



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية



التنظيمات النقابية واستراتيجية تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية

دراسة ميدانية بشركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG بوجعيريج

أطروحة دكتوراه طور ثالث LMD شعبة علم اجتماع تخصص تنظيم العمل وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

إشراف
أ.د. بهتون نصرالدين

إعداد الطالب
صلاح الدين بوزيان

أعضاء لجنة المناقشة

الرقم	اسم ولقب لأستاذ	الرتبة	الجامعة	الصفة
01	قرزيز محمود	أستاذ تعليم عالي	جامعة عباس لغرور-خنشلة	رئيسا
02	بهتون نصرالدين	أستاذ تعليم عالي	جامعة عباس لغرور-خنشلة	مشرفا ومقررا
03	بن عمران بوبكر	أستاذ محاضر-أ-	جامعة عباس لغرور-خنشلة	ممتحنا
04	بورزق نوار	أستاذ تعليم عالي	جامعة الشهيد العربي التبسي-تبسة	ممتحنا
05	مبروكي عمار	أستاذ محاضر-أ-	جامعة عبد الحميد مهري-قسنطينة 2	ممتحنا

السنة الجامعية : 2025-2026



شكر وعرّفان

بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين
الحمد لله الذي أعاننا على انجاز واتمام هذا العمل
أتقدم بأرقى وأسمى عبارات الشكر والعرّفان للأستاذ للمشرف
البروفيسور نصر الدين بهتون
على صبره الدائم طيلة فترة انجاز هذه الأطروحة والذي لم يبخل عليا
بتوجيهاته التي رافقتني واستفدت منها طوال فترة الاشراف
كما أتقدم بجزيل الشكر الى اللجنة المناقشة على ما ستقدمه من ملاحظات
قيمة تعزز من دقة العمل
والشكر موصول لأساتذتنا الأفاضل الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي
والبحثي ولم يبخلوا علينا طوال مسارنا الجامعي حيث تلقينا منهم كل الدعم
والتقدير والمحبة.
كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الى إدارة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
بجامعة عباس لغرور خنشلة

صلاح الدين بوزيان



إهداء

من منطلق الوفاء بالعهد والتقدير والعرفان، أهدي ثمرات حصادي العلمي إلى نبع الحنان ورمز الأمان، إلى اللذان يقفان بجواري ويمداني بعونهما ودعواتهما، ويشجعاني على المضي قدما في سبيل البحث والعلم، إلى الذين شهد الله لهما بحسن رعايتهما لي، ووجوب برهما والإحسان إليهما وتقدير جهودهما.

إلى الحس الراقي والدعاء الباقي والشمعة التي تذوب لتتير أيا منا، أُمي أطال الله في عمرها وأمدها بموفور الصحة والعافية.

إلى من دنني لسبيل الحياة وأنارها من أجل الحياة وشد أزري بكل ثبات، أبي حفظه الله وعاه وأمد في عمره إلى والدي الكريمين برا وإخلاصا ووفاء.

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء سندي وعوني تقديرا وعرفانا واعتزازا.

إلى كل أفراد العائلة والأهل، والأصدقاء، وإلى كل من وقفوا إلى جانبي ودعموني ولو بالكلمة الطيبة تقديرا وعرفانا.

إليهم جميعا أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا.

صلاح الدين بوزيان

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	مقدمة
	الباب الاول: الجانب النظري لموضوع الدراسة
	الفصل الأول / المقاربة المنهجية لموضوع الدراسة
03	تمهيد:
04	1-تحديد وصياغة الإشكالية
06	2-أسباب اختيار الموضوع
07	3-أهمية وأهداف الدراسة
09	4-تحديد المفاهيم والمصطلحات
19	5-الأصول الفكرية لموضوع البحث
22	6-الدراسات السابقة
41	7-الفرضيات
	الفصل الثاني / النقابات العمالية التأسيس النظرية والتطور التاريخي
43	تمهيد:
44	1 - النقابات العمالية ، نظريات واتجاهات
44	1.1-النظرية البنائية الوظيفية
45	2.1-النظرية الأخلاقية للعمل النقابي
46	3.1-النظرية الثورية
47	4.1-النظرية السيكلوجية
48	5.1-نظرية الفعل الاجتماعي
50	2: تأريخ الحركة النقابية في العالم
50	1.2-الحركة النقابية في بريطانيا
54	2.2-الحركة النقابية في فرنسا
59	3.2-النقابية في ألمانيا
62	4.2- النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية

65	3: الحركة النقابية في بعض الدول العربية
65	1.3- النقابة العمالية في مصر
72	2.3- النقابة العمالية في تونس
83	4 : الجذور التاريخية لنشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر
83	1.4- الحركة العمالية والنقابية خلال الفترة الاستعمارية
95	2.4- الحركة النقابية بعد الاستقلال " الأحادية الحزبية والنقابية"
96	3.4- الحركة النقابية في مواجهة السلطة " رفض فك الارتباط بين النقابة والحزب"
96	4.4- النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين
98	5.4- ظروف التحول من النقابة الواحدة إلى التعددية النقابية
	الفصل الثالث/ استراتيجيات العمل النقابي
101	تمهيد:
101	1: وسائل وأساليب العمل النقابي
101	1.1- المفاوضات الجماعية
103	2.1- الاتفاقيات الجماعية
106	3.1- الاحتجاج والتصعيد
106	4.1- أسلوب الإضراب
109	2: الاستراتيجية دلالات المصطلح
110	1.2 - الاستراتيجية وعلاقتها ببعض المفاهيم
115	2.2 - شروط بناء الاستراتيجية
115	3.2 - أبعاد الاستراتيجية
117	4.2 - أنواع ومستويات الاستراتيجية
124	3: استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر
125	1.3- استراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين كتجسيد لسياسة الدولة
129	2.3- استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر
131	3.3- الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية

132	4.3-استراتيجية التكتل والتحالف لتشكيل اتحادات قوية وفعالة
134	4: الضمانات القانونية لحماية الحقوق والحريات النقابية
135	1.4-الحقوق والحريات النقابية في التشريع الجزائري
142	2.4-الحقوق والحريات النقابية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية
146	3.4-الحقوق والحريات النقابية على المستوى الإقليمي
	الفصل الرابع/ تطور تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية
149	تمهيد:
150	1: الأوضاع الاقتصادية للجزائر بعد الاستقلال وانعكاساتها على المؤسسة العمومية
150	1.1-مرحلة ما قبل تبلور مفهوم المؤسسة (التسيير الذاتي)
150	1.2-مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات
152	2: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية
152	2.1-إعادة الهيكلة العضوية والمالية
153	2.2-استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية في إطار منح حرية في التسيير
155	3: خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية
156	1.3- أساليب الخصخصة واطارها القانوني
157	2.3- مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق
173	4: تقييم سياسات الإصلاح الاقتصادي للمؤسسة العمومية الجزائرية
174	1.4-أثر السياسات الإصلاحية على الجانب الاقتصادي
178	2.4-الأثر الاجتماعي لسياسة الإصلاحات المنتهجة
	الفصل الخامس/ الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
184	تمهيد
184	1: منهجية البحث
184	1.1-منهج البحث
186	2.1- أدوات جمع البيانات الميدانية
189	3.1- العينة

190	2: التعريف بميدان الدراسة
190	1.2-لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة
190	2.2-لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة
191	3.2-لمحة بشرية عن ميدان الدراسة
202	4.2-المجال الزمني للدراسة الميدانية
	الفصل السادس /عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة
204	تمهيد
205	1: عرض وتحليل البيانات
205	1.1-الوضعية السوسيومهنية للمبحوثين وعلاقتها بالعمل النقابي
247	2.1-دور النقابة كشريك اجتماعي من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات في المؤسسة
265	3.1-وجود التنظيم النقابي داخل المؤسسة ضمانا لاستقرار المؤسسة واستمراريتها
286	4.1-فاعلية النقابة في المؤسسة من خلال مساهمتها في التنظيم والتسيير والرقابة
301	2 مناقشة نتائج الدراسة
301	1.2-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
303	2.2-مناقشة النتائج في ضوء التراث النظري
306	3.2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة
313	خاتمة:
320	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الانجليزية

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / الجدول
120	أنواع الاستراتيجيات	(ف 3 - ج 1)
122	مستويات الاستراتيجية في المنظمة (أهم الاعتبارات والعناصر)	(ف 3 - ج 2)
191	توزيع مستخدمي شركة التوضيب وفنون الطباعة: ديسمبر 2025	(ف 5 - ج 3)
192	توزيع مستخدمي شركة التوضيب وفنون الطباعة بين الذكور والإناث (العمال الدائمين) ديسمبر 2025	(ف 5 - ج 4)
193	منتجات المؤسسة لأربع السنوات الأخيرة	(ف 5 - ج 5)
193	يوضح مبيعات المؤسسة لأربع سنوات الأخيرة.	(ف 5 - ج 6)
195	يوضح العمال في المديرية العامة	(ف 5 - ج 7)
196	عدد العمال في مديرية التجارة	(ف 5 - ج 8)
197	عدد العمال في مديرية الإنتاج	(ف 5 - ج 9)
198	عدد العمال في مديرية الموارد البشرية	(ف 5 - ج 10)
198	عدد العمال في مديرية المالية	(ف 5 - ج 11)
201	الإمكانات المادية لشركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG	(ف 5 - ج 12)
205	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(ف 6 - ج 13)
206	توزيع العينة حسب السن	(ف 6 - ج 14)
208	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(ف 6 - ج 15)
209	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	(ف 6 - ج 16)
210	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد	(ف 6 - ج 17)
211	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع السكن	(ف 6 - ج 18)
212	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب منصب العمل	(ف 6 - ج 19)
213	يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل	(ف 6 - ج 20)
215	سن المبحوثين وعلاقته بمدى الانخراط في النقابة	(ف 6 - ج 21)
216	يمثل الصفة داخل التنظيم النقابي	(ف 6 - ج 22)
218	يمثل مدة الانخراط في النقابة (الأقدمية في التنظيم النقابي)	(ف 6 - ج 23)
219	صفة داخل التنظيم النقابي بحسب المستوى التعليمي	(ف 6 - ج 24)
220	يمثل الجدول التالي أسباب الانخراط في النقابة	(ف 6 - ج 25)
222	دوافع الانخراط بالنظر للمكاسب التي حققتها النقابة	(ف 6 - ج 26)

224	يمثل الإجابة عما إذا كان أفراد العينة قد استفادوا من العمل النقابي خلال مدة الانخراط	(ف 6 - ج 27)
226	يمثل إجابات حول ما إذا كان أفراد العينة قد تلقوا تكوينا نقابيا أم لا	(ف 6 - ج 28)
227	يمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا تكوينا نقابيا حول الهدف من التكوين	(ف 6 - ج 29)
228	يمثل إجابات أفراد العينة الذين لم يتلقوا تكوينا نقابيا (الجواب ب لا) وتأثير ذلك على أداءهم النقابي	(ف 6 - ج 30)
229	يمثل إجابات أفراد العينة إذا سبق وأن انخرطوا في تنظيم سابق أم لا	(ف 6 - ج 31)
230	يمثل إجابات المبحوثين بنعم (الذين سبق لهم الانخراط في تنظيم سابق ونوعه)	(ف 6 - ج 32)
231	يمثل نوع المصالح التي تسعى النقابة لتحقيقها من خلال نشاطها	(ف 6 - ج 33)
233	يمثل أهداف النقابة داخل المؤسسة (EMBAG spa)	(ف 6 - ج 34)
235	يمثل إجابات أفراد العينة حول جهود النقابة في الدفاع عن حقوق العمال	(ف 6 - ج 35)
236	يوضح كيفية الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة فيما إذا كان يتم بشفافية أم لا	(ف 6 - ج 36)
238	يمثل إجابات أفراد العينة حول إمكانية الاستغناء عن النقابة الحالية في المؤسسة	(ف 6 - ج 37)
239	: يوضح الأسباب وراء إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب بنعم)	(ف 6 - ج 38)
240	مدى ارتباط رأي المبحوثين بوجود بقاء النقابة من عدمه ودورها في الدفاع عن حقوق العمال	(ف 6 - ج 39)
241	يوضح الأسباب وراء عدم إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب ب لا)	(ف 6 - ج 40)
243	يمثل إجابة أفراد العينة فيما إذا كانت النقابة تنحاز في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال	(ف 6 - ج 41)
247	يبين إذا كانت الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي أم لا	(ف 6 - ج 42)
249	يمثل نوعية المشاركة التي تقوم بها النقابة إلى جانب الإدارة	(ف 6 - ج 43)
250	نوعية القرارات التي تشارك النقابة في اتخاذها إلى جانب الإدارة	(ف 6 - ج 44)
252	يمثل الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات	(ف 6 - ج 45)
254	يمثل الإجابات حول ما إذا كانت السياسة الاقتصادية للدولة تؤثر في عملية اتخاذ القرارات	(ف 6 - ج 46)

255	يمثل الإجابات حول ما إذا كانت الإدارة تمنح فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها	(ف 6 - ج 47)
256	يمثل نوعية القرارات التي يسمح بالاطلاع عليها قبل صدورها (إذا كان الجواب "بنعم")	(ف 6 - ج 48)
258	حضور إطارات النقابة لجلسات مجلس الإدارة من عدمه	(ف 6 - ج 49)
259	يمثل إجابات المبحوثين فيما إذا استطاعت النقابة تحقيق مكاسب طالبت بها	(ف 6 - ج 50)
260	يمثل تقييم أفراد العينة لأداء النقابة داخل المؤسسة	(ف 6 - ج 51)
262	تقييم أداء النقابة داخل المؤسسة بحسب مدة الانخراط	(ف 6 - ج 52)
263	موقف الإدارة من النقابة كشريك اجتماعي وارتباطه بوجود خلاف وتصادم بين النقابة والإدارة	(ف 6 - ج 53)
265	يمثل الإجابات عما إذا كانت النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات	(ف 6 - ج 54)
267	يمثل أسباب عدم مشاوره النقابة للقاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة (إذا كانت الإجابة بـ لا)	(ف 6 - ج 55)
268	إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة في حالة تهميش العمال	(ف 6 - ج 56)
269	يمثل إجابات المبحوثين حول تأثير الصراع على استقرار المؤسسة (إذا كانت الإجابة بنعم)	(ف 6 - ج 57)
271	يمثل إمكانية قيام النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة	(ف 6 - ج 58)
272	عدم إبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات يعتبر تهميشاً لهم يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال	(ف 6 - ج 59)
273	يتعلق بمشاركة النقابة في تسيير الخدمات الاجتماعية من عدمه	(ف 6 - ج 60)
274	يمثل الإجابة حول وجود اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة أم لا	(ف 6 - ج 61)
275	يمثل إجابات أفراد العينة حول أسباب التصادم بين النقابة والإدارة (في حالة الإجابة بنعم)	(ف 6 - ج 62)
278	يتعلق بما إذا كان التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة	(ف 6 - ج 63)
279	يمثل الإجابة فيما إذا كان التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة	(ف 6 - ج 64)
280	يمثل الإجابة عما إذا كانت النقابة شهدت انشقاقات وصراعات داخلية منذ تكوينها	(ف 6 - ج 65)

282	يوضح الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها	(ف 6 - ج 66)
284	مدى ملائمة الوسائل والأساليب المستخدمة من النقابة مع درجة الاختلاف والتصادم بينها وبين الإدارة حسب رأي المبحوثين	(ف 6 - ج 67)
286	يوضح فيما إذا كانت النقابة تتابع مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها أم لا	(ف 6 - ج 68)
287	يوضح نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها (التي تشارك في اتخاذها)	(ف 6 - ج 69)
289	يمثل استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية من عدمه	(ف 6 - ج 70)
290	يمثل الجوانب التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة (إذا كانت الإدارة تستشير النقابة في المسائل التنظيمية)	(ف 6 - ج 71)
292	يمثل الإجابة فيما لو استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل أم لا	(ف 6 - ج 72)
293	يمثل نوعية المكاسب الاجتماعية التي افتكتها النقابة الحالية ولم تكن من قبل	(ف 6 - ج 73)
295	يمثل دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية	(ف 6 - ج 74)
296	يمثل دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات	(ف 6 - ج 75)
297	يمثل دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة	(ف 6 - ج 76)
298	يمثل دور النقابة في الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية بين العمال والإدارة	(ف 6 - ج 77)

الصفحة	الموضوع	رقم الفصل / الشكل
205	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	(ف 6 - ش 1)
207	توزيع العينة حسب السن	(ف 6 - ش 2)
208	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	(ف 6 - ش 3)
209	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	(ف 6 - ش 4)
211	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد	(ف 6 - ش 5)
212	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع السكن	(ف 6 - ش 6)
213	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب منصب العمل	(ف 6 - ش 7)
214	يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل	(ف 6 - ش 8)
215	سن المبحوثين وعلاقته بمدى الانخراط في النقابة	(ف 6 - ش 9)
217	يمثل الصفة داخل التنظيم النقابي	(ف 6 - ش 10)
218	يمثل مدة الانخراط في النقابة (الأقدمية في التنظيم النقابي)	(ف 6 - ش 11)
221	أسباب الانخراط في النقابة	(ف 6 - ش 12)
223	دوافع الانخراط بالنظر للمكاسب التي حققها النقابة	(ف 6 - ش 13)
225	يمثل الإجابة عما إذا كان أفراد العينة قد استفادوا من العمل النقابي خلال مدة الانخراط	(ف 6 - ش 14)
226	يمثل إجابات حول ما إذا كان أفراد العينة قد تلقوا تكويناً نقابياً أم لا	(ف 6 - ش 15)
227	يمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا تكويناً نقابياً حول الهدف من التكوين	(ف 6 - ش 16)
228	يمثل إجابات أفراد العينة الذين لم يتلقوا تكويناً نقابياً (الجواب بـ لا) وتأثير ذلك على أداءهم النقابي	(ف 6 - ش 17)
229	يمثل إجابات أفراد العينة إذا سبق وأن انخرطوا في تنظيم سابق أم لا	(ف 6 - ش 18)
230	يمثل إجابات المبحوثين بنعم (الذين سبق لهم الانخراط في تنظيم سابق ونوعه)	(ف 6 - ش 19)
232	يمثل نوع المصالح التي تسعى النقابة لتحقيقها من خلال نشاطها	(ف 6 - ش 20)
234	يمثل أهداف النقابة داخل المؤسسة (EMBAG spa)	(ف 6 - ش 21)

235	يمثل إجابات أفراد العينة حول جهود النقابة في الدفاع عن حقوق العمال	(ف 6 - ش 22)
237	يوضح كيفية الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة فيما إذا كان يتم بشفافية أم لا	(ف 6 - ش 23)
238	يمثل إجابات أفراد العينة حول إمكانية الاستغناء عن النقابة الحالية في المؤسسة	(ف 6 - ش 24)
239	يوضح الأسباب وراء إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب بنعم)	(ف 6 - ش 25)
242	يوضح الأسباب وراء عدم إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب ب لا)	(ف 6 - ش 26)
243	يمثل إجابة أفراد العينة فيما إذا كانت النقابة تنحاز في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال	(ف 6 - ش 27)
247	يبين إذا كانت الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي أم لا	(ف 6 - ش 28)
249	يمثل نوعية المشاركة التي تقوم بها النقابة إلى جانب الإدارة	(ف 6 - ش 29)
251	نوعية القرارات التي تشارك النقابة في اتخاذها إلى جانب الإدارة	(ف 6 - ش 30)
252	يمثل الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات	(ف 6 - ش 31)
254	يمثل الإجابات حول ما إذا كانت السياسة الاقتصادية للدولة تؤثر في عملية اتخاذ القرارات	(ف 6 - ش 32)
255	يمثل الإجابات حول ما إذا كانت الإدارة تمنح فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها	(ف 6 - ش 33)
257	يمثل نوعية القرارات التي يسمح بالاطلاع عليها قبل صدورها (إذا كان الجواب "بنعم")	(ف 6 - ش 34)
258	حضور إطارات النقابة لجلسات مجلس الإدارة من عدمه	(ف 6 - ش 35)
259	يمثل إجابات المبحوثين فيما إذا استطاعت النقابة تحقيق مكاسب طالبت بها	(ف 6 - ش 36)
261	يمثل تقييم أفراد العينة لأداء النقابة داخل المؤسسة	(ف 6 - ش 37)
262	تقييم أداء النقابة داخل المؤسسة بحسب مدة الانخراط	(ف 6 - ش 38)
265	يمثل الإجابات عما إذا كانت النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات	(ف 6 - ش 39)
267	يمثل أسباب عدم مشاورة النقابة للقاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة (إذا كانت الإجابة ب لا)	(ف 6 - ش 40)
268	إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة في حالة تهميش العمال	(ف 6 - ش 41)
270	يمثل إجابات المبحوثين حول تأثير الصراع على استقرار المؤسسة (إذا كانت الإجابة بنعم)	(ف 6 - ش 42)

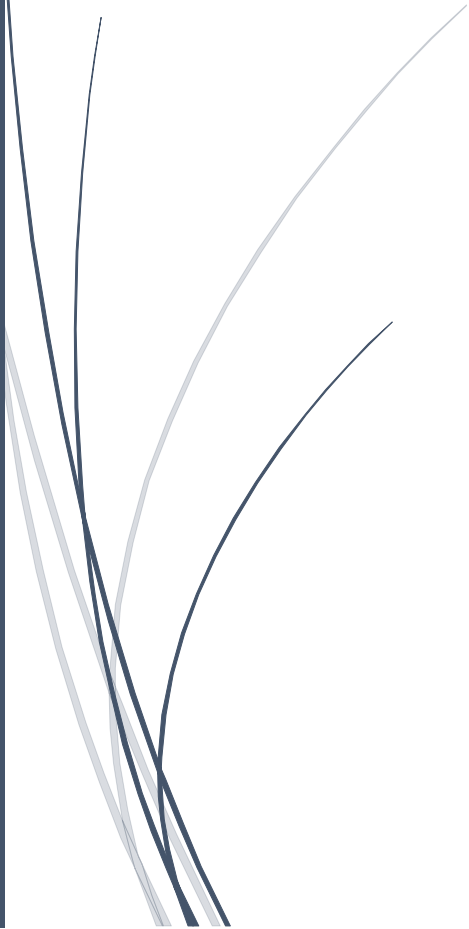
271	يمثل إمكانية قيام النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة	(ف 6 - ش 43)
272	عدم إبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات يعتبر تهميشاً لهم يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال	(ف 6 - ش 44)
273	يتعلق بمشاركة النقابة في تسيير الخدمات الاجتماعية من عدمه	(ف 6 - ش 45)
274	يمثل الإجابة حول وجود اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة أم لا	(ف 6 - ش 46)
277	يمثل إجابات أفراد العينة حول أسباب التصادم بين النقابة والإدارة (في حالة الإجابة بنعم)	(ف 6 - ش 47)
278	يتعلق بما إذا كان التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة	(ف 6 - ش 48)
279	يمثل الإجابة فيما إذا كان التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة	(ف 6 - ش 49)
280	يمثل الإجابة عما إذا كانت النقابة شهدت انشاقات وصراعات داخلية منذ تكوينها	(ف 6 - ش 50)
283	يوضح الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها	(ف 6 - ش 51)
286	يوضح فيما إذا كانت النقابة تتابع مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها أم لا	(ف 6 - ش 52)
288	يوضح نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها (التي تشارك في اتخاذها)	(ف 6 - ش 53)
289	يمثل استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية من عدمه	(ف 6 - ش 54)
291	يمثل الجوانب التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة (إذا كانت الإدارة تستشير النقابة في المسائل التنظيمية)	(ف 6 - ش 55)
292	يمثل الإجابة فيما لو استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل أم لا	(ف 6 - ش 56)
294	يمثل نوعية المكاسب الاجتماعية التي افكتها النقابة الحالية ولم تكن من قبل	(ف 6 - ش 57)
295	يمثل دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية	(ف 6 - ش 58)
296	يمثل دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات	(ف 6 - ش 59)
297	يمثل دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة	(ف 6 - ش 60)
298	يمثل دور النقابة في الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية بين العمال والإدارة	(ف 6 - ش 61)



مقدمة



مقدمة



مقدمة

تمثل المؤسسات العمومية في الجزائر عماد الاقتصاد الوطني وأداة رئيسية لتحقيق الأهداف التنموية التي تتبناها الدولة، وذلك في إطار نموذج اقتصادي يجمع بين آليات السوق والتوجيه العمومي. وفي خضم التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلاد، برزت إشكالية تسيير هذه المؤسسات كموضوع بالغ الأهمية والتعقيد، حيث يتقاطع فيه البعد الاقتصادي بالإطار الاجتماعي والسياسي، وفي هذا السياق تأتي التنظيمات النقابية كفاعل مركزي لا يقتصر دوره على الدفاع عن مصالح العمال فقط، بل يمتد ليشكل ركيزة أساسية في صياغة واستقرار استراتيجيات التسيير داخل هذه المؤسسات.

فلطالما شكلت العلاقة بين الإدارة والنقابات في المؤسسات العمومية الجزائرية محورا للدراسة والتحليل فهي علاقة تتسم بالتذبذب بين الشراكة والتوتر بين التعاون والتحدي، فمن جهة تسعى الإدارة إلى تحقيق أهداف الإنتاجية والكفاءة والربحية أو على الأقل تحقيق التوازن المالي في ظل تابعات اقتصاد السوق والمنافسة الشديدة، ومن جهة أخرى تسعى النقابات إلى حماية حقوق العمال والدفع نحو تحسين ظروف العمل والأجور والحوافز ومختلف الخدمات، وكذا المشاركة في صنع القرار الذي يشكل تحديا كبيرا في ظل التطور الحاصل والتغير في الأدوار التي تلعبها النقابة في مختلف القطاعات على مستوى العالم، وهو ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى التداخل في الأدوار والمصالح فيجعل من عملية التسيير ساحة للتفاوض والأخذ والرد المستمر ما يؤدي في الغالب إلى حدوث صراع كنتيجة لتصلب المواقف، مما ينعكس مباشرة على أداء المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. إن استراتيجية تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية لم تعد مجرد خطة تقنية محضه تركز على الموارد المادية والبشرية فحسب، بل تحولت إلى عملية ديناميكية معقدة تتأثر بقوة العامل الاجتماعي ممثلاً في القوى النقابية، فالنقابات بقوتها التمثيلية ومكانتها وقدرتها على التنظيم والتسيير والتعبئة، أصبحت شريكاً إجبارياً لا يمكن تجاوزه بأي حال من الأحوال في أي استراتيجية للتغيير، سواء في إعادة الهيكلة والتنظيم والتسيير، أو حتى في الأهداف ومصير المؤسسة كالخصوصية الجزئية مثلا، فتظل رهينة بقدرة الإدارة على إقناع النقابات والتفاوض معها للوصول إلى صيغة توافقية ترضي الطرفين أو الأطراف، من هنا يصبح فهم طبيعة هذه التنظيمات بهيكلها وأيديولوجياتها وتوجهاتها بالإضافة إلى أساليب عملها واستراتيجيتها ومصادر قوتها، أمراً حتمياً لفهم آليات صنع القرار وتنفيذ الاستراتيجيات داخل المؤسسة.

وتبعاً لذلك فيمكن القول إن البيئة التشريعية والتنظيمية في الجزائر قد ساهمت في ترسيخ دور النقابات، فالقوانين المنظمة للعمل والحق النقابي على الرغم من تطورها وتباين تفسيراتها أعطت للنقابات مساحة قانونية للعمل والمطالبة بحقوقها، كما أن الطبيعة السياسية والاجتماعية للدولة جعلت من قضايا العمال محلاً لأولويات الحكومات المتعاقبة خوفاً من الاحتقان الاجتماعي، هذا الواقع يضع إدارة المؤسسة العمومية أمام معادلة صعبة:

كيف يمكنها تطبيق استراتيجيات حديثة للتسيير تركز على المرونة والابتكار وخفض التكاليف في بيئة تشغيلية تتميز بقوة التنظيمات النقابية التي تقاوم مثل هذه التوجهات إذا هددت مكتسبات العمال؟ لقد أثرت التحولات الكبرى في الاقتصاد الجزائري، من سياسة التخطيط المركزي في السبعينيات إلى مرحلة الإصلاحات والانفتاح الجزئي بشكل عميق على هذه العلاقة، ففي عهد الاقتصاد الموجه والحزب الواحد والنقابة الواحدة كانت النقابات جزءاً من المنظومة وأداة السلطة في تنفيذ استراتيجياتها وتوجهاتها بما فيها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، وغالباً ما كانت أدوارها محددة في إطار أيديولوجي واحد ووسيلة لتعبئة والحشد لتنفيذ أهداف الدولة.

لكن مع بروز إشكاليات الخصخصة والانفتاح الاقتصادي وضرورة رفع الكفاءة أصبحت النقابات في موقف دفاعي، تحاول الحفاظ على ما تبقى من مكتسبات في وجه سياسات قد تؤدي إلى تسريح العمال أو تدهور ظروف العمل، هذا التحول جعل استراتيجيات التسيير أكثر تعقيداً بحيث يتعين على الإدارة الموازنة بين متطلبات التكيف مع السوق والظروف الاقتصادية الراهنة ومتطلبات الاستقرار الاجتماعي الداخلي، ومن ناحية أخرى لا يمكن اختزال دور النقابات في كونها قوة تقوم على معاداة الإدارة وتعمل على عرقلة تسيير المؤسسة وخلق الصراع، ففي كثير من الحالات يمكن أن تكون شريكاً استراتيجياً حقيقياً في عملية إصلاح المؤسسة وتسييرها، ومن خلال الحوار الاجتماعي البناء يمكن للنقابات أن تساهم في تبني استراتيجيات أكثر شمولية واستدامة، تعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة لدى العمال وتخفف من حدة المقاومة للتغيير، والحد من الصراعات والخلافات التي من شأنها كبح تطور وسيرورة هذه المؤسسة وتحقيق أهدافها ومصالح عمالها، بل يمكنها تقديم الإضافة والدفع بالمؤسسة نحو تحقيق الأهداف المسطرة من خلال تقديم مقترحات قيمة لتحسين الإنتاجية والجودة والأرباح انطلاقاً من خبرة العمال المكتسبة، وبالتالي فإن نجاح استراتيجية تسيير أي مؤسسة عمومية جزائرية مرهون بقدرته الإدارة على تحويل العلاقة من علاقة صراع وخلاف إلى علاقة شراكة وتعاون، ومن منطلق المواجهة والاحتجاج و الإضراب إلى منطلق التفاوض البناء والفعال الذي يضمن مصالح وأهداف الطرفين.

مما سبق يمكن أن نعتبر أن موضوع التنظيمات النقابية واستراتيجية تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية موضوعاً حيويًا يشكل مختبراً حقيقياً لفعالية السياسات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، دراسة هذا الموضوع لا تقدم فقط تحليلاً للأوضاع القائمة، بل تفتح آفاقاً لتطوير نماذج تسيير أكثر مرونة وقدرة على استيعاب المطالب الاجتماعية دون التخلي عن الأهداف الاقتصادية، من خلال الوقوف على واقع ومكانة ونشاط التنظيم النقابي داخل المؤسسة، وهذا ما ستحاول هذه الدراسة التطرق إليه، باستعراض الجانب التاريخي للنقابات العمالية وظروف ظهور وتطور العمل النقابي سواء على المستوى العالمي أو الوطني على اعتبار أن فهم واقع تركيبة ونشاط التنظيمات النقابية لا يمكن فهمه بمنأى عن الظروف العالمية التي تبلورت فيها فكرة إنشاء نقابات عمالية

لحماية الحقوق المكتسبة والعمل على تحقيق مكاسب أخرى، وفي إطار التشريعات القانونية المنظمة لتكوينها ونشاطها، ثم التفاعلات العملية بين الطرفين.

من أجل ذلك تم تقسيم الموضوع إلى جانب نظري ضم أربع فصول وهي:

الفصل الأول خاص بالمقاربة المنهجية لموضوع الدراسة، والذي يتضمن الإشكالية، أسباب اختيار الموضوع أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الأصول الفكرية لموضوع البحث، الدراسات السابقة والفرضيات.

في حين جاء الفصل الثاني تحت عنوان "النقابات العمالية التأصيل النظري والتطور التاريخي"، فقد تناولنا فيه المحاور التالية: النقابات العمالية، نظريات واتجاهات، تأريخ الحركة النقابية في بعض دول العالم والتي تعتبر مهد الحركة النقابية وتطورها، كما استعرضنا الحركة النقابية في بعض الدول العربية، ثم الجذور التاريخية لنشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر.

وفيما يخص الفصل الثالث المتعلق باستراتيجيات العمل النقابي، فقد أدرج تحته محور يتضمن أساليب العمل النقابي، ومحور حول استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر، بالإضافة إلى الضمانات القانونية لحماية الحقوق والحريات النقابية، على اعتبار أن الحكم على فعالية النشاط النقابي مرتبط بمدى وجود ضمانات قانونية للأعضاء النقابيين تحميهم من أي تعسف قد يتعرضون له.

نختم هذا الجزء النظري بالفصل الرابع حيث تطرقنا فيه إلى تطور تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية، من خلال استعراض الأوضاع الاقتصادية للجزائر بعد الاستقلال وانعكاساتها على المؤسسة العمومية، وأهم مراحل التي عرفت هذه الأخيرة كمرحلة الإصلاحات الاقتصادية والهيكلية، مرحلة الخصخصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، ثم تقييم لهذه السياسات الإصلاحية الاقتصادية التي شهدتها المؤسسة العمومية الجزائرية.

أما الجانب الميداني فقد ضم فصلين:

الفصل الخامس شمل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة، ثم الفصل السادس، والذي جاء تحت عنوان: عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة، وقمنا فيه، بعرض وتحليل البيانات، ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء ما تم تناوله في الجانب النظري من مقارنة نظرية ودراسات سابقة وفرضيات الدراسة لنختتم دراستنا بشقيها النظري والميداني بخاتمة تضمنت أهم مخرجات الدراسة والصعوبات التي واجهتنا في تحقيق أهداف بحثنا



الباب الأول



الفصل الأول

المقاربة المنهجية لموضوع الدراسة

تمهيد:

1- تحديد وصياغة الإشكالية

2- أسباب اختيار الموضوع

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات

6- الأصول الفكرية لموضوع البحث

7- الدراسات السابقة

8- الفرضيات

تمهيد

باعتبار ان مرحله تحديد الاطار المنهجي لموضوع الدراسة تعد مرحله حساسة مقرنة بالخطوات اللاحقة لأنها تمثل نقطه انطلاق لمراحل البحث بشقيه النظري والميداني وتتلخص أساسا في تحديد إشكالية الدراسة مع توضيح أسباب اختيارها وأهميتها في الحقل البحثي والأهداف المرجوة من الخوض فيها وهذا لا يتأتى إلا من خلال عملية ضبط المفاهيم وصياغة الفروض مع تحديد أبعادها مما سيسهل لاحقا تحديد المؤشرات المراد دراستها واستنتاج المنهج السليم والصحيح للدراسة المطروحة وفق مقاربة منهجية ونظرية تحدد الاطار العام للدراسة في ظل مجموعة من الدراسات السابقة التي تمثل مرجعية هامة للموضوع محل الدراسة، وهذا ما سيتم تحديده بدقة في هذا الفصل .

1. تحديد وصياغة الإشكالية

ظهور التنظيمات النقابية ارتبط بقيام الثورة الصناعية كعامل مهم وأساسي، وما صاحب ذلك من ظروف اجتماعية واقتصادية كان لها الأثر البالغ في نشأة النقابات العمالية وتطورها تزامنا والتطور الاقتصادي وظهور المؤسسات الصناعية وتوسع هيكلها وحجمها، وعرفت هاته المرحلة سيطرة واستغلال الطبقة الرأسمالية للعمال، ما دفع بهاته الفئة إلى التكتل وتجميع قواها في مواجهة المساوئ الاجتماعية للنظام الرأسمالي، فشكلت النقابات أسمى صور التكتلات بغية حماية حقوق الطبقة العمالية ومصالحها.

إن إنشاء التنظيمات النقابية لم يكن بالأمر السهل، بل احتاج إلى نضال طويل في مواجهة رفض وتعنت أرباب العمل الذين اعتبروا إنشاء مثل هذه التنظيمات تهديدا لمصالحهم وعانقا لتحقيق المزيد من الأرباح دون مراعاة لحقوق العمال، غير أن الإصرار على افتكاك جملة المطالب الاجتماعية والمادية للعمال عجل بظهور مختلف التنظيمات النقابية كوسيلة لتحقيق ذلك في مواجهة أرباب العمل.

إذا كانت الغاية من إنشاء النقابات العمالية في البداية تحقيق مطالب مادية، كالزيادة في الأجور، الحوافز والعلاوات... (العائد المالي) وتحسين الظروف الاجتماعية وكذا ظروف العمل ورفض أسلوب الاستغلال البشع للعامل واعتباره مجرد آلة، متخذة في ذلك الإضراب كأسلوب ضغط، فإن التنظيمات النقابية عرفت تطور في التنظيم والهيكلية، وما واكبه من ترسانة قانونية إن على المستوى الداخلي للدول أو على المستوى العالمي بالإضافة الى التطور في الأهداف المتوخاة منها، فبعد أن كانت تهدف إلى تحقيق المكاسب المادية وتحسين الظروف الاجتماعية للعمال وظروف العمل، أصبحت هاته التنظيمات تسعى إلى أن تكون شريكا اجتماعيا للمؤسسات وأرباب العمل، من خلال المشاركة في وضع الاستراتيجيات والمساهمة في التسيير والتخطيط.

فالجزائر لم تكن بمنأى عن جملة التحولات والحراك الذي عرفه العالم بعد الثورة الصناعية وظهور التنظيمات النقابية، غير أن العمال الجزائريين انضوا تحت لواء النقابات الفرنسية، على اعتبار أن الجزائر في تلك الفترة كانت مستعمرة، ثم شكلوا نقابات عمالية مستقلة فيما بعد لتكون أهدافهم بادئ الأمر ومطالبهم مساندة جبهة التحرير الوطني في افتكاك الاستقلال والنضال السياسي من أجل الحرية، وبالتالي فإن الحديث عن النضال المطلي سابق لأوانه، وعرفت الحركة النقابية بعد الاستقلال في ظل الأحادية الحزبية وجود نقابة واحدة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي اعتبر كأداة في يد حزب جبهة التحرير الوطني الحزب الحاكم في تلك الفترة، مهمته تبني المشروع السياسي للحزب ألا وهو المشروع الاشتراكي والدفاع عنه وتنفيذه في شقه الاجتماعي والاقتصادي، وبالتالي فالاتحاد كان بمثابة آلية و أداة السلطة في رقابة المجتمع والسيطرة عليه، وهو ما يعني افتقاده لطابع الاستقلالية وحياده عن الأهداف التي أوجدت النقابات في مختلف أنحاء العالم لأجلها، واستمر ذلك إلى غاية سنة 1989 ومع إقرار التعددية الحزبية في دستور 1989 وكذا التعددية النقابية وظهور

العديد من النقابات المنضوية تحت إيديولوجيات سياسية وحزبية مختلفة، وأخرى مستقلة عرفت خلالها الجزائر حراكا اجتماعية واقتصاديا كبيرا رافق الظروف الاجتماعية والتحولات الاقتصادية للبلد، وشهدت خلالها التنظيمات النقابية تحولات في البنية الهيكلية والوظيفية.

وأهمية التنظيمات النقابية تتجلى كظاهرة اجتماعية من خلال تواجدها في كافة المؤسسات بمختلف أنواعها، فهي نتاج تفاعل العمال مع بيئة العمل وفاعل مهم في إحداث توازن داخل المؤسسة، فكانت القناة التي تمكن العمال من طرح مشاكلهم وسبل علاجها ومطالبهم وطرق تحصيلها أمام الإدارة وأرباب العمل، ولهذا شكل موضوع التنظيمات النقابية أحد مجالات اهتمام علماء الاجتماع بها كظاهرة اجتماعية رافقت تواجد العامل في بيئة عمله، واتفقوا على أهمية هذه التنظيمات داخل المؤسسات بالرغم من اختلاف وتعدد تصوراتهم الفكرية وتفسيراتهم لها.

فالتعددية النقابية فتحت المجال لظهور تنظيمات نقابية جديدة ومتعددة مع بقاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى الزيادة في الكم كان هناك زيادة في النوع فبعد أن كانت مقتصرة على فئة العمال البسطاء في المؤسسات الصناعية أصبحت هناك نقابات تمس قطاعات أخرى، كالصحة التربوية، النقل، المحروقات، الإدارة، الصحافة، وأخرى ذات انتماء سياسي تابعة للأحزاب، وبعد أن كانت مقتصرة على العمال والموظفين أصبح لأرباب العمل في القطاع الخاص نقابات خاصة بهم.

في ظل هذا الكم الهائل والتنوع في التنظيمات النقابية في الجزائر مع تزايد نشاطها من جهة، وما تم ملاحظته من ارتفاع حدة الاحتجاجات والإضرابات وزيادة الاحتقان بين العمال والإدارة خاصة في القطاع العمومي من جهة أخرى، إضافة إلى قلة الإنتاجية وضعف التنافسية لدى المؤسسات الجزائرية عامة على المستويات الداخلية، الإقليمية والدولية، ما يجعل التنظيمات النقابية أمام تحدي إثبات وجودها وتحقيق غاية تكوينها، متجاوزة الأداء المطلي التقليدي إلى المشاركة الفعلية في التسيير وصنع السياسات العامة واتخاذ القرارات داخل المؤسسات خدمة لمصالح العمال؛ والتي لا تتأني إلا من خلال المحافظة على وجود المؤسسة وديمومتها وتطورها، وهو ما يدفعنا إلى البحث الجاد في مكانة ودور هاته التنظيمات وفعاليتها داخل المؤسسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي:

ما هو الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية من أجل تفعيل الاستراتيجيات التسييرية في المؤسسة

العمومية الجزائرية؟

يتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

- ما هو دور التنظيمات النقابية في وضع السياسة العامة للتنظيم داخل المؤسسة العمومية الجزائرية؟

- ما أهمية التنظيمات النقابية في تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية؟

- ما هي فاعلية التنظيمات النقابية في تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية؟

2. أسباب اختيار الموضوع

لا تخلو أي دراسة بحثية في موضع ما من اعتبارات ذاتية تخص الباحث، ودوافعه ورغبته للبحث فيما خفي وفهم ما كان مهما، وأخرى موضوعية تتعلق بالموضوع في حد ذاته ودرجة الأهمية التي تدفع بالباحثين إلى دراسته.

1.2 - الأسباب الذاتية

- الرغبة في البحث في موضوع التنظيمات النقابية، لما لها من أهمية بالغة بالنسبة للعمال ودورها في تحقيق مطالبهم المختلفة والمتزايدة.

- الرغبة في البحث في موضوع التنظيمات النقابية لما له أهمية بالنسبة للمؤسسة في الحفاظ على استقرارها والمساهمة في بنائها ونموها واستمراريتها لتحقيق أهدافها.

2.2 - الأسباب الموضوعية

من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع التنظيمات النقابية هو الدور الذي تقوم به من أجل تفعيل الاستراتيجيات التسييرية في المؤسسة العمومية الجزائرية والفهم الخاطئ لدورها من خلال:

- ربط وجود النقابات العمالية في أي مؤسسة بالجانب السلبي القائم على مبدأ الصراع وعرقلة النقابة للسير الحسن للمؤسسة وخلق الاضطرابات والمشاكل داخلها، وعدم التوافق بين أرباب العمل، وممثلي العمال بدل التشارك والتعاون خدمة لمصلحة الطرفين والمؤسسة بصفة عامة.

- تواجد عدد هائل من التنظيمات النقابية فالجزائر يقابله الكثير من الاضطرابات والإضرابات العمالية في عديد المؤسسات العمومية الجزائرية، ما يطرح الاستفهام والغموض.

- وجود دراسات قانونية مستفيضة حول هاته التنظيمات، في حين نقص في البحوث الاجتماعية التي تتناول النقابة كظاهرة اجتماعية.

3. أهمية وأهداف الدراسة

1.3 - أهمية الدراسة

موضوع التنظيمات النقابية من المواضيع التي أضحت محل اهتمام الباحثين في مختلف التخصصات، والتعمق فيها بالدراسة والتحليل، نظرا لتطور دورها وتحوله من دور الدفاع عن العمال من أجل تحسين ظروفهم المادية الاجتماعية والمهنية إلى دور المشارك والمساهم في التسيير والمساهمة في القرارات المصيرية للمؤسسة بما يخدم مصلحة العامل والمؤسسة معا، ولهذا تستمد الدراسة أهميتها من الأهمية العلمية والعملية.

✓ الأهمية العلمية

تكمن أهمية دراستنا في إثراء البحث العلمي، من خلال توجيه بعض البحوث العلمية لدراسة التنظيمات

النقابية، التي عرفت تزايدا كبيرا ونموا متسارعا في الجزائر سواء من حيث الكم وعدد العمال المنتسبين إليها ومن كل الأطياف والمستويات أو النوع، فهناك نقابات مستقلة وأخرى تحت الوصاية واتحادات نقابية لمعرفة واقع دور النقابات العمالية ومدى إسهامها في وضع وتفعيل الاستراتيجيات باعتبارها شريك اجتماعي، لها تأثيرها على استمرارية وتطوير المؤسسة العمومية الجزائرية، وهو ما يؤدي إلى تحقيق تطلعات أفراد المجتمع والدولة معا .

✓ الأهمية العملية

أهميتها تتجلى من خلال دورها الريادي في حماية العمال من الغبن والاستغلال اللإنساني الذي مورس عليهم في ظل طغيان النظام الليبرالي فكان ان ترجمتا هاته الأهمية من خلال الترسنة القانونية وإنشاء اتحادات وطنية، إقليمية ودولية.

- ما لوحظ من تصاعد وتيرة وحدة الإضرابات والاحتجاجات وكثرة الإضرابات التي تشهدها البلاد وتأثيراته السلبية على استقرار واستمرارية مختلف المؤسسات باختلاف طبيعتها ونشاطاتها.

- زيادة حجم المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق التنظيمات النقابية، نتيجة التطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاجتماعي في البلاد وما يقابله من زيادة في حجم الاحتياجات والمطالب لدى فئة العمال ما يضاعف من مسؤولية النقابات العمالية والرفع من جهودها من اجل تحصيل مطالب إضافية.

2.3- أهداف الدراسة

- لا يمكن تصور وجود بحث علمي يخلو من هدف أو أهداف مرجوة تشكل مناط عمل الباحث خلال مراحل دراسته، ولهذا نهدف من خلال بحثنا إلى:

✓ الهدف العام

الوقوف على واقع التنظيمات النقابية في المؤسسة العمومية الجزائرية، ودورها في تفعيل استراتيجية هاته الأخيرة، خصوصا في ظل التطورات الحاصلة في كافة المجالات، الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية، وازدياد حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق النقابات العمالية مع تزايد المطالب الاجتماعية للعمال، في مقابل المنافسة القوية للمؤسسات الاقتصادية على المستويات الداخلية، الإقليمية والدولية، وضرورة الرفع من القدرات التنافسية للمؤسسة العمومية الجزائرية ضمانا لبقائها واستمراريتها، وبالنتيجة الحفاظ على المكاسب الاجتماعية للعمال، ودور التنظيمات النقابية باعتبارها شريكا اجتماعيا في تفعيل استراتيجية المؤسسة العمومية الجزائرية .

✓ الأهداف الفرعية

- معرفة دور التنظيمات النقابية في وضع السياسة العامة والتخطيط للمؤسسة العمومية الجزائرية.

- الاطلاع على دور النقابات العمالية في عملية التنظيم بالمؤسسة العمومية محل الدراسة.

- الوقوف على واقع مشاركة النقابات في تنفيذ استراتيجيات المؤسسة محل الدراسة.
- مدى مساهمة هذه التنظيمات في إرساء أسس وقواعد من شأنها المحافظة على استمرارية وتطور المؤسسة إلى الأفضل، وضمان استقرارها وضبط سلوكيات العمال داخلها.
- الوقوف على الدور والجهود المبذولة من طرف النقابات العمالية وفعاليتها من أجل تحسين الجودة والزيادة في إنتاجية المؤسسة العمومية الجزائرية بما يحقق أهداف العمال والمؤسسة معا وخلق نوع من التوازن بين مصالح الطرفين.

4. تحديد المفاهيم والمصطلحات

تقتضي أبجديات البحث العلمي في أي دراسة علمية تناول مجموعة من المفاهيم والمصطلحات المفتاحية لفهم الموضوع وأبعاده، ولعل ما يميز الدراسات في علم الاجتماع هو تداخل مجموعة من المفاهيم فيما بينها، حتى إنه ليصعب على القارئ أن يصنف تلك الدراسة في الحقل المعرفي الذي تنتهي إليه، ومن الضروري بما كان تحديد المفاهيم التي بها يمكن للباحث تحديد متغيرات دراسته والسعي لتوضيح جوانب تلك الظاهرة.

يبقى أن نشير إلى أنه هناك مفاهيم أولية أو أساسية وأخرى ثانوية؛ ونعني بالمفاهيم الأولية تلك التي تظهر في العنوان، أما المفاهيم الثانوية فهي بعض المفاهيم المشتقة من المفاهيم الأولية والتي تساعد على توضيح الأساسي منها وتبيان أوجه التشابه والعلاقة بينها.

1.4 المفاهيم والمصطلحات الأساسية

1.1.4 - التنظيم:

✓ التعريف اللغوي:

- كلمة تنظيم أو منظمة هي ترجمة للكلمة الإنجليزية **Organization** والفرنسية **Organisation** وفي اللغة العربية من نظم ينظم تنظيما، فيقال نظم الأمر؛ أي رتبته وجعله خاضعا لقانون أو قاعدة، ومنه فكلمة تنظيم تستعمل بالمعنى نفسه في المنظمة¹.

- يعني: هيكلية وترتيب الموارد، حسب الأهداف المحددة وذلك على أساس العقلانية والفعالية.

✓ التعاريف الاصطلاحية:

حاول عديد الباحثين في هذا المجال إعطاء تعريفات لهذا المفهوم، وجاءت التعريفات مختلفة بحسب منظور كل باحث، فمنهم من اعتبر التنظيم فنا وأنه عملية أو وظيفة، ومنهم من اعتبره وحدة اجتماعية، وآخرون

¹ بلخيري مراد، شناف خديجة: المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الباحث للنشر والإشهار، برج بوعريش، الجزائر، ط1، 2019، ص26.

يرون بأنه نظام للعلاقات المنسقة إدارياً... إلخ، ويعتبر ماكس فيبر أول من قدم صياغة منظمة للتصور السوسيولوجي للتنظيمات، حيث يعرف التنظيم بأنه: "اكتساب نمط معين من السلوك الذي يحقق بناء السلطة وهو يضم مجموعة علاقات اجتماعية وتفاعلات بين الأعضاء المشكلين لها، بحيث يكون ذلك وفق الأسس والقواعد التي تحكم سلوكهم ويتم ذلك على أساس التسلسل الإداري، تقسيم العمل، وتحقيق الهدف"¹.

- يتضح من خلال تعريف فيبير أنه ركز على الجوانب الرسمية للتنظيم مغفلاً بذلك الجوانب غير الرسمية، وكذا العلاقة بينه أي التنظيم وبين البيئة المحيطة به معتبراً بذلك التنظيم كنسق مغلق لا يتعرض للمؤثرات والضغوط الخارجية.

- ويعرف (1938 Boward) التنظيم بأنه: "مجموعة من النشاطات، أو القوى الشخصية المنسقة بوعي"². وعرفه شيستر برنارد (Chester Bernard) بأنه "وحدة اجتماعية أنشئت عن قصد أو أعيد تصميمها عن وعي من جانب الأفراد تقوم عليها المشاركة فيما بينهم على أساس دوافعهم ورغباتهم الذاتية لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف محددة، مثل: المنشأة المساهمة والمستشفيات وتستنئ منها الأسرة والعشيرة"³، معتبراً بذلك التنظيم عبارة عن نسق تعاوني.

- ويتفق كل من فيبير وشيستر برنارد في العديد من العناصر المشتركة لتحقيق الأهداف والمشاركة في اتخاذ القرارات، بينما يختلفان في عناصر أخرى فبينما ركز فيبير على البنية الرسمية اهتم برنارد بأعضاء التنظيم من منطلق الفرد ودوره المحوري من خلال تحفيزه لأداء وتولي مسؤولية اتخاذ القرار وتنفيذه من أجل تحقيق الأهداف.

- فالتنظيم "هو الإطار الذي يجمع كافة المسؤوليات والصلاحيات للأفراد والتنسيق بين كافة العاملين بشكل يضمن تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المرجوة وتخفيض الصراعات والنزاعات بينها"⁴، وما يلاحظ على التعريف السابق أنه ركز على التنظيم كوظيفة وأهم الجانب الشكلي للتنظيم.

- "كما يستخدم التنظيم للتعبير عن الجهد الإنساني المبذول من أجل تحقيق الأهداف المرجوة والمرغوبة، ويعرف على أنه جماعة منظمة على مستوى عال تتمتع بأهداف وقواعد ولوائح مقرر رسمياً ونسق الأدوار المحددة"⁵.

- وفي نفس الاتجاه يعرف "سكوت" التنظيم "على أنه كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف معينة ومحددة"⁶، فقد عكس الجانب الاجتماعي في التنظيم حين اعتبره وحدة اجتماعية مخطط لها مسبقاً لتحقيق أهداف معينة ومحددة، من خلال قيام كل فرد من أفرادها بما يناط به من مهام ومسؤوليات (وهو الجانب

¹ المرجع نفسه، ص 26.

² ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، 1998، ص 209.

³ هاني خلف الطراونة: نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2012، ص 65.

⁴ المرجع نفسه، ص 66.

⁵ محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، مصر، 1997، ص 312.

⁶ علي عبد الرزاق جلي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الجامعية، مصر 2001، ص 16.

الإداري للتنظيم) لتحقيق أهدافها.

- كما يعرف التنظيم أيضا "على أنه ترتيب وتنسيق وتوحيد للجهود والاعمال والنشاطات بما في ذلك تحديد السلطة والمسؤولية المعطاة للأفراد لغاية تحيق الأهداف"¹.

- وقد أخذ مفهوم التنظيم معاني عدة، ففي الاستعمال العام يعني وضع نوع من النظام الذي يؤدي من خلال الموارد المختلفة إلى خدمة إرادة تسعى إلى تحيق مشروع معين، أما التنظيم الذي يسعى إلى تشكيل مجموعة من الأفراد، من خلال إقامة تراتبية بينهم في المهام والمواقع، تجعلهم قادرين على التعاون والتكامل لتحقيق غاية محددة، وأن شروط بقاء التنظيم وفاعليته مرهونة بقدرته على تحفيز المشاركين فيه"².

2.1.4- النقابة:

✓ **التعريف اللغوي:** مصطلح نقابة مشتق من Syndicat باللغة الفرنسية.

- جاء في معجم (مجاني الطلاب) أن مصدر النقابة هو الفعل نقب، نقابة على القوم: صار نقيبا، فالنقابة جمع نقابات، وتعني: جماعة مؤلفة من أصحاب المهن والفنون للدفاع عن حقوقهم المشتركة"³.

- كما اشتق مصطلح النقابة من نقيب (جمع نقباء): وهو كبير القوم وسيدهم، رئيس نقابة: نقيبا، يتم انتخابه مع ممثلين تجاه الإدارات الرسمية، يسهرون على تطبيق النظام الداخلي ويدافعون عن حقوقهم المشتركة"⁴.

✓ **التعاريف الاصطلاحية:**

تتعدد التعريفات في مجال النقابة بحسب منظور كل تخصص، ومكانة ووجهة نظر وإيديولوجية الباحث ومجال تخصصه، لذلك سنعطي بعض التعاريف للنقابة، مع التركيز على الجانب السوسيولوجي للنقابة.

- يعرفها حبيب الصحاف على أنها: تنظيم اجتماعي يضم مجموعة من الأعضاء من العاملين في أحد الأنشطة الاقتصادية، وهي تعتبر شخصية قانونية يمكنها ان تقوم بوظيفتها التمثيلية نيابة عن أعضائها"⁵.

- ما يلاحظ على التعريف أعلاه، أنه حصر مفهوم النقابة على النقابات العمالية دون سواها من النقابات، على غرار النقابات المهنية، في حين النقابة تشمل العمال وأصحاب الأعمال أو ما يصطلح عليهم بأرباب العمل، كما حصر تواجد النقابة في القطاع الصناعي فقط وواقع الحال أنها تتعداه إلى قطاعات أخرى، خدماتية، مهن أخرى مختلفة، وبالتالي كان تعريف النقابة بمفهومها الضيق والتقليدي الذي رافق نشأة وظهور النقابة.

¹ محمد سلمان العيان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط1 الأردن، 2002، ص 43.

² ر. بودون، ف. بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة، سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1986، ص 199.

³ مجاني الطلاب، معجم لغوي، دار مجاني ش.م.ل، ط5، بيروت، لبنان، 2001، ص 993.

⁴ المنجد، معجم في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، بيروت، لبنان، 2001، ص 1440.

⁵ حبيب الصحاف: معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي انجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، بيروت، لبنان، 1997. ص 82.

- والنقابة العمالية: هي مجموعة من العمال تربطهم مهنة أو أكثر بتكليف من زملائهم للدفاع عن مصالحهم ورعايتهم من الناحية الاقتصادية والاجتماعية سواء من حيث الأجور وتحسين ظروف العمل والتكوين والحق في الضمان الاجتماعي وتوفير متطلبات الحياة الاجتماعي للعامل¹.
- "النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية"².
- فالنقابة العمالية: هي ذلك الهيكل والشكل التنظيمي الذي يأخذ طابع الرسمية والقانونية، لسان حال الطبقة العمالية والمتحدث الرسمي باسمهم، والذي عرف تطوراً في البنية والوظيفة، كان للظروف الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية الدور البارز في ذلك لتصبح على ما هي عليه من خلال اسهامها في تطوير علاقات العمل في شتى الميادين، وحماية وتحسين ظروف العمال الاقتصادية والمهنية والاجتماعية.
- التنظيم النقابي: "يتم بموجبه تعهد القاعدة العمالية إلى فئة معدودة من العاملين مسؤولية النيابة والتمثيل، وتفوضهم وكالة التفاوض باسمها مع المسيرين الممولين ومع نواب المصالح الإدارية، ويقوم هذا التنظيم على قاعدة الانتخاب الحر بين المترشحين لهاته المسؤوليات القيادية، فتشكل من الفائزين في هذه الانتخابات هيئة معدودة تملك أهلية التفويض، وتمتع بقدر من النفوذ يستمد شرعيته من ذلك الانتخاب القاعدي"³.
- "فالتنظيم النقابي" يمثل وسيلة لعدد لا يحصى من الفاعلين للتظاهر والضغط على النظام وعلى شركائه حتى وان كان ذلك بطريقة غير سوية"⁴.

- التعريف الإجرائي للنقابات العمالية:

هي ذلك التنظيم الاجتماعي المهني ذو الطابع الرسمي والقانوني الذي يسعى إلى تحقيق الأهداف والغايات التي تخدم مصالح ممثليه، من خلال المطالبة النقابية ذات البعدين، الأول يتمثل في الحفاظ والدفاع على المكتسبات والحقوق المهنية والاجتماعية، والثاني هجومي يتمثل في النضال من أجل تحقيق مطالب مادية من زيادة في الأجور والحوافز والمكافئات، وأخرى معنوية كتحقيق المكانة وإبراز الذات وتحسين الأوضاع السوسيو مهنية، عن طريق المفاوضات الجماعية والمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات، وتلجأ النقابة إلى الإضراب كوسيلة ضغط لافتكاك المطالب في صورة فعل جماعي احتجاجي.

¹ شطيبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010، ص 14.

عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلوساكسونية، القاهرة، 1972، ص 270.

³ مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2006، ص 247.

⁴ Crozier Michel et Fried berg Erhard : L'Acteur et Système, Les Contraintes de L'action Collective, édition du Seuil, France, 1977, P 45.

3.1.4 - الاستراتيجية:

✓ التعريف اللغوي: هي فن الجنرال اشتقت من الكلمة اليونانية *stratégos* وتعني فن القيادة... فالاستراتيجية من الناحية اللغوية أيضا تعرف على أنها "خطة" أو سبيل للعمل الذي يتعلق بجانب عمل أو أهمية دائمة للمنظمة ككل"¹، "فمفهوم الاستراتيجية مفهوم قديم وعتيق أخذ بعدا ومنحا جديدا تزامنا وحدوث تطورات في مفاهيم الإدارة الاستراتيجية، إذ ارتبط ظهوره بالفكر العسكري من خلال مدلول المصطلح باللغة الإغريقية.

✓ التعاريف الاصطلاحية: فقد تعددت التعاريف حول المفهوم

- فقد عرفها دادي عدون على أنها: "مجموعة القرارات المهمة للاختيارات الكبرى للمنظمة، المتعلقة بالمؤسسة في مجموعها، والرامية أساسا إلى تكييف المؤسسة مع التغير، وكذا تحديد الغايات الأساسية، والحركات من أجل الوصول إليها. القرارات الأساسية لاختيار هيكل التنظيم والأخذ بعين الاعتبار تطبيق الاستراتيجية تعتبر جزء منها"².

- والاستراتيجية حسب شاندلر هي: "تحديد الأهداف والمقاصد على المدى الطويل لمشروع ما واختيار سياسات محددة وتخصيص الموارد من أجل الوصول إلى تحقيق أفضل الأهداف المتاحة"³.

من خلال ما سبق يتضح بأن الاستراتيجية هي الهدف المقصود والمخطط له والذي من أجله تنشئ أي مؤسسة، وهي أيضا المسار والطريق الذي تسلكه المؤسسة لكي تحقق هذا الهدف، كما أن الاستراتيجية مهمة وضرورية بالنسبة لأي مؤسسة لضمان استمراريتها وتطورها، وهي ليست حكرا على الشركات الكبرى فحتى المؤسسات بمختلف أنواعها وأحجامها أو وحدات الأعمال لديها استراتيجيات أيضا وعليه فالاستراتيجية هي الخطط التي تضعها الأطراف الفاعلة داخل المؤسسة، والتي من خلالها تحدد وترسم سياستها العامة ومراكز اتخاذ القرار فيها وتحديد أهدافها وغاياتها على المدى البعيد، مع الأخذ في الحسبان مجمل الظروف والمعطيات الداخلية والخارجية الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بها، وتسخير كل الوسائل المادية والبشرية لتحقيق ذلك.

حاولت هذه التعاريف باختلاف أوجهها ومنطلقاتها أن تقدم ربطا موضوعيا بين البيئة والمحيط الداخلي للمؤسسة أو المنظمة بما يتضمنه من نشاطات وعمليات، والمحيط الخارجي ومكوناته وتأثيره على المحيط الداخلي من جهة، مع محاولة الربط بين واقع المؤسسة ووضعها الحالي الذي عليه وما ترغب الوصول إليه وتحقيقه بفعالية وأقل تكلفة ممكنة، من خلال حصر المعطيات في حيز زمكاني مدروس بعناية.

¹ محمد هاني محمد: الإدارة الاستراتيجية الحديثة، دار المعزز للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2015، ص 43.

² ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 242.

³ Mohamed Seghir Djitli: *Marketing Stratégique*, Editions dimly et Eurlibnsina, Alger, 2001 p 15.

4.1.4 - التسيير:

تعددت التعاريف للتسيير بتعدد الاتجاهات الفكرية واختلاف وجهات النظر الكتاب والباحثين والممارسين، والأكثر تداولاً في الحقل السوسولوجي والاقتصادي - حتى وإن تعددت التسميات واختلافها من لغة إلى أخرى - "يعتبرها طريقة عقلانية للتنسيق بين الموارد البشرية، المادية والمالية قصد تحقيق الأهداف المرجوة، تتم هذه الطريقة حسب السيرورة المتمثلة في: التخطيط، التنظيم، الإدارة والرقابة للعمليات قصد تحقيق أهداف المؤسسة بالتوفيق بين مختلف الموارد"¹.

- كما عرفه الكلاسيكي تايلور " بأنه علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية"².

غير أن التطور الذي عرفته المؤسسات سواء من حيث الحجم أو النشاط وظهور وظائف جديدة انفصل معه التسيير عن الملكية، فأصبح مفهوم التسيير يرمز إلى " مجموعة العمليات المنسقة والمتكاملة والتي تشمل أساساً، التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة"³.

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن التسيير عبارة عن فن وعلم يقوم على مجموعة من الوظائف التي تتأثر فيما بينها لتشكل وحدة متماسكة، إنه ذلك النشاط الذي يسعى من خلاله المسيرون المؤهلون إلى تحقيق أهداف المؤسسة، من خلال الاستعمال الأمثل للموارد المالية والمادية والبشرية المتاحة لها والتي تصب في خدمة الوظائف الأساسية من تخطيط، تنظيم، إدارة، رقابة.

5.1.4 - المؤسسة:

تعددت التعاريف حول المؤسسة واختلفت باختلاف الرؤى والاتجاهات الإيديولوجية، الاجتماعية والاقتصادية، بالنظر للأهمية الكبيرة للمؤسسة خاصة في العصر الحالي والتي جعل منها مجال خصب للباحثين في شتى الميادين العلمية، فكانت محل اهتمام علماء الاجتماع والاقتصاد وعلم النفس والقانونيين، وتبعاً لذلك تعددت واختلفت المفاهيم؛ فمفهوم المؤسسة عند الاشتراكيين يختلف عنه عند الرأسماليين، كما تختلف التعاريف بحسب الزاوية التي ينظر إليها للمؤسسة فهناك من يعرفها من منظور اجتماعي وآخرون من منظور اقتصادي.

✓ التعريف اللغوي:

"أس، أساء، أس الدار أي: أسس البيت، تأسس أي جعله أساساً، أصل البناء أي يضع الأساس لبناء جمعية أو معهد أو شركة، تأسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية، ويقال مؤسسة صناعية"⁴.

¹ عبد الرزاق حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002، ص 103.

² عبد الرزاق حبيب، مرجع سابق، ص 103.

³ محمد رفيق الطيب: مدخل للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 05.

⁴ المنجد في اللغة والإعلام: دار الشروق، ط4، بيروت، لبنان، 2003، ص 531.

✓ التعاريف الاصطلاحية:

لقد اختلفت تسميات المؤسسة باختلاف الزوايا والنظريات التي تناولت المفهوم، فمنهم من يعتبرها منظمة أو منشأة، ومنها من يصطلح عليها بالتنظيم، غير أنه وإن اختلفت التسميات فإن الأسس والقواعد والتركيبية أو البنية الداخلية يبقى نفسه.

- انطلاقاً من تعدد التعاريف المرتبط بتعدد وجهات النظر للمؤسسة وطبيعتها ونوعها "فإن علماء القانون قد ركزوا في تعريفهم على الوضع القانوني للمؤسسة والعاملين فيها، وعلماء الاقتصاد قد اهتموا بالعلاقات التي ترتبط بالمؤسسة في إطار اقتصادي عام، أما علماء الإدارة فينظرون إليها من خلال التنظيم، وينظر علماء الاجتماع إليها من خلال الأبنية الاجتماعية المحيطة بها"¹.

ما يلاحظ على تعريف بارسونز أنه ركز على البعد الاجتماعي في تعريفه للمؤسسة مغفلاً البعد الاقتصادي الذي تنشأ لأجله الكثير من المؤسسات، فمن خلال إسهاماته في النظرية البنائية الوظيفية انطلق في دراسته للمؤسسة من فرضيات أربع هي²:

1. المؤسسة نظام كلي يتكون من عدد من الأجزاء (أنظمة فرعية: الأفراد، الإنتاج، التسويق، النظام المالي) التي يعتمد كل منها على الآخر؛ ترتبط بصفة مستمرة ببعضها البعض وتؤثر في بعضها البعض
2. يأتي هذا الكل المتكامل قبل الأجزاء، معناه أنه لا يمكننا أن نفهم أي جزء إلا من خلال إلحاقه بنظامه الأعم والذي هو جزء منه.

3. فهم الجزء بإرجاعه إلى الكل يتم في ضوء الوظيفة التي يؤديها للمحافظة على توازن الكل.

4. أن الأجزاء تعتمد على بعضها البعض وفق نسق وظيفي محدد.

ليشمل تعريفه ثلاثة مفاهيم: نسق اجتماعي (فهي نسق اجتماعي لأنساق فرعية كما تم توضيحه سابقاً، كما تعتبر نسقا فرعياً من نسق أشمل: المجتمع، النسق الاقتصادي)، منظم (تناغم وترتيب وتناسق أجزاء وعناصر المؤسسة)، هدف أو أهداف محددة (الغايات التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها ومبرر وجودها في الأصل).

فيما يعطي ناصر دادي عدون تعريفاً أكثر شمولية للمؤسسة حسبه على اعتبار أن هذا التعريف يشمل مختلف أنواع المؤسسات، سواء من ناحية الأنظمة الاقتصادية أو نوعية النشاط والأهداف وإبراز استقلالية المؤسسة واكتسابها الشخصية المعنوية، فيعرفها على أنها "كل تنظيم اقتصادي مستقل مالياً في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي

¹ محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، ط1، مصر، 1975، ص 22.

² أسماعيل قيرة، بلقاسم سلاطنية: التنظيم الحديث للمؤسسة - التصور والمفهوم، الدار الجزائرية ودار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، القاهرة، ط1، 2015، ص 08.

يوجد فيه، وتبعاً لحجم ونوع نشاطه"¹.

يشار هنا إلى أن ناصر دادى عدون بالرغم من أنه أشار إلى البعد الاجتماعي للمؤسسة من خلال تأكيده على الإطار القانوني والاجتماعي الذي يحتويها، إلا أن المعايير التي تشكل المقومات الأساسية للمؤسسة هي معايير اقتصادية خالصة.

"وقد نظر ماكس فيبر إلى المؤسسة على أنها وحدة بنائية منعزلة عن البيئة الخارجية؛ أي أنها نسق مغلق، وبالتالي حاول اقتراح نموذج البيروقراطي الذي ركز على وظيفة المتغيرات التنظيمية في ترشيد وعقلنة أداء المؤسسة دون إعطاء الأهمية اللازمة للمؤثرات البيئية المختلفة... ما جعل من المؤسسة حسب "نسقا غرضيا مستمرا لنشاط معين، أو هي نسق مغلق يسعى على تحقيق الفعالية الإدارية وإنجاز الأهداف، والمؤسسة أيضا حسبها تمثل جماعة تضامنية تمثل في الواقع علاقة اجتماعية مغلقة أو مقيدة أو محدودة الانضمام إليها طبقا لقواعد مميزة"².

وقد عرف معجم العلوم الاجتماعية المؤسسة على أنها "وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة، ويتمتع بالاستقرار في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله، ويظهر هذا الاستقرار في تحمل المشروع للربح والخسارة الناتجين عن هذا النشاط، ويمكن تصنيف المشاريع إلى ثلاثة أنواع رئيسية: المشروع الخاص والمشروع العام والمشروع المختلط، ويتميز الأول أساسا بخضوعه ملكية الدولة أو هيئة عامة، والثالث باشتراك الأفراد والدولة في ملكيته"³.

ولأن المؤسسة أنواع تختلف باختلاف النشاط والأهداف، فهناك مؤسسات خاصة ومؤسسات عمومية تتنوع ما بين مؤسسات ذات طابع خدماتي وأخرى ذات طابع اقتصادي، والمؤسسة الاقتصادية يختلف تعريفها بحسب وجهات النظر؛ فمن المنظور الاشتراكي المؤسسة هي جزء من الدولة خاضعة لهيمنتها تقوم على اشتراكية وسائل الإنتاج والملكية العامة لها وتعمل على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمؤسسة، والتخطيط فيها يكون مركزيا وتقوم الإدارة رفقة العمال بالتسيير وفق القوانين والأطر التنظيمية المحددة ضمانا للمساواة في الحقوق والواجبات وحفاظا على استقرار المؤسسة.

وفي تعريف آخر "المؤسسة هي شكل اقتصادي...تعمل بغية إنتاج وسائل الإنتاج، أو إنتاج سلع الاستهلاك، أو تقديم خدمات، وهي مجموعة من الأنظمة الفرعية المترابطة فيما بينها والمرتبطة أيضا بالبيئة الخارجية التي تعمل فيها"⁴، ركز الباحث في تعريفه على البعد الاقتصادي للمؤسسة حينما ربط هدف المؤسسة بإنتاج سلع استهلاكية، ووسائل الإنتاج، أدوات الإنتاج.

¹ ناصر دادى عدون، مرجع سابق، ص 10.

² بلخيري مراد، شناف خديجة، مرجع سابق، ص 33.

³ إبراهيم منكور وآخرون: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص 546-545.

⁴ رفيقة حروش: اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ص 30.

وقد عرفها "Olivier Meier" بأن المؤسسة كبنية اقتصادية، اجتماعية وثقافية، قانونيا مستقلة، تحتوي على مجموعة من الأفراد الذين يعملون بطريقة منتظمة ومنسجمة لتقديم سلع وخدمات للزبائن في محيط يتميز بالمنافسة الدائمة (السوق)، إذ تعتبر كعون اقتصادي منتج وكوحدة اجتماعية (بعد ثقافي وعلائقي)، وواقع سياسي كمكان للتبادلات التفاوض والمواجهة"¹.

من خلال ما سبق يتأكد جليا أنه من الصعوبة بما كان حصر المؤسسة بأنواعها وأحجامها وأبعادها وأهدافها المختلفة وطبيعتها المتعددة في تعريف واحد، لأن الاهتمام في هذا المجال ركز على المؤسسات الاقتصادية بشكل كبير، على اعتبار أن التحولات الاقتصادية التي شهدتها العالم أفرزت نماذج كثيرة من التركيبات الهيكلية في الأنشطة الاقتصادية، بالإضافة إلى الترسانة القانونية الضابطة لهذه الكيانات الاقتصادية، فظهرت في شكل مؤسسات بمختلف الأحجام: صغيرة، متوسطة، كبيرة، مصانع، مركبات صناعية...، ولهذا جاء التركيز على المؤسسات الاقتصادية في عديد الأبحاث والدراسات.

- المؤسسة العمومية الجزائرية:

"لقد عرفت المؤسسة العمومية مفهوما تقليديا كان سائدا إلى زمن غير قصير، غير أن تزايد تدخل الدولة في مجالات النشاط الاقتصادي وظهور مبادئ الاقتصاد الموجه، واتساع رقعة القطاع العام نتيجة ظهور المشروعات العامة وليدة التأميم أو الإنشاء المبتدأ من قبل الدولة"²، فكان لتدخل الدولة في الحياة الاقتصادية من فترة لأخرى ارتباط بنوعية النظام المعتمد، "إن ظروف و أهداف إنشاء المؤسسة العمومية بدرجة كبيرة من الاختلاف من نظام اقتصادي إلى آخر، وهذا ما يفسر اختلاف تعريف المؤسسة العمومية"³ اختلاف اضفى على المفهوم بعض الغموض استدعى توضيحا وتأصيلا وتحيينا في كثير من الفترات، "إن تعبير المؤسسة العمومية الذي ظهر في هذه الفترة كان يتسم بالغموض، واستمر الحال كذلك في الفترة الممتدة من الثورة الفرنسية حتى منتصف القرن التاسع عشر، حيث لم تكتسب فكرة المؤسسة العمومية سمات الوضوح ومن ثم فقد ظلت غامضة ينقصها التحديد والتأصيل"⁴.

إن المؤسسة العمومية اعتمدت كأسلوب لإدارة المرافق العامة في النظام الجزائري، وذلك خلال الفترات المختلفة التي مرت بها الجزائر، من تطبيق للنظام الاشتراكي في بداية الاستقلال إلى الاتجاه نحو اقتصاد السوق نهاية الثمانينيات نتيجة للظروف والدوافع التي سادت تلك الفترة، كل ذلك أثر على طبيعة مفهوم المؤسسة العمومية في الجزائر.

¹ خبار عبد العالي: ثقافة المؤسسة واستثمار الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قاصدي مرباح، جامعة ورقلة، 2023، ص 29.

² سعد العلوش: نظرية المؤسسة العامة، أطروحة دكتوراه دولة في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1967، ص 25.

³ Taib hafsi : *Gérer l'entreprise publique*, Office des publications universitaires, 1990, p 17.

⁴ سعد العلوش: المرجع السابق، ص 12.

المؤسسة العمومية:

لغة: مشتقة من أس، الأس، الأسس، والأساس من كل مبتدئ الشيء، والأس والأساس أصل البناء، أس الدار يعني حدودها ورفع قواعدها، أس البيت فتأسس: أي جعل له أساس، يقال حجر الأساس: أي أول حجر في أساس البناء"¹.

"أما كلمة عمومية فهي من فعل عم، عموما، يقال عم المطر الأرض، أي شملها، وعم القوم بالعطية أي شملهم، وعمم ضد خصص، والعام خلاف الخاص، يقال "جاء القوم عامة"، أي جميعا، والعمم -الكثرة- الاجتماع، اسم جمع للعامه وهي خلاف الخاصة"².

التعريف الاجرائي لتسيير المؤسسة العمومية الجزائية:

هي عملية تهدف إلى تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة ذات الطابع العام، والتي تعود ملكيتها للدولة الجزائرية، وذلك باستخدام مواردها المتاحة، من خلال المهام التي تقوم بها القيادة وبمشاركة كل الأطياف والشركاء داخل المؤسسة.

2.4 – المفاهيم والمصطلحات الثانوية

1.2.4- الحركة العمالية:

تعرف الحركة العمالية بأنها: "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 بإزاء طبقة الممولين أو المالكين، فيتولى نفر من هؤلاء العاملين المبادرة بتجميع رفاقهم داخل تنظيم إرادي، والاشتراك الاختياري في هذا التنظيم والسعي المشترك لإنشاء جبهة تضامن بينهم بقصد تحقيق أهداف مشتركة والذود عن الحقوق المشروعة"³.

2.2.4- الوعي النقابي:

تشكل لدى الفئات العمالية وعي وإحساس مشترك يترجمه أحوالهم المهنية وظروفهم الاقتصادية، والاجتماعية، فالضرورة والحاجة دفعت بالعمال إلى التشكل في شكل حركات نقابية باعتبارها وسيلة وتنظيم قانوني يمكنهم من تحقيق مطالبهم وتحسين ظروفهم المهنية، الاجتماعية والاقتصادية.

ويعد إميل دوركايم أول من طرح هذه الفكرة عام 1893، إذ اعتبر الوعي الجماعي "ظاهرة نفسية دفيئة تتبلور من خلال حالات من الوعي في الحياة العملية والاجتماعية وكل هذه المسائل تشكل الوعي الجماعي الذي يغرف منه الجميع تصورات وأفكاره ومسالكه، علما أن إرث الوعي الجماعي هذا يرتبط بإرث الجيل السابق وهكذا دواليك"⁴.

¹ ابن منظور: لسان العرب، دار الجيل، ج 1، بيروت، لبنان، 2003، ص 10.

² المنجد في اللغة العربية، دار المشرق، ط31، بيروت، لبنان، 1991، ص 528.

³ اعتماد محمد علام: علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الأنجلو مصرية، ط1، القاهرة 1998، ص 176.

⁴ Fredrik .Maatouk, dictionary of Sociology. English –french – Arabic, AACADEMIA, Beirut; Lebanon; 1998; pp 98- 99.

