الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مطبوعة بيداغوجية

محاضرات في مقياس:
سوسيولوجيا الحركات العمالية
موجهة لطلبة السنة أولى ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد: د بن حليمة عمر عبد العزيز

السنة الجامعية 2026/2025

– سوسيولوجيا الحركات العمالية -

تمهيد 01
المبحث الأول: مفهوم النقابات العمالية 02
I-تطور الحركة النقابية في العالم 02
II-المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية 11
III- تعريف النقابات 15
VI-أنواع النقابات 18
V-وظائف النقابات 20
IV-أساليب الضغط لدى النقابات 22
VII-الاتجاهات النظرية في تفسير الحركة النقابية 27
خلاصة 37
المبحث الثاني: تطور الحركة النقابية في الجزائر 38
I-الحركة النقابية بعد الاستقلال .1962 38
أولا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير الذاتي 38
ثانيا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير الاشتراكي .. 44
ثالثا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة التسيير إعادة الهيكلة 47
رابعا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة استقلالية المؤسسات 50
خامسا: النقابات الجزائرية في ظل مرحلة الخوصصة..... 52
سادسا: النقابات الجزائرية في الوقت الحالي 54
خلاصة 64

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية نقدية حول سوسيولوجيا الحركات العمالية؛ حيث تندرج في إطاره نوع من القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم وبعض المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية وشروط ومميزات النقابي وتعريف النقابات المستقلة ووظائفها وأنواعها وأساليب الضغط لدى النقابات والاتجاهات المفسرة للحركة النقابية، ثم نتطرق في المبحث التالي إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم النقابات

I-تطور الحركة النقابية في العالم

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوربا والعالم نظرا للتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛ حيث أدت إلى تغير البنى التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي ،لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له، حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا

وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل.

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل، حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليدة التطور الصناعي في أوربا وامتلاك أرباب العمل للسلطة المطلقة فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد، كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي .وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود تأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية .

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية. وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات؛ ففي سنة 1720 م" رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم "ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا.

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل رغم محدودية ومعقولية هذه التجمعات، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات مثل "جمعيات مساعدة العمال "،" نوادي الصداقة «وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم [1].

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 م بمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل :الإضرابات ،تحطيم الآلات ،التغيب عن العمل...إلخ .والتي كثيرا ما تعدى نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل :مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول .حيث مهدت هذه المظاهرات لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين لهاته الحركات إيديولوجيا كـ "روبرت أوين " الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية .وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم، هذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843 م بعد صراع طويل ومقاومة عنيفة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي. [2]

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجؤون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل .كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات .إلاَّ أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات –النقابات العمالية–وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة ومن بين هذه التجمعات :مظاهرات ليون 1831 م وغيرها [3] حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21 /1884/03م مع صدور قانون "فالداك روسو"وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T"، " C.F.D.T "، "F.O" [4].

---

1 – بوبكر بوخريسة وآخرون: بوبكر بوخريسة وآخرون :دراسات في تنمية الموارد البشرية –إدارة الأفراد–،دار قرطبة، الجزائر، 2008 ، ص 223.

2 – المرجع نفسه،ص 224.

3 – قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ،دار المعارف للنشر والطباعة، الإسكندرية –مصر،1977 ،ص105.

4 – بدوي محمد سفيان :محاضرات في تطور الحركة العمالية،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010، ص 5.

ظهر تنظيم جديد في فرنسا وخاصة في مدينة " نيس" عام 2000 للتعبئة النضالية، حيث سمحت هاته التعبئة بالتلاقي بين الحركات النقابية و حركات العاطلين عن العمل ، حيث قامت بطرح سياسة اجتماعية جديدة في أروبا ضد الليبيرالية سميت بحركة أو تنظيم " أتاك" وفاق عدد أعضاء هاته النقابة 30000 عضو، لكن ما نلاحظه من خلال هاته الحركة، أنها نقابة مستقلة اتخذت هدفا عاما مجتمعيا وهو التخلص من هيمنة الليبرالية التي سيطرت على أوروبا و مازالت تسيطر عليها إلى حد الآن[1]

إذا فالنقابات المستقلة هنا اتخذت توجها جديدا بعيدا عن بعض الخصوصيات المهنية، إلى نقابات مرتبطة بالحركات الاجتماعية ، مستعملة في ذلك رأسمال ثقافي كآلية من آليات الصراع، وهنا نتكلم عن " هابيتوس" المصطلح الذي تكلم عنه عالم الاجتماع الفرنسي " بيار بورديو"

وفي ألمانيا تَكَون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلاّ أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار أراء "كارل ماركس" و" أنجلز" .وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "لاسال" الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي. وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات ،كما كانت هناك جمعيات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة الخاصة بالإضرابات من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال.وكان البوليس يعتقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية" .ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. [2]

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية التي استمرت من 1861إلى 1863 م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية، فإنها تبدأ كثورة تغيير إلاّ في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر. ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" "American fédération of work" بزعامة"صامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية، لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها أن

---

1 – ضياء مجيد الموسوي : سوق العمل و النقابات المستقلة في السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون–الجزائر،2007 ، ص186،ص187.

2 – قباري محمد إسماعيل: المرجع السابق،ص106 .

أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي؛ حيث كانت استراتيجية "جومبرز"بسيطة فقد تمسك بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال،حيث انهمكت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمال في صراع من أجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وإجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية ،وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماما عن النقابات العمالية في العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

ففي بداية الأمر نظم العمال نوع من النقابات الحرفية والتي تجمع فيها العمال على أساس مهارات معينة أما في بداية الثلاثينيات بدأ المدافعون يتفطنون إلى أشكال جديدة من التنظيمات وكانت النقابات الصناعية قد ظهرت سنة 1935م "هيئة التنظيمات الصناعية" والتي أدمجت مع "اتحاد العمل الأمريكي"[1]

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوربية التي اجتاحت الوطن العربي من جهة ومن جهة أخرى ديمومة هذا التأثير بعد الاستقلال، حيث كانت وظيفة النقابات العربية أثناء فترة الاستعمار هو النضال والكفاح ضد الاستعمار ،وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطلبي الذي كان مؤجلا قبل الاستقلال؛ ففي مصر ظهر النشاط المطلبي منذ عام 1908 م إلاّ أن المشروع لم يعترف به رسميا إلا في عام 1942م وهذا راجع إلى فرض بريطانيا وصايتها على مصر وأعلنت فيها أحكام عرفية وقد أدى ذلك إلى توقف النشاط النقابي في البلاد وبعد أن نشبت الحرب التحريرية تجدد النشاط النقابي واتسع نطاقه إلى غاية 1942م . حيث توالت التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976م حيث تضمن هذا القانون "تنظيم نقابات خاصة بمهن معينة وقانون 96 لسنة 1986م والمتمثل في"إنشاء نقابة المحامين" وقانون 1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحافيين"وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"...الخ.

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م.غير أن هذه

1 –بول ساموبلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط 2،عمان–الأردن،2006،ص321.

النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى ما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال، إلا أنه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م وذلك بعد ثورة 14 تموز .وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 – 30 تموز /1968.

فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.[1]

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أُنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر* إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية، وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم "في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقيبة" :" تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام 1946 وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع ،وما كانت القيادات العمالية تُخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله". [2]

ومن خلال ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسايرة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي– والإصلاحية. الرأسمالية– التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة، حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف العمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين، أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوربية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه ،ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم، لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي

1 – إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان–الأردن، 2005، ص 164–163.

2 – مصطفى فيلالي: مجتمع العمل ،مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت– لبنان،2006م ، ص 252.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر ،حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسايرة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

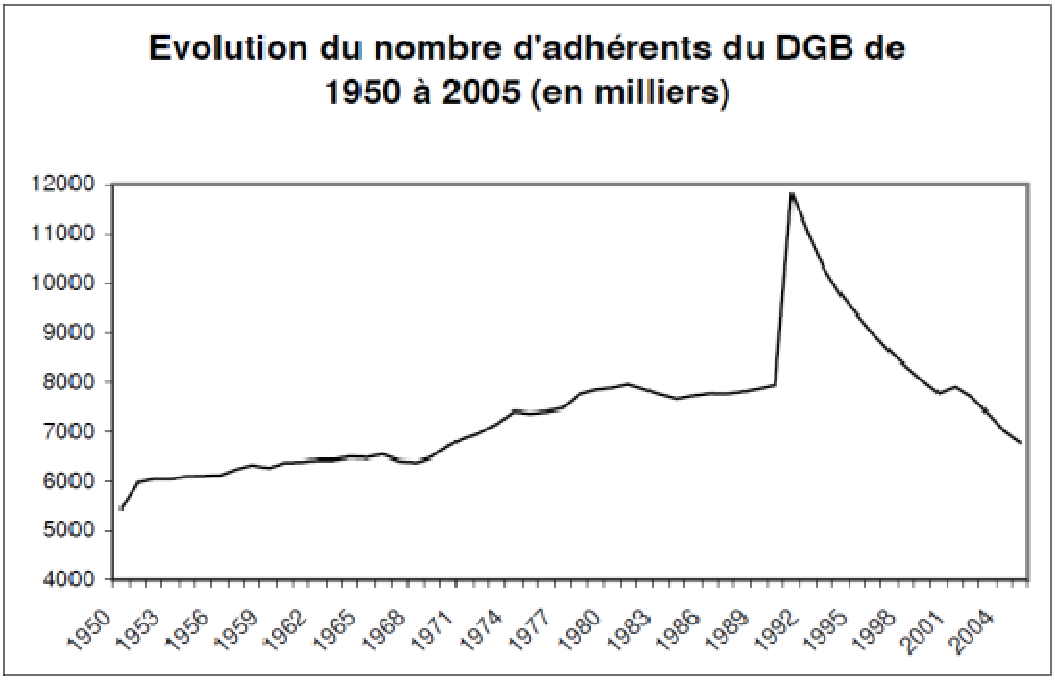
أ- النقابات المستقلة في المانيا

لا يزال " اتحاد نقابات عمال المانيا المستقلة DGB من أهم و أقوى النقابات في الإتحاد التجاري الأوروبي، حيث يضم هذا الاتحاد 8 نقابات فرعية، والذي يبلغ عدد منتسبيه إلى 5 ملايين نقابي ،موزعة على القطاعات الكبرى الصناعية و الخدماتية في ألمانيا، لكن مع مرور الوقت وبعد خمسة وعشرين سنة، بدأ هذا الاتحاد في التراجع و انبثقت منه مجموعة من النقابات المستقلة كنقابة الإتحاد المسيحي CGC وغيرها من النقابات، ويرجع تراجع فاعلية هذه النقابات لاتخاذها البعد الديني والأيديولوجي بعيدا عن الممارسة النقابية المستقلة الحديثة.

وفي سنة 2001 انضمت لهاته النقابة، نقابة الموظفين الألمانيين DAG ، حيث أصبحت الأن هاته النقابة مكونة من ثلاث نقابات – المذكورة آنفا – وقد شنت هاته النقابة سنة 2003 إضرابا دام 35 ساعة بدون إنتاج في مصانع الحديد والصلب وغيرها من القطاعات مع حالة اللامبالاة من طرف الحكومة الألمانية . [1]

1- Brigitte Lestrade: Les syndicats en France et en Allemagne, Difficiles adaptations aux mutations de la société, Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa) , 2007,P3.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.



