارج بحمام الضلعة.

2- الهيكل التنظيمي للمصنع.

ثانيا: منهجية وإجراءات الدراسة التطبيقية.

1- منهج ومجتمع وعينة الدراسة.

2- أساليب ومصادر جمع البيانات..

3- صدق وثبات الاستبيان.

ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج

1- اختبار الفرضية الرئيسية وتحليل النتائج.

2- اختبار الفرضيات الفرعية وتحليل النتائج

خلاصة الفصل.

تعد نزاعات العمل أحد صور النزاعات الاجتماعية، بحيث تتمحي في الكثير من الأحيان الحدود الفاصلة بين ما هو عمل، وما هو نزاع اجتماعي، فالمطالب التي يرفعها العمال كثيرا ما تنطوي على مطالب تمس جوهر السياسة الاقتصادية والاجتماعية : فنزاعات العمل قد تنطلق بمطالب مهنية واجتماعية لتتحول إلى مطالب سياسية توجه من خلالها أصابع الاتهام إلى القائمين على هذه السياسة، وأصحاب سلطة اتخاذ القرار، والاهم من ذلك فان نزاعات العمل هي أدوات يعبر من خلالها الفاعلون الاجتماعيون عن مشكلاتهم وتطلعاتهم تبعا لأدوات التعبير الممارسة والأطر والكيفيات التي تعالج بموجها هذه المشكلات وكذا طبيعة العلاقات بين الفاعلين وموازن القوى بين الحاكم والمحكوم بين من يملك ومن لا يملك بين رب العمل والعامل... أي أن نزاعات العمل تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع ذاته خاصة ما يتعلق منها بطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي، ومدى ممارسة الحريات الأساسية بما في ذلك الحرية النقابية و هذا ماسنشره في الجانب التطبيقي فيما يخص دور النقابة في فك هذه النزاعات، باعتبارها أهم أشكال نزاعات العمل الجماعية.

أولاً : تقديم المؤسسة محل الدراسة:

### 1- نشأة وتعريف مصنع الاسمنت لافارج.

يقع مصنع الاسمنت في ولاية مسيلة، بدائرة حمام الضلعة إلى جانب الطريق الوطني رقم ستون الموجود في القسم الغربي للمدينة ويتربع على مساحة إجمالية تقدر ب 1200000 متر مربع هكتار وذلك بإنشاء طريق جديد بطول 04 كلم شمالا جسرا طوله 60 متر يعبر واد الدبيل ويساعد على ربط المناطق السكنية المنعزلة للمنطقة وتم إنشاء طريق مكمل للطريق الأول لربط منطقة المصنع بالطريق الوطني رقم 45 مسيلة، برج بوعريريج على طول 12 كلم شمالا يسمح بالنقل الثقيل لتفادي منطقة وسط المسيلة ومراعاة للمسائل البيئية وللمساهمة في تخفيض تكلفة نقل الاسمنت.

تم إنشاء الشركة ميدان الدراسة من طرف شركة اوراسكوم ابتداء من سنة 2000، وكان إنتاج أول للإسمنت في 17 سبتمبر 2003.

- الخط الأول كامل فيفري 2004 .

- الخط الثاني كامل جوان 2005

ومؤسسة الاسمنت المسيلة يمكن تصنيفها من بين أحدث المصانع على المستوى العالمي حيث تعد الثالثة على المستوى العالمي من حيث القدرة الإنتاجية وذلك بتركيزها على:

- مراقبة الجودة بصفة دائمة وبطرق حديثة ومنتظمة.

- اقتصاد في استهلاك الطاقة.

- مراقبة بصفة دائمة ومنتظمة لمسائل التلوث.

- أمن صناعي على مستوى عال.

- نظام مركزي لتحكم شامل في المعدات التكنولوجية للمصنع وبحجم استثمارات خط

الأول كامل 260 مليون دولار والخط الثاني كامل 190 مليون دولار.

## 2- الهيكل التنظيمي للمصنع.

يوضح الهيكل التنظيمي للمصنع محل الدراسة مختلف الوظائف التي يمارسها المصنع وهو يتكون من عشرة دوائر هي:

**1-2- مديرية المصنع:** يترأسها مدير يعمل على حسن سير المصنع خلال جميع الدوائر التابعة وهي أربعة دوائر :

✓ دائرة الموارد البشرية، دائرة المالية، دائرة التجارة، دائرة الأمن ودائرة التموين

✓ دائرة الموارد البشرية: وتتولى عملية إدارة أفراد الوحدة من خلال إعداد برامج التكوين مثال أو تنظيم العطل، تسجيل الغيابات، إعداد بطاقات الأجور والمكافآت... الخ

✓ دائرة المالية: يتم على مستواها تسجيل مختلف العمليات المالية التي تتم داخل الوحدة؛

✓ دائرة التجارة: تعمل على توزيع الإسمنت على عملائها بعد أن تقدم لها مصلحة الإنتاج الكميات المنتجة ؛

✓ دائرة الأمن: وهي خاصة بمهام العالج والإسعاف في حالة مرض العمال أو إصابتهم أثناء القيام بالأعمال، وهي تتبعها مصلحتين وهما مصلحة التدخل ومصلحة الوقاية إلى جانب وجود مصالح استشارية كالأمانة، مراقبة التسيير والمنازعات؛

✓ دائرة التموين: وهي خاصة بمهام شراء وتخزين الموارد الأولية الضرورية لإتمام العمليات الإنتاجية؛

**2-2- المديرية التقنية:** يرأسها مدير تقني يعمل على تسيير المصالح والدوائر التقنية

ومراقبة العملية الإنتاجية خلال مختلف مراحلها بدأ من دائرة التموين إلى دائرة الإنتاج، وتتبع هذه المديرية ثمانية دوائر وهي:

✓ دائرة التصفية والمحيط؛

✓ دائرة الكهرباء والضبط؛

✓ دائرة الإنتاج، دائرة المواد الأولية؛

✓ دائرة العالم الآلي، دائرة الجودة والنوعية؛

✓ دائرة الميكانيك؛

✓ دائرة الوسائل العامة.