ويرى كارل ماركس أن الوعي الطبقي العمالي هو "وعي علمي، موضوعي وحتى تاريخي، ولا يمكن الخروج من هذه الثنائية إلا من خلال النضال الطبقي ومن خلال تغليب الوعي العمالي على الوعي البرجوازي"¹.
 "فالوعي الاجتماعي هو انعكاس لما في عقول الناس عن العالم الواقعي والعقل الاجتماعي، وذلك في إطار النشاطات التي يمارسها الناس"².

إذن فالوعي النقابي هو ترجمة لفكر الأفراد وتصورهم للواقع فينمو ويتطور نتيجة للتجارب والممارسات المكتسبة من خلال الاحتكاك المستمر مع الواقع المهني والاجتماعي والتفاعل معه، وهو ما يساهم في اكتساب العامل لقيم وأفكار وتصورات جديدة.

5. الأصول الفكرية لموضوع البحث

المقاربة في البحث الاجتماعي تشير إلى الإطار النظري أو المنظور الفكري الذي يوجه عمل الباحث في دراسته للظواهر الاجتماعية، وتساعد في تفسير وفهم العلاقات والتفاعلات، وبذلك تشكل المقاربة النظرية العمود الفقري للبحث، ويشير مصطلح مقاربة (Approche) في اللغة "إلى الاقتراب والدنو، مع السداد وملامسة الحقيقة، يقال قارب فلان فلانا أي دناه، ويقال قارب الشيء أي صدق وجانب الغلو، وقرب أي أدخل السيف في القراب"³، وحسب جان ميشال برتيلو J Michel Berthelot "فإن الأمر يتعلق بطريقة معينة ومحددة في بناء موضوع الدراسة بناء نظريا واختباريا في نفس الوقت، بإعطاء الأفضلية لعلاقة معينة أو لبنية تفسيرية، وتتعدد حسب المؤلفين تسميته بين مقاربة، أو مثالا نموذجيا، أو نمط للفهم، وهو عنصر ضروري وجب أخذه بعين الاعتبار..."⁴.

حاول ميشال كروزيه من خلال كتابه "الظاهرة البيروقراطية"، والذي بعد خلاصة ما توصل إليه في أطروحته للدكتوراه والتي نشرها باللغتين الإنجليزية والفرنسية، بين من خلاله عن وجود نموذج بيروقراطي وطني في فرنسا، وكذا دور العامل الفاعل وعن استراتيجيات هذا الأخير في ظل الخلل التنظيمي الموجود في المؤسسات الفرنسية، ووضع من خلال هذا الكتاب الأسس والتي تركز عليها نظريته في التحليل الاستراتيجي فيما بعد"⁵.

جاء اهتمام كروزيه بدراسة التنظيمات واستراتيجيات الفاعلين على خلفية احتكاكه وتأثره بالتنظيمات النقابية في أمريكا، وهو ما دفعه إلى دراسة التنظيمات الفرنسية وأنماط التسيير للأفراد فيها، وخلص في الأخير إلى أن البيروقراطية هي أكثر الأشكال التنظيمية انتشارا منتقدا في ذلك البيروقراطية المثالية لماكس فيبر، فالنمط البيروقراطي الذي يتسم بالرشادة قد يخلق حسبه نوعا من الروتين والجمود لدى الأفراد العاملين نتيجة الرسمية في القرارات، وهو ما يدفع بالعاملين إلى البحث عن حلول كمخرج لهذا المشكل المتمثل في الروتين، حلول تجسدت

¹ Fredrik .Maatouk, Ibid. P 92.

² طه نجم: علم اجتماع المعرفة، تقديم غريب سيد أحمد، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 141.

³ مجمع اللغة العربية: معجم الوسيط، مطابع دار المعارف، ج 2، القاهرة، مصر، 1972، ص 723.

⁴ جان ميشال برتيلو: علم الاجتماع، تر: جورجيت الحداد، دار عويدات للنشر والطباعة، ط1، بيروت، لبنان، 1999، ص 81.

⁵ عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي، الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بن عكنون، الجزائر، 2017، ص 246.

في الأفعال الاستراتيجية التي يلجأ إليها الفاعل لتجاوز تعقيدات النسق وتلك الرسمية في القواعد والنظم ودون الاخلال بتلك القواعد الرسمية للتنظيم في نفس الوقت.

تنطلق مقاربة التحليل الاستراتيجي من كون الفاعل داخل النسق يملك هامشا من الحرية، فالفاعل يستغل وضعيته ومكانته داخل النسق لتوسيع علاقاته مع بقية الفاعلين الآخرين لتشكيل جماعات فاعلة ومتضامنة تجمعها نفس الأهداف والطموحات، وبالتالي فإن جوهر اهتمام التحليل الاستراتيجي يقوم على فهم الطريقة والكيفية التي يتم من خلالها بناء الأفعال الجماعية انطلاقا من السلوكيات الفردية، وترتكز هذه المقاربة على جملة من المفاهيم والمسلمات وكذا الأدوات التي تمكن من فهمها، (الفاعل، الاستراتيجية، السلطة، منطقة الشك أو الارتباب، التغيير، نسق الفعل الملموس).

يبدأ التحليل الاستراتيجي من مسلمة مفادها أن العامل أثناء العمل يصعب تحديد سلوكه بشكل عام ولا حتى التحكم فيه أو التنبؤ به، وهذا بالنظر إلى التعقيد الذي يطبع واقع وأسلوب تسيير المؤسسة، ومن المسلمات والركائز الأساسية التي يستند عليها "اختيار الأهداف، ولأن لكل فرد داخل التنظيم أهدافه الخاصة والتي تتعارض في كثير من الأحيان مع أهداف التنظيم، فهو يقوم بتصميم استراتيجية خاصة به تمكنه من تجسيد غاياته وأهدافه وتحقيق مطالبه واحتياجاته"¹.

كما يبني التحليل الاستراتيجي على مفاهيم أساسية بدءا بالفعل "الذي يترجم سلوك الفرد سواء في المجتمع أو داخل التنظيم، وسواء كان عن قصد وإرادة منفردة، أو تحت تأثير وضغط خارجي، ليتخذ هذا الفعل معنى لدى الآخرين من خلال التفاعل والتواصل معهم مادام أن هذا الفعل الاجتماعي مرتبطا بذات الفاعل وقصده"²، بمعنى أن فهم السلوك الصادر من الفرد يكون من غير هذا الأخير أي من الآخر بعد التفاعل والتواصل مع الفاعل، أما مفهوم الفاعل فينطبق على "كل من يساهم في إنجاز أو القيام بفعل ما سواء بشكل فردي أو جماعي، بحيث يشكل هذا الفعل جزءا من مصلحة الفاعل لتحقيق هدفه، كما يمكن أن تشكل الجماعة متضامنة كما لو أنها فاعلا واحدا وهو ما يعزز من قوتها لمواجهة المشاكل الخارجية، وبإمكانها أيضا أن تتجزأ إلى عدد من الفاعلين، وليس كل من يحتل مكانة مرموقة داخل التراتبية التنظيمية بالضرورة يكون فاعلا"³.

يستأثر كل فاعل داخل التنظيم بنوع من القدرة على التدخل والحرية المستقلة والتي يستخدمها على فترات مختلفة ومتباينة بغرض جعل سلوكه مفاجئ وغير متوقع، وهو ما يصطلح عليه بالحرية النسبية للفاعلين، هؤلاء الفاعلين الذين تتوقف فاعلية السير للمؤسسة على فاعليتهم ونشاطهم المتفاوت عن بعضهم البعض، فلكل فاعل

¹ بلخيري مراد، شناف خديجة: مرجع سابق، ص 115.

² جميل حمداوي: جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا، دار الألوكة، ط1، الدار البيضاء، المغرب، 2015، ص 10.

³ جمال فزة: سوسيولوجيا التنظيمات، دار أبي رقرق للطباعة والنشر، الرباط، المغرب، 2013، ص 172.

أهدافه وسماته وطباعه المختلفة عن الآخر، ولتحقيق كل أهدافه فإنه يسعى لتصميم استراتيجيته الخاصة لتحقيق أهدافه ومطالبه.

من المسلمات أيضا والتي يركز عليها كروزييه ما يسميه بالعقلانية المحدودة لدى الفرد الفاعل، ومحدوديتها تعود إلى حجم المعلومات التي يمتلكها فهو في الغالب لا يملك جميع المعلومات، وهنا يكون الاختيار والسلوك المنتهج عبارة عن نتيجة لاستراتيجية عقلانية محدودة من خلال ما توفر لدى الفرد أو الأفراد الفاعلين من معلومات، فالفرد داخل النسق التنظيمي يحتفظ دائما بهامش من الحرية، "فإذا كان النموذج التaylorي يعتبر الانسان مجرد يد (يد عاملة) و في نظر مدرسة العلاقات الإنسانية هو يد وقلب، فإنه قبل هذا وذاك هو عقل مفكر ورأس مدبر ومبتكر يمتلك هامشا من الحرية"¹.

ولأن أفق كل فاعل نسبي يرتبط بعوامل عدة كالتنشئة التعليمية والتكوينية وكذا السوسيو تنظيمية، وهي كلها عوامل مساعدة على التنبؤ بأفعال الآخرين دون تقدير أفعاله هو، ومنه اكتساب قوة أكبر توسع من هامش حريته، وبالنتيجة تضيق من هامش حرية الآخرين، فإن الفاعلون يستندون إلى العقلانية المحدودة لتلبية أبسط الحاجات لديهم وليس لتعظيم منفعتهم"².

في تحليله لمفهوم السلطة كظاهرة داخل التنظيم " أوضح كروزييه أن علاقات السلطة السائدة داخل التنظيم ليست علاقات رسمية هرمية وتسلسلية فقط، من منطلق أن الفواعل في الموقف البيروقراطي يصطدمون بمجموعة القوانين التي تحد من مبادراتهم وفعاليتهم، غير أن هذه القوانين لا يمكن أن تحتوي وتتوقع كل المواقف الممكنة وهو ما يتيح للبعض بأخذ جزء من السلطة بالإضافة إلى المسموح به من هذه القوانين، أو خارج ما تسمح به هذه الأخيرة، في محاولة من كل موظف أو عامل لاسترجاع بعض من مساحات الظل " Sources d'incertitude ou zones d'ombre" من أجل التأثير وتطوير استراتيجياته حتى يصبح عاملا فاعلا في التنظيم."³ كما يصطلح عليها بمنطقة الشك " بحيث يفترض أن لكل تنظيم عدد معتبر من المناطق الخاصة سواء على المستوى التقني، المالي أو على المستوى التسويقي، فالفاعلون الذين يستطيعون اكتشاف منطقة الارتباب والتحكم فيها بمهارة، إن بفضل المؤهلات التي يمتلكونها أو بتحكمهم في شبكات التواصل الداخلية أو الخارجية وكذا معرفتهم الواسعة بقواعد التنظيم، هؤلاء الذين يمكنهم الحصول على سلطة أكبر مادام أن سلوكياتهم تبدو للغير غامضة ويصعب توقعها"⁴.

¹ Hichem saoud: **La contribution de l'analyse sociologique de Michel Crozier au- management public**, Document préparé dans le cadre du séminaire RECEMAP- IAE, Lyon le 2-3 juin 2005, consulte: 30/03/2017, p p 2-37.

² عبد القادر خربيش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزييه، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 1+2، سوريا 2011، ص 579.

³ عبد الكريم بوحفص، مرجع سابق، ص 248.

⁴ جمال فزة، مرجع سابق، ص 174.

غير أن إحداث التغيير والأثر للفاعلين لا يكون إلا من خلال صناعة علاقات إنسانية جديدة، هذا التغيير الذي يتضمن أفعال وردود أفعال ومفاوضات وتعاون، فهو يمس الجوانب العملية والتطبيقية للفاعلين التي ترتبط بأهدافهم واستراتيجياتهم الظاهرة والخفية، إن هذه الأفعال لا بد لها من بناء معين يناط به تنسيق أفعال المشاركين من خلال ميكانزمات مناورة مستقرة نسبيا بحيث تضمن ثبات أسس هذا البناء؛ ذلك أن استقرار وثبات هذه المناورات والعلاقات فيما بينها لا يكون إلا بواسطة آليات تنظيم وضبط، فهذه الأخيرة تقوم ببناء مناورات أخرى، وهذا ما يسميه كروزيه "نسق الفعل الملموس" الذي يكون في شكل جماعة إنسانية مهيكلية.

عطفا على ما سبق توضيحه؛ فإن الفاعلون في العمل النقابي في المؤسسة هم العمال، النقابة، إدارة المؤسسة، المديرية العامة للمؤسسة (السلطة المركزية) والحكومة أحيانا، وهي أطراف فاعلة لها تأثير على سيرورة المؤسسة، فمن خلال المصالح التي يسعى كل فاعل لتحقيقها والتي تشكل هدفا أساسيا لكل منهم، فالنقابة تسعى لتحقيق مكاسب مادية ومعنوية كتحسين الأجور، الحوافز...، في حين تسعى الإدارة إلى تحقيق ربحية أكبر، وترتكز استراتيجيات النقابة على التهديد بالإضراب شل الإنتاج وهي منطقة عدم يقين بالنسبة للإدارة، والضغط للتفاوض والمناورة من خلال تعبئة العمال، في حين تسعى الإدارة من خلال استراتيجية كسر الإضراب وإضعافه وقد تلجأ من أجل ذلك إلى توظيف عمال مؤقتين، كما تقوم بمنح مكافآت بدل زيادة دائمة في الأجور، وللحفاظ على التوازنات قد تقبل الإدارة وتخضع للمطالب أو بعضها كالزيادة في الأجور، وتقبل النقابة بالزيادة ولو ضئيلة ودون المرجوة حتى تحافظ على تماسكها وفعاليتها وتحقيق المزيد فيما بعد، وبالتالي درجة الفعالية للنقابة تتوقف على تقييم مصادر قوتها وضعفها مع فهم استراتيجيات الطرف الآخر (الإدارة)، كما أن فعاليتها ودرجة تأثيرها تقوم على الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة وعلاقة النقابة بالإدارة، ونظرة هذه الأخيرة للنقابة فيما إذا كانت نظرة عدائية وهو ما سيزيد من حدة الصراع بينهما، وقد تؤثر نوعية التنظيم أيضا على فعالية النقابة إذا كانت الإدارة مركزية وسلطة القرار بيد الجهات المركزية؛ حيث يصعب الوصول إلى متخذي القرار، وهو الشأن بالنسبة للمؤسسة موضوع بحثنا هذا.

6. الدراسات السابقة

يتعدى الهدف من استعراض الدراسات السابقة للموضوع الجانب الشكلي والتقليدي باعتباره عنصرا من العناصر المتعلقة بموضوع الدراسة وليس مجرد سرد تاريخي لأدبيات الدراسة إلى أهداف أخرى- إذ تساعد على بناء إطار نظري مراعي في ذلك الجوانب التي لم يتم التطرق إليها في تلك الدراسات، وتجنب التكرار الذي من شأنه التأثير سلبا على القيمة العلمية للدراسة الحالية، وتوضيح النقاط التي تشكل إضافة علمية لموضوعنا هذا، فبالإضافة إلى ما تقدمه الدراسات السابقة من إفادة وتوجيه و توسيع للمدارك المعرفية للباحث حول الموضوع محل الدراسة، تبقى الدراسات السابقة نقطة انطلاق لتقديم إضافة علمية أصيلة وإثراء الموضوع، ولأجل ذلك

عمدنا إلى استعراض نماذج من الدراسات حول موضوع بحثنا؛ تنوعت بين العربية و الوطنية (المحلية) ومكانتها بالنسبة للموضوع مع تقييمها وتوظيفها في دراستنا هذه.

1.6 : الدراسات العربية:

1.1.6-دراسة الباحثين سامية البطمة، يوسف عدوان !

حملت هذه الدراسة عنوان: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، والتي أعدت من طرف الباحثة سامية بطمة وبمشاركة الباحث يوسف عدوان، من معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (MAS).

هدفت الدراسة إلى تحديد السبل الكفيلة بتفعيل دور الحركة النقابية في صياغة السياسات الوطنية التنموية، من خلال الوقوف على واقع الاتحادات والنقابات العمالية في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة ومواطن الضعف في دورها، وأيضا فهم دورها وهيكلتها وعلاقتها مع العمال ومعها ومع الحكومة، وأهم المشاكل التي تواجهها في مهامها وتحدياتها من فعاليتها واستقلاليتها في اتخاذ القرار، ومنه الخروج بتوصيات من شأنها التحسين وزيادة الفعالية في الأداء، حيث ركز الباحثين في دراستهما على اتحاد نقابات عمال فلسطين، باعتباره أكبر الاتحادات في الضفة والقطاع من حيث عدد العمال المنضوين تحته.

تم تصميم استمارة استبيان وإجراء مقابلات مع مسؤولين داخل هذه الاتحادات والنقابات؛ وهي: اتحاد نقابات عمال فلسطين بمستوياته المختلفة، ونقاباته في الضفة الغربية وقطاع غزة تحديدا: البناء والأخشاب، والخدمات العامة، الزراعة، الصناعات الغذائية، الغزل والنسيج، الصناعات الجلدية، الخدمات السياحية... وكذا مع عديد المؤسسات ذات الصلة بالحركة النقابية؛ على غرار مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، دائرة علاقات العمل في وزارة العمل، ومكتب منظمة العمل الدولية.

توصلت الدراسة إلى نتائج استطاعت من خلالها الباحثين إعطاء تشخيص لأهم وأكبر المعوقات والمشاكل التي تعاني منها الحركة النقابية الفلسطينية، نوجزها فيما يلي:

_ ضعف القاعدة العمالية الفاعلة وتأثيره على مصداقية العمل النقابي؛ بالرغم من وجود معطيات واحصائيات توضح العدد الكبير للعمال المنتسبين وكذا المسجلين على مستواها، إلا أن هذه المعطيات والأرقام لا تتوافق مع الانخراط الحقيقي في الحركة النقابية، وهذا مرده إلى أن الدافع للتسجيل في الاتحاد غرضه الحصول على مزايا كالتأمين الصحي، في حين أن البقية تنضم للنقابات والاتحادات في حالة ما إذا واجهتها مشاكل معينة، كما أن العملية النقابية تعيد إنتاج الأدوار على مجموعة محددة فقط من الوجوه، مما يفقد عامل الثقة بين النقابات والعمال بصفة عامة.

¹ سامية البطمة، يوسف عدوان: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (MAS)، رام الله، القدس، فلسطين، 2007.

_ كما تعاني الحركة النقابية من مشكل التبعية وانعدام الاستقلالية، بحيث تتقاسمها الفصائل السياسية وتسيطر على نشاطها وتسييرها وفق أجندة تملئ عليها بما يخدم المصلحة السياسية والحزبية، هذا بالإضافة إلى السيطرة واحتواء السلطة الوطنية الفلسطينية للقيادات النقابية؛ عن طريق منحهم امتيازات حكومية رفيعة خاصة قيادة الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.

_ شخصنة الحركة النقابية من خلال التعامل مع النقابات العمالية كملكية خاصة من طرف قياديينها، مما أدى إلى حدوث انشقاقات في الحركة النقابية بسبب صراع الولاءات، الامتيازات، والمساعدات المالية الممنوحة من الخارج.

_ انعدام إطارات نقابية منتخبة تعكس آمال الكثير من النقابيين والنشطاء والمهتمين بالحركة النقابية الفلسطينية، فبالرغم من وجود انتخابات حقيقية خلال السنتين الماضيتين والتي لم تشهد الساحة النقابية منذ زمن طويل حسب المتابعين- إلا أن النتائج التي أفرزت الوجوه القديمة خيبت آمال الكل.

_ غياب الإطار القانوني الذي يحكم العمل النقابي؛ نتيجة عدم إصدار قانون ينظم سير وعمل النقابات ويوحد العمل النقابي في كل من قطاع غزة والضفة الغربية، وهذا ما ولد فراغا قانونيا زاد من تعقيد الأمور وجعل لكل منطقة قانونا نقابيا خاصا بها يختلف عن المنطقة الأخرى.

_ تفتقد النقابات الفلسطينية إلى الكوادر النقابية المؤهلة لمواجهة التحديات التي تواجهها مختلف المهن ومتطلبات العمل النقابي، مما يطرح مسألة التكوين والتدريب وتوسيع مجالتهما ليشمل جميع مستويات النقابيين.

_ من أجل تفعيل سبل ودور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة خلص الباحث إلى جملة من الاقتراحات لتحقيق ذلك:

_ ضرورة معالجة المشاكل التنظيمية والقانونية التي تعاني منها النقابات والاتحادات الفلسطينية، وبعدها التوجه إلى مجالات أوسع في العمل النقابي حتى تصل إلى مستوى يؤهلها إلى المشاركة في صياغة السياسات العامة، لأن هذا يتوقف على مدى قوة وصلابة الأساس الذي يرتكز عليه العمل النقابي؛ هذا الأخير لا يتأتى إلا من خلال حركة ديمقراطية تمثل العمال تمثيلا حقيقيا وفعليا، من القاعدة للقمة.

_ ضمان استقلالية العمل النقابي بعيدا عن أي سيطرة خارجية أو إملاءات سياسية وفصائلية، وبالتالي الابتعاد عن الحياة السياسية والصراعات الفصائلية، والتركيز على مصالح العمال لا على مصالح الأحزاب.

_ ضمان استقلالية مالية للحركة النقابية الفلسطينية عن السلطة؛ حتى تتخلص من التبعية وتبتعد عن أي شبهة تسيء وتشوه العلاقة بين الأطراف الفاعلة ويضر في الأخير بمصالح الطبقة العاملة.

_ الالتزام بمبادئ الشفافية والمساءلة من خلال تطبيق القوانين والأنظمة الداخلية للنقابات والاتحادات، والرجوع للقاعدة العمالية في كل الأمور التي تخصهم خاصة في مسألة الانتخابات، والحرص على نشر المبادئ الديمقراطية الحقة، بعيدا عن المحسوبية الضيقة، والإقطاعيات والولاءات التي تجذرت في مجموعة من النقابيين.

_ تقوية وتعزيز التنظيم النقابي من خلال استكمال مسار بناء النقابات على أسس متينة وتعزيز الديمقراطية الداخلية، وتوفير الكوادر النقابية المؤهلة والكافية، والقيام بحملات توعية للعمال بضرورة اختيار قيادات نقابية قادرة على تمثيلهم فعلياً.

_ تحسين آليات التعاون مع مختلف الشركاء على رأسها وزارة العمل المختصة؛ في مجال الصحة والسلامة المهنية، دوائر التفتيش والرقابة للوزارة في أماكن العمل.

_ توسيع مجالات التعاون والعلاقات مع منظمات دولية وإقليمية، مثل منظمة العمل الدولية والعربية في مجال العمل النقابي.

_ تعزيز المكتسبات والعمل على توسيعها وتحسينها وزيادتها كالتأمين الصحي الذي يعرف مشاكل عديدة.

_ توسيع سقف الطموحات والمطالب النقابية ليتجاوز المسائل التقليدية كالرفع من الأجور وظروف العمل، وتفعيل دورها ليشمل السبل والكيفيات التي تكفل مشاركتها وتأثيرها في السياسات العامة، في القوانين والاتفاقيات التجارية، فرص العمل، التقاعد، التأمينات الاجتماعية، الشيخوخة.

2.1.6- دراسة إياد وليد محمد الجبير !

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية، والتي كانت نقابة المهنيين الأردنيين ميداناً للدراسة السنة الجامعية 2009.

تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى التزام النقابات المهنية في الأردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية؟ وعلى مدى توفر هاته المبادئ في نقابة المهنيين للمهندسين؟، وللإجابة على هاته الإشكالية اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما عن الأدوات البحثية فقد استخدم الاستمارة التي شملت 40 فقرة لأسئلة تغطي 06 محاور على عينة من أعضاء نقابة المهندسين الأردنيين، وشكلت هذه العينة أكثر من 50 في المائة من المجتمع الكلي للدراسة.

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى قياس مدى التزام النقابات المهنية الأردنية بتطبيق الحاكمية المؤسسية، ولأجل ذلك وضع الباحث سبع فرضيات لا تلتزم نقابة المهنيين الأردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية.

خلصت نتائج الدراسة إلى:

-التزام نقابة المهنيين الأردنيين بشكل عام بتطبيق الحاكمية المؤسسية.

- الحفاظ على حقوق أعضائها المهنيين المادية والمعنوية ومصالحهم، والالتزام بالمعاملة العادلة والمتكافئة لهم في كل الظروف -ولو أن هذا الالتزام جاء بمستوى متوسط-.

¹ إياد وليد محمد الجبير: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية، دراسة تحليلية لنقابة المهنيين الأردنيين، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2008.

- تلتزم نقابة المهندسين الأردنيين أيضا بالحفاظ على حقوق أصحاب المصالح، وكان هذا الالتزام بمستوى متوسط أيضا بحسب النتائج.
- تقوم نقابة المهندسين الأردنيين من خلال اللوائح والنظم الموضوعة لصلاحيات ومسؤوليات المجالس النقابية وإداراتها التنفيذية وبشكل واضح، وجاء ذلك بمستوى متوسط.
- التزام أعضاء مجلس إدارتها وكذا المديرون التنفيذيون فيها بالقواعد المتعلقة بالسلوك المهني، ومراعاة ذلك في الممارسة لمهامهم الوظيفية، هذا المبدأ كان بمستوى عالي.
- أما عن التزام نقابة المهندسين الأردنيين بتوفير شروط الشفافية والإفصاح فيما يتعلق بالمعطيات والمعلومات التي تقوم بنشرها للغير؛ فجاءت بمستوى عالي.
- نقابة المهندسين الأردنيين تلتزم بالوفاء بكل مسؤولياتها والتزاماتها الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة التي تعمل ضمنها، وهذا الالتزام جاء بمستوى عال أيضا.

2.6 : الدراسات الوطنية (المحلية):

1.2.6-دراسة الباحث عبد الناصر جابي: ¹

من بين الدراسات السوسولوجيا القليلة والمتعلقة بتزاعات العمل تلك التي قام بها الباحث جابي عبد الناصر في إطار تحضيره لشهادة الدكتوراه، والتي كان عنوانها: مساهمة في سوسولوجيا النزاعات العمالية في الجزائر 1969-1986، دراسة ميدانية بمركب الرويبة للسيارات الصناعية، الإطار الزمني للدراسة يؤشر إلى فترة ما قبل التعددية النقابية.

لقد انطلق الباحث في دراسته على تساؤلات أساسية: ماهي مكانة الإضرابات داخل المجتمع الجزائري؟ كيف يتعامل العمال مع المحيط السياسي من خلال أسلوب الإضراب بصفة عامة؟ وهل هناك اهتمام من العمال بمختلف القضايا المرتبطة بالأجور؟ أم أن المطالب المادية تعكس أمور أخرى؟ وهدف الباحث إلى محاولة معرفة مؤشرات الإضراب قبل حدوثه، والكشف عن طبيعة العلاقة التي ينشئها الإضراب كعلاقة اجتماعية مع محيطه الاقتصادي وكذا الاجتماعي والسياسي، وعن كيفية تعامل الأطراف الاجتماعية الأخرى مع هذه المؤشرات لمرحلة ما قبل الإضراب وعند الإضراب، كما قام جابي بتحليل الإضراب، انطلاقا من معرفة مدة الإضراب، أولا في القطاع العمومي محاولا ربط متغير المدة الزمنية مع متغيرات أخرى مثل الفئات العمالية، ومعرفة العلاقة بين المشاركة في الإضراب ومدته.

ليخلص في دراسته إلى:

¹عبد الناصر جابي: مساهمة في سوسولوجيا النزاعات العمالية، الإضرابات العمالية في الجزائر 1969-1986، أطروحة دكتوراه في سوسولوجيا العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، الجزائر، 1988.

- أن هناك نوعين أو شكلين من الإضرابات: ما يسمى بالإضراب التعبيري بحيث يعبر عن التجديد المستمر للفئة العمالية مقترنا بضعف جريتها النقابية، وهو الأكثر شيوعا، كما يتميز بقصر مدته، وهناك أيضا الإضراب الأداتي وهو أقل شيوعا من النوع السابق، ويتميز بطول المدة، ظهر هذا النوع نتيجة وهن المشروع الوطني، كما يعبر عن قصر التجربة التي تمتلكها الطبقة العاملة.

- أصبح الإضراب أكثر الوسائل والأساليب تجذرا وشيوعا، وصار ضمن الممارسات الاجتماعية التي تلجأ إليها الفئات العمالية كوسيلة مطلبية لافتكاك الحقوق والتعبير عن احتياجاتها ومقاصدها.

- خلص الباحث إلى أن المطالب المادية على رأس الأولويات، بحيث شكلت ما يقارب السبعين في المائة من مجموع المطالب المرفوعة، في حين أن المطالب الأخرى الغير مادية على غرار المتعلقة بالتمثيل النقابي، والحق النقابي وغيرها من المطالب المعنوية، والتي كانت ضعيفة جدا لم تصل خمسة في المائة.

- التجربة الاشتراكية لم تستطع خلق نموذجا العمالي فوضعيتها المهنية تؤكد فشل هذه التجربة.

2.2.6- دراسة زبيري حسين: ¹

أطروحة دكتوراه تحت عنوان: النقابات المستقلة -قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر أنجزت الدراسة سنة 2012 شملت الدراسة بايين؛ الباب الأول تناول البناء النظري للموضوع وضمت ستة فصول، الفصل الأول بعنوان مدخل منهجي لإنتاج أدوات الاقتراب، الفصل الثاني جاء تحت عنوان اقتراب نظري لمفهوم النخبة والنقابة، الفصل الثالث تاريخ ونظريات. وأما الفصل الرابع فيتحدث عن النقابة والحركات الاجتماعية، في حين الفصل الخامس خصص للحركات العمالية والنقابية قبل الاستقلال في الجزائر، أما الفصل السادس فتعرض فيه لتاريخ الحركة النقابية في الجزائر بعد الاستقلال. أما الباب الثاني المعنون ب تحليل المعطيات شمل ثلاث فصول، فصل سابع خاص بالاستراتيجيات النقابية وفصل ثامن متعلق بالتضامن النقابي الداخلي، والفصل التاسع تمحور حول الخصائص الثقافية والاجتماعية للنخبة النقابية في الجزائر.

_ وتعددت الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذا الموضوع؛ فبالإضافة إلى الأسباب الذاتية هناك أسباب موضوعية ترجع الى اطلاع الباحث ومشاركته البحثية في موضوع آخر يقارب هذا الموضوع يهتم بالنخبة النقابية في إطار فرقة بحث بمركز CREAD تحت إشراف الأستاذ الدكتور جابي عبد الناصر، بالإضافة إلى رصيده الفكري من خلال احتكاكه مع النقابيين، أما عن أهداف الباحث من خلال هذه الدراسة فتمثلت في فحص عملي للعلاقات الاجتماعية في الجزائر، وأيضا تحليل المسألة العمالية ومعرفة قدرة الفعل الاجتماعي لعالم الشغل ودرجة استقلاليته مع الدولة والتعرف على الخصوصيات الاجتماعية على مستوى النقابات المستقلة ومدى التوافق بين النخبتين، أو وجود قطيعة مع النقابات العمومية وتداعياتها على مستوى المطالب ونوعيتها.

¹ زبيري حسين: النقابات المستقلة، قراءة في النشاط النقابي للنخب (ة) النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012.

- فيما تمحورت تساؤلات الدراسة حول: ماهي الآليات التي تعتمد عليها النقابة لتحقيق مطالبها؟ وإلى أي مدى يمكننا الحديث عن استراتيجيات نقابية؟ هل تغيرت هذه الاستراتيجيات النقابية بالمقارنة مع التي سبقتها؟ وما هو الإطار المرجعي الجماعي، هل هو نتيجة قراءات اجتماعية أم هو نتيجة استراتيجيات فردية؟ أم أن بعض أشكال التكتل النقابي المرتبط بظروف اقتصادية واجتماعية، أم هو نتيجة استراتيجيات فردية؟ أم أن بعض أشكال التكتل النقابي المرتبط بظروف اقتصادية واجتماعية ماهي إلا تكتلات ظرفية وزائلة تدوب بمجرد تحقيق الهدف منه؟ وقد وضع الباحث ثلاث فرضيات:

1- إن الفعل النقابي الذي يتلخص بدرجة كبيرة وبشكل واضح في الاضراب الذي يرتكز على مجموع القراءات التي تعتمد اليها النقابات المستقلة في الجزائر وذلك قصد تحسين فرص تحقيق مطالبها. فاختيار توقيت الإضراب ومناطق التي تمركز فيها كثافة إضراب أكبر تعكس منطق واستراتيجية نقابية قد تختلف من قطاع نشاط إلى آخر.

2- إن مفاهيم المرجعيات الجماعية التي قامت عليها النقابية يمكن التحقق منها، من خلال الاتفاق والاشترك في المواقف والآراء إزاء عناصر تتعلق بالنشاط النقابي (التجانس في الإجابات) من طرف أعضاء المكاتب الوطنية للنقابات المستقلة، وإن التباين في المواقف والاتجاه من شأنه أن يدفعنا للحديث عن استراتيجيات فردية (شخصية، نقابية) التي تتم في إطار جماعي.

3- إن النخبة النقابية اليوم هي نتيجة قطيعة مع النخب النقابية التي قامت في عهد الأحادية النقابية، وتتجلى هذه القطيعة على كل المستويات بما في ذلك الخصائص الاجتماعية والثقافية لها.

- كما اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي ذلك أن طبيعة الظاهرة المدروسة تقتضي ذلك لأجل كشف وشرح أسباب وجودها والطريقة التي تتعامل بها، فالظاهرة (ظاهرة النخبة النقابية) تلزم صاحبها بمجموعة من التوجهات والالتزامات المنهجية على رأسها المنهج المتبع، وقسم منهج الاقتراب إلى كمي أين يتم فيه الرجوع إلى الأرقام للدلالة على مختلف السلوكيات والمواقف للنشاط النقابي لأن التكميم وسيلة يعتمد عليها الباحث في البحث العلمي بهدف تسهيل العمل العلمي، وكيفي حيث استعان به لشرح مالم يستوفه الكمي في توضيحه. واستخدام الباحث من الأدوات في جميع البيانات.

الاستمارة الاستبائية: حيث وزع الاستمارات على أعضاء المكاتب الوطنية وعددها عشر (10) نقابات ناشطة. واسترجع 65 (خمس وستون) استمارة ألغيت منها 08 استمارات للنقص الكبير في الإجابات.

واستعان بالمقابلة: حيث شملت 07 مقابلات مع رؤساء النقابات المستقلة. بالإضافة إلى دراسة الوثائق وكان الاختيار قد وقع على جريدة الوطن على اعتبار أنها تمتلك أرشيف يمتد من سنة 2005 إلى 2011 وتم فحص يربو عن 2000 مقال، واستخلص منها 351 مقال له علاقة مباشرة بالإضراب كانت موضوع التحليل من طرف الباحث، وشمل مجتمع البحث: (08) نقابات

_ أما بالنسبة للعينة، فقد اعتمد العينة غير احتمالية لصعوبة الاتصال المباشر (بالمبحوثين) أعضاء النقابات وكذا أعضاء المكاتب الوطنية اما بسبب الانشغالات والالتزامات النقابية أو لتخوف وحذرهم من الإدلاء بمعلومات عن أسرار نقاباتهم واستعان بالعينة العرضية وتم السحب باعتماد تقنية كرة الثلج. وتم جمع 57 استمارة.

النتائج التي توصل اليها الباحث في دراسته:

_ خلص الباحث بعد إجراء مقارنة بين نسب الإضراب في فترة تناوله للموضوع محل الدراسة، وبين الإضرابات في سنوات سابقة إلى وجود تراجع في عدد الإضرابات ما يفسر التغير في استراتيجيات المطالبة التي اعتمدها النقابات المستقلة من قبل، حيث أن ضعف تكرار الإضراب يشير الى خيار الدافعية النقابية على شكل ما عرفته النقابة في الفترة الممتدة بين سنة 1995 إلى بداية سنوات 2000 الراجع إلى الظروف القائمة آنذاك.

_ غير أن عنصر وتيرة الإضراب قد يشير عكس ذلك، فالإضراب وإن كان من حيث العدد قد تقلص فإنه أخذ شكلا مغايرا عما كان معروفا به النشاط النقابي من التركيز في فترة معينة، بحيث أصبحت النقابات تعتمد على الاضراب على مدار السنة بوتيرة مهمة بالمقارنة مع تلك التي عرفتها من قبل، وهو ما يشبه لدرجة كبيرة طريقة الإضراب الامريكية - حضور النقابة طوال السنة-تتضمن الضغط على السلطة طول السنة وهذا النمط من شأنه ألا يخرج طرفي المعادلة الإنتاجية، وتضمن نتائج بأقل خسائر ممكنة.

_ بروز استراتيجيات فردية بشكل متزايد وملفت للانتباه على حساب الاستراتيجيات الجماعية خاصة ما ارتبطت بالثقافة التقليدية، وأيضا بحكم النظام السياسي الذي ساد في الجزائر ولمدة طويلة والتي قامت على أساس الفكر الاشتراكي والجماعي.

_ تبنى الاستراتيجيات على أساس استراتيجيات فردية، استراتيجيات نصف جماعية، استراتيجيات جماعية، فالنشاط النقابي الفعلي هو حصيلة تفاعل بين مختلف هذه الاستراتيجيات

_ تواجه النقابات اليوم مشاكل متعددة مردها بالأساس إلى عزوف الشباب عن الإخراط في النقابات.

_ النشاط النقابي في انحسار متزايد بسبب الظروف العامة المرتبطة بالخيارات الاقتصادية، وكذلك بالتغيرات الاجتماعية التي تلتها.

_ فيما يخص قطاعات النشاط النقابي، تبين أن هناك انتقال جذري من النشاط الذي ارتبط بقطاع الصناعة والأشغال العمومية نحو قطاعات الإدارة والخدمات.

_ تميل النقابات إلى النشاط على المستوى المحلي أكثر من البعد الوطني.

_ لازال خيار المطالب الجذرية عنصرا مهما لتفسير الظاهرة النقابية في الجزائر، حيث يمكن أن نلمس هذا الامتداد من خلال مدة الاضراب الذي تفضله.

_ الاستراتيجيات النقابية ترتبط بعوامل داخلية وأخرى خارجية، حيث تلعب عناصر المحيط الدور المؤثر في خيارات النشاط النقابي. كما أن الخصوصيات الثقافية والاجتماعية للنخبة النقابية هذه القدرة في توجيه النشاط وفي التأثير بضغطات المحيط.

_ استنتج الباحث أن النخبة النقابية تكون قد حافظت على بعض العناصر المميزة للنخبة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين لسنة 1988. كما تباينت مع أخرى.

_ معدل الاتفاق والتجانس الذي تتمتع به النقابات محل الدراسة لا يتعدى عتبي التضامن المقترحة وهو الذي يعبر عن هشاشة وضعف في التضامن النقابي الداخلي.

_ بروز بعض الخصوصيات في النخبة النقابية الحالية والتي توحى بانقطاع بينها وبين النخبة النقابية لسنة 1988 وتظهر من خلال:

_ سن النقابيين حيث نلاحظ تراجع في اهتمام الشباب بالنشاط النقابي في حين أن النخبة النقابية اليوم تميل إلى التراجع من ناحية السن وتقترب إلى الشيخوخة بالمقارنة مع التي في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهذا ما يفسر عزوف الشباب اليوم عن النشاطات ذات الطابع السياسي والمطلبي كالنقابات مثلاً، وهو كذلك ما يبرره الدافع الإيديولوجي، فلم يعد الشباب اليوم يؤمنون بالأطر النظرية الكلاسيكية التي عرفها شباب السبعينات.

_ أغلب النقابيين يتقنون ويتعاملون بالفرنسية وإن كانت اللغة العربية هي لغة التخاطب الأولى بالنسبة لكل المستويات وهذا يعكس تنامي قوة النقابي المعرب كقوة اجتماعية، في حين تميزت النقابة الحالية بازدواجية اللغة، الأمر الذي يسمح بالتعامل مع الوصاية باللغة الأجنبية وباللغة العربية مع القاعدة.

_ تبقى المناطق الوسطى خاصة منها الجزائر العاصمة والبلدية من أهم المناطق المنتجة للنخبة النقابية، لتلها المناطق الشرقية وهي تتميز بالنشاط الاقتصادي وتضم مؤسسات اقتصادية، صناعية وإدارات ...

_ تظل الفئات العمالية هي الممول الأساسي للنقابات العمالية بالمنخرطين ويظهر أنهم أوفر حظاً لأن يتمكنوا من الولوج إلى المناصب القيادية داخل النقابات.

3.2.6- دراسة كاف موسى: ¹

عنوان موضوع الدراسة: استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية، وهي دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، وكان الهدف من الدراسة هو التعرف على الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني من أجل رد الاعتبار للأساتذ من خلال تحسين ظروفه بشكل عام، والآفاق المستقبلية للمجلس الوطني الموسع، والوقوف على الأسباب التي أدت إلى تراجع دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن دوره على مستوى قطاع التربية، وكيف استطاعت النقابات المستقلة

¹ كاف موسى: استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2015.

فرض نفسها في القطاع الذي ظل حكرا على الاتحاد من قبل، وكيف تمكنت نقابة الكناباست من استقطاب فئة كبيرة من الأساتذة من جميع الأطوار التعليمية الثلاثة، والذين كانوا منخرطين في نقابة الاتحاد ع ج. انطلق الباحث من تساؤلات عدة: هل يمكن اعتبار زيادة الوعي النقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي والتقني سببه التدهور الكبير لظروفهم المهنية والاقتصادية، الاجتماعية والنفسية؟ أم أن نقص الفاعلية النقابية على مستوى القطاع كان الدافع وراء تأسيس نقابات مستقلة تدافع عن حقوقهم بطريقة إيجابية؟ وهل الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني تتماشى مع التغيرات والتحديات المستجدة على المستويين الوطني والدولي؟ وهل استطاع المجلس الوطني أن يثبت كفاءته في التمثيل الفعلي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وقدرته على إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني واجتماعي جديد؟

للإجابة على هذه الأسئلة تبنى الباحث فرضيات ثلاث:

- تدهور الوضعية السوسيو مهنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ساهمت في رفع مستوى الوعي النقابي لديهم.
- نجاح تجربة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في التمثيل النقابي، زادت من حدة الصراع ما بين النقابات الفاعلة على مستوى النسق التربوي في التمثيل والوفاء لمطالبهم، بهدف إثبات ذواتهم.
- تعميم التجربة النقابية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني على باقي الأطوار التعليمية الثلاثة متوقفة على نوعية الاستراتيجية النقابية المتبناة في ظل الأوضاع السياسية والاقتصادية على المستويين المحلي والعالمي.

استخدم الباحث أدوات البحث العلمي الثلاث الملاحظة، الاستمارة والمقابلة، عينة البحث المعتمدة العينة الغرضية أو القصدية والتي يراها الباحث الأنسب لهذه الدراسة، جمع 87 استمارة من أصل 159 التي وزعها وتم استبعاد 05 استمارات للنقص الكبير في المعطيات ليصبح العدد 82 استمارة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- تأسيس المجلس الوطني كان بسبب تدهور الظروف المادية والمهنية والاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، باعتبار أن الأجرة التي يتقاضها الأستاذ ضعيفة حسب رأيهم مقارنة بالقطاعات الأخرى، وأيضا بنظرائهم على المستوى الدولي، الأمر الذي ولد سخط وعد رضى عن الأجور التي لا تتناسب مع العمل المبذول، لكون شبكة الأجور المعتمدة من طرف الوصاية غير مدروسة وغير عادلة.

- عملية الترقية والتقييم من بين الأدوات الفعالة التي يجب أن تكون عقلانية وذات معايير موضوعية، منطقية وقانونية، وضرورة اعتماد الشفافية والوضوح، سواء من ناحية التقييم الإداري أو التقييم التربوي، ومن بين أهم المعايير المعتمدة: الأقدمية المهنية، المردودية، الانضباط، الكفاءة، النتائج المتحصل عليها، السلوك وغيرها، وأن يتولى عملية التقييم الرجل الكفاء.

- استطاع المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني أن يثبت قوته وقدرته على تعزيز مكانته الاجتماعية، وتحقيق نجاحات خلال مساره، رغم وجود صعوبات وحدوث صراعات ما بين الأقطاب الفاعلة على مستوى النسق التربوي.
- تأسيس الكناباست جاء كرد فعل عن العجز الذي أبانه الاتحاد ع ع ج في احتواء ومواجهة مشاكل الأساتذة، وعدم قدرته على تحسين ظروف معيشتهم وتحقيق أهدافهم ومطالبهم من جميع النواحي المهنية والاجتماعية وكذا البيداغوجية.
- وجود علاقة واضحة بين عمل النقابات العمالية والعمل السياسي، من خلال مواقفها تجاه سياسات الحكومة سواء على المستوى المحلي أو الدولي.
- بالنسبة للتكوين النقابي لدى النقابات العمالية، هناك غياب الاهتمام بالتكوين النقابي، على الرغم من أهميته الكبيرة في حياة النقابي.
- ضعف الوعي النقابي لدى بعض المنخرطين من أبرز المعوقات والعقبات التي تحول دون أداء النقابي لدوره على أحسن وجه، بحيث ظهرت نتائجه في تذبذب مواقفهم، فعدم قناعتهم بالعمل النقابي جعل منهم مجرد منخرطين.

4.2.6-دراسة حامد خالد:¹

عنوان الدراسة: نزاعات العمل في ظل التحولات الاقتصادية الجزائرية

تمحورت أهداف هذه الدراسة حول معرفة ظاهرة نزاعات العمل في محاولة لفهمها وتفسيرها خلال فترة التحولات الاقتصادية التي عرفتها المؤسسة الصناعية الجزائرية، والوقوف على الوضع الاجتماعي والاقتصادي للطبقة العاملة بالمؤسسة موضوع الدراسة، وطبيعة تفاعلها داخل المؤسسة، وكذا أهم المطالب العمالية في المؤسسة، والكشف عن أسباب الاحتجاجات والإضرابات العمالية بالمؤسسة، ومكانة ودور المفاوضات الجماعية في تسوية النزاعات الداخلية، معرفة أهمية الدور الذي تلعبه النقابة في تسوية نزاعات العمل وتحقيق المطالب. ومدى فعاليتها في ذلك، مع الوقوف على مختلف الأساليب التي تتبعها النقابة في تأطير العمال وتعبئتهم في سبيل الحصول على مطالبهم المنشودة.

ميدان الدراسة كان مؤسسة الفاصيد I S P A T عناية واختار الباحث العينة العشوائية الطبقية، حيث بلغ عددها 220 مبحوثا من أصل 4480 عاملا ينتمون إلى الوحدات الإنتاجية بالمركب الصناعي الفاصيد وأجريت هذه الدراسة سنة 2007، واعتمد على المنهج الوصفي، استعملت الاستمارة كأداة رئيسية.

انطلق البحث من أربع فرضيات أساسية تمثلت في:

- يعبر العمال عن أوضاعهم ومشاكلهم بوسائل مختلفة. كالمطالب التظلمات نزاعات العمل الفردية والجماعية.

¹ خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية والتغير الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2007.

- تعكس نزاعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بأوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وبالمخاض الاجتماعي العام الذي أفرزه
- تتأثر نزاعات العمل بالمرجعية القانونية التي تحكم وتحدد قواعد ممارستها وبموازين القوى بين أطراف النزاع.
- تتأثر مواقف العمال من النقابة خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية الحالية بالدور الذي تلعبه في تمثيل العمال والدفاع على مصالحهم .
- توصل الباحث إلى العديد من النتائج جاءت على النحو التالي :
- الإضرابات كوسيلة للمطالبة بالحقوق العمالية أصبحت السمة الرئيسية والبارزة في حياة العمال.
- أوضاع العمال التي يعيشونها سواء كانت اجتماعية كعلاقات العمل أو الاقتصادية كالقدرة الشرائية أو مهنية كالتدريب والاختبار المهني ...مؤشر حقيقي لنزاع العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.
- ترجع عوامل الصراع العمالي إلى القوانين التي تحدد الحقوق والواجبات وتحدد قواعد ممارسه هذه القوانين وكذلك ثقل الأطراف النزاع (العمال الإدارة النقابة).
- أهم المطالب العمالية هي مطالب مادية أكثر منها أدبية وعلى رأس تلك المطالب: الأجر، العلاوات والمكافآت والحوافز، الخدمات الاجتماعية.
- معظم العمال لا يرون أن للمفاوضات الجماعية دورا كبيرا في تسوية النزاعات.
- دور النقابة التمثيلي دور ضعيف لعدم وجود الشفافية ووضوح الأهداف وغموض البرامج وتفضيل الإطارات عن باقي الأصناف المهنية ...ينعكس ذلك على قدرته في تسوية نزاعات العمل.
- هناك جملة من الأساليب التي تتبعها النقابة في تأطير العمال وتعبئتهم للوصول إلى تحقيق مطالبهم وأهدافهم ومن هذه الأساليب: عقد اجتماعات دورية، النشريات للتوعية، لقاءات لتوعية الثقافة العمالية ودور المكتبة... وما يلاحظ على هذه الدراسة :
- المؤسسة في تحول اقتصادي هام بدء بإعادة الهيكلة إلى الاستقلالية إلى العولمة واقتصاد السوق والخصوصية، يعتبرها تغيير من كامل النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتغيير الأهداف وبالتالي فالعمال كأجراء ينعكس عليهم هذا التحول قد يطول نسبيا ويظهر في:
- عدم تقبلهم ومعارضتهم لكل ما هو جديد، وخوفهم من التسريح والبطالة ومن عدم مواكبة التغيير.
- عدم حصولهم على تكوين وتدريب مهنيين يحافظون به على الأقل على مناصب عملهم ولا يتعرضون إلى تنزيلهم في الترقية والرتب، وما يترتب عنه من انخفاض الأجور وتدهور القدرة الشرائية، إذ ربما تكون هذه الأساليب مدعاة للصراع والنزاع في المؤسسة.

- نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابه رئيسيه تعتبر إلى حد ما تابعة للدولة باعتبار أن استقلالها حديثا، وهي متشعبة بعملية التسيير التي يحكمها تاريخ النضالي طويل، فليس من السهل عليها تغيير أنماط التسيير وعقلية الماضي بعقلية جديدة تواكب الديمقراطية والعقلانية.

- النزاع والصراع ضرورتان للتقدم والتطور والنمو التنموي وحتمية ضرورية لتغيير وسيرورة الحياة، وعلى ذلك فهما مؤشران صحيان يجب دراستهما وتوجيههما نحو الأفضل والأصح حتى نضمن الرقي والملاحظ - أن هذه الدراسة تناولت بالبحث قضايا الصراع والنزاع العمالي والإضرابات والاضطرابات التي يكون طرفها العمال والإدارة، وتكون النقابة كطرف ثالث في تسوية النزاعات وهي في ذلك تستخدم العديد من الأساليب كالمفاوضات الجماعية وإذا ما فشلت تلجأ إلى أساليب أخرى كالإضرابات وغيرها من اجل افتكاك المطالب العمالية ووضع الإدارة أمام الأمر الواقع.

- يتحدد كل ذلك بمدى قدرة النقابة على التفاوض وعلى التعبئة التأطير والتوعية، ولا شك أن هذه القدرة مصدرها التجربة التي تكسبها القدرة على التسيير والتحكم وزرع الثقة في العمال ومهارة الاستجابة لتلبية حاجات العمال وتحقيقها بما لا يتناقض مع الأهداف العامة.

- إن هذه المواصفات تبرهن على مقدرة النقابة على الهيكلة والتنظيم ونوعيه المطالب العمالية وأساليب تحقيقها.

5.2.6 - دراسة رفيق قروي: ¹

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال

الصراع في ظل الخصوصة.

كان هدف الباحث من الدراسة هو الكشف عن نوعية وأشكال الصراع التي ظهرت كنتيجة لتطبيق خصوصية على المؤسسات العمومية، التي باشرتها الدولة في مرحلة من المراحل الاقتصادية التي عرفتها هذه المؤسسات، وهذا من خلال تتبع العلاقات العمالية ومؤشرات أثارها من خلال ردود أفعال الطبقة العمالية وتعاطيها مع هذه الوضعية الجديدة بما تحمله من تغيرات سواء التنظيمية منها أو التسييرية الجديدة، وطبيعة العلاقات التي تحكم جماعات العمل والإدارة، وبين ممثلي العمال والإدارة (صاحبة العمل)، و دور النقابة في ظل الوضعية الجديدة المتمثلة في الخصوصة، ونوعية المطالب وأساليب ووسائل التعبير التي تعتمدها النقابة، وكانت مؤسسة نقاوس للمصبرات (N'Gaous Conserves) بباتنة ميدان لها، باعتبارها مؤسسة خضعت للخصوصة، وتمت هذه الدراسة سنة 2010.

إنطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي يتركز حول ماهي طبيعة العلاقات العمالية التي تشهدها مؤسسة نقاوس للمصبرات في ظل انتقالها إلى الخصوصة، وقد قام الباحث بصياغة عدة فرضيات صيغت كما يلي:

¹ رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصة، أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2010.

- 1_ تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي.
- 2_ يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال.
- 3_ تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات السائدة داخل المؤسسة.
- 4_ تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية.
- 5_ تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية.
- 6_ يتحدد حسم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي داخل المؤسسة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في اختبار فرضياته، من أجل مراقبة مواصفات الظاهرة محل الدراسة، ومعرفة العلاقة ومختلف التعاملات بين أطراف المؤسسة (العمال، النقابة، الإدارة)، باعتباره المنهج الأنسب لتوضيح ذلك، المجتمع الكلي بلغ 212 عاملاً بالمؤسسة، خضع للبحث 147 عاملاً كلهم عمال دائمون، بحيث تم استبعاد العمال غير الدائمين والبالغ عددهم 65 عاملاً مؤقتاً.

توصل الباحث في نهاية دراسته إلى جملة من النتائج تمثلت في:

- 1- معاناة عمال المؤسسة محل الدراسة من عديد المشكلات المهنية والاجتماعية، مثل عدم تناسب الأجر مع ما يبذله العمال من جهد، انعدام التهيئة للظروف المهنية المتعلقة ببيئة العمل، مضايقات في مكان العمل، وجود فروق وتفرقة بين العمال خاصة بين من يشغلون مناصب إدارية وبين العمال المباشرين للإنتاج (في الامتيازات، العلاوات، الخدمات)، تحقيق جزئي للمطالب.
- 2- شعور العمال بعدم الاستقرار في العمل؛ بالنظر لما يواجهونه من مشكلات جماعية، مما يدفعهم في كثير من الأحيان للاحتجاج والإضراب باعتبارهما الوسيلتين الأكثر فعالية لتحقيق مطالبهم.
- 3- الاتصال بين الإدارة والنقابة يكون عن طريق المشرف المباشر، أما بين الإدارة والعمال فيتم بواسطة المصصقات في غالب الأحوال.

6.2.6- دراسة منير بوروية¹:

جاءت هذه الدراسة تحت عنوان: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانويات العاصمة CLA وتم إنجازها سنة 2009.

انطلق الطالب في اشكاليته من محاولة معرفة كيفية مساهمة مجلس ثانويات العاصمة في تلبية مطالب الأساتذة في ظل تواجد المركزية النقابية؟ فهل يعتبر إنشاء مجلس ثانويات العاصمة دليلاً على تراجع دور فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق المطالب الأساسية للأساتذة؟ وهل سيصل مجلس ثانويات العاصمة كنموذج مستقل في الجزائر يوماً إلى تشكيل بديل للمركزية النقابية؟

¹ منير بوروية: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009.

ومنها تقدم الباحث بمجموعة من الفرضيات وهي:

- تردي الأوضاع المعيشة للأستاذ الثانوي دفع هذا الأخير إلى تبني تمثيل نقابي مستقل عن المركزية النقابية.
- استطاع مجلس ثانويات العاصمة أن يحقق الحد الأدنى من احتياجات ومتطلبات الأساتذة الثانويين التي عجز عن تلبيةها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- تحقيق بعض أهداف ومطالب الأساتذة الثانويين هو طريق لوجود بديل عن فروع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما توصل الباحث إلى جملة من النتائج في دراسته هذه:

- ظروف الأستاذ الثانوي المادية نتيجة ضعف الأجر القاعدي وغياب المنح والحوافز وانخفاض القدرة الشرائية للأستاذ، دفع بهذا الأخير إلى البحث عن حلول لهذه الوضعية تكون أكثر فعالية؛ فوجدها في انشاء فرع نقابي جديد يدعى CLA.
- أن مجلس ثانويات العاصمة يعتبر قوة عمالية بديلة عن UGTA، وهذا انطلاقا من مجمل المكاسب والانجازات المحققة على المديين القريب والبعيد، وبالتالي توصلوا إلى تحقيق عدة مكاسب، من بينها تحسين الأجر القاعدي للأستاذ والذي عجزت UGTA عن تحقيقه رغم قوتها على الساحة الوطنية وهذا مؤشر قوي على نجاح مسيرة CLA وجعلها من بين النقابات التي تمتلك استراتيجية واضحة للعمل النقابي في الجزائر بالإضافة إلى مؤشرات أخرى كتزايد الوعي لدى الأساتذة بحقوقهم وانتشار ثقافة نقابية لدى مجموعة كبيرة منهم.
- كما خلص أيضا إلى أن: حجم وتاريخ UGTA لا يمكن لأي نقابة مهما كان حجمها من تجاوزه فهو يعتبر شريكا اجتماعيا للحكومة، فلا يؤخذ قرار يخص الطبقة العاملة إلا ويستشار فيه، وهذا ما أكدته رأي مجموعة كبيرة من الأساتذة القدامى.
- حداثة النشأة وضعف CLA وافتقاره لقاعدة عريضة تؤهله لأن يكون له قوة ووزن مثل UGTA وبالتالي لا مجال لوضعها على قدم المساواة مع UGTA، كما أن هذه الأخيرة تمثل كل الشرائح العمالية في حين أن تنظيم CLA يمثل فئة مهنية واحدة والمتمثلة في فئة الأساتذة الثانويين فقط دون معلمي وأساتذة الأطوار الثلاثة.
- انعدام الوعي النقابي لدى الأستاذ أدى إلى تراجع موقف CLA مقارنة ب UGTA، فكثيرا ما يتراجع المنخرطون عن موقفهم بمجرد تحقيق أهم الأهداف، وهذا ما يشكل عائقا لسيرورة وفعالية العمل النقابي.
- انعدام الوقت الكافي وثقل مجهود التدريس جعل الأستاذ المنخرط يعيش عبئا مضاعفا، فالكثير من النقابيين يجدون صعوبة في التوفيق بين التزاماتهم النقابية ومهنة التدريس.

7.2.6-دراسة حورية عيوش¹:

جاءت الدراسة تحت عنوان: استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، وهي عبارة عن دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، تعددت أهداف الدراسة بين معرفة واقع العمل النقابي في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية؛ وهي إحدى القطاعات الاستراتيجية والمهمة وخاصة في زمن التعددية النقابية، وكيف واجهت نقابات الخطوط الجوية الجزائرية العراقيل الإدارية التي ألفتها في عهد الأحادية التسييرية والنقابية، وهل تمكنت النقابة الوطنية لطيارى الخطوط الجوية الجزائرية من تحقيق مطالبها التي لم تستطع إلها سبيلا في فترة سيطرة الاتحاد ع ع ج، والاستراتيجية التي تبنتها للوصول إلى ذلك خصوصا في ظل أوضاع ومعطيات سياسية واقتصادية مستجدة، استخدم الباحث المنهج الوصفي أنه يتناسب وهذه الأهداف. كما انطلق الباحث من فرضيات ثلاث:

- مهارة وخبرة الطيار في تحقيق مطالبه التي لم يتم تلبيتها في فترة الاتحاد ع ع ج.
- تكلفة التكوين الباهظة والتخصص العالي والمهارة المهنية، ثنائية مهمة لها أثر على الممارسة النقابية للطيار.
- أبعاد نقابة الطيارين المدنيين ذات الصبغة العالمية وضرورة التأسيس لإطار خاص بالطيار الجزائري، هدف استراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

لاختبار الفرضيات اعتمد الباحث على أداة الملاحظة بنوعها الملاحظة المباشرة وغير المباشرة، بالإضافة إلى الأداة الرئيسية وهي الاستمارة، والتي تم توزيعها على عينة البحث التي قدرت ب 120 مبحوث من أصل 200 منخرط في النقابة والتي تمثل مجتمع البحث، مع العلم أن عدد الطيارين الإجمالي الذي تضمه المؤسسة هو 250 طيار، وتم إجراء مقابلة مع بعض الإطارات.

خلصت الدراسة إلى نتائج جاءت كالآتي:

- يبقى الأجر الذي يتقاضوه هو أهم مطلب، بحيث يبقى ضعيف خاصة إذا ما تمت المقارنة بينه وبين أجور زملائه في بقية الدول في العالم، على غرار الطيارين التونسيين والمغاربة الذين يتقاضون بالإضافة إلى أجور مرتفعة يحضون بظروف عمل لائقة بالمهنة، خلافا للظروف التي يعيشها الطيار الجزائري والتي لا ترضي هذا الأخير، نتيجة الأعباء الكبيرة وافتقار منظومة الملاحة الجوية الجزائرية لميثاق يمكنه على ضوئه من المطالبة بإنشاء إطار خاص يحميه من أي تجاوزات قد تطاله، كل هذا ولد نوع من التذمر والاستياء من فرع الاتحاد ع ع ج الذي لم يقم بالدور المنوط به، ما دفعه للمطالبة بإطار نقابي جديد يتبنى مطالبه ويسعى لتحقيقها، فكانت التعددية فرصة لإنشاء نقابته المستقلة حتى ولو أن مطالبه لم تلبي مثل ما يتطلع إليه الطيارون إلا أنهم راو فيه نوع من التغيير وخطوة إيجابية للتغيير.

¹ حورية عيوش: استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2006.

- اختيار الطيار لمهنته التي كانت عن قناعة جاءت عكس توقعاته وفوجئ بظروف غير التي كان يتصورها وينتظرها، ما دفعهم لطلب تحسين ظروفهم وحماية مناصبهم وإعادة إدماج زملائهم ورد الاعتبار لهم ولمهنتهم.
- تعزيز استراتيجية الطيارين المطلوبة من خلال إعطائها الصبغة والصبغة العالمية، وهذا من خلال التركيز على المطلب الرئيسي ألا وهو الإطار الخاص بالطيار، هذا الأخير يضع مطالب أمن النقل الجوي (للطيار والزبون)، التنظيم العقلاني للرحلات، وإصلاح المنظومة القانونية للملاحة الجوية الجزائرية.
- مراجعة المستجدات التقنية السريعة عند تجديد الأسطول الجوي الجزائري في إطار القوانين الدولية والاتفاقيات الجماعية.

8.2.6- دراسة جحا زهيرة¹

الدراسة عنونت ب: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة، تهدف الدراسة إلى الكشف عن طبيعة النقابة من حيث التنظيم والهيكلية، وكذا الوقوف على النوعية في المطالب والأساليب المستخدمة من قبلها في الدفاع عن هذه المطالب، خاصة بعد التحول الذي شهدته المؤسسات العمومية؛ التي كانت تحت الوصاية الكاملة للدولة وأصبحت مؤسسات مستقلة تسييرها وماليا، مع اكتشاف رأي العمال بمختلف أصنافهم المهنية داخل المؤسسة.

مشكلة الدراسة انطلقت من تساؤل رئيسي:

- ما هي انعكاسات التحولات السياسية والاقتصادية على هيكلية التنظيم النقابي، وعلى مطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

تفرع عنها مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما طبيعة هيكلية النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية (موضوع الدراسة)؟
- ماهي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية موضوع الدراسة؟
- ماهي نوعية الأساليب المستخدمة من طرف نقابة المؤسسة من أجل الدفاع عن مصالح العمال؟ للإجابة على هذه الإشكالية والتساؤلات، صاغ الباحث فرضيات؛ فرضية عامة وأخرى جزئية.
- الفرضية العامة: دور النقابة في المؤسسة الصناعية يتحدد بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيمية، ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف، فيما جاءت الفرضيات الجزئية على نحو:
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلة.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.

¹ جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2013.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.
 - ختاماً لكل هذا خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:
 - غالبية العمال راضون عن النقابة بالهياكل الحالية الموجودة؛ من خلال الانخراط والإقبال الكبير على المشاركة في الانتخابات ونزاهتها، وإقرارهم بتمثيلها لهم تمثيلاً صادقاً.
 - الأثر والدور الكبير للنقابة في المؤسسة الصناعية وعلاقته بقدرتها على الهيكلة والتنظيم لنفسها عكسه رضا العمال عن مستوى الأداء.
 - يتطلع العمال بالمؤسسة وينشدون المطالب المادية بدرجة كبيرة عن غيرها من المطالب المعنوية، لإشباع حاجياتهم المتزايدة خاصة مع ارتفاع الأسعار وتدني في القدرة الشرائية.
 - يتأثر دور النقابة بمدى تحقيق هذه المطالب؛ من خلال رسم معالم استراتيجية خاصة لتحقيق ذلك كأحد أكبر التحديات التي تواجه النقابة.
 - نوعية الأساليب المستخدمة من النقابة تتوقف على نوعية المطالب ومدى تحقيقها.
- 3.6: قراءة في محتوى الدراسات السابقة (تقييم وتوظيف):

تعددت الدراسات السابقة والمشابهة لموضوعنا وتنوعت من حيث المكان الجغرافي والزمان؛ سواء العربية منها أو الوطنية (الجزائرية) وتواريخ إجراءاتها، وحتى نوعيتها العلمية بين أبحاث، أطروحات دكتوراه ورسائل ماجستير غير أنها ضمت عناوينها أحد متغيرات دراستنا، النقابات العمالية، المؤسسة الصناعية، وقد حملت دراسة جحا زهيرة عنوان: "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية" ذلك أن طبيعة النشاط النقابي يختلف في كثير من الأحيان في المؤسسات والمنظمات الخدمائية عنه في المؤسسات الصناعية، أما "الاستراتيجية"، فقد تناولت دراسة عيوش حورية "استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية" من خلال معرفة الاستراتيجية التي تتبناها النقابات العمالية في مؤسسة الخطوط الجوية وهي أيضاً مؤسسة اقتصادية عمومية، أو حتى بعض أبعادها "كالسياسة العامة" ودور النقابة فيها؛ كما في دراسة سامية البطمة: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، "النزاعات العمالية"، "الخصوصية" التي شهدتها المؤسسة العمومية الجزائرية نتيجة الإصلاحات الاقتصادية، "الإضرابات" والاحتجاجات وهي مؤشرات لوجود صراع وخلاف بين العمال من خلال نقابتهم والإدارة، وأيضاً عدم استقرار داخل المؤسسة.

لقد ارتكزت كل الدراسات حول محور واحد؛ ألا وهو النقابات العمالية وربطه مع متغيرات متعددة وبالتالي اختلاف الرؤى والزوايا في تناولها تبعاً لاختلاف الأهداف والمنطلقات، كما اشتركت جل الدراسات خاصة الجزائرية منها في استنطاق الماضي وتوضيح السياق التاريخي لظهور النقابات والحركة العمالية وتطور نشاطها على المستويين العالمي والوطني، كما اهتمت أيضاً بالمطالب المادية كالأجر، والتحفيزات والعلاوات، والحماية الاجتماعية وغيرها، كمطلب محوري لدراسة فعالية النقابة ودورها الإيجابي من عدمه.

تختلف دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة في كون دراستنا تطرقت للأدوار المتعددة للنقابة ومهامها التي تتعدى المطالبة برفع الأجور والجوانب المادية الأخرى، إلى المشاركة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة والتسيير ودورها في الحفاظ على استقرار المؤسسة، بالإضافة إلى فعاليتها من خلال الوقوف على واقع العمل النقابي داخل المؤسسة ميدان الدراسة، وفيما إذا كانت تساهم في كل هذا أم لا، في حين أن الدراسات السابقة تعددت أهدافها بين التي تناولت دور من أدوار النقابة والذي هو جزء من دراستنا تم تناوله في فرضية من فرضيات بحثنا، كما في دراسة سامية البطمة ويوسف عدوان، غير أن الباحثين تقصيا سبل تفعيل هذا الدور في النقابات الفلسطينية، في حين هدفنا في بحثنا من خلال هذه الفرضية إلى معرفة واقع هذا الدور للنقابة في المؤسسة موضوع الدراسة وهل النقابة تقوم بدورها كشريك اجتماعي في الصياغة أم لا.

في حين تناولت أخرى دور النقابة في مسألة رفع الأجور وتحقيق المكاسب المالية والمادية، وبين من هدف في دراسته إلى معرفة وضعية المؤسسة الصناعية الجزائرية خلال فترة زمنية مهمة، وهي فترة التحولات الاقتصادية وما رافقها من إعادة الهيكلة وخصوصية، وقياس استقرار المؤسسات من عدمه انطلاقا من النزاعات العمالية الناتجة عن الصراع ومؤشر الإضراب، وهي مؤشرات إن وجدت فإنها لا محالة ستؤثر على استقرار وتسيير المؤسسات، بدرجات مختلفة حسب حدة الصراع وكثرة وطول النزاعات العمالية؛ وهو ما ركزت عليه دراسات كل من جابي عبد الناصر، وخالد حامد، ورفيق قروي، فيما ركزت دراسات كل من كاف موسى، ومنير بوروبة، على دور النقابات المستقلة في ظل التعددية والحريات النقابية وفي ظل تراجع دور الاتحاد ع ع ج في محاولة لإجراء مقارنة بين النقابات المستقلة ونقابة الاتحاد، وكلا الدراستين تختلف عن دراستنا هذه من حيث طبيعة التنظيم النقابي، كون النقابة في المؤسسة موضوع دراستنا هي نقابة الاتحاد ع ع ج، على خلاف النقابات المستقلة موضوع الدراستين السابقتين، ونفس الشيء بالنسبة لدراستي كل من حورية عيوش، وجحا زهيرة، بالإضافة إلى نوعية الميدان الذي تم في مؤسسات ذات طبيعة خدماتية إدارية (قطاع التربية).

بالرغم من التنوع والاختلاف الموجود في الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية، إلا أنها أفادتنا كثيرا في بحثنا سواء من الناحية النظرية أو الناحية المنهجية والتطبيقية، فقد ساهمت هذه الأخيرة في بناء الإطار النظري من خلال ترشيدها إلى بناء فصول الدراسة وفقا لمتغيرات دراستنا بما يخدم الإشكالية، ولذا فإن التشابه بين الدراسات مع دراستنا يكون في متغير أو في فصل أو اثنين والأکید أن إشكالية بحثنا تختلف عن بقية الإشكاليات الأخرى، ولهذا فإن قراءة طريقة بناء الخطة لتتوافق مع الإشكالية تساعدنا على وضع خطة دراستنا وتفادي تكرار نفس الخطة، كما ساهمت في ضبط عناصر البحث والتحليل خاصة تلك التي ركزت في موضوعها على الجانب التاريخي للعمل النقابي، أو التي ركزت على جانب أو دور مهم تضطلع به النقابات الحديثة خاصة في الدول الغربية وهو المشاركة في صنع القرار وصياغة السياسات العامة ليس في المؤسسة فقط وإنما السياسات الاقتصادية

للدول، وهذا الذي ركزت عليه الدراسة العربية الفلسطينية التي ذكرناها سابقا؛ حين ذهبت للبحث عن سبل تفعيل هذا الدور وليس لواقع الدور فقط.

تبنت جل هذه الدراسات مجموعة من المفاهيم والمصطلحات المفتاحية التي ساعدت في ضبط الجانب الشكلي والنظري لدراستنا هذه، وتقاطعت هذه الأخيرة مع سابقتها في مجموعة من المفاهيم وهو ما مكننا من ضبط مفاهيم دراستنا وتحليلها، مثل مفهوم التنظيم، النقابات العمالية، النقابات المهنية، الاستراتيجية، المؤسسة العمومية وتمييز الخدماتية منها عن الاقتصادية والصناعية والتركيز على الصناعية موضوع بحثنا، الإضراب وتأثيره على استقرار المؤسسة، هذا بالإضافة إلى كل هذا فقد أفادتنا أيضا في تبني المقاربة المنهجية الملائمة لموضوعنا، بالإضافة إلى كل هذا فقد أفادتنا أيضا في تبني المقاربة المنهجية الملائمة لموضوعنا والتي تتفق مع العديد منها شأنها في ذلك شأن الأدوات المستخدمة والمنهج المتبع، ذلك أن جل الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي كأكثر المناهج ملائمة لدراسة مختلف الظواهر الاجتماعية، وتبنيه سواء كمنهج وحيد أو اعتماده مع مناهج أخرى، المناهج الكمية والأساليب الإحصائية، وهذا ما يتطابق مع المنهج المتبع في دراستنا، نفس الشيء بالنسبة لأدوات جمع المعطيات والتي تنوعت بين الملاحظة، الاستمارة، المقابلة.

7. الفرضيات

1.7- الفرضية الرئيسية:

- يقوم التنظيم النقابي بدور الشريك الاجتماعي للإدارة لتفعيل الاستراتيجيات التسييرية في المؤسسة العمومية الجزائرية ميدان الدراسة.

2.7- الفرضيات الفرعية

✓ الفرضية الفرعية الأولى:

- يضطلع التنظيم النقابي بمهامه كشريك في وضع السياسة العامة والمشاركة في اتخاذ القرارات والتنظيم داخل المؤسسة العمومية الجزائرية ميدان الدراسة.

✓ الفرضية الفرعية الثانية:

- وجود التنظيم النقابي ضمانة ودعم لاستقرار المؤسسة العمومية الجزائرية في اتجاه تنفيذ استراتيجيتها.

✓ الفرضية الفرعية الثالثة:

- يساهم التنظيم النقابي بشكل فعال في التسيير والتنظيم والمراقبة بالمؤسسة العمومية الجزائرية ميدان الدراسة.

الفصل الثاني

النقابات العمالية بين التأصيل النظري والتطور التاريخي

تمهيد :

1- النقابات العمالية، نظريات واتجاهات

1.1- النظرية البنائية الوظيفية

1.2- النظرية الأخلاقية للعمل النقابي

1.3- النظرية الثورية

1.4- النظرية السيكلوجية

1.5- نظرية الفعل الاجتماعي

2- تأريخ الحركة النقابية في العالم

2.1- الحركة النقابية في بريطانيا

2.2- الحركة النقابية في فرنسا

2.3- الحركة النقابية في ألمانيا

2.4- الحركة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية

3- الحركة النقابية في بعض الدول العربية

1.3 الحركة العمالية في مصر

2.3 الحركة العمالية في تونس

4- الجنور التاريخي لنشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر

1.4 الحركة العمالية والنقابية خلال الفترة الاستعمارية

2.4 الحركة النقابية بعد الاستقلال " الأحادية الحزبية والنقابية "

3.4 الحركة النقابية بعد إقرار التعددية النقابية

تمهيد:

ارتبط ظهور الحركة النقابية بالرأسمالية الصناعية أواخر القرن 19 م في أوروبا والولايات المتحدة إثر قيام الثورة الصناعية، والتي غيرت وضعية المجتمعات ورسمت لها الانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة أعطت من خلالها بعدا مفاهيميا جديدا للعمل في بيئة صناعية مركزة، أصبح فيها العامل بائعا لقوة عمله في سوق عمل يسيطر عليه أرباب العمل، فكانت هذه الحركة كرد فعل منظم من جانب ممثلي العمال ضد ما صاحب ظهور الاقتصاد الرأسمالي من انتهاك لحقوق العمال، ومن استغلال مفرط لقوى العمال في مختلف الميادين بتوظيفها بالمناجم والمصانع وفي أشغال شاقة، وفي هذا السياق يشير ميشال كروزبييه إلى "أن تمظهر النقابة كان كردة فعل مفادها التحولات المصاحبة لعملية التصنيع باعتبارها نموذج تنظيمي ساهم في الحياة السوسيو اقتصادية حاليا"¹.

بعد القضاء على النظام الإقطاعي الذي غلب عليه استغلال الأراضي خاصة في الأرياف في ظل وجود وسائل تقليدية في العمل، على اعتبار أن الوسائل المتطورة لم تكتشف بعد ما يجعل اليد العاملة أساس ومحور العملية الإنتاجية، وظهر بعد ذلك النظام الرأسمالي القائم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ومن ثم انتقال المجتمع الأوروبي من النشاط الزراعي إلى النشاط الصناعي ومعه ظهور العديد من المصانع بمختلف أحجامها لتحل اليد العاملة المؤهلة والمدربة لاستعمال الآلات محل اليد العاملة التقليدية غير المؤهلة، والملاحظ في هذه المرحلة وجود احتكاك بين العاملين فيما بينهم عكس ما كان عليه في النشاط الفلاحي الذي اتسم بانفراد الفلاحين عن بعضهم البعض مع قلة احتكاكهم في غالب الأحيان، وظهر العمل بالأجر ولمدة زمنية معينة وتبلور الشعور لديها بوجود مشكلات مشتركة، وهو العامل الرئيسي في ظهور الحركات النقابية.

لقد " قامت الحركات العمالية كرد فعل تاريخي على طغيان المال على الإنسان وضد الاستغلال الفاحش لجهد الإنسان والإنكار المجحف لحرمة الذات ولحقوق الفرد البشري، ونشأت في الوقت نفسه لانتشال القوى العاملة من الضعف والتشتت ولبناء قوة اجتماعية في وجه القوى الرأسمالية المتحالفة مع أنظمة الحكم ومع سلطة الكنيسة، فكانت نشأة الحركة العمالية بهذا الاعتبار عامل تغيير اجتماعي سعى إلى تغيير ميزان القوى داخل البنية الاجتماعية"².

¹ جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، منشورات عويدات -ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، بيروت - لبنان، الجزائر، 1985، ص 216.

² مصطفى الفيلاي، مرجع سابق، ص 250.

1- النقابات العمالية، نظريات واتجاهات

يعطي "تيرنر" مفهوما للنظرية، إذ يرى بأن التنظير هو الآلية المهمة التي من خلالها يستطيع النشاط العقلاني أو ما يسمى بالعلم تحقيق ما يلي¹:

- ترتيب وتصنيف الوقائع التي تحدث في الوجود المعاش
- صياغة التفسيرات المناسبة لكل الوقائع والأحداث التي تحدث في الماضي أو التي يمكن أن نتنبأ بها في المستقبل.
- وضع المعاني والتأويلات المناسبة لفهم الطريقة التي تقع بها الأحداث، أو بمعنى آخر تقديم المعاني المناسبة لفهم لماذا أو كيف تحدث الوقائع.

وإن اختلفت النظرة إلى النشاط النقابي بحسب منظور كل اتجاه ومبرراته إلى النقابة في حد ذاتها إلا أن الملاحظ من خلال المراجعة الشاملة للنظريات التي اهتمت بالنقابة أن الفترة الأولى التي كانت بين سنوات 1880 وسنة 1930 خاصة، والتي تم تركيز التنظير للعمل النقابي فيها حول علاقات العمل دون الحديث عن العمل النقابي في حد ذاته إلا فيما ندر من الحالات، وتناولت أدوار ووظائف وتطور العمل النقابي².

1.1- النظرية البنائية الوظيفية

ان المجتمع البشري يتكون من اجزاء تسمى بالأنظمة التي لها وظائف يكمل بعضها البعض الآخر، حيث يقوم تفسير كونت على اعتبار المجتمع مثل الكائن الحي تتعاون أجزاؤه وتتكامل من أجل الحفاظ على حياته، ولا يحدث التغيير في المجتمع إلا كما يحدث داخل الكائن العضوي من خلال نموه الداخلي وكبره، وكل أجزائه تعمل بصورة تضامنية وتعاونية من أجل هدف واحد مشترك، ويتقارب تصور دوركايم مع تصور كونت حين تطرق في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" إلى دور تقسيم العمل في التضامن الاجتماعي وعملية التكامل من أجل الحفاظ على استمرار البناء الاجتماعي، ويعتبران المجتمع بناء يبحث عن توازنه بصفة مستمرة.