رسم بياني يوضح عدد أعضاء اتحاد نقابات ألمانيا من 1950 الى 2005

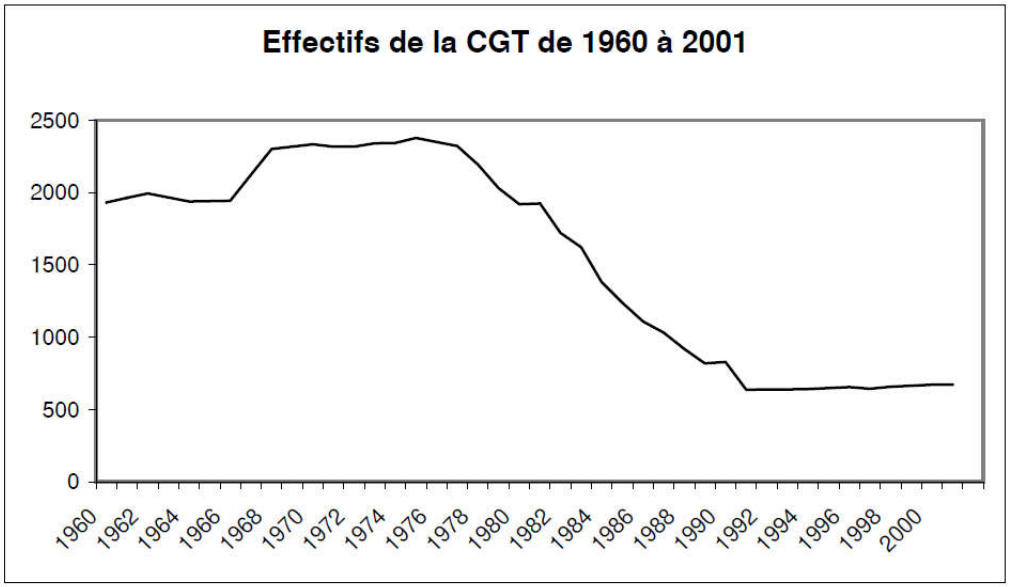
ب-النقابات المستقلة في فرنسا

تعتبر فرنسا إحدى أهم المدارس النقابية تاريخيا وذلك راجع لتطور الحركات النقابية فيها واتخاذ بعض الدول للتجربة الفرنسية كمنطلق لتشكيل نقابتها – ومن بينها الجزائر-، وفي المسألة النقابية الفرنسية فإنه من الصعب حصر عدد النقابات المستقلة ومنتسبيها وهذا راجع إلى كثرتها وعدم إحصائها من طرف مراكز البحث ، لكن سنعطي في هذا العنصر أهم النقابات المستقلة و أهم نسب منتسبيها :

كما تكلمنا سابقا فإنه لاتوجد دراسات إحصائية شفافة تظهر عدد المنتسبين للنقابات المستقلة في مختلف القطاعات، ولكن أعطى المركز الفرنسي للبحوث والإحصاءات DARES عدد الموظفين المنتسبين إلى النقابات بـ1845000 لعام 2003، بما في ذلك1050000موظف سنة 2004

حاليا، فإن معدل النقابات حوالي 8٪ ولكن هذا المتوسط، وهو أدنى مستوى بين الدول الأعضاء في المنظمة L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE))، ويغطي اختلافات كبيرة حيث نجد أعلى نسبة في قطاع الموظفين و المقدرة بـ(15٪)، وانخفاضها في القطاع الخاص (5٪) ولدى العمال المهنيين عمال (5٪)،ونجدها منخفضة جدا في

الشركات الصغيرة والمتوسطة / الصناعات الصغيرة والمتوسطة بنسبة (3.5٪)، و وفي قطاعات التجارة والبناء (2.5٪).[1]



Effectifs déclarés de la CGT en milliers (estimation en 1961, 1963, 1965, 1967 et 1969), source : Institut Supérieur du travail, www.istravail.com

رسم بياني يوضح نسب الانتساب لنقابة CGT من سنة 1960 الى 2000

ج-النقابات المستقلة الفرنسية ونظم العلاقات الاجتماعية

يتحكم في قياس فاعلية النقابات المستقلة في فرنسا، مجموعة من المتغيرات وهي الفاعلية المعقدة، والخصائص القانونية والتمثيلية النقابية، والنتائج المهنية، كلها تكون مؤشرات قياس فاعلية النقابات المستقلة في فرنسا.

ففي سنة 2001 تكونت رؤيا جديدة في المجتمع الفرنسي فيما يخص التنظيمات النقابية، وكان هناك نمطين حراكيين في المجتمع الفرنسي أدى إلى تغير البنية النقابية في المجتمع الفرنسي وتقهقر الانتماء إلى النقابتينCGT و CFDT، من نسبة الانتماء 63 % سنة 1979 إلى نسبة 33%سنة 2002 .وهما كالآتي:

-اتساع الفجوة بين الفاعلين الاجتماعيين والفاعلين النقابيين على مستوى المؤسسات:

1- Brigitte Lestrade: OPCIT,P4,P5.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

إن من أهم التوجهات التي أدت بالطبقة العمالية للتوجه نحو العمل النقابي المستقل و الذي أدى إلى تغير في البنية النقابية هي الفجوة الحاصلة بين الفاعليين الاجتماعيين منهم السياسيين بالخصوص والنقابيين الذين رأوا أن النقابات التي كانت فاعلة سابقا أصبح يهيمن عليه التوجه السياسي أكثر منه نقابي، هذا ما كون صراعا حادا بين الفاعلين النقابيين و الفاعليين الاجتماعيين الذين حاولوا الهيمنة على الطبقة العمالية و توجيهها سياسيا

-التعددية النقابية القطاعية والتي خرجت نتيجة عدم فاعلية النقابات CGTوCFDT:

أيضا من بين أسباب تغير البنية النقابية في المجتمع الفرنسي هو ظهور نقابات قطاعية في قطاعات عديدة، تعرف خصوصية تلك القطاعات و مشاكلها وطموحات فاعليها، فالنقابات العامة عادة تكون بعيدة عن فهم بعض خصوصيات قطاعات معينة نتيجة وجود مجموعة من القطاعات في نقابة واحدة وهذا الأمر الذي أدى إلى صعوبة في تسيير " الحاجات المطلبية" لكل قطاع . [1]

من خلال قراءتنا للتجارب العالمية في الممارسة النقابية، وخاصة فرنسا وألمانيا اللتان تعتبران من أهم المدارس في الممارسة النقابية نجد أن النقابات المستقلة ظهورها بهذا الشكل كان نتيجة محاولة هيمنة السياسي على النقابي و كإشراك الفاعليين النقابيين في تمرير سياسات معينة بعيدة عن المطلبية المهنية هذا ما جعل النقابات تأخذ طابع الاستقلالية عن السياسة والبيروقراطية الإدارية، لتهتم أكثر بمطالب واحتياجات منتسبيها العمالية والمهنية وتوجيه دورها نحو الرفع من مستوى الحراك السوسيو مهني الصاعد وهذا الدور الحقيقي الذي وجدت من أجله ألا وهو الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية، ومحاولة التملص من وصاية إدارية أو حزبية أو حتى نقابية مصلحية براغماتية التي تسعى لخدمة مصالحها الشخصية.

1- Estelle mercier et geraldine Schmidt : gestion des ressources humaines , pearson education et e-node,paris-France.2004,p72.

II –المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية

1)الطبقة:class:الطبقة في علم الاجتماع" مجموعة من الأفراد في مستوى اجتماعي واحد بحكم القانون والعرف، يربطهم شعور مشترك بأنهم يلتقون في بعض النواحي الخاصة بهم".

2)الطبقة الاجتماعية:" تُعبر عن نوع من"التدرج"في فئات المجتمع وهذا التدرج يترك المجال مفتوحا للانتقال من طبقة إلى أخرى عكس نظام الطوائف المقفلة"، ولذلك فإن علماء الاجتماع المحدثون اصطلحوا لفظ"التدرج الاجتماعي" social stratification عن "الطبقات الاجتماعية" لأن الأول أكثر تعبيرا عن التداخل والحراك الاجتماعي بين فئات المجتمع حيث يعتبر مصطلح "الطبقة الاجتماعية"ذو بُعد اقتصادي لأن الطبقة الاجتماعية تدل على مجموعة من الأفراد يجمعهم وضع مشترك بالنسبة للكيان الاقتصادي مثل طبقة العمل،الطبقة البرجوازية أو الطبقة الرأسمالية. [1]

3)النقابي: هو عضو في النقابة ولكن من البارزين فيها سواء من المسؤولين أو أعضائها بحيث لابد له أن يكون متمرسا في العمل النقابي لكي يساهم في حل مشاكل النقابة.

وللنقابي صفات مميزة تميزه عن باقي أعضاء النقابة منها:

أولا: النقابي شخصية قيادية : يتسم النقابي بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير على أعمال المنظمة النقابية وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة.

ثانيا:النقابي شخصية اجتماعية : وهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم بمشاكلهم وطموحاتهم،حيث أن النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير وميولاتهم لذا يجب على النقابيين إدراك حاجات الجماهير ومطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون النقابي معبرا عن تطلعات الجماهير وملما بمطالبها واهتماماتها .

ثالثا: النقابي صاحب ثقافة وفكر : فالفكر الأساسي للنقابي هو التعبير عن تطلعات الفئة التي يمثلها والدفاع عن حقوقها،والنقابي أيضا يهتم بقضايا أمته حيث يهتم بالنهوض بقضايا الأمة إذ يعتبر هذا العنصر من الأبعاد الحقيقية لدور النقابات في المجتمع وثقافته.

---

1 – هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"–تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي–العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة– الجزائر ،ص 65.

رابعا: النقابي قادر على التكيف والتلاؤم :فالشخصية النقابية مرنة في التعامل مع كافة الظروف التي تطرأ على العمل النقابي؛ بحيث تتكيف تلقائيا مع طبيعة المرحلة التي يمر بها وهي الميزة التي تمكِّن النقابات من البقاء والاستمرار في أداء رسالتها [1].

1)**أدبيات العمل النقابي المستقل:**

أولا– مبدأ الاقتناع : من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية العمل النقابي وجدواه في المحافظة على حقوق الجميع والارتقاء بالواقع المعاش،وتحسين أوضاع العمال.

ثانيا– الذاتية الإيجابية: يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن الأهمية الذاتية لأعضاء النقابة بالإيجابية لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة وتتبلور في هذا المبدأ، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة كالاستعداد والتضحية من أجل بلوغ الغايات.

ثالثا– مبدأ القيادة الجماعية: هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاعات ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات والاعتماد على رأى الأكثرية والالتزام بالقرارات التي صوتت لها الأكثرية.

رابعا– مبدأ النقد والنقد الذاتي :هو حق لكل نقابي بغض النظر إذا كان النقابي شخصية قيادية في التنظيم النقابي مع مراعاة الموضوعية في تناول الموضوع ونقده بعيدا عن التجريح في صورة بناءة.

خامسا– مبدأ العمل الجماعي أو الشورى :ويشترط هنا بأنه على كل قائد نقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي الاستعانة بآراء أعضاء النقابة، حيث يتم هنا ترشيد آلية الخبرة .

سادسا– مبدأ المراقبة والمحاسبة: حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة عندما يتعرض العمل النقابي لنوع من الفوضى والتسيب وعدم المحاسبة النقابية في مواقف معينة وهذا ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع كفاءته ومخرجاته.

2) مراحل تكون الشخصية النقابية المستقلة: وتمر عبر خمسة مراحل

أولا– التكوين : حيث يبدأ النقابي هذه المرحلة مع بداية اتصاله بالوسط النقابي؛ كأن يبدأ حياته الجامعية مع الاتحادات الطلابية أو عندما يخوض غمار العمل النقابي في النقابات العمالية حيث يعمد في هذه المرحلة إلى التعرف على الوسط النقابي وآلياته والتعرف والتواصل مع خبرات نقابية موجودة ويشارك في النشاطات والفعاليات النقابية وتتميز هذه المرحلة بالاندفاع و الحماس حيث يصبح عنصرا دافعا ومجددا للمنظمة.

1 – حمود عقلة العنزي:المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي،الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ،الكويت ،2007،ص 12.

ثانيا– النمو: يهدف النقابي في هذه المرحلة إلى تطوير نفسه وتنمية ذاته وقدراته ويخوض تجاربا ناجحة كانت أو فاشلة لكسب مهارات ومفاهيم ترتقي به إلى مرحلة النضج.

ثالثا– النضج : وهي مرحلة تصل فيها الشخصية النقابية إلى الاتزان وتفقد اندفاعها غير المدروس، حيث تكون قرارات النقابي والخيارات التي يتخذها أكثر ترشيدا من السابق وأكثر إدراكا للظروف المختلفة الداخلية والخارجية في المنظمة، ويكون النقابي في هذه المرحلة مهيئا فقط لتولي مراكز قيادية في النقابة ،حيث أن مشكلة الكثير من النقابات بأن من يتولى المراكز النقابية يكون في بداية مرحلته التكوينية أو في مرحلة النمو بحيث تنعكس تجاربه الخاطئة على أداء المنظمة ككل .