### ثانيا: منهجية وإجراءات الدراسة التطبيقية.

خلال هذا المبحث حاولنا الإجابة على إشكالية الدراسة من خلال إبراز ما هو دور النقابة العمالية في فك النزاعات العمالية لدى المؤسسة الصناعية مصنع الاسمنت بحمام الضلعة، وللربط بين الجانب النظري والجانب التطبيقي وبغية تحقيق هدف الدراسة يتطلب إجراء الدراسة التطبيقية الاستعانة بوسائل مساعدة تمكنه من الوصول إلى المعلومات اللازمة مما تساعده للوصول إلى نتائج نهائية، وبعد الاطلاع على مختلف الدراسات السابقة حاولنا من خلال هذا المبحث عرض المنهجية العلمية المتبعة في الجانب التطبيقي للدراسة، وذلك عن طريق تحديد المنهج المستخدم، ومجتمع وعينة الدراسة ومصادر جمع البيانات، والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بالإضافة لكيفية تصميم الاستبيان واختبار صلاحيته، إضافة إلى اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج وتقديم التوصيات الملائمة.

#### 1- منهج ومجتمع وعينة الدراسة.

##### 1-1- منهج الدراسة.

المنهج العلمي هو تلك الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة معينة أو مشكلة ما بقصد وصفها وتفسير العلاقات المختلفة التي تؤثر وتتأثر بها، بقصد التحكم فيها والتنبؤ بسلوكها مستقبلا، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ظهر جليا أن المنهج المناسب للدراسة والذي يحقق أهدافها، وهو المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه النظري والميداني، حيث يمتاز بكونه منهجا مساعدا على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد الدراسة، وكونه من أكثر المناهج العلمية ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات، فعلى صعيد الدراسة الوصفية تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على البحوث النظرية والتطبيقية لبناء الإطار النظري للدراسة.

أما على مستوى الدراسة التطبيقية التحليلية، فسيتم إجراء دراسة تطبيقية على مستوى المؤسسة محل الدراسة مع تحليل كافة البيانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجتها وسنعمد على الاستبانة المخصصة لذلك، حيث تتم معالجتها بالاعتماد على مجموعة من المؤشرات الإحصائية والمتعلقة على وجه الخصوص بمؤشرات برنامج الحزمة الإحصائية SPSS من خلال إدخال وتخزين وتحليل البيانات المجمع، ومعالجتها من أجل الوصول إلى الهدف المطلوب.

### 1-2- مجتمع وعينة الدراسة.

يعبر مجتمع الدراسة عن جميع المفردات المراد بحثها، أما العينة فهي مجموعة جزئية من المجتمع يتم اختيارها عشوائيا أو بصورة غير عشوائية حسب الطرق المتعارف عليها وعلى أساس تمثيلها لخصائص المجتمع المسحوبة منه هذه العينة.<sup>(1)</sup>

يتمثل مجتمع الدراسة التطبيقية في الموظفين و النقابيين بمصنع الاسمنت بحمام الضلعة، ولغرض إتمام الدراسة قمنا باختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع، إذ قمنا بتوزيع 60 استمارة، حيث فقدنا 10 استمارات لم تسترجع، كما اعتبرت 6 استمارات غير صالحة للتحليل نظرا لنقص الإجابات فيها، أما عدد الاستمارات المقبولة للدراسة فهي 44 استمارة من أصل 60 استمارة موزعة بنسبة 84% والجدول التالي يوضح عينة الدراسة.

#### جدول رقم (01): عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	البيان
100	60	عدد الاستمارات الموزعة
10	10	عدد الاستمارات غير المسترجعة
6	6	عدد الاستمارات الملغاة
84	44	عدد الاستمارات المقبولة للدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

<sup>(1)</sup> زيد محمد، تعلم إعداد الأبحاث والدراسات العلمية: مدخل لفهم مكونات ومناهج وأدوات البحث العلمي وتبسيط إجراءات تنفيذها، دار الكتاب الثقافي، اربد، الأردن، 2019، ص73.

## 2- أساليب ومصادر جمع البيانات.

## 2-1- أساليب جمع البيانات.

بهدف الحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة التي تساعد على تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج، فقد تم الاعتماد على المصادر والأساليب الآتية:

- الجانب النظري: اعتمد الباحث في تغطية هذا الجانب من الدراسة بما هو متوافر من المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة من كتب ومجلات مقالات ودراسات ورسائل و أطروحات جامعية، كما تم الاستفادة من شبكة المعلومات (الأنترنت)

- الجانب الميداني: تعتمد دقة نتائج الدراسة في جانبها الميداني على سلامة إعداد المقياس المعتمد لقياس الظاهرة، ولقد اعتمدنا على عدة أدوات بحثية وهي:

- ✓ المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية، حيث تعتبر أداة هامة للحصول على البيانات والمعلومات المطلوبة من خلال اللقاء المباشر مع موظفي المؤسسة، وكذا الحصول على بعض السجلات والوثائق الخاصة بالمؤسسة.
- ✓ استمارة الاستبانة: كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية المطلوبة حول الدراسة.

## 2-2- مصادر جمع البيانات.

## -الاستبيان (الاستمارة).

تعرف الاستمارة على أنها مجموعة أسئلة تطرح على أفراد عينة البحث، والتي تعطينا إجابات لتفسير موضوع البحث.<sup>(1)</sup>

الاستبيان عبارة عن تقنية مباشرة تتضمن مجموعة من الأسئلة المترابطة والمتعلقة بموضوع البحث يتم من خلالها الحصول على إجابات معينة يجري تحليلها لأغراض البحث. وتعد من أكثر الأدوات استعمالا في العلوم الاجتماعية ، تتضمن أسئلة مكتوبة

(1) رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،

ومحددة لدراسة المتغيرات التي يتطلع الباحث لتفسيرها، وتتضمن هذه الأسئلة إجابات محددة يطلق عليها مقياس ليكارت (likert) والذي قد يكون ثلاثي أو خماسي أو سباعي... الخ.<sup>(1)</sup> لقد تم الاعتماد على الاستمارة الحاملة للاستبيان كأداة أساسية لمعرفة دور النقابة العمالية في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة، ويتكون مجتمع وعينة الدراسة من موظفي ومنخرطي نقابة عمال، مصنع الإسمنت بحمام الضلعة، وقد تم التواصل مع عينة الدراسة وتسليم الاستبيانات.