فالنقابة هي بناء تنظيمي تتكون من مجموعة أعضاء لكل عضو منها وظيفة ما، والهدف منها هو تحقيق نسق متكامل مبني على التضامن الجمعي، والنقابة ككل هي جزء ونسق من أنساق المؤسسة، يتكامل دورها ويتضامن مع دور ووظيفة كل نسق من بقية أنساق المؤسسة حتى تضمن هذه الأخيرة بقاءها واستمراريتها وتطورها. ما يؤخذ على هذه النظرية تركيزها على التضامن والتناسق بين وظائف كل بناء وأهملت الظروف الموضوعية وما قد يصادف النقابة من مشاكل قد تتعدد وتختلف باختلاف طبيعة النشاط لكل مؤسسة سواء أكانت اجتماعية أو اقتصادية، ذلك أن قوة أو ضعف أي تنظيم نقابي يرتبط بنوع ومستويات العلاقة القائمة داخل المؤسسة أفقيا وعموديا بين القاعدة العمالية والمركزية النقابية.

¹ شحاته صيام: النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009، ص 09.

² زيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019، ص 36.

2.1- النظرية الأخلاقية للعمل النقابي

أصول هذه النظرية يعود إلى القرن 19 في أوروبا، تزامنا وظهور الأفكار المثالية والاشتراكية الخيالية، واهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية المستمدة من الكنيسة في محاولة لإعادة تشكيل المجتمع على قواعد معرفية جديدة تأخذ من العدل والمساواة مبدأ لها، وأشهر روادها سان سيمون (1760-1825) وشارل فوربيه (1772-1837) بيير برودون (1809-1865)، مؤدى هذه النظرية أن دور النقابات التي- يرونها كمؤسسة للإصلاح الأخلاقي- مهم وأساسي في تحقيق العدل والمساواة من خلال إعادة توزيع الثروة وفقا لمبدأ العدالة الاجتماعية والمساواة بين جميع أفراد المجتمع؛ فهي وسيلة للقضاء على اللامعالية الناتجة عن تراكم رؤوس الأموال والثروة لدى فئة مالكي وسائل الإنتاج وأرباب العمل على حساب الطبقة العمالية الكادحة.

في نفس السياق يرى مؤيدو هذه النظرية أن التحديات ومتطلبات الحياة الاجتماعية المهنية والصناعية يتم مناقشتها في ضوء النصوص الدينية التي يقوم عليها الفكر الكنسي الكاثوليكي ومبادئه¹، وكرد فعل ونتيجة للمذهب الاقتصادي الكلاسيكي المبني على التنافس الحر والمسؤول عن المأساة المتزايدة للطبقة العمالية والتي أدت إلى الفوضى وخلق الثورات، ومرد كل هذا حسب الكنيسة يرجع إلى جشع وسلوكيات أرباب العمل لأجل زيادة ثروتهم.

في المقابل ترى هذه النظرية بوجود ضمان الملكية الفردية كونها حق طبيعي للإنسان؛ ذلك أن منبع المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع لا تكمن في النظام الرأسمالي في حد ذاته ولا في الصراع بين الطبقات ولكنها تكمن على مستوى الأفراد، والتزام الكل أرباب عمال وعمالا بهذه المبادئ المقترحة من الكنيسة ستسمح باستبدال الصراع انسجاما وتناسقا²، فكانت هذه الأهداف والمبادئ سبب وجود ونشأة النقابات العمالية والتي ستكون بمثابة الدرع والحامي للعمال في مواجهة الاستغلال البشع لأرباب العمل حسب أنصار هذه النظرية، وبذلك وجود النقابة هو حتمية تفتضحها ضرورة رفع الظلم وتحقيق العدالة الاجتماعية، وعليه فإن أصل نشأة هذه النقابات العمالية ومبررات وجودها حسب هذه النظرية هو تحقيق أهداف محددة كالعدل والمساواة والقضاء على الاستغلال وإعادة توزيع الثروة على جميع الأفراد وضمانا لحقوقهم.

غير أن هذه النظرية قامت على تصورات وأفكار مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة بين الجميع، وهذا مبتغى وطموح وغاية كل الأفراد والمجتمعات، فكانت منطلقات ومبادئ هذه النظرية ترتكز على ما يجب أن يكون وليس على ما هو كائن في الواقع، ولهذا كانت بعيدة عن الواقع ومعطياته؛ هذا الواقع الذي يعرف وجود أفكار وتوجهات أخرى متعددة كالحرية الفردية والديمقراطية، يصعب معها كبح طموح ورغبات الأفراد في

¹ عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، بدون دار النشر، بدون بلد النشر، 1982، ص 213.

² زبيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، المرجع السابق، ص 38.

توسيع ثروتهم بشتى الوسائل والطرق خاصة وأنها ترى بوجود ضمان الملكية الفردية، هذا بالإضافة إلى وجود نقابات عمالية تنطلق من واقع الظروف المعيشية في وضع استراتيجياتها، وتحديد طرق وأساليب عملها لتحقيق أهدافها خدمة لمصالح أعضائها كالنقابات العمالية المطلوبة والثورية، فجاءت مضامين هذه النظرية مخالفة و ضد أفكار وتوجهات النقابات الثورية والمطلبية.

3.1- النظرية الثورية

يؤكد الماركسيون أن "لا حركة ثورية بدون نظرية ثورية"، إذ تكمن أهمية النظرية الثورية العلمية في أنها تمتلك قاعدة متلامسة مع الواقع الاجتماعي؛ فهي ليست مجرد قوانين لا جدال في صحتها، والنظرية الثورية النابعة من أرض الواقع بتحليلها العلمي الصحيح له تحدد بصورة واضحة أيضا الهدف والطموح والأسلوب الذي تنتقل به من واقع تسعى لتغييره إلى واقع تطمح إليه ... إن التغيير الواقع في المسيرة الثورية يتطلب ديناميكية خاصة لتطبيق النظرية على الواقع المحدد ضمن خطها الأساسي¹.

فقد جاءت رؤى الفلسفة الماركسية حول الثورة بتصورات مخالفة وعلى النقيض تماما لما جاءت به الرأسمالية التي كانت تخدم فيها مصالح طبقة بورجوازية على حساب مصالح الأغلبية العاملة (البروليتاريا)، يرى ماركس بأن الرأسمالية هو نظام تسيطر فيه البرجوازية على الاقتصاد والسياسة وتقوم فيه على اضطهاد واستغلال جهود العمال والاستئثار بكل ما يتعلق بالشأن الاقتصادي والسياسي الأمر الذي يؤدي إلى تضارب المصالح بين الطبقات، وبالتبعية حتمية المواجهة بين الطبقة البرجوازية والبروليتاريا من أجل القضاء على الرأسمالية، إذ من حق الطبقات العاملة التي تمثل الأغلبية في المجتمع والتي تقوم بإنتاج كل الثروات والخيرات التحكم في قوى الإنتاج وتنظيمها وتوجيهها وإدارتها بحيث تصب في مصلحة الجميع.

ولم تسلم الدولة من الانتقاد الذي وجهه النقابيون الثوريون لها؛ إذ يعتبرون بأن دور الدولة كان عاملا أساسيا في الحفاظ على سيطرة الطبقة المهيمنة اقتصاديا وضرورة إطاحة الطبقة العاملة بهذه الدولة البرجوازية، "فالدولة لا يمكن أن تكون أداة التحرر الوطني لأنها بذاتها أداة قهر، ومن غير المجدي انتزاعها من سيطرة الرأسمالية لجعلها أداة ثورية، والثوريون الواعون لا يستطيعون إلا تبني هدف واحد وهو تدميرها"²، النظرة التفاضلية لماركس ومؤيديه فيما يتعلق بالمهادنة مع الرأسمالية؛ والذين يرون أن النقابة بمثابة الأداة الأساسية لتطوير الوعي الطبقي ونموه من خلال السماح بتجميع العمال ليصبحوا كتلة واحدة يجمعهم هدف وغاية واحدة وهو الدفاع عن مصالح، لتشكل بذلك الوسيلة الأساسية للثورة العمالية (البروليتاريا).

¹ سمر السيد أحمد عوض، أحمد محمد علي حجازي: نظريات الثورة رؤية تحليلية، المجلة العلمية لكلية الآداب، مجلد 10، عدد 01، جامعة دمياط، مصر، 2021، ص142.

² جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة: إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 3، 1986، ص 32.

هذه النظرة التي تخالف قناعة البعض الآخر من الماركسيين الجدد أصحاب الاتجاه أو الرؤية التشاؤمية مثل "لينين" والذي ظل مقتنعا بأن الحركة النقابية ستغرق حتما في "التكتلية الضيقة" أو أنها ستتحرف عن نقابية فوضوية لا مستقبل لها، ولكي يكون لها مصير آخر لا بد أن تتبع حزبا سياسيا¹.

وعليه فإن نجاح النقابات العمالية مرهون بتوفر التأثير الإيديولوجي، ويجب على هذه الأخيرة تبني أفكارا سياسية والعمل على تحقيقها واقعا بنشر الفكر الاشتراكي، لتصبح النقابات العمالية همزة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية، فكانت فكرة لينين تقوم على ضرورة وجود حزب طلائعي يناط به مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات العمالية ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

في حين يتبع "ترومان Trauman" و"هايوود Haywood" طريق مغاير حيث أن النشاط العنيف هو الذي من شأنه أن يقوي النشاط النقابي وهو لا يستبعد أعمال التحطيم والعنف لأجل قلب النظام الرأسمالي، أما التخريب فيعني الإساءة العارضة في العمل بتشويه المنتجات إن لم يكن الآلات والإضراب هو السلاح الرئيسي².

4.1- النظرية السيكلوجية

أصحاب هذه النظرية يرون بأن دوافع ظهور وإنشاء النقابات مرتبط ارتباطا وثيقا بالجانب النفسي للعامل ومردده جملة التفاعلات النفسية للعمال في مواجهة ظروف العمل، فقد يكون كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل في ظل وجود ارتفاع الطلب في مقابل انخفاض العرض، هذه الندرة تولد لدى العامل شعور بفقدان حصوله على فرص اقتصادية خارج نطاق عمله؛ فيكتفي بالمحافظة على منصبه، بالإضافة إلى طبيعته. وأمام هذه الحالة النفسية للعامل فإنه يجد في النقابة العمالية الوسط الأنسب لتحقيق حاجاته النفسية والاجتماعية، وتشعره بالأمان في ظل المخاوف التي كان يعيشها وتكسبه الثقة اللازمة لتحقيق ما يصبوا إليه اجتماعيا، ولهذا ركزت هذه النظرية على الجانب النفسي للعامل معتبرة بذلك الجوانب المادية والاقتصادية هامشية مقارنة بشعور العامل الذي يولد لديه حالة نفسية نتيجة وجود حاجات فردية يسعى لتحقيقها، تدفعه للتكتل في جماعات (نقابات).

يرى "فيبلن Veblen 1904" وهو أول من تحدث عن العمل النقابي وصلته بالتوازن النفسي للعامل أن بروز العمل النقابي يتأتى نتيجة فقدان التوازن بين الحاجات الفردية وواقع العالم الصناعي، فمع ظهور الآلة في العمل يظهر الأفراد عدم قدرتهم في إرضاء حاجاتهم في داخل إطار الأشكال الصناعية الجديدة لتنظيم العمل³، عندها فقط تصبح النقابة أداة النضال المناسبة لإحداث تغييرات من أجل جعل ظروف العمل أكثر تكيف مع حاجات ومتطلبات العمال وبذلك يحصل التوازن النفسي لهم.

¹ جورج لوفران: مرجع سابق ، ص 66.

² حسين زيري: مرجع سابق ، ص 49.

³ المرجع السابق، ص 40.

أما فرانك تاننباوم **F. Tannenbaum** 1964¹ وهو عالم أمريكي قدم نظرية نفسية اجتماعية للنقابية العمالية، انطلق في تحليله من مفهوم الاغتراب الاجتماعي **Social anomie** معتبرا النقابات علاجا لانعدام التنظيم والتكاملية في المجتمعات الصناعية، وأن عملية التصنيع واقتصاد السوق يحطمان الروابط الاجتماعية التقليدية، ويعد التفكك الأسري وإحساس العامل بالعزلة مؤشرات على سلبيات التصنيع تولد إحساسا لدى العمال بالعزلة تدفعهم إلى اتخاذ خطوات تحقق لهم استعادة الروح الاجتماعية والتكامل الاجتماعي وحماية أنفسهم وأسرهم من فقدان الأمان، ويعتبر توجه العمال نحو التنظيم النقابي البديل الأفضل للمحافظة على التماسك الاجتماعي وتحقيق الرعاية لهم.

5.1- نظرية الفعل الاجتماعي

تنطلق هذه النظرية في فهم علم الاجتماع بمختلف ظواهره انطلاقا من الفعل الاجتماعي وهذا ما ظهر جليا في أعمال كل من ماكس فيبر وادغار فريديريغ وميشال كروزيه، حيث يؤكد هذا الأخير من خلال نموذج التحليل الاستراتيجي على دور الفاعلين داخل التنظيم وقدرتهم على التغيير والتأثير داخل التنظيم وتحقيق استراتيجياتهم المتبادلة فيه، ويشكل مفهوم الفعل الاجتماعي أحد المفاهيم الأساسية والمحورية التي تقوم عليها نظرية ماكس فيبر حيث اعتبر ماكس فيبر "الشخص الفاعل" الوحدة الأساسية لتحليل المجتمع، وقد ميز ماكس فيبر من خلال نظريته هذه بين أربعة أنواع أساسية للفعل الاجتماعي وهي:²

1- **الفعل العقلاني** الذي يرتبط بهدف ما: يكون الفاعل فيه مدركا بوضوح هدفه الذي يريد تحقيقه ويملك الأساليب المناسبة لتحقيق هدفه.

2- **الفعل العقلاني** الذي يرتبط بقيمة: بحيث لا يهدف ذلك الفعل الى تحقيق هدف خارجي معين للفرد بقدر ما يهدف إلى التمسك بقيمه معينه تشكل أهمية كبيرة لدى الفرد.

3- أما النمط الثالث حسب فيبر فهو **الفعل الوجداني او العاطفي**: الذي ينجم عن حاله نفسيه عاطفيه مباشرة للفرد.

4- والنمط الرابع هو **الفعل التقليدي**: الذي يكون استجابة للمعتقدات والأعراف والعادات والتقاليد الجماعية. والملاحظ أن فيبر ينظر إلى الفعل باعتباره عقليا في حالتين: الحالة الأولى حينما يكون الفعل متجهين الى تحقيق هدف واضح ومقنن، والثانية حين يهدف الى التمسك بقيمه أو تثبيت القيم المقننة.

استند ماكس فيبر في طرح نسقه السوسولوجي من خلال أطر منهجية اعتمد عليها في دراسة مختلف القضايا النظرية، انطلاقا من وجهة النظر الذاتية وتتمثل تلك الإطارات المنهجية لدى فيبر في استخدامه للنموذج

¹ اعتماد محمد علام: مرجع سابق، ص 188.

² سمير نعيم أحمد: مرجع سابق، ص ص 119-120.

المثالي في معالجة العديد من القضايا، وتحديد العلاقة بين علم الاجتماع وعلم النفس، واعتماده أيضا على تصور منهجي جديد يتمثل في محاولة التوفيق بين الواجهة الذاتية المثالية للسلوك الاجتماعي والظواهر السوسيو ثقافية وبين الواجهة الموضوعية للعلوم الطبيعية.¹

يرتبط منهج الفهم لدى فيبر والذي يعني أن تفسير الظواهر لا بد أن يستند إلى إدراك المدلولات والمعاني الذاتية في ضوء المواقف ومتغيراتها، ذلك أن الفهم التفسيري يهدف إلى تفسير السلوك أو الفعل الإنساني ومختلف الظواهر، وعليه فإن الفهم على المستوى الذاتي للفاعل يتجسد في صورتين: الأولى: فهم المعنى الذاتي للأفعال من خلال الملاحظة المباشرة، معاني نستطيع أن ندركها لأننا على دراية ووعي بالمقاصد الذاتية التي ترتبط بأفعال مماثلة تصدر عنا، والصورة الثانية: فهم الدافع أو التبرير الذي يقدمه الفاعل لسلوكه، ذلك أن دوافع الفعل لا يدركها سوى من قام بالفعل، غير أنه يمكن فهم الدوافع من خلال فهم السياق الاجتماعي والعاطفي الذي أدى بالفاعل إلى سلوك مثل هكذا سلوك.

بمعنى آخر لفهم الفاعل يجب أن نضع الفعل في سياق الدوافع ويكون فهمه لطبيعة هذا السياق ووضع الفعل داخله بمثابة تفسير للمجرى الحقيقي للسلوك، ويتأتى ذلك من خلال التخيل وتقمص دور الفاعل لفهم المعنى وتحليل السلوك انطلاقا من تخيل الدافع الذي يكمن وراء الفعل الصادر عن الشخص أو الجماعة ليعرف غايات الفعل وأهدافه، ليوضح بذلك فيبر " أن منهج الفهم التفسيري يحقق أعلى مستوى في فهم الظواهر الاجتماعية على مستويين: الأول الفهم السببي الملائم، والثاني هو الفهم الملائم ذو المعنى".²

إن فهم فيبر لمحتوى "الذاتية" يكشف عن التحليل الوظيفي وليس عن انطباع سيكولوجي كما هو شائع، لأن تلك النزعة على ما يفهم من تفسيره للقضايا الفكرية والمعرفية تفيد ربط الوظيفة بموقف الإنسان الفاعل الذي توجهه دوافع معينة تتلاءم مع الإطار المرجعي والاجتماعي والثقافي، ويعني ذلك استناد السلوك للقصد والإرادة والأسباب والنتائج وإمكانية التنبؤ به بناء على معطيات من نوع ما³.

فالتنظيم النقابي هو حاضنة لمجموعة من الفاعلين ووسيلتهم لتحقيق أهدافهم انطلاقا من دوافعهم المتعددة الظاهرة والكامنة، الاجتماعية الاقتصادية والنفسية؛ فالعمال داخل المؤسسة أو المصنع فاعلين من خلال سلوكياتهم سواء من الناحية الإنتاجية أو من خلال أفعالهم ضمن التنظيم النقابي لتحقيق مطالبهم سواء المادية كرفع الأجور، المنح والحوافز، تحسين ظروف العمل، أو المعنوية بإثبات الذات والمكانة داخل المؤسسة وحتى في المجتمع من خلال المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات والمساهمة في وضع استراتيجية المؤسسة، هذه

¹ جمال أبو شنب: السلوك الاجتماعي، الاتجاه السلوكي في نظرية علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، بدون طبعة، 2008، ص 258.

² المرجع السابق، ص 259.

³ محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، مكتبة العقيلي الحديثة، ط1، برودة، 2001،

ص 34.

الأفعال تشكل في مجملها أهداف تدفع العمال إلى القيام بأفعال وتبني مواقف معينة، إذن فالتنظيم النقابي يعبر عن سلوك اجتماعي عقلي هادف يسعى من خلاله أفراده إلى توجيه أفعالهم لتحقيق غايات محددة بوسائل واضحة تتماشى مع طموحات الطبقة العاملة.

2- تأريخ الحركة النقابية في العالم

1.2- الحركة النقابية في بريطانيا

إن أي محاولة لفهم الحركة النقابية يقتضي التقصي لمعرفة ظروف نشوء النقابات العمالية وبدايات العمل النقابي والضرورة التاريخية لها، فالظروف الاجتماعية الاقتصادية والمهنية للإنسانية التي عاشها العمال بمختلف فئاتهم المهنية كان لها الأثر البالغ في تكون الوعي النقابي وضرورة التضامن فيما بينهم لمواجهة عملية الاستغلال البشع الذي تعرضوا له، وإثبات ذاتهم وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي من خلال تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية.

غير أن معرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى ظهور النقابات غير كافي لفهم الحركة العمالية والنقابية والواقع السوسولوجي لضرورة هذه الحركة، وما آلت إليه من تغيرات وتطورات كبيرة سواء من حيث الشكل أو من حيث الوسائل وحتى الأهداف والغايات، وهذا ما يدفعنا إلى تتبع المسار المكاني للحركة النقابية بدء من البيئة التي نشأت وتبلورت فيها فكرة إنشاء النقابة، كما ان الحركة العمالية النقابية الدولية انقسمت إلى قسمين بالنظر إلى وجود معسكرين، شرقي بقيادة الاتحاد السوفياتي تتبعه الفيدرالية الدولية للنقابات المستقلة FISA وآخر غربي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية تتبعه الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة CISL.

إن التحول الذي عرفته المجتمعات الأوروبية من النظام الإقطاعي القائم على الزراعة والفلاحة والذي ساد فيها لفترة طويلة وساهم في تراكم رؤوس الأموال والثروات، أحدث معه نقلة نوعية في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ فكان أن انتقلت من النظام الإقطاعي السائد آنذاك إلى النظام الحرفي الذي يركز على التجارة، فعرفت حينها الأوضاع تطورا في وسائل النقل والمواصلات "السكك الحديدية" وتوسع مناطق التبادل، لينعكس ذلك على المدينة من خلال حالة من التطور والازدهار الفكري والثقافي والتكنولوجي في ظل تطور المكننة وتوسع السوق نتيجة زيادة الطلب على منتجات النظام الحرفي، هذا الأخير الذي عرف تغيرا في وسائل الإنتاج من وسائل تقليدية إلى أخرى حديثة وتغيرت معها طبيعة وحجم اليد العاملة؛ أين شهدت خروج العامل من الورشة "البيئة القديمة" إلى المصنع "المانيفكتورة" وظهور مهن جديدة وكذا التخصص وتقسيم العمل.

1.1.2- ظروف ظهور النقابات في بريطانيا

هذا التحول الذي عرفته أوروبا وما واكبه من تغيرات وتحولات شاملة وجذرية مست كل المجالات أنشأت معه مجتمعا جديدا بقيم ومعايير وثقافة جديدة ومؤسسات اقتصادية واجتماعية جديدة عرفت بالثورة البورجوازية، ثورة مست الجانب الاجتماعي والفكري للفرد وحياته اليومية داخل الأسرة وأيضا داخل المصنع، وتحرر فكره من

هيمنة الفكر الكنسي، فأصبح الفرد العامل "فاعلا اجتماعيا" في محيطه الصناعي وتزامن مع نهاية سنوات العشرينيات وبداية الثلاثينات ظهور فئات عمالية قوية كعمال المنجم وعمال السكك الحديدية والنقل وبعض الصناعات الأخرى والتي عرفت النقابة.

"بدأ يتشكل نوع من الوعي العمالي" النقابي" داخل المصانع حيث أن النظام الرأسمالي بني أساسا على تفكيك العلاقات الاجتماعية وبرزت النقابة كتنظيم اجتماعي لتخلق نظاما اجتماعيا موازيا مبني على العلاقات الجديدة، قائمة على الدفاع عن العمال وعلى إيجاد ما يسمى بالتضامن العمالي، إن ظهور وبروز حركة نقابية يرجع إلى تأسيس الجمعيات المهنية التي بادرت به بريطانيا عام 1925 عن طريق جمعيات تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمخترطها"¹.

2.1.2-الاتحادات المهنية في بريطانيا

هذا الوعي والإدراك من العمال بضرورة توحيد كلمتهم وصفهم لمجابهة ومقاومة استغلال وجشع أرباب العمل كان بعد تجارب طويلة وقاسية مع هذا الوضع، كما أن لزيادة اليد العاملة واحتشادها داخل المصنع دور إيجابي وعامل مهم في تكثف العمال وتشكل الجمعيات والاتحادات المهنية، " ففي عام 1720م ظهرت تلك الاتحادات وكان أولها اتحاد معلمي خياطي لندن الذين رفعوا شكوى للبرلمان للمطالبة بزيادة أجورهم وبحق الانصراف من أعمالهم قبل ساعة من وقتهم، ولم تقتصر تلك الاتحادات على الخياطين بل ظهرت بعد ذلك اتحادات مماثلة منها اتحاد صناع السكاكين وعمال الصوف غرب إنجلترا، وغرض هذه الاتحادات المحافظة وليس التغيير الثوري"².

وقد سبق إنشاء هذه الاتحادات محاولات عديدة لتكوين تنظيمات وجمعيات عمالية في قطاعات مختلفة والتي قوبلت بمعارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل على حد سواء بالرغم من أن مطالبها كانت محدودة، ولجأ العمال إلى إصباغ تسميات مختلفة لهذه التنظيمات مثل: جمعيات مساعدة العمال، " نوادي الصداقة" لإضفاء الطابع الإنساني والتضامني للعمال وتقديم المساعدات لهم، غير أن الدولة عارضت تشكيل أي جمعية أو تنظيم مهما كان نوعه وتحت أي تسمية وتؤكد ذلك بصدور قانون عام 1718 يقضي بتجريم ومنع إنشاء الجمعيات العمالية أيا كان نوعها.

الأکید أن الوصول الى تشكيل جمعيات واتحادات مهنية وعمالية لم يكن على طبق من ذهب بل كان بعد نضال وكفاح طويل، تخلله اضطرابات واحتجاجات قوبلت بالقمع من قبل السلطة في بريطانيا وأصدرت مجموعة من القوانين الردعية، دفع العمال خلالها فاتورة كبيرة وخسائر في الأرواح نتيجة تصعيد الصراع بين الطبقة

¹ جورج لوفران: مرجع سابق، ص 09.

² نور سعدي عيسى: الحركة العمالية والنقابية في بريطانيا-دراسة تاريخية-مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 26، العدد 01، بغداد، 2015، ص 308.

العمالية وأرباب العمل من جهة ما دفع الطرفين إلى تأسيس منظمات منفصلة متعادية بين الطبقة العمالية والسلطة من جهة أخرى، وعرفت السنوات من 1810-1820 مد وجزر بين العمال والسلطة تخللتها أحداث واضطرابات، "فمع بداية عام 1810.

عرف شمال إنجلترا حركة إضراب واسعة يتزعمها غزالوا القطن وعمال المناجم بسبب التحسينات وتطور المكننة ما أدى إلى طرد مئات العمال مما أثار الطبقة العاملة التي كان رد فعلها قاسياً تجاه الآلات والمعامل وتخريبها، عام 1811 شهدت اضطرابات عرفت باللودية قادها "جوهن لود" أفسدت الآلات التي نصبت في ميدلاند ولا يوجد بلد استيقظ على الصناعة إلا وعرف اضطرابات لودية من ذلك النوع، وفي عام 1812 شن حوالي 150 رجلاً مقنعين هجوم ليلياً على مصانع كارتزاديت، قامت خلالها الحكومة بإعدام 14 من قادة الحركة عام 1913... وفي آذار سنه 1817 نظمت مسيره اصحاب البطانيات أو مسيره الجوع من مانشستر إلى لندن من قبل الغزالين والنساجين الذين حملوا البطانيات للنوم، والتي استمدت اسم المسيرة منها واعتقل قادة المسيرة في ستوك بورت في مانشستر"¹

لقد كان الدافع لثورة العمال يحتكم للعاطفة ولا يحتكم للمنطق، حيث عجز العمال في هذه المرحلة المبكرة عن التفرقة بين الآلة التي يمكن أن تكون نعمة وبين الاستغلال التجاري والصناعي لها والذي هو وحده أساس البلاء، ناهيك عن افتقار هذه الحوادث لأي تنظيم ثابت ودائم مما جعلها طي النسيان ولم تخلف سوى مرارة جديدة في نفوس العمال تضاف إلى الإرث المقيت للرأسمالية الذي لا يغتفر"² تلت هذه الأحداث إصدار قرارات برلمانية تقضي بتجريم تحطيم الآلات وتكييفها على أنها جناية بحق الرأسمالية يعاقب عليها بعقوبات متفاوتة، إلا أن العمال استمروا في تنظيم المظاهرات والتي كانت نتائجها وخيمة خلفت مجازر بالآلاف.

وبالرغم من كل ذلك استمر النضال "واستطاعت رابطة عمال الخياطة عام 1823 من خلال جهود رئيسها فرانسيس بلاس الشخصية الحصول على الموافقة من طرف السلطات بتعيين لجنة برلمانية تعهدت بدراسة شروط العمل ومستقبل الطبقة العمالية، وقد أنهت أعمالها بتأييدها لحرية تكوين اتحادات وأخذت الموافقة بأغلبية ساحقة على قرار اللجنة في المجلس في عام 1824، غير أنه وبمجرد صدوره في صيغته القانونية حدثت صدامات واضطرابات ولاقى القانون احتجاجاً وشكاوى ومعارضة من طرف أصحاب الأعمال ضد صدور قانون 1824، ليتم تشكيل لجنة جديدة للتحقيق عام 1825، ووافقت على مبدأ حرية تشكيل الاتحادات ولكنها وضعت حدوداً لأهدافها بحيث لا تتعدى مشكلتي الأجور وتحديد ساعات العمل"³.

¹ نور سعدي عيسى: مرجع سابق، ص 309.

² جمال البنا: الحركة العمالية والنقابية في إنجلترا، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، دون طبعة، دون تاريخ، ص ص 11-12.

³ نور سعدي عيسى: المرجع السابق، ص 310.

انتشرت في بريطانيا فكرة انشاء نقابة عامة للطبقة العاملة برمتها انتشارا سريعا وتشكلت فعلا اتحادات نقابات العمال، سواء التي تضم نقابة لصناعة واحدة أو نقابات لأعمال متقاربة، أو اتحاد عمال عام¹، "وقد ظهر بعد ذلك الاتحاد التضامني للنقابات الذي كان يضم أكثر من 500 ألف منخرط من مختلف الفئات المهنية، مما أقلق الحكومة فأعدت نصا لمواجهة الحركة مفاده حظر أداء يمين الطاعة لجمعية غير قانونية"²،

وبذلك تكون بريطانيا معقل ظهور ونشأة الحركة النقابية في ظل أوضاع وظروف سادها الصراع والاضطرابات كادت النقابية الثورية تجتاح أرجاء إنجلترا، كما ساهمت الثورة الصناعية في نمو الحركة العمالية وانتشارها وتنوع اتجاهاتها وأهدافها، وأحرزت نجاحا كبيرا مكنت حزب العمال الذي تم إنشاؤه عام 1900، ودخل غمار الانتخابات عام 1905 حين ظهر نواب العمال ولأول مرة في البرلمان ليتقلد السلطة في بريطانيا ويتمكن من تحقيق مكاسب معتبرة لفائدة العمال.

وقد دعم حزب العمال الحركات النقابية البريطانية وجعل منها قوة لها وزن وقدرة على التأثير في القرارات التي تخدم مصالح الفئات العمالية، وأصبحت فاعلا ومؤثرا في الساحة السياسية والاجتماعية والاقتصادية بما تملكه من أساليب ووسائل وأولها فئة عمالية كبيرة تتمتع بمستوى من الوعي نتيجة الخبرة الطويلة في النضال، وهذا للوصول إلى تحقيق استراتيجياتها وأهدافها المسطرة في أقل وقت وبأقل تكلفة.

"كما اهتمت النقابات المهنية والعمالية بتكوين شراكة مع بعض الجامعات البريطانية من أجل مساعدة أعضاء هذه النقابات على النمو المهني، وتقديم الجامعات البريطانية دورات تدريبية تلي الاحتياجات الثقافية والمهنية لأعضاء النقابات المهنية والعمالية في المجتمع، فضلا عن ذلك تهتم النقابات هناك بنشر الثقافة والتعليم المستمر بين الأعضاء وأسراهم وأبنائهم وذلك عن طريق إنشاء المكتبات النقابية داخل أماكن العمل المختلفة، إلى جانب إصدار المطبوعات الدورية مثل الكتب والمجلات، وعقد الندوات واللقاءات والمؤتمرات من أجل تمكين أعضاء هذه النقابات وأسراهم من متابعة ما يستجد من تطورات الثقافة والحياة ومن أجل مساعدتهم على استيعاب ثقافة العولمة وتحولاتها الاقتصادية والاجتماعية المختلفة"³.

2.2- الحركة النقابية في فرنسا

¹ حسين جميل: نشأة الأحزاب السياسية، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان، 1984، ص 80-81.

² زيري حسين: النقابات المستقلة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2012، ص 81.

³ محمد الأصمعي ومحروس سليم: الاصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة -من المفاهيم إلى التطبيق-، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2005، ص 308.

إن المتتبع لتاريخ الحركة النقابية في دول أوروبا يجد أن القاسم المشترك بين معظم الدول الأوروبية والذي مهد لظهور هذه الحركة فيها هو بروز النظام الرأسمالي في أعقاب الثورة الصناعية والذي حل محل النظام الإقطاعي، فانتشرت الحركة النقابية في بريطانيا لتعرف طريقها لبقية الدول لأوروبية بدءاً بفرنسا؛ والتي عرفت ظروف مشابهة لتلك الموجودة في بريطانيا "والفارق يكمن في الاختلاف في البنية الاقتصادية، ففي السنوات بين 1830 و 1936 كلا البلدين وصلا إلى نمو اقتصادي غير متكافئ حيث شهدت بريطانيا تطوراً للرأسمالية مقارنة مع فرنسا"¹ لم تعرف فرنسا الممارسة النقابية وظهور النقابة كوسيلة للحماية والدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال إلا بصدر قانون 21 مارس 1884 الذي يعترف بالحريّة النقابية في فرنسا، لتشهد بعدها الساحة الفرنسية تعددية نقابية واسعة ولعل أبرز النقابات التي نشأت: الكونفدرالية العامة للشغل CGT، والتي تعتبر أولى النقابات وأكثرها تأثيراً على فئة العمال وتعبئتهم، الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال CFDT، الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين CFTC.

غير أن الممارسة النقابية تحت غطاء قانون 1884 لا يعني عدم وجود تنظيمات من قبل بل كانت هناك تنظيمات وحركات عمالية قبل هذا التاريخ، حيث أنشأت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية أمام حالة المنع من إنشاء العمال لأي تنظيم، "وهنا تجدر الإشارة إلى أن قانون مارس 1884 لم يكن نتيجة الثورة الصناعية كما كان عليه الأمر في بريطانيا؛ وإنما راجع أساساً إلى تجمع الجماهير في المصنع أي جماهير اليد العاملة التي أصبحت تمثل قوة فعالة ولها وزن"².

1.2.2-الاتحادات الفرنسية

تكونت الاتحادات الفرنسية وفق المنهج الذي جاءت به باقي الاتحادات العمالية في أوروبا وفي ظروف مشابهة، وكانت تعمل مستقلة إلى غاية تولي "لويس الحادي عشر" السلطة ففي عهده تحولت المهن الحرة إلى مهن مقننة (خاضعة للقانون)، وبدأت تتناقص شيئاً فشيئاً حتى أصبحت محتكرة من طرف القلة البورجوازية التي ساعدت الملك في عملية التشريع والتقنين المتعلقة بالاتحادات وتنسيقها، غير أن وجودها ونموها استمر من عهد "لويس الحادي عشر" إلى "لويس الرابع عشر"³.

ففي عام 1597 صدر مرسوم يقضي بأن كل صانع يملك ورشة صغيرة في المدينة أو الريف ولا يوجد بها مهن قد نص عليها القانون يصبح صاحب هذه الورشة رئيس عمل، واستمر مفعول هذا المرسوم إلى عهد "لويس الرابع عشر" حيث ازدادت الاتحادات قوة وعدداً عام 1673، إذ بلغ عددها 60 اتحاداً عام 1672 ليرتفع عام 1673 إلى

¹ Édouard Dolléans, *Histoire du mouvement ouvrier*. Tome I : 1830-1871. Paris, Librairie Armand Colin, 4e édition, 1948.p25

² منير بوروية: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة مجلس ثانويات العاصمة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009، ص 42.

³ عبد العزيز راجعي: المسيرة النضالية للعمال الجزائريين: 1924-1962، أطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث المعاصر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2018، ص 39.

83 اتحادا ثم 129 اتحادا عام 1691، بينما بقيت السلطة الملكية تحتفظ لنفسها بحق تقنين نشاطات هذه الاتحادات الجديدة وهي بذلك تسعى لتعميم انظام الاتحادي"¹.

وقد لجأت الاتحادات إلى أسلوب العمل السري في الفترة ما بين 1791-1840 قصد المحافظة على وجودها وتماسكها والتزمت الحذر واليقظة وتجنب الاصطدام ومعاداة أرباب العمل، كما سعت إلى تحسين ظروف العمال المادية وتقديم المساعدات المرضية بقيمة أجره شهرية، معاش تقاعد بما قيمته ثلث متوسط دخله وتأمين مساعدة لذوي العمال في حالة الوفاة ... "غير أن هذه الامتيازات قوبلت بالرفض من طرف أرباب العمل الذين حاولوا خفض الأجور ورفضوا كل أشكال التعاون، كما رفضت السلطة ضمان الاتفاقيات الجماعية التي يهدف ويسعى من ورائها العمال إلى تشكيل تنظيم عمالي ذاتي مستقل"².

كنتيجة للضغط الذي مورس على الاتحادات من خلال القوانين الملكية التي أصبحت تتدخل في كل صغيرة وكبيرة بدأت الاتحادات تضعف، ليتم القضاء نهائيا على هذه الاتحادات بعد صدور قانون "chapelier" في جوان 1791 الذي يحل جميع الجمعيات والاتحادات والتنظيمات ويحظر الإضراب، ليحل محلها فيما بعد تنظيما نقابيا جديدا يعرف بالغرف النقابية، وكانت الانعكاسات السلبية لقانون 1791 واضحة على الحياة العامة في فرنسا ودخلت الطبقة العاملة في فوضى وقلق كبيرين وانتشرت البطالة، فكانت أولى الثورات التي انعكس رد فعلها على الآلة التي اعتبرها العمال مصدر بؤسهم وشقائهم، وزادت الأزمة الاقتصادية التي أصابت فرنسا عام 1822 الوضع سوءا كما عمت الفوضى البلاد كلها.

ففي جويلية من عام 1830 أغلق أرباب العمل مصانعهم ودعوا العمال للتظاهر وكانت مشاركة الطبقة العاملة حاسمة لكن دون فائدة وخابت آمالهم، ولأجل هذا طالب عمال الطباعة وعمال الأثاث بتحسين مستقبلهم ورفع أجورهم لتتوالى فيما بعد مطالب أخرى لجمع طوائف العمال، تبعثها موجة من الإضرابات المتتالية رغم الحظر القانوني لها، إلا أن الدولة لا تتدخل عندما يتعلق الأمر بالعمل وأصحاب العمل فيما يخص تحديد الأجور فهي تعتبر ذلك تدخلا مناف لمبدأ حرية العرض والطلب"³.

2.2.2- من الاتحادات إلى الغرف النقابية

في هذه المرحلة تشكل ما يسمى بالغرفة النقابية المنتجة مشكلة من عمال ضمت آنذاك 312 عاملا، حيث أنه بين 1868-1870 تم تأسيس سبع وستون (67) غرفة نقابية وتم إنشاء الفدرالية الوطنية للجلود والفدرالية الوطنية للبرونز، ليتم في سنة 1869 تشكيل الغرفة الفدرالية للمنظمات العمالية بباريس... وفي 04 أفريل 1874 تم

¹ عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 40.

² جورج لوفران: مرجع سابق، ص 30.

³ فرانسوا بارييه: تاريخ العمل، ترجمة: غنيم عبدون، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، دون سنة، ص 27.

تنظيم نقابات عمالية في المدن الكبرى التي تطمح إلى حرية أكبر في النشاط النقابي"¹، تجدر الإشارة إلى أنه خلال هذه الفترة بقي العمال يعانون الاضطهاد ومنع إقامة التجمعات بل بلغ الأمر إلى حد فصل العامل عن عمله.

اتجهت الأنظار نحو الغرف النقابية بدل التجمعات العمالية والتي رأوا فيها الوسيلة التي يمكن بها كبح أرباب العمل وإيقافهم. ولقد سجلت الإحصائيات وجود 138.622 عضوا نقابيا عام 1890، ليرتفع العدد عام 1894 إلى 403.440 عضوا نقابيا، ليبلغ مجموع النقابيين في فرنسا عام 1912، 1.064.000 عضوا نقابيا"²، "كما بدأت الغرف النقابية تتكثرت في اتحادات وطنية (مهنية أو صناعية) ثم في اتحادات إقليمية، وفي نفس الوقت حاولت جهات ضاغطة استغلال هذه القوة الجديدة لصالحها"³، كان لمعرض فيلاديلفيا الذي شاركت فيه بعثة مثلت الحركة النقابية الفرنسية دور بلورة أفكار جديدة تم طرحها في أول مؤتمر انعقد في باريس في الفترة ما بين 01 و10 أكتوبر 1876 وتم تقديم لائحة من المطالب ن بينها: تحديد ساعات العمل بالنسبة للمرأة ب 08 ساعات في اليوم، الاعتراف بالحق النقابي، التقاعد والشيخوخة، مجانية التعليم.

تشكلت فيدرالية للتنظيمات العمالية عام 1869 ليتم عقد مؤتمر فيدرالية الغرف عام 1908، حيث تشكل 157 غرفة وأقامت الفيدرالية مؤتمر عام 1893 أثبتت في الأحكام التالية:⁴

- كل النقابات الموجودة يجب عليها الانتساب إلى فدراليتهم المهنية أو إنشاؤها في حالة إذا لم تكن موجودة.

- التشكل على شكل فدراليات محلية أو غرف للعمل على أن تبنى على أساس فدرالية وطنية.

استطاعت الحركة النقابية إثبات وجودها وتوسعت اهتماماتها فظهر ما يعرف بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES) سنة 1919، حيث استطاعت من خلاله الحركة النقابية إثبات وجودها؛ هذا المجلس الذي كان مكان للقاء ممثلين عن النقابات وعن الحكومة أنيط به القيام بدراسات تساعد على إنجاز مشاريع اقتصادية واجتماعية كما أنه يقدم تقارير سداسية، كلف بمهام استشارية في بادئ الأمر ضمت كل نقابة فئة معينة (النقابات الفتوية) غير أنه ومع التطور الذي عرفته الصناعة موازاة مع ظهور صناعات كبيرة أدى ذلك إلى التحول والانتقال من نقابات فتوية إلى تجمعات نقابية كبيرة ومعه زيادة في عدد العمال، فكان أن أصبحت الحركة العمالية ذات قوة وفعالية كبيرتين ولا أدل على ذلك إضراب عمال السكك الحديدية سنة 1920.

ما لبثت هذه القوة تتوسع وتزداد حتى عرفت الحركة النقابية انشقاقات عميقة أدت لانقسامها إلى كنفدراليتين: الكنفدرالية العامة للعمل، الكنفدرالية العامة للعمل الموحد CGTU، انشقاقات أدت إلى حدوث

¹ زيري حسين مرجع سابق، ص 84.

² عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 41.

³ جورج لوفران: مرجع سابق، ص 31.

⁴ op cit. p.218.: Édouard Dolléans

صراعات وركود زادت حدتها بعد الحرب العالمية الأولى بسبب وجود تباين واختلاف المواقف بين مؤيدي ومعارضين لهذه الحرب.

3.2.2- الكونفدرالية العامة للشغل

تحت حماس المناضلين ذوي الاتجاهات الماركسية المدفوعة والمدعمة من طرف جول غاسد "Jule Guesde" (1845-1922)* تم تأسيس الفدرالية الوطنية للنقابات FNS عام 1886 وتلاها بعد ذلك تأسيس فدرالية بورصات العمل FNB عام 1892، لقد أدى انصهار الفدرالية الوطنية للنقابات وفدرالية بورصات العمل عام 1895 إلى نشوء أول وأقدم حركة نقابية بفرنسا وهي الكونفدرالية العامة للشغل CGT وهذا بعد الذي شهدته الساحة النقابية من تصادمات منهجية وتنظيمية وخاصة في عهد الجمهورية الثالثة المنعوتة بالانتهازية والمستعمرة والتي كانت تمارس ضغوطا اجتماعية ساهمت في ظهور هذا الانصهار بين FNS و FNB¹.

يعود الفضل في ظهور CGT بدرجة كبيرة إلى بورصات العمل التي آلت على نفسها حماية العمال، فقد خصصت تأمينات مالية للبطالة والحوادث والضمانات الاجتماعية الأخرى وحتى التكوين المهني، وتم تخصيص فروع لها في الأحياء ما أكسبها ثقة واهتمام الطبقة العمالية عن بقية الاتحادات الأخرى وأثبتت البورصات المحلية نجاعتها في الحياة العمالية، "وأولى هذه البورصات التي تم تأسيسها في باريس سنة 1887م ثم تلتها بورصات أخرى في أنحاء متفرقة من فرنسا كمرسيليا، نيم، سانت إيتيان... حيث بلغ عددها سنة 1892م 14 بورصة، وفي سنة 1898م كان عددها 74 بورصة ليصبح عددها 157 بورصة سنة 1908، وفي 1882م نظمت نفسها قطريا في شكل اتحاد البورصات على إثر الاجتماع الذي عقد في سانت إتيان تحت قيادة "فيرناند بيلوتيه" لتكفل الجهود مع مرور الوقت بإنشاء منظمة عامة للحركة النقابية والتي عرفت بالكونفدرالية العامة للشغل CGT في مدينة ليموج (limoges)².

وكأي تنظيم نقابي له مبررات وجوده وأسلوب عمله انطلاقا من المبادئ التي يسير عليها وأيضا عوامل ظهوره وتأسيسه؛ والتي تتعدد بين السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتفاوت تأثير هذه العوامل، فقد كان للحالة الاقتصادية التي عرفتها فرنسا بعد الثورة الصناعية وما شهدته من مشاكل عديدة مع ضعف التصنيع مرت خلالها بمرحلة اقتصادية صعبة وطويلة، بالإضافة إلى تشكل طبقة عمالية على درجة كبيرة من الوعي، أين خلقت معها حالة من الصراع بين الطبقة العاملة والحكومات المتعاقبة، والتي مارست خلالها هذه الأخيرة ضغوطات على الطبقة العاملة وقمعا وتعدي على حقوقها من خلال سلطتها التشريعية تحت طائلة المنع تارة والتقييد تارة أخرى.

¹ زبيري حسين: مرجع سابق، ص 86.

² عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 44.

أدركت الطبقة العمالية من خلالها أن طريقة الحوار مع الحكومة غير مجدي وأن هذه الأخيرة ليست لها نية في التعامل مع مطالب النقابة، بدليل أن مطالب العمال تقابل في كل مرة بالرفض والقمع وأن كل تجارب الحوار مع الحكومات والتي عقدتها النقابة باءت كلها بالفشل، الأمر الذي كون قناعة لدى (CGT) بضرورة الخيار الثوري بدل الحوار الذي لم يأت بنتائج إيجابية، وما زاد من ترسيخ هذا الخيار هو تأثيرات الحزب الشيوعي، فقد أصبحت الكنفدرالية تمثل قوة لا يستهان بها وأصبحت في أوج نشاطها و حركيتها حين ضمت أكثر من 50 بالمائة من الأجراء تحت لوائها باختلاف توجهاتهم ومعتقداتهم الفكرية، واستطاعت تحقيق مكاسب عديدة تمثلت في زيادة الأجور، حد أقصى للعمل بمعدل 40 ساعة في الأسبوع، العطل مدفوعة الأجر والانتداب، وبلغ عدد المضربين حوالي 02 مليون مضرب.

لقد شهدت (CGT) أزمتا متتالية بعد عام 1914 خاصة أثناء الحرب، ففي ديسمبر 1919 استقال **Pièrre Moncelt** وهو أحد القادة النقابيين في CGT، هذه الاستقالة كانت كتعبير عن رفضه لمساندة الحرب وقد بدأت في البروز توجهات ورؤى مختلفة عن الفكر المبني على المواجهة، حيث نادى **Léon Jouhaux** بنقابة تقوم على الحوار وتتواجد داخل المؤسسات والهيئات... وانقسمت CGT على نفسها حيث اختار اليمينيون بقيادة **Rène Belin** بأن يكونوا بجانب حكومة فيشي الموالية لهتلر (الاستعمار الألماني)، حيث أنه في هذه الفترة تدخل المركزيون من CGT بقيادة **Jouhaux Léon** في المقاومة أين التحقت CGT بالمجلس الوطني للمقاومة بالتحالف مع CFTC، حيث قام هذا المجلس بإعداد وتسطير برنامج للنشاطات سنة 1944 حيث قامت حكومة ديغول آنذاك بتنفيذه بعد الاستقلال¹.

عرفت فترة الحرب موجة من الاحتجاجات تخللتها إضرابات ونشاط كبير للعمل النقابي تمخض عنه سنة 1919 ظهور الكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين CFTC، ثم تأسيس نقابة الكنفدرالية العمالية للشغل الوجودي CGTU ذات التوجه الثوري، هاته الأخيرة دخلت في صراع وخلاف مع CGT ليتوقف العمل النقابي وقد تمت فيما بعد محاولتين للإصلاح والتوحيد بينهما كانتا سنة 1936 و 1943، وفي سنة 1944 تم تشكيل نقابة CGC. إن انخراط المناضلين داخل CGT في الإضرابات العنيفة سنة 1947 أعطى ذلك فرصة للاشتراكيين المنخرطين تحت ظل تيار القوى العمالية O.F في إنشاء فرع لهم وهنا تدخل الحياة النقابية الفرنسية وتتعرف على شكل تنظيمي قائم على التعددية النقابية، كما أن نقابات (CGT، CTI، USTICA USIF، CFTC) تنتهي كل واحدة منها إلى تيار سياسي معين: الغوليين (GAULISTE)، الديمقراطية، المسيحية، الاشتراكيون، الشيوعيون².

¹ زيبيري حسين ، مرجع سابق، ص ص 90-91.

² المرجع نفسه، ص 91.

كما عرفت السنوات التي تلت الحرب تغيرا في استراتيجية الحركة النقابية الفرنسية بصفة عامة وتحولت إلى الحالة الدفاعية بدل الهجومية أو المواجهة بالنظر للضغوط الكبيرة التي مورست على الحركة الاجتماعية خاصة في فترة حرب التحرير الجزائرية، لتتحرر بعد حرب الجزائر أين شهدت إضراب كبير لعمال المناجم سنة 1963 والذي كبد حكومة ديغول خسائر كبيرة، كما أن لسقوط الفكر الشيوعي كنتيجة لسقوط النظام السوفييتي غير من إيديولوجية CGT وقامت هذه الأخيرة بمراجعة إيديولوجيتها وقررت أن تستقل عن الحزب الشيوعي الفرنسي.

3.2- الحركة النقابية في ألمانيا

إذا كانت بداية ظهور الحركة النقابية في بريطانيا باعتبارها مهد الثورة الصناعية أين عرفت الحركة النقابية نشاطا واسعا وكثيفا، امتد تأثير ذلك إلى فرنسا التي عرفت أوضاعا مشابهة لتك التي كانت في بريطانيا، ذلك أن ارهاصات الثورة الصناعية دفعت العمال إلى تشكيل تنظيمات نقابية لمواجهة آثارها وعرفت أوروبا الغربية حركة كبيرة للحركة النقابية وظهور نقابات واتحادات عمالية تخللتها صراعات مع الحكومات وأرباب العمل أدت في كثير من الأحيان إلى إضرابات، "فإنه وعلى العكس من ذلك" فقد تميزت التنمية الصناعية في ألمانيا بالتأخر خصوصا إذا ما قارنا الأمر بكل من بريطانيا وفرنسا، وعليه فقد كان يسمح بوجود بعض النوادي الحرفية لبعض العمال خلال القرن 19 ولم تبذل محاولات جدية لترقية هذه النوادي حتى عام 1860، أين تأسست جمعية عامة للعمال في ألماني تحت قيادة "لاسال" ولكنها كانت سياسية أكثر منها صناعية¹.

1.3.2- طبيعة النقابات العمالية الألمانية

لم تنشأ النقابة في ألمانيا من التعاونيات أو الجمعيات كما في إنجلترا بل تولدت من بعض شركات الحرف الخاصة بصناعة القبعات، حيث توصل بعض العاملين بها إلى إقامة تنظيمات عمالية في شكل نقابات، وفي بعض الأحيان تشكلت النقابات بصفة تلقائية²، "ففي عام 1848 تم تشكيل اتحاد نقابات ضم 250 نقابة خلال مؤتمر نظم من طرف "استفان بورن"، لكن سرعان ما انشق هذا الاتحاد عام 1854 وبدأت الحركة النقابية في العشر سنوات التالية في تراجع، بينما بدأت تتشكل جمعيات عمالية معارضة للسلطة مدعومة من قبل البرجوازيين الليبراليين والتقدميين أمثال "هيرش" (1832-1905)³، غير أن الأمر لم يتوقف عند هذا الحد" ففي المقابل من ذلك تأسست الجمعية العمالية الثانية بتأثير من الاشتراكي "لاسال" بهدف خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة وتؤمن بالعمل السياسي وتضم 500 ألف منتسب يمثلون مجموعة من المهنيين⁴.

¹ منير بوروية: مرجع سابق، ص 45.

² جورج لوفران: مرجع سابق، ص 35.

³ عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 46.

⁴ جورج لوفران: المرجع السابق، ص 20.

وفي عام 1865 أنشأ "نيودور فريتش" زميل "لاسال" نقابة عمال التبغ في مدينة هامبورغ، وفي السنة الموالية انضم عمال الطبوغراف للنقابة وشكلوا اتحادا فيما بينهم، ليعقد اتحاد عمال الطبوغراف عام 1868 مؤتمرا في برلين ودعي من خلال برنامجه إلى تحسين أوضاع أعضائه عن طريق رفع الأجور وتكوين العمال وتأهيلهم، بالإضافة إلى خلق صناديق التأمين ضد الأمراض والحوادث وفي الفترة نفسها برزت نقابات أخرى لعمال الأخشاب والتجديد وعمال الأحذية والخياطة، إذن بهذا الشكل كان ظهور أولى التنظيمات في الصناعات التي لازالت تسيطر عليها العلاقات الحرفية"¹.

2.3.2-التعددية النقابية في ألمانيا

لقد شهدت ألمانيا تعددية نقابية تمثلت في اتجاهات ثلاث متأثرة في ذلك بالوضع السياسي الموجود آنذاك، فالاتجاه الأول اشتراكي بينما الاتجاه الثاني فكان ليبراليا، في حين الثالث كان مسيحيا من خلال ظهور النقابات الكاثوليكية والاتحاد العام للنقابات المسيحية "تجادبت النقابة الناشئة في ألمانيا ثلاث تيارات سياسية متصارعة فيما بينها؛ فالتيار الأول وهو أقلهم تأثيرا تمثل في تلامذة لاسال و شويتزر و فريتش اللذين ألفوا اتحادا نقابيا عماليا في 27 كانون الأول 1868 وضم اثنا عشر اتحادا مهنيا، أما التيار الثاني فهو المنبثق عن الليبرالية ويضم في صفوفه 30 ألف منتسب ويتزعمه كل من هيرش و دنكر اللذان عارضا صراع الطبقات، والثالث هو التيار الماركسي بزعامة بابيل وهو الأقوى، ولا سيما بعد الاتحاد الذي تم بين ماركس و لاسال أثناء مؤتمر (غوته) عام 1875، فقد أصبحت السيطرة التامة بيد النقابة الاشتراكية التي ضمت 50 ألف منتسب موزعين بين 25 اتحادا وهذا يبرز تفوق النقابة المهنية على النقابة الصناعية"².

هذه القوة وهذه السيطرة لم تحظى بقبول السلطة في ألمانيا "حيث واجهت هذه الأخيرة تقدم النقابة الاشتراكية من خلال وضع القانون الذي عرف ب قانون مكافحة المكائد للخطر للاشتراكي الديمقراطي في 21 تشرين الأول 1878 حيز التنفيذ وكان تحت عنوان القانون الاجتماعي، والذي أعده الدوق أوتفون بسمارك (مستشار الدم والحديد) وقد عانت بموجبه النقابات وأصيبت أكثر مما أصيب به الأحزاب الاشتراكية بكثير؛ فقد حلت نقابة التبغ مباشرة بعد تنفيذ هذا القانون وكان ذلك في: 23 تشرين الأول بعدها بأيام حلت العديد من النقابات الواحدة تلوى الأخرى، نقابة الزجاج، النجارين، عمال التعدين، عمال الأحذية، عمال المناجم... إلخ، فقد تم حل 17 نقابة عامة و78 منظمة محلية في وقت وجيز ناهيك عن غلق 33 صندوقا لإعانة المرضى تابع للاشتراكيين الديمقراطيين، في حين كانت النقابات المسيحية والبرجوازية في منأى عن المضايقات الحكومية"³.

¹ جورج لوفران: مرجع سابق، ص ص 20-21.

² المرجع السابق، ص ص 22-23.

³ عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 46.

مع التطور السريع للرأسمالية وانتشارها في معظم البلدان المتقدمة والذي لم تكن ألمانيا في منأى من هذا التطور، فقد أصبحت النقابات أمام تحديات كبيرة لإثبات وجودها واستمراريتها، وأمام زيادة أعداد اتحادات أرباب العمل بشكل ملحوظ وزيادة قوتها وأسلوب عملها المعادي لتوجهات ومصالح العمال، "فقد وجدت النقابات نفسها عاجزة أمام الإجراءات التعسفية لأرباب العمل وزادت الأمور تعقيدا مع مرور الأيام، حيث تبين عدم قدرة النقابات المهنية على مواجهة التطور الصناعي وإيقاف التمركز الكبير للرأسماليين، فلم تجدي الإضرابات نفعا أمام كبار أرباب العمل الذين تمكنوا بدعم حكومي من السيطرة على جماهير العمال المهرة وغير المهرة، فتمكنوا بذلك من كسر كل الإضرابات في ظل تطور الصناعة الاحتكارية التي عملت على عتق النقابة المهنية تدريجيا"¹.

3.3.2- من النقابات المهنية إلى الصناعية

أمام هذا الوضع ويهدف تدارك الوضع ضمنا لبقاء وجودها لجأت النقابات المهنية إلى إعادة تنظيم الحركة العمالية على أسس صناعية بدلا من الأسس المهنية، وتحركت باتجاه تكوين نقابات صناعية وحققت بذلك نتائج هامة حيث تقلصت عدد النقابات الفرعية-المهنية- الألمانية من 92 إلى 46 نقابة خلال الفترة من 1891 إلى 1914م، وازداد عدد الأعضاء حتى بلغ في نفس الفترة 2,556,521 عضوا وبهذا انتشرت النقابات الصناعية الجديدة، وقد صاحبت تحقيق هذا الغرض في الفترة نفسها قيام النقابات بأحداث كثيرة تمثلت في الإضرابات والاعتصامات المتصاعدة منها 73 إضرابا واعتصاما عام 1891، وشهدت عام 1906م 3480 إضرابا تحت تأثير الثورة الروسية و2600 إضرابا عام 1913"².

يشار إلى أنه بالرغم من أن ألمانيا هي البلد الغني نسبيا في أوروبا بحيث حققت الحكومة الألمانية ذروة استقطاب الاستثمارات عن طريق المنح النقدية، بلد يعيش سكانه الرفاهية والتي من المفترض أن تنعكس إيجابا وتقلل من وجود الصراع الطبقي، غير أن ذلك لم يلمس في أرض الواقع؛ فالعمال لم يمنعوا من التسريح الناجم عن المنافسة الاقتصادية لبعض الصناعات، "فالحادثة التي وقعت للمستشار"هاموت كول" في ماي 1991 بدار الثقافة لمصانع Buna بمدينة Chhopn تبين واقعا مختلفا، حيث لوحظ إحباطا لدى عمال هذه المدينة وكان البعض يصرخ "فكروا في عائلاتنا" بسبب التسريح، حيث طالبت رئيسة النقابة العمالية لمصانع Buna بحماية 8 آلاف فرصة عمل متبقية من أصل 18 ألف فوضعية العمال لم تكن مختلفة عن باقي الدول الأوروبية بشأن عمليات الفصل والتسريح والمطلبية العمالية بدورها تضمنت نفس الأهداف"³.

¹ عبد العزيز راجعي، مرجع سابق: ص 50.

² المرجع السابق، ص 50.

³ يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2004، ص ص 223-229.

4.2- الحركة النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية

1.4.2- ظروف نشأة الحركة النقابية بأمریکا

إذا كانت بداية ظهور الحركة النقابية في الدول الأوروبية التي شهدت ثورة صناعية كبيرة على رأسها بريطانيا، فإن نشأتها وظهورها في الولايات المتحدة الأمريكية ارتبط بالوجود البريطاني على أرضها وسيطرته على جميع مناحي الحياة، فكان أن ساهمت بريطانيا في نقل الثورة الصناعية إلى أمريكا بما تحمله من مخرجات أبرزها الرأسمالية التي بدأت معالمها وبوادرها نشأتها تظهر بأمريكا وتوسع بذلك هيمنة واحتكار النظام الرأسمالي الذي غزى معظم الأسواق العالمية؛ نظام عرف في دول أوروبا بالاستغلال البشع لليد العاملة والتي بالتأكيد لن يقف العمال مكتوفي الأيدي أمام هذه الأوضاع مثلهم مثل باقي العمال في الدول التي عرفت سيطرة هذا النظام على غرار دول أوروبا.

لم تحمل بريطانيا معها الثورة الصناعية والتطور التقني فقط، بل حملت أعداد كبيرة من العمال الذين هجروا من أوروبا إلى أمريكا مشكلين بذلك نواة لطبقة بروليتارية مشبعة بأفكار وتجارب ونظريات وأساليب الاشتراكيين الخياليين الأوروبيين (كما كان الحال في بريطانيا، فرنسا، ألمانيا)، ولقد كان لسيطرة الرأسمالية في أمريكا واستغلالها وانتهاكها لحقوق العمال الدافع إلى قيام ثورة للعمال ضد هذا الوضع، فقاموا بإنشاء نقابات كما قاموا باحتجاجات مستفيدين في ذلك من تجربة العمال المهاجرين من أوروبا وأفكارهم كما سبق توضيحه، "لقد نظمت النقابة نفسها في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك وفقا للأسلوب الذي انتهجته النقابة العمالية البريطانية، إذ أنه ومنذ أواخر القرن 18 نظمت عدة إضرابات وأشهرها على الإطلاق إضراب عمال المطابع في فيلاديلفيا؛ والذي تأسست على إثره نقابة عمال المطابع بنيويورك، وفي بالتيمور تم تأسيس نقابة عمال الخياطين وفي سنة 1860 قرر العمال تشكيل منظمة واحدة تضم صناعات مختلفة"¹.

2.4.2- من اتحاد فرسان العمل إلى الاتحاد الأمريكي للعمال

إن الظروف القاسية التي عايشها العمال في أمريكا في ظل انتهاك أبسط حقوقهم كونت لدى الطبقة العمالية إدراك ووعي بضرورة التكتف والاتحاد فيما بينها لتقوية جهودهم وزيادة تأثيرهم لافتكاك حقوقهم، بالرغم من اختلاف التركيبة البشرية بين عمال أمريكيين وعمال أوروبيين مهاجرين "فكان أول ظهور لتنظيم عمالي أمريكي عام 1869 تحت اسم فرسان العمل"² هدفها حماية حقوق ومصالح العمال المشتركة لتتوسع الحركة لتشمل عمال باقي الصناعات، غير أن الأزمة الاقتصادية وتداعياتها كان لها الأثر السلبي على استمرارية جهود العمال في تنظيم أنفسهم وبناء اتحاداتهم لتحقيق أهدافهم وتحسين ظروف عملهم، وزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل، الأمن، الصحة... إلخ، "وكنتيجة للظروف الصعبة في العمل تنامت الإضرابات العمالية في أمريكا،

¹ جورج لوفران: مرجع سابق، ص 90.

² عبد العزيز سليمان نوار ومحمود محمد جمال الدين: تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية من القرن السادس عشر حتى القرن العشرين، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999، ص 131.

والتي قابلتها الشرطة بالقمع كما حدث في شيكاغو سنة 1886، فقد كانت النقابات تزيد من نشاطها لتشمل أغلب الولايات، إن تماسك العمال انبثق عنه تأسيس الاتحاد الأمريكي للعمال الذي يجمع 25 نقابة في الولايات المتحدة الأمريكية¹، "وقد ارتفع عدد المنتسبين من 20 ألف عام 1879 إلى 700 ألف عام 1886م ولكن سرعان ما أصبح تأثير هذه الجمعية محدودا في عام 1892 وتناقص عدد منتسبها إلى حدود 350 ألف منتسب"².

يشار إلى أن إضرابات شيكاغو والتي عرفت بمؤامرة أول ماي من عام 1871 كانت عبارة عن مظاهرة سلمية تطالب من خلالها فئة العمال بتحديد ساعات العمل، ليقوم البوليس الأمريكي في محاولة منه لإفشال ووأد المظاهرة بدس بعض العناصر من المخبرين بين المتظاهرين بغرض تشتيتهم؛ قام من خلالها هؤلاء المخبرين بإلقاء قنبلة على صفوف البوليس ليتخذها هذا الأخير ذريعة لاستخدام السلاح وقتل المتظاهرين بكل وحشية، فقتل وجرح الكثير من العمال فيها وتم اعتقال زعماء العمال وتمت محاكمتهم وإعدامهم.

كما أن جمعية فرسان العمل واجهت صعوبات عدة ومخاطر خاصة مع انتشار الآلة الصناعية وما انجر عن ذلك من أزمة بطالة مضاعفة؛ نتيجة حلول الآلة محل اليد العاملة وبالتالي تقليصها وفي المقابل زيادة تدفق المهاجرين من أوروبا وارتفاع عددهم وهو الأمر الذي يزيد من حدة الأزمة، ما حذى بالعمال في أمريكا إلى المبادرة لتعزيز قوتهم والتكتل والاتحاد لمواجهة هذه المخاطر، "وهذا من خلال عقد جلسة بمبادرة من اتحاد عمال الطبوغراف عام 1881م في مدينة بتسبورغ ضمت حوالي مائة مندوب منهم ستون مندوبا من جمعية فرسان العمل، والباقي يمثلون مختلف المهن الستة (عمال المطابع، عمال التعدين، عمال الصلب، عمال الزجاج، النجارون، عمال السجائر) تم الاتفاق في هذه الجلسة على تشكيل اتحاد مؤلفا من النقابات المشاركة ومن اتحادات العمال، وتحول هذا الاتحاد في بضع سنوات بعد حل جمعية فرسان العمل إلى الاتحاد الأمريكي للعمل...وقد بلغ عدد منتسبيه مئة ألف عام 1886، يصبحوا عام 1914 مليون وعشرين ألف منتسب"³.

لقد حظيت الحركة النقابية بمكانة كبيرة واهتمام واسع من قبل السلطات الأمريكية، تجلّى ذلك من خلال استدعاء القياديين النقابيين ومشاورتهم في كل ما يتعلق بالشأن العام الأمريكي والأخذ برأيهم في سواء في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية منها كلما اقتضت الضرورة ذلك، اهتمام ومكانة تجسدت في شخص أعلى سلطة في أمريكا ألا وهو الرئيس، "فالرئيس جون كندي الذي كان من بين أبرز القياديين في الحركة النقابية، حيث التحق بالبيت الأبيض وفي رصيده 12 سنة من التجربة والخبرة البرلمانية للشؤون النقابية، فبدايات حكم

¹ عبد المنعم الجبيلي: مرجع سابق، ص 90.

² جورج لوفران: مرجع سابق، ص 39.

³ المرجع السابق، ص ص 40-41.

كندي اتسمت بالأمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية، حيث انتظرت النقابات سنوات لكي يصبح لهم صديقا في البيت الأبيض"¹.

تعد الظروف التي عاشها الزنوج في أمريكا نتيجة الميز العنصري والاضطهاد الذي مورس عليهم من طرف المجتمع الأمريكي، دافعا لقيامهم وبشكل فعال في المساهمة في تأسيس عدة نقابات في عدة قطاعات صناعية متنوعة كصناعة النقل، صناعة السيارات، كما كان لهم دور فعال في تنشيط نقابات عمال المناجم"²، فقد واجه الزنوج صعوبات كبيرة خاصة بعد الهجرة التي كانت نحو الشمال بسبب النقص الكبير في الأيدي العاملة ما دفع بهم للهجرة لتوفر مناصب العمل وتغطية العجز الناتج عن انخراط العمال في صفوف الجنود في الحرب، "فقد قابل الشماليون تلك الهجرة بالرفض وراحت صحفهم تحذر منها، ولجأ عدد منهم إلى أعمال شغب واعتداء ضد الزنوج كما هو الحال في مدينة سينت لويس بولاية مونتانا عام 1917؛ إذ تعرض أكثر من 150 زنجي إلى القتل والإصابة بجروح بليغة فضلا عن أعمال الاعتداء المتكررة في ولايات الشمال طوال سنوات الحرب"³.

3.4.2- دور الحركة النقابية والعمالية في أمريكا أثناء الحرب العالمية الأولى

لقد كان للحركة النقابية في أمريكا دورا فعالا وداعما وسندا للحكومة أثناء الحرب العالمية الأولى من خلال المشاركة في اللجان الحكومية وتحقيقها لعدد المكاسب، " حيث تعد المدة من (1914 إلى 1918) من أكثر السنوات تقدما في تشريعات حماية العمال في كل أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، مثل تشريعات السلامة الصناعية والتأمين الصحي وقوانين الحد الأدنى للأجور، وقانون التعليم الممنوع للأطفال العاملين وقانون التلمذة الصناعية الحديثة وقوانين عمل الأطفال والنساء في معظم الولايات المتحدة الأمريكية... فكان أهم قانون صدر خلال مدة الحرب قانون كلايتون الذي صدر عام 1914 والذي نقض وألغى العمل بقانون شيرمان المناهض للاحتكار الصادر عام 1890 على النقابات العمالية"⁴، كما كان للحركة النقابية دور في التعبئة من خلال تسخير أعداد كبيرة من العمال في المصانع وتوفير السلع والخدمات والدفع بالصناعات الحربية لتجهيز المقاتلين في الجبهة، بالإضافة إلى انخراط الآلاف منهم في صفوف القوات المسلحة.

وعليه فإن دور الحركة النقابية في أمريكا تطور بشكل كبير بعد الحرب وساهم في حماية وتطوير الاقتصاد الأمريكي في مواجهة المنافسة الخارجية خاصة اليابانية منها، وزيادة نشاطها الاقتصادية وساهمت بشكل كبير في المشروع الاقتصادي وتجسد ذلك من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات والتسيير داخل الإدارة، وأصبح لها قوة

¹ R – Brook Thomas : *le beur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain*, ed. ECONO-MICA préface pour l'édition, 1 .227Paris, Française, 1983, p

² Ibid, P 212

³ أحمد مريح المنصراوي: *الحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية سنوات الحرب العالمية الأولى 1914-1918*، مجلة دراسات في التاريخ والآثار، العدد 56، جامعة بغداد، العراق، 2016، ص 150.

⁴ المرجع السابق، ص 144.

ضغط " واستطاعت الحركة النقابية تحقيق الاستقلالية عن الحكومة، وتركيز مطالبها على التفاوض من أجل تحسين الأجور والوضعية الاجتماعية للعمال بصفة عامة، إلى درجة أصبحت فيها النقابة بمثابة جماعة ضغط على الحكومات من جهة وعلى أرباب العمل من جهة أخرى، وهذا بغية الحصول على سلطتها الاستقلالية وذلك نظرا لغياب حكومة للعمال أو حزب ينضون تحت لوائه"¹.

3- الحركة النقابية في بعض الدول العربية

1.3-1- النقابة العمالية في مصر

إذا كان ظهور وتوسع الحركة النقابية في العالم ارتبط ارتباطا وثيقا بالظروف الاقتصادية التي واكبت ظهور الثورة الصناعية، إذ يرجع السبب في نشأتها وتطورها والوصول إلى ماهي عليه إلى التطور الصناعي، فإن ظهورها وتطورها في بلدان العالم الثالث عامة والبلدان العربية خاصة ارتبط بالوجود الاستعماري على أراضيها.

1.1.3- الحركة النقابية في مصر:

عرفت مصر نظام الطوائف لفترة طويلة امتدت من القرن العاشر الميلادي إلى نهاية القرن التاسع عشر، ويقوم هذا النظام على أساس أن يكون لكل مهنة أو حرفة رئيس يسمى " بشيخ الطائفة " مثل طائفة النجارين، الحدادين، الخبازين ... الخ، وتتكون الطائفة من أصحاب الحرف سواء كانوا أصحاب أعمال أو عمالا أو صبية تحت التمرين ويقوم أصحاب الأعمال وحدهم بانتخاب " شيخ الطائفة " في كل عام، فإذا كان حائزا لثقتهم أعيد انتخابه أكثر من مرة ولشيخ الطائفة على أبناء طائفته سلطات واسعة فهو يتولى جميع أمور الطائفة ويدير شؤونها. "لا يمكن اعتبار طوائف الحرف بأي حال من الأحوال الأصل التاريخي لنقابات العمال الحديثة في مصر، لأن الطوائف كانت تضم العمال وأصحاب الأعمال وكان نظامها يكفل انتقال هؤلاء إلى مرتبة أولئك إذا بلغوا حدا معيناً من الكفاية والمقدرة وفق تقاليد الطائفة، لذلك لم يكن هناك انفصال بين العمل ورأس المال يتيح الفرصة لإبراز التناقض بينهما، كما أن العلاقة بين العامل ورب العمل كانت قائمة على ما يشبه العلاقة بين التلميذ وأستاذه"².

2.1.3-نشأة الحركة النقابية في مصر:

إن الحديث عن نشوء نقابات عمالية في مصر سابق لأوانه في ظل سيطرة نظام الطوائف فيها، نظام ظهرت بوادر اندثاره مع وصول محمد علي لسدة الحكم في مصر ومع تطبيق تجربته الصناعية التي أرسى من خلالها قواعد جديدة تقوم على بناء مصانع كبيرة، وفتح مجال حرية أوسع للحرفيين وأرباب الحرف للعمل في هذه المصانع

¹ جورج لوفران: مرجع سابق، ص 90.

² رؤوف عباس حامد محمد: الحركة العمالية في مصر 1899-1952، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، القاهرة، مصر، 2016، ص 39.

والانتقال من عمل لآخر، والسيطرة على كل الصناعات ومراقبة كل مراحل العملية الإنتاجية، فقد نشأت في عهده مصانع القلعة للأسلحة، مصانع الغزل والنسيج، مصانع السكر...

لقد عرفت فترة حكم محمد علي ثورة صناعية أحدثت تحولاً في طرق الإنتاج وظهور أنشطة جديدة أثرت بشكل كبير على الطوائف الحرفية في مصر، فبالرغم من أن محمد علي لم يبلغ نظام الطوائف بصفة مباشرة عن طريق إصدار قوانين ومراسيم، كما أنه لم يمارس ضغوطات أو سلطات على الطوائف الحرفية بقصد إلغائها وتضعيف دورها الاقتصادي، إلا أن سياسته الصناعية القائمة على مبدأ استقطاب العمال من كل الجهات ومنح العامل حرية الاختيار والانتقال من عمل لآخر؛ أفرغ الطوائف من حرفييها وأفقد زعماء وشيوخ الطائفة سلطاتهم على طوائفهم وتماسكها وأضعف من قدراتها ودورها الاقتصادي.

كما أن للتدخل الأوربي في أواخر عهد محمد علي أثراً بارزاً في انهيار نظام الطوائف، فبعد معاهدة لندن عام 1840 ازداد النفوذ والتدخل الأوربي في معترك الحياة السياسية والاقتصادية في مصر، رافقه فتح الأسواق المصرية أمام المزيد من السلع الأوروبية الجيدة الصنع والتي باتت تهدد الإنتاج التقليدي لنظام الطوائف، والمنتجات والصناعات الحرفية الأخرى المنتشرة في ربوع مصر مع كساد وتوقف السلع الحرفية في الأسواق المصرية¹، وبذلك فإن تشكل الطبقة العمالية المصرية بدأ مع أواخر القرن التاسع عشر نتيجة للاستثمارات الصناعية والتجارية، وشركات المرافق العامة برؤوس الأموال الأجنبية تحت مظلة الامتيازات الأجنبية والمحاکم المختلطة التي وفرت لها الحماية، وبذلك تهيأت الفرصة لقيام مشروعات رأسمالية حديثة (بالمفهوم الغربي) تقوم على أساس الإنتاج الواسع وترتكز على مبدأ حرية العمل.² بعد ذلك شهدت مصر نهضة صناعية برؤوس أموال أجنبية ومصرية تدفقت عليها، غايتها في ذلك البحث عن يد عاملة رخيصة وقريبة من مناطق المواد الخام، فازدهرت العديد من الصناعات وبلغ عدد عمال السجاير في عام 1900 م 30 ألف عامل وتكونت شركات أجنبية، وبوجود هذه الشركات تطور عدد منتسبي الطبقة العاملة؛ وهذا يعني أن الطبقة العاملة نشأت في ظل القهر والاستغلال الأجنبي³.

لقد سيطر الأجانب على المرافق العامة من خلال شركات فرنسية لمرافق المياه في الإسكندرية والقاهرة عام 1875، إنشاء شركة انجليزية عام 1862 لاستغلال ترام الرمل في الإسكندرية وأخرى بلجيكية لترام القاهرة، إنشاء شركات بلجيكية وألمانية وبريطانية للسكك الحديدية وحصول الشركة الشرقية (بريطانية) على امتياز التلغرافات في القاهرة والدلتا عام 1881... بالإضافة إلى هذا تم إنشاء مصانع أخرى كشركة الغزل الأهلية عام 1899، ضمت 700 عامل، صناعة السكر عام 1855 من خلال إنشاء خمس مصانع يعمل بها 17 ألف عامل، إنشاء شركة الزيوت

¹ اعتماد محمد علام: مرجع سابق، ص 120-121.

² رؤوف عباس حامد: الحركات العمالية المصرية في ضوء الوثائق البريطانية 1924-1937، كلية الآداب جامعة القاهرة، عالم الكتب، مصر، 1975، ص 11.

³ عبد العزيز راجعي: مرجع سابق، ص 63.

والصابون المصرية بالإسكندرية عام 1889 شركة الاسمنت والطوب البلجيكية عام 1900 تضم 2600 عاملا (اسمنت طرة)...¹.

شكلت هذه الظروف بيئة مناسبة للطبقة العمالية ودافع لحركتها، فقد بدأت تحركاتها من خلال قطاع الخدمات والشركات ذات الرأسمال الأجنبي و التي سبق ذكرها، وارتكزت المطالب حينها على الزيادات في الأجور وتخفيض ساعات العمل والحماية الاجتماعية ومن التعسف (الفصل من العمل)، وكذا العطل المدفوعة الأجر التي لم تكن مقررة من قبل؛ وهي مطالب شكلت محور اهتمام كل الطبقات العمالية في مختلف دول العالم بداية من بريطانيا وفرنسا مهد الحركة العمالية، والتي عرفت ظروف عمل مشابهة ميزها الطابع الاستغلالي للنظام الرأسمالي والظروف المزرية التي عايشها العمال .

لجأ العمال لأسلوب الإضراب كوسيلة للضغط لتحقيق مطالبهم، وبعد سلسلة من الإضرابات قام بها عمال السجائر أدت إلى إغلاق وتعطيل العمل بالعديد من مصانع السجائر والتي كانت تحتوي على عدد كبير من العمال، أين قاموا بالتجمهر والتظاهر في الشارع لكسب الدعم والتأييد، "حيث مثل إضراب لفاي السجائر عام 1899 بداية تشكيل الحركة النقابية المصرية من أجل رفع الأجور، وكان معظم عمال ولفاي السجائر أجنب واستمر الإضراب من ديسمبر 1899 إلى 21 فبراير 1900، كان الهدف من مد فترة الإضراب نفاذ مخزون السجائر من المحلات، وفشلت كل محاولات وأد الإضراب؛ وأفرز نجاحه تشكيل أول نقابة عمالية مستقلة في تاريخ مصر عام 1908"².