رابعا – الاستقرار :يصل النقابي إلى هذه المرحلة عند الاستمرار في مزاولة العمل النقابي لمدة طويلة بعد الوصول إلى مرحلة النضج، بحيث تعبر الشخصية النقابية عن خبرة طويلة وحنكة في التعامل وتاريخ حافل من العطاء والعمل وتتميز هذه المرحلة من حياة النقابي بالانطلاق والإبداع والتميز .

خامسا – الشيخوخة: مع استمرار وجود النقابي في الأوساط النقابية لمدة طويلة يبدأ النقابي في الانعزال عن الواقع النقابي نفسه نتيجة لطبيعة الأوساط النقابية نفسها والتي تمتاز بالتغير المستمر والتجديد الدائم بحيث لم يعد النقابي يلم بالأبعاد النقابية المستجدة والتطلعات الجديدة للأجيال الجديدة للنقابة فيفقد القدرة على التكيف والتلاؤم معها،وينعزل النقابي فكريا ووجدانيا عن واقع النقابة الجديد ويحدث ذلك إما عبر التطور الطبيعي لواقع الوسط النقابي على فترات زمنية طويلة أو إذا تعرضت النقابة لظروف خاصة تتسبب في تغيرات جذرية لواقع النقابة. [1]

3) أنواع الشخصيات النقابية المستقلة:

أولا– الشخصية النقابية الفاعلة: هي الشخصية التي تمتاز بالاستعداد لتحمل المسؤوليات وجرأتها في خوض المبادرات بغية تحقيق أهداف معينة حيث تلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وطموحات النقابة.

ثانيا– شخصية نقابية منفعلة : هي تلك الشخصية التي تنفعل مع الأحداث الواقعة وتندفع إلى التعاطف التلقائي العفوي، وتتميز هذه الشخصية بتبني أسلوب عمل آني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى وهي شخصية عُرضة أكثر للتناقض وعدم اتخاذ قرارات مستقبلية.

1 –المرجع السابق، ص13 .

ثالثا- شخصية نقابية لا مبالية : هي شخصية لا يثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو الحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب .

رابعا- شخصية نقابية انتهازية : هي شخصية تسعى للتقرب من المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة، وتكون أهدافها عكس أهداف ومصالح العمال كما تسعى إلى إضعاف الفاعلية النقابية من جهة وخدمة أهدافها الشخصية والصعود إلى مراكز عليا على حساب العمل النقابي من جهة أخرى [1].

1 - المرجع نفسه،ص.13 ،14.

III-تعريف النقابات:

عندما نتكلم عن تعريف للنقابات المستقلة، ابستمولوجيا وتاريخيا لا يوجد تقسيم فعلي للنقابات ، هل هي نقابات مستقلة أو عامة، لكن تطور المفهوم تاريخيا ومحاولة هيمنة السياسي على هذا التنظيم جعل من هذا المصطلح " براديغم " أي انتقل من مفهوم الثورة حول ارباب العمل ومحاولة أرباب العمل و السياسيين السيطرة على النقابات، أدى بالنقابيين والأكاديميين إلى استخدام مصطلح النقابات المستقلة أي ابتعادها عن أي وصاية حزبية أو إدارية أو سياسية .

يعتبر مصطلح "النقابات العمالية "من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا، وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عش؛ حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي: "اتحادات الصناع بالمياومة""cambinatians of journeymen " أو "أندية الحرفة" "trade clubs"أو "جمعيات الحرفة "أو "جمعيات الصداقة" "friendly socities"، 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 " "unions of working class "أو "اتحادات العمال من حرف متباينة" ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع العشر وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب...الخ. [1]

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

يعرفها "قاموس أوكسفورد": "النقابات العمالية هي رابطة منظمة من العمال أنشئت لأجل حماية وترقية مصالحهم المشتركة".[2]

يعرفها "سيدني ويبز": " منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم داخل وخارج العمل".

يعرفها "إحسان محمد حسن ": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين".[3]

---

1 - علي محمود عبد السلام الفار:علم الاجتماع الصناعي،دار المعارف،ط2،الاسكندرية-مصر،1975،ص ،325.

2 - المرجع نفسه،ص.325

2- إحسان محمد حسن :علم الاجتماع الصناعي،دار الوائل للنشر،عمان -الأردن، 2005،ص 101.

يعرفها "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".[1]

يعرفها "الكيالي": " على أنها جمعيات تشكل لأغراض المساومة و المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان".[2]

ويعرفها " المؤتمر التاسع العام للعمال الجزائريين" بأنها: " عبارة عن منظمة عمالية مطلبية مستقلة وحرة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل، وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي والفكري".

ويعرف "جون دانيال رينو" العمل النقابي على أنه :" تجسيد لدور النقابات الرامي للحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال، وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية والصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل".[3]

ويعرفها "جون ناجر" على أنها: "جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي...الخ".[4]

يعرفها "مصطفى فيلالي" على أنها: "حركة تأليف بين فئة من العاملين يتشاركون في مباشرة العمل داخل مؤسسة إنتاج واحدة أو في قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد ويشكلون طبقة مهنية متميزة إزاء طبقة الممولين أو المالكين حيث يتولى نفر من هؤلاء العاملين المبادرة بتجميع رفقائهم داخل تنظيم إداري وإشراك اختياري في هذا التنظيم والسعي المشترك لإنشاء جبهة تضامن بينهم بقصد تحقيق أهداف مشتركة والذود عن الحقوق المشروعة ".

---

1 – عبد الغفار الحنفي:السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية للنشر الإسكندرية–مصر، 2007،ص 202.

2 –الكيالي عبد الوهاب:الموسوعة السياسية،المؤسسة العربية للدراسات والنشر ،بيروت–لبنان،1954،ص544.

3 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع،ديسمبر 1990،ص5 .

4 – jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960,p11.

ويعرفها آخر:" أنها ذلك التنظيم الذي يسعى إلى الدفاع عن حقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية داخل التنظيم والاهتمام بظروف العمل الفيزيقية، بعدة طرق تراها النقابة مناسبة لتحقيق أهدافها ومصالحها داخل التنظيم ".[1]

1 – مصطفى فيلالي:المرجع السابق،ص 247.

IV-أنواع النقابات

هناك تقسيمين للنقابات العمالية المستقلة وهي كالآتي :

1-التقسيم الأول : هناك من يُقسم النقابات العمالية المستقلة على أساس أن هناك نوعان من النقابات العمالية ؛نقابات صناعية ونقابات مهنية .

أ- **النقابات الصناعية** : وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها؛ أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة، ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو مجال صناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع: نقابة العاملين بالغزل والنسيج، نقابة السكك الحديدية، نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ .

حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة. [1]

ب- **النقابات المهنية** : وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي –مستوى واحد– ومن الأمثلة عن هذه النقابات: نقابة الأطباء، نقابة المحامين، نقابة المهندسين...الخ. [2]

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يُضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية، مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقا للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن، فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة.[3]

2-التقسيم الثاني: هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاث أنواع من النقابات العمالية: نقابات حرفية، نقابات صناعية.

أ-النقابات الحرفية: هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل

1 – عبد الغفار حنفي:المرجع السابق،ص 328.

2 – مزيد منير عبوي:إدارة الموارد البشرية،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان –الأردن،2008 ، ص 141.

3 – عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 328.

والمواصلات ونقابة عمال الخدمات...الخ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذي يعملون فيه، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

ب-النقابة الصناعية : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛ حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ...الخ .

ويمكن أن نضيف نوع آخر من النقابات المستقلة ألا وهي النقابات المستقلة في الوظيف العمومي، والتي تعتبر نقابات قطاعية بعيدة عن أي وصاية سياسية، وتستعمل هاته النقابة الرأسمال الثقافي وثقلها السوسيو مهني و الفاعلية و تنظيمية العمل النقابي لافتكاك المطالب .

-ويوجد تقسيم آخر طرحه"باتريك دولوبي" أن هناك نوعين من النقابات العمالية ؛نقابات اشتراكية (مشاركة)ونقابات رأسمالية (مستقلة معارضة صراعية) . [1]

1 - بتصرف .

V-وظائف النقابات

يشير "سيدني ويب"أن وظائف النقابات العمالية تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط، وهناك من يقول بأننا نستطيع تقسيم وظائف النقابات العمالية إلى وظائف رئيسية هي :

- تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل ،وبزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية،فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من أجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.
- تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام كامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل؛ أي أن النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛ حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.
- تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذا مؤثرا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم .
- تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية، وذلك لتعزيز نشاطها المطلبي والمشاركة في تنمية المجتمع.

- تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام. [1]
- تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج: الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة..الخ.
- كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كراريس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشية والاجتماعية والصحية والثقافية، إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.
- من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط ..الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا الجانب أقرب إلى دور"العلاقات العامة"حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال و الإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.
- كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات. [2]

من خلال عرضنا لوظائف النقابات المستقلة نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية، ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، كما تقوم النقابات المستقلة بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى

1 – إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 153.152.

2 – طلعة لطفي إبراهيم:علم الاجتماع الصناعي،الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية–مصر،2003،ص 354،355.

الكبرى المكونة للمجتمع المدني، وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل يمكن تحقيقها، حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع .

VI-أساليب الضغط لدى النقابات:

للنقابات المستقلة كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل وكوسائل للحصول على مطالبها و للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل أو الحكومات حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها النقابات العمالية والتي تتمثل في الإضرابات أو المقاطعة الاقتصادية أو التوقف الكلي والجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين العمال وأرباب العمل أو الحكومات، وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان **أساليب الضغط** لدى النقابات العمالية:

1-الإضرابات striks :يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات، حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به جزءا أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي[1]

أ-أنواع الإضرابات: هناك أنواع كثيرة من الإضرابات وهناك الكثير من التصنيفات التي صنفها الباحثون كل حسب توجهه ووجهة نظره والدراسات التي قام بها، ولتبيان هذا الأنواع نذكر:

-**دراسة السيدة "بيرو"**: والتي صنفت الإضرابات إلى إضرابات دفاعية وأخرى هجومية :

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا بأس بها، حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية، كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

1 -عبد الغفار الحنفي، المرجع السابق ،ص335.

أما **الإضرابات الدفاعية** فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى والقائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تكون عشوائية التنظيم وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواء اعلى العمال أو أصحاب العمل.[1]

-أما الباحث" **كوتز غجري**" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع؛ إضرابات مهنية وسياسية وضعيفة الانتشار وقوية الانتشار إضرابات كلاسيكية وغير كلاسيكية وإضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية والغير كلاسيكية.

فالإضرابات الكلاسيكية هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل،أما غير الكلاسيكية فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون أقل تأثيرا منه، ففي الحالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كليا أما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات بتفاصيلها وحرفيا ومبالغا فيها ويجعلون العمل يتعثر.[2]

ب-تطور أشكال الإضراب:

تستند فعالية الإضراب على التضامن الجماعي، حيث لا المكرهين ولا الكاسرين لإضراب يُخفِفَون من الضغط المعنوي والمادي على أرباب العمل أو الحكومات، فحرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية، ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها، حيث أن القانون لا يحدد" التواطؤ وحماية التصرف الخاص" والذي صوت عليه البرلمان الانكليزي عام 1857كجرائم يعاقب عليها "استخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده وإيقاع الضرر بملكيتهم[...] ...الخ" .

حيث نجد أن هذا النص نموذجا حقيقيا من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور سنوات أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سِلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ ،فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنيف أحد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن جرائم الفردية والجماعية،وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.

---

1 -عبد الناصر جابي،الجزائر تتحرك،دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر العاصمة-الجزائر،1995.ص32.

2 - المرجع نفسه،ص33.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح "آلن" أمام اللجنة البريطانية، " أن ميل النقابات لاستخدام الإضراب يتناسب عكسا مع قدرتها"التي اجتمعت في عام 1867.[1]

ويمكن تقريب ذلك من فكرة "فالداك روسو"والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها ... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884*، فالإضرابات التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر القوي والحاد والذي يضر بعلاقات العمل من خلال هذا يمكن أن نفسر الشكل الهادئ نسبيا الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات حيث يمكن أن نقول أن الإضرابات ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيهًا وتنظيمًا، كما يكون لها الأثر الكبير نحو قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية، والجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب.[2]

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية، حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية ".

2-المفاوضات الجماعية: المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى تلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيقية...الخ، حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها: الظروف الاقتصادية العامة وموقف كل من الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات ورأييهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات .

وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالآتي:

---

1 – جورج فريدمان،بيار نافيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،ت بولندا مانوئيل،منشورات عويدة ،ج 2،بيروت–لبنان ،1985،ص 245 .

* يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس1884.

2 – المرجع نفسه:ص 246.

1) مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق بنود الاتفاقية الضمان النقابي: ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين. [1]

2)) وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات: بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أوأرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع، ذلك أن المالكين يسعون غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.

3) الإجراءات والشكاوى: تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الاتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو المطالب، حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها وُجد التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب والشكاوى.

4) إنهاء الاتفاقية: إن البند الأخير في الاتفاقية ينص عادة على مدة عقد الاتفاقية، وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها في إنهاء أو تجديد الاتفاقية والخروج بنتائج لهذه الاتفاقيات تكون محل قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تنازلات لتحقيق المطالب العمالية ولإنهاء "الصراعات الحقوقية" بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة، وتوقع هذه الاتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ.

- **أهمية المفوضات الجماعية:**

- إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال.
- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعتبر تكافؤ القوى أثناء المفاوضات.
- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم.

1 – مصطفى نجيب شاويش:إدارة الموارد البشرية–إدارة أفراد–،دار الشروق للنشر والطباعة،طبعة 3،عمان– الأردن، 2005،ص 315.

- إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتصون حقوقهم التي تم التوصل إليها ويَضمنها عقد الاتفاقية، كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.
- تَقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي. [1]

3-التوفيق والتحكيم :

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية، تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاض يصدر القرارات أو الحكم في الموضع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.[2]

من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية، نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة، ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوَجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر.

1 – المرجع نفسه،ص316 ،320.

2 –عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 335.

VII-اتجاهات النظرية المفسرة للحركة

نجد ثلاثة اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابية وأخيرا الاتجاه الماركسي الصراعي الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية.

1) **الاتجاه الوراثي:** يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركات النقابية في شكلها القديم والتي كانت تسمى بـ "الحركات العمالية "ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدراسة بدايات هذه الحركات والظروف التي تطورت في إطارها.

-ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد برت" وجورج سوريل"و"سولاج بيرلمان " وفرانك تانباوم" و"سيدني و باتريس ويبز ".

أ-**دوارد برت"وجورج سوريل**" : حيث قدموا لنا كتاب " تاريخ الحركة العمالية "، والذي ورد فيه أن " الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900، فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الأرستقراطي"، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأرستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ. [1]

ب-نظرية "سولاج بيرلمان " حاول "**سولاج**" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل، وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي؛ ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الأراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدون عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله للأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية. [2]

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة

1 - جورج فريدمان،بيار نافيل:المرجع السابق،ص 218.

2 - السيد حنفي عوض:التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة،مكتبة النهضة،القاهرة-مصر،بدون ذكر سنة النشر، ص 141.

وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء .

ويُرجع "بيرلمان" هذا الوعي بالندرة إلى مصدرين؛ الأول داخلي ذو طبيعة ذاتية والثاني خارجي ذو طبيعة موضوعية، أما الأول فهو شعور داخلي للعامل بأنه لا يملك إلا قوته البدنية وأنه لا يستطيع الاستفادة من فرصة عمل خارج مكان عمله الحالي نتيجة الظروف القائمة على المنافسة، أما الثاني فهو إدراك العامل لوجود ندرة فعلية للعمل إذ أن العرض أكبر من الطلب في سوق العمل مما يستجيب ضمان العمل كحل حتمي.

ويسعى العامل للحصول على أكبر عائد ممكن مقابل ساعات عمل أقل، وفي ظروف عمل حسنة ولتحقيق هاته الأهداف عليه أن يختار إحدى الوسيلتين:

الأولى :الدخول في منافسة مع زملائه العمال، و إثبات كفاءاته للاستمرار في العمل **والثانية** الاشتراك مع العمال في عملية العمل النقابي وذلك ليشكلوا قوة جماعية تقف في وجه صاحب العمل ،ولأن العمال حسب "سولاج" يعتبرون الوسيلة الأولى خطيئة وعمل غير مشرف لأنها ذات طبيعة غير اجتماعية، لذا لجأوا إلى الوسيلة الثانية أي إنشاء نقابات وهكذا كانت النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل ورغبتهم في الضمان الوظيفي .

وعليه نجد أن "سولاج بيرلمان" يعتبر أن الحركة النقابية قامت على أساس الوعي بالندرة وأن الهدف الأساسي للنقابة هو تحسين الأحوال الاقتصادية وظروف العمل في المصنع.

نقد:

حاول "شنايدر" أن يكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال. [1]

ج) نظرية فرانك تانباوم :

حاول "فرانك تانباوم" أن يفسر نشوء الحركة العمالية بأن نشوئها راجع إلى شعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وإحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم وتتفاعل مع أعضائها وتكسبهم وضعا اجتماعيا معترفا به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع، كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها، ولكنه مع ظهور المصنع الحديث بدأ العمال يفقدون ما يربطهم بعملهم ولم يبقى إلا الأجر الذي يتقاضونه مما يسبب ضعف شعورهم بالانتماء إلى مصنعهم، وبالتالي يقلل من حماسة ولائهم للعمل، زد على ذلك كثرة ساعات العمل وانخفاض معدل الأجر وعدم استقرار الوضع اللائق للعمال وطغيان وتسلط أرباب العمل، كل هذا أدى إلى تشكيل جماعات لتحقيق الانتماء ووقوف العمال جميعا ضد تعسف أرباب العمل، فالنقابة هي تلك المنظمة التي تحقق للعمال رغباتهم و سعادتهم بمحيطهم الاجتماعي والإحساس بالأمن .

ومعنى هذا أن "فرانك تنباوم" يركز على الدوافع الاجتماعية والسيكولوجية وتليها الدوافع الاقتصادية، فالحركة النقابية هي تعبير عن الروح الاجتماعية الناشئة عن حاجات سيكولوجية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع التي تحسسهم بالاغتراب، وفي الأخير يصل فرانك إلى أن دور الحركة النقابية يتمثل في زيادة العمل وبالتالي الإنتاج وتقليل كلفته وتحسين نوعيته مما يعود بالفائدة على العمال، لكن قبل تحقيق ذلك لا بد من تحسين الظروف العامة للعمال.

1 – المرجع نفسه.ص 143.

نقد:

إن دوافع العمل النقابي والتي تتضح في مظاهر المساومة الجماعية والتي أصبح لها قوة الضغط على العامل وعلى الإدارة حيث أن هدف النقابة هو انجازالعمل.

أ-نظرية سيدني وباتريس واب:

لقد أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية، إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل، ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية. [1]

لكنه يجد نفسه في موضع ضعف أمام أصحاب العمل لذا يضطر لقبول أي عمل مهما كانت شروط رب العمل ونتيجة للوضعية التي يعيشها العامل يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهافتهم على فرص العمل ولم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي.

حيث يحدد أصحاب هذه النظرية دور النقابة في نقطتين أساسيتين تسعى لتأديتهما النقابات العمالية:

- توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة والتي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهافت العمال على قبول الوظائف بأية شروط كانت.
- تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال، وذلك لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي:

- طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.
- طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام.
- إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال والذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات.

نقد:

1 – السيد حنفي عوض،المرجع السابق،ص144.

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي أنه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي. [1]

يمكن القول أن الاتجاه الوراثي –الأصل والنشأة– الذي فسر تطور الحركة النقابية من حيث نشأتها قد أرجع نشأة النقابة إلى عوامل ثقافية نفسية اجتماعية واقتصادية وإستراتيجية واختلاف وجهات النظر داخل هذا الاتجاه جعل كل عالم في هذا المدخل يفسر تطور الحركة النقابية حسب المتغير الذي يراه عاملا مهما في تطور الحركة النقابية ونشأتها إلى أن تشعب هذه التوجهات والمتغيرات أعطى النقابات العمالية خصوصيتها وتم حصر التنظيم النقابي في متغير واحد حسب آراء هؤلاء المنظرين وتشعب أدوار النقابات العمالية .

2–الاتجاه الوظيفي:

قامت الكثير من الدراسات على تفسير وظائف النقابات العمالية؛ حيث ترتكز على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد منها والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة لأعضائها، وقاد هذا الاتجاه " هارولد لايسكي "و "ديفيد جورج"و"روبرت ميشلز"و"ماركوس".

أ–**نظرية هارولد لايسكي** : تنطلق تحليلات "لايسكي"من مبدأ الديمقراطية في الصناعة، أي مساهمة العمال في إنشاء قانون يحكمهم، حيث يتجسد ذلك من خلال التنظيم النقابي، قصد مواجهة أرباب العمل في المجتمع الرأسمالي، ولتحقيق ذلك يجب توظيف الديمقراطية في المجال السياسي، حيث تقوم هذه النظرية على بعدين أساسيين هما:

- توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها.
- يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فعالا في الميدان السياسي، وحسب "لايسكي" فإن العلاقات الإنتاجية هي التي تحقق الديمقراطية كشكل التنظيم السياسي، أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هوالوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.
- كما ركز"لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات، واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد

1 – عبد الباسط محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،مكتبة الغريب،القاهرة–مصر،1982،ص231.

من الإضراب المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى أنه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة.

كما يُلاحظ أن "هارولد لايسكي" ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار.

نقد :

من خلال قراءتنا الموضوعية لهاته النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي وهذا من أهم سمات "الحزب الثوري" ودعا إلى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسة، وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث أنه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه. [1]

2-نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن أي تنظيم ديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فإن التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة الأعضاء، فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها، حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم .

ويرى "مور" أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يَبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو، هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة، ويرى"جورج مور "أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديرين متخصصين .

نقد :

1 - السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 150.

أكد "مور" على التباين بين الإدارة والتنظيم النقابي، وعرض أوجه الاختلاف والاتفاق بين التنظيمات النقابية وتنظيمات العمل وطبيعة العلاقة الرسمية بين هذين المتغيرين، كما يعبر أيضا عن أهمية وضرورة التعاون بين هاذين التنظيمين، لكن لم يقدم دلائل موضوعية حول طبيعة العلاقة بين هاذين التنظيمين ولم يقدم شواهد ودراسات حول هذا الموضوع . [1]

5-نظرية روبرت ميشلز :

ترتكز نظرية "ميشلز" على "القانون الحديدي "حيث يفترض تكوين قلة ممتازة تلازم أشكال التنظيم الاجتماعي سواء كان هذا التنظيم سياسيا أو اقتصاديا، وهذا ما حاول "ميشلز" تأكيده داخل التنظيم النقابي أي أن تتجمع القوة في أيدي القلة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء التنظيم وبالتالي يزداد الاتجاه إلى الحكم بالقلة الممتازة، حيث رفض "ميشلز" مبدأ الديمقراطية الذي دعا إليه كل من "لايسكي "و "جورج مور"، حيث يرى "ميشلز" أن الديمقراطية مطلب مثالي صعب أن يتحقق لاسيما في التنظيمات كبيرة الحجم ،خاصة في ظل وجود المنافسة داخل التنظيمات أضف إلى ذلك أنه لا يمكن للجميع المشاركة في اتخاذ القرار لأن أغلب الأعضاء ينتمون إلى الدرجة الدنيا ،لذلك فإن "روبرت" يعطي أهمية كبرى للقائد والزعيم الحاصل على السلطة والنفوذ، وسرعان ما يكتسب القائد مهارات سياسية ومعرفة خاصة خلال الممارسة الوظيفية مما يمكنه من الابتعاد تدريجيا عن المشاكل الحقيقية للتنظيم الذي يتزعمه وسعى لتحقيق مصالحه الشخصية، ويعمل دائما للحفاظ على منصبه ومن هنا يحيد عن الأهداف الديمقراطية للتنظيم وتقل رغبته القيادية في الإقدام والمخاطرة في النشاط الثوري حتى لا تغضب منه الحكومة لذا يقوم القائد بأداء وظائفه الموكلة إليه نسبيا مما يعرقل أداء التنظيم النقابي للوظيفة الأساسية لتكوينه وهذا ما يفقده ثوريته ويصبح محافظا. [2]

<u>نقد :</u>

جاءت هذه النظرية منتقدة لنظرية "لايسكي ""ومور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالة ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل أبرزوا العوامل المؤثرة في الحركة النقابية ولم يتطرقوا إلى دور النقابات العمالية وتبيان ما وجدت من أجله النقابات العمالية.