#### - مراحل إعداد الاستمارة:

اعتمادا على فرضيات الدراسة تم تصميم الاستمارة أين تم انتقاء الأسئلة بما يتناسب مع محاور البحث. بحيث تم تقسيم الأسئلة فيما يخص دور النقابة في فك النزاعات إلى: استراتيجية فك النزاع، استراتيجية الحوار، استراتيجية مواصلة المؤسسة لعملها، استراتيجية المحافظة على الهدوء، وبذلك تم إعداد الاستبانة الأولية.

ثم تم عرض الاستمارة من أجل التقييم بدءا من الأستاذ المشرف، والذي قام بتقديم الملاحظات والتعديلات، وبعد تعديل الملاحظات المسجلة والتعديلات المقترحة من طرف الأستاذ المشرف الأخير تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

#### - وصف محتويات الاستمارة:

تضمنت الاستمارة محورين رئيسيين هما محور المعلومات العامة (الشخصية)، ومحور الدور الذي تلعبه النقابة في فك نزاعات العمل كما يلي:

✓ **محور المعلومات العامة (الشخصية):** تضمن مجموعة من الأسئلة: معلومات شخصية تخص المبحوثين بما في ذلك (الجنس، السن، الخبرة المهنية).

✓ **محور دور النقابة:** يتضمن هذا المحور خمسة أبعاد وهي: الدور الذي تلعبه النقابة في فك النزاع، استراتيجية مواصلة المؤسسة لعملها بشكل دائم، بعد استراتيجية

<sup>(1)</sup> قحموش إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 127.

المحافظة على الهدوء داخل المؤسسة، بعد استراتيجية التحوار، حيث يتضمن كل بعد من 05 إلى 06 أسئلة.

ويمكن توضيح محتوى الاستمارة في الجدول التالي:

**الجدول رقم (02): وصف محتوى الاستمارة**

عدد الأسئلة	الأبعاد	المحور
01	الجنس	معلومات شخصية
01	السن	
01	المستوى التعليمي	
01	الخبرة المهنية	
05	استراتيجية دور النقابة في فك نزاعات العمل	التسويق الدولي
05	استراتيجية المحافظة على الهدوء داخل المؤسسة	
06	استراتيجية مواصلة المؤسسة لعملها	
05	استراتيجية التحوار	
23	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث

تم الاعتماد على سلم (Likert) الخماسي (Likert Scale) في تحديد الإجابات في الاستبيان، وهو أكثر المقاييس شيوعاً، حيث يطلب فيه من المستجوب تحديد درجة موافقته أو عدم موافقته على خيارات محددة، والذي غالباً ما يتكون من خمسة خيارات متدرجة ما بين 05 درجات و 01 درجة واحدة، يختار المستجوب إجابة واحدة منها كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول رقم (03): سلم (Likert) الخماسي ودرجات مقياس الدراسة**

الخيار	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01
مجال الخيار	5.00-4.21	4.20-3.41	3.40-2.61	2.60-1.81	1.80-1.00
	مرتفع جدا	مرتفع (عالي)	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا

المصدر: من إعداد الباحث

بالنسبة لطول المدى بين درجة ودرجة فقد تم حساب الفرق بين الحد الأدنى والحد الأعلى للفئات كما يلي:  $4=1-5$ ، حيث أن عدد الفئات هو 5. نحصل على المدى بقسمة الفرق بين الحد الأعلى والحد الأدنى على عدد الفئات. أي  $0.8 = 5/4$ ، وبإضافة المدى بالتدرج إلى رموز الفئات ابتداء من أصغر فئة نحصل على:

-  $1.80 = 0.8 + 1$ . أي من 1 إلى 1.80 تمثل غير موافق بشدة. وهو ما يعكس درجة الموافقة المنخفضة جدا.

-  $2.60 = 0.8 + 1.80$ . أي من 1.81 إلى 2.60 تمثل غير موافق، وهو ما يعكس درجة الموافقة المنخفضة.

-  $3.40 = 0.8 + 2.60$ . أي من 2.61 إلى 3.40 تمثل محايد وهو ما يقابل درجة الموافقة المتوسطة.

-  $4.20 = 0.8 + 3.40$ . أي من 3.41 إلى 4.20 تمثل موافق وهو ما يقابل درجة الموافقة المرتفعة.

-  $05 = 0.8 + 4.2$ . أي من 4.21 إلى 05 تمثل موافق بشدة وهو ما يقابل درجة الموافقة المرتفعة جدا.

وتبسيطا لعملية التحليل تم تجميع هذه الفئات في ثلاثة فئات كالتالي:

- من 01 إلى 2.60 تمثل درجة الموافقة المنخفضة.

- من 2.61 على 3.40 تمثل درجة الموافقة المتوسطة.

- من 3.41 إلى 05 تمثل درجة الموافقة المرتفعة.

## ثالثا: تحليل محاور الدراسة التطبيقية.

قبل التطرق إلى تحليل وتفسير مختلف البيانات المتعلقة باختبار الفروض، يتم دراسة مفردات العينة دراسة وصفية بالإضافة إلى تحليل توجهاتها بخصوص أبعاد كل محور من محاور الاستبيان.

## 1- تحليل البيانات الشخصية

تم الاستعانة بالتركرارات والنسب المئوية المحصل عليها عن طريق استخدام برنامج spss لغرض معرفة مختلف الخصائص الشخصية للعينة من حيث الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، والنتائج التكرارات والنسب المئوية موضحة بالجدول الآتية:

أ- الجنس.

## الجدول رقم (06): جدول التكرارات والنسب المئوية لمتغير الجنس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	32	76%
	أنثى	10	24%
	المجموع	33	100

## المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات excel

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم 44 نلاحظ أن 34 فردا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 76%، أما حجم الإناث فقد بلغ 10 أنثى بنسبة قدرت ب 24%، وهذا يدل على أن مصنع الاسمنت بحمام الضلعة أكبر نسبة موظفيها ذكور حسب عينة الدراسة نظرا لطبيعة العمل.