لتشهد مصر بعدها سلسلة من الإضرابات، إضرابات قام بها عمال أجنب وأخرى قام بها عمال مصريين؛ على اعتبار أن فئة كبيرة من العمال الأجنب كانت تعمل في مصر في إطار الشركات الأجنبية التي كانت تنشط فيها على غرار مصانع السجائر التي كانت تضم عمالا يونانيين ومصريين، "قام عمال ترام الاسكندرية بإضراب عام 1908 الذي أثمر في مارس 1909 عن تشكيل نقابة عمال الترام، نقابة الصنائع اليدوية والتي أسسها محمد فريد عام 1908، وأقام شباب الحزب الوطني هذه النقابة من أجل تحسين حالة أعضائها المادية والأدبية وترقية الصناعة وإيجاد روابط بينهم"³.

3.1.3- الحركة العمالية والنقابية المصرية بعد ثورة 1919:

على خلاف الأوضاع الاجتماعية والصناعية في مصر، والتي عرفت توسعا ملحوظا للمدن فيها مع زيادة ديمغرافية كبيرة نتيجة لحركة التصنيع التي شهدتها البلاد تعويضاً عن نقص الواردات نتيجة لظروف الحرب، وتغطية للمتطلبات الداخلية للمستهلكين واحتياجات الجيوش، فإنه من الناحية السياسية وكذا الحركية

¹ إلهامي الميرغني: النقابات والحقوق العمالية في مصر، روافد للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2012، ص 09.

² المرجع نفسه، ص 10.

³ المرجع نفسه، ص 11.

العمالية فقد عرفت ركود خلال هذه الفترة؛ إذ توقفت كل الأنشطة السياسية والعمالية إذ فرضت رقابة شديدة من طرف السلطات البريطانية وأصدرت قانون يمنع ويجرم التجمهر وتم خلال هذه الفترة حل الحزب الوطني بكل فروع ومنظماته، وأعلنت بريطانيا الانتداب والحماية البريطانية لمصر سنة 1919 مما أدخل الحركة العمالية في ركود وجمود.

كما عرفت هذه المرحلة زيادة معتبرة لحجم الطبقة العمالية كنتيجة لتطور وانتعاش الصناعة تبعاً للظروف التي سبق توضيحها، انتعاش عاد بالرخاء على التجار والملاك دون الطبقة العمالية التي لم تستفد من العوائد والأرباح الكبيرة، وفي المقابل تدني الظروف الاجتماعية والمعيشية للعمال وصل إلى الضعف عما كانت عليه قبل الحرب، فكانت هذه الظروف دافع لقيام ثورة 1919، خاصة بعد توجيه السلطات البريطانية اهتمامها وتركيزها في مواجهة وقمع الاحتجاجات والإضرابات التي عمت مصر.

تزامناً مع اندلاع الثورة عام 1919 أين اتضح للقيادات العمالية والوطنية استحالة الفصل بين حركة التحرر الوطنية والحركة النقابية، فكان للعمال الأثر الواضح والفعال في هذه الثورة، من خلال الإضرابات والاحتجاجات التي قاموا بها تنديداً بالأعمال القبض على قادة الثورة التي انتهجها المستعمر، وهو "ما أدى إلى استصدار مذكرات متابعة ضد القادة النقابيين وفرض المراقبة عليهم، وبالرغم من ذلك واصلوا نشاطهم النقابي وتمكنوا من تأسيس اتحاد عام للعمال عام 1921، إلا أن السلطات البريطانية كانت لهم بالمرصاد وحاولت كبهم والحد من نشاطهم من خلال سن قانون 28 جانفي 1921".¹

لقد عرفت سنة 1919 حركية ونشاط عمالي ونقابي مميزين، فبعد عشر سنوات من الركود استعادت نقابة عمال السجائر حيويتها وعادت إلى النشاط من خلال إضراب العمال سنة 1918 وبعد أشهر قليلة تلاها إضراب عمال الترام لتكون بذلك سنة بداية ظهور وتطور الحركة النقابية تزامناً وصعود الحركة العمالية، ففي مارس توقفت عربات الترام نتيجة لإعلان العمال الإضراب، لتشهد موجة الإضرابات توسعاً غطى معظم البلاد ما صعب على سلطة الاحتلال احتوائه ومواجهته، بالرغم من أساليب العنف والقمع التي مارسها ضدهم وضد السكان، واستمر إضراب عمال الترام طيلة شهر مارس وجزء من شهر أفريل كل بتلبية مطالب العمال بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل ومكافأة نهاية الخدمة.

كما قام عمال عنابر السكة الحديدية بالإضراب عن العمل بعد رفض مطالبهم، وانضم إليهم عمال المطبعة الأميرية إلى جانب إضراب عمال السكر بالحوامدية، لتشهد مصر خلال شهري مارس وأفريل موجة إضرابات ومظاهرات كبيرة شارك فيها آلاف العمال المصريين من مختلف القطاعات (عمال المرافق، والشركات الكبرى ذات

¹ بولعناصر الزبير: الحركة النقابية في الجزائر في ظل الديمقراطية، 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011، ص 124.

الرأسمال الأجنبي)، "وفي أوت 1919 بدأت موجة جديدة من الإضرابات صاحبها إحياء نقابات قديمة شكلها العمال، وتكوين نقابات جديدة لمختلف القطاعات؛ حتى أنه جاء في أحد الجرائد مانشيت يوم 21 أوت يقول السماء تمطر نقابات... فمع نهاية 1919 كان عدد النقابات الموجودة 21 نقابة، وفي 1921 كان عدد النقابات 38 نقابة في القاهرة و 33 في الإسكندرية و18 في مدن قناة السويس، وكانت أقوى النقابات هي التي شكلت في المرافق مثل شركة الترام والغاز والكهرباء والماء"¹.

عانى العمال كثيرا من أساليب القمع والاضطهاد التي مارستها السلطة عليهم طيلة فترة نضالهم وكفاحهم، واستمروا بالرغم من ذلك حتى بعد صدور قانون 1922 الذي يحرم ويجرم الإضراب خاصة في المصانع ذات النفع العام، كما فرضت حكومة حزب الوفد وصايتها على العمال ومنظماتهم وكانت ممارساته وراء حركة الإضرابات العمالية الواسعة التي شهدتها سنة 1923، "لقد ألفت ظروف المجتمع المصري على الحركة العمالية في مصر الحديثة مسؤولية مزدوجة، الدفاع عن مصالح العمال أنفسهم والدفاع عن مصالح الوطن عامة في مواجهة السلطان المطلق والإمبريالية الغربية، ومضت الحركة العمالية تحمل هذا العبء المزدوج؛ ومن هنا جاء ارتباطها بالحركات السياسية الحزبية في مصر حتى قيام ثورة 1952"².

لقد كان لنمو عدد النقابات الدافع والسبب وراء تدخل الحكومة من خلال إصدار قانون في 6 سبتمبر سنة 1942، هذا القانون الذي حمل رقم 85 لسنة 1942 بشأن نقابات العمال فكان الغرض من هذا التشريع هو التنظيم وضبط نشاط وعمل هذا العدد الكبير والمتزايد من النقابات، واصدرت بعدها تشريعات عمالية جديدة ظل معمولاً بها حتى قيام الثورة ومن بين هذه التشريعات ما يلي³:

- 1- القانون رقم 48 لسنة 1933 المتعلق بوضع نظام لتشغيل الأحداث من الجنسين في الصناعة.
- 2- القانون رقم 80 لسنة 1933 وهو خاص بوضع نظام لتشغيل النساء في الصناعة والتجارة .
- 3- القانون رقم 147 لسنة 1935 بشأن تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات.
- 4- القانون رقم 86 لسنة 1942 بشأن التأمين الإجباري عن حوادث العمل.
- 5- الأمر العسكري رقم 358 لسنة 1942 بشأن إعلانه غلاء المعيشة لعمال المحال الصناعية والتجارية.
- 6- القانون رقم 85 لسنة 1942 بشأن نقابات العمال.
- 7- القانون رقم 41 لسنة 1944 بشأن عقد العمل الفردي.

¹ محمود عباس: النقابات العمالية المصرية - رؤية ثورية-، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996، ص ص 52-53.

² رؤوف عباس حامد محمد، مرجع سابق، ص 12.

³ محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر والمستقبل، كتاب الكتروني، الرابط: <https://www.ikhwanwiki.com/index.php> : أطلع عليه بتاريخ: 2023/10/27، الساعة: 11:11، ص ص 16-17.

8-الأمر العسكري رقم 99 لسنة 1950 بشأن زيادة إعانة غلاء المعيشة لعمال ومستخدمي المحال الصناعية والتجارية.

9-القانون رقم 89 لسنة 1950 بشأن إصابات العمل.

10-القانون رقم 97 لسنة 1950 بشأن عقد العمل المشترك.

11-القانون رقم 217 لسنة 1950 بشأن التعويض عن أمراض المهنة.

كما يلاحظ أنه في عام 1948 صدر القانون المدني الجديد وتضمن في الباب الثالث منه فصلا خاصا لعقد العمل هو الفصل الثاني ونصت المادة 1/675 منه على أن أحكام هذا الفصل لا تسري إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو صمما مع التشريعات الخاصة بالعمل ومن ثم فإنه يتعين الرجوع إلى أحكام عقد العمل بالقانون المدني إذا لم يرد نص في القانون الخاص.

4.1.3- الحركة العمالية والنقابية بعد ثورة 1952:

لا تكاد تخلو أي ثورة من أسباب ودوافع قوية على خلفية ظروف معينة قد تتفرد هذه الظروف وقد تعدد، كما هو الحال في ثورة 23 يوليو والتي تعددت بين السياسية والاجتماعية، فقد بلغت الضغوطات والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية مبلغا جعلت الثورة الاشتراكية أمرا حتميا وتجلت ذلك واضحا في أول بيان أصدره مجلس قيادة الثورة آنذاك ففي صباح يوم 23 يوليو الذي تلاه الرئيس أنور السادات، بصفته أحد أعضاء المجلس في ذلك الوقت حيث قال "اجتازت مصر فترة عصيبة في تاريخها الأخير من الرشوة والفساد وعدم استقرار الحكم،.. ولقد كان لكل هذه العوامل تأثير كبير على الجيش وتسبب المرتشون والمعرضون في هزيمتنا في حرب فلسطين وأما فترة ما بعد هذه الحرب فقد تضافرت فيها عوامل الفساد والتآمر والخوف على الجيش وتولي أمرهم إما جاهل وإما خائن وأما فاسق، حتى أصبح مصر بلا جيش يحميها وعلى ذلك فقد قمنا بتطهير أنفسنا، وتولي أمرنا داخل الجيش رجال نثق في قدرتهم وفي خلقهم وفي وطنيتهم، ولا بد أن مصر كلها ستلقي هذا الخبر بالابتهاج والترحاب.. وأني أؤكد للشعب المصري أن الجيش اليوم يعمل كله لصالح الوطن في ظل الدستور مجرد من أي غاية..."¹.

صدر قانون النقابات العمالية رقم: 319 في ديسمبر سنة 1952، وقد كان عدد النقابات في ذلك الوقت 568 نقابة تضم 159 ألف عضو، وبمقتضى هذا القانون اعترفت الدولة نهائيا بمشروعية النقابات وأزالت من طريقها كافة العقبات الشخصية والاعتبارية وأخذ القانون الجديد بنظام إيداع الأوراق بدلا من نظام لتسجيل، فأصبح قيام النقابة يتم بإيداع أوراقها لدى الجهة الإدارية المختصة ولهذه الجهة أن تبدي اعتراضها وتطلب من النقابة

¹ محمد خالد، مرجع سابق، ص ص 23-24.

تصحيح ما تعترض عليه، وإذا لم يتم ذلك جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الأمر للقضاء (المحكمة الجزائية) التي تفصل فيه بحكم نهائي وبذلك تحققت للنقابات كل الضمانات.

بالرغم من اعتراف الدولة بمشروعية النقابات والضمانات المقدمة لها، إل أنه ومن حيث الحريات النقابية يلاحظ على هذا القانون ما يلي:¹

- بدء وضع قيود على البنين النقابي القائم، حيث اشترط عدم تكوين أو إنشاء أكثر من نقابة لعمال المهنة الواحدة في البلد الواحد بالرغم من أن ذلك يتنافى مع أحد الأسس التي تقوم عليها الحرية النقابية.

- كما اشترط القانون وجود 200 عضو لتكوين نقابة لعمال المهنة في أي بلد وهو قيد جديد على الحريات النقابية. - نص القانون في المادة الخامسة منه على أنه إذا انضم ثلاثة أخماس عمال المنشأة إلى النقابة فإن العمال الباقين يعدون أعضاء في النقابة بحكم القانون تحت دعوى خضوع الأقلية لرغبة الأغلبية ... بينما كانت الخطوة الأولى نحو العضوية الإجبارية.

تؤكد مواد هذا القانون نية المشرع المصري الذي يعكس إرادة العسكريين في تقييد الحريات النقابية وخنقها لكبح اتساعها وانتشارها وازدياد قوتها، وقد تجسد ذلك من خلال إلغاء العمل بدستور 1923 وحل الأحزاب النشطة، وتم حل جماعة الإخوان المسلمين واعتقال قيادات الحزب الشيوعي المصري ليصدر بعدها في 10 فيفري 1953؛ حيث تم إلغاء النظام الملكي وإعلان النظام الجمهوري في مصر وعرفت خلالها أحداثا في مارس 1954 نتيجة لانقسام مجلس الثورة إلى جناحين، ورغبة أحد الجناحين بقيادة جمال عبد الناصر يسعى للسيطرة وإقامة ديكتاتورية عسكرية تحكم البلاد، بما فيها وتمت السيطرة العسكرية على الحركة النقابية من خلال تموقع مجموعة من الضباط في المراكز القيادية للتنظيمات النقابية وتغلغل الأجهزة الأمنية في الحركة النقابية.

لتنوالت بعدها مجموعة من القوانين المتعلقة بالشأن العمالي عكست من خلالها اهتمام الدولة بالعمال وتحسين ظروف هذه الطبقة الكادحة فكان أن صدر ما يلي:²

- بتاريخ 21 / 5 / 1953 صدر القانون 244 لسنة 1953 بشأن توظيف وتخصيم العاطلين وتنظيم توظيف وتخصيم العاطلين وذلك بتسجيل أسمائهم في مكاتب التخصيم (القوي العاملة حاليا)، كما يلزم أصحاب الأعمال بالتبليغ عن الوظائف الخالية لديهم والمؤهلات المطلوبة فيمن يشغلها وحظر تشغيل أي متعطل إلا إذا كان حاملا لشهادة القيد، كما ألزم أصحاب الأعمال بتقديم بيانات مفصلة كل ستة أشهر بعدد موظفيهم وعمالهم وبالوظائف والأعمال التي خلت وما شغل منها وأسباب عدم شغل الباقي

¹ إلهامي المبرغني، مرجع سابق، ص ص 18-19.

² محمد خالد، مرجع سابق، ص 19.

- بتاريخ 26 مارس سنة 1953 صدر القانون رقم 144 لسنة 1953 بشأن موظفي وعمال الدوائر الزراعية المستولي عليها.
- بتاريخ 17 سبتمبر سنة 1953 صدر مرسوم بإنشاء مجلس استشاري أعلى للعمل.
- بتاريخ 31 أغسطس سنة 1955 صدر القانون رقم 419 لسنة 1955 بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للادخار للعمال الخاضعين لأحكام قانون عقد العمل الفردي رقم 317 لسنة 1952 .
- بتاريخ 24 مايو سنة 1958 صدر القانون رقم 46 لسنة 1958 بشأن تنظيم العمل في المناجم والمحاجر.
- بتاريخ 5 جويلية 1958 صدر القانون رقم 57 لسنة 1958 بشأن تنظيم مكاتب الوسطاء
- بتاريخ 8 ديسمبر سنة 1958 صدر القانون رقم 202 لسنة 1958 بشأن التأمين والتعويض عن إصابات العمل.
- هذا وقد صدرت قوانين أخرى معدلة سالفا الذكر كما صدرت عدة قرارات وزارية منفذة لأحكامها.
- انصبت الجهود بعد الثورة إلى تحسين ظروف العمال، فقد اتجهت الثورة المصرية بعد أن تم توقيع اتفاقية الجلاء مع الحكومة البريطانية سنة 1954، وتنفيذ قانون الإصلاح الزراعي الصادر في 09 ديسمبر 1952، إلى إعادة ترتيب أمور الدولة من جميع النواحي التي تتعلق بحياة مواطنيها فأعلنت عن دستور 16 جانفي 1956 والذي أقر حقوقا اجتماعية واقتصادية للطبقة العمالية بالإضافة إلى ما تضمنه من حقوق مدنية وسياسية لكافة المواطنين، فقد نصت المادة 52 من الدستور على أن للمصريين حق العمل وتعنى الدولة بتوفيره، وقد نصت المادة 53 على أن تكفل الدولة للمصريين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من أعمال وتحديد ساعات وتقدير الأجور والتأمين ضد الأخطار وتنظيم حق الراحة والإجازات.

2.3- النقابة العمالية في تونس

لم تكن تونس بمنأى عن الظروف والأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية وكذا التحولات التي شهدتها العالم، بل كان لها تأثير بالغ على جميع مناحي الحياة في هذه الدولة، ولأن تونس كانت مستعمرة فرنسية فقد تشابهت ظروفها مع ظروف بقية المستعمرات الفرنسية مع فارق الزمن وتأثير بعض الظروف، بالإضافة إلى البيئة الداخلية وطبيعة المجتمع وظروفه الاجتماعية والاقتصادية التي كان يعيشها آنذاك، ولهذا سنقوم من خلال هذا المطلب بالكشف عن الظروف التي تشكلت فيها الحركة النقابية التونسية، وقبلها ظروف بروز الطبقة العاملة باعتبارها العامل الأساسي لأي نشاط نقابي، بالإضافة إلى الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية التونسية في نضالها ضد الاستعمار الفرنسي وكيف واجه الاستعمار الفرنسي هذه الصحوة العمالية للقضاء على الحركات النقابية، كيف استطاعت الحركات النقابية فرض منطقتها في مواجهة غطرسة المستعمر، واستطاعت نشر الوعي النقابي والثوري ولعب العديد من الأدوار للتعريف بالقضية الوطنية في المحافل الدولية، وتعبئة الجماهير للمشاركة في الثورة ضد الاستعمار الفرنسي، ودورها بعد الاستقلال.

1.2.3- ظروف بروز الطبقة العمالية التونسية:

قبل الاحتلال الفرنسي لتونس في سنة 1881 كانت فرنسا قد احتلت الجزائر سنة 1832 وبعدهما المغرب سنة 1912، ضمن الحملة العسكرية الفرنسية ذات الأطماع التوسعية خلال القرن التاسع عشر، تزامنا ونضج الثورة الصناعية في إطار الرأسمالية المتطورة نحو استقطاب مالي أكبر، من خلال توفير المواد الأولية اللازمة التي تتوفر عليها هذه البلدان المستعمرة وفي نفس الوقت ترويج البضائع داخل هذه الدول دون منافسة تذكر، كانت تونس قبل هذا التاريخ إيالة عثمانية تتبع الباب العالي في الأستانة منذ سنة 1574 إلى غاية 12 ماي 1881 حيث فرضت عليها معاهدة حماية عرفت بمعاهدة باردو، شهدت بعدها تونس مقاومات عنيفة في شكل ثورات شملت مناطق الجنوب التونسي، إلا أنها باءت بالفشل بالنظر لاعتبارات عديدة أهمها سوء التأطير والتنظيم وقلة السلاح، ليتم بعدها اللجوء إلى خيار آخر ومقاومة من نوع آخر ألا وهي المقاومة السياسية وانبعثت الحركة الوطنية في كل جديد، حيث عرفت سنة 1934 ميلاد الحزب الدستوري الجديد المنشق عن الحزب الحر الدستوري الذي تأسس سنة 1920، والذي استمال إليه من خلال خطاباته فئات كبيرة معظمها نقابات عمالية مختلفة سنتطرق إلى نشاطها فيما بعد.

انطلاقا من الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والمهنية التي كانت سائدة في هذه المرحلة، إذ لم يكن فيها رأس مال بالشكل الذي عليه في أوروبا وتراكمه نتيجة النهضة الصناعية والعلمية التي أنتجت الآلات الصناعية الكبرى للإنتاج، في حين أن الإنتاج الاقتصادي في تونس قبل الاستعمار كان يعتمد أساسا على الفلاحة بطرقها التقليدية، مع وجود بعض الصناعات الحرفية الصغيرة في المدن، "فالإنتاج الحرفي وهو يقوم على العمل اليدوي والمشتت في دكاكين صغيرة أو في المنازل- فقد كان يتمثل في صنع الشاشية، ونسج الأغطية والملابس، وصنع الأحذية، وصنع الأدوات الفلاحية وصنع الأواني الفخارية، ويشترك كل من الإنتاج الفلاحي والإنتاج الحرفي في ضالة العمل المأجور إن لم نقل انعدامه"¹.

بالإضافة إلى الإنتاج الفلاحي الذي ارتكز على الزراعة بوسائل بدائية وكانت في المناطق التي تتوفر على مياه جوفية للسقي أو المناطق الرطبة التي تتساقط فيها الأمطار بكثرة، عدا ذلك بقيت الأرض بورا وأهملوها وأهملوا دورها الاقتصادي، في حين قام الاستعمار الفرنسي بانتزاع الأرض من ملاكها وسلمها للمعمرين لاستغلالها مستخدمين في ذلك آلات فلاحية عصرية، وكانت من أنشط الفئات في تونس هم اليهود، في حين أن أغلبية الفرنسيين كان لهم نفوذ في البنوك، لأن معظم موظفيها فرنسيون، وكان للتونسيين حق المشاركة في التجارة لكن بصفة موزعين صغار يتسلمون بضاعتهم من الآخرين، أما باقي التونسيين أصبحوا عمالا في الزراعة وبعض الصناعات التقليدية "كان العمال يقومون بخدمة الأرض أساسا، أما أصحاب الأرض (الملاكون الصغار)

¹ الأمين اليوسفي: الحركة النقابية في تونس (1900-1981)، التعااضدية العمالية للطباعة والنشر، ط1، تونس، 1983، ص 09.

أو(الشركاء والمغارسية والمساقون) في المناطق التي تغرس بها الأشجار المثمرة (أحواز المدن الكبرى، الساحل والواحات) و"الخماسة" و"الرباعة" في الجهات التي تزرع بها الحبوب الشمال، وكان هؤلاء يخدمون الأرض مقابل جزء من المحصول، وغالبا ما يكونون مرتبطين نتيجة التداين بصاحب أو أصحاب الأرض إذ كثيرا ما يتسلمون من هؤلاء تسبقة يعسر عليهم تسديدها بسبب القحط فيضطرون إلى تجديد العقد معهم إلى أن يحل الوفاء في سنوات أفضل"¹.

يشار إلى أن تونس قبل الاحتلال العسكري سنة 1881 شهدت تدفق رؤوس أموال فرنسية لاستثمارها في الداخل ولترويج البضائع الفرنسية، "فبالإضافة إلى القروض التي كانت تقدمها البنوك الأوربية إلى الباي قامت الاحتكارات الرأسمالية وخاصة الفرنسية منها باستثمار رؤوس أموالها، سواء استغلال الأراضي التي اشترتها شركة مرسيليا للقرض بسيدي ثابت (5000هكتار)، بالنفيضة (100.000هكتار)، أو في مد السكك الحديدية عن طريق شركة عنابة- قالة للسكك الحديدية المرتبطة بإحدى الاحتكارات الكبرى (بنك باريس-البلدان السفلى)، لتصبح فيما بعد مجموع ما يملكه الأوربيون من أراضي زراعية خصبة سنة 1946 يقدر ب:770,500 هكتار، أي ما يعادل خمس الأراضي"²، وكنتيجة لذلك أصبح الكثير من التونسيون فقراء بعد طردهم من أراضيهم، وأصبح ملاذهم الوحيد العمل كأجراء عند من سلبوهم أراضيهم أو النزوح إلى المدن.

أمام التزايد الكبير لعدد المشاريع الاستعمارية وتوسع مجالات نشاطها (المناجم، البناء، التجهيزات...) تطلب الأمر يدا عاملة أكبر كما ونوعا (مختصة، فنية مؤهلة)، ما دفع بالاستعمار إلى جلب يد عاملة من أوربا نتيجة قلة اليد العاملة التونسية من جهة، وافتقارها إلى الخبرة الفنية من جهة أخرى، لتتوافد الأعداد الكبيرة من العمال القادم أغلبهم من إيطاليا، مالطا...بالإضافة إلى بلدان المغرب العربي (الجزائر، ليبيا، المغرب) الموجهين إلى الأشغال الشاقة والخطيرة.

هكذا ظهرت بتونس بروليتاريا عمالية متنوعة الأجناس، كان عددها يتزايد مع تكثيف الاستغلال الاستعماري، وقد قدر في مطلع القرن ب:2620 عاملا فرنسيا، 2000 عاملا مالطيا، 18631 عاملا إيطاليا، 62153 عاملا تونسيا... وقد قدر عدد اليد العاملة التونسية في بداية الخمسينات ب 200.000 عاملا"³، هذا التزايد الكبير راجع للأسباب التي ذكرناها سابقا والمتعلقة أساسا بسياسة الاستعمار المعتمدة على تفجير الحرفيين والفلاحين، الذين أصبح خيار العمل عند المستعمر خيارا إجباريا وفي ظروف عمل أقل ما يقال عنها أنها سيئة ، بعد أن سلبوا أراضيهم وممتلكاتهم كما تم الاستحواذ على السوق الداخلية لصالح المنتجات الأوربية، وبالمقابل حظيت العمالة الأوربية وخاصة الفرنسية منها بمراتب المسؤولية في التسيير والتأطير، هذا التمييز لم يتوقف على

¹ الأمين اليوسفي، مرجع سابق، ص ص 09-10.

² المرجع نفسه، ص 11.

³ المرجع نفسه، ص 13.

مناصب العمل بل تعداه إلى الأجور والتي عرفت تفاوتاً كبيراً بين العمال الأوروبيين ونظرائهم، حيث تجاوز ضعف ما يتقاضاه العامل التونسي والعربي.

فالنظام الاستعماري كان يحتقر العمال العرب في تونس ويعتبرهم أجراً من درجة رابعة، إذ كانت تعطى الأفضلية والأولوية للعمال الفرنسيين وبقية العمال الأجانب من إيطاليين ومالطيين وحتى ليبيين وغيرهم، ثم يأتي العمال التونسيون في آخر درجة في الترتيب وليس هذا فقط وإنما حتى في الأجر وحتى في ساعات العمل، وكانت السلطة الاستعمارية تستغل هذا لصالحها وتدمجهم في منظماتها النقابية وتستغل إمكاناتهم¹.

3.2.3- الحركة النقابية من جامعة ع ع التونسية إلى الاتحاد العام التونسي للشغل (1924-1946):

تعددت الأسباب والدوافع لبداية العمل النقابي في تونس وتكوين النقابات العمالية، وكتوضيح وتحليل لما تم تناوله سابقاً من خلال معرفة أبعاد الحركة العمالية والنقابية سواء الاجتماعية، الاقتصادية وحتى السياسية، هذه الأخيرة كان لها دور فعال في ظهور النقابات في تونس وتوسع نشاطها، فبعد التحول من المقاومة المسلحة-التي فشلت بفعل الظروف التي سبق ذكرها- إلى المقاومة السياسية والتي تمخض عنها ميلاد الحزب الحر الدستوري سنة 1920، والذي انشق عنه فيما بعد الحزب الدستوري الجديد سنة 1934، هذا الأخير نادى بالحدثة وارتكز نشاطه على استمالة كل فئات وأطياف المجتمع التونسي، من خلال طبيعة خطابه الموجه للجماهير وكسبهم كطرف داعم للحزب ومسانداً له في نشاطه، فكانت معظم هذه الفئات عمالية إما فرنسية أو شيوعية الاتجاه ليجعل منها قاعدة وأساس لبث الروح النضالية والكفاح.

تجدر الإشارة إلى أن العمل النقابي ووجود النقابات في تونس كان قبل تكوين النقابة التونسية الأولى (جامعة عموم العملة التونسية) التي سنتطرق إليها فيما بعد، فقد ساهم وجود العمال التونسيين إلى جانب العمال الأوروبيين واحتكاكهم بهم في بلورة الوعي النقابي السياسي لدى العمال التونسيون الذين يفتقدون للخبرة ويجهلون أبجديات العمل النقابي بسبب حداثة وجودهم كعمال، عكس العمال الأوروبيين الذين يتمتعون بخبرة كبيرة في العمل النقابي، بعد أن خبروا ذلك في بلدانهم الأصلية نتيجة لتوسع الحركة النقابية المصاحبة للرأسمالية في أواخر القرن التاسع عشر، خبرة أهلتهم للأخذ بزمام المبادرة وقيادة التنظيمات النقابية في تونس، والتي ظهرت بين العمال الأوروبيين بالرغم من عدم اعتراف السلطات الاستعمارية بالحقوق النقابي " فقد تكون سنة 1894 سنة اتحاد العمال الفرنسيين والذي كان يرأسه فيكتور دي كارنيار مدير جريدة تونس الفرنسية، ورئيس الحجرية الفلاحية... كما ظهرت في أواخر القرن الماضي تجمعات أخرى أقامها العمال الإيطاليون أو الفرنسيون مثل النقابة

¹ الطاهر عبد الله: الحركة الوطنية التونسية رؤية قومية جديدة، دار المعارف للطباعة والنشر، ط 2، تونس، 1975، ص 185.

العمالية لعمال النجارة بتونس والحجرة النقابية لعمال النجارة والنجارين بتونس، والمنظمة العالمية لعمال البناء بتونس"¹.

كما شكلت قضية الأجور محور اهتمامات العمال والذي تجسد من خلالها أسلوب التمييز الممارس من قبل المستعمر، نتيجة اللامساواة في الأجور بين العمال التونسيين والأوروبيين " فقد شمل هذا التفاوت بالإضافة إلى الأجور المنح العائلية المقررة في شهر مارس 1910 و1917، منحة الثلث الاستعماري، ومنحة القدرة الشرائية 1920... فكان الفرنسيون أوفر حظ في الأجور من العمال التونسيين في قطاعات عديدة، والذي لا يرجع إلى أسباب عملية كالتفاوت في عدد الساعات أو المشقة بل على التمييز العرقي، وبذلك أجور الموظفين التونسيين كانت أقل بكثير من أجور الأوروبيين"².

بالعودة للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عايشها التونسيون من تفشي لظاهرة البطالة في أوساط المجتمع، " إذ أفادت بعض المعطيات والاحصائيات أن ظاهرة البطالة ظلت في تزايد بنسبة 5 بالمائة ما بين فترة الاحتلال إلى غاية 1911 بزيادة قدرت ب 80.000 عاطل عن العمل، واستمرت الزيادة بنسبة 25 بالمائة ما بين 1936-1946 بزيادة تقدر ب 580.000 عاطل عن العمل، نظرا لتطور الرأسمالية الاستعمارية في البلاد التونسية وسيطرة الآلة التي عوضت اليد العاملة البشرية"³ وفي مقابل ذلك عرفت الأسعار ارتفاعا كبيرا، وهو ما أضعف القدرة الشرائية للمواطن التونسي وزادت حدة الأزمة الاجتماعية والاقتصادية أكثر وأصبح الوضع أكثر تعقيدا. شكلت هذه الظروف دافعا لتحرك الطبقة العمالية والانتفاض ضد الواقع المعاش لإنشاء نقابة تمثلهم، مستفيدة من دعم النخب الفكرية والاجتماعية التي ظهرت على الساحة الداخلية في النصف الأول من القرن العشرين، التي طالبت بحقوق التونسيين السياسية والاجتماعية وإصلاحات شاملة لكل جوانب الحياة، ومن هؤلاء الشخصيات البارزة: محمد علي الحامي، فرحات حشاد محمود المسعدي... وغيرهم من المناضلين الذين أخذوا على عاتقهم مسؤولية النضال لتحسين واقع هذه الطبقة المهمشة، وفي الأساس محاربة الاستعمار العامل الرئيس فيما آلت إليه ظروف تونس والتونسيين.

بالرغم من السماح للتونسيين بتأسيس الحركات النقابية بموجب قانون 21 جوان 1865، إلا أن السلطات الفرنسية تحفظت على ذلك لدواعي أمنية وما قد تشكله من إضرابات وانفلات أمني (احتجاجات، إضرابات...)، وأخرى سياسية ألا وهي ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية والعمل السياسي بصفة عامة وهذا ما يشكل تهديدا لفرنسا، وإلى جانب قانون 1865 " جاء نص مرسوم الباي المؤرخ في 16 نوفمبر 1932 في فصله الأول على حرية

¹ الأمين اليوسفي: مرجع سابق، ص ص 14-15.

² محمد بوطيبي: الحركة النقابية التونسية-دراسة مقارنة بين نقابتي جامعة عموم العملة التونسيين والاتحاد العام التونسي للشغل أنموذجا، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 8، العدد 13، ديسمبر 2017، ص 34.

³ الأزهر الصخراوي: الفكر الاقتصادي في الحركة الوطنية التونسية 1881-1956، ميديا كوم، ط1، تونس، 2009، ص 100.

العمل النقابي، حيث نصت على أنه يجوز تكوين نقابات أو جمعيات مهنية بصورة حرة ودون استرخاص الحكومة من طرف أشخاص يعملون في التراب التونسي منذ عام على الأقل، ولهم نفس المهنة أو مهن متقاربة أو مهن مترابطة كما يجيز المرسوم حرية الاتحاد فيما بين النقابات العمالية في المملكة التونسية¹.

- تأسيس جامعة عموم العمالة التونسية C.G.T.T:

تأسست هذه النقابة في خضم موجة الاحتجاجات والاضرابات التي شهدتها الحركات العمالية في تونس، ولعل أهمها إضرابات عمال الميناء بالعاصمة التونسية بتاريخ: 14 أوت 1924 كان من نتائجها إنشاء أول حركة نقابية خاصة بعمال ميناء العاصمة، فكانت حافزا ودافعا لانتشار الإضراب فقد شهدت مدن الشمال التونسي وميناء بنزرت إضرابات واتسعت هذه الأخيرة فيما بعد، "في هذه المرحلة قام عمال الميناء بإضراب للمطالبة بحقوقهم النقابية، وقد اتصلوا بمحمد علي للاستفادة من خبرته وأرائه الرشيدة، وبالفعل ترك مشروع الجمعية التعاونية ودعا الشعب لمساعدة العمال بالمال والمواد الغذائية لمواصلة إضرابهم...وقد استجاب الشعب العربي في تونس لمساعدة العمال في مواصلة إضرابهم، ولأول مرة ترضخ الشركات الأجنبية لمطالب العمال العرب في تونس"². بعد هذا الانتصار الذي حققته الفئة العمالية في تونس، ووعيا منها بأهمية العمل النقابي كأسلوب تفضيه متطلبات المرحلة لتحقيق الذات وتحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية وحماية اقتصادهم الوطني، ساهم هذا في نشر الوعي النقابي في وسط الفئات العمالية، وأصبحت الفئات العمالية لها مكانتها ووزنها بعد نجاح هذا الإضراب الذي ساهم في بروز إضرابات مماثلة في جبل الخروبة ومناطق أخرى عديدة، وازداد عدد الحركات العمالية والنقابية داخل البلاد التونسية، فكان أن تم تأسيس جامعة عموم العمالة التونسية بتاريخ: 19 جانفي 1925، ومن أشهر قياديينها محمد علي الحامي، المختار العياري، البشير بودمغة...

لأول مرة في التاريخ التونسي التف العمال حول قيادة قومية مخلصه لهم بعدما كانوا أشتاتا، فخرجوا من عزلتهم وأرسلوا نوابهم إلى العاصمة للتشاور مع محمد علي الحامي، رغم معارضة الاشتراكيين والسلطات الفرنسية ضد مشروع المؤسسة النقابية الناشئة، حيث اجتمع محمد علي الحامي ورفاقه في نهج الجزيرة مع العمال لينظروا في تأسيس جامعتهم النقابية، وانتخبوا لرئاسة هذه الجلسة هيئة تضم محمد علي الحامي، الطاهر حداد، أحمد توفيق المدني، المختار العياشي، والذي تمخض عنه تأسيس الحركة النقابية التي انبعثت يوم ديسمبر 1924 باسم جامعة عموم العمالة التونسيين³.

¹ عبد السلام بن حميدة، الحركة النقابية الوطنية للشغيلة بتونس 1924-1956، ترجمة جماعية، دار محمد علي الحامي للنشر، ج1، ط1، تونس، 1984، ص 82.

² الطاهر أبو القاسم عبد الله: تاريخ الحركة النقابية في تونس، دار الطليعة، ط 01، بيروت، لبنان، 1974، ص 27.

³ أحمد خالد: أضواء من البيئة التونسية - الطاهر حداد ونضال جيل-، الدار التونسية للنشر، ط3، تونس، 1985، ص 187.

جاء نشاط الجامعة من خلال جملة من المطالب تقدمت بها للإدارة الفرنسية والتي تم تجاهلها من هذه الأخيرة، ما دفع بالعمال كردة فعل إلى شن إضراب عام نتج عنه احتجاجات تحولت إلى مواجهات عنيفة بين العمال التونسيين ونظرائهم الفرنسيين، استطاع خلالها العمال التونسيون من منع العمال الفرنسيين من استئناف العمل، وأمام استمرار الإضرابات في البلاد "دفع السلطات الفرنسية وكرد فعل عنيف إلى القبض على قادتها في 5 فيفري 1925، أبرزهم محمد علي الحامي، الذي عرف بحماسة وقوة خطابه الموجه لعمال المناجم بلغة عربية مستشهادة بآيات قرآنية، وقد صممت بطاقة الانخراط برسم مميز، (تحمل صورة عامل يحطم القيود وهو يرتدي البرنس) تأكيدا على الهوية الوطنية"¹، وتمت المحاكمة في 12 نوفمبر 1925 بتهمة التآمر على أمن الدولة، وصدرت أحكام قاسية بالنفي لمدد متفاوتة أقصاها 10 سنوات.

بالرغم من المدة الزمنية القصيرة التي ترأس فيها محمد علي الجامعة، إلا أنه قام بنشاطات كبيرة لصالح الفئة العمالية، من خلال ما قام به من توحيد وتوجيه العمال في إضراباتهم وإنشاء نقابات ولم شملهم بعد اختلافاتهم وانقساماتهم، كما أسس جمعية تعاونية استهلاكية بعد أن كان مقررا إنشاء عدة جمعيات وتعضديات، وكون صناديق التعاون...، لكن المعارضة الكبيرة التي كانت لها من نقابة C.G.T، دفعت هذه الأخيرة إلى الكيد للجامعة أمام إدارة المستعمر وتحريضه عليها.

كما لقيت الجامعة تحاملا كبيرا أيضا من طرف الاشتراكيين وأعضاء الحزب الدستوري الحر والإصلاحيين وهذا ما ورد فيما كتبه الحركة الوطنية في الجريدة الليبرالية ضد محمد علي والحركة النقابية في 1925 "إن الحركة العمالية التي يتزعمها محمد علي لا تربطها أي علاقة بالحركة الوطنية"²، وبالرجوع إلى نوعية نشاط الجامعة، فإنه كان محدودا ومقتصرًا على بعض المهن ولم تنجح في تكوين نقابات تشمل مهن أخرى وأغلب منخرطيها كان من عمال قطاع النقل والموانئ، ومن حيث الحيز الجغرافي انحصرت معظمها في العاصمة تونس وبنزرت.

بعد ذلك تم بعث جامعة عموم العمالة التونسية وسميت هذه المرحلة (جامعة عموم العملة التونسية الثانية) وكانت بين 1937-1938، وجاءت فكرة إحياء جامعة عموم العملة بدعم من الحزب الدستوري الجديد، بالإضافة إلى إصدار مرسوم 16 نوفمبر 1932 القاضي بحرية العمل النقابي في تونس، وبعد جلسات تمهيدية لإحياء الجامعة بمبادرة من بعض رفاق محمد علي المتبقين تم تأسيس الجامعة الثانية وانتخب بلقاسم القناوي أمينًا عامًا لها، قبيل تأسيس هذه الجامعة عرفت تونس ارتفاع موجة الإضرابات أدت إلى احتجاجات عارمة خلفت قتلى وجرحى بعد تدخل الجيش لفضها وكان ذلك سنة 1936.

¹ عبد السلام بن حميدة، مرجع سابق، ص 62.

² الطاهر أبو القاسم عبد الله، مرجع سابق، ص 08.

ما يميز جامعة عموم العملة التونسية الثانية مقارنة بالأولى أنها كانت أشمل وأوسع من الأولى من حيث عدد ونوعية المنخرطين؛ فقد ضمت الجامعة الثانية عمالا من المناجم وآخرين من قطاع الفلاحة والتجارة (تجارا متجولين، وباعة من السوق المركزية بتونس) وعمال الرصيف وغيرهم، وأما على مستوى التوزيع الجغرافي فقد وجدت خاصة في تونس وبنزرت، ودخلت المناطق الزراعية مثل سوق الأربعاء، سوق الخميس، وماطر، وقنطرة الفحص، والوطن القبلي، ومناجم منطقة قفصة¹، لم تستوعب الجامعة الثانية العدد الكبير من عمالها فانضموا ل C.G.T وكان من بينهم ناضلي محمد علي.

وقد عرفت هذه الفترة انشقاقات وتدهور في العلاقات مع الحزب الحر الدستوري الجديد بعد ما كانت جيدة، خاصة بعدما امتناع بلقاسم قناوي عن المشاركة في الإضراب العام الذي قرره الحزب في 20 نوفمبر 1937 (احتجاجا على سياسة القمع في الجزائر والمغرب التي تمارسها فرنسا الاستعمارية) مما مكن الاستعمار من القضاء عليها²، وبالتالي لم تدم الجامعة طويلا وتم حلها من قبل الاستعمار عقب أحداث أفريل الشهيرة في تونس، وكان ذلك في 09 أفريل 1938.

3.2.3-الاتحاد العام التونسي للشغل بين العمل النقابي والسياسي (المرحلة الحشادية)1946-1952:

كانت نتائج مؤتمر الكنفيدرالية العامة للشغل المنعقد في 18-19 مارس 1944، والذي تم فيه انتخاب 17 مناضلا شيوعيا في الهيئة الإدارية التي تضم 21 عضوا، مؤتمر طغت عليه السياسة الشيوعية، والذي انعقد تحت شعار الإنتاج ثم الإنتاج من أجل الحرب³، ولم يكن طغيان الشيوعية من حيث العدد فحسب بل نجح الشيوعيين في انتزاع مراكز القيادة في الكونفدرالية العامة للشغل⁴، فكان لذلك وقع كبير في نفسية فرحات حشاد* المعروف بنزعته الوطنية، وكانت بمثابة خيبة أمل له فقرر مغادرة الكنفيدرالية، فتبعه رفاقه وتم حل نقابتهم (نقابة عمال

¹ خليفة شاطر وآخرون، مرجع سابق، ص 131.

² المرجع نفسه، ص 132.

³ عبد السلام بن حميدة، مرجع سابق، ج 1، ص 74.

⁴ أمحمد المالكي وآخرون، ثورة تونس الأسباب والسياقات والتحديات، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياقات، بيروت، 2012، ص 274.

* فرحات حشاد من مواليد قرية العباسية بشمال جزر قرقنة بمدينة صفاقس بتاريخ: 2 فيفري 1914، من أسرة فقيرة تمتهن صيد السمك، التحق فرحات بالمدرسة الابتدائية الفرنسية العربية وحصل على الشهادة الابتدائية سنة 1928، ولم يكتب له إتمام الدراسة بالرغم من تفوقه اللافت وإعجاب معلميه بذكائه، بسبب ظروفه حيث عاش يتيما فاضطر للعمل مع أحد الخواص بمدينة صفاقس اكمل تكوينه المعرفي والثقافي خلال مسيرته العملية، وفي سنة 1936 اشتغل بالشركة التونسية للنقل بالساحل قابضا في فرع صفاقس ثم كاتب محتسب في سوسة، وانخرط في نفس السنة بنقابة النقل التابعة لجامعة عموم العملة وحضي بثقة كبيرة داخل الجامعة، طرد من عمله سنة 1938 بسبب نشاطه بعد إضراب شنه العمال، عرف بتكوينه الاشتراكي الديمقراطي، أسس الاتحاد العام التونسي للشغل سنة 1946 وبقي مناضلا فيه حتى تاريخ اغتياله في: 5 ديسمبر 1952، للمزيد حول حياته انظر: عبد السلام بن حميدة، المرجع السابق، ج 2، ص ص 8-18.

بلدية صفاقس) على خلفية نتائج هذا المؤتمر، وبرروا موقفهم هذا بمخالفة الكنفيدرالية العامة للشغل لميثاق أميان*.

بدأ التفكير في إنشاء نقابات مستقلة عن C.G.T، على غرار نقابة عمال وأعاون شركة صفاقس قفصة التي وجدت منذ جانفي 1944، وبعد مشاورات قام بها فرحات حشاد ورفاقه أمثال الحبيب عاشور، وعبد العزيز بوراوي، تم بصفاقس بعد اتحاد النقابات المستقلة بالجنوب في 09 فيفري 1944 ضم نقابات عديدة: الأشغال العامة، السكك الحديدية، البريد، النقل، الميناء... إلخ، وتم انتخاب فرحات حشاد كاتباً عاماً لها¹.
تأسس الاتحاد العام التونسي للشغل U.G.T بتاريخ: 20 جانفي 1946 بمقر الجمعية الخلدونية بتونس²، وقد حضر المؤتمر 50 نقابة مستقلة توزعت بين 29 نقابة تابعة لاتحاد صفاقس، 11 نقابة لاتحاد الشمال، إضافة إلى 18 نقابة لفيدرالية الموظفين التونسيين³، ويعتبر الاتحاد العام التونسي للشغل بمثابة الوريث لجامعة عموم العملة التونسيين، ويعتبر تأسيس الاتحاد مكسبا كبيرا وقفزة نوعية في تاريخ النضال للعمال والموظفين التونسيين، لأن توحيد صفوف العمال والموظفين في إطار تنظيم نقابي تونسي موحد سابقة في تاريخ تونس، إذ لم يتمكن أي تنظيم نقابي سابق من تحقيق ذلك.

بدأ الاتحاد نشاطه كأى تنظيم نقابي من حيث تبني انشغالات واهتمامات الطبقة العمالية التونسية خاصة في ظل الظروف التي تعيشها هذه الطبقة، "وقد قام الاتحاد بعدد الإضرابات بغية تحسين أوضاع العمال ورفع أجورهم، من بينها إضرابات 04 أوت 1947 والذي راح ضحيتها العديد من العمال التونسيين وجرح ما يزيد عن 150 عاملا، وتم توقيف ما يقرب من 500 عامل عن العمل، وإضرابات الفلاحين بالجهات الشمالية في 21 أكتوبر 1951، والإضراب العام الذي نادى به الاتحاد في 29 نوفمبر 1951⁴، وهو ما أعطى للاتحاد مصداقية وقوة واستطاع هذا الأخير أن يستقطب نسبة كبيرة من العمال والموظفين الذين كانوا منخرطين ضمن النقابات الناشطة في تونس، "واستحوذ على 74000 منخرطا من عموم المنخرطين في النقابات والبالغ عددهم 116000 منخرطا من الأوربيين والتونسيين، بنسبة 63,79% من مجموع المنخرطين في كل النقابات المعتمدة على التراب التونسي"⁵.

* ميثاق أميان هو الميثاق الذي صادق عليه مؤتمر الكنفيدرالية المنعقد من 09 إلى 14 أكتوبر 1906، والذي ينص خاصة على أن الكنفيدرالية تضم كافة العمال الواعين بضرورة الكفاح من أجل القضاء على النظام الرأسمالي وذلك بقطع النظر عن انتمائهم لأي مدرسة سياسية، انظر: عبد السلام بن حميدة، مرجع سابق، ج 01، ص 74.

¹ الأمين اليوسفي: مرجع سابق، ص 53.

² علي المحجوبي: الحركة النقابية التونسية الشغيلة بين النضال الاجتماعي والنضال السياسي، المطبعة المغربية، تونس، 2015، ص 42.

³ محمود آيت مدور: الحركة النقابية المغربية بين 1945-1962 الجزائريون أنموذجا، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 127.

⁴ محمد بوطيبي: مرجع سابق، ص 40.

⁵ المرجع نفسه، ص 41.

وأمام ما لحق الاتحاد من قمع فقد خلص هذا الأخير إلى ضرورة تجنب المواجهة الفردية للاستعمار، وهو ما تم من خلال اتحاد جمعه مع الاتحاد النقابي لعملة القطر التونسي "وكان ذلك في خريف 1948 باتفاق يقضي بالعمل المشترك من أجل تحقيق زيادة في الأجور بنسبة 70% وربطها بالأسعار وتحقيق بعض المطالب الأخرى، أدى ذلك إلى شن موجة إضرابات (موانئ بنزرت، والعاصمة و صفاقس، مناجم المضيلة والمتلوى والقلعة الجرداء، مخازن الحبوب والمطاحن بتونس...) وأمام تعنت السلطة الاستعمارية التي قامت برفعها في حدود 25% فقط لتستمر الإضرابات مع ازدياد حدتها في ربيع 1949 واتساع رقعتها وحجمها"¹.

لقد احتلت المسائل الاجتماعية صدارة اهتمامات الاتحاد منذ تأسيسه ومحور نضالاته، وهذا ما تجسد في مخرجات مؤتمراته التي عقدها، "فقد كانت أهم المطالب التي توصل إليها مؤتمر جانفي 1946:.... تحسين وضعية العمال الفلاحين من ناحية الأجور والمنح العائلية والعطل المدفوعة، وعدد ساعات العمل الأسبوعية ب 40 ساعة لكافة عمال القطاع..."²، في حين أكد المؤتمر الثاني على مسألة الأسعار لما لها من تأثير على القدرة الشرائية والاقتصادية بصفة عامة.

بالرغم من أن الاتحاد أبان عن موقفه حين جعل من العمل النقابي أساس نشاطه وابتعاده عن العمل السياسي (وإن كان ذلك تمويه للاستعمار وتجنباً لأي اتهام بالخلط بين العمل النقابي والسياسي، حتى لا يتعرض للحل خاصة وأنه في بدايات تكوينه ونشاطه)، إلا أنه أكد على موقفه من القضايا الوطنية والمقاومة والتحرر؛ وهو ما تجلى في "خطاب فرحات حشاد ضمنه مقال كتبه سنة 1948 تحت عنوان الحركة النقابية والسياسية، حين قال... إن أغلب الحركات النقابية العالمية تنحصر مطالبها في الشؤون الاجتماعية والاقتصادية، وتتلخص أساساً في الأجور والدفاع عن مصالح الشغالين المادية... أما فيما يخص الحركة النقابية التونسية فالشكل مختلف تماماً عن تلك الحركات، فإذا سار الاتحاد العام التونسي للشغل على هاته القاعدة سيتجرد من الكفاح الوطني من أجل التحرر"³.

كما حاول الاتحاد منذ تأسيسه إلى إيجاد حماية وحصانة من خلال تأمين مظلة دولية ضد أي ضربات قد توجه له من السلطات الاستعمارية، فكانت وجهته الفدرالية النقابية العالمية (F.S.M) اعتقاد منه بأنها ستكون المنبر المناسب للتعريف بالقضية الوطنية، والاستفادة من خبرات وامكانيات المنظمات النقابية العالمية، في حين اعتبرت هذه الفدرالية بأن النضال الوطني الذي يخوضه الاتحاد العام التونسي للشغل عملاً عنصرياً، يعادي سياسة فرنسا وكانوا يتخوفون من أن تفلت تونس من السيطرة الفرنسية على الضفة المتوسط وتلحق بركب الدول

¹ الأمين اليوسفي، مرجع السابق، ص 59.

² خليفة شاطر وآخرون، مرجع سابق، ص 134.

³ عبد الله قرفي: تسييس النضال النقابي في تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل خلال المرحلة الحشادية 1946-1952، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، مج 13، ع 01، الجزائر، 2022، ص 391.

المتحررة،" بعد أن فشل الاتحاد العام التونسي للشغل وعجز عن تأمين موقع فعال ضمن هذه الفدرالية، فكانت وجهته نحو الكنفيدرالية الأممية للنقابات الحرة (C.I.S.L) ذات التوجه الأمريكي الليبرالي، ردا على مماثلة الفدرالية النقابية العالمية الاشتراكية في قبول عضويته وعدم الاستجابة لمطالبه، كما جاء تأميننا للدعم الدولي لنضاله النقابي الوطني"¹

لم يتوقف نشاط الاتحاد بقيادة الزعيم النقابي فرحات حشاد على مستوى تونس بل تعداه إلى الخارج، من خلال ربط علاقات مع جيرانه الجزائر والمغرب إيمانا منه بالوحدة المغاربية، وفي هذا يقول حشاد: "...تكوين الرابطة المغاربية لإفريقيا الشمالية أصبح مطمح كل عامل من عمال الأقطار الثلاث، الذين يشعرون بوجود تكتلهم بواجباتهم نحو أوطانهم... وهذا ما أكده في خطابه للطلبة بباريس في 20 ديسمبر 1946 بمقر جمعية طلبة شمال إفريقيا، بأن الروابط والاهتمامات المشتركة للعمال المغاربة تدفع للتكتل في رابطة نقابية لشمال إفريقيا، تجمع عمال بلدان المغرب العربي"².

كما دعى فرحات حشاد العمال المغاربة ليحذوا حذو التونسيين، داعيا العمال والحرفيين الجزائريين والمغربيين إلى تشكيل نقابات مستقلة كما هو الحال في الاتحاد العام التونسي للشغل، تضم هذه النقابات مختلف المهن والوظائف للدفاع عن اليد العاملة في بلدانهم بالنظر للظروف المشتركة التي تعيشها شعوب المنطقة. تواصلت اهتمامات الحركة النقابية التونسية من أجل تأسيس كيان مغاربي مستقل، كما جاء في مؤتمر الاتحاد في شهر أبريل 1949 بالدعوة لضرورة تكوين جبهة عمال شمال إفريقيا، وطالب الاتحاد بتأميم المؤسسات العمومية ورفع المستوى الثقافي للمغاربة لا سيما الجانب التعليمي، وربط نجاح الحركة النقابية التونسية بظهور نقابات مستقلة في الجزائر والمغرب الأقصى قصد تحقيق الوحدة والنضال العمالي المشترك... ووحدة الكفاح المشترك من أجل الحصول على الحرية، بقوله في مؤتمر الاتحاد عام 1951"³.

حلم فرحات حشاد في تأسيس نقابات مستقلة في هذه الدول وإنشاء إتحاد نقابي مغاربي لم يتحقق وكنتيجة لهذه المساعي حدثت مظاهرات وإضرابات كبيرة في كل من الجزائر والمغرب، وأصبح نشاط الإتحاد وعلى رأسه فرحات حشاد يقلق فرنسا ويشكل خطرا عليها خاصة مشروع الاتحاد المغربي وفكرة القاسم المشترك بين هذه الدول وهو التحرر والاستقلال، ما عجل باغتيال الزعيم فرحات حشاد وكان ذلك يوم 05 ديسمبر 1952، على يد عصابة اليد الحمراء كما يصطلح عليها، وهذا ما تشير إليه أغلب المصادر حول منفذ عملية الاغتيال.

¹ عبد القادر هواري: دور الاتحاد العام التونسي للشغل في مسار التحول الديمقراطي في تونس 2011-2014، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم تنظيمات سياسية، جامعة الجزائر، 2017، ص 82.

² سعد توفيق عزيز البزاز، العلاقات الخارجية للاتحاد العام للشغل التونسي 1946-1956، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 12، بابل، جوان 2013، ص ص 20-21.

³ المرجع نفسه، ص 23.

لتنطوي مرحلة مهمة وحافلة من نشاط وإنجازات هذا الإتحاد في فترة قيادة فرحات حشاد، واستطاع إثبات وجوده كتنظيم نقابي زواج بين العمل النقابي ومتطلباته وبين العمل السياسي وارهاساته، ودعم القضية الوطنية لمواجهة أعتى المستعمرات آنذاك، وبقي الإتحاد في نشاطه بعد الاستقلال وحتى يومنا هذا كأحد أكبر التنظيمات النقابية وأكثرها فعالية على الساحة التونسية.

وتعدّ التجربة النقابية في تونس متميزة لما حملته هذه التجربة من نضال وكفاح طويل وما قامت به الحركة النقابية التونسية، وخاصة الإتحاد العام التونسي للشغل، رغم كل الأساليب القمعية التي مارسها الاستعمار الفرنسي والنقابات الفرنسية للقضاء على هذه الحركة من تقطيل وتعذيب وتجهيل، إلا أن كل هذه الأساليب الوحشية زادت من قوتها وثباتها وإصرارها على مواصلة النضال.

فعلى الرغم مما لقيه قيادات هذه الحركة منذ تأسيسها إلى يومنا هذا من تحديات وأزمات وصراعات، فقد لعبوا أدوارا متعددة في لم شمل ونشر الوعي الثوري وإخراج القضية التونسية إلى المحافل الدولية وهذا بعد انضمامها إلى النقابات العالمية.

4- الجنور التاريخية لنشأة وتطور الحركة النقابية في الجزائر

1.4 الحركة العمالية والنقابية خلال الفترة الاستعمارية:

يمكن بأي حال من الأحوال تجاهل التاريخ لفهم الحاضر والتغافل عن الأحداث والظروف التي مرت بها المجتمعات لفهم سيرورة التغيير الاجتماعي المستمر، تغير مس المجتمع الجزائري عبر التاريخ مثل بقية المجتمعات والدول الأخرى، وفي هذا السياق تشير دراسات عديد الباحثين الذين اهتموا بالتاريخ الاجتماعي للجزائر؛ "أن التركيبة أو البنية الاجتماعية التي كانت سائدة قبل الاحتلال الفرنسي للجزائر إبان فترة حكم العثمانيين، بنية اقطاعية تقوم على أسلوب استغلال الأراضي الزراعية ذات المساحات الواسعة، والتي يسيطر عليها الداي، قسم منها ملكية لأرستقراطية تركيين يعكف على فلاحتها والعمل بها الخماسون "الخمامسة" أو القبائل المتاخمة للمناطق الحضرية"¹

كما يوجد قسم آخر منها يسمى أراضي "العزل" وتمنح لقبائل المخزن والذين تسند إليهم مهمة مساعدة الداي على جمع جباية الضرائب، أو للقبائل التي تقوم برعي ماشية الأرستقراطية التركية الحاكمة، هذه الأخيرة التي تلجأ في تحصيل فائض الإنتاج من الفلاحين وجمع الضرائب إلى جهاز عسكري بيروقراطي توكل إليه هذه المهمة، وهذا وفق تنظيم يرتكز على وجود مقاطعات وهذه المقاطعات مقسمة بدورها إلى أوطان يوجد بكل منها دواوين.²

¹ إدريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيوولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، منشورات ألفا، ط01، قسنطينة، الجزائر، 2018، ص 37.

² شارل روبير أجيرون: تاريخ الجزائر المعاصر، ترجمة: عيسى عصفور، منشورات عويدات، ط 1، بيروت-باريس، لبنان، 1982، ص 12.

لقد استند الاقتصاد في المجتمع الجزائري في المرحلة ما قبل الكولونيالية إلى نشاطين أساسيين نشاط زراعة الحبوب وكذا تربية الماشية، وعلى امتداد السهول الشاسعة إلى غاية المناطق المتاخمة للصحراء أين يتوفر الكلاً لرعي وتربية الماشية، حيث يتم زراعة الأرض مرة كل سنتين، ويعتمد النشاطين على بعضهما البعض من خلال استغلال الأراضي المزروعة للرعي بعد الحصاد، وتتفاوت نسب كل منهما بحسب الاتجاه شمالاً أو جنوباً¹، "فقد قدرت مساحة الأراضي المخصصة للنشاطين المذكورين قبل الاحتلال الاستعماري بحوالي 12,5 مليون هكتار"² عرفت الحياة الاجتماعية في الفترة العثمانية نوعاً من التميز من حيث وجود ورش حرفية موزعة في المناطق الحضرية، الصناعة كانت منظمة تنظيمياً محكماً يراعي ويستجيب للمتطلبات وحاجيات السكان، فالحرفيين كل بحسب تخصصهم يتجمعون في أماكن محددة لكل حرفة وفي نقابات خاصة بكل منها، بحيث يوجد شارع للنجارين، وآخر للحدادين وشارع للصباغين، ومثله للدباغين... إلخ، ما يوحي بوجود تنظيم محكم ومتطور في ذلك الوقت، وفي هذا السياق أشارت بعض الدراسات إلى وجود عمل نقابي حتى قبل الاستعمار الفرنسي للبلاد،³ ويشير باحثين في تاريخ الجزائر أن هذه الأخيرة "شهدت أشكالاً ثلاث طبعت النشاط الصناعي قبل الاحتلال الاستعماري تمثلت في: النموذج البايليكي (نسبة لتبعيته للباي والسلطة)، والشكل الحرفي المتميز الذي تخصصت فيه جماعات معينة داخل المدن الجزائرية وانتشر من شرقها لغربها، بحيث لا تكاد تخلو مدينة من بعض الصناعات الحرفية، وكمثال على ذلك عرفت مدينة تلمسان منذ القرن الرابع عشر عديد الصناعات على غرار صناعة الملابس، الصناعات الخشبية، الجلدية، الحديدية، وبلغت عدد الصناعات في الجزائر بحلول القرن الخامس عشر حوالي 4000 مهنة والشكل الثالث ما قبل المانيفاكتوري"⁴، إذن فالحياة في الأماكن الحضرية عرفت وجود الكثير من الورش الحرفية المنتشرة عبر أرجائها، وهو ما يضفي ملامح حياة اجتماعية متميزة دفعت الكثير إلى الاعتقاد بقيام رأسمالية تجارية تشبه مرحلة المانيفاكتورة في أوروبا.⁵

يصف الكثير من الباحثين والمفكرين المجتمع الجزائري ما قبل الاستعمار بالمجتمع الرعوي والزراعي⁶، فقد تركز هذا النوع من النشاط الإنتاجي في الأرياف بصفة خاصة نظراً للطبيعة الملائمة، تشرف من خلاله العائلات

¹ عدي الهواري: الاستعمار الفرنسي في الجزائر، سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي 1830-1960، ترجمة: جوزيف عبد الله، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، بيروت، لبنان، 1983، ص 15.

² نور الدين زمام: الآثار الاجتماعية للتحويلات الاقتصادية في المجتمع الجزائري، تحليل تاريخي بنائي لآليات الاندماج في النظام الرأسمالي العالمي 1830-1962، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1989، ص 105.

³ محمد العربي الزبيري: الثورة الجزائرية في عامها الأول، دار البعث للطباعة والنشر، ط 1، قسنطينة، الجزائر، 1984، ص 42.

⁴ تريكي أحمد: نظرة تاريخية للتعليم والوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر قبل وأثناء الاحتلال الفرنسي، مجلة القرطاس للدراسات الحضارية والفكرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 2، جانفي 2015، ص 162.

⁵ إدريس بولكعبيبات، مرجع سابق، ص 38.

⁶ عبد اللطيف بن اشهو: تكون التخلف في الجزائر، محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسمالية في الجزائر بين عامي 1830-1962، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1989، ص 26.

الممتدة على الأراضي التي تعتبر البيئة التي يجد فيها الفرد ذاتيته وهويته، وقد ذكر "كارل ماركس ذلك في كتاباته حين قال بأنه لا زال في الجزائر وآثار الشكل القديم للملكية الأراضي، تمثل فيه العشيرة ومن خلال الملكية الموحدة للعائلة صور الأنواع السائدة فيما يخص ملكية الأرض وهذا بعد الهند،"¹ في حين عرفت المدن نشاطا صناعيا تقليديا يشمل مجموعة من الحرف المتنوعة.

لقد عرفت الملكية للأراضي في تلك الفترة أنواع مختلفة، منها ملكية الدولة وهو ما يعرف بـ "البايلك"، وأراضي "العرش" وهي أراضي تعود ملكيتها للقبيلة ولكل فرد منتمي إليها قطعة أو جزء من الأرض يستغلها وتنتقل ملكيتها بالوراثة إلى الأبناء بعد وفاة المالك، غير أنه لا تنتقل الملكية إلى الغير إلا في حالة انعدام الوارث، وفي هذه الحالة يعاد توزيعها على أفراد آخرين من القبيلة، وهناك نوع آخر من الأراضي وهي "الحبوس" وتسمى الوقف أو الأوقاف وهي هبة لمؤسسات دينية، وهي ملكية غير قابلة للبيع أو نقلها لأي شخص"²، زيادة على أراضي "العزل" التي تم الإشارة إليها سابقا، "ويضاف إلى هذه الأنواع نوع آخر من الأراضي يعرف بأراضي "الملك" وهي أراضي تقيد بعقد مكتوب لا يمكن بيعها إلا للأقارب."³

انطلاقا مما سبق يتأكد أن نظام الإقطاع ساد الأوضاع الاجتماعية للجزائر قبل الاحتلال الفرنسي سنة 1830، وهذا ما حال دون ظهور العمل المأجور في ظل وجود هذه الأنماط من الملكية التي تحول دون الوصول إلى النمط الرأسمالي الذي كان سببا في ظهور الحركة النقابية.

1.1.4- دور الهجرة في تكوين وبلورة الوعي النقابي لدى العمال الجزائريين

الاحتلال الفرنسي للجزائر لم يكن غزوا عابرا لنهب الثروات والاعتماد فقط، بل جاء لتوسيع مستعمراته والهيمنة الدائمة من خلال سياسة الاستيطان التي تقوم على أسلوب طمس الهوية الجزائرية والقضاء على الدين العادات والتقاليد والأعراف، والدمج والانصهار في الثقافة الفرنسية، وعمد الاستعمار في أولى خطواته لتجسيد أهدافه إلى تفكيك البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري وتشريد المواطنين بعد سلب أراضيهم والاستحواذ على أهم مقومات العيش لديهم ومصدر رزقهم، وتمت مصادرتا لفائدة المستوطنين والمعمرين وأصبح هؤلاء أصحاب الأرض، واتسعت رقعة الأراضي المصادرة لتتسع معها أعداد المشردين من الجزائريين والذين أصبحوا بلا مصدر رزق وتفككت الروابط الاجتماعية وزالت القبيلة التي كانت تمثل أسمى صور الترابط والتضامن الاجتماعي، وأحدث ذلك بترا وشرخا عميقا أعاد تشكيل علاقات جديدة للوضعيات الاجتماعية للأفراد.

دفعت هذه الظروف والممارسات إلى هجرة السكان للأرياف باتجاه المدن بحثا عن مصدر رزق جديد لهم ولعائلاتهم، وارتبطت الزيادة في أعداد المهاجرين من السكان الأصليين من الأرياف نحو المدن والخارج بزيادة عدد

¹ نور الدين زمام: مرجع سابق، ص 100.

² عبد اللطيف بن اشهبو: المرجع السابق، ص ص 27-28.

³ مغنية الأزرق: نشوء الطبقات في الجزائر، ترجمة: سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، لبنان، 1980، ص 42.

المستوطنين الذين احتلوا الأراضي " فقد بلغ عدد المستوطنين من الفرنسيين والأوروبيين الذين استقدمتهم فرنسا للجزائر خلال السنوات العشرين الأخيرة من القرن التاسع عشر ثلاث مائة وستة وسبعين (376) ألف مستوطن، في حين كان عددهم في بداية الاستيطان في حدود ربع مليون فقط، فكانت كل زيادة في عدد المستوطنين تقابلها زيادة في الاستحواذ على هكتارات أخرى، وهو ما يترجم زيادة في عدد المواطنين البطالين المهاجرين نحو المدن وخارج الوطن"¹.

بدأت سياسة فرنسا الاستيطانية الممنهجة تأخذ أبعاداً أكثر حدة وتصعيداً فيما يخص هجرة الأوروبيين إلى الجزائر خلال 30 سنة الأخيرة من القرن 19، وقامت بتوفير سبل الحماية والدعم لاستقطاب أعداد كبيرة منهم، مراعية في سياستها أن يكون المستوطنين فرنسيين بدرجة أولى والحد من هجرة الأوروبيين من غير الفرنسيين، حتى يشكلوا أغلبية في كل المستعمرات الخاضعة للحكم الفرنسي، ولتحقيق التوازن لجأت فرنسا إلى فتح المجال أمام غير الفرنسيين من الأوروبيين للتجنس بالجنسية الفرنسية، "فقد قدرت مساحة الأراضي الممنوحة للمستوطنين بالمجان عام 1900 بـ 687,000 هكتار، وتحولت 450,000 ألف هكتار من ملكية الجزائريين إلى ملكية للمستوطنين خلال الفترة من عام 1880 إلى عام 1908 في ظروف مشوهة وغير طبيعية وبطريقة قسرية"²، فمن المفارقة أن نجد "أغلبية الجزائريين بما نسبته 87% ممن هم في سن العمل يقتاتون من إنتاجهم الزراعي بما مقداره ثلث (1/3) المحصول الزراعي، في مقابل 14% من الأوروبيين الذين يعتمدون على القطاع الفلاحي والزراعي كمصدر رزق ويستحوذون على ثلثي (2/3) المحاصيل الزراعية"³ وبذلك تنوعت التركيبة العمالية في الجزائر لتشكّل مزيجاً بين أصناف اجتماعية ثلاثة الجزائريين الأصليين وهم الأهالي، والفرنسيين، والمهاجرين من غير الفرنسيين الذين قدموا من مختلف دول أوروبا.

بالرغم من الحماية التي وفرتها الحكومة الفرنسية للمستوطنين والامتيازات الممنوحة، "إلا أن المستوطنين طالبوا بمزيد من الإجراءات وبضرورة إرساء سياسة جديدة تخدم مصالحهم في الجزائر بشكل أفضل، خاصة وأن الأوضاع من بداية الاحتلال إلى غاية العام 1870 شهدت فيه الجزائر حكماً عسكرياً غلب على التسيير فيه الطابع الارتجالي للقيادة العسكرية، مما يوحي بوجود سياسة غير واضحة المعالم"⁴، لقد شهدت الطبقة العاملة في الجزائر خلالها أبشع صور الاستغلال والتمييز، وهذا ما أثر سلباً على الحالة الاجتماعية للعمال الجزائريين، "فقد عرفت تدني في الأجور ويد عاملة رخيصة مع انتشار البطالة، واستحواذ المستوطنين على الأراضي وانتهاج سياسة

¹ عبد المالك خلف التميمي: الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي دراسة تاريخية مقارنة، عالم المعرفة، نوفمبر 1983، ص 23.

² المرجع نفسه، ص 25.

³ عمار بوحوش: أبحاث ودراسات في السياسة والإدارة "أسباب الهجرة لفرنسا"، دار الغرب الإسلامي، مج 1، بيروت، لبنان، 2007، ص 76.

⁴ عبد الوهاب بن خليف: تاريخ الحركة الوطنية من الاحتلال إلى الاستقلال، دار دزائر أنفو، الجزائر، 2013، ص 66.

التفرقة والتشتيت والتشريد، وبذلك تفككت التشكيلة الاجتماعية للجزائر وتحطمت البنى الاقتصادية وتداعت الروابط الاجتماعية،¹

شكلت هذه الظروف والأوضاع بيئة ملائمة لنشوء الطبقة العمالية الجزائرية، وارتبطت ارتباطا وثيقا بسياسة الاستيطان التي كان لها التأثير البالغ في ظهورها، كيف لا وقد شهدت معاناة كبيرة في ظل اتساع رقعة الاستيطان واستحواذ الأوربيين من الفرنسيين وغيرهم على كل ما من شأنه أن يدر أرباحا طائلة عليهم، وما ميز هذه الطبقة العمالية حجمها الكبير والتي استغلت فيما بعد داخليا أي في الجزائر وخارجها بعد هجرة أعداد كبيرة منهم للعمل في فرنسا بشكل أكبر وبعض الدول الأوروبية بشكل أقل، هجرة كان لها الأثر البالغ على البنية الاجتماعية للجزائريين كما حرمت البلاد من عمالة وخدمة أبنائها، وفي المقابل وفرت يد عاملة رخيصة لفرنسا، "وكمؤشر على حجم اليد العاملة في المهجر أي في فرنسا بالضبط فقد بلغ العدد 5000 مهاجر سنة 1912، ليرتفع عددهم سنة 1923 إلى 92000 مهاجر،"² وفي هذا الصدد يقول فرحات عباس "لم يبقى أمام الجزائري سوى حلين، إما أن يبيع قوة عمله أو الهجرة إلى الخارج..."³

لم يتوقف عدد المهاجرين الجزائريين نحو فرنسا بحثا عن فرص عمل عند هذا الرقم بل تزايد عددهم بصورة كبيرة خاصة بعد الحرب العالمية الأولى، وما خلفته من دمار دفعت الحاجة لإعادة بناء اقتصاد فرنسا وقاعدتها الصناعية المتأثرة بسبب الحرب إلى الاعتماد على الجزائريين المهجرين لتغطية العجز في اليد العاملة، ويوعز ارتفاع معدل الهجرة باتجاه فرنسا إلى عوامل عديدة، ويتفق كثير من الباحثين على أهم عاملين لهذه الهجرة وارتفاعها، أولا: توافر فرص عمل أفضل في بيئة صناعية متنوعة، خاصة مع زيادة الحاجة إلى أعداد كبيرة من اليد العاملة لإعادة بناء وترميم مخلفات الحرب العالمية التي كانت آثارها وخيمة على فرنسا، ثانيا: الظروف الاجتماعية المأساوية التي آلت إليها حالة الجزائريين بعد سلب أراضي الكثير منهم مصدر رزق عائلاتهم، في حين القلة التي بقيت تحوز قطع أراضي صغيرة أصبحت لا تلي أبسط حاجياتهم، وعليه فإن هجرة الجزائريين إلى فرنسا هي هجرة قسرية، أو كما "وصفها الدكتور محمد السويدي بـ" هجرة الجوع" فهي ليست نتيجة رغبة في التنقل والاستكشاف، خلافا لما يروج له كتاب فرنسيين على أنها ميل فطري يحبذ الوسط الحضاري الفرنسي على الجزائري"⁴.

بالرغم من الظروف التي صاحبت عملية الهجرة، إلا أنها خلقت فرصة لاحتكاك العمال الجزائريين مع العمال الفرنسيين وتكوين علاقات من خلال انخراطهم وتأقلمهم التدريجي في النقابات الفرنسية، وهو ما ساهم

¹ محمد فارس: أبحاث في تاريخ الحركة النقابية - تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة: عبد المجيد بيرم وآخرون، الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ص 108.

² عبد المالك خلف التميمي: مرجع سابق، ص 30.

³ بومقورة نعيم: الحركة النقابية في الجزائر و سياساتها المطالبية الأجر نموذجاً، مجلة إضافات، العدد الأول، 2008، ص 27.

⁴ محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1990، ص 65.

في اكتساب الخبرة وتبادل الأفكار وتنمية الوعي النقابي ، "ومع ازدياد العمال المهاجرين الجزائريين ومعه ازدياد الوعي النقابي والسياسي، ما ساعد في تهيئة الأرضية والجو المناسب لإنشاء حركة نقابية ووطنية بأبعاد وطنية وأهداف تحريرية، خاصة في ظل وجود متسع من الحرية لممارسة النشاطات السياسية داخل النقابات بعيدا عن القيود التي يفرضها قانون الأهالي المجحف والذي لم يكن مطبق على العمال الجزائريين في فرنسا"¹، فكان نشاط العمال الجزائريين تحت غطاء النقابات الفرنسية آنذاك، من خلال فروعها النقابية في الجزائر.

2.1.4- مساهمة النقابات الفرنسية في تكوين النقابيين الجزائريين

إن نشوء النقابات العمالية في الجزائر لم يكن قبل تاريخ 1878 وذلك كامتداد للحركة النقابية الفرنسية من خلال فروعها في الجزائر، حين قام كل من عمال المعادن والطباعة الحجرية بإنشاء غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، ليستمر ويتسع العمل النقابي فيما بعد حيث تم تأسيس نقابات أخرى، وذكرت الاحصائيات أنه تم تعداد 101 تنظيم نقابي خلال سنة 1901، توزعت بين 49 في الجزائر العاصمة و30 في وهران و22 في قسنطينة، ليرتفع العدد إلى 241 تنظيم نقابي سنة 1911 ليصبح 126 نقابة في مدينة الجزائر العاصمة و61 نقابة في وهران و54 في قسنطينة،² وعليه "فقد عرفت النقابات زيادة معتبرة في العدد في الفترة ما بين 1901-1911 خاصة إذا ما تم مقارنتها بالعدد ما قبل عام 1901 والذي تجاوز الضعف، لتتسع رقعة العمل النقابي وارتفاع عدد النقابات العمالية، والتي كانت تشكل في مجملها نقابات منضوية تحت تأطير الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) التي تعد النقابة الوحيدة التي شملت كل النقابات تطابقا مع قانون 1884."³

لتبقى هذه النقابات المنضوية والناشطة تحت غطاء النقابات الفرنسية الناشطة والفاعلة في الساحة الفرنسية آنذاك؛ الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) والكونفدرالية العامة للعمال الوندويين (CGTU)، ونقابة (CFTC) الكونفدرالية الفرنسية للنقابات المسيحية، (FO) نقابة القوى العاملة، وهذا إلى غاية الثلاثينيات من القرن الماضي أين تم السماح للعمال الجزائريين بالانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر وأصبح لهم الحق في الانضمام إلى النقابات، وتقلد مناصب المسؤولية داخل هياكلها بعد إلغاء قانون الأهالي.

إن العدد المتزايد للجزائريين المنخرطين في النقابات الفرنسية وخاصة الكونفدرالية العامة للشغل بسبب الهجرة كعامل أساسي في ذلك، بالإضافة إلى أزمة الانقسام التي حدثت داخل الكونفدرالية العامة للشغل (النقابة الأم) وما نتج عن ذلك من شرخ ونزيف كبير بسبب مغادرة الأوربيين المحسوبين على التيار الاشتراكي من (CGT) نحو نقابات مسيحية وأخرى مستقلة، حيث صرح لخضر قايدي "أنه في سنوات المجد، والتي كانت ما بين سنتي

¹ شرع الله إبراهيم: الظروف السوسيو تاريخية لنشأة وتطور النشاط النقابي في الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 2، العدد 4، 2014، ص 228.

² بولكعبيات إدريس: الحركة النقابية بين عصرين، إشكالية العجز المزمّن وفك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2007، ص 150.

³ زبيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019، ص 76.