---

1 – المرجع نفسه،ص 151.

2 – السيد عوض ،المرجع نفسه،ص 158.

6-نظرية ماركوس:

تستند نظرية " ماركوس" على أساس : كيف تؤثر التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات وتغيراتها الداخلية ؟كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ثم درجة البيروقراطية حيث وضع "ماركوس" نموذجا نظريا حول تغير النقابات حيث استخدم الكثير من المعلومات والبيانات التي توصلت إليها البحوث المعنية بالنقابات البريطانية، للضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية المختلفة إلى اتجاه البيروقراطية كزيادة حجم التنظيم وزيادة الضغوط الخارجية،بينما تؤدي أخرى كوجود الجماعات الفرعية المستقلة والاعتراف بمشروعية التعارض فيما بينها إلى اتجاه نحو مزيد من الديمقراطية .[1]

نقد:

تعتبر هذه النظرية في تفسير الحركة النقابية دراسة مهمة في تفسير الحركة النقابية حيث تم التطرق إلى المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور الديمقراطية، لكنها لم تتطرق إلى وظائف النقابات العمالية داخل التنظيم.

3) الاتجاه الماركسي:

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية، حيث أعطت قيمة للنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل ..الخ .

-ويعتبر "ماركس" و " انجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

-**"ماركس" و"أنجلز"** : مر فكر "ماركس "و"أنجلز"حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين، المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل ثورة1848، والمرحلة الثانية بين 1861 و 1865 .

-وفي المرحلة الأولى طرح "أنجلز" في كتابه " حالة الطبقة العاملة في انجلترا"عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو:"العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي" ولذا يؤدي النضال النقابي بالضرورة إلى النضال ضد الرأسمالية كنظام، فالنقابات تحاول القضاء على التنافس ككل وهذا ما ستفعله".

وقد طرح "ماركس" أيضا فكرة أن النقابات ستتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية وقد كتب في كتابه "بؤس الفلسفة": " تتخذ محاولات العمال الأولى

1 - باركر سميث وآخرون:ت:محمود علي محمد وآخرون،مراجعة محمد عاطف غيث،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية-مصر ،1979م،ص189.

للإتحاد فيما بينهم دائما شكل الروابط، فالصناعة الكبيرة تركز في مكان واحد حشدا من الناس لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور – هذه المصلحة مشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم– توحدهم في فكرة واحدة للمقاومة ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا، وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعوا أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالي وإذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور ،فيقدر الرأسماليون دورهم في فكرة واحدة للقمع فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات وفي وجه رأس المال المتحد على الدوام تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور وهذا صحيح إلى حد أن الاقتصاديين الانجليز يذهلون إذ يرون أن العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات التي لا تقوم – في نظر هؤلاء الاقتصاديين–إلا من أجل الأجور، وفي هذا الصراع وهو حرب أهلية حقيقية تتحد وتطور كل العناصر اللازمة لمعركة قادمة وما أن يبلغ الاتحاد هذه النقطة حتى يتخذ طابعا سياسيا".[1]

وفي الايدولوجيا الألمانية والتي أكملها "ماركس" و"أنجلز" قبل "بؤس الفلسفة "بقليل طرح التالي:

"حتى إذا اشترك أقلية من العمال وأضربوا سيجدون أنفسهم سريعا مضطرين للتصرف بشكل ثوري، وكان من الممكن أن نتعلم ذلك من انتفاضة 1842 في "انجلترا" والانتفاضة السابقة في "ويلز" 1839م، ذلك العام الذي وجد فيه الهيجان الثوري للعمال أول تعبير كامل له في "الشهر المقدس"والذي أعلن بشكل متزامن مع التسريح العام للجماهير.

ومن خلال أحداث "الشهر المقدس" قد رفعت مطالب الأجور ومطالب حق الاقتراع العام بمستوى الصراع الطبقي إلى التحويل الثوري للمجتمع وقد أدت هذه الأحداث إلى تصور "ماركس" و"أنجلز" أن النضالات النقابية ستؤدي بالضرورة إلى نضالات ثورية ضد الرأسمالية .

أما في المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية في فترة الستينات من القرن الماضي وقد كتب "ماركس" في كتابه "الأجور والأسعار والأرباح عام "1865م "،"يجب على الطبقة العاملة أن لا تضخم من هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد النتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج". [2]

وأنهم يؤخرون الحركة المتجهة إلى الأسفل ولكنهم لا يغيرون مسارها وأنهم يقدمون مُسكنات ولا يعالجون المرض، ويجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات، حيث كتب" أنجلز

1 –محمود عباس:النقابات العمالية المصرية–رؤية ثورية–،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة–مصر،1996،ص 11 .12.

2 – المرجع نفسه،ص 14.13.

"في رسالة لرفيق إيطالي :"إن الحركة النقابية في انجلترا والنقابات القوية والكبيرة والثرية أصبحت عقبة للحركة عموما بدلا من أن تكون أداة تقدمها ... " .

إن الاختلاف بين أطروحات "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات في فترة 1944 م/1947 م وفترة 1871/1865 كانت تعبر عن تغير في طبيعة النقابات نفسها فكانت النقابات في الفترة الثانية قد هيمنت عليها البيروقراطية والأفكار البرجوازية وكان يؤيدها ويدعمها الليبراليون أو المحافظون اعتمد بقاؤها على الدفاع عن مصالح القطاعات العمالية في معارك مع عمال آخرين فلم تكن نفس النقابات التي شاركت في الإضراب عام 1842م والتي أيدت الحركة الشارتية (الميثاقية العمالية). [1]

ب-"لينين" والنقابات :

يمكننا أن نجد نفس هذا التطور في أفكار "لينين" عن النقابات ففي أوقات الثورة يرى"لينين" أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث "لينين" في وصفه لإضراب 1905م في " بتروجراد " عن " الغريزة الثورية" قائلا ":" يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال -كل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي(الثوري) - غير الموجود أو الضعيف".

لكن في الأوقات الغير ثورية، ركز "لينين" على المسافة الكبيرة بين الوعي النقابي والوعي الثوري قائلا: "أنه تطور عفوي لحركة الطبقة العاملة يؤدي إلى إخضاعها للإيديولوجية البرجوازية " فالحركة العفوية للطبقة العاملة هي النقابوية؛ والنقابوية تعني إخضاع العمال لإيديولوجيا برجوازية وإذا كان هدف كل العمال المنظمين هو الإطاحة بنظام العمل المأجور، فيمكن في هذه الحالة أنه تعبير المنظمة الواحدة عن مصالحهم المشتركة، ولكن مهمة النقابة تختلف عن ذلك، فهي تهدف للدفاع عن مصالح العمال داخل علاقات الإنتاج الرأسمالية فالنقابات تقوم على تحسين شروط الاستغلال التي يخضع لها العمال وليس لإنهاء هذا الاستغلال. [2]

- ركز الاتجاه الماركسي على الحزب الثوري وإلصاق النقابات بالتوجه السياسي الثوري وذلك تجسيدا للنضال الثوري والنقابي، لكن كانت لهذه الثورية تبعاتها كما رأينا في التحليل التوجه الماركسي.

---

1 - المرجع نفسه،ص16.

2 - المرجع نفسه،ص17.

- حيث يقال أن التوجه الماركسي فنده الواقع وذلك عبر ازدهار الرأسمالية حاليا. [1)]

خلاصة :

من خلال تطرقنا لمفهوم النقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية وثقافية مهمة.

1 – المرجع نفسه،ص18.

المبحث الثاني: تطور الحركة النقابية في الجزائر

ظهرت الحركة النقابية في ضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها، وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، وفيما يلي سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية المستقلة بعد الاستقلال:

I-الحركة النقابية بعد الاستقلال:

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابيا مطلبيا حيث اقتصر عمله على جانب التسيير وتوعية العمال، وبالرغم من أن فحوى مبادئه مطلبية بحتة بحيث تحول فيما يلى إلى جهاز من أجهزة الدولة و سنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

أولا: الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع إستراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "المامون" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة.[1]

وفي الجزائر فان الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها " إع ع ج "احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية . [2]

1-عبد اللطيف ماموني وآخرون:الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات-،دار طوبغال،1985،ص10.

2- frençais Weiss : Dactrine et action syndicale on ALgerieEU,ENJA8,paris,1970,p23.

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال جد صعبة على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية والتي لم تجد من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من الإطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحداثة الاستقلال.

كما تميزت هذه السنوات بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات"[1]

وبعد انفراج الأزمة طُرحت مسألة: هل التنظيم النقابي يكون مستقلا عن الحزب أم تابعا له؟

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة لكن هذا بقي نسبيا حيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد وحزب جبهة التحرير الوطني.

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كونت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. [2]

في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "أحمد بن بلة " في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (إ ع ع ج) محافظا على استقلاليته اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 1962/12/20 م بين الاتحاد العام والحزب الحاكم حول الاستقلالية العضوية والتسييرية للاتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن أجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها، ولكي تكون هذه الحركة فعالة وقادرة على المساهمة في مسيرة

1- Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978,p180.

2- Français weiss ,op cit,p70.

البلاد وفي الاتجاه الاشتراكي فلا بد أن تكون موحدة وتتمتع بكل استقلالها الداخلي تنظيما وتسيرا للعمال، والذي يعتبر دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات، إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة ".

-ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية.

- تتلقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.

- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج.

من هنا نلاحظ أن حزب جبهة التحرير الوطني قد انسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي وأقر بالتالي حرية إ ع ع ج بالتصرف في شؤونه الداخلية.

غير أن هذا الاتفاق لم يقضي على النزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمر الأول حيث عمدت السلطات على إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون .[1]

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسيير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة، وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[2].

1-علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أفريل 1963م بعد أن جمع "بن بلة "والأمين العام للحزب حين عدل في الوظائف الرئاسية، غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب جبهة التحرير الوطني وقد بينت جريدة "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الاتحاد العام وقد قام بعدة مبادرات وبالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات.

1-المتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

2-mencer Mohamed Amokrane . l ugta de1962 a1973 document de travail ,n61 , 1930 , p 04 .

فالنقابة يستفيد منها الحزب في تسييروقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان "أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضوا في الحزب من أجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب [1].

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للاتحاد العام للعمال الجزائريين وفيدراليات الحزب فإن الوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى، ففي إقليم وهران مثلا والذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه" البنبلي "فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الاتحاد ومسؤولي الحزب جبهة التحرير الوطني والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر.

وخلال الأسابيع الأخيرة من سنة 1964م والأسابيع الأولى من سنة 1965 شن عمال مؤسسات القطاع الخاص إضرابات امتدت حتى القطاع المؤمم وذلك لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع، مما أدى بالرئيس الأسبق "أحمد بن بلة " للتدخل لتسوية بعض النزاعات كالموانئ والشركات.

كما كلف الرئيس "احمد بن بلة "بالتحضير للمؤتمر الثاني لـ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمرا الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون عينة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية.

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للإتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصيات جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "هواري بومدين"في جوان 1965، جاء في الوقت الذي أراد فيه "أحمد بن بلة "تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963م [2].

وبعد أيام قليلة عاشها الإتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك"و"فاتلن "تتمثل من نظرته التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلة مسيرتها نحو الاشتراكية [3].

1- frençais weiss : op cit , p86.

2- محمد السويدي،علم الاجتماع السياسي،ميدانه وقضاياه،ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر-1999م.

3-Luca et claude vatin . algerie , politique , institue et régime presse de la fondation national des sciences politique ,paris , 1975, p 163.

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الإتحاد ع ع ج الوفاء لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، و الجدير بالذكر هو أن الإتحاد العام لم يستطع فرض وجهة نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه: "بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"[1].

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث عن انضمام الإتحاد للحزب وبهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف جبهة التحرير الوطني وأصبح الاتحاد منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير وبالتالي صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الاقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال.

وهذا ما نجده في قول الرئيس "هواري بومدين" عندما قام بخطاب قال فيه: " يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد وعلى العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات (....) وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أول قاعدة لها[2].