## ب- السن

## الجدول رقم (07): جدول التكرارات والنسب المئوية لمتغير السن

المتغير	الفئات والسمات	التكرار	النسبة المئوية%
السن	أقل من 30 سنة	19	45.23%
	من 31-40 سنة	11	26.11%

من 41-50 سنة	8	19.04%
أكثر من 50 سنة	4	9.52%
المجموع	42	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات excel

من الجدول أعلاه نلاحظ أن تمثل نسبة الفئة الأقل من 30 سنة، 19 فردا بنسبة 45.23% وهي الفئة الأكثر في العينة المدروسة، وهي فئة فنية متقنة تملك قدرات ولها القدرة على التماور و تمكنهم من تقديم عطاء للمؤسسة، أما فئة من 31 الى 40 سنة بلغت 11 فرد بنسبة 26.11%، فيما بلغت فئة 41-50 سنة 8 أفراد بنسبة 19.04%، وأخيرا فئة أكثر من 50 سنة بلغت 4 أفراد بنسبة 9.52% وهي الفئة التي تشكل عامل الخبرة بالمؤسسة.

### ج- الخبرة المهنية

الجدول رقم (08): جدول التكرارات والنسب المئوية لمتغير الخبرة المهنية

المتغير	الفئات والسمات	التكرار	النسبة المئوية%
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	09	21.43%
	من 5-10 سنوات	7	16.67%
	من 11-15 سنة	21	50%
	أكثر من 15 سنوات	5	11.90%
	المجموع	42	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات excel

من الجدول رقم (08) أعلاه نلاحظ أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة معتبرة إذ بلغت نسبة الأفراد الذين تجاوزت خبرتهم العشر سنوات (أكثر من 10 سنوات) نسبة 68.3% بمجموع 142 فرد من مجموع 208 فرد (عينة الدراسة)، بينما بلغ عدد من هم ضمن فئة من (من 5-10 سنوات) 60 فردا أي ما نسبته 28.8%، وفي الترتيب الأخير فئة الخبرة المهنية الأقل من 05 سنوات حيث بلغت نسبة 2.9% بمعدل 06 أفراد من مجموع عينة الدراسة.

وهي النسبة الأقل، وهذا يدل على أن معظمهم تجاوزوا خبرة 10 سنوات وتبين النتيجة اهتمام المؤسسة بالموظف وتمسكها بذوي الخبرة في المؤسسة.

## 2- تحليل نتائج الإجابات المتعلقة بمحور دور النقابة في فك نزاعات العمل

يتضمن هذا المطلب عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة على أسئلة الاستبيان لمتغير فك نزاعات العمل ، سنقوم بتحليل بيانات المتغير المستقل المتمثل في فك نزاعات العمل بأبعاده المختلفة المتمثلة في (دراسة دور النقابة في فك نزاعات العمل بالمؤسسة، استراتيجية المحافظة على الهدوء، استراتيجية التفاوض)، بالاستعانة بالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

### أ- استراتيجية دراسة وتحليل دور النقابة في فك نزاعات العمل:

أظهرت دراسة البعد الأول للمتغير المستقل وهو استراتيجية دراسة وتحليل دور النقابة في فك نزاعات العمل النتائج الموضحة بالجدول رقم (02-14) التالي:

جدول رقم (09): يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات استراتيجية دراسة وتحليل

### دور النقابة في فك نزاعات العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
01	تولي ادارة المؤسسة اهتماما كبيرا دور النقابة في فك نزاعات العمل	3.81	1.325	عالية	01
02	تعمل ادارة المؤسسة على الحصول على كل المعلومات المتعلقة بالعمال	3.81	1.325	عالية	02
03	تهتم ادارة المؤسسة بمعرفة كل ما يحدث داخل المؤسسة	3.07	1.667	متوسطة	05
04	تضع ادارة المؤسسة دور النقابة في فك نزاعات العمل من اهم أهدافها	3.20	1.565	متوسطة	04
05	تعمل ادارة المؤسسة على اغتنام كل الفرص المتاحة لحل نزاع العمل	3.22	1.444	متوسطة	03
	دراسة وتحليل السوق الدولي	3.42	/	عالية	

**المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss**

يظهر من الجدول رقم (09) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد المتعلق باستراتيجية دراسة وتحليل دور النقابة في فك نزاعات العمل قد تراوحت ما بين (3.81) للفقرتين (01) (02) بانحراف معياري (1.325) اللتين احتلتا المرتبة الأولى وهي فقرة "تولي ادارة المؤسسة اهتماما كبيرا للدور الذي تلعبه النقابة في فك نزاعات العمل " و"الفقرة الثانية" تعمل ادارة المؤسسة على الحصول على كل المعلومات المتعلقة بالعمال "، وبين (3.07) للفقرة " تهتم ادارة المؤسسة بمعرفة كل ما يحدث في بين العمال ومع المسؤولين " التي احتلت المرتبة (05)، فيما جاءت في الترتيب الثالث الفقرة "تعمل ادارة المؤسسة على اغتنام كل الفرص المتاحة داخل المؤسسة " بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.444)، تليها الفقرة " تضع ادارة المؤسسة دور النقابة في فك نزاعات العمل من اهم أهدافها " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.565) حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.42) وهذا يعني أن استراتيجية دراسة وتحليل دور النقابة في فك نزاعات العمل وفقا لتصورات أفراد عينة الدراسة ذات مستوى عالي.