1946 و 1947 كان عدد منخرطها يتراوح بين 250 ألف و 300 ألف منخرط ليتراجع فيما بعد العدد إلى حوالي 100 ألف،¹ فكان أن تم بعدها تعويض هذا النزيف بانخراط العمال الجزائريين فيها من أجل خلق نوع من التوازن داخل الكونفدرالية العامة للشغل وملء الفراغ، وهو ما أكسب العمال الجزائريين مزيدا من الخبرة والتجربة في العمل النقابي، "وزاد من وعيهم ونشاطهم الذي مزج بين العمل النقابي والعمل السياسي، فكانت الفترة ما بين الحربين العالميتين الفترة الذهبية لتطور الحركة النقابية في الجزائر وازدهارها."²

لقد كان لاحتكاك العمال الجزائريين المهاجرين مع العمال الفرنسيين خاصة في الشركات الكبرى مثل الشركات المسيرة لموانئ مرسيليا، "أين شهدت استقبال عدد كبير من المهاجرين في الفترة ما بين 1904-1907، هؤلاء الذين شاركوا نظرائهم الفرنسيين في اضطراباتهم وتضامنوا معهم في مطالبهم، وذلك ما عزز من خبرتهم وزاد في وعيهم...، ثم إن نجاح الثورة البلشفية في روسيا والصدى والتأثير العالمي لأفكارها، لم تسلم منه فرنسا التي عرفت انقسامات سياسية بين المؤيدين للثورة والمعارضين لها، وهو ما أثر على التنظيمات النقابية بحيث انقسمت التوجهات داخل (CGT) وتشكلت على إثر ذلك الكونفدرالية العامة للعمل الموحد (CGTU) المتأثرة والمتبنية للفكر والمبادئ اللينينية الداعمة للحركات التحررية، والتي كانت تؤيد الشعب الجزائري في مطالبه التحررية والاستقلال من برائن الاستعمار، والتي عرفت فيما بعد نشاطات مكثفة في عملها خلال الفترة ما بين 1920-1939، وانضم إليها عدد كبير من العمال المهاجرين الجزائريين."³

لقد سعت التنظيمات النقابية الفرنسية في إطار التوسع على جميع الجهات من أجل خلق امتدادات لها لزيادة قوتها وتأثيرها، ومن أجل ذلك عمل المعلم ماكسيم غليون **Maxime Guillon** المتزعم والمنادي بعالمية بروليتارية، وينسب إلى هذا الأخير تأسيس النقابة الأولى لعمال السكك الحديدية في مجموعة بون-قالملة، وتأسيس بورصة العمل في بون العام 1907، ويعد أيضا المنظم لعمل الحركة النقابية في الجزائر وحظي بمكانة كبيرة داخل CGT، والمنشط البارز لفيدرالية الاشتراكيين والتي تحولت فيما بعد إلى الحزب الشيوعي عام 1920، فكان يؤمن بفكرة أن نهضة المستعمرات لا تكون إلا من خلال المدرسة والنقابة.⁴ "وفي هذا تؤكد عديد الدراسات بأن انخراط العمال الجزائريين بصفة فعلية في النقابات الفرنسية يرجع إلى سنة 1932، خاصة فيما يتعلق بعمال الموانئ وكذا

¹ محمود آيت مدور: حرب المركيزات النقابية في الجزائر بين سنتي 1919-1954، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 02، العدد 04، الجزائر، 2014، ص 17.

² ادريس بولكعيبات: مرجع سابق، ص 151.

³ هبة أوقنون: تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير (غير منشورة) في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2004، ص 10.

⁴ زبيري حسين: مرجع سابق، ص 75.

البلديات والذين انخرطوا في النقابة العامة الفرنسية للشغل، وقد استعانت بهم هذه الأخيرة في إضراب سنة 1936، فكان أن تبنت هذه الفئة الكبيرة متعددة الأعراق الإضراب الذي نادى به هذه النقابة"¹

3.1.4- ميلاد نقابة وطنية بمبادئ وأهداف تحررية بدل المطالبة النقابية

استمر نشاط العمال الجزائريين تحت مظلة النقابات العمالية الفرنسية ومعه زاد وعي وخبرة العمال الجزائريين النقابية والسياسية، والتي كان لها الأثر الكبير على بروز النشاط النقابي المستقل لهم عن النقابات الفرنسية، دون أن ننسى أثر التجربة النقابية التونسية بقيادة النقابي الكبير فرحات حشاد، الذي بذل جهود كبيرة في الداخل التونسي وسعى إلى إنشاء اتحاد نقابي مغاربي، فقد تركت هذه التجربة وقعا كبيرا على الحركية النقابية في الجزائر، وما أعطته من دافعية وحافزية لبروز حركة نقابية وطنية خالصة.

إن حديثنا عن الوعي يلخص جملة من القناعات التي خلص إليها العمال الجزائريين أبرزها، أن استقطاب النقابات الفرنسية للعمال الجزائريين لم يكن من أجل تبني هذه الفئة والدفاع عن حقوقها، بل من أجل زيادة قوتهم وتحقيق مكاسب تخدم مصالح العمال الفرنسيين ومصالحها السياسية والإيديولوجية، واتضح ذلك وتجلي من خلال موقف الكونفدرالية العامة للشغل الرافض لوضع مسألة الاستقلال الوطني على جدول أعمالها للنقاش، "وتأكد بشكل واضح بعد أحداث ومجازر 08 ماي 1945 وموقفها السلبي تجاه هذه المجاز الدموية، وهي التي كانت تتبنى في شعاراتها مبادئ سامية من بينها حرية الشعوب في تقرير مصيرها، وكانت الوعاء والتنظيم النقابي المفضل لدى العمال الجزائريين،"²

وجدت الطبقة العمالية الجزائرية ضالتها في النقابة الشيوعية CGTU ذات التوجه الثوري، فكانت بمثابة الحاضنة والملجأ المناسب لتوجهات العمال الجزائريين وهو "المكان الذي تشكل فيه نجم شمال إفريقيا ENA سنة 1926 بقيادة مصالي الحاج، والذي كان الهدف من إنشائه بالإضافة إلى الهدف القريب والأساسي وهو الدفاع عن مصالح ومطالب وتطلعات عمال شمال إفريقيا عامة في فرنسا-والجزائريين بصفة خاصة بعد 1927 أين أصبح النجم جزائريا خاصا-، كان هناك هدف ثاني يسعى إلى تحقيقه على المدى البعيد وهو استقلال الجزائر استقلالا تاما عن فرنسا، عن طريق اللجوء إلى الوسائل التحررية."³

غير الظروف التي سادت آنذاك حالت دون إنشاء نقابة جزائرية مستقلة بالرغم من المحاولات العديدة من طرف النقابيين المحليين، كانت بدايتها سنة 1948 بعدما نضجت الفكرة في أذهان هؤلاء النقابيين، وشكلوا على إثرها لجان عمل تولى قيادتها النقابي عيسات إيدير هدفها إنشاء مركزية نقابية تحظى باعتراف دولي، غير أنها

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 11.

² عبد القادر جفلول: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دار الحدادة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1981، ص 152.

³ زبيري حسين: النقابات المستقلة في الجزائر، قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012، ص 21.

فشلت، واستطاعت أن تساهم في تشكيل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA من خلال تحويل النقابات العامة للعمال إلى هذا الاتحاد سنة 1954¹ بعد أن تمت "الجزارة"، فبالرغم من إنشاء الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (U.G.S.A) والمتكون من مختلف القطاعات الاقتصادية وأصبحت هذه المركزية النقابية منفصلة ومستقلة عن النقابة الفرنسية، إلا أن هذه الاستقلالية كانت شكلية فقط، "حسب ما ذهب إليه بوعلام بورويبة الذي يربط هذه النقابة بالكونفدرالية العامة للشغل، وكذلك René Gallissat، و F Weiss الذين يرون بأن الاتحاد العام للنقابات الجزائرية ليس الميلاذ الحقيقي لنقابة جزائرية مستقلة بالمفهوم الفعلي، بحيث لم يتغير شيء من البرامج أو خطة العمل، كما لم يطرح رؤى وتصورات جديدة لتحسين ظروف العمل، مما يعني الاستمرارية"²

إن تأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (U.G.S.A) يؤكد تبني وانتهاج CGT لاستراتيجية الاحتواء وإبقاء السيطرة على العمال الجزائريين واستيعاب المزيد منهم، وتوجيهها هذا كانت الغاية منه منع وصرف النقابيين الوطنيين المنخرطين فيها عن فكرة تكوين وإنشاء نقابة وطنية جزائرية مستقلة تماما عنها، بعد أن ظهر على هؤلاء الغضب والانزعاج والسخط من سياسة نقابة CGT خاصة موقفها العلني والواضح من القضية الوطنية الأم وهي الاستقلال والتحرر، وتزامن ذلك أيضا مع المنافسة الشرسة للنقابات الشيوعية والمسيحية الأخرى لها وخوفها من خسارة القوة العمالية الجزائرية، و"حتى أنها لم ترغب بتسمية النقابة بهذا الاسم UGSA، ولكي تبقى هذه الأخيرة تابعة لها شكلا ومضمونا ونهجاً كانت تريد تسميتها بـ CGTA الكونفدرالية العامة للعمال الجزائريين"³ غير أن الوضع لم يدم طويلا.

تعتبر الحركة الوطنية ممثلة في حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية MTLD من الأوائل الذين في فكروا وبادروا إلى إنشاء تنظيم نقابي وطني ومستقل عن النقابات الفرنسية، ووضعت على رأس أولوياتها الاستقلال الوطني التي طالبت به مبكرا وبطريقة صريحة، عكس بقية الأطياف السياسية الأخرى التي كانت أكثر مهادنة ومسالمة للاستعمار،⁴ "في 15 فيفري 1947 تاريخ انعقاد المؤتمر التأسيسي للحركة، والذي انبثقت عنه اللجنة المركزية للشؤون الاجتماعية والنقابية تولى قيادتها النقابي عيسات إيدر عضو الفرع النقابي وإطار بشركة الطيران الكائن مقرها بالدار البيضاء، وهذا برفقة الأعضاء الست الآخرين وهم: رابح جرمان مسؤول نقابة الموانئ، وابن عيسى عطا الله مسؤول نقابة المستشفيات للجزائر العاصمة، ومناضل في OS (المنظمة السرية)، بالإضافة إلى بوعلام بورويبة عضو نقابة السكك الحديدية بالجزائر العاصمة، وأوجينه دريس عضو دائم في MTLD

¹ عجة الجيلالي: مرجع سابق، ص 12.

² عشماني مصطفى، العلاوي أحمد: الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها، تطورها، نضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2019، ص 166.

³ Kamel Bouchama، 1962-1884 le mouvement ouvrier et syndical en Algérie، édition el Maarifa Alger، p 92.

⁴ عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 85.

ومسؤول اللجنة النقابية مكلف بالتنسيق ما بين النقابات الجزائرية في CGT، وبشيري شارف مناضل في MTLD مسؤول نقابة المستشفيات بالبليدة، إضافة إلى رمضان محمد مسؤول نقابة النقل الحضري (RSTA).¹ إن التعددية النقابية في الجزائر ليست وليدة 1988 (ما بعد الاستقلال) كما يعتقد الكثيرون ذلك أن وجود تعددية نقابية يعود للفترة الاستعمارية، وهذا من خلال المركزيات النقابية الثلاث: الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA و اتحاد نقابات العمال الجزائريين USTA، والاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، وإذا كانت UGSA هي امتداد للكنفيدرالية العامة للشغل CGT من خلال الجزارة وفقا لما تم توضيحه سابقا، فإن USTA و UGTA هما نقابيتين جزائريتين مستقلتين، هذا التعدد مرده إلى الاختلاف الحاصل بين تيارين، التيار المصالي الذي أنشأ USTA، وحزب جبهة التحرير الوطني الذي أسس نقابة UGTA وهذا لأسباب سياسية حزبية، ما أدى إلى انقسام العمال بين هذين التنظيمين.

شكلت سنة 1956 سنة مفصلية في تغير وضعية العمال الجزائريين من النقابات الفرنسية بمختلف تشكيلاتها وأيديولوجياتها الاشتراكية والشيوعية، والتي كانت مهيمنة على الساحة العمالية الجزائرية، وهذا من خلال التحول إلى النقابات الجزائرية، تحول ترجم توجه الأحزاب السياسية الناشطة آنذاك على غرار الحركة الوطنية الجزائرية MNA، وحزب جبهة التحرير الوطني FLN في إطار استراتيجياتها لاحتواء واحتضان الطبقة العمالية وزيادة حجمها وتدعيم عملها وسياستها بالقوى العمالية، هذه الأخيرة التي أصبحت ذات أهمية ووزن كبيرين وكقوة قادرة على التغيير، خاصة بعد الخبرة في العمل النقابي التي اكتسبتها الطبقة العمالية الجزائرية والتطور في أساليبها، حيث أصبحت منظمة بعد أن كانت فوضوية وضعيفة و تحسن لغة الإضرابات، وتنوع كفاحها بين المطالب العمالية والمطالب الثورية، نتيجة انضمام العمال للنقابات الفرنسية واحتكاكها بالعمال الفرنسيين والعمال الشمال افريقيين، بالإضافة إلى وعيها السياسي بضرورة النضال السياسي لتحقيق الاستقلال والذي تأكد بعد أحداث 08 ماي 1945 والمجازر الدموية التي خلفت أكثر من 45 ألف شهيد.

كل هذا شكل منافسة بين التيار السياسي المصالي وحزب جبهة التحرير الوطني في الاستحواذ على القاعدة العمالية الجزائرية داخل الجزائر وفي فرنسا وتعبئتها، فكانت جبهة التحرير تسعى لكسب القوى العمالية في دعم نشاطها الثوري خاصة بعد تفجير الثورة التحريرية، فإذا كانت الجبهة قد كسبت ثقة ودعم العمال الجزائريين رفقة بقية الشرائح والأطياف السياسية، على غرار مناضلي حزب الاتحاد الديمقراطي للبيان الجزائري الذين التحقوا بالثورة رفقة أعضاء جمعية العلماء المسلمين الجزائريين وأعضاء جبهة التحرير الوطني في الداخل والتف الكل حول الثورة، فإن الطبقة العمالية في فرنسا كانت موالية لمصالي الحاج هذا الأخير الذي أنشأ MNA المناهضة

¹ Algérie, coédition DAHLAP/ENAG, 'éveil à la libération 1936-1962' leur combat de l, Boualem Bourouiba : les syndicalistes algériens

لحزب جبهة التحرير الوطني والبديل السياسي عنها، وبالتالي إبقاء السيطرة على الطبقة العمالية في المهجر وفي فرنسا بالتحديد، ما دفع بالجبهة إلى العمل على تعريف الجزائريين بحقيقة جبهة التحرير الوطني وأهدافها التحريرية وبأنها بعيدة كل البعد عن الجبهة المصالية، وحشد العمال الجزائريين في فرنسا خاصة بعد الصورة السيئة التي روج لها المصاليون عن جبهة التحرير الوطني، وهذا من خلال إيفاد شخصيات بارزة على الساحة الثورية والسياسية على غرار محمد بجاوي¹ الذي تم تعيينه لهذه المهمة.

بلغ الصراع بين التنظيمين السياسيين أوجه وتحول من الصراع الإعلامي إلى صراع دموي خلف عدد كبير من الضحايا، لولا أن هناك "تيار معتدل ظهر من بين مسؤولي جبهة التحرير الوطني يتزعمه كل من صالح الونشي، والطيب بولحروف الذي تولى فيما بعد تمثيلية الجبهة في إيطاليا، هؤلاء رأوا بضرورة تجنب الصدام والعنف ضد المصاليين"²، وتم دعوة المصاليين لإنشاء نقابة واحدة تضم مناضلي التيارين، "مع العلم أن المصاليين كانوا السباقين في عزمهم على إنشاء مركزية نقابية، وأرادوا أن تكون الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة الغطاء الذي تنشط تحته نقابتهم التي عزموا على إنشائها، وهو ما تم عمليا من خلال قيام البعض من القادة النقابيين بالتوجه إلى مقر الكونفدرالية بالعاصمة البلجيكية، وأبدوا نيتهم أمامها بإنشاء مركزية نقابية وهو ما لاقى ترحيبا ودعمًا من الكونفدرالية"³.

تغير الأوضاع بعد قيام الثورة التحريرية من خلال سيطرة حزب جبهة التحرير الوطني على القاعدة النضالية، وعلى الشعب الجزائري بصفة عامة من خلال التفاف الكل حوله، أين وجد المصاليين أنفسهم بدون قاعدة عمالية والتي فقدوها لصالح الجبهة بعد أن كانوا مسيطرين عليها، "وهو ما تؤكده الكثير من الدراسات التي تقول بأن المصاليين كانوا الأقوى في البداية على التراب الفرنسي، هذه المعطيات دفعت بالمصاليين إلى إنشاء نقابتهم بتاريخ: 16 فيفري 1956، وذلك بعد بضعة أيام فقط من آخر لقاء تم بين النقابيين المصاليين ونقابي الجبهة والذي كان أواخر جانفي 1956 أين تفرق الطرفين على وقع خلاف حاد بينهما وتوتر واقتنع من خلاله الجميع باستحالة ميلاد مركزية واحدة، مما اضطر جبهة التحرير الوطني إلى الإسراع في إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال التعجيل بدعوة نقابي الجبهة لذلك، وتم تأسيس الاتحاد (UGTA) بتاريخ: 24 فيفري 1956 أي في أقل من أسبوعين من إنشاء (USTA)"⁴.

¹ مجاهد في صفوف جبهة التحرير الوطني، وعضو في المجلس الوطني للثورة الجزائرية، كلف بمهام التأطير للجالية الجزائرية وربط نضالها بجبهة التحرير الوطني، وإعادة تنظيم العمال وتوعيتهم بدورهم في معركة تحرير الوطن، كما أنشأ اتحادية جبهة التحرير بفرنسا رفقة الصالح الونشي وأحمد بومنجل، وتم تكليفه بتصفية مصالي الحاج جسديا، أنظر: سعدي بزبان: دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54، التاريخ السياسي والنضالي للعمال الجزائريين في المهجر من نجم شمال إفريقيا إلى الاستقلال، منشورات ثالة، ط 2، الأبيار، الجزائر، 2009، ص من 30 إلى 32.

² سعدي بزبان: دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54، التاريخ السياسي والنضالي للعمال الجزائريين في المهجر من نجم شمال إفريقيا إلى الاستقلال، منشورات ثالة، ط 2، الأبيار، الجزائر، 2009، ص 27.

³ p 41. ، 2012, Alger, édition Alger-Livres, le mouvement syndical algérien a l'épreuve de l'indépendance : Abdelmadjid Azzi

⁴ جابي عبد الناصر: مرجع سابق

فقد كانت اللقاءات التي جمعت النقابيين المصاليين ونقابيي جبهة التحرير الوطني من أجل الوصول إلى اتفاق لإنشاء مركزية وطنية مستقلة وموحدة، ولو أن قيادة الجبهة كانت تطلب من نقابيينها التماطل والتريث وعدم التسرع في اتخاذ قرار إنشاء هذه المركزية مع المصاليين، "وتجلى ذلك من خلال توصيات عبان رمضان وبن يوسف بن خدة لعيسات إيدير وبوعلام بورويبة: ابقوا على اتصال مع المصاليين تابعوا خفية خطواتهم وأخروا تحضيراتهم"¹، غير أن تسارع الأحداث عجل بإنشاء الاتحاد بالتاريخ المذكور أعلاه، لأنه لو تركت الساحة لنقابة المصاليين وحدها فستسترجع العمال الجزائريين، وهذا ما يتعارض مع أهداف ومصالحه الجبهة، هذه الأحداث لخصها النقابي رابح جرمان حين قال "أننا كنا نتابع عن كثب إنشاء المصاليين لاتحاد نقابات العمال الجزائريين، فأخبرنا قادة جبهة التحرير الوطني بذلك، ولم نتردد لحظة رفقة عبان رمضان وبن يوسف بن خدة في الرد عليهم بإنشاء نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين"².

بعد الاجتماع المطول الذي عقد بتاريخ 17 فيفري 1956 بمنزل بوعلام بورويبة، وضم إلى جانب هذا الأخير كل من عبان رمضان، بن يوسف بن خدة عيسات إيدير، والذي شمل جدول أعماله كل النقاط المتعلقة بهذه المركزية بدء من التسمية إلى العمل والنشاط، وفي اجتماع لاحق جمع ممثلي القيادة السياسية لحزب جبهة التحرير الوطني وهما عبان رمضان وبن يوسف بن خدة، مع النقابيين المكلفين بإنشاء المركزية النقابية ممثلين في بوعلام بورويبة وعيسات إيدير وبن عيسى بن عطا الله ورايح جرمان، تم وضع اللمسات الأخيرة على المشروع، كما تم اقتراح علي يحي عبد المجيد لضمه لبقية أعضاء الأمانة العامة التي أسندت قيادتها لعيسات إيدير بعد أن تم اختياره كأميناً عاماً للمركزية النقابية الجديدة"³.

شهد المؤتمر التأسيسي للمركزية اتفاقاً شمل نقاطاً أساسياً أولها تسمية المركزية باسم الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، وإعداد قائمة بأسماء المناضلين الذين ستوكل لهم مهمة التجنيد للقواعد العمالية، "كما أكد وحرص على وحدة التنظيم ومنع ازدواجية الانتماء النقابي، والأكثر من ذلك تجنب الدخول في أي علاقة مهما كان نوعها مع المركزيتين السابقتين USTA، UGSA، لتأكيد الوحدة العمالية والحيولة دون انقسامها كما رأى بضرورة ذلك حزب الأفلان لأن الوحدة لا تتأتى إلا تحت غطاء تنظيم قوي"⁴، كما أكدت على الروح الجماعية بحيث تكون القيادة جماعية، وأن تتولى جبهة التحرير الوطني دعم ووضع أسس المركزية النقابية، والتي بقيت

¹ الزويبر بولعناصر: الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011، ص 52.

² ناصري زواوي: سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر، البدر الساطع للطباعة والنشر، ط1، العلةمة، الجزائر، 2022، ص 75.

³ خلوفي بغداد: الحركة العمالية الجزائرية ونشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962، أطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث والمعاصر، قسم التاريخ والآثار، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، الجزائر، 2014، ص 145.

⁴ p 42., op cit: Abdelmajid Azzi

محتفظة بهذه الصلاحية فيما بعد وإلى غاية 1989 أين أقرت التعددية، ومن أهم النقاط المحورية لهذا الاتفاق "هو التأكيد على مبدئها وموقفها المعادي للاستعمار من خلال البيان الرسمي للنقابة والمطالبة بالاستقلال"¹، "لم تمر سوى أشهر قليلة على تأسيس الاتحاد لتبدأ حملة الاعتقالات لأعضاء الأمانة الوطنية العضو تلو الآخر، ما دفع ببقية الأعضاء الناشطين الذين لم يطالهم الاعتقال إلى العمل في سرية لتسيير شؤون المركزية"².

كان للممارسات التعسفية التي انتهجها البوليس الفرنسي ضد مناضلي الاتحاد الأثر السلبي على نشاط هذا الأخير، حيث تم اعتقال ما يقارب 150 مناضلا نقابيا على خلفية المسيرات التي دعا إليها الاتحاد بمناسبة عيد العمال المصادف للفتح من ماي 1956"³

سعت نقابة الاتحاد من خلال أهدافها السياسية إلى جانب النقابية إلى تدويل قضيتها وكفاحها وكسب تأييد وتعاطف العمال عبر العالم، واستطاع سنة 1957 الانضمام إلى "الجامعة العالمية للنقابات الحرة"، وتم تأسيس فروع للاتحاد في كل من تونس والمغرب بالإضافة إلى فرنسا، وسعت من خلال ذلك إلى التعريف بالحركة النقابية الجزائرية ونضالها وكسب تأييد دول العالم لها ومساعدة العمال واللاجئين الجزائريين في مختلف دول العالم، كما ساهمت في دعم الثورة ماديا وبشرياً، عن طريق مد الثورة بالرجال وتجنيد العمال فيها سواء كقادة أو جنود في صفوفها، وضمن نشاط الاتحاد بتاريخ 15 أوت 1956 قام بإضراب عام طالب من خلاله بإطلاق سراح النقابيين المعتقلين في السجون، وفي 28 جانفي 1957 شن الاتحاد العام للعمال الجزائريين إضراباً لمدة 08 أيام دعماً لجهة التحرير الوطني في مسعاها لتدويل وطرح القضية الجزائرية في الأمم المتحدة.

وككل مرة وعقب كل نشاط يقوم به الاتحاد يتعرض المناضلون النقابيون لعمليات القمع والاعتقالات الواسعة والتي قاربت المائتي نقابي، فكانت حصيلة سنة واحدة من النشاط فقط خمس أمانات وطنية للاتحاد تعاقبت الواحدة تلو الأخرى نتيجة اعتقالات الواسعة، والتي شملت إيطارات وأعضاء الأمانة الوطنية وتم غلق مقراته كما تم فرض إقامات جبرية على من لم تطالهم الاعتقالات، وأمام هذا الوضع اضطر الاتحاد إلى إنشاء ممثلية له في الخارج واتخذت من تونس مقراً رسمياً لها، "وفي فرنسا أنشأ الاتحاد "الودادية العامة للعمال الجزائريين في مارس 1957، وتم حلها من قبل السلطات الاستعمارية عام 1958 وأعيد تنظيمها سرّياً فيما بعد"⁴.

2.4- الحركة النقابية بعد الاستقلال "الأحادية الحزبية والنقابية"

الحركة النقابية الجزائرية وطيلة مسارها التاريخي لم يرق في العمل النقابي إلى مستوى طموحات وتطلعات العمال ولم تتجاوز مكاسمها سقف الأداء المطلي في غالب الأحيان حتى في ظل التعددية والاستقلالية، ولم تستطع

¹ Kamel Bouchama, op cit: p. 126.

² Abdelmadjid Azzi, op cit: p. 42.

³ محمود آيت مدور: مرجع سابق، ص 155.

⁴ الزوبر بولعناصر: مرجع سابق، ص 55.

النقابات العمالية أن تكون شريكا فاعلا ومؤثرا في رسم السياسات العامة للبلاد، كما لم تكن معارضا حقيقيا لكل سياسة لا تخدم أهداف ومصالح العمال، فبالرغم من جهود التنظيمات النقابية لتحقيق مطالب العمال والسعي إلى المشاركة في التسيير وصنع السياسات العامة من خلال الحفاظ على المكتسبات وتحقيق أخرى، إلا أن التضييق والضغوطات والتهميش المقصود لها من طرف الدولة من خلال إبقاء تعاملها مع النقابة التاريخية الاتحاد ع ع ج التي تدعم وتؤيد سياساتها بلا تردد، وتؤكد فعليا أن التعددية النقابية ماهي في الواقع إلا ممارسة شكلية وحتمية اقتضتها بعض الظروف والمعطيات الداخلية والخارجية وأن الأحادية النقابية بقيت هي السائدة، وأثبتت التجارب أن قوة وتأثير واستمرارية العمل النقابي مرتبط بتعداد المنخرطين ودرجة التعبئة كمؤشر يعكس الوضعية الصحية وقوة التنظيم النقابي.

3.4- الحركة النقابية في مواجهة السلطة "رفض فك الارتباط بين النقابة والحزب"

بعد التعديل الدستوري لم يعد الاتحاد ع ع ج تابعا للحزب مثلما كان في السابق كأحد المنظمات الجماهيرية المنضوية تحت سلطة الحزب، وأصبح مستقلا عنه ولو أن هذه الاستقلالية نسبية على اعتبار أن أغلب النقابيين استمروا في مناصبهم كأعضاء قياديين في حزب جبهة التحرير الوطني، واتضح جليا تخلي الحزب عن الاتحاد ع ع ج والمنظمات الجماهيرية بصفة عامة بعد غياب ممثل حزب جبهة التحرير الوطني عن حضور الدورة الاستثنائية للمجلس الوطني للاتحاد التي جرت يومي 25 و26 مارس 1989، وقد جرى العرف أن تفتتح دورات المجلس الوطني للتنظيم النقابي من طرف مسؤول الحزب؛ الذي تعد كلمته التوجيهية كبرنامج عمل للدورة وعلى ضوءها تتخذ القرارات والتوصيات وفي هذا إشارة واضحة لتخلي الحزب عن المنظمة النقابية.

فكان موقف الاتحاد من التعددية موقفا معاديا يرى فيها خطرا يهدد الوحدة العمالية ويؤدي إلى انقسام وتشتت الكتلة العمالية وضعفها، وفي المقابل كان لإقرار التعددية الأثر السلبي وتسبب في ضغوط نفسية على نقابي الاتحاد من خلال الهجومات الإعلامية العنيفة على الاتحاد من طرف المعارضين والذين يرون فيه آخر قلاع نظام الحزب الواحد ويتحمل جزء من المسؤولية فيما آلت إليه البلاد من ضعف وتردي لأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

4.4- النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين

بالعودة إلى النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) بعد استقلال الجزائر بداية من 1962، والذي يمكن إجماله في مراحل أو محطات تعكس تطور العلاقة بين النقابة والسلطة السياسية في الجزائر الفتية، علاقة امتدت إلى ما قبل الاستقلال؛ أين لعبت UGTA دوراً محورياً في الكفاح التحريري من خلال دعم اللوجستي والمادي الذي قدمه الاتحاد لجبهة التحرير الوطني ضد الاستعمار الفرنسي، فبعد الاستقلال وجدت النقابة نفسها في موقف مغاير وأمام واقع يطرح استفهاما، هل تصبح تنظيما مستقلا كباقي التنظيمات في العالم

مهمتها الدفاع عن مصالح العمال وتركز جهودها في هذا الاتجاه، أم تدوب في مشروع بناء الدولة الواحدة؟ ولأن نقابة الاتحاد أرادت التركيز على دورها الحقيقي وأهدافها المنشودة وهي الاستقلالية وخدمة مصالح العمال، وأمام تعارض غايتها وتوجهاتها مع أهداف وسياسة الدولة دخلت النقابة في صراع مع الحكومة المؤقتة بقيادة أحمد بن بلة، ورفضت سياسة الحكومة في إبقاء النقابة تحت سلطتها وتوجيهها بما يخدم أجندتها السياسية والاقتصادية والتي رأت فيها تهديداً لدور النقابة، ففي عام 1963، قامت الحكومة بحل المكتب التنفيذي للاتحاد وعينت قيادة جديدة موالية لها على المستوى المركزي واللجان التابعة لها وحتى اللجان على المستوى الولائي -وقد سبق شرح ذلك فيما تقدم- فكانت هذه أول ضربة كبرى لاستقلالية النقابة، حيث تم دمجها فعلياً في هيكل الدولة تحت مظلة جهة التحرير الوطني.

أصبحت النقابة أداة في يد السلطة وأحد أجنحتها، وتم تعزيز سيطرة الدولة على جميع مؤسسات المجتمع، بما في ذلك نقابة UGTA وأصبحت النقابة أداة في يد النظام لتحقيق أهدافه التنموية والاقتصادية ضمن المشروع الاشتراكي، ودورها المزدوج من خلال تمثيل العمال تمثيلاً محدوداً تجلى في الدفاع عن مطالب العمال الاجتماعية (الأجور، السكن، الضمان الاجتماعي)؛ ولكن ضمن الحدود التي تسمح بها السياسة الاقتصادية للدولة، والدور التعبوي أين عملت النقابة على تعبئة العمال لدعم سياسات الدولة، مثل الثورة الزراعية والتصنيع، ونقل توجهات الحزب الواحد (جهة التحرير الوطني) إلى القاعدة العمالية والتحكم في سلوكيات العمال من خلال قطع كل ما يمكن أن يقوم به العمال من احتجاجات وإضرابات، فقد عرفت هذه الفترة، إضرابات قليلة جداً تكاد كون معدومة، لأن النظام كان يعتبرها تهديداً للاستقرار والوحدة الوطنية وتم قمع أي محاولة للاحتجاج خارج الإطار الرسمي.

شكلت انتفاضة أكتوبر 1988 نقطة تحول كبرى. لعبت UGTA دوراً متناقضاً؛ فقيادتها كانت جزءاً من النظام، لكن قاعدتها العمالية شاركت بشكل واسع في الاحتجاجات، فكانت هذه المشاركة بمثابة صفة للقيادة النقابية وللنظام، وقد طالبت من خلالها بالديمقراطية والحرية وافتكك استقلاليتها وإقرار التعددية السياسية والنقابية، استعادت UGTA استقلاليتها عن الحزب الواحد في مؤتمرها الاستثنائي عام 1989، وبدأت في لعب دور نقابة مستقلة حقيقية، مع تنظيم إضرابات ومطالبات فعلية بتحسين الأجور وظروف العمل، واستهداف العديد من النقابيين والقياديين فUGTA، مما أدى إلى اغتيال المئات منهم، بما في ذلك الأمين العام عبد الحق بن حمودة. عرفت النقابة بعدها كقوة ضغط اجتماعي رئيسية في هذه المرحلة، وأصبحت UGTA أحد أهم الفاعلين في المشهد الاجتماعي والسياسي الجزائري، مع الحفاظ على علاقة معقدة مع السلطة مما يوحى بعدم بوجود استقلالية كاملة، لكنها أصبحت قوة ضغط لا يمكن تجاهلها تمتلك قاعدة عمالية وشعبية هائلة، مما يجعلها لاعباً أساسياً في معادلة الاستقرار الاجتماعي، تستخدم وسائل الضغط التقليدية مثل الإضرابات العامة

والقطاعية (خاصة في قطاعات الطاقة، التعليم، الصحة) للمطالبة بتحسين الأجور والمعاشات التقاعدية وحقوق العمال، وضلت UGTA شريكاً اجتماعياً أساسياً للحكومة من خلال الثلاثية ومناقشة المسائل الاجتماعية والاقتصادية المطروحة، خاصة فيما يتعلق بالزيادات في الأجور وإصلاح أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي والقدرة الشرائية وغيرها، وصمام أمان تستخدمها السلطة أحياناً كوسيلة لامتنصص الغضب الاجتماعي وتوجيهه عبر قنوات مؤسسية.

5.4- ظروف التحول من النقابة الواحدة إلى التعددية النقابية

شهدت الجزائر تحولاً نقابياً مهماً في أواخر الثمانينات، حيث انتقلت من هيمنة نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني الحاكم) إلى التعددية النقابية، وقد ساهمت عديد الظروف والسياقات التي أدت إلى هذا التحول بدأ بالأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، والتي ساهمت فيها أطراف كثيرة أدت إلى معاناة الاقتصاد من إرهابات ضاعفها انهيار أسعار النفط في منتصف الثمانينات وأدت إلى تفاقم المديونية الخارجية وتبني سياسات تقشفية أملت سياسات صندوق النقد الدولي، زيادة على فشل النموذج الصناعي والتخطيط المركزي لدولة بالرغم من الإصلاحات التي باشرتها الدولة في المجال الاقتصادي وعلى مؤسساتها الاقتصادية، أثر وبشكل مباشر وكبير على ارتفاع معدلات البطالة وتردي المستوى المعيشي للطبقة العاملة والمواطنين، عجل بحدوث احتجاجات شعبية واسعة انتشرت وعمت البلاد اندلاع في أكتوبر 1988 ضد الغلاء والبطالة والفساد، واجهتها السلطات بعنف.

شكلت هذه الاحتجاجات نقطة تحول في الحياة السياسية الجزائرية، أجبرت النظام على فتح باب الإصلاحات بدء بالتعديل الدستوري في فبراير 1989 أنهى هيمنة حزب جبهة التحرير الوطني وفتح الباب أمام التعددية الحزبية، فقد جاءت المادة 56 من الدستور لتكرس حرية إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي، مما مهد الطريق عملياً للتعددية النقابية أيضاً تبعها صدور القانون 90-14 في 2 يونيو 1990، وهو القانون الأساسي الذي نظم حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي، وبموجبه تم الاعتراف رسمياً بحق العمال في تأسيس نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

بالإضافة إلى عوامل متعلقة بطبيعة الاتحاد العام للعمال الجزائريين نفسه وتخليه عن دوره المحوري في الدفاع عن حقوق العمال واكتفائه بتنفيذ سياسة السلطة، باعتباره أداة في يد الحزب الواحد والدولة، مما أفقده مصداقيته كمدافع حقيقي عن مطالب العمال، و فشله في التصدي للأزمة الاقتصادية فلم يستطع حماية حقوق العمال من آثار السياسات التقشفية المعتمدة، مما دفع العديد من العمال والنشطاء إلى البحث عن بدائل نقابية مستقلة عنه وظهرت النقابات المستقلة التي استطاعت إثبات نفسها على الساحة الوطنية وإنهاء الاحتكار، وأصبح

المشهد النقابي متنوعاً، فشكل هذا التحول خطوة مهمة نحو الديمقراطية وحرية التنظيم في الجزائر، و استمر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في نشاطه حظي بنفوذ كبير ودعم من الدولة، وظلت النقابات المستقلة تواجه تحديات في ممارسة نشاطها بحرية كاملة، خاصة في ظل الأوضاع السياسية والأمنية المتعاقبة التي شهدتها الجزائر.

خلاصة الفصل:

تعددت الظروف والدوافع وراء ظهور النقابات العمالية منتصف القرن الثامن عشر، أبرزها قيام الثورة الصناعية في أوروبا وإرهاصاتها بالنظر للأوضاع المهنية الصعبة التي عاشها العمال وتعريضهم لاجهاد ساعات العمل الطويلة في مقابل أجور زهيدة لا تلبى أبسط ضروريات الحياة، وعمالة الأطفال، وغياب معايير الحماية والسلامة الجسدية وكذا القانونية، ساهمت كلها في تشكل الوعي والشعور الجماعي لدى العمال بضرورة التكتل في شكل تنظيمات لمواجهة هذه المخاطر وحماية حقوقهم ومصالحهم.

واجهت هذه التنظيمات ردة فعل قوية من أرباب العمل ومحاولا لقمع ووأد هذه النقابات في بداياتها وتجريم إنشائها، غير أن مقاومة العمال وإصرارهم دفع بالدول إلى شرعنت وتنظيم العمل النقابي وتكوين النقابات وقننت ذلك، وظهر فيما بعد اتحادات وتكتلات نقابية، وعددت الوسائل والأساليب التي اعتمدت عليها هذه الأخيرة في نضالها، كما تغيرت وتنوعت المطالب من تحسين الأجور إلى تحسين ظروف العمل ومن المطالب المادية إلى أخرى معنوية، وأصبحت النقابات شريكا اجتماعيا، وهو ما سيتم توضيحه في الفصول اللاحقة.

الفصل الثالث

استراتيجيات العمل النقابي

تمهيد:

1: أساليب العمل النقابي

1.1-النقابات العمالية

2.1-الأداء المطلي

3.1-المفاوضات الجماعية

2: استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر

1.2-استراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين كتجسيد لسياسة

الدولة

2.2-استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر

3.2-الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية

4.2-التحول في نوعية المطالب العمالية من المادية والمهنية إلى

السياسية

3: الضمانات القانونية لحماية الحقوق والحريات النقابية

1.3-الحقوق والحريات النقابية في التشريع الجزائري

2.3-حماية الحريات في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

3.3-الحق النقابي في اتفاقيات العمل العربية

تمهيد:

تقتضي الظروف والتطورات التي يشهدها العالم في شتى المجالات والأصعدة السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية، تفعيل الحياة النقابية وإتاحة الفرصة للنقابات لتطوير مسيرتها والتقدم بخطى ثابتة في سعيها لاكتساب ثقة الفئات العمالية، فقد تزايد الاهتمام بها مع النظر في أفضل السبل لتطوير أدائها بما في ذلك تحديث القوانين المنظمة لعملها، وبما يوجد مناخا تشريعيًا واجتماعيًا وسياسيًا ينشط الحياة النقابية، ويدفع بالنقابات العمالية والمهنية لإعادة بنائها المؤسساتي والديمقراطي ويذلل العقبات التي تواجهها ويضع الضوابط اللازمة لضمان مشروعيتها وشفافيتها وفعاليتها، ومن بين المفردات التي أثارَت جدلا واسعا في أدبيات السياسة والاقتصاد وقبلها العسكرية.

إن نتيجة أي فعل أو عمل مرتبطة بما سبقه من خطوات ومراحل خلصت إلى نتائج، ولذلك فإن تحويل الأفكار والتصورات الذهنية من أشياء معنوية إلى مادية، سواء كانت إنتاجا، تكنولوجيا، صناعة...، ولبلوغ النتيجة المرجوة وجب وضع استراتيجيات من البناء إلى التنفيذ، ومن هنا تطور الفكر الاستراتيجي وأصبح علما مستقلا بذاته.

1: وسائل وأساليب العمل النقابي

للنقابات العمالية أبعاد أساسية ثلاث تجسدت في البعد الإيديولوجي المذهبي، وثانها البعد الأداتي والمتمثل في أسلوب النشاط ووسائله، وثالث بعد ألا وهو البعد الغائي المتمثل في الغاية التي تسعى النقابة إلى الوصول إليها وتحقيقها من خلال نشاطها وحركيتها، هذه الأبعاد تشكل في مجملها أسباب نشوء النقابات وغاية وجودها.

تسعى النقابات العمالية إلى تحقيق مصالح العمال سواء المادية منها أو المعنوية من خلال اعتمادها وتبنيها مجموعة من الوسائل والأساليب، كما أن خياراتها في استخدام هاته الوسائل والأساليب تتوقف على نوعية المطالب وقابلية تحقيقها، وكذا الظروف التي تعيشها النقابة والعمال من جهة وردة فعل الطرف الآخر (أرباب العمل)، سواء كانت مؤسسة عمومية (اقتصادية، خدماتية) أو مؤسسات خاصة، من جهة أخرى، ولعل من بين أهم هذه الوسائل والآليات المفاوضات الجماعية (التفاوض) والذي يتطلب إفراغه في شكل اتفاقيات جماعية، بالإضافة إلى الإضراب.

1.1 المفاوضات الجماعية:

تعد المفاوضات الجماعية إحدى أهم الأساليب الودية التي تمكن الأطراف من الوصول إلى حلول تتفادى من خلالها الصراعات والخلافات والنزاعات التي تؤثر سلبا على استقرار المؤسسة، فهي أسلوب مباشر للحوار بين طرفين قد تتعداها إلى ثلاث أطراف (الثلاثية: نقابات، أرباب عمل، حكومة)، فالأسلوب التفاوضي كآلية من آليات العمل النقابي ووسيلة فعالة والتي تقع بين طرفي الإدارة والنقابة ممثلة للعمال، جاء كحتمية لما شهدته علاقات العمل خاصة في القطاع الصناعي، وقد أقر المشرع الجزائري بابا خاصا بالتفاوض الجماعي ضمن القانون 11/90

في الباب السادس منه، فالمشرع أدرك أهمية الطابع التفاوضي وفوائده النظرية والعملية، من خلال مواكبة التغيرات والتطورات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وإضفاء نوع من المرونة في اتخاذ القرارات وتؤمن مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تهم حياتهم اليومية.

وفي هذا السياق يرى ميشال بازكس (Michel Bazex) بأن المفاوضات شكل من أشكال المشاركة، حين ضمن مفهوم المشاركة بأوجهها المتعددة من تمثيل عمالي، وبما تقوم به النقابات الغربية من دور محوري من خلال المفاوضات الجماعية مع أرباب العمل، ذلك أن المفاوضات تفترض وجود طرفين متعارضين-على الأقل-يحرص كل منهما على فرض سلطته، أو هي تقاسم لسلطة اتخاذ القرار، وهو ما ذهب إليه روس (Ross) حين اعتبر أن السلطة في المنشأة الديمقراطية يجب أن يمارسها جميع الأطراف المساهمين أو المشاركين في رأس المال والعمل من خلال جهاز يمثلهم¹

إذا اعتبرنا المفاوضات الجماعية كعملية اجتماعية تهدف إلى تحقيق نوع من توازن جديد بين القوى الاجتماعية، فهي أيضا أداة للمحافظة على توازن العلاقات المهنية، ولذلك فهي لا تخلو من أسلوب الضغط الذي يمارسه الطرفين لإظهار مواطن القوة، فقد يلجأ العمال إلى استعمال الإضراب لتعديل المفاوضات أو بهدف تحقيق نتائج إيجابية أو كشرط لفتح ومباشرة مفاوضات جديدة²، وترتكز المفاوضات الجماعية عموما على ثلاث نقاط أساسية تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل المادية والمعنوية، (المهنية والاجتماعية)، وكذا تسوية نزاعات العمل بما يحفظ للمؤسسة استقرارها، ومناقشة الأهداف والمصالح المشتركة للطرفين، ولهذا تعتبر هذه الآلية صورة من صور المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات ووسيلة لحماية حقوق العمال ومصالحهم.

غير أن الندية التي تجعل من النقابة طرفا هاما في المعادلة التي تجمعها مع أرباب العمل (المسؤولين والإداريين) ومع الحكومة (في الثلاثية)؛ وعنصرا أساسيا في المفاوضات الجماعية تتوقف على مدى قوة التنظيم النقابي، هذا الأخير يستمد وجوده وقوته وتأثيره على عدد العمال المنخرطين داخله من مجموع عدد العمال الكلي؛ فكلما اتسع حجم النقابة وازداد عدد المنتسبين والمنخرطين وأصبح حجمها أكبر كلما كانت القوة التفاوضية للنقابة كبيرة، ولو أن عدد العمال المنخرطين في نقابة عمالية ما رمز لمدى قوتها، إلا أن ذلك لا يكفي إذ لابد من تفعيل دور العمال وضمائمهم وإخلاصهم وتوعيتهم لدعم قرارات نقابتهم.

ولذلك تتطلب المفاوضات الجماعية تحضيرات واستعدادات مسبقة وشاملة يراعى من خلالها مجموعة من المتطلبات، بدءا من الإحاطة بما يوجد داخل المؤسسة ومعرفة علاقات العمل ومواقف العمال والظروف البيئية المحيطة بالمؤسسة سواء الداخلية منها أو الخارجية، هذه المعرفة تشكل منطلقا للطرفين (الإدارة والنقابة) لقياس مدى ربح المفاوضات من خسارتها، خاصة إذا ما أخذنا في الحسبان تداخل عدة عوامل منها الاقتصادية والاجتماعية وحتى النفسية، وتفاوت تأثير هذه العوامل، على اعتبار أن المفاوضات تقوم على محاولة كل طرف

1 عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص164.

2 خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 132.

الحد من مطالب الطرف الآخر، وتمير مطالبه والدفاع عنها، كما تتطلب المفاوضات تمتع المفاوض على الحنكة والمهارة والبداهة والقدرة على المناورة، ومرونة في المواقف حتى لا يؤدي التعصب في المواقف إلى الانسداد والتأزم والخلافات التي تفشل المفاوضات، وما يزيد من احتمالية فشلها وعدم التوصل إلى نتائج إيجابية انعدام وجود نية وإرادة حسنة بيدها الطرفين لترقية الحوار، وهذا لا يتأتى إلى إذا كانت العلاقة بين العمال وأرباب العمل أو الإدارة حسنة، فإذا كانت العلاقة بينهما سيئة ستولد لدى كل طرف شعورا عدوانيا تجاه الآخر وتزداد العلاقة توترا وستفضي لا محالة إلى فشل المفاوضات.

عظفا على ما سبق؛ فالمفاوضات الجماعية تحمل بعدا إنسانيا واجتماعيا واقتصاديا، وهي صورة من صور المشاركة في اتخاذ القرارات وتنظيم علاقات العمل، كما تساهم بشكل كبير في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها ما يسمح بتعزيز استقرار المؤسسة كما أنها عملية شديدة الارتباط والتأثر بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتشريعية إيجابا وسلبا، وتعتبر آلية مهمة لتعزيز إشراك العمال في اتخاذ القرارات.

ففي المجتمعات التي تمارس فيها الحريات الفردية والجماعية بالمفهوم الواسع ساهمت الحريات النقابية في التقليل من حدة نزاعات العمل وإيجاد الحلول لمختلف المشكلات المطروحة، عكس الدول التي تقيد الحريات النقابية مثل دول العالم المتخلف التي مازال الكفاح بها من أجل افتكك الحقوق والحريات الفردية وكذا الجماعية ك مطلب أساسي وتطمح إلى تجسيد فكرة المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات بالمفهوم الواسع.

2.1- الاتفاقيات الجماعية:

تعد الاتفاقيات الجماعية تنويج ومآل للعملية التفاوضية الناجحة التي تفضي إلى اتفاق وتكون في شكل وثيقة مكتوبة، وقد عرفها المشرع الجزائري في القانون 90-11 في نص المادة 114 على أنها "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل، والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى، وتحدد شروط تمثيلية الأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي"¹.

إن إعادة اعتماد الاتفاقيات الجماعية كآلية لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، جاء بعد صدور قوانين العمل الجديدة لسنة 1990 (90-11، 90-02، 90-03 90-04)، بعد أن تم تعطيل العمل بها منذ صدور القانون الأساسي للعامل سنة 1978؛ والذي اعتمد أسلوب التسيير الإداري لعلاقات العمل، وصدور الأمر 75-23 المؤرخ في 29 أبريل 1975 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي،

¹ المادة 114 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتضمن علاقات العمل.

"حتمية اللجوء أو العودة إلى الاتفاقيات الجماعية كان بعد ثبوت فشل آليات التنظيم الإداري التي كانت سائدة من قبل"¹.

كما أن اعتماد الاتفاقيات الجماعية كأداة تنظيمية جاء تنويجا لنضال العمال الطويل ضد السلطة وأحاب العمل، وكنتيجة لافتكالك حق التفاوض الذي انتزعتة التنظيمات النقابية من أرباب العمل، وكرسته القوانين الداخلية للدولة وكذا الاتفاقيات الدولية، وهو ما مكن النقابات العمالية من المشاركة الفاعلة على درجة من المساواة مع أرباب العمل؛ في وضع وتحديد وضبط الأحكام القانونية الاتفاقية المتعلقة بظروف وشروط العمل، الحقوق والامتيازات الاجتماعية والمهنية، المادية والمعنوية.

فكان قبول أرباب العمل لقواعد التنظيم الاتفاقي أمر واقع لا مفر منه، ولم يكن تنازلا منهم وهبة لصالح العمال، لأنهم يرون في هذه الاتفاقيات تقييدا لسلطاتهم وحررياتهم في فرض شروط وأحكام تتوافق مع مصالحهم دون مراعاة لمصالح وحقوق فئة العمال، كما أنهم يجدون في الاتفاقيات الجماعية زيادة في الأعباء والتكاليف والالتزامات المادية بالرغم مما لها من إيجابيات تعود بالنفع على المؤسسة وأرباب العمل؛ من خلال الاستقرار الذي تحققه هذه الاتفاقيات داخل المؤسسة أو التنظيم، وإحداث تقارب بين العمال وأرباب العمل من شأنه التقليل من ظاهرة النزاعات بأنواعها الفردية والجماعية في العمل.

وخلافا لردة فعل أرباب العمل وموقفهم من استحداث هذه الآلية، والذين يرون فيها تهديدا وتقييدا لحررياتهم وسلطاتهم في فرض شروط عمل تضمن مصالحهم الخاصة، كان موقف العمال ومن ورائهم التنظيمات النقابية مرحبا بهذه الخطوة الإيجابية التي تعتبر تنويجا لنضالاتهم الكبيرة، ويرون فيها الوسيلة والآلية المناسبة لكبح غلو أرباب العمل والتخلص من هيمنتهم وتسلطهم، وفي المقابل افتكالك المزيد من الحقوق المادية والمعنوية وفيها أيضا تجسيد لمبدأ المشاركة الفعالة في التسيير.

وبالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية التي أقرها المشرع الجزائري ونظم أحكامها قانون العمل، ومن خلال مواده التي تضبط شروط انشائها وتنفيذها والآثار المترتبة عليها في مواجهة أطرافها، فبالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في الأطراف وكذا مضمون ومحتوى الاتفاقية وهي شروط موضوعية، تتعلق أساسا بالتراضي بعيدا عن أي تهديد أو ضغط أو إكراه، ومحل الاتفاق يجب ألا يخرج عما جاءت به المادة 120 من القانون 11/90 السالف الذكر، والتي أشارت إلى العناصر التي يجب أن تعالجها أي اتفاقية، أما بالنسبة للسبب والدافع فمن الضروري أن يكون مرتبطا بأهداف مهنية واجتماعية وغير مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، كما لا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم وأن لا تخالف النظام العام والآداب العامة.

أكد القانون على الكتابة كشرط وجوبي يترتب على تخلفه البطلان، كما أنه تتوقف كل الإجراءات اللاحقة لإبرامها في حالة عدم وجود الكتابة؛ ويقصد بالإجراءات اللاحقة التسجيل والإشهار، ومدة الاتفاقية، "ذلك أن ما

¹ أحمية سليمان: الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008، ص 12.

يتميز الاتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي هو الكتابة، إذ لا يكفي التعبير الشفوي عن الإرادة بمفرده لانعقاد الاتفاقية، والكتابة في الاتفاقية مطلوبة لانعقاد لا للإثبات فقط¹،

ولهذا حرص المشرع على ضرورة الكتابة كشرط وجوبي يهدف من خلاله على ضمان حقوق أطراف الاتفاقية، وخاصة حقوق العمال من ناحية استعماله كوسيلة لإثبات الحقوق في حالة النزاع.

وحتى تصبح نافذة أوجب القانون شهر الاتفاقيات الجماعية من خلال وضع نسخة تحت تصرف العمال لإعلامهم بمضمون الأحكام التي جاءت بها الاتفاقية²، مع إجبارية إيداع نسخة منها لدى كل من أمانة ضبط المحكمة ومفتشية العمل المختصين إقليميا³، بحيث تضطلع هذه الأخيرة أي مفتشية العمل بالسهر على تنفيذ الاتفاقيات، وممارسة الرقابة عليها والتأكد من عدم مخالفة أحكامها للتشريع المعمول به وعدم إضرارها بالغير.

وفيما يتعلق بنطاق تطبيق الاتفاقية، فإنه من حيث الأشخاص فقد تشمل فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية وكذلك عدة هيئات مستخدمة، "أما من حيث مكان تطبيقها فقد تكون الاتفاقية ذات طابع محلي جهوي أو وطني، ومن الناحية العملية نلاحظ أن الاتجاه الغالب يميل إلى تكريس الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسات، ماعدا بعض الاتفاقيات ذات الطابع الوطني والتي مست قطاعات البنوك والمناجم والفلاحة، وقد برزت في المدة الأخيرة نوع جديد من الاتفاقيات الجماعية الذي يتم في إطار ما يعرف بالثلاثية، والتي تضم الحكومة، نقابات العمال الأكثر تمثيلا، ونقابات أرباب العمل عموميين كانوا أم خواص"⁴، ويمكن أن تبرم الاتفاقية لمدة محددة أو غير محددة، "غير أن القانون الجزائري في هذه النقطة ألزم أطرافها بعدم نقض الاتفاقية سواء كلياً أو جزئياً إلا بعد مرور 12 شهر من تاريخ قيدها وتسجيلها"⁵، "وتبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة المنتهية مدتها سارية المفعول كاتفاقية غير محددة المدة حتى يتم التوصل إلى صياغة اتفاقية جديدة تلغي السابقة"⁶.

إن ما يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تحققه بالإضافة إلى افتكاك مجموعة من الحقوق، هو التقليل من الصراع والتوتر الذي ساد العلاقة بين العمال وأصحاب العمل لفترات طويلة نتيجة تضارب مصالح كل طرف مع الآخر، كما من شأنها إحداث نوع من التفاهم والتعايش السلمي بين الطرفين وضمان نوعاً من الاستقرار، "وبهذا تصبح الاتفاقية الجماعية الإطار المفضل لأطراف علاقة العمل، والتي تستهدف تحقيق التوازن بين رغبات العمال

¹ بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية-، جسر للنشر والتوزيع، ط2، المحمدية، الجزائر، 2018، ص 38.

² المادة 119 من القانون 11/90.

³ المادة 126 من القانون 11/90.

⁴ عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 187.

⁵ المادة 131 من القانون 11/90.

⁶ المادة 117 من القانون 11/90.

والحقائق الاقتصادية للهيئة المستخدمة، في ظل مناخ تفاوضي يعترف للعمال بحق المشاركة في تحديد شروط العمل حسب ما تمليه ظروف كل هيئة مستخدمة"¹.

3.1- الإحتجاج والتصعيد:

تعتمد النقابة في عملها من أجل تحقيق مطالب عمالها على عديد الوسائل والأدوات الاستراتيجية تراعى في استخدامها الزمان والمكان المناسبين ومتطلبات الظروف الآتية، ومن بينها اللجوء إلى التصعيد والاحتجاج والتي عادة ما يكون في مرحلة متقدمة بعد فشل المفاوضات والحوار في التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، فيأتي التصعيد من أجل إظهار عزم وإصرار النقابة على تحقيق مطالبها في محاولة لخلق قوة موازنة من خلال إظهار قدرة تأثيرها المستمد من دعم عمالها، وفي الوقت نفسه لفت الانتباه نحوها وتسليط الأضواء على مطالبها وجعلها قضية رأي عام مما يزيد حجم الضغط على الإدارة من أجل تحقيق مطالب العمال.

عادة ما يعطي الاحتجاج والتصعيد إشارة واضحة ورسائل مباشرة على جدية النقابة في مطالبها وتمسكها بضرورة تحقيق ذلك، ليس ذلك فقط إنما تظهر مدى تماسك القاعدة العمالية ووعيمهم وإصرارهم في مساعيمهم واستعدادهم لتحمل العواقب والتكاليف، كما أن التصعيد والاحتجاج يأخذ أشكالاً متعددة بين التجمهر السلمي بتنظيم وقفات احتجاجية أمام مقرات العمل ورفع شعارات وهتافات لمطالبهم، بالإضافة إلى التصعيد الإعلامي بعقد ملتقيات ونشر بيانات عن الوضعية المهنية التي يعيشها العمال على مواقع التواصل الاجتماعي وفي مختلف وسائل الاعلام المتاحة، وما يميز الاحتجاج والتصعيد عن الإضراب أن العمال لا يتوقفون عن العمل ولا يغادرون مواقع عملهم.

لذلك فالاحتجاج والتصعيد عبارة عن وسيلة ضغط تكتيكية ضمن نطاق تفاوضي أوسع، فالنقابة تلجأ إليه كورقة ضغط لإجبار الإدارة على العودة للمفاوضات بتوجه أكثر جدية للوصول إلى اتفاق يرضي الطرقية، ويعتبر هذا الأسلوب تجسيدا عمليا لمبدأ التضامن والإصرار والاتحاد، وهو خطوة عملية تسبق آخر الخطوات ألا وهي اللجوء إلى الإضراب.

4.1 أسلوب الإضراب:

يعد الإضراب آخر الوسائل التي يلجأ إليها العمال لفرض منطقتهم وتحقيق مطالبهم المختلفة وكذا لحل النزاعات والخلافات الجماعية، بعد أن يكونوا قد استنفذوا كل الوسائل الودية التي سبق التطرق إليها سابقا، ولأنه من الوسائل غير المرغوب فيها من قبل أصحاب العمل والسلطة كونه يشكل تهديد وضغط ولي الذراع للرضوخ لمطالب العمال وبالنتيجة حسيمهم يتعارض مع مصالحهم وتسلطهم، ولهذا فهو من أكثر الوسائل عنفا حسيمهم، وقد ناضل العمال ودافعوا عنه باعتباره حق ووسيلة واستطاعوا افتكاك هذا الحق وكان ذلك من خلال اعتراف الدول والأنظمة به، وهو ما تجسد من خلال قوانينها وأصبح من بين الحقوق التي أقرتها دساتير مختلف الدول وأكدته تشريعات العمل وأفردته بتنظيم يشمل التطبيق والآثار المترتبة على ذلك.

¹ عجة الجليلي، مرجع سابق، ص 190.

1.4.1- الإضراب بين المفهوم العام ومدلوله وفق القانون الجزائري:

يقصد بالإضراب التوقف الجماعي للعمال عن العمل بصفة إرادية وبقرار يتم الاتفاق عليه مسبقا، يهدف بالأساس الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارهم ودفعهم على الخضوع لتلبية مطالبهم المحددة، والتي كانت السبب وراء اللجوء للإضراب، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وهو بهذا المعنى يعتبر شكل من أشكال المقاربة والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة، ووسيلة من وسائل الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية والمادية والمعنوية¹، وفي هذا الاتجاه يذهب "جون دانيال رينو" Daniel Reynaud. j حين يعرفه بأنه "توقف عن العمل يتم الاتفاق عليه مسبقا يكون في شكل قرار جماعي مرتكزا على مطالب محددة حتى تضي عليه الصبغة القانونية"².

من هنا يمكن القول بأن الإضراب يأخذ صورتين، إما التوقف عن العمل بصفة إرادية للحصول على مطالب متفق عليها مسبقا في اتفاقيات جماعية أو حقوق أقرها القانون، لكن لم يتم الوفاء بها من طرف أصحاب العمل تماطلا أو تنصلا من التزاماتهم، أو التوقف عن العمل بسبب عدم الاتفاق على مطالب مشروعة نتيجة رفض وتعنت أصحاب العمل أو السلطة، ونحن إذ أشرنا إلى المشروعية فإننا نقصد بذلك أن تكون أسباب الإضراب مرتبطة بمطالب مهنية تخص الجانبين المهني والاجتماعي للعمال، وهذا من خلال المحافظة على المكتسبات والتطلع إلى افتكاك المزيد من الحقوق، وبهذا يكون كل إضراب له أغراض سياسية غير مشروع، "إلا إذا نتج أو قام هذا الإضراب بسبب الانعكاسات والآثار السلبية الناتجة عن قرارات سياسية تضر بالمصالح الاجتماعية والمهنية وكذا الاقتصادية للعمال، كالقرارات السياسية التي يمكن أن تؤثر سلبا على القدرة الشرائية للعمال، مثل تجميد التشغيل والتوظيف، رفع الضرائب، أو رفع الدعم عن المواد الأساسية واسعة الاستهلاك أو بعضها، أو خصخصة المؤسسات العمومية... إلخ"³.

وإن كان الدستور الجزائري اعترف بحق الإضراب، وهذا ما نصت عليه المادة 57 من دستور 1996 على أن الحق في الإضراب معترف به، ويتم ممارسته في إطار القانون، وقبله دستور 1989 في مادته 54، كما تم تنظيم أحكامه في مواد القانون سواء قانون العمل أو قانون الوظيفة العمومية، إلا أن القانون جعل لهذا الحق حدودا وقيودا أين يمنع ممارسته في قطاعات وميادين عدة حددها القانون خاصة فيما يتعلق بميادين الدفاع الوطني، والأمن وهي قطاعات حيوية وحساسة في المجتمع، وحسب ما جاء في فحوى المادة 24 من القانون 90-02⁴ أنه وفي حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المشار إليها هذا القانون، وفي حالة عدم وجود

¹ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 385.

² Jean daniel reynaud et Gérard adam, conflit du travail et changement social, édition puf, paris 1978, p 109.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 385.

⁴ القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج. ر عدد 06 لسنة 1990.

طرق أخرى للتسوية تم ذكرها والتطرق إليها في اتفاقية بين الطرفين، يمكن للعمال ممارسة حقهم في الإضراب شريطة التقيد بالكيفيات المحددة والشروط المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.

بصدور القانون 90-02 يكون المشرع الجزائري قد أخذ خطوة جادة وعملية تجسد الاعتراف بالإضراب كحق، بعد أن كان مجرد اعتراف شكلي تناولته وأقرته مادة في الدستور، ليفرد له التشريع أكثر من 20 مادة قانونية ضمن أحكام القانون 90-02 السابق ذكره، وليبين بنوع من التفصيل كيفية اللجوء إليه وطرق ممارسته وحدوده ضمانا لحماية حقوق كل الأطراف.

2.4.1- أنواع وأشكال الإضراب:

✓ الإضراب التقليدي (القانوني):

وهو أكثر الأشكال شيوعا واعتمادا، أقره التشريع الجزائري وضبط أحكامه من خلال نص المادتين 27 و38 من القانون 90-02 السالف الذكر، وتتجلى صور هذا النوع من خلال امتناع العمال عن العمل والتوقف الجماعي لهم يكون مخطط له مسبقا ومتفق عليه من طرف الأغلبية، ولا يتم مباشرته إلا بعد اتباع إجراءات معينة وعن طريق التنظيم النقابي الممثل للعمال، أولها الإخطار أو الإشعار المسبق لصاحب العمل بالإضراب مع إبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليميا ومراعاة المدة القانونية اللازمة بين الإخطار ومباشرة الإضراب، شريطة أن يلتزم العمال من خلال ممثلهم بضمن الحد الأدنى من الخدمات خاصة في القطاعات الحيوية وقد حددها القانون أعلاه، مع وجوب المحافظة على أمن وممتلكات المؤسسة.

هذا النوع من الإضراب يعد القاعدة الأساسية والشكل العام للتوقف القانوني والمشروع، وإن تعددت الصور لا بد من التقيد بهذه الشروط وأي مخالفة أو تخلف شرط أو إجراء يعتبر الإضراب غير شرعي مهما كان شكله.

✓ الإضراب الجزئي المتتابع أو التناوبي (المبرقع):

تتجلى صور هذا النوع من الإضراب من خلال قيام فئة عمالية متخصصة تتبع قسم معين أو وحدة بالإضراب، لتبدأ فئة أخرى لقسم آخر بالإضراب بعد توقف الأولى أي بالتناوب بين مختلف أقسام المؤسسة أو المنشأة، مع استمرارية العمل في بقية الأقسام ليبقى قسم واحد فقط هو المضرب، قد يتطلب هذا النوع دقة في التنظيم واختيار الوقت المناسب وترتيب الأقسام من حيث توقيت ومدة الإضراب لكل منها، كما يعد هذا الشكل أكثر ضررا من التقليدي؛ إذ يترتب عنه تدني في الأجرة ويجعل المؤسسة شبه مشلولة عمليا وتعيش نوع من التذبذب الذي يشكل إخلالا بالتزاماتها تجه زبائنها، تدفع رواتب في مقابل ضعف في الإنتاجية.

✓ الإضراب المتكرر لفترات قصيرة:

على عكس النوع السابق يكون الإضراب القصير والمتكرر ويتخذ شكل التوقف الجماعي عن العمل وليس فئة معينة فقط، ولأنه قصير لا يتعدى الساعة أو الساعتين بصورة متكررة ومتعاقبة يتخللها نشاط وأداء للعمل

بين كل فترة وأخرى، حتى يتم تحقيق المطالب والأهداف أو توقيف الإضراب لأسباب أخرى، ما يميز هذا النوع أيضا أن العمال يتوقفون عن العمل دون مغادرة مكان عملهم، وفي هذا الإضراب تنبيه وتحذير لأصحاب وأرباب العمل بإمكانية اللجوء أو التحول إلى الإضراب الطويل، ومن حيث الآثار فإنه يحدث نوع من الاضطراب في الإنتاجية والمردودية.

✓ الإضراب السريع مع المبالغة في الأداء (الإيجابي):

صورة هذا الإضراب مغايرة ومتناقضة في الأساس مع دلالة المصطلح؛ فإذا كان الإضراب يعني التوقف عن العمل وبالنتيجة تدني في الإنتاجية وضعف في النشاط، فإن الإضراب الإيجابي هو مبالغة وإفراط في النشاط يصاحبه زيادة مضاعفة في الإنتاج، والغرض منه ليس الإضرار بالمؤسسة بقدر ما هو تنبيه لرب العمل وإشارة له بعدم رضاهم بوضعهم الحالي.

✓ الإضراب البطيء:

على خلاف الإضراب الإيجابي والذي يكون النشاط فيه مضاعف ومتسارع وزيادة مفرطة في الإنتاج، فإن الإضراب البطيء وإن كان يتشابه معه في أن كليهما لا يؤديان إلى التوقف النهائي عن العمل، فإن هذا الأخير يبطل فيه العمال في النشاط والأداء ويلجئون إلى تخفيض معدل الأداء في العمل بصورة إرادية ومقصودة ومخطط لها، من خلال تحديد الكمية في الإنتاج المراد الوصول إليها خلال مدة معينة، غير أن هذا النوع نادر الحدوث بسبب عدم فعاليته في كثير من الأنشطة والقطاعات خاصة الخدماتية وبعض القطاعات الإنتاجية، كما أنه غير محبذ أيضا بسبب آثاره البطيئة بالرغم من آثاره السلبية على المؤسسة وأرباب العمل.

هناك صور أخرى للإضراب وإن تعددت تبقى أعمالا غير مشروعة وتميل إلى الاحتجاج والعنف أكثر منها إلى الإضراب، مثل: الإضراب مع احتلال أماكن العمل والاعتصام بها، وفيها تعدي على رأي وحرية البقية من العمال من خلال منع غير المضربين من العمل، أو الإضراب بإقامة حواجز لمنع العمال من دخول المنشأة أو المؤسسة، وكذا الإضراب المباغت والمفاجئ دون سابق إنذار ودون إخطار وهي كلها صور للإضراب غير المشروع، من خلال ما سبق يمكن القول بأنه وإن تعددت واختلقت الأشكال والصور للإضراب يبقى كأسلوب ووسيلة قوة وضغط لتحقيق مطالب عمالية إضافية أو الحفاظ على المكتسبات، يلجأ إليه العمال متى استنفذوا بقية الوسائل السلمية الأخرى كآخر الحلول.

2: الاستراتيجية دلالات المصطلح

تكتسي الاستراتيجية أهمية بالغة في بقاء وسيرورة ونجاح أي منظمة أو مؤسسة، خاصة مع التطور الحاصل والمنافسة الشرسة في ظل اقتصاد السوق والعولمة، ولأن هذه الظروف وغيرها هي من دفعت وبالحاح لظهور الاستراتيجية وتطورها كعلم مستقل، فقد حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في حقل الأعمال والخدمات، ومن هنا تبرز أهميتها والتي سنوجزها فيما يلي:¹

¹ محمد الصبري: التخطيط الاستراتيجي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، مصر، 2008، ص ص 58-59.

- لها دور في تحقيق أفضل إنجاز ممكن، وذلك من خلال معرفة اتجاهات وأهداف المنظمة لفترات زمنية طويلة.
 - تعطي الخطة الاستراتيجية أهدافا وتوجيهات ورؤى واضحة للمستقبل.
 - التعرف على العوامل الداخلية والخارجية المؤدية إلى إحداث تغييرات مهمة في المنظمة كإدخال منتجات جديدة، أو التوسع في الأسواق أو البحث عن أسواق جديدة.
 - تساعد الاستراتيجية متخذي القرار على معرفة الاتجاهات الصحيحة في اتخاذ القرارات، وتساعد المدراء على فحص المشكلات الرئيسية.
 - تنظيم تدخل القرارات المالية والتسويقية المهمة المتعلقة باتجاهات المنظمة.
 - القدرة على التجاوب مع الظروف البيئية المختلفة واقتناص الفرص المتاحة حاليا أو المحتمل حصولها، وما يقابها أيضا من تهديدات مختلفة قد تحول دون فوزها بتلك الفرص.
 - الاقتصاد في استخدام الموارد لأن الموارد تستخدم وفقا للطريق المرسوم ولتحقيق الأهداف.
 - كما تعد الاستراتيجية بذات الوقت أداة رقابية على مجمل الأعمال المخطط لها في المنظمة، وبالتالي فإن أي انحراف عنها قد يحدث ويؤثر ذلك الخلل الحاصل، والواجب تجنبه في حينه وقبل اتساعه واتساع دائرة الخطر¹.
- 1.2- الاستراتيجية وعلاقتها ببعض المفاهيم:**

سبق وأن تناولنا مفاهيم عدة لمصطلح الاستراتيجية في سياق معرفة مدلول هذا المفهوم منذ ظهوره إلى دلالته في العصر الحالي، ولهذا سنتناول في هذا المبحث بعض المصطلحات المرتبطة به كالتخطيط، التخطيط الاستراتيجي، والتسيير الاستراتيجي بالإضافة إلى الشروط والخصائص والمبادئ والأهداف التي تقوم عليها الاستراتيجية وأهمية هذه الأخيرة خاصة في العصر الحديث

انطلاقا من التعاريف التي تناولت مفهوم الاستراتيجية من طرف الكثير من الباحثين، والذين انطلقوا في فهم المصطلح من اتجاهين مختلفين: الأفعال والقرارات التي تنعت بهذه الصفة، أو محتوى الاستراتيجية والكيفية التي تصاغ بها هذه القرارات وتنفذ في المنظمات، "ففي ورقة لحمزاوي قدمها حول مفهوم الاستراتيجية قسمها إلى خمسة أوجه تصب في معناها كعملية أو سيرورة، وهي الاستراتيجية كخطة، والاستراتيجية كخدعة (مناورة)، والاستراتيجية كمارسة (فعل)، ووجهان يصبان في معناها كمضمون وهما الاستراتيجية كموقع والاستراتيجية كمنظور"².

¹ البكري ثامر ياسر: الاستراتيجيات التسويقية والترويج، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص 32.

² سمير عباس: الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 197.

✓ الاستراتيجية كخطة:

الاستراتيجية بمفهومها العام التقليدي هي عبارة عن مسار أو خطة يتم وضعها عن وعي وقصد للتعامل مع موقف معين، فيتطابق هذا المفهوم مع محتوى نظرية اللعبة أو المباراة فالاستراتيجية حسب أشهر منظري هذا التيار هي عبارة عن خطة شاملة، تحدد مختلف الحلول البديلة أمام اللاعب وتوجهه إلى الاختيار من بين البدائل المتاحة، وبالتالي استخدموا الاستراتيجية كمرادف للتخطيط الاستراتيجي أو التخطيط بعيد المدى، للدلالة على سلسلة الخطوات والإجراءات المحددة مسبقا المتبعة في تعبئة الموارد المختلفة بغرض تحقيق الأهداف المتوخاة، فتصور الخطة يكون من خلال قيام الإدارة العليا بدراسة وتحليل جملة من العوامل البيئية الخارجية (الأسواق، المنافسة، التحولات الاجتماعية والثقافية والسياسية) قد التنبؤ بتطورها واتجاهاتها المستقبلية، والاستعداد لمواجهة التحديات والفرص البيئية المتوقعة بتحديد الأهداف الكبرى ورسم الخطط الممكنة (البدائل) ومن ثمة المفاضلة بينها، وبعدها اختيار الخطة الاستراتيجية الأفضل ليأتي بعدها التنفيذ، ويقوم هذا التصور على افتراضين:

- صنع الاستراتيجية هو عملية مقصودة وواعية تكون مقسمة على مراحل متسلسلة، تحليل، اختيار تنفيذ.
- الفصل الواضح بين من يوم بصياغة الاستراتيجية ومن ينفذها، على اعتبار أن من يقوم بصياغتها هم من الإدارة العليا في قمة الهرم في المنظمة.

✓ الاستراتيجية كخدعة (المناوره):

يقوم هذا التصور على مقارنة مع ما يحدث في الفنون القتالية والسياسية، حين يعتبر الاستراتيجية خطة مقصودة للمستقبل غير أنها خاصة ومحددة، إنها مجرد خدعة أو حيلة أو مناورة تكتيكية الهدف منها تضليل الخصم (المنافس) والفوز عليه دون الدخول معه في مواجهة مباشرة، "ويعتبر بوتر وكوتلر وأشرون من أبرز الذين عالجوا موضوع الاستراتيجية من هذه الزاوية، فهذا الأخير مثلا هو الذي طور فكرة أن استراتيجيات الأعمال هي في جوهرها استراتيجيات تنافسية، وانتفاء التنافس يعني انتفاء الحاجة إلى الاستراتيجية وأن الغاية الوحيدة للاستراتيجية هي تمكين المنشأة من تحقيق سبق على المنافسين والاحتفاظ به"¹.

ما نستخلصه أنه أكثر تنافسية وديناميكية من بقية الاتجاهات، حيث يقوم على المنافسة المباشرة الحالية أو المحتملة لما تحمله من مراوغة وتهديد وتمويه، يجعل لأي فعل من طرف ما ردة فعل من الطرف الآخر المنافس مع بقاء الترقب سيد الموقف، فأى تحرك من أحد المنافسين يقابله تحرك مضاد من بقية الأطراف المنافسة للدفاع عن مكائنها وهكذا، وقد ظهرت دلالات هذا الاتجاه وعرف استخدامه في السنوات الأخيرة انتشارا ملحوظا في المجال السياسي من خلال المساومات والمفاوضات وإدارة الأزمات.

1 سمير عباس، مرجع سابق، ص 199.

✓ الاستراتيجية كمارسة (فعل):

"هذا الاتجاه جاء كردة فعل للشكوك والانتقادات التي وجهت لأنظمة التخطيط الاستراتيجي؛ والتي تعتبر الاستراتيجية خطة مقصودة، وهو يولي أهمية أكبر للممارسة والتعلم والخبرة السابقة المكتسبة على التحليل الكمي والتنظير والتخطيط على اعتبار أن الممارسة والخبرة لها دور كبير في معرفة خبايا البيئة وطرق وأساليب المنافسة، وهذا دون إهمال العوامل المذكورة سابقا (التحليل الكمي والتنظير والتخطيط)"¹، على اعتبار أنها مهمة وحاسمة في بناء الاستراتيجيات وتنفيذها بنجاح، وقد عرف هذا الاتجاه انتشارا كبيرا في أوساط الفكر التنظيمي بداية سنوات الثمانينات، وبالتالي تعتبر استراتيجية أيضا الممارسات والأفعال -سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة- وليس التخطيط والتحليل والتنظير فقط يعبرون عن استراتيجية، ذلك أن اتجاه الاستراتيجية كخطة يهتم بالسلوك الرسمي المستقبلي فقط ويتجاهل التعلم والخبرة ودرجة تأثير القرارات الماضية والحاضرة على القرارات المستقبلية.

✓ الاستراتيجية كموقع:

وجود المنظمات في بيئة خارجية متغيرة باستمرار وتتسم بالتعقيد تتوافر على فرص متنوعة للنمو والأزدهار وفي المقابل وجود مخاطر وتهديدات أيضا، ولهذا جاء هذا الاتجاه للاستراتيجية ليهتم بدور إدارة وتديير كل ما يتعلق بعلاقة المنظمة أو المنشأة بهذه البيئة، فالاستراتيجية من هذا الاتجاه هي بمثابة الضمانة والوسيط بين المنظمة (بيئة داخلية) والبيئة الخارجية، دورها يقوم على تكييف وملائمة البيئة الداخلية مع ديناميكية ومتغيرات البيئة الخارجية، ما يترجم اعتبار الاستراتيجية موقع أو وسيلة تموقع المنظمة في البيئة الخارجية، تموقع يتناسب مع ما تملكه المنظمة من موارد وامكانيات تضمن لها البقاء والاستمرارية والنمو.

غير أن ما ينبغي الإشارة إليه أن هذا الموقع أو التموقع لمنظمة في بيئة تتسم بالتعقيد متعددة العناصر سواء المباشرة منها (بيئة تنافسية الزبائن والمستهلكين، المنافسين الحاليين والمحتملين التنظيمات العمالية والمهنية والقوانين والتشريعات جماعات المصالح..)، بالإضافة إلى المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية المتسارعة، ما يجعل مفهوم الموقع مفهوم نسبي يتطلب تحديده من خلال ضبط العلاقة بين المنظمة من جهة وبين كل بعد من أبعاد الاستراتيجية من جهة أخرى.

✓ الاستراتيجية كمنظور:

على عكس الاتجاهات السابقة القائمة على رد الفعل تجاه ما يسمى بالاحتمية البيئية، وبالتالي تحركات وسلوكيات المنظمات تتوقف على ما تفرضه البيئة الخارجية من تغيرات، ذلك أن التغيير وما يحمله في ثناياه من فرص ومخاطر كله يحدث خارج المنظمة، وما على هذه الأخيرة سوى التكيف معه إن أرادت البقاء والاستمرارية، فالبيئة الخارجية حسب الاتجاهات السابقة هي حقيقة موضوعية مسلم بها، وبالتالي يتعين على القائم بالتسيير

1 سمير عباس، مرجع سابق، ص 203.

والإدارة العليا بناء وصياغة الاستراتيجية على ضوء المعطيات التي يتم رصدها في البيئة الخارجية، عن طريق أنظمة مكلفة ومتابعة هذه المعطيات وتحليلها وبناء الاستراتيجية انطلاقاً من ذلك،

في حين أن الاستراتيجية كمنظور غاياتها أبعد وتعتمد على فرضية الاختيار الاستراتيجي المعروفة في نظريات التنظيم الحديثة والتي تعتبر المنظمات كيانات استراتيجية فاعلة تحوي كفاءات قادرة على التخيل وإرادة قوية، وفعالة بإمكانها بناء تصورات ونماذج ذهنية للبيئة من حولهم، ومن ثمة فإن البيئة هي ظاهرة مبتكرة اجتماعياً نتاج صنع الإنسان بما يحمله من أفكار ومفاهيم وقيم ومعتقدات وترجمتها على أرض الواقع، فالإنسان لا يحمل أشياء في ذهنه بل يحمل أفكاراً ونظرة للكون من حوله، ولتوضيح صورة الاستراتيجية كمنظور الرجوع إلى بدايات إنشاء منظمة جديدة أو إعادة بناء وهيكلية منظمة موجودة، ففي الحالتين تنطلق من منظور وتصور جديد ورؤية جديدة تكون أفضل للواقع.