1-إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديدة نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965 [3]، حيث تم إعادة النظر في علاقة إع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة إع ع ج تقرير اللجنة التنفيذية يومي21-1966/03/22 م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني. [4]

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وإصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنا سياسيا داخل الإتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأمينات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام ا ع

1-Presse de la fondation national de sciences politique ,paris,1957,p167.

2- frongais weiss : op cit , p288 .

3-Luca et claude vatin . op cit , p 167.

4-i pid, p74.

ع ج في 01 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

وكان لهذه الشعارات واللوائح الأثر الكبير إذ أعادت السلطة النظر في إجراءاتها فقلصت منها وتراجعت نسبيا على بعض القرارات وهكذا كان الاتحاد معارضا للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال وتارة يوافقها نتيجة التعامل بينهما، إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليته تجاه العمل.

لكن الحزب أدرك الخطر الذي كان يهدده من جراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة النقص، بحيث قام الحزب بتعيين لجنة مكلفة بالتحضير للمؤتمر الثالث وهذا كان بعد المحاولة الفاشلة التي قام بها "الطاهر زوبيري "في سبتمبر "1967 م لإعادة تنظيم الحزب، حيث حلت الأمانة وعين "قايد أحمد" مسؤولا للحزب وكلف بتسيير المنظمات الجماهيرية والذي يتولى أيضا التحضير للمؤتمر الثالث الذي انعقد يوم 29 و 27 أكتوبر 1968 وقد خرجت اللجنة بتقرير نص على أن إ ع ع ج له مسؤولية تطبيق قرارات الحزب في ظروف حسنة وبذلك أعادت إعطاء الحزب مهمة تحضير المؤتمر الذي انعقد في مناخ ملائم وقد ضمت هذه الدورة للمؤتمر 500 إطارا نقابيا قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة بعقد مؤتمرها الثالث لعل أهمها:

أ. الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب. وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

- "تيار الكونفدرالية العامة للشغل" "CGT" على أساس الصراع الاجتماعي.
- التيار الثاني هم المنشقون على الكونفدرالية العامة للشغل ومؤسس إ ع ع ج وأهم التوصيات التي خرجت بها الندوة:

*الحفاظ على وحدة العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

*على المناضلين والإطارات النقابية الإلتزام بالأسس والمبادئ كما أوصت الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الإتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968م "يجب على الإطارات النقابية الإلتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي يوم الثالث ماي 1969م انعقد المؤتمر الرابع بنادي الصنوبر تحت شعار" التجديد" وحضره 1200 مندوبا في جلسات مغلقة.

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة وقد انبثقت عن هذا المؤتمر:

أمانة وطنية تتكون من إحدى عشر عضوا اختيروا على أساس كفاءتهم العلمية وليست لديهم أي تجربة نقابية وأغلبهم شباب أي أنهم لم يتكونوا في صفوف النقابات الفرنسية وانتخب "عبد القادر نيقوس" أمينا عاما للاتحاد وقد تميز أعضاؤها بكونهم معلمين وموظفين أما العمال المنتجون والفلاحين فهم ملغون على هذه العضوية. [1]

ثانيا-النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية 1970 م ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تؤكد وثيقته على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية يقوم على نصوص تشريعية ويكفل للعمال حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971.

وبذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطارا تنظيميا يحدد أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاج وخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقد ترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير و الإطلاع على وضعية المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وربح معركته، فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق أيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 م حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية.

والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ [2] .

1- Abderrahim taleb, les rapports parti syndicales centres, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

2 -عيسى بوزغيبة:النقابات في الجزائر-مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي،إ ع ع ج،ص 114.

وأهم ما تضمنه الميثاق الفصل في علاقة إ ع ع ج بمجمل العمال حيث حدد الميثاق حقوق العمال وواجباتهم بهدف تنمية طاقتهم ووعيهم السياسي والإلتزام بإنجاز أهداف البناء الاشتراكي كما ورد في الأمر رقم 71/ 74 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في بداية 1974 م.

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام اع ع ج [1].

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب، حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين: " العلاقة بين الاتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل في أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر " [2].

واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في: التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

وبعد ذلك أعطى الحق للعمال الانخراط في النقابة وممارسة اع ع ج صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية والسعي لتطوير الوعي السياسي والتكوين الأيديولوجي للعمال، خاصة إنجاز المخططات الوطنية، كل هذا ورد في الميثاق الوطني عام 1976م الذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة مستغلة للنضال ضد الدولة، وإنما أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية التي تخدم العمال والفلاحين على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتحسين مؤهلاتهم التقنية والعلمية وتهيئتهم لإنجاز أدوارهم على أكمل وجه كمسيرين.

إلا أن ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغدود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانها مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب

1 –الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986،ص 20.

2 –تصريح محمد الصالح يحياوي:جريدة الشعب 29-01-1978،ص 3.

مراجعة كيفية إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه. [1]

أما "حمية سليمان" فيرى بأن مبدأ المشاركة راجع لاعتبارات سياسية بحتة خلفت نوعا من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشاركة؟ أم مجلس نقابي؟ مع العلم بأن مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة، ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة، بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال

وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الادارة تنفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة، وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاطا نقابيا يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة، وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل – الغير معلن عنهم – في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي344معطل من ناحية الأجور والعلاوات[2]

لكن الرئيس " هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختبار قيادة تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على الميثاق الوطني وعلى الدستور، وانتخاب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسؤول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحياوي " يقول فيه " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولابد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة "

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية، فقد كانت التدخلات

---

1 –ناصر دادي عدون: المرجع السابق،ص177.

2 –حمية حميد :خوصصة المؤسسات العمومية –القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999،ص177.

تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحياوي" قائلا " لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال"[1]

ومن أبرز نتائج هذا المؤتمر ترجمة ما تعيشه الحركة العمالية من تناقضات ومن ضعف، وكذا من القوة في بعض الفترات تاريخية

ثالثا – النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة:

خلال سنة 1979م نظمت عدة إضرابات نتيجة غياب الرئيس "هواري بومدين" وكذا نتيجة المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية بعد ذلك وفي الفترة الممتدة بين 1979–1989 شهدت الجزائر تصحيحا اقتصاديا ماديا.

والملفت للانتباه في هذه الفترة هو قيام حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانته على المستوى السياسي وذلك قصد وضع حد للاختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه وبدأت إعادة هيكلته، وعملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب ج ت و المنعقد استثنائيا في جوان 1980 والذي تقرر فيه رسميا أن المسيرة التنموية كانت كثيفة تشوبها نقائص تستوجب الدراسة والمراجعة وخرجت اللجنة بعدة قرارات وبدأ تطبيق المخطط الرباعي 1980–1984 .

ونتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983.

وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه. [2]

وفي الفترة الممتدة بين 2–3 أفريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي "ج ت و" والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات

بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـ إ ع ع ج تحت شعار" وحدة، عمل، تطور" بإشراف هياكل حزب "ج ت و" من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه

1 –تصريح محمد الصالح يحياوي : المرجع السابق،ص .3

2–محمد الميلي: مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984، ص 289.

التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تم حل أهم الهياكل في المنظمة النقابية ألا وهي "الفيدرالية الوطنية" وتم استبدالها بقطاع وطني مهني.

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد اثنى عشر فيدراليا، تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام، حيث أكد المؤتمرون على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما آثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إع ع ج يقول فيها: "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال وليس الهياكل لذا فإن التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل" .[1]

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرون ما يلي:

أ. هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.

ب. العودة إلى القائمة الواحدة للمترشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.

ج. تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرون على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن.

إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغيبات تهربا من ظروف العمل إذ أن 50%من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه. [2]

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية، مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري و أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكم

1 –كلمة دحمان ذبيح عبد الله:مجلة الثورة ،عدد1988،351،ص 3.

2– عيسى بوزغيبة ، المرجع السابق، ص 119

الهائل من اليد العاملة، كل هذا شكل طبقة عمالية قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و".

كانت هناك عدة أسباب جعلت الحزب يقدم على تطبيق هذه المادة من قانونه منها:

" ...أن الجزائر شهدت نزوحا ريفيا كبيرا باتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال ذلك:

فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن، النقل، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها. [1]

إلا أن الدولة أو بالأحرى الحزب نسي الآثار الناتجة عن تطبيق هذا القانون من بينها:

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.
- المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب "سوناكوم" في إضراب سبتمبر 1982 م وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس وأفريل 1983.
- فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي.

ومن جهة أخرى دخلت الجزائر خلال سنوات 1886-1988 في أزمة اقتصادية وارتفاع متطلبات المعيشة وتدهورت ظروف العمل مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات وتنظيم إضرابات التي تعتبر الورقة الرابحة، فهي وسيلة ضغط على الدولة باعتبارها المالك الوحيد لوسائل الإنتاج وغالبا ما كانت هذه الاضطرابات تُحل عن طريق قوات الأمن والطرد التعسفي وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البناء القاعدي تقربا من المركزية النقابية، فعلى مستوى كافة التراب الوطني شارك في هذا المؤتمر 374 ممثلا و مندوبا وامتاز بعدم الجدية على المستوى النظري.

---

1 –journal le pays du15 ou 21 juin,1994,p129.

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأتي المؤتمرون بأي جديد.

فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب "ج ت و"على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي ولم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية. [1]

رابعا –النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة:

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينات الأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها لتحسين مردود المؤسسة العمومية بل أدى إلى خلق فوضى في التسيير من قبل الأشخاص الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما.

الوضع الذي أدى إلى انتفاضات شعبية متكررة كأحداث: الجزائر العاصمة، قسنطينة ...الخ واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجزت الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 02/23 /1989. [2]

وبذلك أعطت الدولة جانبا هاما من الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الإستراتيجية وقد أعيد تنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وفق قانون 12–88 الذي ينص على استقلالية المؤسسات.

–التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية .

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسونه في إطار القانون ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 28–88 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل أحادية النقابية.

1– عيسى بوزغيبة، المرجع السابق ،ص119

2– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الدستور الوطني 1989م.

بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات.

لكن عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسة بعد زوال الحزب لـ "ج ت و" وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسة مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار، ولازم هذا التغير من الوجهة السياسية تغيرا آخرا فعندما تولى إ ع ع ج القيادة للحركة النقابية أكثر من 30سنة.

إعترف جهاز السلطة ولأول مرة في نفس الدستور وفي المادة 53 بالحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 01 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد العام نصت على: " أن الاتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن كل أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين ".

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق النقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع أو نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " [1]

وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

وترى هذه النقابات أن السلطة دائما كانت ضد الحوار والتفاوض مع النقابات المستقلة.

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو أكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه

1 – عيسى بوزغيبة :مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية،عدد32،الجزائر 1991،ص17.

فهو الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل. [1]

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك للاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة "حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله: " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال"

وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسية الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له. [2]

حيث مكن قانون 90-14 من تشكيل عدة نقابات بلغ عددها 48 نقابة مستقلة في ظرف عامين فقط من بينها نقابة عمال قطاع التربية و التكوين، نقابة الأطباء، نقابة أساتذة التعليم العالي .

وفي نفس الوقت ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل نقابة SATEF التي فاز أمينها العام بمقعد في البرلمان، والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي ظل حبيس الوحدات الصناعية و نقابة عمال قطاع الكهرباء، هذه النقابات أعلنت عن تشكيل الكونفدرالية العامة للنقابات المستقلة عام 1995 من مدينة تيزي وزو[3]

خامسا – النقابات الجزائرية في مرحلة الخوصصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن في تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة، ما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد. [4]

---

1 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:نشأة الحركة النقابية ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 ،ص2.

2 – الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999، ص 6

3– ايمان النمس : دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر – دراسة مرحلة التعددية الحزبية– ، دار ناشري ، بدون ذكر مكان النشر ، 2014 ، ص.61

4– بوعشام مبارك :الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية–،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999،ص152

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25 -12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة. [1]

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما أدى بالبعض للقول بأنه:" الابن الشرعي له"

والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذًا تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء.
وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين نوعية خدمات وتطويرها.[2]

- موقف النقابة من الخوصصة

ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة إ ع ع ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان لألاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وأن أغلبية المؤسسات يمكن إنقاذها .

ويرى العديد من الملاحظين والمتتبعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية ظرفا من الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفطنت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني "الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل" .