**ب- استراتيجية التحاور بهدوء:**

أظهرت دراسة البعد الثاني للمتغير المستقل وهو استراتيجية المحافظة على الهدوء النتائج الموضحة بالجدول رقم (02-15) التالي:

**جدول رقم (10): يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات استراتيجية المحافظة على**

**الهدوء**

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
01	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار آراء العمال المنخرطين في النقابة عند اتخاذ قرارا معين	3.17	1.66	متوسطة	04
02	تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار آراء العمال و النقابيين في حل النزاعات	3.23	1.65	متوسطة	03
03	التحاور بهدوء هو أساس نشاط المؤسسة	3.50	1.54	عالية	01
04	تعتمد المؤسسة على استراتيجية التحاور من	3.42	1.46	عالية	02

				اجل مواصلة المؤسسة نشاطها	
05	متوسطة	1.45	3.10	تعتمد المؤسسة على دور النقابة في فك نزاعات العمل	05
	متوسطة		3.33		التسعير الدولي

**المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss**

يظهر من الجدول رقم (10) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد آراء العمال المنخرطين في النقابة عند اتخاذ قرارا معين، قد تراوحت ما بين (3.17-3.50) وانحراف معياري ما بين (1.54-1.66) وبدرجات تقدير متوسطة، حيث احتلت الفقرة الثالثة "التحاور بهدوء هو أساس نشاط المؤسسة " المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري يقدر ب (1.54)، اما المرتبة الثانية فجاءت للفقرة الرابعة " تعتمد المؤسسة على استراتيجية تعتمد المؤسسة على استراتيجية التحاور من اجل مواصلة المؤسسة نشاطها " بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.46)، والمرتبة الثالثة عادت للفقرة الثانية " تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار آراء العمال و النقابيين في حل النزاعات " بمتوسط حسابي (3.23) وانحراف معياري (1.65)، بينما احتلت الفقرة الأولى المرتبة الرابعة " تأخذ المؤسسة بعين الاعتبار آراء العمال المنخرطين في النقابة عند اتخاذ قرارا معين " بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.66)، فيما احتلت المرتبة الأخيرة العبارة الخامسة بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.45)، فيما حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.33)، وهذا يعني أن استراتيجية التحاور بهدوء وفقا لتصورات أفراد عينة الدراسة ذا مستوى عالي

**ج-استراتيجية المحافظة على الهدوء:**

أظهرت دراسة البعد الثالث للمتغير المستقل وهو استراتيجية المحافظة على الهدوء الموضحة بالجدول رقم (11) التالي:

**جدول رقم (11): يوضح اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات استراتيجية المحافظة على**

**الهدوء**

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الرتبة
01	تعتمد المؤسسة على النقابة للمحافظة على هدوء المؤسسة	3.81	1.325	عالية	01
02	تعتمد المؤسسة على التواصل و الحوار	3.07	1.667	متوسطة	05
03	تخصص المؤسسة ميزانية معتبرة لكسب عدم النزاع معها	3.20	1.565	متوسطة	04
04	تشارك المؤسسة في ايصال انشغالات العمال و النقابيين	3.76	1.444	عالية	03
05	تمتلك المؤسسة موقعا الكترونيا للتواصل مع العمال	3.81	1.325	عالية	02
06	تمتلك المؤسسة موارد بشرية ومسؤولين قادرين على التحوار مع العمال و النقابيين	3.07	1.667	متوسطة	06
	المحافظة على الهدوء	3.45		عالية	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يظهر من الجدول رقم (11) أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد المتعلق باستراتيجية المحافظة على الهدوء قد تراوحت ما بين (3.07-3.81) وانحراف معياري ما بين (1.667-1.325) وبدرجات تقدير عالية، حيث احتلت الفقرة الأولى والفقرة الخامسة المرتبة الأولى بنفس المتوسط الحسابي (3.81) ونفس الانحراف المعياري (1.325) وهما على التوالي "تعتمد المؤسسة على النقابة للمحافظة على هدوء المؤسسة"، "تمتلك المؤسسة موقعا الكترونيا للتواصل مع العمال"، أما المرتبة الثالثة فجاءت للفقرة الرابعة "تشارك المؤسسة في ايصال انشغالات العمال و النقابيين" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.444)، والمرتبة الرابعة عادت للفقرة الثالثة "تخصص المؤسسة ميزانية معتبرة

لكسب عدم النزاع معها " بمتوسط حسابي (3.20) وانحراف معياري (1.565)، بينما احتلت الفقرة الثانية والسادسة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.667) وهما على التوالي " تعتمد المؤسسة على التواصل و الحوار " و " تمتلك المؤسسة موارد بشرية ومسؤولين قادرين على التحاور مع العمال و النقابيين "، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.453)، وهذا يعني أن بعد استراتيجية المحافظة على الهدوء وفقا لتصورات أفراد عينة الدراسة ذا مستوى عالي.

#### رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج:

##### 1- اختبار الفرضية الرئيسية وتحليل النتائج:

##### اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H1:

- فرضية العدم H0: لا تتبنى منظمات الاعمال استراتيجيات دور النقابة في فك نزاع العمل.
  - الفرضية البديلة H1: تتبنى منظمات الاعمال استراتيجيات دور النقابة في فك نزاع العمل.
- ولأجل اختبار هذه الفرضية نستعين باختبار ت لعينة واحد t-test، وكانت النتائج فيما يلي:

#### الجدول رقم (12) اختبارات للفرضية العامة

مستوى الدلالة	فرق المتوسط	درجة الحرية	قيمة ت	المتوسط الحسابي	N	
0.000	0.345	43	1.753	3.34	44	دور النقابة في فك نزاع العمل لدى المؤسسة

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (12) نلاحظ أن قيمة ت بلغت (1.753) موجبة عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05) هذه النتيجة تؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي (3)، والمتوسط الحسابي (3.34)، ومنه يمكن القول بأن مصنع الإسمنت بحمام الضلعة يتبنى بدرجة عالية

لاستراتيجيات دور النقابة في فك نزاع العمل لدى المؤسسة، ومنه رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة: "تتبنى منظمات الاعمال استراتيجيات دور النقابة في فك نزاع العمل لدى المؤسسة".

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن للنقابة دور في فك نزاع العمل ، حيث أن هناك منافسة قوية بين مختلف الدول والمؤسسات لجعل النقابات تحضى بقيمة كبيرة ، ولذلك فالمنظمات تتبع لاستراتيجيات مدروسة في مسألة فك النزاع العمالي.

وجاءت هذه النتائج

## 2- اختبار الفرضيات الفرعية وتحليل النتائج:

### اختبار الفرضية الفرعية الأولى H1:

- **فرضية العدم H0:** لا تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة.

- **الفرضية البديلة H1:** تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة.