✓ الإدارة الاستراتيجية:

يعتبر مفهوم الإدارة الاستراتيجية من المفاهيم التي نالت اهتماماً واسعاً منذ نشأة وظهور المفهوم في النصف الثاني من القرن العشرين، وهذا كاستجابة حتمية لمجمل المؤثرات والضغوط البيئية الكبيرة التي واجهتها منظمات الأعمال آنذاك، بيئة تميزت بالحركية والتغير السريع والمنافسة العالية بعد ما كانت مستقرة نسبياً، فجاءت الإدارة الاستراتيجية كاستجابة لهذه البيئة غير المستقرة لمواجهة التغيرات والمواقف المختلفة التي عرفتها منظمات الأعمال، وكذا لتحليل الفرص والتهديدات البيئية الخارجية والاستفادة من الفرص المتاحة وفي المقابل التقليل من التهديدات المحتملة للبيئة الخارجية أو الداخلية، فظهر هذا المصطلح ليحل محل مصطلح سياسات الأعمال، كون الإدارة الاستراتيجية أكثر شمولية وقدرة على تمكين المنظمات من بلوغ الأهداف المسطرة بفاعلية أكبر وكفاءة عالية.

فالإدارة الاستراتيجية "هي سلسلة متصلة من القرارات والتصرفات التي تؤدي إلى تنمية وتكوين استراتيجيات فعالة تساعد في تحقيق أهداف المنشأة، ويطلق على هذه القرارات والتصرفات بالقرارات الاستراتيجية، فهي عملية تقوم بها الإدارة العليا لتحديد التوجهات طويلة الأجل وكذلك أداة المنشأة، من خلال التنفيذ المناسب والتقويم المستمر للاستراتيجية الموضوعة لتحقيق الأهداف، وتتضمن الإدارة الاستراتيجية تصميم وتنفيذ وتقييم القرارات ذات الأثر طويل الأجل، والتي تهدف إلى زيادة قيمة المؤسسة من وجهة نظر العملاء المساهمين والمجتمع ككل"¹، فالإدارة الاستراتيجية هي عملية إبداعية عقلانية التحليل وديناميكية متواصلة تسعى إلى تحقيق رسالة المؤسسة، من خلال إدارة وتوجيه الموارد المتاحة بطريقة فعالة والقدرة على مواجهة تحديات بيئة الأعمال المتغيرة، ضد التهديدات المحتملة والمنافسة القوية.

كما تسعى الإدارة الاستراتيجية إلى تحقيق جملة من الأهداف في المؤسسة تتمثل في²:

¹ عائشة يوسف الشميلي، مرجع سابق، ص 22.

² المرجع نفسه، ص 31-32.

- توضيح الإطار والاتجاه الذي يقود ويدعم إدارة المؤسسة.
- تحديد رؤية وغاية مشتركة لجميع العاملين بالمؤسسة.
- الزيادة من مستوى الالتزام نحو المؤسسة وأهدافها.
- تهيئة المؤسسة داخليا بإجراء التعديلات في الهيكل التنظيمي والإجراءات والقواعد والأنظمة والقوى العاملة بالشكل الذي يزيد من قدرتها على التعامل مع البيئة الخارجية بكفاءة وفاعلية.
- زيادة فاعلية وكفاءة عمليات اتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة واكتشاف وتصحيح الانحرافات.
- زيادة القدرة على التعامل مع المخاطر الخارجية.
- تساعد على اتخاذ القرارات وتوحيد اتجاهاتها في حال الأزمات.

✓ الاستراتيجية والتسيير:

انطلاقاً من السيرة التاريخية لظهور وتطور مفهوم الاستراتيجية وأهميته في العصر الحديث، جعلها مجالاً خصباً للفكر والممارسة، إذ أنه ومع بداية سنوات الستينات كانت معظم المؤسسات وخاصة الكبرى منها في أمريكا مزودة بخطة استراتيجية، تتناول على وجه الأخص اختيار مجالات النشاط وطبيعة وكثافة اندفاع المؤسسة داخلها، "واقترن ظهور وإرساء الاستراتيجية في علوم التسيير خصوصاً بأعمال شاندلر وأنسوف (Schandler and Ansof) وباحثي مدرسة هارفورد (HBS هارفورد سكول بيزنس)، فمؤلف شاندلر المعنون بـ **strategy and structure** الذي نشر سنة 1962 سلط الضوء على العلاقة بين الاستراتيجية و هيكل المؤسسة، بمقارنة تاريخية تناولت تطور الهياكل التنظيمية والاستراتيجيات لأهم الشركات الأمريكية، وتوصل لنتيجته الشهيرة الاستراتيجية تسبق الهيكلية وقد أسهب في تناول مراحل إعداد الاستراتيجية وتنفيذها"¹

✓ التسيير الاستراتيجي:

ظهور التسيير الاستراتيجي تزامن مع بلوغ التخطيط الاستراتيجي مراحل متقدمة من التطور ظهرت معه بعض بوادر الفشل من خلال الانتقادات التي وجهت للتخطيط الاستراتيجي من طرف H.Mintzberg والذي وجه انتقادات شديدة للتخطيط الاستراتيجي² برمته ضمنها كتابه الصادر في التسعينيات من القرن الماضي عدد من خلاله نواحي القصور في هذا التخطيط الاستراتيجي، من أهم ما جاء فيه هو افتقار هذا الأخير لنموذج نظري يجعل من هذا التخطيط علماً قائماً بذاته، فهو يعتمد على الطموحات والميولات والتصورات الإبداعية والفكرية للباحثين، بادر أنسوف إلى التفكير في التسيير الاستراتيجي كنموذج يشمل التخطيط الاستراتيجي فيما بعد، وإذا كان أنسوف من خلال إسهاماته في صياغة مفهوم التسيير الاستراتيجي كإطار جديد للفكر والممارسة الاستراتيجية بالمؤسسة وتوسيع التحليل الاستراتيجي لكي يصبح أكثر شمولية.

¹ سمير عباس، مرجع سابق، ص 182.

² أنظر: هوشيار معروف، مرجع سابق، ص 31 إلى 34.

يمثل التسيير الاستراتيجي قمة التسيير في المؤسسة وهو من اهتمامات المسؤول الأول والإطارات العليا في المؤسسة، ويتمثل في تحديد اتجاهات المؤسسة في المدى الطويل وتعتبر الخطط والسياسات في هذا المستوى بالغة الأهمية، ولهذا فإن البيانات الخارجية هي محور اهتمام هذا المستوى، فالتسيير في هذا المستوى يجب أن يستند على معلومات متعددة مثل: الوضع الاقتصادي الحالي والمستقبلي كمتغيرات في حجم العمالة ونوعيتها، ومدى توفر وسائل الائتمان، السياسات الحكومية المؤثرة على المؤسسة.

2.2: شروط بناء الاستراتيجية:

لبناء استراتيجية فعالة تركز على العقلانية والواقعية يجب توفر الشروط التالية¹

أ-وضوح الأهداف وتكاملها: يجب أن تكون الأهداف واضحة وسليمة وغير مهمة، كما يجب أن تتسم بالاتساق المنطقي وعدم التناقض في إطار الاستراتيجية الواحدة أو بين الاستراتيجيات المختلفة في إطار المجتمع ككل.

ب-واقعية الأهداف وحقيقتها: إن اختيار الأساليب الناجحة للوصول إلى الأهداف المطلوب يستلزم وجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها. ومن ثم أهمية تكافؤ القدرات والموارد مع الأهداف وتقييم احتمالات تحقيق الهدف بالإمكانات المتاحة.

ج-العقلانية والتخصص: فالعقلانية يقصد بها الدراسة العلمية للواقع وللبدائل المختلفة والاختيار العلمي بين هذه البدائل، وتتضمن هذه العملية معرفة الأهداف، ودراسة الأساليب البديلة لإنجازها وتحديد الكلفة النسبية لكل من هذه الأساليب بعضها بعض وتحديد الأسلوب أو مجموعة الأساليب المثلى، كما يستلزم الأمر أن تتم دراسة المعلومات وتحليلها وتقييمها على أسس علمية تأخذ في تقديرها المناهج الحديثة لتحليل المعلومات بواسطة الخبراء المختصين، فوضع الخطة هي عملية فنية يقوم بها الخبراء.

د-الاستمرارية: فهي تتصف أيضا بالدوام والاستمرارية. فالاستراتيجية لا تخاطب المشاكل اليومية، وإنما تتضمن عدة مراحل تقوم كل واحدة منها على ما سبقها وهذا يتطلب وضوح المراحل في ذهن المفكر الاستراتيجي وضرورة لاستمرار من ناحية ثانية.

هـ-المرونة: بمعنى أن تتضمن الاستراتيجية درجة من المرونة تسمح لها بمواجهة المواقف غير المحتملة أو غير المتوقعة في الظروف الاعتيادية مثل حالة الحرب وهذا يفترض أن تحدد البدائل المناسبة في مثل هذه الظروف.

و. قابلية التطبيق والتنفيذ: أي أنها تعكس التناغم والتوافق بين الأهداف ووسائل تحقيقها، وكذا موائمة الإجراءات المقترحة مع البيئة الاجتماعية، وأن تراعي الاستراتيجية خطورة المبالغة في الطموحات حتى لا يؤدي ذلك إلى الشعور بالإحباط فيما بعد².

¹ عبد القادر محمد فهد: المدخل إلى دراسة الاستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص ص 29 – 30.

² رحيم حسين: استراتيجية المؤسسة، مكتبة اقرأ، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2008، ص 16.

ز. القابلية للقياس والتكميم: بمعنى أن تكون الاستراتيجية الموضوعية قابلة للتحديد والقياس¹

3.2: أبعاد الاستراتيجية:

إن الفهم الحقيقي لاستراتيجية أي منظمة أو مؤسسة وإعطاء تصور عام وشامل لها، لا يكون إلا من خلال معرفة الأبعاد الأساسية التي يتم في ضوءها صياغة وتنفيذ هذه الاستراتيجية ورقابتها، كما أن اختلاف الرؤى والتصورات والأساليب وفلسفة المؤسسة التي تشملها هذه الأبعاد، يؤدي إلى الاختلاف في الاستراتيجيات المتبناة من طرف المؤسسات، ولهذا يمكن أن نجد اختلاف في بعد أو بعدين بين استراتيجيات المؤسسات أو المنظمات، كما ساهم الكثير من الباحثين في تحديد أبعاد الاستراتيجية بغرض توضيح مضامينها، وتحدد أبعاد الاستراتيجية على النحو التالي:

- الانسجام والتوافق مع متطلبات البيئة.
- الملائمة وفق الموارد والإمكانات المتاحة للمنظمة.
- توافق الاستراتيجية مع الأفق الزمني المختار.
- تنسيق وتكامل للقرارات ونمط صناعتها في المنظمة.
- الوسائل الأساسية لتكوين الغرض أو الغاية الرئيسية للمنظمة، والأهداف بعيدة المدى والشاملة.
- تحديد المجال أو القطاع الأساسي للمنافسة.
- مدى الاستجابة للفرص والتهديدات الخارجية والقوة والضعف الداخلية لتحقيق ميزة تنافسية.
- إيجاد صيغ مختلفة ضمن نظام منطقي للمهام في المستويات الثلاث للاستراتيجية (الشامل، والاعمال، والوظائف).

* فيما يحددها البعض الآخر على النحو التالي:²

- أ. المجال: بمعنى الأنشطة والموارد والتكنولوجيا واختيار الأسواق والبيئات التي تعمل فيها المنظمة.
- ب. العمليات: وتعني تحديد درجة المركزية واللامركزية في العمل وإنشاء الهيكل والإجراءات وديناميكية العمل.
- ج. الطرق والأساليب والوسائل: المتضمنة أساليب التحليل الاستنباطي والاستقرائي، والريادية، والتفكير النظامي والمنهجي.
- د. الجهات المسؤولة عن وضع الاستراتيجية: وهذه تحدد الجهات المسؤولة فيما إذا كانت جهات متخصصة أو الإدارة العليا، أو جميع العاملين في المنظمة.

¹ نبيل مرسي، أحمد سليم: الإدارة الاستراتيجية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007، ص 287.

² خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس، مرجع سابق، ص 169-170.

هـ. المدى الزمني: والذي يوضح المدى الذي تغطيه الاستراتيجية.

و. المحتوى: إن محتوى الاستراتيجية قد يقع في إطار استراتيجية تنوع أو تركيز على حقل النشاط، أم نمو بطرق متعددة أو مختارة.

4.2: أنواع ومستويات الاستراتيجية:

1.4.2 . أنواع الاستراتيجية:

انطلاقاً من المفاهيم التي تناولت الاستراتيجية، والتي تتفق على أن بناء أي استراتيجية وتنفيذها يستند على قاعدة معلومات دقيقة عن البيئتين الداخلية والخارجية التي تساعد على صياغتها، من أجل تحقيق الهدف أو الأهداف التي وجدت لأجلها الاستراتيجية، فالحديث عن الاستراتيجيات مرتبط ببعدي الهدف والمجال، بعدين مرتبطين أيضاً بشكل عملي بطبيعة المنظمة وخصائصها وإمكانياتها وواقعها الداخلي والخارجي.

لقد استخدم الكتاب تصنيفات عديدة للاستراتيجيات مما قد يتسبب أحياناً في نوع من الحيرة والإرباك لدى الدارسين والمهتمين بهذا الموضوع، غير أن الكتاب يسعون من وراء ذلك إلى نفس الهدف، ألا وهو تقديم إطار فكري نظري، أو مدخل يسمح بتطوير استراتيجيات بديلة يمكن للمنظمة اختيار الأمثل والأنسب من بينها، وعلى اعتبار أن هذه الاستراتيجيات وتنوعها تدخل ضمن البدائل الاستراتيجية كما يصطلح عليها، فإن هناك من يعتبر بعض الاستراتيجيات مستويات والآخر يصنفها أنواعاً، انطلاقاً من هذا فإن الباحثين والمختصين في المجال قدموا أنواعاً كثيرة من الاستراتيجيات واختلفوا في تقسيماتها وهذا الاختلاف مرده إلى الزاوية التي ينظر إليها للاستراتيجية في حد ذاتها

فهناك من يقسم الاستراتيجيات إلى ثلاث أنواع: الاستراتيجية العقلانية، والاستراتيجية التوجيهية، الاستراتيجية السياسية والإدارية¹:

✓ الاستراتيجية العقلانية:

تستند هذه الاستراتيجية إلى الدراسة العلمية، وتقوم على افتراض استعداد الناس المقصودين بها للاقتناع بمتطلباتها نظراً لموضوعيتها واستنادها إلى أصول التفكير العلمي المنطقي السليم، وهذه الاستراتيجية تعتمد على البحث العلمي وعلى تولي الكفاءات العلمية وضعها، للنهوض بمتطلباتها وقيادة حركة التغيير المنشودة، كما تعتمد على الأساليب الحديثة في الإدارة والتنظيم.

✓ الاستراتيجية التوجيهية:

هذا النوع يعتمد على جذب اهتمام الناس المعنيين بها، واستثارة بواعثهم وكسب ثقتهم وشحن إرادتهم وتعديل مواقفهم واتجاهاتهم وعواطفهم تعديلاً يدفعهم إلى القيام بالأعمال المطلوبة منهم طواعية، ولا تنكر ما

¹ محمد هاني محمد، مرجع سابق، ص 50-51.

لدى الإنسان من ذكاء وعقلانية، وهي تعنى بالدعوة والإقناع وكسب الثقة وتنمية الروح المعنوية، ويترتب على ذلك تمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات بشأنها وإشراكهم في عملية وضع القرارات والاعتماد على تعاونهم في تطويرها، وهذا النوع من الاستراتيجيات يراعي خصائص الثقافات والقيم الاجتماعية السائدة بين الناس في مجالاتها.

✓ الاستراتيجية الإدارية:

تعتمد هذه الاستراتيجية على القوة النابعة من السلطة السياسية أو الإدارية، وتفترض في الناس المعنيين بها المطاوعة لمطالب السلطة واتجاهاتها ومتابعتهم للخطط والتوجيهات الصادرة عنها، كما تعتمد أيضا على التشريعات الحكومية وما يترتب عليها من توجيهات وتعليمات.

ومن بين التصنيفات واسعة القبول والانتشار التصنيف الذي اقترحه Raymond Miles et Chales snow، حيث يميز بين أربع أنواع من الاستراتيجيات الغامة للتعامل مع البيئة الداخلية وكل نوع يجمع بين تقنيات متعددة وهيكل تنظيمي معين وهي:

✓ الاستراتيجية الدفاعية:

تقوم هذه الاستراتيجية على فرضية وجود بيئة مستقرة وداعمة للمنظمة مما لا يحفزها ولا يدفعها إلى التوسع لمجالات عمل جديدة ولا حتى لتغيير الاستراتيجية المتبعة، عكس ما تسعى إليه المنظمات ألا وهو النمو والتطور والتوسع من خلال الاحتفاظ بما هو موجود من مكتسبات، وما يميز هذا النوع من الاستراتيجيات هو بساطة الهيكل التنظيمي، وانعدام وجود تناقضات كبيرة، فهي لا ترى حاجة أو دافع للتغيير في أنماط العمل والإجراءات، كما تتميز المنظمات التي تعتمد على هذه الاستراتيجية بالمركزية والرسمية والتنوع الأفقي¹، ما يجعل هذه الاستراتيجية توجه اهتمامها بالدرجة الأولى إلى زيادة كفاءة المنظمة بغرض تخفيض التكاليف، والحفاظ بذلك على نصيبها في السوق دون أن تتخذ خطوات إيجابية لزيادة الطلب أو تطوير المنتجات.

✓ الاستراتيجية التطوعية (ريادية):

تقوم هذه الاستراتيجية على فرضية وجود بيئة متغيرة ووجود تفاعل إيجابي معها، ويتوجب على المنظمة أن تخاطر للتعرف على الفرص المتاحة في هذه البيئة والاستفادة منها، كما تفترض أن المنظمة تستطيع أن تصنع البيئة التي تعمل فيها، وأن توجد لنفسها فرصا للنمو والتطور، وتستطيع أن تحقق ذلك من خلال دراسة ردود أفعال المستهلكين، لما تقدمه المنظمات المنافسة من منتجات ثم تستفيد من ذلك في تطوير وتعديل منتجاتها للاستحواذ على نصيب أكبر من السوق²، ما يميز هذا النوع من الاستراتيجيات أنها على النقيض تماما من الاستراتيجية الدفاعية التي تبني سياسات دفاعية، فهي تقوم على الإبداع والتطلع وباستمرار إلى خلق فرص في

¹ محمد القربوتي: السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني للفرد والجماعة في المنظمات المختلفة، دار الشروق، ط4، عمان، 2003، ص ص 131-132.

² حسين حريم: إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2010، ص 90.

السوق وتواكب متطلبات واتجاهات بيئية خارجية جديدة (استثمار الاتجاهات والأحداث المستقبلية إيجابيا) تخص مجال عملها، وتتطلب هذه الاستراتيجية هياكل تنظيمية لا تطغى عليها المركزية وتكون بأقل درجات الرسمية.

✓ الاستراتيجية التحليلية:

تعتمد هذه الاستراتيجية على فرضية أن البيئة يمكن فهمها والتنبؤ بالتغيرات المحتملة فيها، فتعمل المنظمات على الاستفادة من مثل هذه التغيرات إيجابيا، فتلجأ المنظمات إلى جعل منتجاتها أكثر جاذبية واستقطابا للمستهلكين من خلال التعرف باستمرار على التغيرات في نوعية مطالبهم وأفضلياتهم وحاجاتهم والعمل على تلبيتها، وهذه المنظمات غالبا لديها منتج في سوق مستقرة وآخر في سوق متغيرة، ففي الحالة الأولى تعمل المنظمة بكفاءة ورسمية، أما الثانية فهي تراقب عن قرب المنافسين ومن ثمة تتكيف بقدر استطاعتها، أي أنها تقلد المنظمات الأخرى الناجحة التي تقدم منتجات جديدة¹، "وهذا معناه أن هذه الاستراتيجية تزوج بين نمطين من التنظيم بين الثابت والمرن، إذ يكون هناك هيكل إدارية تتسم بالثبات والتقنين والرسمية والمركزية إلى جانب أقسام أخرى تتمتع بالمرونة وحرية التعامل مع الظروف الجديدة وبحرية اتخاذ القرارات على المستوى اللامركزي والسماح بممارسة السلطة التقديرية"²، ما يميز هذه الاستراتيجية أنها خليط من استراتيجية الدفاع واستراتيجية التوقع بشأن التطورات والفرص الجديدة، إلا أن إتباع هذه الاستراتيجية تجعل المنظمة تتابع التطورات وتختار الفرص الجديدة بحرص، دون الاتجاه للخروج عن الخط العام والمستقر لأعمالها"³.

✓ استراتيجية رد الفعل:

تتلاءم هذه الاستراتيجية مع منظمة يطغى عليها أسلوب أو سلوك متذبذب وغير مستقر ومتقلب وغير فعال في التفاعل مع البيئة المحيطة تغيب فيها استراتيجية واضحة المعالم، وغير محددة ويقتصر سلوك المنظمة في بعض ردود الفعل البسيطة والجزئية للمتغيرات البيئية، فهي تقوم على فرضية أن البيئة الخارجية لها تأثير محدود على المنظمة، ولهذا فالمنظمة لا تعطي اهتماما كبيرا لما يحدث في البيئة ولا تهتم بدراستها حتى تحشد الموارد اللازمة للاستجابة لها، وتتصف هذه الاستراتيجية بعدم الثبات وعدم التوافق في الأنماط حيث تنتقل المنظمة من استراتيجية لأخرى حسب ما تمليه عليها الظروف، كما لا تلتزم باستراتيجية مستقبلية معينة.

¹ حسين حريم، مرجع سابق، ص 90.

² محمد القريوتي، مرجع سابق، ص ص 133-134.

³ مصطفى محمود أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2003، ص 97.

جدول رقم:01 أنواع الاستراتيجيات

الاستراتيجية	الأهداف	البيئة	خصائص الهيكل التنظيمي
1-الدفاعية	الاستقرار والكفاءة	مستقرة	هيكل وظيفي، تقسيم وتخصص عال في العمل، درجة عالية من الرسمية، ومركزية شديدة، ورقابة محكمة، نظم معلومات رأسية معقدة، وسائل تنسيق بسيطة.
2-التحليلية	الاستقرار والمرونة	متغيرة	سيطرة مركزية معتدلة، رقابة محكمة على الأنشطة الحالية، رقابة فضفاضة (غير محكمة) على الأنشطة الجديدة، وسائل تنسيق معقدة جدا باستراتيجية مستقبلية معينة.
3-الريادية/تطلعية	المرونة	ديناميكية	هيكل فضفاض، تقسيم وتخصص منخفض، درجة منخفضة من الرسمية، لا مركزية، نظم معلومات أفقية بسيطة، آليات تنسيق معقدة.

المصدر: حسن حريم، إدارة المنظمات، المرجع سابق، ص 91.

وقد تم حذف استراتيجيات رد الفعل لسبب واضح، وهو أنها تؤدي إلى أداء غير فعال.

2.4.2. مستويات الاستراتيجية:

إن تحديد مستويات الاستراتيجية في بيئة الأعمال يتوقف على حجم المؤسسة، بالإضافة إلى الرؤية التي تراها الإدارة العليا للوصول إلى تحقيق أهدافها، لقد أعطت الأدبيات الاستراتيجية تنوعاً واسعاً في بدء ظهور البحوث والدراسات حول استراتيجيات الأعمال وفي تحديد مستوياته، " هناك من حددها بأربعة مستويات للاستراتيجية هي:

استراتيجية المنظمة، استراتيجية الأعمال، استراتيجية دعم القطاع الوظيفي، استراتيجية مستوى التشغيل، بينما حدد ثلاثة مستويات للمنظمات ذات الفروع وهي: استراتيجية المنصب الوظيفي (مستوى المنظمة)، استراتيجية الأعمال (مستوى القسم)، البرامج الاستراتيجية (المستوى الوظيفي)،¹.

¹ نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الاستراتيجية المفهوم-الأهمية-التحديات، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ودار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، اربد، عمان العبدلي، 2009، ص ص 39-40.

ويعد تصنيف **Johnson & Scholes** أنموذجا لما هو متبع في معظم أدبيات الإدارة الاستراتيجية الحديثة، حيث صنف الاستراتيجية إلى ثلاث مستويات وهي:¹

- المستوى الأول: الاستراتيجية الكلية (على مستوى المنظمة).

- المستوى الثاني: الاستراتيجية التنافسية أو استراتيجية مستوى وحدة الأعمال (SBU).

- المستوى الثالث: الاستراتيجية التشغيلية (على المستوى الوظيفي).

وسيتم فيما يلي عرض مستويات الاستراتيجية الثلاثة المتفق عليها من أغلب الباحثين، والتي تشكل وضعية عامة لأغلب منظمات الأعمال في المجال الصناعي

✓ الاستراتيجية على مستوى المنظمة:

هذا النوع من المستوى للاستراتيجية يركز على المنظمة كلها وليس على قطاع معين، فهو شامل للمؤسسة ويمثل التوجه العام للمنظمة والذي يتم صياغته في ضوء مقابلة الفرص والتهديدات البيئية، وكذا قدرات وموارد المنظمة المتاحة سواء الداخلية منها أو الخارجية، وعادة ما تقاد المنظمة ضمن سلسلة استراتيجية موحدة لتعبر عن أليات تنفيذ الأهداف ضمن هذا المستوى، وهذا النوع من الاستراتيجيات في هذا المستوى تصاغ وتوضع من طرف الإدارة العليا للمنظمة، بمعنى أن تشرك الإدارة التنفيذية (المدير العام وفريقه) مع مجلس الإدارة، وتأخذ بعين الاعتبار أهداف المؤسسة كلها وتتأثر المؤسسة أو المنظمة بها، ويتركز الاهتمام الأساس لها في تحديد مجالات الأعمال (الأنشطة) والتي يتعين على المنظمة أن تشارك فيها، هل تركز على نشاط واحد أو تركز على عدة أنشطة مرتبطة وغير مرتبطة، ويكون إطارها الزمني طويل المدى، كما تعد أكثر أنواع الاستراتيجية قربا لتحويل رسالة المؤسسة إلى أعمال وتصرفات فعلية.

-الاستراتيجية على مستوى وحدات الأعمال أو الاستراتيجية التنافسية:

يعتبر هذا المستوى من الاستراتيجية ذو أهمية كبيرة وهامة بالنسبة للمنظمة، باعتباره يجسد البعد التنافسي ذو الصبغة العلمية وكسب السوق ومنه تحقيق الأرباح، وتشير وحدة الأعمال الاستراتيجية إلى مجمع لعدد من الأقسام التي تتولى تقديم بعض المنتجات أو الخدمات المتشابهة، وعادة ما يكون لكل وحدة من هذه الوحدات سوقا مستقلا ومنافسون مستقلون ومن ثم استراتيجيتها المستقلة، وتتولى إدارة وحدة الأعمال صياغة الخطة الاستراتيجية على هذا المستوى وتنفيذها استنادا إلى تحليل متغيرات البيئة الخارجية الخاصة بالعمل وفي ضوء الإمكانيات والموارد المتاحة لوحدة العمل هذه، وتركز استراتيجية الأعمال على الجوانب التالية:

- تحديد المنتجات أو الخدمات التي يتطلب تطويرها والحيز الجغرافي لكل منها.

- تطوير نقاط القوة للمؤسسة أو المنظمة والتي يمكن من خلالها خلق ميزة تنافسية مقارنة بمنافسها في المجال.

¹ نعيم ابراهيم الظاهر، مرجع سابق، ص 41.

- التنسيق والتكامل بين نشاطات وحدة الأعمال بما يتوافق مع استراتيجية المؤسسة.

فهذا المستوى من الاستراتيجية يركز على قطاع معين من قطاعات الأعمال، ويهتم بتحسين الموقف التنافسي للمنتجات في هذا القطاع أو بتحسين الموقف التنافسي في جزء من السوق، ومجال عملها محدود مقارنة باستراتيجية المنظمة، كما يجب الإشارة إلى الدور المهم والمؤثر الذي يجب أن تلعبه وحدة الأعمال، لأجل دعم جهود الإدارة العليا في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وبطرق فعالة وأكثر كفاءة.

- الاستراتيجية على المستوى الوظيفي:

تتعدد المجالات الوظيفية في منظمات الأعمال خاصة في المنظمات ذات الحجم الكبير، والتي عادة ما تفرد إدارة متخصصة لكل نشاط وظيفي، وتختص الاستراتيجية الوظيفية بتجميع وتنسيق النشاطات والمهارات المختلفة ضمن الميدان الوظيفي المعني بغية تحسين الكفاءة في الأداء، فهي توضع في مجالات وظيفية في المؤسسة ك إدارة الموارد البشرية، الإنتاج، التسويق ... وغيرها، والتي تتطلب وجود صيغ علمية يتم بموجبها تنظيم استخدام هاته الموارد، وتكون مسؤولية وضع الخطة في هذا المستوى من قبل مدراء ورؤساء المجالات الوظيفية وبالتنسيق مع إدارة مستوى الأعمال، وعلى كل مدير مسؤول عن مجال من المجالات الوظيفية أن يحدد مساهمة المجال الذي يديره في تحقيق الاستراتيجية الكلية، وهذا المستوى من الاستراتيجية يكون دوره أقل مدى مقارنة بمستوى المؤسسة الشامل، أو مستوى وحدة الأعمال.

جدول رقم:02 مستويات الاستراتيجية في المنظمة (أهم الاعتبارات والعناصر)

المستوى	مسؤولية تطوير الاستراتيجية	العناصر الأساسية
المنظمة	الإدارة العليا للمنظمة (مجلس الإدارة + المدير العام وفريقه)	-هيكله منخفضة الأعمال الكلية وإدارتها. -تنسيق الاستراتيجيات على مستوى وحدات الأعمال لغرض بناء ميزات تنافسية للمنظمة. -الرقابة على نمط توزيع الموارد على وحدات الأعمال.
الأعمال	رئيس وحدة الأعمال وفريقه بالتنسيق مع الإدارة العليا.	-اختيار كيفية المنافسة ونوع الميزة التنافسية المراد بناؤها. -تطوير الردود أو الاستجابات المناسبة على الظروف الصناعية/ التنافسية المتغيرة. -تنسيق الأدوار الاستراتيجية. -الرقابة على نمط توزيع الموارد ضمن وحدات الأعمال.

<p>- تطوير الخطط الوظيفية ورفع الإنتاجية في المجال الوظيفي المحدد لغرض دعم ومساندة استراتيجية وحدة الأعمال التابعة لها.</p> <p>- تنفيذ المتطلبات اليومية لدعم المجال الوظيفي وزيادة قدرته على الأداء.</p>	<p>رؤساء المجالات الوظيفية المختلفة ومساعدتهم، بالتنسيق مع إدارة وحدات الأعمال.</p>	<p>الوظيفي</p>
---	---	----------------

المصدر: نعيم إبراهيم الظاهر، المرجع السابق، ص 45.

خلاصة لما سبق التطرق إليه حول موضوع الاستراتيجية، ولأن هذا الموضوع يكتسي أهمية بالغة ويحظى باهتمام كبير خاصة في العصر الحالي، ففي ظل التطور العلمي والتكنولوجي وزيادة حدة المنافسة في جميع المجالات، بالإضافة لكون الموضوع واسع ومتشعب وتختلف وتنوع الدراسات حوله باختلاف الزوايا التي ينظر منها إليه، وكذا القطاع الذي يتم فيه تطبيق الاستراتيجية، وعليه فإن نجاح أي استراتيجية يتوقف على مدى توافر جملة من المواصفات التي تؤدي إلى نجاحها ونجاحتها، يمكن أن نوجزها في النقاط التالية:

- تكون الاستراتيجية نتاجاً لعملية تخطيط محكمة وبمساندة فعلية من الجهاز التنفيذي للمنظمة وكل الأطراف المعنية من خلال القيام بعملهم بكل جدية وإتقان.

- تعكس المدخلات بمشاركة الفاعلين من أجهزة وفرق عمل بالمنظمة ولا ينفرد بها المخططون لها وحدهم.

- أن تشمل الاستراتيجية أهداف واضحة (تكون طويلة وتعرضها صعوبات لكن يمكن تحقيقها) أخذة في الحسبان المعطيات الداخلية ومعطيات البيئة الخارجية.

- تحدد فيها المسؤوليات ويتحمل فيها النتائج.

- تبقى واعية بالبيئة التي تعمل في إطارها في جميع مراحل تنفيذها.

- هي خطة عملية من خلال أهدافها وأغراضها ومواردها ونتائجها، مع الأخذ في الحسبان كل الأمور المتعلقة بالموارد البشرية بالإضافة إلى الظروف المالية واتجاهات الميزانية.

- تسير وفق أسلوب علمي وعملي يسعى إلى التقليل من النزاعات التي تحدث بين القائمين على الإدارة والتسيير.

- تؤدي إلى اتخاذ قرارات متعلقة بالموارد، وتعترف بالحاجة الواقعية إلى ضرورة إنجاز عمل أكبر بإمكانيات أقل، وهو ما يتطلب تبادلات عكسية وأي اختبارات صعبة بين البدائل أو إعادة التوجيه للموارد.

- تتضمن الاستراتيجية عادة خطط متواصلة ومتجددة، بمعنى تكون فيها نوع من المرونة التي تستدعي بعض التعديلات بما يتوافق والتغيرات التي تحدث بين الحين والآخر فلا تكون جامدة، على أن تكون المراجعة والتعديل للخطط بشكل مدروس ومنتظم.

3- استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر

كان ولا يزال النضال النقابي عصب الحركة العمالية وعمودها الفقري الذي تعتمد عليه في ثباتها واستمراريتها في اتجاه تحقيق أهدافها، خاصة في المجتمعات الصناعية والرأسمالية التي كانت سببا في ظهور الحركة العمالية ونشوء النقابات بمختلف أنواعها وأيديولوجياتها، وقد ساهم العمل النقابي في تحقيق أهدافه وغاياته التي ارتكزت أساسا على تحسين الظروف المادية والاجتماعية للعامل في محيطه الداخلي والخارجي، فكان النضال النقابي مطلبيا في البداية بالنظر للظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي عايشتها الطبقة العمالية، وسعيا منهم للتخلص من الآثار السلبية للثورة الصناعية وتغول الرأسمالية، فقد ساهم العمل النقابي في تحقيق جملة من الأهداف من خلال تنمية وعي الطبقة العمالية وبلورة الفكر المطلي، ليرتفع سقف الطموحات وتحقيق هدف المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات على مستوى إدارة المؤسسة، وبذلك تكون الحركة العمالية قد تخطت مراحل هامة وعصيبة في تاريخها النضالي، الذي أكسبها شرعية داخلية وخارجية تجسدت في نصوص الاتفاقيات الدولية والإقليمية، والتي تبنتها وأدرجتها معظم الدول ضمن دساتيرها وقوانينها الداخلية؛ نصوص قانونية تقر بحق العامل في إنشاء تنظيمات نقابية وتضمن له حرية الممارسة النقابية.

والأكيد أن هذه المكاسب لم تكن هبة أو منة من الأنظمة السياسية للدول، بل كانت نتيجة كفاح طويل لهذه التنظيمات النقابية، اعتمدت خلالها التنظيمات على أساليب ووسائل عدة من أجل افتكاك مطالبها وتحقيق أهدافها، ووسائل وأساليب تتناسب والظروف الأنية وطبيعة العلاقة بين الأطراف (العمال ممثلين بالنقابة والإدارة)، وتتماشى مع المتغيرات السريعة وانعكاساتها على فئة العمال، وهذا ما دفع إلى تطوير هذه الأساليب والوسائل مع مرور الزمن.

1.3: استراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين لتجسيد سياسة الدولة

تتعدد صور العلاقة بين الأحزاب والنقابات وتختلف في معظم دول العالم بتعدد الأنظمة واختلاف الإيديولوجيات، ذلك أنها تتأثر تأثرا مباشرا بالفكر المذهبي والسياسي المتبنى من طرف الدولة، ولأن الجزائر تبنت الفكر الاشتراكي المناهض لكل ما يمت للفكر الرأسمالي الاستغلالي المنتهج من طرف فرنسا الاستعمارية، وهي قناعة تاريخية "أكدت عليها مختلف المواثيق الوطنية بدءا من ميثاق طرابلس الذي عقدته الحكومة المؤقتة في جوان 1962، وكذا ميثاق الجزائر 1964 وآخرها الميثاق الوطني 1976"¹.

وبالرجوع إلى النموذج النقابي في الفكر الاشتراكي السوفياتي فإن "التنظيم النقابي هو ذلك الكل والمجموعة الغير قابلة للتجزئة، فلا يوجد سوى تنظيم ونظام واحد ووحيد يشمل بدوره مجموعة من الفروع التي تسيير وفق قواعد بيروقراطية صارمة، يعلوها المجلس المركزي للنقابات في القمة وتنظيمات أولية في القاعدة، والتي تجمع

¹ ناصر دادى عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998، ص 154.

المنتسب للنقابة في أماكن العمل"¹، ويؤكد النموذج النقابي السوفياتي أن كل ما يتعلق بالنقابة لا بد أن يمر تحت رقابة ومصادقة الحزب الذي له السلطة المطلقة والوحيدة، وأن التنظيمات النقابية في البلدان ذات النهج الاشتراكي ليست سوى أداة إدارية في يد الحزب، ولا تحظى بسُلطان مستقل وليست معارضة للسلطة أو الدولة، وهو ما أقرته المنظمة النقابية الحرة للعمال في الاتحاد السوفياتي حين قالت بأن "النقابات السوفياتية لا تقوم بالدفاع عن حقوقنا وسلطتها محدودة، ذلك أن المناصب المهمة والأساسية في النقابات محتكرة من طرف الشيوعيين، وأن الانتخابات في النقابة شكلية فقط"². فإذا كانت صورة العلاقة في الدول الاشتراكية ذات الحزب الواحد والنقابة الواحدة والوحيدة، يكون الحزب الواحد فيها مسيطر سيطرة كلية وتشكل النقابة أداة في يده لتنفيذ أهداف الدولة وتجسيد استراتيجيتها، "ففي الدول الديمقراطية الحرة تأخذ فيها النقابات العمالية صورتين أو نموذجين: نموذج النقابة الجماعية الواحدة ويقصد بها وحدة ذاتية ومقبولة كما هو الحال في بريطانيا، ألمانيا، الولايات المتحدة الأمريكية، ونقابة ذات توجه مذهبي متعلقة أساسا بالعقيدة ونجدها في فرنسا وإيطاليا"³.

وخلافا لمقتضيات المعايير الدولية التي تسعى إلى ضمان حرية نقابية أكثر فعالية وأقرب إلى تحقيق أهدافها، وأن تكون النقابات مستقلة من حيث الإنشاء والتكوين والتسيير والاستقلالية المالية عن كل الأجهزة والهيئات، وهو ما من شأنه التأثير سلبا على أدائها واستقرارها بما في ذلك الدولة والأحزاب السياسية؛ التي تسعى في كثير من الأحيان إلى تكوين علاقات مع النقابات أساسها المصالح المشتركة الضيقة، فإن التجارب النقابية في مختلف دول العالم أكدت استحالة فرضية الانفصال عن الأحزاب أو الدولة بشكل كلي غير أنها تتفاوت فيها العلاقة والارتباط من دولة لأخرى، بحسب طبيعة النظام السياسي والإيدلوجيا المتبناة في كل دولة والتي تأخذ العلاقة فيها صور أخرى.

لهذا تلجأ الكثير من الدول إلى نوع من التحايل في سن قوانينها الداخلية، حتى لا تكون أمام حالة التنصل والإخلال بالتزاماتها المترتبة عن التوقيع على مختلف الاتفاقيات الدولية والإقليمية في مجال حماية حقوق العمال، ومن بينها الحقوق والحريات النقابية كما هو الحال بالنسبة للجزائر حينما تؤكد أحكام النصوص القانونية استقلالية النقابة من حيث حرية التكوين والتنظيم وتسيير شؤونها بعيدا عن أي تبعية أو تدخل خارجي، في حين أن المراسيم والنصوص التنظيمية تبين عكس ذلك، وليس النصوص القانونية فقط بل حتى القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين أكد على أن "إع ع ج هو منظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة عن أي وصاية كانت سواء حزبية أو إدارية، وعن المتعاملين الاقتصاديين أيضا..."⁴.

¹ مسعودي أحمد: التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015/2014، ص 39.

² Tromas Lowit, le syndicalisme de type soviétique L'U.R.S.S et les pays de l'est européen, paris, librairie. A. Colin, 1971, p 43.

³ محمد أحمد إسماعيل: مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982، ص 277.

⁴ القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 04، ص 3 - 5.

-أهمية الاتحاد كمنظمة جماهيرية:

بالعودة إلى وضعية ومكانة ودور الاتحاد العام للعمال الجزائريين خاصة بعد الاستقلال مباشرة، أين حظي الاتحاد باهتمام كبير بالنظر إلى الدور الذي لعبه في استقلال الجزائر وسمعته الكبيرة حتى على مستوى العالم أكسبته احترام الجميع، وإدراكا من السلطة بأهمية نقابة الاتحاد كقوة لها تأثيرها في الميدان الاقتصادي عصب الحياة أرادت أن تبقى على النقابة كمنظمة جماهيرية تابعة للحزب كما كانت في الثورة، في حين أن النقابيين أرادوها تنظيما مستقلا بمبادئ وأهداف نقابية تقوم على خدمة مصالح العمال وحقوقهم ككل النقابات في العالم، وأنه حان الوقت لكل طرف أن يلعب دوره المنوط به وفك الارتباط فالحزب له دوره السياسي الاقتصادي والاجتماعي، والاتحاد له دوره المستقل ولن يصبح جزءا من السلطة كما كان عليه سابقا.

هذه المعطيات شكلت بوادر خلاف بين الاتحاد وإصراره في مسعاه للحصول على استقلاليته وبين ضغوط تمارسها السلطة لدمج الاتحاد ضمن هيكل حزب جبهة لتحرير الوطني، انتهى باتفاق بين الطرفين في ديسمبر 1962 "والذي أقر للاتحاد استقلاليته وحرية في قراراته وخياراته وفي كيفية عقد مؤتمرات واجتماعاته، غير أن هذا الاتفاق لم يجسد على أرض الواقع"¹، ويبدو فيما يلي أن هذا الاتفاق ما هو إلا وسيلة ظرفية لجأت إليه السلطة لتهدئة الوضع وامتصاص دافعية النقابيين وإصرارهم على استقلالية نقاباتهم ورسم مسار جديد لاتحادهم بعيدا عن أهداف وسياسة السلطة والحزب، خاصة وأن هذه الظروف تزامنت مع ما يسمى بأزمة صيف 1962 والصراع السياسي بين الحكومة المؤقتة والحزب والجيش، بالإضافة إلى تهديد الاتحاد للسلطة بالإضراب في حالة إصرار السلطة على السيطرة على النقابة الاتحاد.

-قراءة في وضعية الاتحاد من خلال مؤتمراته:

فقد تجلت تبعية الاتحاد للحزب في المؤتمرات بدءا من المؤتمر الأول للاتحاد الذي جرت وقائعه بين 17 و20 جانفي 1963 بدار الشعب، هذا المؤتمر الذي يعد أول مؤتمر سياسي بعد الاستقلال وانصبت أشغاله حول الجانب الهيكلية للحزب والنقابة لتجاوز الخلافات التي ظهرت بوادرها بعد الاستقلال وقبل هذا المؤتمر، والتي سعى من خلالها إدارات الاتحاد إلى تجسيد رؤى وتطلعات نقابة الاتحاد بعيدا عن سلطة وهيمنة الحزب باعتبار مسببات الارتباط قد زالت بعد الاستقلال مباشرة، تطلعات أكدها بيان الاتحاد العام للعمال الجزائريين الصادر في جويلية 1962 فحواه "أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة وطنية وأن تطوره مرهون باستقلاليته السياسية التامة عن أي تبعية، كما أن تطور الحركة النقابية لا يكون إلا في مجال أوسع من الحريات..."².

وخلافا لما كان منتظرا فقد تم توجيه نتائج ومخرجات المؤتمر من خلال استبعاد النقابيين الحقيقيين للاتحاد وفوجئ النقابيون بتعويضهم بأشخاص تم استقدامهم من فلاحى التعاونيات والبطالين على حد قول "عبد

¹ مناصريه سميحة: الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 46.

² François Weiss: Doctrine et action syndicale en Algérie, édition CUIAS, paris, 1971, p 71.

المجيد عزي¹ وقبلها تفاجؤوا من أول يوم بحضور الرئيس أحمد بن بلة المؤتمر ولم يغادره حتى نهايته وأشرف بنفسه على اختيار قيادة الاتحاد، وتم الاطلاع على كل اللوائح التي تم تحضيرها، وتم فرز المقبول منها والمعارض عليه من طرف الرئيس شخصيا مما يوحي بأن هناك مؤتمرين وليس مؤتمر واحد، وأكد عزي² أنه قبل انتخاب القيادات والمصادقة على اللوائح والتعيينات وبعد مغادرة القاعة لتناول وجبة الغداء والعودة مجددا لقاعة المؤتمر، فوجئنا بوجود أشخاص شغلوا أماكننا ومقاعدنا في القاعة من قبل أشخاص آخرين غرباء عن المؤتمر من أجل التصويت على القرارات برفع الأيدي على اللوائح والتعيينات التي أرادها النظام واستبعاد وتفريغ الاتحاد من الإطارات النقابية الحقيقية، وانتهى المؤتمر بتعيين رايح جرمان³ كرئيس للاتحاد وهذا بحكم سهولة التعامل معه ومرونته في تقبل الوضع الذي أراده الحزب عكس بعض الإطارات التي عرفت بتصلب مواقفها والتي يصعب معها التعامل وتميرير أجندت الحزب.

لم يختلف الحال لما كان عليه وضع الاتحاد بعد المؤتمر الأول لتتأكد تبعية نقابة الاتحاد للحزب والسلطة في المؤتمر الثاني للاتحاد، والذي انعقد في الفترة ما بين 23 و25 من شهر مارس 1965 أي بعد مدة سنتين من انعقاد الأول حسب ما ينص عليه القانون الأساسي للاتحاد، "حيث شهدت هذه الفترة إضرابات شنتها مؤسسات القطاع الخاص أواخر سنة 1964، وتولى الرئيس بن بلة رئاسة المؤتمر رفقة مسؤولين نقابيين في الاتحاد وتم تنصيب لجنة تحضيرية للمؤتمر تتكون من 20 عضوا، كما عرفت عملية تنظيم مؤتمر للاتحادات المحلية وتنظيم اجتماعات داخل المؤسسات بغرض إضفاء طابع أكثر ديمقراطية على المؤتمر"⁴، "... وانتخب مولود أمينا عاما للاتحاد وهو نقابي سبق له النشاط ضمن فيدرالية عمال الصحة بقسنطينة، مخرجات جاءت نتيجة تفاوض حقيقي بين المكتب السياسي وممثلي النقابة"⁵.

ليأتي المؤتمر الثالث للاتحاد الذي انعقد في الفترة ما بين 03 إلى 09 ماي 1969 بناادي الصنوبر، وجاء بخلاف الشعار الذي رفعه المؤتمر وهو "التجديد" والذي حضره ما يقرب 12000 مندوب وانبثقت عنه أمانة وطنية متكونة من 11 عضو وتم انتخاب عبد القادر بن نيقوس كأمين عاما، وإن صح الحديث عن التجديد فإنه لا يخرج عن دائرة الأعضاء الذين تم تجديدهم والذين كان غالبيتهم شبابا يفتقرون للتجربة والخبرة بالإضافة إلى الأمين العام الجديد، وفيما عدا ذلك فقد أكد المؤتمر قرار التبعية المطلقة لنقابة الاتحاد للحزب، والمشاركة في تطبيق البرنامج الاقتصادي والتوجه السياسي والجماهيري في أفكاره الاقتصادية والسياسية المرتبطة بالخيار

¹ مجاهد ونقابي سابق وأستاذ جامعي له مؤلفات حول الحركة النقابية منها كتاب بعنوان: الحركة النقابية في الجزائر بعد الاستقلال، عايش ظروف ظهور وعمل الحركة النقابية في الجزائر حضر المؤتمر الأول للاتحاد كنقابي وشاهد على وقائع ومجريات المؤتمر.

² جابي ناصر: "تاريخ العمل النقابي في الجزائر" استضافة عبد المجيد عزي ومحمود آيت مدور، حصة "كريتيكا"، قناة الخبر الجزائرية (KBC)، شوهد بتاريخ: 07-11-2019، الساعة: 23:10.

³ أحد مؤسسي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأول أمين عام لاتحاد بعد الاستقلال

⁴ سعيد بوشخو: إشكالية الاستقلالية والاحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، رسالة ماجستير، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1997، ص 59.

⁵ المرجع نفسه، ص 70.

الإيديولوجي والتوجه الاقتصادي، وهذا ما أقرته اللجنة التمهيدية للمؤتمر الثالث " إن الاتحاد العام للعمال الجزائريين تقع على عاتقه مسؤولية إنجاز وتنفيذ قرارات الحزب، ضامن الثورة الاشتراكية وفي ظروف حسنة"، "للتجديد المواجهة مع السلطة حول مشكلة الاستقلالية وفض الارتباط ويبقى الاتحاد تابعا للحزب والسلطة ويكون بذلك همزة وصل بين العمال والحزب، وأصبح التنظيم الهيكلي للنقابة موازيا للتنظيم الهيكلي للحزب لتعزيز التوجه الاقتصادي الجديد"¹.

وعلى نفس الخطى جاءت نتائج بقية مؤتمرات الاتحاد لتؤكد تبعية الاتحاد للحزب مع اختلاف وتغير في أدوار الاتحاد ووظائفه، بما يتماشى وظروف كل مرحلة ومتطلباتها متأثرة بالظروف السياسية والاقتصادية المنتهجة من طرف السلطة، فقد جاء المؤتمر الرابع الذي انعقد بقصر الأمم من 02 إلى 06 أفريل 1973 أين تم تجديد الثقة في القيادات السابقة للاتحاد، وتزامن هذا المؤتمر مع تأكيد خيار التسيير الاشتراكي للمؤسسات والإرادة السياسية الحقيقية في التغيير، وهذا ما تجلى في خطابات المؤتمر حول التأميم واسترجاع الثروات، الثورة الزراعية، الصحة، التعليم، السكن....

وأهم النقاط المطروحة تعلقت بالسبل الكفيلة بتوسيع القاعدة النقابية من خلال زيادة عدد العمال المنتمين إليها، "كما تأكدت من خلال مجريات المؤتمر النظرة الاستعلائية للحزب على النقابة، في وقت ضيعت فيه هذه الأخيرة وتخلت عن دورها المطلي وأصبحت نقابة تسيير... فإذا كانت النقابة هي المقاول فإن السلطة والحزب هما المهندس المعماري، واختلاف الأدوار وتأرجحها لا تخرج عن قاعدة أن الواحد لا يمكن أن يبقى بمعزل عن الآخر"².

في حين ألفت الإضرابات العمالية التي حدثت سنة 1977 بضلالها وأثارها على مجريات المؤتمر الخامس للاتحاد الذي انعقد بين 25 إلى 29 أفريل 1978، "وتمحورت التدخلات المتعلقة بالعمل النقابي بضرورة تفعيله من خلال الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة للقمة، وتركيز الجهود لتحقيق الغاية الأسى للنقابة وهي الدفاع عن مصالح العمال... فمن أجل أن تكون المشاركة الفعلية للعمال لا بد أن يكون المؤتمر الخامس فعال، مؤتم عمال وليس مؤتمر إطارات كما هو مألوف حسب ما جاء في كلمة محمد الصالح يحيواوي المسؤول التنفيذي السابق لجهاز الحزب"³، ليستمر تركيز العمل على تنفيذ برامج السلطة وتجسيد شعار الإنتاج والتسيير، فقد "سعى المؤتمر المشاركون في محاولة منهم لتخفيف حدة تسلط الحزب على الاتحاد، فكانت نتائج المؤتمر ترجمة

¹ TALEB Abderrahim: les rapports parti-syndicats en Algérie, annuaire de l'Afrique du nord, éd centre national de la recherche scientifique (CNRS), Paris, 1982, p 188.

² مسعودي أحمد: التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015، ص 48.

³ المرجع نفسه، ص 49.

لجملة التناقضات والضعف الذي عايشته الحركة العمالية، بالرغم من مواطن القوة التي شهدتها في فترات تاريخية متقطعة"¹.

وبشعار "وحدة، عمل، تطور" انعقد المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين من 05 إلى 09 أفريل 1982، شعار لا يعكس الجو العام الذي شهد حالة من التوتر والتنافر بين النقابيين جراء الوضع الاجتماعي والاقتصادي المتدهور من جهة، وتطبيق محتوى المادة 120* من جهة أخرى، "كما تم دراسة المسائل التنظيمية المتعلقة بالجانب الهيكلي للاتحاد كما تم التأكيد على التوجه الاشتراكي كخيار إيديولوجي، وتمت عملية انخراط كل القيادات النقابية في الاتحاد في حزب جبهة التحرير الوطني."²

وفي ظروف مشابهة انعقد المؤتمر السابع في الفترة الممتدة ما بين: 25 إلى 27 مارس 1986، ففيما عدا الجانب الاجتماعي والاقتصادي الذي شهد تردي في الإنتاجية واستقرار نسبي فيما يتعلق بالسلم الاجتماعي، فقد بقي الاتحاد كهيئة تابعة للحزب واكتملت وبصورة نهائية السيطرة الكلية للحزب على نقابة الاتحاد، بعد تطبيق فحوى المادة 120.

2.3: استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر

لقد مهد تأسيس دستور عام 1989، والذي أقر التعددية السياسية والنقابية من خلال الإطار التنظيمي اللاحق، الطريق لظهور أحزاب سياسية جديدة ومنظمات نقابية مستقلة وقد رافق هذا التطور سلسلة القوانين التي تم إصدارها عام 1990، بما في ذلك القانون 14/90³، الذي مكن من إنشاء نقابات مستقلة تدافع عن حقوق العمال المهنية والاجتماعية، وضمن فحوى المادة 03 من هذا القانون "يحق للعمال الأجراء من جهة كما للمستخدمين من جهة أخرى أن ينشئوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخرطوا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة وقائمة"، ويؤكد مضمون المادة على أن القانون لم يقتصر فقط على حرية العمال في إنشاء تنظيمات نقابية أو الانضمام إليها حسب تقديرهم، بل أسس أيضا لأصحاب العمل مشروعية وحق إنشاء نقابات تمثلهم وتتولى مهمة الدفاع عن مصالحهم والتعامل مع نقابات العمال أثناء المشاركة الجماعية ومعالجة المشاكل والنزاعات والتحديات الاقتصادية الراهنة.

¹ BENAMROUCHE Amar: les conflits du travail dans le secteur public industriel en Algérie, 1976-1980, Institut de sciences politiques et relation internationale, Université d'Alger, ALGER, 1989, p 114.

* المادة 120 من قانون الحزب التي تنص على وجوب "أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية من مناضليه"، مما يعرض الهياكل النقابية التي تخالف محتوى المادة إلى الحل بدعوى أن كل من يعارض تطبيق المادة يدخل ضمن خانة التيارات المعادية لإيديولوجية الحزب الحاكم.

² BENAMROUCHE Amar: Opcite, p196.

³ القانون 14/90، المؤرخ في: 2 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990.

أ-الخارطة النقابية بعد إقرار التعددية وظهور نقابات مستقلة باستراتيجيات مختلفة:

هذا التغير في الخارطة السياسية والنقابية ترجم تراجع الدولة عن منطق الاستحواذ والتسلط التي كانت تمارسه خاصة على مستوى العمل النقابي، وقبولها بفكرة التعدد والتنوع في التنظيمات السياسية والنقابية، والذي لم يكن منة بل كان حتمية أملت الظروف المتعددة آنذاك، فأفرزت هذه المعطيات ظهور نقابات مستقلة بمختلف القطاعات إلى جانب نقابة الاتحاد ع ج، فقد تم إنشاء عدد لا بأس به من النقابات توزعت بين القطاع العام والخاص، وبين نقابات واتحادات نقابية مثل: نقابة عمال التربية، نقابة الأطباء، أساتذة التعليم العالي، والمهندسون، نقابة الموظفين العمومي، الكونفدرالية العامة لأرباب العمل، الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين، نقابة المسيرين العموميين ونقابة الصحفيين.

غير أن ما يلاحظ على هذه النقابات المستقلة هو أن أغلبها اقتصر على القطاعات الخدمائية بدرجة كبيرة شملت موظفي قطاعات، التعليم، الصحة، الإدارات العمومية وغياب شبه كلي لنقابات القطاع الصناعي الذي كان يحظى بأهمية كبيرة داخليا وخارجيا، خاصة وأن جل المشاكل والأزمات التي حدثت من قبل كانت في المجال الصناعي بدرجة أكبر، باستثناء بعض النقابات على غرار الكونفدرالية النقابية للقوى المنتجة والاتحاد الديمقراطي للعمال والتي نشطت في القطاع العمومي الصناعي، غير أن نشاطها لم يستمر كثيرا بسبب الظروف المتعلقة أساسا بالقطاع الذي تنشط فيه والمشاكل التي عرفها القطاع العمومي الصناعي.

تعد " النقابة الإسلامية للعمال SIT والمحسوبة على التيار الإسلامي، ومن أبرز النقابات التي عرفتها الساحة النقابية تتبع حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ، والتي تم سحب اعتمادها بعد حل الحزب، فقد استحوذت هذه النقابة على قاعدة عمالية معتبرة غطت معظم مناطق الوطن، وتواجدت على مستوى عدد كبير من الولايات وتغلغلت في كل القطاعات على غرار قطاع التربية، الصحة، الصناعة... إلخ،¹ وكانت تسمى ب "الحركة الإسلامية للعمال الجزائريين" قبل تغيير اسمها واتخذت من مدينة تلمسان مقرا لها قبل أن تغيره إلى العاصمة، لأمر تنظيمية " حيث وضحت في بيان لها مبررات ذلك، وأخذت الصفة الرسمية بعد صدور العدد 22 من جريدة المنقذ، فقد احتضنت العاصمة الجزائرية بتاريخ 12 جويلية 1990 ميلاد النقابة الإسلامية للعمل وخلال الاجتماع التأسيسي الذي عقد بحضور إطارات نقابية لها باع وخبرة واسعة في المجال"²

أهم ما ميز هذه الفترة أو المرحلة فيما يتعلق بالحركة النقابية هو التغير والتحول في نوعية وطبيعة العمل النقابي بحيث تجاوزت النقابات المطالب التقليدية المرتبطة بالزيادة في الأجور، وتحسين الظروف المهنية والاجتماعية؛ إلى المطالبة برحيل المسيرين وإعادة النظر في تنظيم المؤسسة العمومية بما يضمن نوع من التوازن في العلاقة بين المسيرين والإداريين والعمال من خلال إعادة النظر في العلاقة مع السلطة، "كما أصبحت الإضرابات ذات طابع تضامني جماعي خلافا لما كانت عليه سابقا سنوات السبعينات والثمانينات أين كانت فردية غلب عليها

¹ عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك دراسة سوسيو سياسية للإضرابات العمالية، دار الحكمة، الجزائر، 1994، ص 185.

² ناصري زواوي: سوسولوجيا العمل النقابي في الجزائر، البدر الساطع للطباعة والنشر، ط1، الجزائر، 2022، ص 150.

طابع العشوائية، وأصبحت تتسم بالتجذر وطول المدة واستبدال الإضراب التعبيري الذي كان يسطر آنذاك بالإضراب الأدوات،¹ ويعد السبق في تبني هذا النوع من الإضراب لعمال القطاع الصناعي.

في سياق تجسيد المطالب التي رفعتها النقابات، شهدت سنة 1991 رحيل حوالي 269 حالة بينما بلغت سنة 1992 حوالي 49 حالة، سجلت منها 44% في القطاع الصناعي العمومي و42,2% في الإدارة والخدمات و30,42% في قطاع الجماعات المحلية والتي تعرف مستوى تأطير ضعيف بالمقارنة مع القطاعات الأخرى،² لتطرح من جديد مسألة إعادة تنظيم النقابة بما يضمن ديمقراطية أكبر وتمثيلا حقيقيا للعمال لإعطاء هامش أكبر من الحرية في تسيير المؤسسة العمومية، "وتجسيد البعد الحقيقي لمفهوم المشاركة بعيدا عن الشكلية التي طغت على المشاركة في التسيير واتخاذ القرار الذي عرفته سابقا في ظل الأحادية، فكانت أغلب الإضرابات التي سجلت في الفترة ما بين (1989-1992) حدثت في القطاع العمومي بما نسبته 90,34% من مجموع الإضرابات".³

3.3- الأداء المطلي لنقابات العمالية الجزائرية:

عرفت الجزائر هزات اقتصادية متتالية شكلت أزمة اقتصادية واجتماعية، فبعد الأزمة التي عرفتها البلاد سنة 1988 وكانت سببا في تغير الأوضاع السياسية والنقابية، حدثت أزمة اقتصادية أخرى بدايات سنوات التسعينيات من القرن الماضي تعددت مسبباتها بين فشل في السياسة الاقتصادية المنتهجة حينئذ ومخلفاتها وآثارها السلبية من بطالة متفشية وركود اقتصادي، قابلها انخفاض كبير في سعر البترول المصدر الرئيسي الذي تعتمد عليه الدولة في بناء ميزانيتها، الأمر الذي زاد من حدة المديونية الخارجية واضطرت الدولة إلى إعادة جدولتها من خلال إبرام اتفاق سنة 1994، ورضوخها أيضا لشروط صندوق النقد الدولي المجحفة وإملاءاته سنة 1995 مقابل منحها قرض قارب الملياري دولار على مراحل، وتنفيذا لشروط الصندوق قامت الدولة بغلق وحل عديد المنشآت وتسريح العمال بالإضافة إلى إعادة الهيكلة للمؤسسات، تخفيض الأجور....

ولأن التسريح مس شريحة واسعة من العمال اضطرت معه النقابات إلى تغيير استراتيجية العمل النقابي، وتركزت المطالب وقتئذ على المحافظة على مناصب العمل كأولوية وإيجاد حلول لمشكلة تسريح العمال وتحولت معه مطلب الزيادة في الأجور وتحسينها إلى مطلب ثانوي، وحدث توافق بين أهداف النقابات المستقلة مع الاتحاد ع ع ج حول موضوع تسريح العمال وتوحيد الجهود من خلال السعي للمحافظة على مناصب العمل على الرغم من الاختلاف في التوجهات والرؤى وسياسة كل منهما، وهذا من أجل كبح عمليات التسريح الكبيرة التي طالت عدد كبير من العمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة ذلك، "وقد أدى كل ذلك إلى شن ما يربو عن 100 إضراب حدثت ما بين سنوات 1990 و1993 فقط".⁴

¹ زبيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019، ص 116.

² زبيري حسين: النقابات المستقلة في الجزائر، قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2012، ص 234.

³ زبيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 114.

⁴ عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك، دراسة سوسولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995، ص 298.

بالرجوع إلى السنة المفصلية (1988) وعقب أحداث أكتوبر، والتي لم تكن سببا في تغير الخارطة السياسية فقط، بل كانت سببا في زيادة ارتباط الحركة العمالية بالحركات الاجتماعية والتي تناولها آلان توران في أطروحته ونظرياته، وهذا ما أكد عليه الأستاذ الباحث جابي عبد الناصر من خلال أبحاثه في موضوع النقابية والحركات العمالية في الجزائر، فمن خلال مؤلفه "الجزائر، من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية" والذي أوضح بأن الحركات الاجتماعية ذات الطابع الثقافي من خلال الحركة الثقافية البربرية والتي أضفت الطابع الثقافي لمطالب الحركة النقابية وكان لها الأثر الكبير من خلال عدد الإضرابات التي حدثت سنوات 1991 إلى سنة 1994 احتلت فيها ولايات القبائل المراتب الأولى عكس بقية الولايات والمدن الكبرى التي احتلت مراتب أقل على غرار العاصمة التي تعد قطبا صناعيا وعماليا كبيرا.¹

بالإضافة إلى الارتباط الثقافي بالحركة العمالية، هناك ارتباط ذو طابع ديني تجلى في فترة بروز حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ باعتباره حزب سياسي ديني، شعبي الخطاب²، وتأسست النقابة الإسلامية للعمال SIT المرتبطة عضويا بحزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ، "وفي هذا إعادة إنتاج نفس علاقة الهيمنة السابقة بين السياسي- الحزبي والنقابي، التي عرفت من خلال التجربة السابقة في علاقة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني، ولكن يختلف عن القديم في كونه جاء ثوب سياسي ديني، من خلال إضفاء الخطاب الديني"³.

4.3: استراتيجية التكتل والتحالف لتشكيل اتحادات قوية وفعالة

إن مسألة تعداد المنخرطين التي كانت ومازالت من أكبر رهانات التنظيمات النقابية باعتبارها المرآة العاكسة لوضعها الصحي الجيد أو السيء، وكذلك درجة التأثير على الطبقة العمالية وصحة برامجها وحسن اختيار المطالب المدافع عنها،⁴ دفع بالنقابات المستقلة إلى تبني استراتيجية التكتل والتحالفات في شكل اتحادات لزيادة قوتها وتأثيرها من أجل افتكاك مطالبها، خاصة وأن الساحة النقابية أفرزت ظهور نقابات كثيرة أربكت وزادت من تشتت العمال وتفرقهم بين نقابات غلب عليها الضعف في النشاط والأداء، كما شهدت الحركة العمالية نزيفا نتيجة من فقدان الكثير من المناصب (البطالة) بسبب الأزمة الاقتصادية وما ترتب عنها من حل للمؤسسات العمومية وتسريح للعمال.

هذا بالإضافة إلى افتقار النقابات إلى سند سياسي تستمد منه القوة والدعم في نضالها "إذ من غير الممكن أن نتصور وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية تشكل فيها المعارضة قوة تداول على السلطة،

¹ عبد الناصر جابي: الجزائر: من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، 2001، ص 102.

² المرجع نفسه، ص 109.

³ زبيدي حسين: مساهمة في سيكولوجيا النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 121.

⁴ Boualem Bourouiba: les syndicalistes algériens, leur combat de l'éveil à la libération 1936-1962, coédition DAHLAP/ENAG, Algérie, 2001, P 83.

وتحقق التوازن الاجتماعي والسياسي على غرار الدول الديمقراطية التي تقر التعددية النقابية، والتي تدعم وتساند فيها كل من النقابات والأحزاب السياسية بعضها البعض مقابل مصالح متبادلة.¹

ولأن القاسم المشترك بين النقابات المستقلة ووجه التقارب بينها، هو وحدة المطالب واشتراكها في نفس الهموم والمشاكل التي تعاني منها مختلف القطاعات، دفع بالنقابات إلى التفكير بجديّة للم شمل الطبقة العمالية تحت غطاء واحد من أجل إعطاء دفعة قوية وإحداث نقلة نوعية في العمل النقابي؛ بغرض إرغام السلطة أو الحكومة على الرضوخ لمطالبهم، فبدأ التكتل تدريجياً من خلال التنسيق الفعلي بينها فيما يخص الإضرابات والاحتجاجات لتصل فيما بعد إلى تشكيل تنسيقيات واتحادات، فقد تم إنشاء ما يسمى بالتنسيقية الجزائرية للنقابات الحرة سنة 2000 والتي ضمت كل من النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) والنقابة الوطنية لعمال التربية، فقد شملت هذه التنسيقية -والتي لم يكتمل تجسيدها من الناحية القانونية- قطاعات التربية والتعليم والصحة وكذا مستخدمي الإدارة العمومية.

كما عمد المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى عقد تحالف مع الاتحاد الوطني للتربية والتكوين (UNPEF) من أجل تفعيل أسلوب التضامن بين النقابات، وبرز ذلك بشكل خاص من خلال إضراب الثلاثة أشهر الذي حدث سنة 2009²، ولقي هذا الإضراب صدى واسع من خلال التضامن الذي لقيته النقابات واستنكارها لتهديدات السلطة الرامية إلى تقويض حق الإضراب وتجريمه وعدم شرعيته، وقد أطلقت النقابات المتضامنة نداء عاماً لكل النقابات من أجل التحرك وتوحيد الجهود للدفاع عن الحريات النقابية ومن بينها حق الإضراب المكفول قانوناً وعدم المساس به.

وفي نفس السياق "تم تأسيس هيئة ما بين نقابات الوظيف العمومي التي تضم كل من النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)، المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST)، النقابة الوطنية لجراحي الأسنان (SNACHD)، النقابة الوطنية للأساتذة المساعدين للعلوم الطبية (SNVFAB) التنسيقية الجهوية للوسط لممارسي الصحة العمومية (SNPSP)، النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF) النقابة الوطنية لأساتذة التعليم شبه الطبي (SNPEPM)، النقابة الوطنية للأخصائيين النفسانيين (SNAPSY)،³ بهدف دراسة الأوضاع المتعلقة بالحالة المهنية والاجتماعية لعمال قطاع الوظيف العمومي، من خلال ممارسة الحق النقابي في قطاع بات يعرف تدهوراً كبيراً في ظروف العمل مع ضعف القدرة الشرائية، زيادة على ذلك عدم اعتراف السلطة بالنقابات المستقلة عملياً من خلال الممارسات والتحرشات الإدارية والقضائية ضد ممثلي النقابات.

¹ خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، مرجع سابق، ص 164.

² عبد الناصر جابي: الجزائر، من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 18.

³ بهية أوقنون: تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2004، ص 68.

لقد واجهت هذه النقابات المستقلة في عملها ونشاطها سواء على المستوى الأحادي أو من خلال التنسيقيات والاتحادات صعوبات جمة على عدة جهات، "فبالرغم من محاولاتها ومساعدتها الجادة إلى توحيد النشاط النقابي لجعله أكثر قوة وفعالية عددا وأداء، من خلال التكتل في شكل اتحادات وتنسيقيات للنقابات المستقلة، وذلك بتبني استراتيجيات متقاربة في مواجهة محاولات السلطة لإضعافها و التقليل من تأثيرها واحتوائها، تنسيقيات واتحادات لم يكتب لها أن تعيش طويلا وتستمر بالشكل المتوخى منها بسبب التباين والاختلاف بين النقابات فيما بينها من ناحية قدراتها التعبوية واستراتيجياتها الخاصة التي تتعارض مع الاتجاه العام للتنسيقيات والاتحادات،"¹ ولم يكن هذا سببا وحيدا فكما سبق وأن ذكرنا سابقا فقد واجهت عدة جهات، فقد تعرضت لمشكل قانوني تمثل في عراقيل بيروقراطية وقانونية في تسوية وضعيتها ومنحها الاعتماد، بالإضافة إلى تهميشها وعدم الاعتراف بها كشريك للسلطة في الحوارات التي تخص الشأن الاجتماعي والاقتصادي وما يخص الشأن الصناعي ومستقبل القطاع، حصر تعامل السلطة مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الحوار والمفاوضات واللقاءات الثنائية والثلاثية، وفرضه كشريك اجتماعي والمؤهل الوحيد لمناقشة الأمور والقرارات المصيرية التي تخص شؤون العمال،

فالملاحظ من خلال ما سبق أن النقابات المستقلة أغلبيتها إن لم نقل جملها ينشط في قطاعات التعليم، الصحة، الإدارة، وبقية القطاعات الخدماتية باستثناء القطاع الصناعي والقطاعات الحساسة الأخرى، والتي سعت السلطة إلى جعله حكرا على الاتحاد ع ع ج، فهو المؤهل الوحيد حسيها لمناقشة أمور هذا القطاع.

4- الضمانات القانونية لحماية الحريات النقابية في التشريع الجزائري والدولي

تعتبر النقابات إحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تلعب دور الوسيط بين الدولة والأفراد وتحتل أهمية بالغة على جميع الأصعدة، وتباينت فترات ظهور الحركة النقابية في العالم من بلد لآخر حسب الظروف التي سادت كل منها، والضرورة الدافعة لإيجاد طريقة للدفاع والمطالبة بمستحقات ومتطلبات العمال، ووجدوا فيها الوسيلة والمخرج الذي يخلصهم من هيمنة وتسلط أصحاب العمل، لأنها تتويج لنضال عمالي طويل ضد السلطة وأصحاب العمل، وبالتالي هي حق التفاوض الذي انتزعتة فعليا من أصحاب العمل، أو قانونا من السلطة العامة.

وهذه الممارسة التي لم تبقى حبيسة المستوى الوطني الداخلي لتمتد إلى المستوى الدولي، حيث أقيمت في هذا الشأن منظمة العمل الدولية كإطار عالمي للأطراف علاقة الإنتاج الثلاثية (المنظمات النقابية العالمية، منظمات أصحاب العمل، الحكومات)، والتي كان من بين اهتماماتها الرئيسية تشجيع ودعم تأطير آليات التشاور والتفاوض الثنائي والثلاثي بهدف منع وإصدار قانون اتفاقي دولي، يشكل مصدرا أساسيا للقانون الاتفاقي الوطني، كما لم تقتصر ممارسة الديمقراطية الاجتماعية هذه على أطراف الإنتاج في البلدان المتقدمة فقط بل امتدت إلى البلدان النامية"².

¹ زبيري حسين، مساهمة في سييسولوجيا النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 133.

² سليمان أحمية: الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، ديسمبر 2008 ص 7.

ومن هذا المنطلق فإن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أصبحت جزءا هاما ورئيسيا في إطار أولويات الدولة الحديثة التي تقوم على الحق والمواطنة، ونجد معالمه ومرجعياته في منظمة العمل الدولية، وكرست نصوصه القانونية الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية والاتفاقات الجماعية والمواثيق الاجتماعية. فالقاعدة أن الناس يولدون أحرار متساوين في الحقوق والواجبات، وهذا ما نجده عند دراسة قانون العمل والتشريعات الاجتماعية والمهنية والدساتير والحق النقابي.

إن الحق النقابي لا يعني تسجيله في الدساتير أو إعلانه في المواثيق الخاصة أو إقراره في القوانين الداخلية المنظمة للعمل النقابي وممارسة حق حرية التنظيم، بل يجب أن تتوجه جهود الدول والمنظمات العمال وأصحاب العمل نحو المزيد من تكريس الحقوق والحريات النقابية، وبناء علاقات عمل قانونية تستجيب أحكامها لمعايير العمل الدولية، وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ورفض ظاهرة تشغيل الأطفال ومختلف أشكال العمل القصري¹.

1.4 الحقوق والحريات النقابية في التشريع الجزائري

مثلت أحداث أكتوبر 1988 منعرجا حاسما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية، خاصة فتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة، وكذا التعددية السياسية والنقابية وتم النص عليها في دستور 1989، ومن ضمنها الحرية النقابية التي كرسها المشرع الجزائري في الدستور والقوانين التي تضمن تكوين منظمات نقابية وحرية الانضمام إليها، وهذا ما تضمنه القانون 90-14، وأهم المبادئ الدستورية والأجهزة والآليات التي تضمن ممارسة وحماية الحرية النقابية، وأمام كل هذه التحولات التي عرفها عالم الشغل واتجاه السلطة نحو حليف اجتماعي لتأمين الانتقال السلمي من مفهوم الحق النقابي الى مفهوم الحق في الحرية النقابية، من خلال السماح بتأسيس النقابات المستقلة.

1.1.4- تأسيس المنظمات النقابية ومظاهر ممارسة الحرية النقابية.

يخول المشرع الجزائري الحق في تكوين المنظمات النقابية بغرض الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية بشرط ممارسة مهنة واحدة أو الانتماء الى فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد بالنسبة للعمال وأصحاب العمل على حد سواء²، كما جاء نص المادة 04 من القانون 90-14 بالسماح بتكوين اتحاديات المنظمات النقابية أو كنفدرالياتها، أما فيما يخص ممارسة الحرية النقابية لنشاطاتها ومهامها يستخلص في مختلف الحقوق المخولة لها قانونا وهي: الحق في التمثيل، والحق في التفاوض الجماعي، والحق في الإضراب³.

¹ عبد المجيد صغير بيرم: الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1، الجزائر، 2004 ص 23.

² المتمم بالمادة 02 من القانون 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، والمعدل المتمم بالقانون 22-06 المؤرخ بتاريخ 27 أفريل 2022.

³ عناني سعاد، بن عزوز صابر: الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، المجلد 02، جانفي، الجزائر، 2017، ص 635.

أولاً: تأسيس المنظمات النقابية في التشريع الجزائري.

- إجراءات تأسيس المنظمات النقابية في القانون الجزائري يشترط مجموعة من الشروط منها ما يتعلق بالممثل النقابي المنصوص عليها في المادة 06 من القانون 90-14 التي تتمثل فيما يلي:
- التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
 - التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.
 - توفر سن الرشد.
 - عدم صدور منهم أي سلوك مضاد للثورة التحريرية.
 - عقد جمعية التأسيسية تنتهي أشغالها بتحرير تصريح بتأسيس التنظيم النقابي.
 - يودع التصريح بناء على طلب أعضاء المؤسسين لدى والي الولاية التي يتواجد على إقليمها إذا كان ذو طابع محلي أو لدى وزير العمل فيما يخص التنظيمات الوطنية
 - يتم تسليم تسجيل التصريح التأسيس خلال 30 يوماً على الأكثر من إيداع الملف.
- وهنا يجب على السلطة العمومية المختصة حسب طابع المنظمة النقابية تسليم وصل تسجيل التصريح مادامت كافة الشروط القانونية متوفرة، دون شرط أو قيد أو تمييز¹.

إضافة إلى ما سبق من إجراءات نص المشرع على وجوب استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة المنظمة النقابية المعنية بالتأسيس²، لكنه لم يقيد النشر بمدة معينة. تشير أنه يخضع تأسيس اتحادات أو كونفدراليات التنظيمات النقابية لنفس إجراءات تأسيس المنظمات النقابية التي سبق ذكرها³.

ثانياً: ضمانات ممارسة النقابات لنشاطها ومهامها في التشريع الجزائري.

اعتباراً أن الحق من أهم الحقوق الجماعية للعمل، لذا كرس المشرع الجزائري مظاهر ممارسة النقابات لنشاطها ومهامها في إطار الحقوق المخولة لها قانوناً وهي كالتالي: الحق في التمثيل، والحق في التفاوض الجماعي، والحق في الإضراب.

1- حق التمثيل: إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به، ومكسب مضمون لجميع العمال، وهو مظهر من مظاهر الديمقراطية كرس على المستوى الدولي والداخلي، لأن له دور مهم داخل الهيئة المستخدمة في رفع المستوى والتطور. أي أنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلًا نقابياً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح

¹ المادة 3/08 من القانون رقم 90-14، مؤرخ في 2 جويلية 1990، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، 1990.

² تنص المادة 4/08 من القانون رقم 90-14 على أنه: "يصرح بتأسيس المنظمة النقابية: -استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة".

³ المادة 04 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر.

المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاص، وفي أماكن عملهم المتميزة إذا كانت للمؤسسة أماكن عمل أو في أي هيئة أو إدارة عمومية¹.

وقد منحها القانون دون غيرها تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة لكل المنظمات النقابية للعمال الأجراء المكونة قانونا منذ ستة أشهر على الأقل، والتي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، والمنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة²، كما تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي المشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات العمال الأجراء واتحاداتهم أو كنفدرالياتهم التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية³.

كما أنه في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعينة، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية من قبل السلطة المذكورة في المادة 10 من القانون 90-14 وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة⁴. وبهذا الاعتراف يجعلها تتمتع بمجموعة من الامتيازات وكذا بصلاحيات واسعة تتمثل أهمها فيما يلي⁵:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
- تمثل في مجلس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.
- تمثل المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم.