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولاسيما وأن القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر

1 -حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت-لبنان،1999،ص 372.

2- محفوظ جبار : خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية ،مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996،ص 16.

إليه على أنه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وأنه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون توصل الاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض أرباب العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حالة اللجوء إلى هذه الأعمال ومن هنا تجد المركزية النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه . [1]

أما فيما يخص قوانين الخوصصة فترى المركزية النقابية أنها تريد مجتمعا جديدا وقد أكدت عدم قبولها الإستراتيجية المتبعة في الخوصصة والمقترحة من طرف وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات هذا ما دفع النقابات بدق ناقوس الخطر ويتعين عليها إيجاد صيغة جديدة لدخول القطاع الخاص . [2]

خامسا : النقابات المستقلة في الوقت الحالي :

بعد خروج الجزائر من العشرية السوداء و حدوث نوع من الاستقرار الاجتماعي والسياسي ظهرت مجموعة من النقابات المستقلة القطاعية، تبنت في مشروعها تنظيمات بعيدة عن أي احتواء أو هيمنة سياسية، وذلك في إطار قانون 14/90 المتعلق بتكوين نقابات مستقلة حيث كان نص القانون كالتالي " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في التنظيمات النقابية الموجودة "، هذا القانون الذي مكن العمال والمستخدمين من تكوين نقابات في مختلف القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية .

1- رضا مالك : إستراتيجية جديدة لضمان بقائها –المركزية النقابية–،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001.

2 –جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.

1-كرونولوجية تشكيل النقابات في القطاعات المختلفة في الجزائر

أ- في قطاع التربية الوطنية والتعليم

بعد صدور دستور 23 فبراير 1989 والذي من خلاله أعلن المشرع أحقية ممارسة العمل النقابي المستقل من خلال المادة 53 والحق في ممارسة الإضراب في المادة 54 من نفس الدستور وإصدار قانون 14/90 الذي قرر كيفية ممارسة الحق النقابي، ثم قانون 11/90 الذي حدد علاقة العمل، إضافة إلى القانون الأساسي و النظام الداخلي لممارسة العمل النقابي والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 15 جويلية 2006 و أول نقابة مستقلة تأسست قبل صدور الدستور 1989/02/23 المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي شهر جانفي سنة 1989 وتحصل على اعتماده سنة 1992 .

أولا -النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين: *SATEF*

تأسست أول نقابة في قطاع التربية والتعليم: النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين **ساتيف** في 23-03-1990 بتيزي وزو الأمين العام الحالي السيد: بوعلام **عمورة** من مطالبها الأساسية:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- الحفاظ على المكتسبات المهنية.
- نشر الثقافة النقابية والتربوية.
- المساهمة في بناء المدرسة الجزائرية في إطار تذويب الفوارق الاجتماعية.
- تكريس ديمقراطية التعليم ومجانيته.
- السعي لإنشاء فدراليات وكنفدراليات لا تتعارض مع قوانين الجمهورية.

ثانيا: النقابة الوطنية لعمال التربية: *SNTE*

تأسست النقابة الوطنية لعمال التربية 30 نوفمبر 1999 أمينها الحالي السيد: **عبد الكريم بوجناح** من أهدافها:

- الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للقطاع.
- العودة إلى النظام الكلاسيكي ذي السنوات الست في الطور الابتدائي وذلك جراء النتائج الكارثية التي تحصل عليها أغلب تلاميذ هذا الطور.
- ضرورة مراجعة المناهج والبرامج التربوية بشكل يسمح باكتساب المتمدرسين المعلومات والمعارف التي تمكنهم من النجاح من طور إلى طور إلى غاية الوصول إلى الجامعة.

- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة [1]

ثالثا: الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين *UNPEF*

تأسس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين "إينباف" سنة 2003 رئيس المكتب الوطني الحالي هو السيد: الصادق دزيري من مطالبه:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة.
- المشاركة في جل الثلاثيات والثنائيات بدون وصاية إ ع ع ج باعتبارها نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية.

كما أكد رئيس" إنباف": ((إلى أن تاريخ إنشاء ملف الخدمات الاجتماعية في الجزائر سنوات الثمانينات إلى غاية 1994 عندما تحوّل الملف بيد المركزية النقابية عن طريق" صفقة" منحتها لها الحكومة"، مقابل التنازل عن طلبها باسترجاع وصبّ تلك الأموال لفائدة موظفي التربية وهو السلك الوحيد الذي لم يستفد من تلك الأموال، نظرا للوضع المأساوي الذي كانت تعيشه البلاد وتأثيره على الوضعية الاقتصادية للبلاد.

وكشف المتحدث أنّ تسيير الملف عرف تجاوزات رهيبة منذ سيطرة النقابية المركزية عليه في حين حُرم مئات الآلاف من مستحقيها من الاستفادة منها سواء فيما يتعلق بالعلاج أو اقتناء السيارات أو شراء السكنات، وأشار في هذا الخصوص إلى استفادة العشرات بل المئات من النقابيين المتورطين، من شراء شقق وفيلات وسيارات لهم ولأولادهم بأموال العمال الكادحين في قطاع التربية.)) ويضيف ((ومن هذا المنطلق بدأ الصراع، وكان هذا الانشغال أيضا سببا في زعزعة قطاع التربية لعدة سنوات، إلى غاية أن قررت الحكومة تجميد القانون الذي كان يسير الملف خلال سنة 2010 وبلغ الغلاف المالي الناجم عن قرار التجميد 1364 مليار سنتيم سنة 2010 إضافة إلى 700 مليار سنتيم أخرى لسنة 2011 بمجموع 2000 مليار سنتيم، تأمل النقابة في استغلالها لإنجاز مشروع لصالح موظفي القطاع على غرار

1 –بداوي محمد سفيان : كرونولوجيا تشكيل النقابات المستقلة في قطاع التعليم ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة – الجزائر .2013

مشروع سكني أو مستشفى خاص بهم، والأهم أنها طالبت بانتخاب لجنة وطنية ولجان ولائية تسهر على ترشيد صرف هذه الأموال من الأن فصاعدا مع تكريس مبدأ التضامن الوطني، وقد استجابت الوصاية لهذا المطلب أخيرا وتوصلت إلى حل نهائي يتمثل في انتخاب هذه اللجان وتنصيبها .)) [1]

رابعا: المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *CNAPEST*

تأسس في 17 أفريل 2003 ولم يستلم وصل اعتماده إلى غاية 10 جويلية 2007 هي نقابة مستقلة عن وصاية الأحزاب والنقابات وعن أرباب العمل المنسق الوطني الحالي السيد: نوار العربي.

-المطالب الأساسية لنقابة الكنابست:

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب
- ملف طب العمل خصوصا ما تعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع
- ملف سكنات الجنوب وتفعيل عمل ومقترحات لجنة السكن بالنسبة لحل مشكل السكن لعمال القطاع عموما
- ترقية الأساتذة التقنيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلى أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل على قوائم التأهيل والامتحان المهني، وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات والذين تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة 200المؤرخة في 16/03/2011 لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلى رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق مند 01/01/2008
- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلي رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الآجال.
- وضع حد وحل للمشاكل الناجمة عن تطبيق القانون الأساسي المعدل 12/240 في شقه المتعلق بالإدماج في مختلف الرتب.

كما تم اقتراح إنشاء المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع الذي يعطي حق الانخراط لكل الأطوار الدراسية: الابتدائي والمتوسط والثانوي والتقني في نقابة الكنابست الموسع، رغم

1- المرجع نفسه ،ص 197

أن المجلس هو نقابة وطنية مستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني فقط أي لا يضم منذ تأسيسه معلمين وأساتذة الطور الأول والثاني؟.[1]

خامسا: النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *SNAPEST*:

تأسّست في 02 فبراير 2006 المنسق الوطني الحالي السيد: مزيان مريان من مطالب النقابة الأساسية:

خرجت "السنابست" من رحم "الكنابست" بعد استحالة العمل لاختلاف الرؤى والاستراتيجية حسب ما أدلاه لنا المنسق الوطني لل"سنابست" يضيف أيضا: أنه يؤمن بأسلوب الحوار والمفاوضة والحكمة بعيدا عن التهور و التصعيد الغير مبرر و اللامبالاة لمصالح الأساتذة)).

تحصلت "السنابست" على وصل التسجيل: 17 جويلية 2007 ستة عشرة شهرا بعد تأسيسها ومن مطالبها:

- رفع الأجور 100/100 تماشيا مع القدرة الشرائية.
- تخفيض سن التقاعد.
- وإصدار قانون خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

سادسا "مجلس ثانويات الجزائر:*CLA*

مجلس ثانويات الجزائر الذي لم يستلم وصل اعتماده وتسجيله إلى غاية جانفي 2013 وأمينه العام السيد: إدير عاشور الذي يقول: رغم استفائنا لكل الشروط القانونية لتأسيس نقابة إلا أنّنا لم نتحصّل على وصل التسجيل رغم أن الجزائر صادقت على كل المعاهدات والاتفاقيات الدولية المبرمة في هذا الشأن لضمان حق ممارسة العمل النقابي الحر والمستقل علما أن الجزائر عضو أيضا في منظمة العمل الدولية والمكتب الدولي للعمل لقد أوقفنا اعتصامنا أمام الوزارة لأن المدير العام وعدنا للحصول على اعتمادنا في أقرب الآجال)).

ومن مطالب النقابة ما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لفئة الأساتذة الثانويين.
- إصدار قانون خاص بأساتذة المرحلة الثانوية.

1-المرجع نفسه: ص 198 .

- إصلاح المنظومة التربوية تحت شعار: من أجل مدرسة مبدأها تفضيل الكيف والنوعية عن الكم.
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي.
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة.
- التكفل بالمطالب المهنية والاجتماعية، المرفوعة إلى الوصاية، إضافة إلى تدارك النقائص المدرجة في القانون الخاص للأستاذ وكذا ملف المنح والتعويضات. [1]

سابعا: النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية SNCCOPM

بتاريخ 07 جانفي 2013 استلم السيد: علي بحاري رئيس النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية وصل التسجيل من بين المطالب الأساسية للنقابة:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لعمال القطاع.
- تحسين الظروف السوسيومهنية لعمال القطاع.
- مراجعة القانون الأساسي والنظام التعويضي والمنح والعلاوات لقطاع عمال للأسلاك المشتركة.
- تجسيد السلطة الوصية لنظام التعويضات على رأسها منحة العدوى ومنحة المناوبة حسب الرتب.
- ملف السكن وطب العمل.

ثامنا: التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء الإينباف UNPEF

تمّ إنشاء **التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط** تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية والتكوين برئاسة المنسق الوطني الطاهر حمروش بتاريخ 13جانفي 2013.

وأوضح المنسق الوطني أنّ الاجحاف والضرر اللذين مسا فئتي معلمي وأساتذة الطورين الابتدائي والمتوسط جراء صدور المرسوم التنفيذي 315/08 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بمستخدمي قطاع التربية الوطنية، كانا وراء إنشاءها، كما كان وراء تأسيس التنسيقية، الندوة الوطنية لمعلمي المدارس الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط التي انعقدت مؤخرا بحضور أزيد من 150 عضوا ممثلا ل31 ولاية من أجل "دراسة ومناقشة الاختلالات والنقائص التي تضمنها القانون الأساسي للتربية

1-المرجع نفسه: ص 199 .

الوطنية بخصوص فئتي معلمي الابتدائي وأساتذة الطور المتوسط مقارنة بما استفاد منه أساتذة التعليم الثانوي..".