ولأجل اختبار هذه الفرضية نستعين باختبارات لعينة واحد t-test، وكانت النتائج

فيما يلي:

### الجدول رقم (13) اختبار ت للفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة	فرق المتوسط	درجة الحرية	قيمة ت	المتوسط الحسابي	N	الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة
0.000	0.42	43	1.701	3.42	44	

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (13) نلاحظ أن قيمة ت بلغت (1.701) موجبة عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05) هذه

النتيجة تؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي (3)، والمتوسط الحسابي (3.42)، ومنه يمكن القول بأن مصنع الإسمنت بحمام الضلعة يتبنى بدرجة عالية لاستراتيجية دراسة وتحليل الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة، ومنه رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة القائلة: "تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية دراسة وتحليل الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة".

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة يلعب دورا كبيرا في عملية المحافظة على نشاط المؤسسة. يعد تحليل الأساليب التي تستخدمها النقابة داخل المؤسسة في فك النزاعات العمالية داخل المؤسسة أحد العناصر الرئيسية التي لا يجب أن تخلو منها أي مؤسسة، إذ يساعد على تحقيق النمو وتقليل المخاطر، وخاصة أنه يشمل العديد من الأقسام داخل الشركة بما في ذلك التخطيط للشركات الناشئة والمبيعات، وتطوير المؤسسة وغيرها.

#### اختبار الفرضية الفرعية الثانية H2:

- فرضية العدم H0: لا تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية للعمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمورود البشري.
  - الفرضية البديلة H1: تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية للعمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمورود البشري.
- ولأجل اختبار هذه الفرضية نستعين باختبار ت لعينة واحد t-test، وكانت النتائج فيما يلي:

الجدول رقم (14) اختبارات للفرضية الفرعية الثانية

مستوى	فرق	درجة	قيمة ت	المتوسط	N
-------	-----	------	--------	---------	---

الدالة	المتوسط	الحرية		الحسابي		
0.000	0.29	43	9.91	3.29	44	للعمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمرود البشري

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة ت بلغت (9.91) موجبة عند مستوى معنوية (0.000) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (0.05) هذه النتيجة تؤكد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي (3)، والمتوسط الحسابي (3.29)، ومنه يمكن القول بأن مصنع الإسمنت بحمام الضلعة يتبنى بدرجة عالية لاستراتيجية العمل النقابي في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمرود البشري ، ومنه رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة القائلة: "تتبنى منظمات الاعمال استراتيجية العمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمرود البشري " .

ويمكن تفسير النتائج بأن للعمل النقابي دور كبير في توعية وتنمية القدرات الفكرية للمرود البشري يهدف إلى توسيع الأعمال عن طريق استخدام استراتيجية المحافظة على الهدوء ، وزيادة الأرباح، والحفاظ على التضامن فيما بين العمال، ويجب عند إجراء التسعير اختيار أفضل نهج لتحديد الأسعار، ومعرفة التباين في الأسعار و الأسواق ووفقاً لشرائح العملاء المختلفة، والأخذ بعين الاعتبار دور النقابة في فك نزاع العمل لدى المؤسسة الصناعية .

## خلاصة الفصل

تمكنا في هذا الفصل من تجسيد ما جاءت به الفصول النظرية السابقة من المفاهيم النظرية الخاصة بالمتغيرات المعتمدة في الدراسة، وذلك بالاعتماد على النموذج المقترح في الدراسة، حيث قمنا في بداية الفصل بالتعريف بمصنع الاسمنت بحمام الضلعة، وبعدها القيام بالدراسة التطبيقية والتي بنيت على أساس مجموعة من الفرضيات، حيث تم التحقق من صحة هذه الفرضيات من عدم صحتها، وهذا من خلال توجيه استمارة الاستبيان على عينة من موظفي مصنع الاسمنت بحمام الضلعة، وبالاعتماد على برنامج spss -26 وبعد القيام بعدد الاختبارات الإحصائية التي تحصلنا من خلال تحليلها على النتائج الخاصة بالدراسة، حيث قمنا بتحليل المتغيرات الشخصية، وتحليل محاور الاستبيان، وفي الأخير اختبار فرضيات الدراسة باستخدام العديد من المقاييس الإحصائية التي تمكنا من اختبار الفرضيات والتحقق من صحة وقبول الفرضيات من عدمها، وفي الأخير قمنا بتحليل النتائج ومناقشة ما توصلت إليه الدراسة.

خاتمة

تتخذ نزاعات العمل أشكالاً بالغة التنوع، وذلك باعتبارها ظاهرة اجتماعية متواجدة في كافة التنظيمات الإنسانية، وهذا لما يميزها من اختلاف المواقع التي يحتلها الفاعلون الاجتماعيون وطبيعة موازين القوى بينهما والمصالح والأهداف التي تحركهما، أي أن نزاعات العمل ترتبط بالمحيط السياسي والاقتصادي والأوضاع الاجتماعية بما تتطوي عليه من متغيرات تتفاعل في صناعة البيئة المجتمعية. لذلك تتحدد وتتداخل أسبابها بتداخل وتعدد هذه المتغيرات، فإذا أخذنا أي نزاع جماعي نجد أنه قد يشوب المطالب مهنية الأجور، ظروف العمل ... الخ كما أنه قد يطال السياسة الاقتصادية إذا رأى العمال أنها تمس من مصالحهم مما يجعلهم يوجهون أصابع الاتهام إلى القائمين على شؤون السياسة وأصحاب سلطة اتخاذ القرار على غرار ما يحدث في دول أوروبا الغربية وذلك بتحالف النقابات مع أحزاب المعارضة كما أن النزاع العمالي قد يكون تعبيرياً حسب تعبير جابي عبد الناصر، بحيث تتخذ النقابات كأداة لاستعراض قوتها واثبات قدرتها على التحكم في قاعدتها العمالية، كما أنه قد يجمع بين هذا وذاك مطالب مهنية وسياسية، وبصفة عامة فإن نزاعات العمل تعد أحد أهم المؤشرات التي تعكس أوضاع الفاعلين الاجتماعيين وطبيعة العلاقات المهنية ومدى إقرار وممارسة الحريات الفردية والجماعية في المجتمع، فلقد أثبتت الدراسات أن تأسيس نزاعات العمل وتحديد آليات ممارستها وفتح قنوات الحوار في الدول الغربية أثبتت تراجع حدة نزاعات العمل انتهاجا لسياسة ما يعرف بالسلم الاجتماعي التي تقتضي العمل قدر الامكان على الوقاية من نزاعات العمل وذلك بالبحث عن إيجاد تسوية للقضايا المطروحة في إطار المصالح المشتركة و الذي تلعبه نقابات العمال في هذا الشأن، وفي هذا المجال لا يمكن أن نهمل دور النقابة كجماعة ضاغطة قادرة على تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم، لأن العمل النقابي تحكمه عدة متغيرات لعل أهمها إقرار وممارسة الحقوق النقابية وكذا تجسيد فكرة الديمقراطية النقابية التي تقتضي أن يختار العمال ممثلهم النقابيين بكل حرية وشفافية وهذا ما تفتقده النقابات في الدول المتخلفة التي تغيب فيها الممارسة الديمقراطية على الصعيد السياسي الأمر الذي يجعل النقابة خاضعة للسلطة من جهة ويتحول النقابيون إلى بيروقراطيين يحتكرون العمل النقابي.