2- حق التفاوض الجماعي: تعتبر عملية التفاوض من بين الاستراتيجيات التي تلجأ إليها المنظمات النقابية لتفادي الوقوع في حالة من الفوضى والنزاع مع الجهات الرسمية أو المستخدمة، ولعله من المعروف ما تلعبه هذه المفاوضات الجماعية وما تعود به من نفع على العمال والمستخدم والمؤسسة ككل. ولقد خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي من المواد 114 إلى 137.

إن الملاحظة الأولى التي يمكن تسجيلها في هذا المجال أنها آلية تتميز الطابع الإتفاقي الذي تلعب فيه الإرادة الحرة للأطراف الدور المنشأ والمحرك لكافة الآثار الناشئة عنها، باعتبارها منظومة قانونية متكاملة. لأنها تستمد

¹ المادة 40 من القانون رقم 90-14، السالف الذكر.

² المادة 34 من القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المأخوذ من قانون العمل الجزائري، الطبعة الخامسة 2010، طبعة بترتي.

³ المادة 37 من القانون رقم 91-30 السالف الذكر.

⁴ المادة 37 مكررا 1 من القانون رقم 90-14، السالف الذكر.

⁵ المواد من 38 و39 من القانون رقم 90-14، السالف الذكر.

شرعيتها وضوابطها وإجراءاتها وشكلياتها من القوانين والأعراف المنظمة لها بهدف صيانة واستقرار المعاملات والعلاقات بين أطراف هذه الاتفاقية، مما يجعلها نظاماً قانونياً إلزامياً تميزاً قائماً بذاته¹. فهي اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية²، حيث جاء نص المادة 123 من القانون رقم 90-14 المتعلق بعلاقات العمل، أنه تتم عملية التفاوض الجماعي بناء على طلب أحد الطرفين، وذلك في إطار لجان متساوية الأعضاء، حيث يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح بين 3 إلى 7 أعضاء، أما الاتفاقيات التي تملوها درجة أي اتفاقية القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضواً، ونصت المادة 152 من القانون 90-11 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذه القانون في مجال ايداع و تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية".

لكن إذا نظرنا إلى التفاوض الجماعي نظرة تحليلية بالنظر إلى ما يتضمنه من حقوق والتزامات متبادلة بين الطرفين، فإن المحل والسبب الرئيسيين لمثل هذه المفاوضات يهدف فيه الطرف الممثل للعمال إلى اتفاق يضمن وضعية مهنية مستقرة، ويمنحهم حقوق وامتيازات مالية واجتماعية، أما أصحاب العمل فيهدف إلى وضع قانون أو نظام مهني يضمن الاستقرار في العمل ورفع مستوى الإنتاج أو الخدمات وتفادي النزاعات، حيث تعتبر الاتفاقية وسيلة وأداة تنظيم داخل المؤسسة أو القطاع الذي يشمل تطبيقها. مما يجعلنا في معظم الحالات أمام وحدة الموضوع والهدف.

3-حق الإضراب: لقد كان أحد أهم الوسائل التي لجأ إليها العمال للتعبير عن آرائهم والحصول على مطالبهم في مواجهة أصحاب العمل، حيث أصبح آلية نقابية تنازعية وحق دستوري، وتم تقريره على المستوى الدولي والوطني، لذلك تم تكريس قانون الحق في اللجوء للإضراب لما يمكن أن يخلفه من آثار ونتائج خطيرة، وكذا عدم التعسف في استعماله. لهذا قيد المشرع الجزائري هذه الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط والإجراءات نص عليها في القانون 90-02 المعدل والمتمم³، ونذكرها فيما يلي:

أ-القيود الشكلية: وتتمثل في:

1-عقد جمعية عامة: وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق نهائي تتم الموافقة على الإضراب بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنيين على الأقل، ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب بالاقتراع السري والأغلبية البسيطة (المادتان 27 و28 من القانون 90-02 المعدل والمتمم).

¹ سليمان أحمية : الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 15.

² المادة 114 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادرة في 25 أبريل 1990.

³ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 صادرة في 7 فيفري 1990.

2-الإشعار المسبق بالإضراب: حيث يقدم إشعار مسبق بالإضراب لكل من رئيس الإداري أو صاحب العمل والسلطة المختصة بكتاب مسجل مع إشعار الوصول، وحدد مدة ثمانية 8 أيام كأجل الإشعار المسبق (المواد من 29 إلى 31 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم).

3-إشراف النقابة على الإضراب: أقر المشرع الجزائري حق الإعلان عن الإضراب وتنظيمه لممثلي العمال بصفة عامة، المادة 27 من القانون 90-02 المعدل والمتمم، وبموجب القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

ب-القيود الموضوعية: تتحدد في النقاط التالية:

1-احترام حرية العمل: كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم أو استئناف ممارسة نشاطهم أو مواصلته، عن طريق التهديد أو المناورات أو العنف أو الاعتداء المادة 34 من القانون 90-02 المعدل والمتمم.

2-حفظ وضمان أمن المنشآت والأماكن: ألزم المشرع كل من المستخدم، السلطة الإدارية وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن المؤسسة والممتلكات (المواد 31 و 41 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم).

3-توفير القدر الأدنى من الخدمة: إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة يكون اجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود (المواد من 37 إلى 40 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم).

ضمن هذه الاعتبارات وحفاظا على هذه المبادئ، اتخذت ممارسة حق الإضراب في الجزائر طابع تقييد يصل إلى حد منع الممارسة والمتابعة القضائية للعمال المضربين، وكانت الأسباب والدوافع المستند إليها دائما هي "مساس الإضراب بالنظام العام" لكسر الإضراب وتقرير عدم مشروعيته.

2-ضمانات ممارسة الحرية النقابية في الدستور الجزائري

تشكل مراجعة قانون الممارسة النقابية في الجزائر لبنة إضافية على درب تعزيز وتكييف وتجديد العمل النقابي في الجزائر وتقوية مكانتها في المحافل الدولية، بتعزيز الديمقراطية التشاركية وبناء مجتمع مدني حر ونشيط وقادر، وحماية لحقوق العمل دفعا لعجلة التنمية الوطنية ودعم الترسنة القانونية الهامة التي تزخر بها بلادنا في مجال الحقوق والحريات والتي كرسها التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 ، لا سيما أحكام المادة 69 منه¹.

¹ تعد الحرية النقابية المكرسة في أحكام المادة 69 من الدستور ومقننة بموجب أحكام القانون محل التعديل والتتميم، مستند إليها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، لا سيما الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة 1948.

إن انضمام الدولة الجزائرية للاتفاقيات والمواثيق الدولية¹ يرتب عليها نوعين من المسؤولية لضمان هذه الحرية:²

الأولى تقضي بضرورة نفاذها، مما يوجب تعديل تشريعاتها بما يتواءم مع المعايير الدولية.

الثانية تقضي بضرورة احترامها وضمائها وفق ما نصت به هذه الاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية، وهنا نبرز نقطتين هما:

-الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحرية النقابية في الجزائر، وفيما إذا كان محمدا وفق معايير دولية وطنية ثابتة، أم أنه يضيق ويتسع للأهواء السياسية والأحداث الطارئة (الحرية النقابية في الجزائر على الصعيدين الدولي والداخلي).

-نفاذ القوانين والتشريعات الداخلية المتعلقة بالحرية النقابية في الممارسات العملية (قياس الديمقراطية الاجتماعية في الجزائر).

تعتبر المبادئ الدستورية العامة من أهم الضمانات القانونية للحريات العامة في الدول، والتي تتمثل في:

1- مبدأ الفصل بين السلطات كضمان لممارسة الحرية النقابية: إن الفصل بين السلطات يقوم على أساس استقلالية كل سلطة في مباشرة اختصاصاتها المخولة لها دستوريا، مع وجود فكرة تعاون ورقابة متبادلة، وهذا ما يسمى بالفصل المرن بين السلطات، وقد نص دستور 2020 صراحة في الفقرة 15 من الديباجة والمادة 16 منه، ويعد مبدأ الفصل بين السلطات من أهم المبادئ والضمانات الأساسية التي تمنع تسلط واستبداد الحكم واحترام حقوق الإنسان وحرياتهم، ويعتبر أحد المبادئ الجوهرية التي تأسست عليها الديمقراطية، لأن الحرية ركن أساسي لأي نظام يقوم على الديمقراطية التشاركية.

والممارسة النقابية هي من الحريات الاجتماعية، ويعرفها هوريو بأنها: "مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين، بما يلقي على الدولة واجب حمايتها قانونية خاصة وضمان عدم التعرض لها وبيان وسائل حمايتها"³.

الواقع أن مبدأ الفصل بين السلطات يجد منبعه في الفكر القديم، وهو طريقة فنية دستورية للتوفيق بين الملكية التقليدية والديمقراطية التمثيلية، لأنه لا يكفي للقول بوجود دستور إذا لم يتضمن القواعد التي تكفل حريات الأفراد وتضمن حقوقهم، وإقامة مبدأ سيادة الشعب وحقوق الإنسان وفرض سيادة القانون⁴ المقصود بهذا المبدأ هو توزيع وظائف الدولة أو الحكم إلى هيئات تتولى كل منها وظيفة من الوظائف الأساسية للدولة،

¹ صادقت الجزائر على الاتفاقيتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية بخصوص حماية الحرية النقابية في 1962، كما انضمت للعهديين الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في 1989، وانضمت إلى الميثاق الإفريقي في 1987.

² مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون دستوري، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2012/2011، ص 1.

³ أندريه هوريو: القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ج1، ترجمة علي مقلد وآخرون، الأهلية للنشر والتوزيع بيروت، 1974، ص 174.

⁴ زنقيلة سلطان: ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة أفاق علمية، مجلد 12، عدد 01، ص 12.

التشريع، القضاء، التنفيذ، دون تداخل بينها في الصلاحيات. أي أن الدستور يكفل الفصل بين السلطات واستقلال العدالة والحماية القانونية، لأنه يخشى دائما من تعدي السلطة على حرية الممارسة النقابية بحجة الحفاظ على النظام العام، أو لنتيجة تمررها البلاد¹.

2- استقلالية القضاء كضمان للحرية النقابية: القضاء سلطة قائمة بذاتها، كبقية السلطتين التشريعية والتنفيذية في الدولة وهي الحقيقة التي تبنتها جل الأنظمة السياسية في دساتيرها، بعدما كانت تنكر صفة السلطة على القضاء وتعدده مجرد وظيفة تمهيدا لإهدار الاستقلالية، لذا وجب إقامة توازن حقيقي بين السلطات والتخفيف من وسائل التأثير عليها بما يخلق نوعا من التواصل الجاد بينها من جهة، وتعزيز استقلالية السلطة القضائية بوصفها السلطة الضامنة لاحترام سيادة القانون.

إن دولة الحق والقانون لا يمكن الحديث عن وجودها دون عدالة حقيقية في المجتمع، مع إضافات نسبية في تعزيز الحقوق والحريات الأساسية الفردية والجماعية منها، وهذه الاستقلالية من الضمانات الأساسية للحرية النقابية في أداء مهامها ونشاطها، ومنها ممارسة العمال لحق الإضراب الذي هو من الحقوق الأساسية وإحدى وسائل التي تضغط من خلالها التنظيمات النقابية على المصلحة المستخدمة، وفي الكثير من الأحيان يتعرض العمال المضربين إلى عقوبات تصل إلى حد فصلهم. وهنا يكمن دور القضاء الذي يتميز بالاستقلالية تضمن إلغاء القرارات الصادرة عن المصلحة المستخدمة المخالفة للأحكام والقوانين المنظمة لحق الإضراب²، مثل القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب³.

3- الرقابة على دستورية القوانين لحماية الحرية النقابية: تعتبر الرقابة على دستورية القوانين إحدى الآليات الجوهرية لقيام دولة الحق والقانون. فهي من أهم الدعائم الأساسية لضمان حماية حقوق الأفراد وحرياتهم من أي تجاوز، وهي الوسيلة الأنجع لضمان احترام الدستور وسموه على بقية القواعد القانونية. بالإضافة إلى إنشاء المحكمة الدستورية في تعديل الدستوري لسنة 2020 بموجب نص المادة 185⁴، وغير تشكيلتها بموجب نص المادة 186 لأن الرقابة على دستورية القوانين هي نوعين، إما رقابة سياسية أو رقابة قضائية، فالدستور الجزائري خول للمحكمة الدستورية مهمة الرقابة القبلية أو البعدية على النصوص القانونية.

¹ المادة 10 من الإعلان العلمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

² المواد 800 و 801 من قانون الإجراءات الإدارية و المدنية، دور القاضي الإداري بحماية مبدأ المشروعية لأن المحاكم الإدارية صاحبة الولاية العامة في القضايا الإدارية، فجميع القرارات الصادرة عن الهيئات المستخدمة الماسة بالحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي تكون محل طعن أمام المحاكم الإدارية.

³ زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 13.

⁴ نصت المادة 185 من الدستور لسنة 2020 على أن: "المحكمة الدستورية مؤسسة مستقلة مكلفة لضمان احترام الدستور".

نرى أن الرقابة على دستورية القوانين تضمن حماية الحقوق والحريات من خلال: تكريس هذه الحقوق في النصوص الدستورية وإحالة تحديد كفاءات ممارستها إلى التشريع العادي من جهة، ووجود أجهزة¹ للقضاء الدستوري تسهر على مطابقة التشريع العادي مع هذه النصوص من جهة ثانية.

رغم تكريس الدستور الحالي للحرية النقابية من خلال نص المادة 69 منه وصدور النصوص القانونية المنظمة للحق النقابي، إلا أن هذا لا يكفي بل يجب على السلطات دعم هذه النصوص بأخرى جديدة تزيد في تكريس هذا الحق وحمايته.

2.4 الحقوق والحريات النقابية في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

رأينا أنه لكل شيء جذور وأصول يتفرع منها، لذلك يبرز تطور النقابات من نوادي للصدقة في بادئ الأمر إلى اكتمال صورتها لتصل إلى ما هي عليه حالياً في إطار منظم له قوانين للمطالبة بمستحقات العمال، وكانت المنظمات النقابية في مرحلة القانون التقليدي حكراً على القانون الداخلي وفي إطار الدعوات الجماعية والفردية لعقد مؤتمرات دولية وإقليمية لإنشاء قواعد ومبادئ تكون مرجعاً للدول في حماية حقوق العمال ويندرج ضمنها الحرية النقابية، وبذلك أعطيت الحرية النقابية بعداً دولياً يقضي بعالميتها وعدم قابليتها للتجزئة أو التنازل و توحيدها في تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات مما يستدعي احترامها في النظم والقوانين الداخلية.

مما جعل القانون الدولي للعمل يعمل من أجل تطوير العلاقات الاجتماعية إلى الأحسن وإيجاد علاقات نموذجية في ظل مجتمع مثالي أساسه العدالة الاجتماعية لتحقيق حفظ السلم والأمن لا الاجتماعيين في كافة دول العالم وعلى أساس ذلك نتناول الموضوع في: الضمانات القانونية لحماية الحرية النقابية على المستوى الدولي من خلال منظمة العمل الدولية والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة (الفرع الأول)، ومن جهة ثانية الضمانات القانونية المقررة لحماية الحرية النقابية على المستوى الإقليمي (الفرع الثاني) وهنا نخص دراستنا على المستوى الإفريقي والعربي.

1- الضمانات القانونية للحرية النقابية على المستوى الدولي

يتناول الباحث في هذه الدراسة الحرية النقابية في الاتفاقيات والمواثيق والعهود ذات الصبغة العالمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تعد الرائد الأساسي وصاحب الاختصاص الدولي في حماية الحريات النقابية، وكذلك العهود والمواثيق الدولية الصادرة عن منظمة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة.

أولاً: منظمة العمل الدولية

نشأت منظمة العمل الدولية في 11-04-1919 بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي وهو قانونها الأساسي، وتم توقيع على المعاهدة في مؤتمر برن في فرساي في 28 جوان 1919². وبعد انهيار عصبة الأمم ألحقت

¹ مثل المجلس الوطني لحقوق الإنسان، لأنه هيئة منشئة بحكم الدستور أو بمقتضى القانون لأداء وظائف معينة في حقوق الإنسان

² عبد المجيد صغير بيرم: الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مرجع سابق، ص 13.

بمنظمة الأمم المتحدة وأصبحت أحد وكالاتها المتخصصة في مؤتمر مونترال سنة 1946 يقع مقرها في مدينة جنيف بسويسرا، وقد قامت منظمة الأمم المتحدة بإبرام اتفاقية بتاريخ 30 ماي 1946 صادقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 14 ديسمبر 1946 وتمت المصادقة عليه من طرف الندوة الدولية للعمل بتاريخ 02 أكتوبر 1946، نصت هذه الاتفاقية في مادتها الأولى على أنه "يعترف بمنظمة العمل الدولية من طرف الأمم المتحدة باعتبارها مؤسسة متخصصة ومخول لها مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة وفقا لميثاقها الأساسي لتحديد الأهداف المقررة في ميثاقها"، وبذلك أصبحت منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقية تستأثر بقضايا العمل والعمال على المستوى الدولي، كما يعترف لها بهذا الاختصاص بموجب المادة 71 من ميثاق الأمم المتحدة¹، وقد تضمن دستور منظمة العمل الدولية التأكيد على مبدأ الحرية النقابية في ديباجته، كما جاء إعلان فيلادلفيا في عام 1944 كاملا له حيث نص على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة وكان من ضمن تلك المبادئ: "حرية التعبير وتكوين جمعيات شرط ضروري لتقدم مستمر"².

استنادا إلى الفقرة 01 من المادة 10 من دستور منظمة العمل الدولية التي تمنح المكتب صلاحيات إجراء استقصاءات خاصة يقرها مؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة، بادرت منظمة العمل الدولية بوضع إجراءات خاصة تخص لجنة تقصي الحقائق والتوفيق³ في مجال الحرية النقابية كما تطور بالتدرج إجراءات خاصة تخص لجنة الحرية النقابية⁴، و لجنة الخبراء المعنية، و تشكل هذه الإجراءات الخاصة من أجل حماية الحريات⁵، بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والحقوق النقابية استجابة لطبيعة لتوصيات مؤتمر برن عام 1919.

وفي إطار عمل المنظمة على تقنين مبدأ الحرية النقابية، بداية كانت باعتماد اتفاقية رقم 11 لعام 1921 المتعلقة بحق التجمع في ميدان الزراعة، بعد ذلك الاتفاقية رقم 84 الخاصة بالتجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة لسنة 1947، وفيما يلي سنختصر لأهم للاتفاقيات الصادرة عن المنظمة لمحاولة تقنين مبدأ الحرية النقابية وهي كالتالي⁶:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.

¹ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 41.

² Lee swepston، «droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de loi» Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998, p188

³ قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم 239 الدورة التاسعة المؤرخ في 03 أوت 1949 ورقم 277 الدورة العاشرة (المؤرخ في 17 فبراير، 1950 الدورة 110 لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية وهو القرار الذي تأسست بموجبه لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية عام 1950.

⁴ نشأ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية عام، 1951 وهي ثلاثية التركيبية وتتميز باستقلالية رئيسها وقدرتها على فحص الشكاوى التي ترفع ضد دول لم تصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. لذا يتعين على دول الأعضاء بمجرد عضويتها في منظمة العمل الدولية، أن تحترم المبادئ الواردة في دستورها، وعلى الأخص الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية.

⁵ حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في الدورة رقم 103 المنعقدة في جنيف عام 1947 اختصاصات وصلاحيات لجنة الخبراء.

⁶ الزبير بولعنصر: الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2010/2011، ص 122، 123.

- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية لسنة 1949.
- الاتفاقية رقم 135 الخاصة بحماية ممثلي العمال في المؤسسة والتسهيلات التي تمنح لهم لسنة 1971 (علما أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية).

ثانيا: تكريس الحرية النقابية في العهود والمواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وثيقة بارزة في تاريخ حقوق الإنسان، وصاغ الإعلان ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم واعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس 10 كانون الأول، ديسمبر عام 1948 بموجب القرار رقم 217 ألف-د-3، وألهم دساتير العديد من الدول المستقلة حديثا و العديد من الديمقراطيات الجديدة، إلى جانب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وبروتوكوليه الاختياريين، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتشكل ما يسمى الشرعية الدولية لحقوق الإنسان¹.

كذلك حق لكل فرد بحرية التجمع والاجتماع²، ومن هذا حق لكل شخص إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه³، ونلاحظ أن اللفظ دل على العموم خلاف الاتفاقية رقم 87 التي حددت الفئات المعنية بهذا الحق ولم يضع الإعلان أي ضابط لهذا الحق عكس الاتفاقية رقم 87 التي تشترط التقيد بلوائح المنظمات من خلال نص المادة 2 منها. ونجد أن هذا الإعلان على الرغم من عدم الزاميته حظي بقبول دولي واسع في مجال التقيد والالتزام باحترامه والتصرف بطرق معينة أو الامتناع عن أفعال معينة، من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية للأفراد أو الجماعات.

أما الحرية النقابية في العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، دخل العهد الدولي والبروتوكول الاختياري الأول حيز التنفيذ في عام 1976، وتم اعتماد البروتوكول الاختياري الثاني في عام 1989، ويتضمن هذا العهد على حقوق منها حرية التنقل، والمساواة أمام القانون، وحرية المشاركة، وحرية الرأي والتعبير، وحماية حقوق الأقليات... الخ. إلى جانب الحق في حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها من خلال نص المادة 22 من هذا العهد، والتي تنص على أنه: "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين ولا يجوز فرض القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون لجهة صيانة الأمن القومي، السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الآداب العامة أو حماية حرية الآخرين"⁴.

¹ مرجع سابق (السلامة و الكرامة على كوكب ينعم بالصحة) <http://un.org/>.

² المادة 4/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، نفس المرجع.

³ المادة 4/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، نفس المرجع

⁴ حرية إنشاء الجمعيات في المعاهدات والمواثيق الدولية، أطلع على الموقع يوم: <http://legal.climic.org/09>

وكذلك بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي دخل حيز النفاذ في عام 1976، ومن ضمن حقوق الإنسان الذي يسعى العهد لتعزيزها ما يلي¹:

- الحق في العمل في ظروف عادلة ومرضية.
 - الحق في الحماية الاجتماعية، ومستوى معيشي لائق والحق في أعلى مستوى يمكن بلوغه من الرفاه الجسدي والعقلي.
 - الحق في التعليم والتمتع بفوائد الحرية الثقافية والتقدم العلمي.
- ونجد المادة 08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وحق النقابات في إنشاء اتحادات وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحياتهم².

وعلى جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صادقت على إعلان أو ميثاق حقوق الإنسان والعهدين الدوليين، ملزمة بمجرد انتمائها بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وأن تعززها بنية حسنة والتي منها ممارسة الحرية النقابية.

3.4- الحقوق والحرية النقابية على المستوى الإقليمي

إن جل الاتفاقيات والمواثيق الخاصة بحقوق الإنسان سواء كانت عالمية أو إقليمية أقرت بروابط الأساسية التي تجمع بين أعضائها كوحدة الدين واللغة والتاريخ والجغرافية والمصير المشترك، وتم اعتماد هذه المعايير في العديد من التجمعات مثل تجمع أوروبا³، وتجمع الدول الأمريكية⁴، وتجمع الدول الإفريقية⁵ وتلتها العربية.

انطلاقاً مما سبق سنتطرق في دراستنا إلى الاتفاقيات التي تعد الجزائر طرفاً فيها، وهي الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، والميثاق العربي لحقوق الإنسان.

¹ مرجع سابق/ <http://un.org>

² <http://legal.climic.org/>. 14:30. 2022-09-09 الساعة: أطلع على الموقع يوم: 09-09-2022

³ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان عام 1950.

⁴ الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان عام 1967.

⁵ الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب عام 1981.

أولاً: الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

شكل اعتماد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب في الدورة 18 في نيروبي سنة 1981 وبدأ نفاذه في 21 تشرين الأول/أكتوبر 1986، وحتى تاريخ 29 نيسان/أبريل 2002 بلغ عدد الدول الأطراف فيها 53 بلداً، لتعزيز حقوق الإنسان والشعوب وحمايتها في إفريقيا¹، وفي عام 1998 اعتمد كذلك البروتوكول الملحق بالميثاق والمعني بإنشاء محكمة افريقية لحقوق الإنسان.

لم يذكر الميثاق الحرية النقابية صراحة كحق الإنشاء والانضمام إلى المنظمات النقابية، لكن أدرجه ضمن تكوين الجمعيات²، بالإضافة على أن تفهم هذه الحريات والحقوق فضلاً عما يقابلها من الالتزامات والواجبات³، وشدد الميثاق على واجب ضمان استقلال المحاكم وتعهد بالسماح بإنشاء وتحسين المؤسسات الوطنية الملائمة المنوط بها تعزيز وحماية الحقوق والحريات التي يتضمنها الميثاق⁴.

ثانياً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان

اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم 5427 المؤرخ في 15 سبتمبر 1997⁵، وجاء الميثاق ليكفل للمواطنين حرية الاجتماع وحرية التجمع بصورة سليمة ولا يجوز أن يفرض من القيود على ممارسة أي من هاتين الحريتين إلا ما تستوجبه دواعي الأمن القومي أو السلامة العامة أو حماية حقوق الآخرين وحريةهم، بالإضافة إلى الحق في تشكيل النقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون، وتكفل الدولة لكل مواطن الحق في العمل يضمن له مستوى معيشيا يؤمن المطالب الأساسية للحياة كما تكفل له الحق في الضمان الاجتماعي الشامل⁶.

وفي الدورة العادية رقم 121 بتاريخ 04-03-2004 أكد على مبادئ والتوصيات التي تكفل المشاركة في إدارة الشؤون العامة، أما مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون بحرية، إلى جانب حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين والانضمام إليها مع حرية الاجتماع وحرية التجمع بصورة سليمة، وألزم بعدم جواز تقييد ممارسة هذه الحرية بأي قيد غير القيود المفروضة طبقاً للقانون⁷.

¹ المادة 30 من الميثاق الإفريقي تنص أنه: "تنشأ في إطار منظمة الوحدة الإفريقية لجنة افريقية لحقوق الإنسان والشعوب يشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة" وذلك من أجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا وحمايتها".

² المادة 10 من الميثاق الإفريقي تنص على أنه: "1- يحق لكل إنسان أن يكون بحرية جمعيات مع آخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي يحددها القانون.

³ تنص المادة 25 من الميثاق الإفريقي على: "يقع على عاتق الدول الأطراف على هذا الميثاق واجب النهوض بالحقوق والحريات الواردة في الميثاق، وضمن احترامها عن طريق التعليم والتربية والإعلام، اتخاذ التدابير التي من شأنها أن تضمن فهم هذه الحريات والحقوق وما يقابلها من التزامات وواجبات".

⁴ المادة 26 من الميثاق الإفريقي: "يتعين على الدول الأطراف في هذا الميثاق ضمان استقلال المحاكم وإتاحة إنشاء وتحسين المؤسسات الوطنية المختصة التي يعهد إليها النهوض وحماية الحقوق والحريات التي يكفلها هذا الميثاق".

⁵ الميثاق العربي لحقوق الإنسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، مجلس جامعة الدول العربية، قرار رقم 5427 المؤرخ في 15 سبتمبر 1997.

⁶ المواد 28، 29، 30، من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، نفس المرجع.

⁷ المادة 24 من ميثاق العربي لحقوق الإنسان، قرار الدورة العادية رقم 121 لمجلس الجامعة على مستوى الوزاري رقم 6405 بتاريخ 04-03-2004.

أما الضمانات القانونية لممارسة الحرية النقابية فقد أقر الميثاق لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه، ولا يجوز فرض أي من قيود على الممارسة هذه الحقوق والحرريات إلى تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم، وتكلف كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ بالإضافة إلى ضمان الدول الأطراف حق كل مواطن في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمين الاجتماعي¹.

إن الحرية النقابية من الحريات العامة والجماعية تستلزم ممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون فيما بينهم في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق، ويمكن ممارستها بشكل فردي في حالتين حرية الانضمام وحرية الانسحاب، والحرية النقابية ليست مطلقة بل قيدها المشرع الدولي والوطني وفق أسس مثل حماية وحفظ النظام العام وحقوق وحرّيات الآخرين، وسعى المشرع إلى تكريس الحرية النقابية من خلال القانون 14-90 على ضوء المعايير الدولية من خلال المواكبة في إطار التعديل وأخرها كان القانون رقم 22-06 الصادر بتاريخ 27 أفريل 2022 المعدل والمتمم، إلا أن الممارسات العملية كمنح الإذن والتصريح المسبق الصادر عن الجهات الإدارية المعنية يكون في بعض الأحيان انتهاكا لمبدأ الحرية النقابية رغم استحداث آليات وأجهزة لحماية الحق النقابي وممارسة الحرية النقابية.

خلاصة الفصل:

تعدد الأساليب والاستراتيجيات المتبناة من قبل النقابات العمالية في الجزائر من المفاوضات الجماعية مع الحكومة وأرباب العمل للدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على رفع الأجور وتحسين الجانب المادي، خاصة بعد إقرار التعددية السياسية والنقابية حين نجحت النقابات المستقلة في قطاعات التربية والصحة في تحقيق مكاسب ملموسة من خلال هذا الأسلوب، مما أعطى شرعية أكبر للعمل النقابي هذا بالإضافة إلى استراتيجية الاحتجاج والإضراب كأداة ضغط تعد الإضرابات القطاعية الوسيلة الأساسية للضغط على السلطات، خاصة في قطاعات الوظيف العمومي (التربية، الصحة، الإدارة). اتسمت هذه الإضرابات بطابع مطلبية بحت في مراحل، وتحولت أحياناً إلى حراك اجتماعي أوسع، استراتيجية التحالف السياسي والانخراط في قضايا الحريات على عكس النمط التقليدي الذي يفصل بين العمل النقابي والسياسي، انخرطت النقابات الجزائرية - خاصة المستقلة منها- في المطالبة بالتحول الديمقراطي واستطاعت النقابات التكيف مع التضييق التشريعي تعمل النقابات في بيئة قانونية متقلبة؛ فبعد مرحلة الانفتاح إثر دستور 1989، شهدت الفترة الأخيرة إقرار "قانون النزاعات الجماعية للعمل والإضراب" (2023) الذي اعتبرته النقابات تقييداً لنشاطها

استناداً إلى ما تقدم، يتبين بوضوح أن الحركة النقابية في الجزائر على مدار تاريخها، لم ترتق بمستوى العمل النقابي إلى ما يطمح إليه العمال، كما أن إنجازاتها لم تتجاوز في الغالب مجرد تقديم مطالب مادية نحصر أساساً

¹ المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، قرار الدورة العادية رقم 121، مرجع سابق.

في شقق الأجر والمنح والعلاوات، حتى في ظل التعددية والاستقلالية فالنقابات العمالية لم تتمكن من أن تكون شريكاً فاعلاً ومؤثراً في رسم السياسات العامة للبلاد، كما لم تقم بدور المعارض الحقيقي لأي سياسة لا تخدم مصالح العمال وأهدافهم. ورغم ما تبذله التنظيمات النقابية من جهود لتلبية مطالب العمال، والسعي للمشاركة في التسيير وصنع السياسات العامة عبر الحفاظ على المكاسب وتحقيق مكاسب جديدة، إلا أنها واجهت تضيقاً وضغوطاً وتهميشاً مقصوداً من قبل الدولة، من خلال استمرار تعاملها مع النقابة التاريخية "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" التي تظاهر دعمها لسياسات الدولة دون تردد. وقد تأكد عملياً أن التعددية النقابية لم تكن في الواقع سوى ممارسة شكلية فرضتها ظروف ومعطيات داخلية وخارجية، في حين ظلت الأحادية النقابية هي السمة الغالبة. كما أثبتت التجارب أن قوة العمل النقابي وتأثيره واستمراره ترتبط بعدد المنخرطين ودرجة التعبئة، كمؤشر يعكس الوضع الصحي وقوة التنظيم النقابي. وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن موضوع التنظيمات النقابية يُعد موضوعاً مهماً ومعقداً، يستدعي دراسات معمقة لفهمه وربطه بمختلف المجالات والظروف المحيطة بميدان العمل والعمال.

الفصل الرابع

تطور تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية

dz تمهيد:

1: الأوضاع الاقتصادية للجزائر بعد الاستقلال وانعكاساتها على المؤسسة العمومية

1.1- مرحلة ما قبل تبلور مفهوم المؤسسة (التسيير الذاتي)

2.1- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات

2: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية

1.2- إعادة الهيكلة العضوية والمالية

2.2- استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية في إطار منح حرية في التسيير

3: خصوصية المؤسسات العمومية الاقتصادية

1.3- مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق

2.3- مرحلة الحوكمة وتحسين الأداء

4: تقييم سياسات الإصلاح الاقتصادي للمؤسسة العمومية الجزائرية

1.4- أثر السياسات الإصلاحية على الجانب الاقتصادي

2.4- الأثر الاجتماعي لسياسة الإصلاحات المنتهجة

تمهيد

إن دراسة تطور المؤسسة الاقتصادية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا هي دراسة تهدف إلى الوقوف على أهم الإصلاحات الاقتصادية والتحويلات التي شهدتها المجتمع الجزائري ككل وقد تم تناول المؤسسات الاقتصادية من عدة جوانب غير أننا في بحثنا هذا أردنا أن نركز على الجانب الاقتصادي ومعرفة التحويلات التي طرأت عليها بفعل تغيير في السياسات الاقتصادية كما نهتم بالأبعاد الاجتماعية وانعكاساتها على المجتمع عموماً والفئة العمالية بصفة خاصة ومعرفة ماذا التكامل فيما بينها من حيث مبادئها وأهدافها.

إن الحديث عن الإصلاحات الاقتصادية وتطور المؤسسة الجزائرية لا يكون إلا بالرجوع إلى سياقها التاريخي من أجل تتبعها وتقصيها وقد برزت معظم الأدبيات كسير ذاتي التسيير الاشتراكي إعادة الهيكلة واستقلالية المؤسسات أو ما يعرف بالخصوصية وما إلى ذلك من المصطلحات، إنه لا يمكن أن تكون هناك دراسة اجتماعية لهذه الإصلاحات بمعزل عن دراسة مجال تطبيقها الذي هو المؤسسة العمومية فهي ترتبط بها ارتباطاً وثيقاً بحيث لا يمكن التعرض لموضوع المؤسسة الاقتصادية بصفة منفردة.

بالنسبة لنشأة المؤسسات الصناعية؛ بداية لم يكن ظهور المؤسسات الصناعية الاقتصادية كما هو عليه الحال الآن، بل حدثت مجموعة من التغييرات التي عرفها النظام الاقتصادي والاجتماعي منذ ظهور الإنسان، وباعتبار المؤسسة جزء من النسق الكلي ألا وهو المجتمع فلا يمكن دراستها بشكل منعزل وعليه وجب علينا تتبع تطور نشأة المؤسسة الصناعية في جملة من الأنظمة ومنها النظام الرأسمالي بدءاً من الإنتاج في الوسط الأسري البدائي من المؤسسات في شكلها الحالي حيث كان في البداية يمارس الإنسان أعمالاً بسيطة منها تعلم الزراعة لتلبية حاجاته الضرورية، ثم عرف التجارة لأنه بحاجة إلى أشياء أخرى لم يكن ينتجها ثم عرف المقايضة وهي تبادل المنتجات الزراعية والأدوات البسيطة، فكانت الأسرة كلها تعمل نفس العمل أو المهنة كالفلاحة أو حرفة يدوية وصناعة الجلود والنسيج وفي النهاية صناعة الزجاج، ولما كبرت الأرياف وأصبحت مدناً اتجه العمال إلى مجالات أخرى كالتجارة والصناعة الحرفية ثم ظهرت المحلات والورشات التي تحتاج إلى يد عاملة وإلى عمال حرفيين لأن الطلب عليها بدأ يزداد بسبب ارتفاع عدد السكان فظهر ما يعرف بتقسيم العمل بين العمال وأصبح هناك تنظيم للورشات وظهر عمال معلمين وعمال متعلمين.

يعتبر موضوع المؤسسة العمومية الجزائرية من المواضيع الهامة، الذي تناولته مختلف الدراسات سواء في العلوم الاقتصادية، أو العلوم القانونية، أو حتى العلوم السياسية، ونحن إذ نتناول هذا الموضوع، فإننا نتناوله من وجهة نظر العلوم الاجتماعية، وبالتالي فإن هذه الدراسة سيكون لها خصوصية من حيث المنهجية المتبعة في تناول الموضوع، بالإضافة إلى الإجراءات الميدانية، وأدوات التحليل الخاصة بعلم الاجتماع

1: الأوضاع الاقتصادية للجزائر بعد الاستقلال وانعكاساتها على المؤسسة العمومية

1.1- مرحلة ما قبل تبلور مفهوم المؤسسة (التسيير الذاتي)

خرجت الجزائر من الحرب التي دامت أكثر من قرن من الزمن واقتصادها شبه مدمر، فبعد الاستقلال غادر العاملون بالإدارة والمراكز الحساسة مناصبهم (معمرين وأجانب)، تاركين المؤسسات والإدارات شاغرة حيث غادر خلال ستة أشهر ثمانية آلاف عامل. وكان القصد من وراء هذا الهروب خلق مشاكل أمام الدولة الجزائرية المستقلة حديثا إضافة إلى المشاكل الموضوعية التي كانت تواجهها كالبطالة، الفقر، التهميش، الأمية الخ.

إن نمط تسيير الاقتصاد الوطني واستراتيجية التنمية الاقتصادية التي يجب اتباعها، كان من أهم اهتمامات قادة الثورة بالرغم من التوجه والصورة التي لم تكن واضحة حول نموذج التنمية، لكن في مؤتمر طرابلس بدأت ملامح هذا النموذج تسيير نحو التوجه لإعطاء الأولوية للقطاع الفلاحي باعتباره محرك القطاعات الأخرى، وكذا تقليص الملكية الخاصة وتشجيع الشكل التعاوني، وهذه الخطوة كانت تأكيدا لنمط التسيير الاشتراكي للاقتصاد الوطني، خلال هذه الفترة حاول العمال على اختلاف فئاتهم وقدراتهم ملء الفراغ الذي تركه المسيرين الأجانب بهدف حماية الاقتصاد الوطني ومواصلة العملية الإنتاجية في المؤسسات قصد مواجهة احتياجات المجتمع، وهذا التجاوب من طرف العمال سهل عملية تجسيد التسيير الذاتي للمؤسسات.

إن فكرة التسيير الذاتي لم تكن وليدة تفكير عميق، وإنما كانت استجابة عفوية لظروف اقتصادية سياسية واجتماعية معينة فرضت العمل بهذا النمط حيث وصل عدد المؤسسات الصناعية في سنة 1964 إلى 413 مؤسسة كانت تسيير ذاتيا، وأغلبية هذه المؤسسات تتميز بصغر حجمها، إن منهج التسيير الذاتي لم يدم طويلا، حتى بدأ العمل على التقليل من انتشاره، وما قرارات التأميم إلا تأكيدا على ذلك.

لقد عرفت الجزائر بعد تاريخ 19 جوان 1965 تغييرا حقيقيا حيث بدأتها بمرحلة التأمينات، الخاص بقطاع البنوك والمناجم في سنة 1966، ثم قطاع المؤسسات ما بين 1966 و1970، قطاع المحروقات فبراير 1971، وجدير بالذكر أن هذه المرحلة كانت أمرا حتميا بحكم الظروف السائدة في الجزائر أثناء الاستقلال فتحتم على الفلاحين والعمال تسيير المؤسسات دون أن تكون لهم ايديولوجية واضحة المعالم يتم الاعتماد عليها في تدبير شؤون هذه المؤسسات وتسييرها.

2.1- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات

أ- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

جاءت مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹ والتي تعتمد على أساس النظام الاشتراكي الذي يركز على الملكية العامة لوسائل الإنتاج، وأن يكون العمال طرفا مهما في تسيير ومراقبة هذه الشركات، وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة (المسير، المنتج)، عادة ما يصطدم التطور الاقتصادي بندرة الموارد المالية التي تحدد من إنتاج المواد البسيطة كمواد البناء، هذا ما يوضح لنا أن تطور الإنتاج يكون مرتبط بالجهد المبذول من طرف جماعة مهما تكن مرفقة بتزايد إنتاجية العامل إذ أن معدل استعمال القدرات الموضوعة في الصناعة و في الإسكان بسبب تطور ارتفاع الإنتاج هذا ما بين الشك بتساوي التسيير الاشتراكي للمؤسسة والتزايد في الإنتاج أي أن التسيير المؤسسات لم يكن يهتم نمط التسيير السليم من أجل زيادة الأرباح.

نتائج تطبيق هذا الأسلوب تظهر أنها ليست مشجعة لأن القرارات كانت ولا زالت في يد الجهات الوصية. تعد مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية قفزة نوعية للتحويل من الأسلوب التقليدي للتسيير إلى أسلوب جديد قائم على أساس مبدأ اللامركزية والعمل المشترك بين الدولة والعامل، حيث أصبح العامل عنصرا ناشطا وفعالا يطلع بجميع المهام والأنشطة المتعلقة بالمؤسسة كالرقابة والتسيير والإنتاج والمساهمة في اتخاذ القرارات، إلا أنه مع الأوامر المتعلقة بالتسيير الاشتراكي نصت على أن المؤسسة تبقى تحت وصاية الوزير، رئيس المجلس الشعبي البلدي، والوالي.

جاء نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية قصد تكريس مبدأ الديمقراطية في عالم الشغل، وتحقيق النمو الاقتصادي، وكذا تحسين الظروف المعيشية للعمال ورفع مستواهم الاقتصادي، بالإضافة إلى تحقيق التنمية الوطنية الشاملة، وتعد المؤسسة الاشتراكية أنجع وسيلة يمكن من خلالها تحقيق مختلف أهداف التنمية الوطنية، فهي تسعى إلى القضاء على التبذير وتحدد مختلف أهدافها عن طريق وضع مخططات سنوية شاملة تتماشى مع مخططات الوطنية، بالموازاة مع ما تم ذكره سابقا فإن المؤسسات العامة خلال مرحلة التسيير الاشتراكي عرفت أسلوبا جديدا للتسيير يقوم على مبدأ الديمقراطية ومشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات المهمة في المؤسسة وتحقيق التنمية الوطنية، إلا أنه على الرغم من ذلك تعرض هذا الأسلوب إلى العديد من المشاكل والمعوقات أبرزها:

- الصراع القائم بين الإداريين والعمال.

- عدم تمكن المؤسسة من الاعتماد على نفسها وزيادة العبء على خزينة الدولة مما دفع بالدولة إلى التفكير في إيجاد أسلوب أو نمط جديد من أجل تسيير هذه المؤسسات ودفع عجلة التنمية الاقتصادية.

¹ الأمر 74-71، الصادر بتاريخ: 16 نوفمبر 1971، المتعلق بميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي يهدف إلى إشراك العمال في التسيير والرقابة للمؤسسات العمومية الوطنية، ويرسخ لنظام الملكية العامة لوسائل الإنتاج، أين يصبح العامل منتجا ومسيرا عبر مجالس منتخبة.

ب - مرحلة الشركة الوطنية:

تزامنا مع مرحلة التأمينات بدأ متخذو القرار في التفكير في خلق شركات وطنية. ففي سنة 1965 مثلا: تأسست كل من الشركة الوطنية للنفط والغاز، الشركة الوطنية للحديد والصلب الشركة الوطنية للصناعات النسيجية، الشركة الجزائرية للتأمين. إن هذه الشركات وغيرها اعتبرت آنذاك كأدوات أساسية لتحقيق استراتيجية التنمية وخلال فترة وجيزة فأصبحت هذه الشركات لا تستطيع حصر أهدافها والتي كانت محددة ومسطرة من قبل الجهاز المركزي والوصاية لأن هناك أهداف أخرى تتعارض وطبيعة نشاطها بسبب عوامل عدة من بينها:

- قلة الإطارات ونقص الخبرة

- تلبية المطالب الاجتماعية.

- خلق شروط الاستقرار السياسي.

في هذه المرحلة كانت أهداف الاقتصاد الوطني غير محددة حسب قانون العرض والطلب وإنما حسب منطق الخطة الاقتصادية الموضوعة، وهذا ما جعل التحكم في عملية التصنيع واتخاذ القرارات يتم خارج الشركات الوطنية من قبل الجهاز المركزي وهذا ما دفع بالسلطة إلى تغيير نمط آخر للتسيير.

2: مرحلة الإصلاحات الاقتصادية

1.2-إعادة الهيكلة العضوية والمالية

أدت خبرة الثمانينات بكثير من البلدان النامية إلى إعادة النظر في نهجها التنموي رغم أن البلدان تختلف من حيث إمكانياتها الاقتصادية وسياساتها الحكومية، إعادة الهيكلة تعتمد على القطاع الخاص ومؤشرات السوق في توجيه موارد المؤسسة، ولهذا فإن الأسباب الرئيسية لعملية إعادة الهيكلة مرتبطة بالوضع العام (اقتصادي، سياسي، اجتماعي ...) الذي تهيكلت فيه المؤسسة العمومية الجزائرية ففي المرحلة ما قبل الثمانينات وجدت تشوهات وعوائق عديدة لدى تعددت المهام وتعددت معها مراكز اتخاذ القرارات مما أدى إلى تضارب أهداف المؤسسة. إن عملية احتكار الدولة للتجارة الخارجية لا سيما عندما يتعلق الأمر بتوسيع الاستثمارات وتوفير المواد الأولية وكذا تصريف المنتج النهائي¹ وغيرها من الأسباب شكلت هدفا معتبرا لموارد مادية كبيرة مما أدت إلى حتمية وجود منفذ يمكن المؤسسة الوطنية بأخذ على عاتقها معا الفعالية الاقتصادية والربحية لتنمية القدرات الإنتاجية وتحفيزها على أداء النشاط الموكل إليها.

أ-إعادة الهيكلة العضوية:

¹ سعيد النجار: التخصصية والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية، دار النهضة، القاهرة، 2003، ص ص 85-96.

يخص المؤسسة الوطنية ذات الحجم الكبير المتعدد المهام حسب المعيار المعتمد والهدف من ذلك. كان تعداد المؤسسات الوطنية آنذاك 85 مؤسسة، أما المؤسسات الجهوية والمحلية فبلغت 526 مؤسسة، وكان العمل المستهدف هو تقسيمها إلى 145 مؤسسة بالنسبة للأولى ومؤسسة ب 1200 بالنسبة للثانية.

ب-إعادة الهيكلة المالية:

كل مؤسسة تستطيع العمل وممارسة نشاطها إذا وفرت لها موارد مالية مهما كان مصدرها فإن هذه الموارد في المؤسسة هي وسائل تمويل لمختلف استعمالاتها حتى تستطيع خلق عملية التوازن ما بين مواردها واستعمالاتها، فمقياس إعادة الهيكلة المالية تتمثل في تطهير الوضعية المالية وإعادة النظر في هيكل المؤسسة العمومية، هذه المقاييس تهدف لتأمين التوازن المالي للمؤسسة حتى تضمن استمراريتها وتتمثل في:

-تخصيص المؤسسة العمومية لأموال الخاصة ولرأس مال عام.

-إعادة هيكلة ديوان بإعادة برمجة مستحقي الفوائد والديون.

-تسهيل الديون بين المؤسسات.

إن من الأهداف المتبعة للجنة الوطنية لإعادة النظر في الهيكلة المالية هو إعداد البيان الذي يحلل أسباب عدم التوازن المالي والقوانين الاقتصادية والمالية لبناء توازن مالي جديد ومخطط لإعادة النظر في الهياكل المالية القصيرة والمتوسطة الأجل للمؤسسات، في هذا الإطار كل مؤسسة معنية تعد مخططات لإعادة هيكلتها المالية بالأخذ بعين الاعتبار المقاييس التطبيقية القصيرة والمتوسطة الأجل ومقاييس التوازن المالي المستمر.

كان من المفروض أن تكون المرحلة الإنتاجية الحقيقية لأنها ارتبطت بتغيير طبيعة السياسة الاقتصادية المطبقة مما أدى إلى خضوع المؤسسة الوطنية خلال هذه الفترة إلى حقل من التجارب في تطبيق السياسة الاقتصادية. ولكن شهدت هذه المرحلة إصدار الطاقات الإنتاجية فكان الخاسر الأكبر هو الاقتصاد الوطني والمتمثل في المؤسسة الوطنية العمومية. إن الاستراتيجية السياسية المطبقة على المؤسسة الوطنية لم تكن اقتصاديات رشيدة تمكن من استخدام مواردها وطاقاتها على هذا الوضع الذي أصبحت فيه معظم المؤسسات الوطنية العمومية مع خلق مؤسسات جديدة زاد من التضخم والمكشوفات البنكية وبالتالي العجز المالي الذي أصبح معتادا عليه في مؤسساتنا الوطنية مما أدى بالحكومة للبحث عن أسرع الطرق لإنقاذ الوضع الذي آل إليه الاقتصاد الوطني، وإعادة الهيكلة لم تكن تقسيما للمؤسسات بقدر ما كانت تقسيما للأعباء والمصاريف فقط.

2.2-استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية في إطار منح حرية في التسيير

أ-وضعية المؤسسة الوطنية العمومية قبل الاستقلالية:

قدمت إحصائيات نهاية الثمانينات بيانات توضح فيها المدى الذي توصلت إليه المؤسسة الوطنية العمومية من الخسارة المتزايدة، فالمؤسسة ليست حرة في علاقاتها الاقتصادية والتجارية و في اختيار أصحابها سواء في الداخل أو في الخارج، فالأزمة التي عاشها الاقتصاد الجزائري سنة 1986 و التي كانت ظاهرة خطيرة على الاقتصاد

الوطني حيث انخفض سعر برميل البترول و تدهورت قيمته¹ بالإضافة إلى التسيير السيئ للمؤسسة، ولأجل هذه النتائج سعت الجزائر إلى البحث عن أحسن السبل لبناء اقتصاد وطني عصري و إخراج المؤسسة الوطنية من البيروقراطية و إعطائها الحرية اللازمة لإصدار قراراتها الخاصة لتسيير مواردها المالية و المادية، و من ثمة بدأت مناقشة قضية استقلالية المؤسسة، بدأت بتطبيق هذه السياسة سنة 1988 بعد دراسة مشاريع و قوانين حددت الحكومة شروطها و مخططاتها .

إن الاستقلالية تعني حرية الإدارة في التصرف دون الخضوع إلى أي إجراء من الإجراءات البيروقراطية، كما تحرر من الضغوطات و التدخلات المختلفة للسلطات و يترتب عليها حرية إدارة المؤسسة بتمتع هذه الأخيرة بالذمة المالية و الاستقلال المالي و من هنا فالاستقلالية ترمي أساسا إلى تنمية خلق روح المسؤولية، و من أهدافها: -اللامركزية في السلطة و القرار.

_ إعطاء المؤسسة المسؤولية المباشرة في القيام بعملياتها الاقتصادية التجارية و تنظيم علاقاتها الاقتصادية.

-تسيير مواردها المادية و البشرية و كذلك اختيار مسؤولياتها.

-المؤسسة هي الوسيلة الاقتصادية ذات العلاقات الدائمة مع الحكومة أي مع العمليات التجارية للمؤسسة و على هذا يجب على الحكومة مواجهة جميع الالتزامات².

ب-دو افع منح استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية:

إن منح الاستقلالية للمؤسسات العمومية الاقتصادية له مجموعة من الدوافع الاقتصادية و إدارية و كذا اجتماعية.

_ دوافع اقتصادية رفع الكفاءة الانتاجية و الابتعاد عن المركزية التي تعرقل النشاط الاقتصادي و تحسين التسيير المالي، و ذلك من خلال السماح لمؤسسات بالتصرف في مواردها و نفقاتها بما يحقق التوازن المالي تعزيز روح المنافسة مما يجعل المؤسسات أكثر القدرة على مجابهة السوق المحلية و العالمية.

_ تنوع مصادر التمويل و ذلك من خلال تشجيع مؤسسات على الاعتماد على التمويل الذاتي بدل الاعتماد على الخزينة العمومية.

_ دوافع إدارية و تنظيمية الحد من المركزية حيث ان الدولة لم تعد قادرة على متابعه كل التفاصيل الدقيقة الخاصة بكل مؤسسه على حدا.

_ تشجيع روح المبادرة و هذا من خلال إعطاء صلاحيات لإصدار قرارات من طرف المديرين و مجالس الإدارة.

_ تحديد أساليب التسيير و نعني به الانتقال من التسهيل البيروقراطي إلى التسيير القائم على الكفاءة و الفعالية _ دوافع اجتماعية و تنمية تحسين الخدمة العمومية فالمؤسسة المستقلة أكثر مرونة من المؤسسة المقيدة الحفاظ

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول: الجزائر بين الأزمة الاقتصادية و الازمة السياسية، مطبعة دحلب، الجزائر، 1993، ص 43 .

² Oukil m' said/ salah Mohamed :autonomie des enterprise publique économique gestion et prise de decision

على مناصب الشغل وذلك من خلال تحسين مردودية المؤسسة وتوسيع نشاطها، تحقيق التنمية المحلية فكلما كانت المؤسسة مستقلة كانت قادرة على تكييف نشاطاتها مع البيئة الخارجية.

_ دوافع سياسية مواكبة الاصلاحات الاقتصادية خاصة مع تحول نظام السوق العالمي وجذب استثمارات وشركات سواء مع القطاع الخاص أو القطاع الأجنبي.

_ تقليص العبء على الدولة وذلك من خلال التخلي على طلب الدعم المباشر من الدولة وبالتالي توجيه تلك الخدمات إلى قطاعات استراتيجية.

3: خصوبة المؤسسات العمومية الاقتصادية

إن استعمال مصطلح الخصوبة ليس بالاستعمال الحديث ، حيث برز لأول مرة ، حيث خلال كتاب الأستاذ لودفيج فون ميزس في سنة 1932 حيث اعتبرها قائمه على أساس الاقتصاد الحر وعدم تدخل الحكومة في اقتصاديات السوق¹، ونجد أن هذا المفهوم يأخذ بعد اقتصاديا على أساس أن الاقتصاد الحر أو ما يعرف حديثا باقتصاد السوق ، أما البعد الثاني فهو بعد تنظيمي يقوم على عدم تدخل الدولة في مسألة التسيير وتحديد نشاطات التنظيم، والخصوبة قد تأخذ مفهوما آخر كما هو الحال للتعريف الذي قدمه حسين بن سعد حيث يرى أنها "نقل الإدارة أي تحويل إدارة المؤسسات إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكيه وسائل الإنتاج أو نقلها معا لمسير خاص"².

أما محفوظ جبار، فهو يذهب إلى إعطاء الخصوبة معنيين "الأول ضيق يعني إلغاء التأميم مؤسسه الدولة، وهذا ببيع رؤوس أموالها في صورة أسهم للمستثمرين الخواص ، والمعنى الثاني يتضمن تحديد دور الدولة في الحياة الاقتصادية والتقليل منه ، ما احتمال تخليها من الالتزام الكلي عن مسؤولياتها تجاه المؤسسة العمومية"³، وحسب ما جاء في التقرير المقدم في ملتقى عقد في جامعة باتنة حول "إعادة الهيكلة الصناعية وإجراءات الخصوبة" فالخصوبة هي "التحويل الجزئي أو الكلي للملكية أو مراقبه التسيير للمؤسسات العمومية الى القطاع الخاص وهذا عن طريق بيع الأنشطة¹ وهي تعني الإطار القانوني والتنظيم الملائم لتنمية القطاع الخاص وقوانين السوق والقضاء على اختلال التوازن ، احتكار ، تحرير التجارة الخارجية وإعادة النظر في النظام القائم بالنظر إلى هذا المفهوم ، نجد أن الخصوبة ترمي إلى القضاء على الأنظمة الانتهازية السابقة ، وحسب ما جاء بقلم عبد الرزاق موري فالخصوبة تعني نقل الملكية القانونية للمؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص ، والشئ الذي أضافه عبد الرزاق موري هو الصفة القانونية لعمليه الخصوبة وإعطائها بعدا قانونيا

¹ التحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص مجلة المجال العدد 270 سبتمبر 1993 ص 02

¹ Hocine Benissad: Algérie restructuration et réforme économique (1979-1993), O P U Alger, 1994 p 168.

³ Mahfoud Djabbar: la privatisation des entreprises rôle du marché financier, revue des sciences humaine de l'université du Batna, n 05, 1996, p 22.

وتشريعي، وإذا ما حاولنا إعطاء التعريف التقني للخصوصية فهي: بيع بقرار من الحكومة للممتلكات العمومية عن طريق إجراءات المزاد العلني"¹.

واستنادا إلى ما سبق تقديمه من تعاريف ومفاهيم للخصوصية فيمكن أن نعتبرها بأنها: "عملية نقل الملكية القانونية لمؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص، مع تحديد دور الدولة في ذلك وقد يكون هذا النقل تام أو جزئي حسب الوضعية التي هي عليها هذه الأخيرة، مع تمكين الخواص بموجب عقد من إدارة المؤسسات مع بقائها مملوكة للدولة، وتعتبر الخصوصية إحدى الدعايم المستعملة للانتقال إلى القطاع الخاص.

1.3- أساليب الخصوصية وإطارها القانوني:

إن الخصوصية في الجزائر اتجهت نحو الخصوصية الشعبية -الطريقة التي تبعت في المملكة المتحدة - والمتمثلة في توزيع الأسهم أو الأصول مجانا للعمال، إدارة وعمالا وجمهور بهدف تطوير المساهمة الشعبية، الأمر الذي قد يزيد من فاعليتها، حيث لكل مواطن الحق في اكتساب عدد من الأسهم مجانا "بشرط أن لا تتجاوز نسبة 5% من مجموع الأسهم، مع استفادة العمال من تسهيلات الدفع والتخفيض بنسبه 25% من القيمة الأصلية وتأجيل التسديد على فتره ثلاث تتجاوز نسبة 5% من مجموع الأسهم، مع استفادة العمال من تسهيلات الدفع والتخفيض بنسبه 25% من القيمة الأصلية وتأجيل التسديد على فتره ثلاث سنوات"²، فيما يتعلق بالمنظومة التشريعية في الجزائر فقد حددت أرضية قانونية لهذه العملية بدءا من دخول قانون الإفلاس حيز التنفيذ مع القانون التجاري لسنة 1994، حيث من الممكن أن تحال المؤسسة للإفلاس حتى وإن بقيت هذه الأخيرة ملكا للدولة وهذا في حالة عجزها عن تسيير مواردها .

إضافة إلى هذا نجد قانون الخصوصية والذي تضمنه المرسوم التشريعي رقم 22-95 والمعدل بناء على قرار

رئيس الحكومة رقم 12-97 الصادر في مارس 1997، والأطر القانونية أو المؤسسات القانونية التي تمثلها هي:

-المجلس الوطني لممثلي الدولة: وتمثل ملكيه الدولة ويتشكل من التجمع العام لشركات المساهمة.

-شركات المساهمة: أو توظيف الأموال والتي تهتم بإعادة تنظيم أصول المؤسسات وفق إعادة الهيكلة، التصفية والتحويل.

-المجلس الوطني للخصوصية: والذي يشكل أهم هيئه على المستوى التمثيلي مكلف بتطبيق برنامج الخصوصية، ولا بد من الإشارة هنا أنه من الشائع أن الخصوصية تمس المؤسسات المفلسة التي لا تحقق مردودا أو تعرف أزمة مالية حادة، وفي الحقيقة فالخصوصية لا تمس إلا المؤسسات ذات المردود فهي تخضع لمنطق التقييم الحسابي حيث تصبح المردودية والكفاءة هي أساس التعامل فهي تأخذ مفهوما عاما وهو التخلي الكلي أو النصف كلي لتدخل الدولة.

¹ عامر ذياب التميمي: الخصخصة والتكليف الهيكلي، مجلة العربي، العدد 457، ديسمبر 1996، ص 138.

² جريدة الخبر الجزائرية، العدد 1344، 03 أبريل 1995، ص 2.

أهداف الخوصصة: تهدف الخوصصة في الجزائر إلى:¹

-الزيادة في الاستثمارات التي تعاني من النقص بسبب ذهاب أموالها إلى أبواب أخرى ويتضح هذا النقص بصفه خاصة في المؤسسات العمومية العاملة في الصناعات الثقيلة، وعن طريق بيع الأسهم فان هذا يعتبر جذب المستثمرين الجدد عن طريق بيع الأسهم.

-تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الفاعلية عن طريق التخلص من العمالة الزائدة وغير المنتجة مما يؤدي إلى رفع الفاعلية وزيادة الأرباح لمؤسسات التي ستعرف طريقها إلى الخوصصة ويصبح بذلك العمل وفق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، فتصبح بذلك نوع من المرونة في التعامل والتكيف مع ظروف السوق.

-الاستثمارات والإدارات الجديدة ستحمل معها تكنولوجيا جديدة ولكن هذا يتطلب تدريباً للمدربين والعمال لتكون النتائج تتماشى والأهداف المرجوة.

- إيجاد روح المنافسة حيث سيسمح بدخول مستثمرين محليين لأسواق جديدة وبزيادة عدد الشركات تزداد المنافسة، الأمر الذي سينتج عنه سلع وخدمات بطريقه أكثر فاعليه وبذلك سنخفض الأسعار ويعد هذا الضغط من اجل المنافسة لب النظام الاقتصادي الحر.

-الزيادة في قاعدة الملكية حيث يكون هناك هدف اجتماعي من خلاله يمكن الوصول إلى تطبيق برنامج الخوصصة ألا وهو تأمين فاعليه كليه وتوازن اجتماعي لكي نتجنب أي انشقاق في البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري.

2.3- مرحلة الانتقال إلى اقتصاد السوق

بعد ثلاثين سنة من الاستقلال نستطيع تلخيص على أساس المؤشرات الاقتصادية كل ما عرفه الاقتصاد

الجزائري:

- وجود قطاع الصناعات ضخمة لكنه يعتمد على أكثر من 80% من المواد الأولية المستوردة بالنسبة للقطاعين العام والخاص ما عدا الصناعات النفطية التي تمثل أكثر من 92% من الواردات الكلية.

- الاستعمال الضعيف للقدرات الإنتاجية بسبب عدم اتقان التكنولوجيا وعدم قابلية الدينار للتحويل مما جعل الدولة بحاجة ماسة إلى العملة الصعبة، مع ضعف القدرة الشرائية.

- ضعف مردودية المحصول الزراعي المتعلقة بوجود سياسة خاطئة بالنسبة للقطاع الزراعي على العموم.

- عدم تنظيم التجارة مما أدى إلى ظهور سوق موازي زاد من سوء الوضعية للاقتصادية و المالية (التضخم أي كتلة نقدية تفوق الإنتاج الوطني).

-مديونية خارجية مرتفعة بسبب غياب سياسة حقيقية و سوء تسيير الموارد المالية المقترضة بالإضافة إلى خدمات الديون التي تمتص 3/4 من المداخيل النهائية للواردات.

¹ حوالمف رحيمية: واقع التسيير في المؤسسات الجزائرية في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، تلمسان، الجزائر، 22 ماي 2002.

-عدم مطابقة و تعاقد النظام الجبائي.

عرفت العشرية الأخيرة من القرن الماضي مرحلة خطيرة، لم تعرف أبدا البلاد انزلاقات كالتى عرفتها خلال هذه الحقبة، فالأوضاع السياسية الغير مستقرة أثرت بصورة سلبية على كل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، لقد عاش الاقتصاد الوطني خلال هذه المرحلة هزات عدة جاءت نتيجة تخريب العديد من ممتلكات الدولة كحرق المصانع، هجرة الإطارات والكوادر من جهة، وإفلاس المؤسسات وغلغها، وكذا تسريح عمالها من جهة أخرى، ولكن رغم هذا وذاك بقيت الدولة صامدة أمام هذا الوضع واستمر مسؤولي القطاعات الاقتصادية في اتباع أنظمة جديدة تخرج البلاد من الأزمة.

في سنة 1990 أصدرت الدولة قانون 90/10 الخاص بالقرض والنقد¹والذي بموجبه أنشئ مجلس النقد والقرض والذي يعتبر مجلس إدارة البنك المركزي، فمن خلال هذا القانون (كان أول قانون صدر في تلك المرحلة) أرادت الدولة أن تبرز نية توجيهها السياسي نحو ما يسمي باقتصاد السوق فقانون 90/10 مهد الطريق لإصدار قانون 93/12 والذي بموجبه أصبح المستثمر حر وله امتيازات وتشجيعات ويسمي هذا القانون بقانون الاستثمارات، ويمكن القول أن قانون 90/10 جاء بتسهيلات و امتيازات للمستثمرين الخواص إلا أنها لم تكن واضحة وبصدور قانون 93//12 اتضحت الصورة والسبل أمام المستثمرين الخواص حيث يسمح هذا القانون بترقية الاستثمار بصورة أوسع .

هكذا دخلت الجزائر في عملية تعديل وتغيير لتشريعاتها الاقتصادية وهذا تماشيا والمحيط الاقتصادي باعتبار أنها انتقلت من الاقتصاد المغلق إلى الاقتصاد المفتوح، وكمثال عن هذه التغيرات إصدار قانون تجاري جديد، قانون الإجراءات المدنية مع الأجانب، قانون البورصة للقيم... الخ، إن هذه التعديلات جاءت نتيجة وجود قوانين غير كافية لتشجيع جلب الاستثمارات المحلية والأجنبية الضرورية لإرساء قاعدة اقتصاد السوق، ولتفسير واقع التسيير للمؤسسات الجزائرية سيتم التركيز على أربعة مستويات.

أ- مستويات الاقتصاد الوطني: يمكن دراسة مستويات الاقتصاد الوطني من خلال ما يلي:

- مستوى الاقتصاد الكلي:

عرفت المؤسسات الجزائرية منذ الاستقلال توجهها نحو سياسية اجتماعية هدفها الأساسي الإنتاج من جهة، وامتصاص أكبر قدر من اليد العاملة النشيطة من جهة أخرى. هذا الأسلوب المقرر مركزيا لم يكن يوما في مصلحة المؤسسة الجزائرية التي انعدمت فيها كل الأساليب التقنية المتعلقة بالمفهوم الحقيقي للاقتصاد منها:

- تحديد اليد العاملة.

- استعمال المحاسبة العامة والتحليلية لمعرفة المركز المالي للمؤسسة.

¹ قانون 90/10 المؤرخ في 14/04/1990 المتعلق بالنقد والقرض

- تحديد كمية الإنتاج ونوعيته.

- استراتيجية الإنتاج والأرباح على المدى القصير، المتوسط والطويل.

- حديد ديون ومستحقات المؤسسة.

- دراسة السوق أي معرفة نوعية وكمية المنتج المطلوب (قانون العرض والطلب).

إن هذه التقنيات ضرورية لاستمرارية حياة المؤسسات ولكنها انعدمت خلال السنوات السابقة بسبب القرارات المركزية وما زاد الطين بلة هو نقص الوعي الاقتصادي لدى الطبقة العاملة فبدأت ظاهرة عدم الانضباط في العمل من حيث الوقت (الغياب ، الدوران) بالإضافة إلى عدم المحافظة على ممتلكات المؤسسة كالألات والمعدات... الخ، دون أن ننسى أن نلفت النظر إلى أن المنتج الجزائري رغم الكمية الهائلة إلا أن الجودة والنوعية كانت ناقصة ، عفوا منعدمة بسبب غياب الدراسات عند إنشاء المؤسسات التي تقوم بخلق المنتج أي القيمة المضافة.

فقد أوكلت مهمة إنشاء المؤسسات إلى شركات دول أجنبية جلبت إلينا تكنولوجيا قديمة technologie dépasser، وهذا ما جعل المنتج الجزائري لا يستطيع أن ينافس على الإطلاق ولو بنسبة قليلة أي منتج عالمي، ورغم قرارات الدولة بعدم السماح للمنتجات الأجنبية باكتساح الأسواق المحلية إلا أن هذا المنتج يخترق الحدود ويبيع في السوق السوداء، و يمكن التعرض الى مؤشرات مختلفة لدراسة هذا المستوى: الصادرات : اشتهرت الجزائر منذ الاستقلال ولا تزال بأنها من بين أكبر الدول المصدرة للبتروول والغاز الطبيعي وتحتل نسبة كبيرة تقدر ب 98% أما الباقي 02% يعود إلى منتجات أخرى كالحوامض.... وغيرها، إن هذه النسبة تظهر وبشكل مخيف إن مستقبل الجزائر الاقتصادي في خطر فاعتماد الدولة يرتكز بشكل أساسي على عائدات النفط والتي تباع كمواد أولية وبأثمان زهيدة، وأن باقي القطاعات الاقتصادية الأخرى كالزراعة والصناعة والخدمات، السياحة... الخ، وكأنها غير موجودة فعوض أن تكون هذه القطاعات منتجة أصبحت مستهلكة.

لم تكن الدولة تول أي اهتمام لعدم نجاعة القطاعات الأخرى وكان ارتكازها طبيعيا على قطاع المحروقات ولكنها تفتنت حينما عرف العالم أزمة 1986 وانخفضت أسعار البرميل الواحد من البترول انخفاضاً محسوساً فمن 40 دولار إلى 13 دولار، فنقصت إيرادات الدولة، وبالتالي بدأت تبحث عن سبل تنعش بها القطاعات الاقتصادية الأخرى للزيادة من إيراداتها من جهة ولمواجهة الأزمات النفطية في المستقبل من جهة أخرى.

-الواردات: خلال الحقبة الأخيرة كانت الجزائر دولة استهلاكية أكثر منها منتجة، وهذا ما جعلها تستورد المنتجات التي تفتقر إليها خاصة المواد الغذائية والمواد الأولية.

قد جاءت الإصلاحات الجبائية بهدف تشجيع الاستثمارات الخاصة وتنمية الصادرات، حيث أن إحداث الضريبة على القيمة المضافة TVA أكد ذلك لأنه من جهة يفتح المجال أمام العمل المغربي المشترك عن طريق

التناسق بين الضرائب في هذه الأقطار ويسهل عملية التبادل الصناعي والتجاري وعليه فهذه الضريبة تعفي عملية البيع والصنع التي تتعلق بالبضائع المصدرة وتشجيعها للصادرات.

-المديونية: ارتفعت مديونية الجزائر وارتفعت معها خدمات الديون، وأصبحت الدولة تواجه شبحا اسمه المديونية. إلا أن الحكومة أعلنت في نوفمبر 2001 على لسان رئيسها السيد علي بن فليس رئيس الحكومة أخبارا سارة تؤكد على أن رقم المديونية يستمر في الانخفاض وقد بلغ حينها 22,5 مليار دولار¹.

-التضخم: إن التضخم المالي في الجزائر عرف أزمة نقدية والتي جاءت نتيجة انخفاض أسعار النفط فسمحت الدولة بإصدار النقود بدون مقابل الإنتاج، الاحتياطي من الذهب " فمع أواخر الثمانينات أعلنت الجهات الرسمية على أن هناك كتلة نقدية تقارب 50 مليار دينار متداولة في السوق بدون مقابل، وهذا التضخم أرادت الدولة أن تتخلص منه مع بداية التسعينات فأعلنت عن سياسة انخفاض قيمة العملة "Devaluation du dinars"، وبدأت السوق الوطنية خلال هذه الفترة تعرف اضطرابات يعبر عنها على الخصوص الوضع الحاد لتضخم الأسعار التي ارتفعت خاصة المواد الغذائية في 1986 بمعدل 576 %، وهذا رغم سياسة إسناد أسعار مواد الاستهلاك الأساسية التي خصصتها الدولة في تلك السنة (80 مليار دينار)، و في الحقيقة إن التضخم مس جميع المواد الاستهلاكية بدرجات متفاوتة و قد قدم جهاز التخطيط رقم متوسط للتضخم للسنوات الآتية :

●	1985-1987	←	1,9 % سنويا
●	1990	←	3,16 % سنويا
●	1991	←	4,24 % سنويا

لا شك أن هذا التضخم يدل على الحالة النادرة للمنتوجات وهي وليدة عجز في الإنتاج مع ضعف الإمكانيات المستوردة من السلع على سند الطلب الوطني وهو وضعية أزمة اقتصادية نتج عنها بروز مظاهر الاقتصاد الغير رسمي الذي يشكل سياسة المضاربة عبر شبكة أو إدارة الوسطاء.

وبالنسبة للمؤسسات العمومية الجزائرية فقد عرفت عدة تقلبات واضطرابات راجعة للأسباب التالية:

- سوء النظام الاقتصادي والسياسي.
- سوء تسيير المؤسسات وتطبيق تقنيات البرنامج المسطر لها من طرف الدولة.
- سوء الاختيارات الاستثمارية وعدم ملائمة التحويلات.
- ضعف المردود المالي للقطاع العام وضعف الرقابة.
- ارتفاع المديونية واختلال موازين مدفوعاتها.
- مستوى الاقتصاد الجزئي:

¹ Ali Ben Flis : investire magazine n°2 2001/2002 ,article le Virage de 2002, p 06.

إن دخول الجزائر إلى مرحلة اقتصاد السوق حتم عليها إدخال العديد من التعديلات والتغيرات القانونية لتسهيل عملية الاقتصاد الحر الذي يتطلب إرساء قواعد مثل المنافسة، الخصوصية، حرية التجارة... الخ، من أجل ذلك سعت سياسة الدولة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (M.E.P Moyenne, petites Entreprises) وقد كانت الاتصالات حثيثة من أجل نظام أساسي لتحفيز الاستثمار المقرر من المشرع الجزائري، ففي مجال ترقية الاستثمار وخلق قدرة تشغيل الشباب -في انتظار فائدة من ذلك- تم استحداث نظامين لتحفيز الاستثمار: نظام ترقية الاستثمار، نظام مساعدة تشغيل الشباب.

ب- نظام ترقية الاستثمار:

إن المرسوم التشريعي رقم 12/93¹ جاء بثلاث أنظمة مشجعة هي:

-النظام العام: هو مرتبط بقرار وكالة ترقية الاستثمار (APSI) المقرر من المنشور التشريعي رقم 08-17 ويقضي بالإعفاء من حقوق الملكيات بجميع المنشآت العقارية في إطار الاستثمارات وتطبيق القانون المثبت والمحدد ب 5% للمواد المسجلة للنشاطات المؤسسة والتي تؤدي إلى ارتفاع رأس المال والتصريح الضريبي للرسم على القيمة المضافة وتقديم الخدمات في الواقع الاستثمار.

-نظام المناطق الريفية: يتكامل لترقية المناطق للتوسع الاقتصادي (ZEE) وهذا الارتباط متساوي بقرار (APSI) وهذا يوضح النظام العام مع الإيجابيات المرتبطة بمرحلة الاستغلال من المرسوم 21-22 ويقضي بالإعفاء (IBS, VF, TAP) لمدة تتراوح ما بين خمس سنوات إلى عشر سنوات، وحتى 1998/12/31 كان التخفيض ب 50% من المعدل بالنسبة (IBS) وهذا مقرر بمنشور 49 من قانون المالية لسنة 1999.

-نظام منطقة التبادل الحر: مواصفته هي مواصفات النظام الجبائي الجمركي والإعفاءات المرتبطة بطبيعة النشاط يخضع لمجموعة من الضرائب وهذا المفهوم مقسم إلى مجموعة من المنتجات المتشابهة الواردة للنشاطات الممارسة في المناطق المذكورة أعلاه المادة 28 للمرسوم (11/93) وقد نص هذا القانون على أن تكون الإعفاءات الضريبية والرسوم ملغاة بالنسبة النقل السياحي المستغل، الإيرادات الناتجة عن النشاط الاقتصادي معفية من الضرائب، وكذا دخل الأشخاص الأجانب المستخدمين استثمار النشاط في مناطق التبادل الحر و تكون نسبة الإعفاء 20%.

ج- نظام مساعدة تشغيل الشباب:

هذا النظام الضريبي وضع في إطار تشغيل الشباب وجاء بمقرر مالية 99 تحت رقم 96-31 المؤرخ في 30-12-1996، وحل محل الإجراءات الضريبية المرتبطة بشرط أن تكون الأولوية للنشاطات المصرح بها في إطار تعاونيات الشباب من بداية النشاط إلى غاية قيامهم بالإنتاج، ويكونون معفون من IBS, VF, TAP, IRG، حيث أن هذه

¹ المرسوم التشريعي 12-93 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، المتعلق بترقية الاستثمارات، جريدة رسمية رقم 64.

النشاطات الاستثمارية لا يتجاوز رقم أعمالها أربعة مليون دينار جزائري كما حددت مدة الإعفاء بثلاثة سنوات من تاريخ الاستغلال، ويمكن أن تمدد هذه المدة إلى ستة سنوات في حالة ممارسة النشاط في المناطق النائية. من أجل تشجيع خلق وتطوير المؤسسات، لجأت معظم البلدان السائرة في طريق النمو و من بينها الجزائر إلى إصلاحات جبائية لما لها من تأثير مباشر على الاستثمار وذلك بتقديم امتيازات للمستثمرين الخواص و شملت هذه المقاييس أيضا المستثمرين الأجانب و هذا لتحقيق عدة أهداف منها دفع عجلة التنمية و خلق مناصب شغل جديدة و بالمرّة تطوير صادراتها و اكتساب تكنولوجيا البلدان المصنعة، بالإضافة إلى إن هناك علاقة و وطيدة بين الاستثمار و الضريبة إلى حد يدفعنا إلى القول انه لا يمكن أن توجد ضريبة بدون استثمار و لا استثمار بدون ضريبة، حيث أن هذه الأخيرة تكتسبها الدولة بعدما تحضر مشاريع و تقدم استثمارات جديدة تتطلب قرضا تمنحه الدولة إلى المستثمرين، و الذي يعتبر ناتجا ضريبيا محددًا من طرف الدولة، و في تناول الأشخاص تحت شروط محددة، وكل ارتفاع في نسبة الاستثمارات يصاحبه ارتفاع في الضرائب و انتعاش اقتصادي، و تبذل أغلبية البلدان المتطورة و النامية جهودا جبارة لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، والتي من أهمها رفع الاستثمارات التي تؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة وتطوير البلاد ورفع مستوى معيشة مواطنيها.

تجدر الإشارة إلى انه لا يمكن كسب نظام جبائي جديد بدون تنظيم الإدارة الجبائية و إصلاحها إلى حد تستطيع فيه التحكم والسيطرة و المراقبة و إصدار قرارات جبائية صالحة تتماشى مع الواقع الاقتصادي الحالي، هذا ما تسعى إليه الدولة، وهو إعطاء قدر كافي لتنمية قطاع الاستثمار عن طريق جعل النظام الجبائي محفزا لعمليات الاستثمارات و ليس عائقا كما يراه بعض المستثمرين المحليين و كذلك محاولة إعطاء بديل للعوائق الخلفية التي تحول دون ذلك لذا فان السياسة الإعفائية و التحفيزات الممنوحة للمستثمرين قد أثرت في هذا المجال و خاصة بالنسبة للاستثمار الخاص.

إن الجزائر عرفت في الآونة الأخيرة تطورا ملموسا في هذا المجال، لأن قانون الاستثمار لسنة 1963 لم يكن له الصدى المرجو منه، أي رغم هذه التحفيزات الجبائية التي أتى بها هذا القانون إلا انه لم يصل إلى مستوى طموحات وتطلعات الدولة فكان الضعف في الإنتاج و قلة الأموال الخاصة الوطنية. لكن بعد الدراسة جاء المشرع الجزائري بقانون الاستثمار لسنة 1966 بحيث تضاعفت عدد المشاريع ب 565 مشروع بين 69/67 غير انه بدأت من هذه السنة في النقصان بسبب رقابة الحكومة على الاقتصاد الوطني ويرجع هذا لعدة أسباب منها: النمط الاقتصادي المتبع، وكذا احتكار التجارة الخارجية ومشكل التمويل وضعف القطاع السياحي، بالإضافة إلى انعدام الخبرة في الاستثمار والبيروقراطية الإدارية المتمثلة في إجراءات الاعتماد خصوصا وانعدام سياسة ضريبية واضحة.