وفي هذا الشأن، ذكر الأمين العام أنّ النقابة السالفة الذكر تطالب بإلغاء المواد 34 و35 و36 و37 و38 و39 الخاصة بالطور الابتدائي والمواد 49 و50 و51 الخاصة بالتعليم المتوسط من المرسوم إضافة إلى تعديل المادتين 47 و59 من المرسوم رقم 240/12 المعدل له، وذلك بإسقاط أحكام المادة 73 منه على هاتين المادتين، وهذا .كما قال . "لأجل تطبيق مبدأ العدل بين جميع فئات القطاع الواحد)). (1)

المطالب الأساسية للتنسيقية:

- ترقية جميع أساتذة التعليم الأساسي خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية وكذا حاملي الشهادات الجامعية بجميع التخصصات دون قيد أو شرط إلى رتبة أساتذة التعليم المتوسط والسماح لهم بالمشاركة في جميع المسابقات والامتحانات المهنية.
- احتساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة.
- إحداث مناصب عمل مكيفة للأساتذة الذين لا تسمح صحتهم بمزاولة العمل مثل الذين يعانون من مرض الحبال الصوتية.
- استحداث قانون يخول للأستاذ الحصول على سكن اجتماعي بحيث لا يؤثر على القدرة الشرائية والعيش الكريم.
- إبعاد الخدمات الاجتماعية عن كل هيمنة نقابية واستحداث آليات بحيث يستفيد منها كل عمال القطاع من الضمان الاجتماعي.
- التكفل التام بصحة المعلم.... وكل ما من شأنه أن يصب في خدمة كل المعلمين).
- إشراك الأسرة التربوية وأولياء التلاميذ وكل الشخصيات الوطنية دون استثناء في دراسة أفاق المنظومة التربوية وتقييم جدي للإصلاحات المنتهجة.
- إنصاف الأساتذة العاملين بالجنوب باحتساب منحة المنطقة الجغرافية على الأجر القاعدي الجديد ومنحة السكن.
- حق الأستاذ في التقاعد بعد28 سنة من العمل الفعلي.

1-المرجع نفسه : ص 200 .

- إعادة النظر في قانون المنح والتعويضات بما يضمن إضافة منح أخرى كمنحة السكن لجميع الأساتذة وكذا رفع قيمة النقطة.
- المطالبة بإصدار قانون خاص لحماية أستاذ التعليم الأساسي والمتوسط من العنف داخل المؤسسة [1]

ب-النقابات المستقلة في قطاع الإدارة والخدمات:

1- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

-**التعريف بالنقابة:** هي منظمة نقابية وطنية تم تسجيلها من طرف وزارة العمل بتاريخ 09 سبتمبر 1990، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية تنظيم مستقل ذو طابع مهني اجتماعي لجميع العمال والأعوان الذين يخضعون للمؤسسات و الإدارات العمومية ذات الطابع الإداري التي تمارس نشاطاتها عبر كامل التراب الوطني و رمزها(ن.و.م.م.إ.ع)

-**أهداف النقابة:**

1) المساهمة الأساسية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة وتحسيسه أن الإدارة في خدمة المواطن.
2) تكوين النقابيين لاسيما المكونين منهم بما يخدم أهداف الإدارة وإعطاء الأولوية للملتقيات التكوينية المشتركة مع النقابات الأخرى.
3) النقابة تعتبر شريكا اجتماعيا أساسيا ملزمة في بالحفاظ على سمعة ومكانة الدولة.
4) السهر على سلامة العلاقات مع النقابات الأخرى وتفادي النزاعات.
5) السهر على موضوعية انشغالات ومطالب العمال من قبل الهياكل النقابية.
6) تفادي استغلال العمل النقابي لأهداف سياسية بغية تحقيق أغراض شخصية.
7) التعامل مع الهيئات والمنظمات الدولية التي تتعامل معها الدولة فقط في إطار القوانين المعمول بها.
8) التزام الهياكل النقابية على كامل المستويات باحترام حق الإدارة في الرد على الطعون خلال مهلة 30 يوما.
9) تساهم الهياكل النقابية في إحياء الأعياد والمناسبات الوطنية والدينية.

1-المرجع نفسه : ص 201.

[10] تلتزم القيادات النقابية بالقيم الأخلاقية في التعامل مع مسيري الإدارات واستعمال الحوار كأسلوب حضاري. [1]

ج-النقابات في قطاع التعليم العالي :

1-النقابة: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES

تسمى النقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES

- أهداف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما.
- الدفاع عن مصالح الجامعة العمومية.
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
- المساهمة في تحسين الظروف البيداغوجية وظروف البحث العلمي.
- الدفاع عن حريات التفكير والتعبير.
- الدفاع عن حرم الجامعة.
- ترقية الواجبات الجامعية وأخلاقياتها.
- المساهمة في وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- المساهمة في ترقية الاتصال والإعلام بين الجامعات محليا ودوليا.
- المساهمة في وضع الشروط الضرورية لتنمية البحث العلمي والتقني.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.
- ترقية التكوين النقابي. [2]

2 - نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين SSES

تأسست يوم السبت 17 ديسمبر 2011 بدار النقابات بالدار البيضاء، الجزائر العاصمة.

- أهداف نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين:

- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيها أساسا والأساتذة عموما.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.

1-القانون الأساسي لنقابة www.snapap.info:SNANPAP، لموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

2-القانون الأساسي لنقابة :cnes.voila.net ، الموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

- الدفاع عن حريات التفكير والتعبير وعن الحرم الجامعي وعن أخلاقيات المهنة مع احترام الواجبات الجامعية.
- النضال من أجل توفير الشروط الضرورية لتنمية البحث العلمي.
- النضال من أجل تكريس التسيير الديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- الدفاع عن الحريات الديمقراطية والحريات النقابية وحقوق الإنسان.
- تكريس مبدأ التضامن مع الحركات الاجتماعية.
- ترقية التكوين النقابي. [1]

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن، حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة، هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال، وتفاعل الفاعليين النقابيين مع هاته التحولات، من خلال بناء استراتيجيات التكوين والتكيف مع التغيرات الحاصلة، كما تبنت استراتيجيات الصراع لأفتكاك مجموعة من المطالب والمحافظة على بعض المكتسبات.

1-القانون الأساسي لنقابة : sess-dz.blogspot.com، الموقع الرسمي ، 2014/12/23، 17.52 .

خلاصة الفصل

من خلال عرضنا لتعريف النقابات العمالية وأنواعها وخصائصا وأساليب الضغط لديها نجد أن النقابات العمالية وليدة صراع أيديولوجي مكنها من محاولة التملص من الهيمنة السياسية والإدارية. واستقلالية ليست مرتبطة بالدرجة الأولى باستقلالية التنظيم، بل بحرية الممارسة والمطالبة بالحقوق فبراديغم الممارسة النقابية نجده قد تولد بفعل مجموعة من التغيرات الحاصلة على المستوى العالمي أي انتقال العالم من الأحادية القطبية الى التعددية، هذا الامر فرض نوعا من التقسيم النقابي سواء على مستوى القوانين أو على مستوى النقابات.

وبخصوص جزائرية الظاهرة نجد أن المسار النقابي المستقل قد مر بعديد التحولات والتغيرات انطلاقا من محاولة الخروج من الهيمنة الحزبية والسياسية ووصولا إلى اثبات نفسها كفاعل اجتماعي ومهني يدافع عن الحقوق المادية والمهنية، فالثراء النقابي الموجود في الجزائر وعدد النقابات الكثير الموجود في عديد القطاعات، هو نتيجة وجود ثقافة عمالية نقابية اكتسبتها الطبقة العمالية من الصراعات والنضالات الثورية الى احتكاكها بنقابات عالمية، كما أن استهلاك وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام لموجة الإضرابات مكن هاته النقابات من كسب ثقة الفئات والطبقات المهنية التي حققت مجموعة من المكاسب والمطالب التي أثرت في الحراك السوسيو مهني لعمال والمهنيين والمستخدمين في عديد القطاعات الموجودة في الجزائر.

- المراجع بالعربية

1. الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999.
2. الإتحاد العام للعمال الجزائريين:القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع،ديسمبر .
3. إحسان محمد حسن :علم الاجتماع الصناعي،دار الوائل للنشر،عمان –الأردن، 2005.
4. إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان–الأردن، 2005.
5. –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:نشأة الحركة النقابية ،جريدة الثورة ع 255 ،1988.
6. ايمان النمس : دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر – دراسة مرحلة التعددية الحزبية– ، دار ناشري ، بدون ذكر مكان النشر ، 2014.
7. باركر سميث وآخرون:ت:محمود علي محمد وآخرون،مراجعة محمد عاطف غيث،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية–مصر،1979م.
8. بداوي محمد سفيان : كرونولوجيا تشكيل النقابات المستقلة في قطاع التعليم ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة – الجزائر .2013
9. بدوي محمد سفيان :محاضرات في تطور الحركة العمالية،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009 – 2010.
10. بوعشام مبارك :الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية–،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999.
11. بول ساموبلسون، ويليام نوردهاوس: الاقتصاد، ت: هشام عبد الله، مراجعة: د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع، ط 2،عمان–الأردن،2006.
12. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الدستور الوطني 1989م.
13. جورج فريدمان،بيار نافيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،ت بولندا مانوئيل،منشورات عويدة ،ج 2،بيروت–لبنان ،1985،ص 245 .
14. حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت–لبنان،1999.
15. حمود عقلة العنزي:المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي،الإتحاد الوطني لطلبة الكويت ،الكويت ،2007.
16. حمية حميد :خوصصة المؤسسات العمومية –القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999.
17. رضا مالك : إستراتيجية جديدة لضمان بقائها –المركزية النقابية–،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001.
18. السيد حنفي عوض:التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة،مكتبة النهضة،القاهرة–مصر،بدون ذكر سنة النشر.
19. ضياء مجيد الموسوي : سوق العمل و النقابات المستقلة في السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون–الجزائر،2007 .
20. طلعة لطفي إبراهيم:علم الاجتماع الصناعي،الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية–مصر،2003.
21. عبد الباسط محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،مكتبة الغريب،القاهرة–مصر،1982.
22. عبد الغفار الحنفي:السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية للنشر الإسكندرية–مصر، 2007.
23. عبد اللطيف ماموني وآخرون:الحركة العمالية المغاربية–صراعات وتحولات–،دار طوبغال،1985.
24. عبد الناصر جابي،الجزائر تتحرك،دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر العاصمة–الجزائر،1995.
25. علي محمود عبد السلام الفار:علم الاجتماع الصناعي،دار المعارف،ط2،الاسكندرية–مصر،1975.
26. عيسى بوزغيبة:النقابات في الجزائر–مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي،إ ع ع ج.
27. القانون الأساسي لنقابة : sess–dz.blogspot.com، الموقع الرسمي ، 2014/12/23 ،17.52 .
28. قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ،دار المعارف للنشر والطباعة، الإسكندرية –مصر،1977 .
29. كلمة دحمان ذبيح عبد الله:مجلة الثورة ،عدد351.
30. الكيالي عبد الوهاب:الموسوعة السياسية،المؤسسة العربية للدراسات والنشر،بيروت–لبنان،1954،ص544.
31. لقانون الأساسي لنقابة www.snapap.info:SNANPAP، لموقع الرسمي ، 2014/12/23 ،17.52.
32. المتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979.
33. محفوظ جبار : خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية ،مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996.
34. محمد السويدي،علم الاجتماع السياسي،ميدانه وقضاياه،ديوان المطبوعات الجامعية– الجزائر–1999م.

35. محمد الميلي: مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1984.
36. محمود عباس:النقابات العمالية المصرية-رؤية ثورية-،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة-مصر،1996.
37. مزيد منير عبوي:إدارة الموارد البشرية،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان -الأردن،2008 .
38. مصطفى فيلالي: مجتمع العمل ،مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت- لبنان،2006م .
39. مصطفى نجيب شاويش:إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد-،دار الشروق للنشر والطباعة،طبعة 3،عمان- الأردن، 2005.
40. الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986.
41. هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"-تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي-العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة- الجزائر.
42. تصريح محمد الصالح يحياوي:جريدة الشعب 29-01-1978..
43. جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.
44. القانون الأساسي لنقابة :cnes.voila.net ، الموقع الرسمي ، 2014/12/23 ،17.52.

- المراجع بالاجنبية

45. Abderrahim taleb, les rapports parti syndicales centres, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.
46. Brigitte Lestrade: Les syndicats en France et en Allemagne, Difficiles adaptations aux mutations de la société, Comité d'études des relations franco-allemandes (Cerfa). 2007
47. Estelle mercier et geraldine Schmidt : gestion des ressources humaines , pearson education et e-node,paris-France.2004.
48. français Weiss : Dactrine et action syndicale on ALgerieEU,ENJA8,paris,1970.
49. jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960 .
50. journal le pays du15 ou 21 juin,1994.
51. Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978.
52. Luca et claude vatin . algerie , politique , institue et régime presse de la fondation national des sciences politique ,paris , 1975.
53. mencer Mohamed Amokrane . l ugta de1962 a1973 document de travail ,n61 , 1930 .
54. Presse de la fondation national de sciences politique ,paris,1957.