ومن خلال هذه الدراسة استطعنا التوصل إلى مجموع من النتائج وكذا التوصيات

نوردها على النحو التالي:

### 1- النتائج :

ومما سبق نستنتج من خلال هذه الدراسة أن أسباب النزاع العمالي بأنواعه داخل أي مؤسسة جزائرية كانت بالدرجة الأولى هي نزاع مصالح أي نزاعات اقتصادية تتمحور حول انخفاض الأجور نتيجة ذلك تدني مستوى المعيشة، ظروف العمل كالحرارة الرطوبة ... إلخ غياب العدل والمساواة بين العمال غياب العدل في الترقيات، إضافة إلى أسباب أخرى، وهذا ما يؤثر على نشوب النزاعات داخل المؤسسات وتطوره إلى الإضراب وإذا تطلب الأمر يصل إلى الإغلاق، وهذا يجعل النقابة تلعب دورا كبيرا في فك هذا النزاع .

### 2- التوصيات

- تكثيف الجهود في سبيل تأطير و تكوين الأعضاء بغية فهم و إدراك الحقوق و الواجبات و آليات المطالبة والدفاع .
- التركيز على دراسة الطرق المثلى لانجاز العمل على أكمل وجه، وغيرها من القضايا المتعلقة بالوظيفة .
- إعادة النظر في التجاوزات في مكان العمل و التأكيد على المشاركة في صناعة القرار السعي إلى الموائمة بين العمال مهنيا .
- يجب على المستخدم أن يخصص لبرامج النقابة العمالية بالمؤسسة لوحة مغايرة لتلك الموضوعة للعمال و الموظفين و ذلك من أجل ممارسة حرية الإعلام داخل التنظيم .
- يجب على صاحب المعمل تمكين الأعضاء النقابيين في ممارسة الأنشطة النقابية و حضر كل تمييز بين الأعضاء سواء كان سببه الجنس أو العرق أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي .

## ﺧﺘﺎﺗﻤﺔ

---

- رﻓﺾ التﺪﺧﻼﺕ ﺧﺎﺭﺟﯩﺔ ﺑﺄﻱ ﺷﻜﻞ ﻛﺎﻧﺖ ﺗﺒﺮﻋﺎﺕ ﺃﻭ ﺩﻋﻢ ﺃﻭ ﺗﻤﻮﻳﻞ ﻣﻦ ﺃﻓﺮﺍﺩ  
ﺃﻭ ﺟﻬﺎﺕ ﺃﺟﻨﺒﯩﺔ ﺑﻐﯩﺔ ﺍﻻﺳﺘﻘﻼﻟﯩﺔ ﻭﺍﻟﻨﺯﺍﻫﺔ ﺍﻟﻘﺎﻧﻮﻧﯩﺔ.



# قائمة المصادر والمراجع

## أولا : القوانين

- القانون 78 / 12 الغي بموجب القانون 90 / 11 المتعمق بعلاقات العمل.
- قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذو القعدة 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
- قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذو القعدة 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي
- قانون 04/90 المؤرخ في 06/04/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 06.
- قانون رقم 90/04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل» الجريدة الرسمية، العدد 06 .
- قانون 90/04 المؤرخ 16 فيفري 1990 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، العدد 06
- القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتم، القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية .
- القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتم.
- المادة 02 من القانون رقم 02/90 مؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

## ثانيا : الكتب باللغة العربية

- إبراهيم نجار وآخرون، القاموس القانوني، مكتبة لبنان، 2000 .
- الاتحاد العام التونسي للتشغيل: "لوائح الاتحادات الجهوية والجامعات والنقابات العامة والقومية " ، 28 - 29 - 30 - 31 مارس 1973، تونس .
- إحسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي ، دار الوائل للنشر، د ط ، عمان ، الأردن، 2005.
- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، 1983.

أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر، 1994 .

احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 2012 .

إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، اشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، 2007 .

برنوطي سعاد نائف، إدارة الموارد البشرية/ إدارة الافراد، دار وائل للنشر والطباعة ، بيروت 2004.

جبرن مسعود،الرائد في معجمه اللغوي عصري،دار العلم للملايين،بيروت،لبنان،الطبعة الأولى، 1969 . جورج لورفان، الحركة النقابية حول العالم ، عويدات للنشر والطباعة ،لبنان،1986.

جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.

حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، (دراسة مقارنة)؛ منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان» 2009 .

حمود خضير كاضم ، ادارة الموارد البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2007.

راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر .

راشد واضح، منازعات العمل الفردية كالجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر، 2007 .

رشيد أورسيلان، التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الأساسي و الثانوي العام و التقني، 1999.

رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2007.

زيد محمد، تعلم إعداد الأبحاث والدراسات العلمية: مدخل لفهم مكونات ومناهج وأدوات البحث العلمي وتبسيط إجراءات تنفيذها، دار الكتاب الثقافي، اربد، الأردن، 2019.

زينب وحيد دحام، الوسائل البديلة عن القضاء لحل النزاعات، مطبعة الثقافة، أربيل، 2012.

سعاد قداش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، دراسة تطبيقية عن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية رسالة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017.

سعید طریبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 .  
محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1975 .

سليمان أحمية، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري.

سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، دار الهدى عين ميله، الجزء الأول، الجزائر  
طبعة 01 - 2013 .

سمير أيمن، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الإسكندرية، مصر  
. 1915 .

سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الاضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة مابعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجزائر، 2007/2006 .

شبلي، قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)؛ قصر الكتاب، البليدة، 2008 .

الطاهر أبو القاسم عبد الله، تاريخ الحركة النقابية في تونس ، دار الطليعة ، بيروت، 1974، ط 01 .

عبد الباقي صلاح الدين، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، بدون

طبعة، 2001 .

عبد الحليم أكومون، تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر 2007.

عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، 2008.

عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 .

عبد الغفار الحنفي، السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، د ط ،

الإسكندرية ، مصر، 2007.

عبد الناصر جابي وآخرون نخبة من الأساتذة، الخارطة النقابية في الجزائر بعد ربع قرن من التعددية، إصدار ملتقى المخد لذكرى عبد الحميد بن زين، الجزائر، 2016 .

علي محمود عبد السلام الفار، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، ط2، الإسكندرية، مصر، 1975. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية دراسة مقارنة؛ مصر السودان، الجزء الأول ، 1971.

فيكتور فيشر: جوهر الحركة النقابية ، لجنة الترجمة في المكتب التجاري، بدون سنة.

محمد الأصمعي محروس سليم ، الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2005 ، الطبعة الأولى .

محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، 1992.

محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، دون طبعة، 2007.

محمد سعد ابراهيم، الاعلام التنموي والتعددية الحزبية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة، 2002 .

### ثالثا : الأطروحات ومذكرات تخرج

- بداوي محمد سفيان، واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، أطروحة دكتورة، الموسومة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2013 / 2014 .
- قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نظام المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الادارية، الجزائر .
- كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، رسالة لنيل شهادة ماجستير علم الاجتماع المعرفة، الجزائر، 2009/2010 .
- لطوني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علوم سياسية، تنظيم سياسي وإداري جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.

- مير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في في الإضراب المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة مابعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم، الجزائر، 2006/2007 .

**رابعاً : الكتب باللغة الأجنبية**

- Alin Tourain.sociologie de l'action édition de seuil.paris.1965.
- Jean Daniel Reynand.les syndical en France.edition du seuil.t1.1995..
- Jean Nagre.précis de législation et du travail et d'instruction civique.publication ray.paris.1960.



# فهرس الموضوعات

## فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	شكر و عرفان
03	مقدمة
<b>الفصل الأول: النقابة</b>	
11	تمهيد
11	أولاً : نشأة النقابة وانتشارها
11	1- نشأة النقابة في الدول الأوربية
16	2- نشأة النقابة في دول المغرب العربي
17	3- نشأة النقابة في الجزائر
18	ثانياً: ماهية النقابة
19	1- تعريف النقابة
20	2- أهمية وأهداف النقابة
20	3- أدوار النقابة
20	4- انواع النقابات
22	ثالثاً: العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية
22	1- العمل النقابي في التشريع الجزائري
23	2- مبادئ العمل النقابي
24	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني : نزاعات العمل داخل المؤسسة</b>	
39	تمهيد
39	أولاً: ماهية النزاع الاجتماعي
40	1- تعريف نزاع العمل الفردي
45	2- تعريف نزاعات العمل الجماعية
44	ثانياً: أسباب نزاعات في العمل الفردية والجماعية
44	1- أسباب نزاع العمل الفردي
48	2- أسباب نزاع العمل الجماعي

## فهرس الموضوعات

48	ثالثا: إجراءات و طرق تسوية النزاعات
48	1-إجراءات و طرق تسوية النزاعات الفردية
48	2- إجراءات طرق تسوية النزاعات الجماعية
49	3- إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية
<b>الفصل الثالث : دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج للإسمنت بالمسيلة</b>	
102	تمهيد
103	أولا : تقديم المؤسسة محل الدراسة
103	1- نشأة وتعريف مصنع الاسمنت لافارج بحمام الضلعة.
104	2- الهيكل التنظيمي للمصنع.
105	ثانيا: منهجية وإجراءات الدراسة التطبيقية.
105	1- منهج ومجتمع وعينة الدراسة.
106	2- أساليب ومصادر جمع البيانات..
111	ثالثا: اختبار فرضيات الدراسة وتحليل النتائج
117	1- اختبار الفرضية الرئيسية وتحليل النتائج.
118	2- اختبار الفرضيات الفرعية وتحليل النتائج
121	خلاصة الفصل
123	خاتمة
قائمة المصادر والمراجع	
ملخص	

ملخص

## ملخص

تتناولنا في موضوعنا دور النقابة في فك نزاعات العمل في المؤسسة وحددنا بالتخصيص مؤسسة لافارج للإسمنت بالمسيلة باعتبارها أحد صور النزاعات الاجتماعية، إذ أنها تعكس من حيث أشكالها وآلياتها ومطالبها ونتائجها طبيعة العلاقات الاجتماعية وموازن القوى بين أطراف النزاع، كما ستمكن هذه الدراسة من الكشف عن أوضاع الفاعلين الاجتماعيين ودور النقابة في فك هذا النزاع ، ومدى ممارستها لحياتها الفردية والجماعية.

**الكلمات المفتاحية:** النقابة، فك نزاعات العمل، لافارج

## Summary

In our topic, we dealt with the role of the trade union in resolving labor disputes in the enterprise, and we specifically identified the Lafarge Cement Corporation in M'sila as one of the forms of social conflicts, as it reflects in terms of its forms, mechanisms, demands and results the nature of social relations and the balance of power between the parties to the conflict. This study will also enable to reveal the conditions of the actors social workers and the role of the union in resolving this conflict, and the extent to which it exercises its individual and collective freedoms.

**Keywords:** union, resolution of labor disputes, Lafarge



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