لكن بعد سنة 1982 نلاحظ دفعة جديدة حيث بلغت بين سنة 83-85 حوالي 2328 مشروع ثم تطورت عدد المشاريع المعتمدة بين 1985-1987 إلى 5015 مشروع، لذا يبدو لنا جليا مدى دور القطاع الخاص الذي لعبه في

هذه الفترة، أما بالنسبة للمرحلة ما بعد 1987 أي مرحلة ظهور قانون الاستثمار 1989 فإن عدد المشاريع التي تم اعتمادها قدرت ب 1662 بمبلغ قيمته 17.737 مليار دينار جزائري، أما سنة 1989 اعتمدت الدولة 1707 مشروع بمعدل 66,6% لكن انخفضت في سنة 1990 ب 344 مشروع أي بمعدل 20.6% وذلك بسبب الأوضاع السياسية الغير مستقرة¹.

ما يلاحظ من خلال هذه الإحصائيات نسجل أن القطاع الخاص عرف تطورا ملحوظا وذلك عبر مراحل مختلفة، خصوصا في مرحلة تطبيق 82-11 الذي تضمن عدة إجراءات تحفيزية أساسها الإعفاءات الجبائية، غير أن هذا يبقى غير كافي بالنسبة للدور المنوط بالقطاع الخاص في رفع عجلة التنمية وتحريك الاقتصاد الوطني، هذا ما أدى بالسلطات العمومية إلى إعطاء اهتمام أكثر فأكثر إلى القطاع الخاص، وذلك عن طريق خلق المناخ الملائم للقيام بمشاريع استثمارية، وفي هذا الصدد جاء القانون الخاص بترقية الاستثمار سنة 1993، والذي كان يعتمد على الإعفاءات من مختلف الضرائب التي كانت تعيق سير الاستثمارات وتشكل عبئا كبيرا على المستثمرين، لكن رغم هذا لم يحقق القطاع الخاص الأهداف المرجوة منه، وتبقى إعادة النظر من جديد في النظام الجبائي هي سيدة الموقف من أجل تحرير الاستثمار وبعث عملياته.

انطلاقا مما سبق فإن المشرع الجزائري مازال يقوم بمجهودات وذلك لتحسين وتطوير النظام الجبائي كي لا يصبح عائقا اقتصاديا أمام الاستثمارات الوطنية والأجنبية، وقد تبين لنا أن النظام الجبائي الجديد الذي أطلق عليه اسم الإصلاح الجبائي ضرورة حتمية وذلك لكي يتماشى والإصلاح الاقتصادي الذي يتجسد في المرحلة الانتقالية من الاقتصاد المغلق إلى اقتصاد السوق، ومن بين الأسباب الرئيسية التي أدت إلى الانتقال إلى هذا النظام هي محاولة توحيد نظام جبائي مع دول البحر الأبيض المتوسط هذا إذا علمنا أن المغرب وتونس قد سبقتنا في تطبيقه، وبالرغم من تطبيق النظام الجبائي الجديد مازالت الوضعية الاقتصادية للبلاد تحتتم على المشرع الجزائري إعادة النظر في بعض الجوانب الاقتصادية لكي تستطيع البلاد أن تدخل إلى الاقتصاد الحر بأرضية ممهدة.

وفي الأخير إن الإصلاحات الاقتصادية ما هي إلا صورة تعكس مرحلة انتقالية إلى اقتصاد السوق الذي يستوفي ويتطلب مراجعة جذرية وشاملة للنظام الجبائي.

التركيز الجغرافي للاستثمارات المعتمدة:

في إطار التهيئة العمرانية ومحاربة الفوارق الجهوية، عملت الدولة من أجل تحسين ظروف حياة المواطنين في المناطق المحرومة علة تنمية التجهيزات الاجتماعية والمنشآت القاعدية وإنعاش ورشات التشغيل، تنظيم الأسواق المالية والعقارية وكذلك تكفل بدعم أسعار النقل للمواد الأساسية كمواد البناء، وبعض المواد العقارية.

¹ حوالم رحيمة: واقع التسيير في المؤسسات الجزائرية في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، تلمسان، الجزائر، 22 ماي 2002، ص 15-16.

إن من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها سياسة الإعفاء الجبائي هي تحقيق توازن جهوي في الميدان الاقتصادي بتوجيه الاستثمارات نحو المناطق المحرومة، وفي هذا السياق فقد بذل مجهود كبير لتمكين المناطق المحرومة من إيجاد مخرج اقتصادي ولهذا فقد اتخذت عدة إجراءات جبائية هامة لتحفيز المستثمرين على ممارسة نشاطاتهم الاستثمارية في هذه المناطق، لتحقيق اللامركزية الاقتصادية (الاستثمار في مجال السياحة)، وذلك لتخفيف العبء على المدن الكبرى والحد من ظاهرة النزوح الريفي.

يذكر بأن الإحصائيات المقدمة من طرف الغرفة الوطنية للتجارة تخص فقط المشاريع المدعمة بالعملة الصعبة والتي حصلت على رخص الاستيراد إلى 1166 مشروع رغم توفير 1622 مشروع استثماري به فتبين هذه الإحصائيات المقدمة أن التموطن الصناعي يبقى دائما متمركز بالمناطق الشمالية والمدن الكبرى وتبقى مناطق الجنوب مهمشة وهذا بسبب سهولة التموين، توفير المواصلات، توفر الهياكل القاعدية عكس الجنوب الذي يفتقر لهذه العوامل، ونشير في هذا الصدد إلى أن نشاط المستثمرين قد تركز خاصة حول ثلاث مدن كبرى هي (الجزائر وهران وقسنطينة) والتي شملت 60% من المؤسسات الصناعية الخاصة المعتمدة، كما أن بعض المدن الشمالية تجذب إليها بعض النشاطات حسب مزاياها الخاصة، كالنسيج بتلمسان و تيزي وزو، الجلود بالمدينة و الشلف.

رغم كل الإجراءات التحفيزية التي اتخذتها الدولة في مجال السياسة الجبائية و التي تحث المستثمرين على الاستثمار في المناطق المحرومة إلا أن هذا يعكس النتائج المحصل عليها حتى الآن، كما نلاحظ أيضا عدم التوازن بين مناطق الشمال نفسها (الغرب، الوسط، الشرق) لكن الهوة تزيد اتساعا إذا ما حاولنا مقارنة المناطق الشمالية و التي تمثل أكثر من 85% من مجموع المشاريع أي ما يعادل 83.4% من المبلغ الإجمالي للاستثمارات أما المناطق الجنوبية التي لا تمثل سوى 10.49% من هذه المشاريع، كما أن هناك تباينا واضحا بين المناطق الجنوبية نفسها، فنجد مثلا أن ولايتي بسكرة و غرداية تمثلان وحدهما نسبة 51% من الاستثمار الإجمالي لهذه المناطق، في حين أن ولايتي تمنراست و ايليزي لا تمثلان سوى 0.002% من الاستثمار الكلي، و من كل ما تقدم يمكننا أن نستخلص أن الإعفاءات الجبائية لم تؤدي الدور المنوط بها في توجيه الاستثمارات نحو المناطق المحرومة و الأقل تنمية و تطورا وذلك قصد تحقيق التوازن الجهوي في الميدان الاقتصادي و بالتالي مبدأ اللامركزية الاقتصادية.

ج- مستوى البنوك

بعد أن كان قرار الاستثمار يمر بعدة مراحل تقلص هذا الأخير وأصبح قرار تمويل الاستثمار يتم مباشرة بين البنك والمؤسسة دون تدخل الهيئات العليا. فالتمويل يلعب الدور الأساسي في تحقيق المشاريع الاقتصادية حيث انه يمكن إنجاز أي مشروع دون اللجوء إلى مصادر لتمويله سواء كانت المصادر الداخلية أو الخارجية المتمثلة في الجهاز المصرفي الذي يقوم بإقراض المؤسسات العمومية والخاصة وفقا لمبادئ وشروط يحددها البنك. وانطلاقا من هذا فإن دور البنك هنا يتجسد في دعم المؤسسات التي هي بحاجة إليها، وتختلف هذه الحاجة حسب

طبيعة العناصر الممولة لكن السؤال المطروح هو: ما المقصود بالقرض؟ يعرف القرض على أنه علاقة اقتصادية ذات شكل نقدي تحدث عن انتقال القيمة من الأفراد أو المؤسسات أو الدول إلى أشخاص آخرين وذلك لاستخدامها مؤقتا لقاء تعهد بالتسديد في وقت لاحق ودفع الفائدة نظير ذلك. فالقرض إذن هو انتقال للحق على أساس الثقة، الوفاء والمعدل الخاص بالفائدة، ووفقا للقانون رقم 88 المؤرخ بتاريخ 19/08/86 والقانون المكمل رقم 88/06 المؤرخ في 12/01/88 فإن تعريف القرض هو كالتالي: "إن كل عمل تقوم به مؤسسة ما يرمي إلى منح أو تعهد بمنح أموال مؤقتة لفائدة شخص معنوي أو شخص طبيعي مقابل فائدة معينة".

ومن الناحية المالية والاقتصادية يعرف القرض على أنه منح شخص ثروة قصد الانتفاع عنها. أما من الناحية القانونية يعرف على أنه إنجاز من طرف المقرض والذي له فائض منه إلى شخص آخر يدعى المقترض والذي يعاني من العجز المالي، إن منح القرض يتطلب ثلاثة أوجه من الأعمال الإدارية وهي¹: قبل القرض:
-الجمع المعلومات لدى قسم الدراسات الاقتصادية للبنك.

-جمع المعلومات لدى محافظة الرهن العقاري الذي يتمثل في رهن الأموال المنقولة وحتى لدى العملاء والموردين.
-عقد الاقتراض يتضمن الإمضاء، أخذ ضمانات، تخليص رؤوس أموال، مخطط التسديد.

بعد منح القرض:

-مراقبة حسابات المؤسسة

-مراقبة التحرك المالي

-مراقبة التسديدات

تصنيف القروض الممنوحة لتمويل PME

يمنح البنك قروض مختلفة لتمويل إما دورة الاستغلال أو دورة الاستثمار المتعلقة، ويكون ذلك حسب نشاط المؤسسة المنشأة سواء كانت صغيرة أو متوسطة، فالقروض تنقسم إلى ثلاثة أنواع وكل نوع يمول حسب طبيعة التمويل الخاص بكل مؤسسة. ولا نستطيع تحديد نوع القروض هنا لان ذلك يتعلق بطبيعة النشاط المراد تمويله وخاصة بطبيعة كل مؤسسة سواء كانت صغيرة أو متوسطة.

-القروض قصيرة الأجل: هي خاصة بتمويل دور الاستغلال للمؤسسات التي لا تتجاوز السنة، أي البنك يمول على المدى القصير ويكون هذا التمويل متكرر خلال السنة حسب دورة الاستغلال للمؤسسة ونجد أن هذا النوع من القرض (القصير الأجل) يتفرع إلى مجموعة من الأنواع وهي:

- قروض عن طريق الصندوق: Crédit par Caisse: سميت بهذا الاسم نظرا لارتباطها المباشر بالصندوق ويجب أن يكون فيها حساب مفتوح للزبون لدى البنك وتهدف إلى تلبية احتياجات الزبون من السيولة.

¹ حوالف رحيمة: مرجع سابق، ص 19.

- قروض بيضاء: Crédit en Blanc: هي قصيرة الأجل وتسميتها ناتجة عن كون الضمانات ليست ملموسة أو معدومة وتمثل في تسهيلات الصندوق، المكشوف البنكي أو السحب على الصك المتوفر، وقروض موسمية.

- قروض بالضمانات: هي القروض المتميزة بأن تكون ملموسة من طرف البنك كالرهن والقروض المستعملة في هذا النوع هي: تسبيقات على الصفقات، تسبيقات على البضائع، تسبيقات على السندات وعلى الفواتير الإدارية.

- الخصم: ومنه خصم على الأوراق التجارية فهو نوع من القروض القصيرة الأجل تستعمل في البنوك.

- قروض عن طريق الإمضاءات (Caution): وهي عبارة عن تعاهد مقدم من طرف البنك في شكل كفالة أو ضمانات يستفيد منها المعتمد.

- قروض المتوسطة والطويلة الأجل: إن القرض المتوسط الأجل يمنح لفترة ما بين سنتين وسبعة سنوات، فهو يمول عادة المشاريع التأسيسية والتوسيعات بمعنى تمويل الاستثمار التشغيلي والأرباح المنتظرة من وراء هذا التمويل. أما القروض طويلة الأجل فمدتها تتراوح ما بين 05 سنوات إلى 20 سنة أو أكثر، فهي تقوم بتمويل الاستثمارات الضخمة كبناء المؤسسات وإنجاز المشاريع القاعدية الكبرى لقاء ضمانات بالكفالة، وعادة لقاء رهن رسمي (عقاري). أما القرض الكرائي فهو نوع من القروض الطويلة الأجل ويشكل طريقة أمريكية لتمويل الاستثمارات حيث انتشرت في معظم بنوك العالم.

لقد تغيرت نظرة العالم إلى الجزائر بعد انعزالها والتخوف من التعامل معها خلال العشرية الماضية، غير أن انهماج الدولة لسياسة حكيمة وعقلانية خلال سنوات الثلاثة الماضية جعل صورة الجزائر أكثر وضوحا وعزز مكانتها مع مختلف دول العالم خاصة بعد مفاوضات الجزائر للدخول إلى المنظمة العالمية للتجارة. إن الدخول إلى OMC¹ يؤكد على السير الثابت للدولة نحو سياسة اقتصاد السوق (الحر)، والذي يؤكد على حرية التجارة، كما أن علاقاتها تعززت أكثر مع بلدان الاتحاد الأوروبي والدليل المؤكد في التبادلات التجارية التي تظهر أن أكبر حصة للتبادل هي مع دول أوروبا.

ورغم أن صادرات الجزائر ارتفعت إلى 37.14% مقارنة مع دول آسيا و 25,45% مقارنة مع دول العربية إلا إن الأرقام تؤكد على أننا مازلنا نعتمد بصورة كبيرة و مطلقة على الواردات والتي تزداد نسبيا كل سنة فخلال سنة 2001 ازدادت و أرادت دولة بنسبة تقدر ب 6,40 % ، في حين انخفضت صادراتها إلى 9,04 %، كما أن التبادل مع الاتحاد الأوروبي عرف نفس المسار حيث ازدادت الواردات بقيمة تقدر ب 5,79 مليار دولار؛ أي ب 10,31 % بينما انخفضت الصادرات بقيمة 1,26 مليار أي ب 9,11% فإذا أرادت الجزائر حقا الدخول إلى العالمية من خلال OMC وتطبيق اقتصاد حر يعتمد على الكفاءة والعمل و الإتقان و الجودة و المنافسة ، لا بد لها من أن تنعش الاقتصاد في مجالات أخرى كالزراعة ، الري، الصيد البحري، توازينا مع القطاع الصناعي، و أن نبحث عن أسواق عالمية نغرق

¹ Négociation avec l'OMC l'Algérie franchise le premier pas dans la mondialisation, par: SAMIRA MANAA lundi 11/02/2001.

بها المنتجات الجزائرية من اجل رفع مستوى الصادرات لتغطية حاجياتنا المستقبلية من الواردات. وكذا محاولة جلب أكبر عدد ممكن من الاستثمارات الأجنبية في مختلف المجالات لتمويل وإنعاش الاقتصاد الوطني. والمعنى الثاني.

أثار الخصخصة في الجزائر:

في ظل عدم وضوح المعطيات الخاصة بعملية الخصخصة في الجزائر، والتي ما زالت في مرحلة التطبيق والنقاش فيما يتعلق بالبعد الزمني لهذه العملية، فإنه من الصعب في الوقت الحالي تحديد الأولويات ومن ثم التنبؤ بأبعاد وعمق العملية في الجزائر، وقد تظهر مقارنه بمعرفته بعض الدول التي طبقت الخصخصة انه تخفي العديد من المشاكل والصعوبات التي تمس الكثير من المستويات والقطاعات الهامة، فالخصخصة في الجزائر لم تهتم بالجانب الاجتماعي إلا قليلا، بل اهتمت بالجانب الاقتصادي وصاحب هذا الإجراء اضطرابات اجتماعية تعمل على تغيير البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري والتي ظهرت بوادره منذ سياسة الإصلاح الأولى، وهو محاوله القضاء على الطبقة المتوسطة من خلال الإجراءات المتبعة .

إن أهم وأخطر إجراء صاحب عملية الخصخصة فهو التسريح الجماعي للعمال في إطار ما يسمى بسياسة إعادة هيكلة الفئات الشغيلة ، والذي نتج عنه مشكل سوق العمل وهذا عائدي سياسة العمالة السابقة والتي كانت لا تراعي المعايير الاقتصادية والكفاءة المهنية بل تخضع لمعايير اجتماعية وهذا ما ترجمه العمالة الزائدة والتي تفوق الطاقات النظرية للمؤسسة، فظاهرة فقدان مناصب العمل بصفه لا إرادية ولأسباب اقتصادية تطورت بشكل سريع منذ صدور المنظومة التشريعية الجديدة والتي قننت عملية تقليص العمال ضمن مخططات التقويم الداخلي للمؤسسات الاقتصادية العمومية ونشير هنا إلى أن المقصود من التسريح الجماعي للعمال بفصل أكثر من عاملين دفعه واحده أو وفق جدول زمن محدد بصفه متلاحقة نظرا لأسباب اقتصادية؛ والأسباب الاقتصادية تتمثل في تعرض صاحب العمل لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التقليل من المستخدمين ، وبصورة أكثر تدقيقا يمكن أن نعتبر التسريح الجماعي هو فصل عاملين أو أكثر بسبب صعوبات أو ضغوطات اقتصادية، أو بسبب إعادة تنظيم هيكلية للمؤسسة وهذا تبعا لجدول زمن محدد أو متلاحق أو قد يتم دفعه واحده والمقصود بالجماعي هنا ليس الاشتراك في العدد وإنما في سبب التسريح الذي لا يخرج عن الصعوبات المالية والتجارية والتقنية، كعجز صاحب العمل عن دفع أجور بعض عماله أو بسبب تقليص نشاط او غلق عدد من الوحدات في المؤسسة الواحدة؛ أي في حالة الاندماج أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق حديثة لزيادة الإنتاج والتقليل من تكاليف وزيادة في وتيرة العمل.

نخلص في الأخير إلى أن عملية التسريح في الجزائر على الرغم من ترسانة القوانين الصادرة التي تنظمها وتكفل للعامل المسرح كل حقوقه إلا أنها تبقى إجراءات نظرية لا تخضع لأي رقابة سابقة أو لاحقة خاصة إذا

علمنا أن الأحكام القضائية الصادرة في حق العمال، سواء ما تعلق منها بالإجراء التعسفي الخاص بالتسريح أو عدم دفع حقوقهم بحجة الظروف المالية هذه الأحكام لم تجد طريقها إلى التنفيذ.

هناك أيضا مشكل جوهري يتعلق "بطبيعة الخاص الجزائري" فلقد تم التأكيد على مستوى التطبيقي على أن الخاص الجزائري معظمه وليس كله لا يملك ثقافة تسييرية، وإنما يملك المال أي لا يملك العقلية الاستثمارية ولا تقاليد في التسيير فهو ليس مثل الخاص في دول أخرى، حيث له خصائصه وتقاليد في التسيير فبحكم أن المجتمع الجزائري يتميز بتداخل الطبقات وعدم وضوح الحدود التي تفصل بينها، فالهيكل أو البناء ليس أصليا فلا توجد فئة تمثل جزءا من البرجوازي المحلية، فبسبب السياسات الاقتصادية المتتابعة فإن هذه الفئة الاقتصادية الواسعة وطاقتها كان ثرائها من البرجوازية الفلاحية، وهناك فئة منها انحدرت من الطبقة العاملة بفعل الحراك المهني واجتماعي¹، ومقابل هذا نجد فئة أخرى من الخاص الجزائري والذي بدأت بوادرهم تظهر وهم يعدون على الأصابع، وتمتد جذورهم إلى الطبقة العاملة والتي انحدرت منها سواء على المستوى المحلي أو من المغتربين والذي والتي تخلت عن القطاع العام ونمت لديها إيديولوجية ضد القوانين وضد الدولة بدعوى تفضيل تحرير اقتصاد السوق وبالتحديد الاستيراد الاستهلاكي، والتي كانت ترى في البرجوازية المكان المثالي لديها للوصول إليها، وهي تتموقع بالموازاة مع القطاع العام والخاص داخل فروع الإنتاج التي اقتحمتها منذ سنة 1967 وهي تتركز على قواعد الاحتكار².

إن التطبيق الميداني لتجربه الخوصصة في الجزائر كشف عن عزوف الخاص الجزائري في الاستثمار في القطاعات الصناعية والزراعية بل اقتصر الأمر على الاستثمار في التصدير، وهكذا فإن الخاص الجزائري يساهم في عملية التراكم الرأسمالية في الجزائر.

معوقات الخوصصة في الجزائر:

عملية الخوصصة تمثل طريقة في إعادة هيكلة الاقتصاد التي أصبحت أكثر صعوبة فهناك عدة عراقيل وصعوبات تنظيمية وتقنية وذلك راجع إلى حداثة العملية وغياب نظرية اقتصادية تؤطرها، فعملية الخوصصة تستلزم نظريا شروطا؛ كوجود اقتصاد للسوق متطور، وجود ادخار داخلي هام، ووجود أسواق مالية كافية وكذلك نظام بنكي متطور، بالإضافة إلى اقتصاد مستقر، حتى تتمكن من تقييم المؤسسات التي سيتم خصخصتها بكفاءة. وعلى الرغم من اعتبار الخوصصة خيارا واضحا في إطار إعادة الهيكلة الاقتصادية وبالرغم من إنشاء وزارات ومجالس لهذا الغرض كوزارة الصناعة وإعادة الهيكلة والمجلس الوطني للخوصصة فإن هناك معوقات وتحديات

¹ حوالف رحيمة: مرجع سابق، ص 151.

² Macc Ecrèmen: Indépendance politique et libération économique, un quart du siècle du développement de l'Algérie (1962-1985),

تقف أمام البدء في الخوصصة الفعلية في الجزائر إذا استثنينا رفع رؤوس أموال بعض المؤسسات بنسب تبدأ من 20% كما حدث في شركة الرياض صيدال الأوراسي وفتح ذلك الاكتتاب العام.

- المعوقات الخاصة بالمؤسسات القابلة للخوصصة: يمكن أن نجمل هذه العوامل فيما يلي:

- تنامي القطاعات العمومية: تعطي المؤسسات العمومية بشكل عام جذبا لطالبي الشغل، وبالفعل فإن الدخول إلى مناصب العمل في هذه المؤسسات يعطي نوعا من التامين في الشغل، مما يؤدي إلى ارتفاع في التعداد عليها، الشيء الذي يطرح مسألة أو مشكلة تسيير الموارد البشرية على مستوى المؤسسة أرضية العلاقات ذات الطابع الزبائني.¹

إن التساهل في تسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية أدى تدريجيا إلى تشكيل شبكات ذات طابع عائلي وسياسي ... حتى أدى النمو العام لهذه الشبكات المشكلة وممارستها التداخل الثرواتي الجديد، إننا نقصد هنا بالتداخل الثرواتي الجديد الخلط بين الممتلكات العمومية والممتلكات الخاصة من طرف العمال والمسيرين في مؤسسات القطاع العام، وبالفعل فإنه أحيانا يكون تسيير هذه المؤسسات مطبوعا بما يلي:

- تحويل للأموال والوسائل.

- تمنح للمزايا المختلفة وغير المبررة (سكنات فاخرة، إقامة في الفنادق، إطعام مفرط، سفريات غير مبررة.

- الاستعمال السيء للوسائل ومنشآت الإنتاج لأغراض شخصية.

- المستفيدين من هذه الوضعيات يقفون بطبيعة الحال أمام كل فكرة خوصصة فان هذه الممارسات تميل إلى البقاء وتشكل معوقات لإنجاح الخوصصة.

- الوضعية السيئة للمؤسسات التي يتم خوصصتها: ويرجع الأمر إلى عدة أسباب؛ مؤسسات ملتزمة للميزانيات؛ ذلك أن مؤسسات القطاع العام صعبة التسيير بسبب التداخل بين السياسات وبين غياب الاهتمام بالمردودية، وترجم هذه الوضعية بأعباء استغلال متزايدة وعجز استغلال دائم، الشيء الذي يفرض تدخل الدولة عبر المساهمات المالية المختلفة: إعانات استغلال، إعانات التجهيز، ضمانات مالية، سماح بالسحب على المكشوف ...

- غياب الحافز لدى المستشارين (المقاولين) المحتملين في اغلب الأحيان يتردد المقاولون المحتملون بالالتزام بسبب أهمية الوسائل التي يجب تعبئتها من أجل إقلاع نشاط هذه المؤسسات خاصة تلك التي مسها سوء التسيير كثيرا.

سوء تسيير الموارد البشرية: إن تسيير الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العام بالإضافة إلى أهمية التعداد يتميز بما يلي:

¹ شرابي عبد العزيز: المديونية الخارجية للجزائر، منشورات وحدة البحث، إفريقيا والعالم العربي، جامعة منتوري قسنطينة 1991، ص 80.

- تأثير كبير للهيئات النقابية على مجموع العمال ويتميز هذا التأثير بالانتظار الدائم للمجهول وعدم اتخاذ القرار الضروري والصريح وهذا التأثير يكون دائما سلبيا في حالة الخصوصية.
- ثقافة مؤسساتية تشكل عائقا حين الخصوصية؛ ذلك أن هناك مقاومة لروح ثقافة المؤسسة الخاصة. المعوقات المرتبطة بمحيط المؤسسات القابلة للخصوصية: يمكن إجمال هذه الصعوبات فيما يلي:
- سوق الخصوصية: في هذا المستوى يمكن تلمس الصعوبات على المستويات التالية:
- البعد التنافسي: حاله الاحتكار وهي حاله مؤسسه القطاع العام التي سيتخصص في حقل تنافسي بينما السوق محدود، إن عملية الخصوصية في هذه الحالة لم تؤدي إلى المنافسة.
- حاله تنافس حقيقي: وهي حاله مؤسسات القطاع العامة الاقتصادية التي نمت في محيط احتكاري وستعرضها الخصوصية للمنافسة، وهذه الوضعية ستسبب بالنسبة للمؤسسة المخلصه في صعوبة الاندماج في التيار الخاص، وهذه الصعوبة هي نتيجة المزايا المرتبطة بالاحتكار وأيضا نتيجة أن الاندماج سيجعل مصالح تأسست تحت إمبراطورية الاحتكار.
- سلوك المشتريين المحتملين (الكامنين): عدم كفاءة أو حذر المشتريين المحتملين المحليين، إن عدم الكفاءة والحذر هذا غير مبرر في حالة المؤسسات التجارية على اعتبار انه في الغالب يكون المشترون المحليون هم أنفسهم الممارسون للمهنة.
- إن إقبال المشتريين المحليين على المؤسسات التجارية كبير لأن الربح فيها سريع.
- وعلى العكس يمكن الحديث عن حذر حقيقي من طرف المشتريين المحليين في حاله التنازل عن المؤسسات الصناعية للقطاع العام، "هنا تطرح المسائل التالية: تكاليف إعادة الشراء الباهظة، التحكم التقني، التسيير الشاق، المردودية على المدى البعيد، والتي تميز هذه المؤسسات الاقتصادية عوامل منفردة خاصة إذا علمنا من جهة أخرى أن قنوات وإيجار النقود عال جدا"¹.
- المستثمرون الأجانب: إن المستثمرون الأجانب يعلون عن أنفسهم عندما يكون الأمر متعلق بقطاعات عالية المردودية وتتطلب التحكم في التكنولوجيا المتقدمة جدا مثل قطاع المحروقات، السمي البصري، الاتصالات العامة، الاعلام الآلي ...، على اعتبار أنهم يملكون استثماريه وقدرة كبيرة.
- إن هؤلاء المستثمرون عندما يتم ترجمة تدخلاتهم من بين ما تترجم بإعادة توظيف للاستثمارات ذات التأثير على الاقتصاد المحلي وتنمية للمناولة (المقاولون من الباطن) وروح المقاولات المحلي فإنهم يساهمون بالتأكيد في نجاح أو تحقيق الأهداف الحقيقية للخصوصية (حديد وصلب، أعمال كبرى، فندقة صناعة السيارات...) وعلى العكس إذا كانت استثماراتهم لا تخص إلا قطاعات ذات قيمة مضافة أو متدنية أو قطاعات ذات نمو كمي وفي

¹ مبارك بوعشة: الخصخصة باعتبارها إحدى الأساسيات للإصلاح الاقتصادي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2000، ص 87.

- العاملة أو قطاعات لا يهدفون من ورائها إلى الربح السريع أو مؤسسات ذات زائد قيمه عالي فإننا نستطيع أن نتصور أن برنامج الخصخصة سيمكن أن يقود إلى شكل جديد سيء للاقتصاد.
- المعوقات المؤسساتية: يمكن أن نذكر مجموعة من المعوقات في هذا الصدد:
- عجز في نظام الادخار المحلي، ذلك أن المشتريين المحليين هم ضحية عجز القنوات البنكية بسبب عدم تقديم الدعم الذي يستحقه المشترون.
 - القدرة على إيجاد حلول بديله فيما يخص التمويل وتمثل في تنميه سوق للبورصة لإيجاد أقطاب مالية.
 - الوضع القانوني: ويتميز الوضع القانوني بما يلي: جباية ثقيلة بالنسبة للمشتريين المحتملين، حقوق جمركية عالية، أعباء اجتماعيه مقيدة، وجود منظومة تشريعيه لصالح الاحتكار الشيء الذي لا يعطي مزايا للمؤسسات المخلصة، ولذلك لا بد من بذل مجهود حقيقي لتعديل القوانين من أجل تليين الإطار القانوني لمحيط المؤسسات المعنية بالخصخصة.
 - إشكالية القدم وعدم المرونة القانونية في الدولة الجزائرية خاصة في ميدان القانون الإداري وقانون العمل الذين يجب أن يكون مكيفين مع سياسة الخصخصة¹
 - عدم وجود سوق ماليه فعاله تسمح بتقدير قيمه المؤسسات الحقيقية.
 - ضعف النظام البنكي الجزائري الذي يعتبر غير قادر على توفير السيولة المالية الكافية لتغطيه الطلب على القروض من طرف المستثمرين.
 - ضعف رأس المال الخاص المحلي لتغطيه امتلاك مؤسسات تبدو أكبر حجما من طاقته.
 - عدم وضع أدوات تنفيذيه لتقييم ممتلكات المؤسسة التي سيتم خوصصتها حفاظا على الممتلكات الوطنية.
 - تردد واضح وتناقض لدى المقررين كل المسؤول يريد تحميل عمليه تنفيذ الخصخصة إلى من سيأتي بعده وهكذا، حتى إن الأمر يكاد سيصبح من صلاحيات الرئيس وليس من صلاحيات الحكومة.
 - عدم إجماع الأطياف السياسية الوطنية؛ بما فيها الأحزاب والجمعيات حول موضوع الخصخصة واختلاف وجهات النظر، وبالتالي عدم اتفاقهم على رأي واحد.
- الصعوبات التي تواجه عملية الخصخصة:
- تشير أدبيات الاقتصاد إلى العديد من الصعوبات التي قد تواجهها عمليه الخصخصة، وهي تختلف من دولة إلى أخرى وقد كانت سببا في عدم تحقيق الخصخصة لأهدافها بل وفشلها في بعض الأحيان، ففي الواقع العملي ومن خلال استقراء التجارب السابقة في مجال الخصخصة يتبين لنا الكثير من الصعوبات التي تواجه تبني مثل هذه البرامج ولعل أهمها:

¹ khelif Omar: économie algérienne politique de privatisation in colloque CREAD sur l'emploi-Alger, 2004 p 26.

-زيادة عدد العاطلين عن العمل، فمن المرجح أن ينتج عن انتقال ملكية المشروعات العامة إلى الملكية الخاصة تسريح العديد من العمال وخصوصا إذا كان البعض منهم في سن مبكرة، وهذا بدوره قد يؤدي إلى تفاقم المشاكل الاجتماعية، ولهذا يحرص معظم المستثمرين عند انتقال الملكية إليهم إلى ترشيد أعداد العاملين والإبقاء على الأعداد المؤهلة واللازمة للعمليات الإنتاجية ومن الممكن أن يكون الاستغناء عن عدد كبير منهم شرطا أساسيا عند الشراء مما يتسبب في ظهور مشاكل اجتماعية كبيرة قد يكون لها أبعاد سياسية خطيرة.

- انخفاض القدرة الشرائية وبالتالي انخفاض الطلب على السلع والخدمات مما يكون له الأثر السلبي على الشركات سواء في القطاع العام أو الخاص.

-مشكلة التقييم التي تشكل عنصرا مهما في عملية الخصخصة، فالتقييم المرتفع قد يطرد المستثمرين ويجعل معظمهم يبتعد عن شراء الوحدة المراد بيعها وفي المقابل فإن البيع بأسعار اقل مما يجب يؤدي إلى خسائر وانخفاض للعائدات المتوقعة للخزينة.

-يتطلب فعل خصخصة الشركات في مرحلة أخرى وهي إعادة هيكلتها وذلك لمنع تعثر هذه الشركات ومحاولة وضعها في المسار التصحيحي الحقيقي، ويتم ذلك بإعادة هيكلتها ماليا وإصلاحها إداريا من خلال تطبيق أنظمة جديدة لمراقبة الجودة والتسويق والصيانة والتكاليف والمعلومات.

-هناك بعض الحالات التي قد تأخذ إجراءات التفاوض والبيع والتحقق من قيمة الأصول وقتا كبيرا من جانب المستثمر، مما قد يسمح بوجود متغيرات كثيرة في البيع التي قد يترتب عليها في النهاية توقف عملية البيع. -التوقيت غير الملائم لطرح بعض الشركات، فمثلا قد توجد شركة أخرى مناسبة تعمل في المجال نفسه وفي نفس وقت الطرح.

-الترويج غير الكافي من جانب المروجين للشركات، فإذا لم يحسن عرض الشركة للبيع فقد يتعثر أو يتم بقيمة متدنية أو لمشتريين مضاربين وتتعرض الشركة للتوقف بعد فترة وجيزة.

-هناك معارضة من بعض الفئات الشعبية للخصخصة مما يجعل بعض الحكومات مترددة في طرح حصص كبيرة من الشركات المملوكة لها، وذلك تفاديا لمشاعر هذه الفئات وخصوصا أن كثيرا من القطاعات تعتقد أن الخصخصة تعني سيطرة الأجانب على الأصول والمرافق الحكومية وان الحكومة ستفقد سيطرتها على القطاعات الاستراتيجية للاقتصاد الوطني.

- عدم وجود سوق مالية متطورة تساعد عملية التحرير الاقتصادي التي تشكل الركيزة الأساسية لبرامج الإصلاح الاقتصادي المنتهجة في هذه الدول، ويسافر في إنجاح عملية الخصخصة بشكل خاص، ولكن لا يتعين النظر إلى أسواق رأس المال على أنها عقبه غير قابله للتغلب، عمليات الخصخصة تمثل في كثير من الأحيان الوسيلة المثالية لتوسيع نطاق أسواق رأس المال وتعميق مدى الوصول إليها.

- مشكلة الديون التي تعاني منها معظم الشركات العامة والكيفية التي سيتم تسويتها ومعالجتها ودور المصارف في هذا الخصوص.

إجمالاً يمكن أن نقول بأن هناك صعوبات وعوائق إدارية وقانونية وتنفيذية وسياسية ومالية تواجه عملية الخصخصة، وهذه الصعوبات تحتاج إلى تضافر الجهود في إطار توافق عام كي يمكن التغلب عليها فعلى المستوى الإداري تتجلى الصعوبات في العقلية الإدارية السائدة التي تقوم على الروتين والتكرار، وفي معارضة الموظفين غير المنتجين لفكره الخصخصة، وعلى المستوى القانوني تحتاج عملية الخصخصة إلى تشريعات جديدة وإلى تعديل بعض التشريعات القائمة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمالية والمؤسسية.

أما على المستوى التنفيذي التقي فهناك سلسلة من الأسئلة التي تطرح نفسها: ما هي المعايير لإجراء عملية الخصخصة؟ هل المعيار هو الخسائر اللاحقة بتلك المؤسسات؟ هل المعيار هو التراجع في معادلات النمو الاقتصادي؟ ومن الجهاز الذي يقرر أو ينفذ عملية الخصخصة بما في ذلك تحديد أسعار الأصول والبيع لمؤسسات المراد وتحويلها؟ وعلى المستوى المالي يطرح سؤال أساسي: من يمول عملية الخصخصة؟ ومن هي الجهة التي يمكن أن تشتري المرافق العامة؟ هل تمول العملية بقروض داخلية، أم بقروض خارجية؟ أم يتم اللجوء إلى الرأسمال الأجنبي وعلى المستوى الاجتماعي تتجلى الأمور المتعلقة بالعمالة وازدياد ظاهرة البطالة، سواء كان ذلك عن طريق الاستغناء عن العمالة الزائدة أم تقليل فرص العمل نتيجة استخدام تكنولوجيا الحديثة... فما هو مصير العمالة المتوقع تسريحها من المشروعات العامة، هنا لابد من التأكيد على أن العوامل الاقتصادية وحدها لا تكفي لنجاح العملية فالعوامل الاجتماعية والسياسية والقانونية قد يكون لها دور كبير في النجاح أو الفشل، فهذه العوامل تسهم جميعاً مساهمة فعالة في نجاح هذه البرامج.

يضاف إلى كل ما سبق صعوبات تتعلق بالقطاعات التي يجب أن تشملها عملية الخصخصة، ما هي القطاعات أو المؤسسات التي ترتبط بالسياسة العليا للدولة وتدل على أنها استراتيجية؛ والتي لا يجب أن تشملها عملية الخصخصة، هل ترتبط الكهرباء بالسياسة العليا وتعتبر استراتيجية، أم هي تدخل في إطار الخدمات الحياتية فلكل دولة رأيها ولكل مسؤول وجهة نظره، فالمسألة تصبح أكثر تعقيداً عندما نبحث موضوع خصخصة المياه، خصوصاً إذا كانت الموارد المائية لا تكفي حاجات البلاد وماذا عن الطرقات العامة هل تدخل أيضاً في إطار سياسة الدولة العليا.

كثيراً ما يتم استعمال كلمة استراتيجي بصورة عشوائية وبدون أي معنى محدد؛ لتبرير سيطرة الدولة على مؤسسات أو قطاع معين، ولكن السؤال الذي يفرض نفسه هنا هو استراتيجي من أي جانب اقتصادي أم سياسي، أم اجتماعي، أم غذائي، أم أممي، لأنه من وجهة النظر الاقتصادية تتحدد أهمية القطاعات بفاعليتها النسبية وإسهامها الفعلي في تنميه الاقتصاد، فلا مجال لوصف مؤسسه ما بأنها استراتيجية في حين أنها عديمة الفعالية عملياً.

فهي عائق يتوجب العمل على إيجاد حله، فالمؤسسة لا تمثل هدفا في حد ذاتها بل هي جهاز إنتاجي تتوقف صلاحيته على قدر ما يسهم به في دفع عملية النمو الاقتصادي، غير أنه بصوره عامه هناك قطاعات لا توجد صعوبات كبيرة إزاء تحويلها إلى القطاع الخاص كالخدمات البريدية والهاتفية، والمصارف التي تملكها الدولة، والمصانع والفنادق...، فكل هذه القطاعات ليست استراتيجية وهناك قبول عام بفكره تحويلها إلى القطاع الخاص.

4: تقييم سياسات الإصلاح الاقتصادي للمؤسسة العمومية الجزائرية

إن توجه سياسة إعادة الهيكلة في الجزائر نحو انسحاب الدولة بصفة كاملة من جميع النشاطات الاقتصادية ذات الطابع التنافسي لفائدة القطاع الخاص كمسير هي سياسة غير رشيدة، لأن ذلك يفترض إقصاء قوة اقتصادية كبيرة في البلاد وهي طاقات الدولة المادية والمعنوية خاصة وأن القطاع العام الاقتصادي اكتسب عبر هذه الآليات معرفة وتكنولوجيا كبيرة، وهو إقصاء لا يوجد له تفسير بالنسبة للدول الكبيرة مثل اليابان ومن الخطأ في التقدير تصور أن انسحاب الدولة من العمل الاقتصادي لفائدة القطاع الخاص هو الحل الأمثل للسياسة الاقتصادية الراهنة، "كما أن صرف النظر عن التخطيط الأمثل في نظام اقتصاد السوق كما يبدو من تخلي الدولة في الجزائر عن هذه منذ سنة 1990، هو فهم خاطئ للتنظيم الاقتصادي ولسائر العمل الاقتصادي في أي مجتمع مهما كان نظامه الاجتماعي، وهو تخلي عن المسؤولية في التطور العام للاقتصاد الوطني، والدليل على ذلك هو أن المجتمعات الرأسمالية نفسها لم تتخلى أبدا عن هذه المهمة، واعتبرت التخطيط الأداة المثلى لترشيد العمل الاقتصادي وتقويم ميكانيزمات السوق وتوجيهها نحو الأهداف المحددة في السياسة العامة للتنمية في البلاد، ومن المؤكد أن حاجة الجزائر كبلد في طور النمو والتحول الاقتصادي والاجتماعي والسياسي إلى التخطيط حاجة ملحة، لهذا فالتخطيط هو أكثر إلحاحا واستلزاما لتجنيد طاقات الأمة العامة والخاصة حول الأهداف الاستراتيجية"¹.

1.4- أثر السياسات الإصلاحية على الجانب الاقتصادي

إن للخصوصية آثارا تشكل العلامة المميزة لإعادة هيكلة اقتصادية جادة وسليمة وذلك بسبب آثارها الاقتصادية والسياسية²؛

- الآثار الاقتصادية: إن فائدة الخصوصية تكمن في أنه بإمكانها أن تتسبب آجلا في صرامة أكثر في التسيير بشكل عام، تحكم أكثر في التكنولوجيا خاصة مع الشركاء الأجانب، البحث عن منافذ خارجية بفضل الوجود الدولي للشركاء الأجانب، فك الارتباط بين المؤسسة والدائرة السياسية الادارية نهائيا.

¹ قطاف ليلي: إشكالية تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر واقع وتحديات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2005، ص 52.

² شبياكي سعدان: هل تصلح الخصوصية كحل من الحلول المقترحة لمشكلات المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر؟ وقائع ملتقى واقع وآفاق المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة باتنة، ماي 1994، ص 12.

- الآثار السياسية: إن التنازل عن موجودات عمومية للمتعاملين الخواص يمكن أن يشكل نقطة الانطلاق الفعلية في إثارة مسألة المزايا التي يستمر في الانتفاع بها في قطاعات معينة، بعض المسيرين المرتبطين بها، بالإضافة إلى أن الاقتصاد الوطني سيفقد كل شيء في عملية الخصخصة، وعلى القوى الاجتماعية التي تعتبر العمل أساس إنتاج الثروة والتأكد من ذلك.

"إن أي إعادة هيكلة حقيقية لا يمكن أن تتم دون برنامج خصخصة واضحة يتضمن عمليات خصخصة حقيقية ومدروسة، وعلى مستوى المؤسسة ستمكن إعادة الهيكلة عموما والخصخصة خصوصا من ظهور مؤسسات حقيقية، تشكل تجزئة لجسم الدولة الذي يمثل قوة عمومية اقتصادية من ناحية، ويمثل مساهما وحيدا ومسيرا من ناحية أخرى، بحيث لم تكن النجاعة تشكل هاجسا لدى غالبية مؤسساتنا إذا كانت تهتم بالجانب الاجتماعي (، المحافظة على مناصب الشغل، تقديم خدمات عينية ونقدية للأجراء،...) الشئ الذي أدى إلى الأزمة الاقتصادية التي عشناها، إن عدم القدرة هذا الذي يميز نظامنا الإنتاجي لم يحقق فائضا اقتصاديا"¹، إن التنازل لصالح المستثمرين الخواص على كل أو جزء من موجودات مؤسساتنا العمومية الاقتصادية لم يحقق نتائج متفق عليها، لا يكون إلا مفيدا للدولة وكذلك المجتمع وسيسمح هذا التنازل من طرف الدولة بالحصول على عوائد مالية ضخمة والتخلص من المؤسسات المستهلكة للميزانيات ولا تحقق الاستراتيجية المطلوبة.

"إنه لا يمكن الحديث عن خصخصة إلا ضمن إطار إعادة هيكلة الاقتصاد، ومن ثم فإن أهمية الأهداف التي توضع في إطار إعادة الهيكلة عن طريق الخصخصة تكمن في التضييق على المؤسسات العمومية الاقتصادية عن طريق متطلبات عدة؛ مثل النجاعة وتحقيق النتائج وتحقيق الأرباح أو الاعتماد فقط على الوسائل المالية الخاصة، ويبدو انه لكي تصل مؤسساتنا العمومية إلى ذلك لابد لها أن تصبح مؤسسات بأتم معنى الكلمة أي "مركز تسيير وقرار مستقلين" مزوده بطاقات بشرية وتقنية وتكنولوجية ومالية ويكون الهدف ساعتها المنافسة"².

أ- أثر الخصخصة على الكفاءة الإنتاجية:

تؤدي الخصخصة نظريا إلى زيادة درجة المنافسة بين المؤسسات مما يترتب عليه التخلص من عناصر عدم الكفاءة، القضاء على التلاعب الاجتماعي في صورة المحسوبية وعدم المحاسبة والإهمال والتسيب، فالقطاع الخاص أقدر على محاسبة ومساءلة العاملين التي تنمو في ظل بيئات المحمية اقتصاديا كما تؤدي إلى توليد الحافز على التجديد وتساعد أيضا على ظهور منظمين وإداريين أكثر كفاءة على تحليل الأسعار والتخلص أو تقليص التدخل الحكومي في قرارات المشروعات الخاصة ورسم سياساتها، فالتدخل الحكومي الزائد ينتج جوا من البيروقراطية ويؤثر سلبا على تخصيص الموارد.

¹ شرابي عبد العزيز: المديونية الخارجية للجزائر، منشورات وحدة البحث، إفريقيا والعالم العربي، جامعة منتوري قسنطينة 1991، ص 80.

² شرابي عبد العزيز: مرجع سابق، ص 87.

كما أن الخصوصية تنشئ جماعة مستثمرين من الأفراد يهتمهم مراقبه عمليات المشروع والتحقق من نجاحه كما أن الربحية ستكون الهدف الرئيسي للمشروعات الخاصة، هذا ويترتب على كافة أنواع الإصلاح التي تتم بالنسبة للمشروعات والمؤسسات الخاسرة قبل تحولها إلى وحدات رابحة (في إطار إعادة التأهيل) أو التخلص منها إذا لم يكن هناك جدوى من إصلاحها، وتوجيه الموارد لاستخدامات أفضل.

ونتيجة لذلك فإنه من المتوقع نظريا أن تترتب على الخصوصية تحسين الكفاءة وزيادة الناتج الكلي.

تشير تجارب الخصوصية في أغلب دول العالم إلى أهم نتائجها وهي زيادة الاستثمارات الإجمالية، فالنمو الاقتصادي يمكن تعزيزه بمجموعة من السياسات التي ترمي إلى تشجيع الاستقرار الاقتصادي، حيث لا تضخم أو تضخم منخفض أو عجز منخفض في الميزانية العامة، دين خارجي يمكن الوفاء به، وتشجيع الانفتاح على التجارة الخارجية وتحرير سعر الصرف، هذه عوامل كلها مساعدة على تدعيم الثقة وبالتالي المزيد أو تحفيز الاستثمار الوطني والأجنبي، لقد دعمت بعض الدراسات المقارنة لأداء المؤسسات العامة والخاصة هذا الاعتقاد (زيادة الكفاءة الإنتاجية) فمثلا بالرغم من قصر المدة التي طبقت فيها الخصوصية سنجد أن الإنتاجية الحقيقية لمؤسسات التي تمت قصتها سنة 1989-1990 ارتفعت من 202.48 جنية عام 1992-1993 لتصل إلى 77.865 جنية عام 1996-1997¹.

يعزم نظريا التحسن في إنتاجية العاملين في المؤسسات التي تمت خصصتها إلى انخفاض عدد العاملين من ناحية، وتغيير الإدارة (إحلال المالك الرشيد محل المالك السيء) الذي يؤكد على الالتزام بالقواعد والضوابط الصارمة لفعالية المراقبة الادارية والربط القوي بين معدلات الأجور ومستوى الأداء، حيث من المتوقع أن يتم العمل بمنظومة أجور و مكافآت تمكن من التمييز بين الأداء العادي والأداء الخاص والتميز بين العاملين والمديرين ، مع إمكانات تسجيل المتابعة للتحقق من منجزات الأفراد وتحديد العوائد على أساس النتائج، مع احتمالية الاستغناء عن كل من يعجز عن بدل المزيد من الجهد في تحسين إنتاجيته، والحد من استنزاف الموارد والتخلص من التدخل الحكومي وإحلال إدارة كفاءة وإرساء ممارسات إيجابية، كلها عوامل تساهم في ارتفاع العائد على الاستثمار، حيث أظهرت بعض الدراسات ارتفاع معدل العائد على الاستثمار في القطاع الخاص عنه في القطاع العام.

فمثلا في تايلاندا أظهرت نتائج دراسة تمت في الفترة 1983-1987 أن معدل العائد على الاستثمار في وحدات القطاع الخاص بلغت 9% في حين تراوحت بين 2% و3 بالمئة في وحدات القطاع العام، وفي الهند أظهرت دراسة مماثلة في فتره تمتد من أواخر الستينات إلى منتصف الثمانينات ارتفاع معدل العائد على الاستثمار في القطاع الخاص حيث وصل إلى حوالي 12% بينما لم يتجاوز 3% في وحدات القطاع العام، "نفس النتائج أظهرتها دراسة

¹ علي هويدي: التخصصية والدور الاجتماعي للمراجعة، مجلة البحوث التجارية، دورية علمية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، ص 50.

تمت في كوريا في أوائل الثمانينيات حيث بلغ معدل العائد على الاستثمار في وحدات القطاع الخاص 27.5% بينما النسبة المماثلة في وحدات القطاع العام بلغت 7.8%¹.

على أن ذلك لا يمكن أخذه كاستنتاج نهائي فلا يمكن النظر إلى الخصخصة على أنها كفاءة بالضرورة لسبب كامل في ملكياتها الخاصة، والعكس صحيح أي لا يجب اعتبار ضعف أداء القطاع العام كامل في الملكية، فضعف القطاع العام يرجع إلى اعتبارات قام عليها وهي اعتبارات غير مرتبطة بالربحية والكفاءة بل هي اعتبارات سياسية واجتماعية في المقام الأول، أضف إلى ذلك أنه بالرغم من الضغوط الاجتماعية التي تعمل في ظلها وحدات القطاع العام فإن العديد من الدراسات أظهرت عدم وجود فروق جوهرية بين أداء وحدات القطاع العام والقطاع الخاص. ففي دراسة لأوضاع الشركات المشتركة في مصر، وهي شركات خاصة بحكم القانون الاستثمار أيا كانت نسبة مساهمة شركات القطاع العام فيها، أظهرت النتائج إن العائد على إجمالي الأموال المستثمرة لم يتجاوز 1.4% في حين أن النسبة المقابلة في شركات القطاع العام 4.8 في سنة 1984، وبلغت 7% خلال الفترة الممتدة من 1975 إلى 1985².

كما يشير البعض إلى أنه لا يوجد ما يدل قطعاً على كفاءة القطاع الخاص على القطاع العام فخلال الفترة 1975 حتى 1985 أظهرت النتائج أنك فانت عنصر العمل في القطاع العام ليست أقل من كفاءة رأس المال على المستوى الوطني، كما أن كفاءة عنصر العمل في القطاع العام ليست أقل من كفاءة عنصر العمل في القطاع العام ليست أقل من كفاءة عنصر العمل على المستوى الوطني خلال نفس الفترة³، فالشركات التي تتمتع بالكفاءة موجودة أيضاً في القطاعين العام والخاص كما أن شركات التي تعاني من الضعف الكفاءة موجودة أيضاً في كل من هذين القطاعين.

ب- أثر الخصخصة على الميزانية العامة للدولة:

يترتب على الخصخصة عدم تحمل الميزانية العامة للدولة أعباء تمويل عجز القطاع العام وخسارته، وهو ما يساعد على تخفيف العجز الدائم والمستمر في الموازنة العامة للدولة وتوجيه تلك المبالغ الاستخدامات يعتمد عليها كمصادر التمويل المستقبلي مع التوقف على تمويل العجز وذلك عن طريق الإصدار النقدي الجديد والتمويل من موارد حقيقية وليست وهمية وكذا تخفيض معدل الأجور الحقيقية مع وضع هيكل ضريبي فعال وعادل، مع زيادة حصيلة الإيرادات والاعتماد على الإيرادات السلعية كمصدر رئيسي للإيرادات الهامة مع ضرائب الاستهلاك النهائي كالضرائب على المبيعات وكذا الاهتمام بضريبة القيمة المضافة على تجارة الجملة مع جعلها تحتوي على

¹ أحمد عبد الخالق: التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص بين التغيير والواقع رؤية مستقبلية، دار النهضة العربية، 1993، ص 100.

² محمد المطيرين: الخصخصة، المكتبة الأنجلو مصرية، 1993، ص 113.

³ علي هويدي: مرجع سابق، ص 52.

كل السلع والخدمات وكذا العمل على توسيع الوعاء الضريبي ومكافحه التهرب الضريبي. اثر الخصخصة على السياسة المالية والنقدية :

الخصخصة لها تأثير على كل من السياسة النقدية والسياسة المالية، فتأثيرها على السياسة النقدية يظهر في تنشيط سوق الأوراق المالية، فمن الصعب تطبيق الخصخصة دون وجود سوق نشط للأوراق المالية، ولا يمكن تنشيط الأوراق المالية دون وجود مشروعات خاصة تطرح أسهمها فيها، أما من جانب السياسة المالية فإن الخصخصة ستؤدي إلى ترشيد النفقات العامة من جهة وتنمية الموارد المالية من جهة أخرى، حيث يتم ترشيد النفقات العامة عن طريق إلغاء الدعم المقرر لمشروعات العامة.

في نفس الوقت تزداد الإيرادات نتيجة زيادة حصيلة الدولة من الضرائب وزيادة أسعار الخدمات التي تقدمها بعد رفع الدعم عنها مثل أسعار الطاقة والنقل والمواصلات، كما يؤدي تحرير سعر الصرف وفقا لقوى العرض والطلب إلى تقييم أسعار السلع والخدمات بأسعارها الحقيقية، وهو ما يؤدي إلى دقة الحسابات للدولة وجذب الموارد الأجنبية من خلال البنوك وشركات الصرف، كما يؤدي تحرير أسعار الفائدة إلى منافسة بين البنوك مما يؤدي إلى زيادة كفاءة العمليات المصرفية ورفع استخدام القروض من جهة أخرى.

بالإضافة إلى كل هذا فان للخصخصة آثار على الضرائب المباشرة وغير المباشرة، وعليه يترتب عن الأولى زيادة الحصيلة الضريبية الممولة للميزانية العامة للدولة، أما الثانية فتزداد حصيلتها بعد الخصخصة بسبب الإنعاش الاقتصادي وزيادة المداخيل التي ستؤدي إلى زيادة الاستهلاك، وبالتالي زيادة المبيعات بين كافة فئات المجتمع مع ملاحظة أن الآثار الايجابية للخصخصة على الضرائب المباشرة لن تتحقق بصورة فعالة إلا بزيادة الكفاءة وجود نظام ضريبي كفء.

2.4- الأثر الاجتماعي لسياسة الإصلاحات المنتهجة

من الصعوبة الإشارة إلى الآثار الايجابية للخصخصة على المستوى الكلي أو على المستوى الجزئي أو على الميزانية العامة أو على السياسة المالية والنقدية أو على ميزان المدفوعات والمديونية ، فإن هذه الأمور بعيدة عن اهتمامات المواطن العادي الذي يسعى أولاً قبل كل شيء إلى الحصول على عمل يضمن به حاضره و مستقبله ، حيث أنه من الخطأ الفصل بينما هو اقتصادي وما هو اجتماعي، مع ترجيح الجانب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي ومعاملة الآثار الاجتماعية على أنها آثار جانبية الافتراض أن النمو الاقتصادي دواء لكل داء وحل لكل مشكلة فلا جدال في أن الفعالية الاقتصادية مرهونة بالفعالية الاجتماعية.

إن للخصخصة مفهوم أساسي وهو ترك آليات السوق تعمل في حرية، غير أن آليات السوق ذاتها تعاني من تشوهات تجعل السوق أقل كفاءة مما يترتب عليه اختلال في اعتبارات العدالة الاجتماعية وتدهور حالة محدودية الدخل.

أ- أثر الخصخصة على العدالة الاجتماعية:

إن نظام اقتصاد السوق بمفهومه المعاصر يتضمن التزاما أساسيا بتحقيق اعتبارات العدالة الاجتماعية ولتحقيق ذلك هناك وسائل عديدة مستقرة ومطبقة فعلا، ومن هذه الوسائل مجموعة السياسات والإجراءات التي اصطلح على تسميتها بشبكة الأمانة الاجتماعية؛ والتي تشمل على نظم للتموين، ونظم مساعدة كبار السن والمعوقين وغيرها.

من جهة أخرى إذا نظرنا إلى الخصخصة بأنها تؤدي إلى رفع معدلات النمو والكفاءة ولهذا فهي تحقق آفاقا واسعة لجميع المواطنين، كما تمكن الخصخصة الدولة من توفير مخصصات أكبر للأغراض الاجتماعية وشبكة الأمان الاجتماعي وفرص أكثر للعمالة المنتجة بدلا من البطالة المقنعة التي تتصلب بها الاقتصادية المركزية، مما ينتج إمكانية تحقيق العدالة الاجتماعية بشكل أفضل، ومن الآثار الإيجابية فيما يتعلق بالعدالة الاجتماعية هو تقريب الفوارق الاجتماعية بين طبقة العمال والملاك، وذلك عن طريق فرصة إشراك العاملين في الإدارة من خلال شراء نسبة من أسهم الشركات العامة مما يحقق لهم تملك نسبة من المؤسسات التي يعملون بها .

وهناك من يرى بأن للخصخصة أثارا سلبية على العدالة الاجتماعية حيث أنها قد تؤدي إلى تركيز الموارد في أيدي شريحة اجتماعية محدودة، ومن ثم تعميق الفوارق في توزيع الدخل بين أفراد المجتمع ويمكن إرجاع ذلك بشكل أو بآخر إلى أن الهدف الرئيسي للاستثمار الخاص ينحصر في تعظيم الربحية التجارية، الأمر الذي يؤثر سلبا على عدالة توزيع الدخل بين جماعة الاهتمام المختلفة من المستهلكين، عمال، إداريين ومستثمرين في عملية نقل ملكية الوحدات الإنتاجية العامة إلى القطاع الخاص سوف تؤثر على عدالة توزيع الدخل بين جماعة الاهتمام المختلفة، ذلك إن عدالة التوزيع ستكون أفضل لو كان الاحتكار في يد القطاع العام .

أما إذا انتقل الاحتكار إلى القطاع الخاص فمن المرجح تفاقم ظاهرة عدم عدالة التوزيع فالمتكلم الخاص يكون قادرا على اتخاذ العديد من القرارات التي يكون لها تأثير سلبي على بعض الجماعات الاهتمام بأنشطة المشروع مثل المستهلكين والعمال واحتساب بعض جماعه اهتمام الأخرى، وبصفة خاصة أصحاب حقوق الملكية حتى في ظل وجود ضوابط أو إجراءات حكومية تحكم قرارات المستثمر الخاص بنشاط اقتصادي معين لصالح جماعة من الجماعات (المستهلكين أو العمال مثلا).

ومن المتوقع محاولة المستثمر الخاص تجنب مثل هذه الضوابط والإجراءات وهو أمر قديم في معظم الاقتصاديات النامية، إما بالعمل على إلغاء هذه الإجراءات عن طريق جماعه الضغط أو عن طريق محاولة الحصول على بعض الاستثناءات فان لم ينجح فان البديل هو العزوف والبعد عن الاستثمار في هذا المجال

والبحث عن فرص الاستثمار في مجالات أخرى تقل فيها الضوابط والإجراءات الحكومية¹، ولعل ذلك يفسر احتمال تفاقم ظاهرة عدم عدالة حيث لا يوجد سبب تجعل الأخير يحاول تجنب الإجراءات والضوابط الحكومية. ب- أثر الخصخصة على البطالة:

ازدادت مشكلة البطالة بقوة خلال السنوات الأخيرة، وذلك لأن الاقتصاد لم ينمو بالمعدلات الكافية التي تسمح له باستيعاب القادمين إلى سوق العمل، لقد عانت اقتصاديه دول نامية من سياسة التشغيل الشبه التام للعمالة التي كانت تقوم على مبادرات سياسية واجتماعية وليست اقتصادية، وهو ما نتج عنه بطالة مقنعة مما أدى إلى عدم تناسب رأس المال مع العمل²

لقد ترتب عن الخصخصة فقدان بعض الأفراد لوظائفهم والاستغناء عن الكثير منهم ومن كان يمثلون بطالة مقنعة في المؤسسات العمومية، بحيث أن صاحب العمل الخاص لن يقبل هذا الوضع بأي حال من الأحوال نظرا لأنه يبحث عن أعلى عائد من ممكن من وراء استثمار أمواله، ومن ثم لم يقبل إلا بالعامل الذي تكون المؤسسة في حاجة ماسة إليه في ظل هذا الوضع، والتخلص من العمالة الزائدة تعتبر من أهم المشاكل في عملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص ينتج عنها وجود طاقات إنتاجية معطلة وهذه من أهم الحجج التي يعتمد عليها المعارضون، وذلك أنها تسلب حقوقا اكتسب العمال عند عملية التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص.

تعتبر عملية التخلص من العمالة الزائدة مشكلة حقيقية في غياب برامج زمنية لعلاج هذه المشكلة قبل الدخول في عملية الخصخصة³، يواجه عملية الاستغناء عن العمال صعوبات متعددة ومتباينة في غياب رؤية مستقبلية كفيلة بتدنية التكلفة المالية والاجتماعية مما يزيد طالبي العمل، وذلك بسبب التعويضات المغرية الممنوحة لهم وقد تواجه المؤسسة صعوبات مالية في تغطية المعاشات، أو قد يكون الأشخاص الذين يشملهم أو يحق لهم أن يستفيدوا يمثلون العصب الرئيسي للمؤسسة وذلك بسبب الخبرة التي اكتسبها بالمؤسسة، وتبقى المؤسسة مثقلة بالعمال الجدد وهو ما يؤدي إلى نقص الكفاءة بالمؤسسة.

ج- الآثار السياسية للخصخصة:

تتمثل الآثار السياسية الخاصة في وضع حد للتمييز السياسي بين القطاع العمومي والقطاع الخاص تغيير الفكرة الإيديولوجية التي تعتبر القطاع الخاص مكمله للقطاع العام وبالتالي تمثل الخصخصة، وسيلة للحد من الممارسات الاحتكارية للدولة والحد من البيروقراطية كذلك في المجال الاقتصادي، فالهدف المنتظر يكون إذا تنازل

¹ رابع رتيب: الآثار الاجتماعية للخصخصة، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1997، ص 15.

² مصطفى رشدي شيحة: ضمانات التشغيل في اقتصاد السوق، بحث مقدم في المؤتمر السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 1997، ص 05.

³ سامية عمار: أثر الخصخصة على حجم العمالة وإنتاجيتها في مصر، بحث مقدم في المؤتمر السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 1997، ص 22.

الدولة عن تسيير الاقتصاد وتخليه عن صلاحياتها التقليدية كدولة مالكة ومسيرة، كما تعكس الخصوصية فشل محاولة الدولة الرامية إلى عدم الخضوع الرأسمالية.

وإجمالاً يمكن أن نقول أنه من الآثار السلبية للخصوصية أنها انعكست على فئة العمال بشكل خاص؛ مما أدى إلى تسريحهم من العمل وما تبقى منهم كانوا يعيشون حالة من القلق لأن استمرارية الخصوصية تهددهم بفقدان وظائفهم في أي وقت، وهذا ما يؤثر على الأمن الوظيفي للعمال سواء بالنسبة للمؤسسات التي تمت خصصتها أو المؤسسات التي كانت في طريق الخصوصية، وهذا ما يؤدي إلى زيادة حجم البطالة في المجتمع الجزائري ما يستوجب على الدولة مسؤولية حماية وتوفير مناصب عمل دائمة للعمال.

ثم إن ما تحقق من نتائج إنما يتعلق بصفة عامة بجانب الطلب الكلي أما ما تعلق بجانب العرض الكلي فإن المؤشرات لا تدعو إلى التفاؤل حيث ضعف الأداء الاقتصادي لمختلف القطاعات ما عدا قطاع المحروقات الشيء الذي انعكس سلباً على مؤشر النمو الاقتصادي وقد صاحب مرحلة الإصلاحات الاقتصادية تكلفة اجتماعية باهظة مست مختلف شرائح المجتمع فارتفعت معدلات البطالة وانتشر الفقر والآفات الاجتماعية.¹

خلاصة الفصل:

إن ما يمكن الإشارة إليه كخلاصة لهذا الفصل من خلال تبيان أهم نتائج السياسات الاقتصادية المنتهجة من قبل الدولة هو:

- على البناء الاجتماعي حيث سمح الوضع بظهور برجوازيات وتحقيق التراكم الرأسمالي، بالإضافة إلى انتقاء بعدها الوطني حيث لم ترتبط مصالحها بمشاريع التنمية بل ارتبط بالسوق العالمية ومتطلبات مواكبة الواقع الاقتصادي العالمي وتأثير الرأسمالية.
- تهديد على مستوى مشروع التنمية المحلية خاصة أن إجراءات التعديلات الهيكلية تمس في الصميم الزراعة والصناعة المحلية².

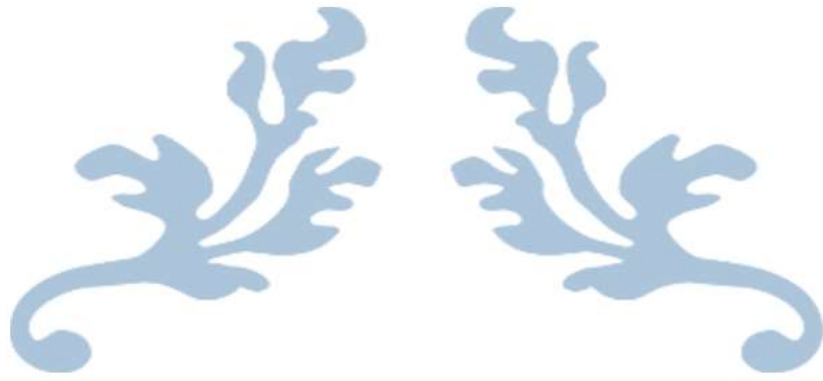
تكشف التجربة الاقتصادية الجزائرية عبر أكثر من ستة عقود عن تفاعلات معقدة بين البنى الاقتصادية والتحول الاجتماعي، حيث شكلت كل مرحلة اقتصادية نسقاً اجتماعياً متميزاً بأنماط استهلاكية وقيمية وثقافية خاصة، ففي المرحلة الاشتراكية الأولى (1962-1988)، أنتجت سياسات التأميم والتخطيط المركزي نموذجاً اجتماعياً يقوم على مبدأ "دولة الرعاية الاجتماعية"، التي وفرت التشغيل الواسع والخدمات المجانية، مما ولد ما يسميه عالم الاجتماع مصطفى بوتفنوشث "الثقافة الاتكالية" و"ذهنية الموظف" التي تعتمد على الدولة كمصدر أساسي للأمان الاجتماعي والاقتصادي، هذا النموذج رغم نجاحه في تحقيق العدالة الاجتماعية النسبية

¹ بلعزوز بن علي: محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 220.

² شنافي ليندة: تأثير سياسة الإصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص 177.

وبناء طبقة متوسطة عريضة من الموظفين والعمال، أنتج ما يحلله الباحث عبد الباقي الهرماسي بـ"المجتمع البيروقراطي" الذي يفتقر لروح المبادرة والمخاطرة الاقتصادية.

مع انتقال الجزائر نحو اقتصاد السوق في التسعينيات، شهدت البنية الاجتماعية تصدعات عميقة تجسدت فيما يسميه علماء الاجتماع "أزمة الهوية الاقتصادية"، حيث انهارت الضمانات الاجتماعية التقليدية دون أن تحل محلها آليات سوق فعالة، هذا التحول الذي وثقه الباحث ناصر جابي في دراسته حول "المسألة الاجتماعية في الجزائر"، أدى إلى بروز فئات اجتماعية جديدة: طبقة رجال الأعمال الجدد المرتبطة بالسلطة السياسية، والفئات المهمشة التي فقدت مناصب العمل في القطاع العام، والشباب المتعلم العاطل الذي أصبح رمزاً لأزمة النموذج التنموي.



الباب الثاني



الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1: منهجية البحث

1.1- منهج البحث

2.1- مصادر جمع المعطيات

3.1- أدوات جمع البيانات الميدانية

4.1- العينة

2: التعريف بميدان الدراسة

1.2- لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة

2.2- لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة

3.2- لمحة بشرية عن ميدان الدراسة

4.2- المجال الزمني للدراسة الميدانية

تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي للبحث أحد أهم الجوانب في البحث العلمي، إذ لا يمكن لأي باحث أن يستغني عنه، ولتحقيق أهداف البحث أو الدراسة لابد من اتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية المتكاملة والمتسلسلة، والتي تشمل الأدوات البحثية وكذا طرق وأساليب المعالجة الميدانية التي تلازم البحث من بدايته حتى النهاية، إجراءات وأدوات وأساليب لا يكفي اعتمادها بل لابد من التحكم فيها وحسن اختيارها وتوظيفها بما يضمن نتائج أكثر دقة وواقعية للبحث.

وعليه سنقوم بعرض مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، وفق خطوات منهجية متكاملة بدء باختيار المنهج المتبع في الدراسة والذي يعتبر طريق الباحث نحو النتائج العلمية، وكذا الأدوات البحثية المعتمدة في جمع المعطيات الميدانية، وأهمية هذه الأدوات في جمع المعطيات بما يمكن من خلالها الوصول إلى النتائج، هذه الأدوات التي تعتمد عليها أساسا البحوث الاجتماعية والمتمثلة في: الملاحظة، الاستمارة، المقابلة، بالإضافة إلى الوثائق والسجلات...، مع التركيز على الأداة أو الأدوات التي تناسب مع بحثنا هذا، بالإضافة إلى التعرف على ميدان إجراء الدراسة الميدانية ومعرفة مجتمع البحث واختيار العينة التي ستجرى عليها الدراسة تبعا لقواعد البحث العلمي لاختيار عينة تمثيلية، كل هذه العناصر بما تحمله من أهمية وضرورة منهجية وفق خطوات تسلسلية تمكن من الوصول إلى أهداف البحث ومنطلقاته والإجابة على إشكاليته وتساؤلاته.

1: منهجية البحث

1.1-منهج البحث

إذا كان البحث العلمي يهدف إلى فهم الظواهر ومكوناتها ومعرفة العلاقات والقوانين التي تحكم الظاهرة وفهم العوامل التي تؤثر فيها وتنتجها، فإن اختيار منهج البحث ضرورة حتمية لما له من أهمية كبيرة في رسم الطريق ومعالم البحث العلمي، باعتبار منهج البحث العلمي طريقة علمية منظمة في مواجهة مشكلة البحث "فالمنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أي أنه الطريق الذي يتبعه الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة، وهو أيضا فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين"¹.

¹ عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، ط 3، بن عكنون، 2001، ص 99.

إن أول ما يقوم به الباحث قبل الانطلاق في دراسته العلمية هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية محل الدراسة، على اعتبار أن المنهج هو طريقة، واستخدامه يكون من بداية البحث إلى نهايته وليس استخدامه في مرحلة ما من مراحل البحث فقط، ذلك أن المنهج أيضا هو "الكيفية أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة موضوع البحث وهو بذلك يجيب عن الكلمة الاستفهامية: كيف؟"¹، فالباحث يتبع في بحثه العلمي على خطوات وأسلوب حل المشكلات معتمدا على الاستقرار الذي يعني كل استدلال يسير من الخاص إلى العام، وكذلك الاستنباط الذي هو عكس الاستقرار.²

وانطلاقا من القاعدة المنهجية لكل علم موضوع ومنهج، فإن تحديد واختيار المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة موضوعنا هذا، ليس بالأمر السهل لأن تحديده يعني تحديد الطريقة الأساسية التي يتم من خلالها معالجة المشكلة التي أثرت، ورغم ما للباحث من حرية في اختيار المنهج، فإن حريته مقيدة بعدد العوامل أبرزها طبيعة الموضوع والإمكانيات المتوفرة لدى الباحث، فطبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع وعدد المناهج اللازمة؛ ولعل هذا الذي قصده ريمون بودون "R. Boudon" في قوله "عالم الاجتماع مقاد لاستخدام عدة نماذج ضمن المعطيات ووفق المسائل التي يطرحها والإمكانيات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة"³.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، فهو الأنسب لوصف الحركة النقابية وأدوارها ومجالات نشاطها وعملها، ومعرفة خلفياتها الإيديولوجية والسياسية وكذا وصف وتحليل نشاطها ودورها داخل المؤسسة وفعاليتها لتحقيق الهدف من وجودها وما هي مكانتها داخل التنظيم، بالإضافة وصف واقع المؤسسة الجزائية وطرق تسييرها، وفهم العلاقة بين التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية والإدارة وعلاقتها مع العمال (الفئة التي تمثلها)، فالمنهج الوصفي يستخدم في دراسة الظاهرة من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها مع الظواهر الاجتماعية الأخرى والعوامل المؤثرة فيها، كما يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث "ويرتبط استخدامه غالبا في دراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية"⁴.

بالإضافة إلى المنهج الوصفي الذي يعد منهجا أساسيا في معظم البحوث، فإن المنهج التاريخي أيضا مهم خاصة في موضوع دراستنا هذه، من خلال استعراض بدايات ظهور التنظيمات النقابية وقراءة في

¹ عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، ط 8، مصر، 1982، ص 134.

² محمد عبد الجبار خندقجي ونواف عبد الجبار خندقجي: مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر، عالم الكتب الحديث، ط 01، اربد، الأردن، 2012، ص 29.

³ ريمون بودون: مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت، 1982، ص 44.

محمد عبد الجبار خندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي: المرجع السابق، ص 194.

تاريخها بتتبع مختلف المراحل التاريخية التي مرت بها إلى يومنا هذا، ذلك أن فهم ظروف ظهور هذه التنظيمات ومسارها التاريخي يساعد في فهم حاضرها وتحليل نشاطها وتقييم دورها وفعاليتها، واستعراض بدايات نشأة المؤسسة الجزائرية وتوجهها الاجتماعي والاقتصادي، وتتبع السيرورة التاريخية لها وتطور عملية التسيير وأساليبه للمؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا.

1.2- أدوات جمع البيانات الميدانية

يعتمد الباحث على مجموعة من المصادر لجمع البيانات من أجل تحليل الظاهرة المراد دراستها وفي دراستنا هذه قمنا بالاعتماد على مجموعة من المصادر من خلال الدراسة الميدانية.

أ-الملاحظة: لا جدال في أن الملاحظة تعد وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم، فلا يقتصر استخدامها على علم دون غيره، والملاحظة لا تقف عند مجرد المعاينة الحسية المباشرة للأشياء أو الموضوعات أو المواقف المختلفة، بل هي عملية تجمع بين الإدراك الحسي من ناحية، والإدراك العقلي من ناحية أخرى، فنحن لا نلاحظ فقط بحواسنا، بل نعمل العقل أيضا في الملاحظة من خلال التحليل والتفسير والتصنيف والربط بين الأشياء¹.

تعتبر الملاحظة من أهم مصادر جمع البيانات ويستخدمها الباحث في البحوث الميدانية من أجل التحقق من صحة فرضيات البحث وتعرف الملاحظة على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما مع الاستعانة بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة كما تعرف على أنها "الملاحظة المنهجية التي تؤدي إلى الكشف عن دقائق وعناصر الظواهر وعلاقتها ببعضها البعض وعلاقتها بعناصر ظواهر أخرى وقد استخدمنا الملاحظة البسيطة من خلال الدراسة الاستطلاعية ومن خلال الملاحظات اليومية التي قادتنا إلى ميدان الدراسة بالإضافة إلى الاحتكاك إلى بعض العمال الذين ينتمون إلى المؤسسة محل الدراسة.

كما استخدمنا في دراستنا الملاحظة بنوعها: الملاحظة بدون مشاركة بالنظر لخصوصية الموضوع، وتحفظ بعض المسؤولين، كون أن عمال المؤسسة قيد الدراسة كانوا في احتجاج... فاكتفينا بمتابعة هذه الأحداث وملاحظة العمال عن بعد.

ج-الاستمارة:

تتطلب البحوث العلمية في مجال العلوم الإنسانية القيام بوضع فروض مستوحاة من قراءات سابقة وملاحظة المجتمع وكذا التأكد من ذلك بالنزول إلى الميدان معتمدا على جمع البيانات و بالنسبة لطبيعة

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان ومحمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية للطبع النشر، الاسكندرية، 2000.

موضوع دراستنا فإنها تتطلب منا الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان التي تعد " أهم أداة تستخدم في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية الميدانية، لذلك يلاحظ الاعتماد المفرط عليها خصوصا وأن استخدامها ممكن في جل أنواع البحوث الاستكشافية، الوصفية ولو بدرجات متفاوتة، وتعتبر هذه الأداة الأنسب كونها تتوجه إلى أكبر عدد ممكن من أفراد مجتمع البحث، كما أنها توفر الوقت و الجهد، وقادرة على جلب المعلومات أكثر من المبحوثين وملائمة للدراسة الجمهور ، فمن أجل معرفة رأي المجتمع حول ظاهرة ما أو حول نظام اجتماعي ما ، يستدعي الأمر استجواب الأفراد"¹

من الشروط الأساسية للسؤال الجيد هو ارتباطه الوثيق بإشكالية البحث وفرضياته بحيث تتعلق كل مجموعة من الأسئلة باختبار فرضية معينة وتحتوي استمارة الاستبيان على مجموعة من النماذج المستعملة وهي²:

أ-الأسئلة المغلقة: ويتطلب هذا النموذج اختيار المبحوث لإجابة خاصة من جملة قائمة الإجابات المقترحة عليه، وفي هذا السياق لا يمكن للمبحوث الإجابة كما يريد هو لأن نص السؤال هو الذي يفرض الإجابة ويمكننا التمييز بين صنفين من الأسئلة المغلقة: السؤال ثنائي التفرع والسؤال متعدد الاختيارات.

ب-السؤال المفتوح: حيث يتم استعماله بصفة محددة لأنه يصعب من خلاله تكميم الإجابات ومقارنتها فيما بعد، لهذا فإن الاستمارة المثالية هي تلك التي لا تحتوي على أي سؤال مفتوح.

أما بخصوص بناء دراستنا (المحاور والأسئلة) فقد تناولت المحددات السوسيومهنية (متغير الجنس، العمر، مكان الإقامة ...، وضم الأسئلة من 01 إلى 08) في المحور الأول، بالإضافة إلى أربعة محاور تناول المحور الثاني: علاقة العمال بالعمل النقابي (شمل الأسئلة من 09 إلى 26)، أما المحور الثالث: مساهمة النقابة كشريك اجتماعي في وضع السياسات العامة والمشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة (احتوى على عشر أسئلة من 27 إلى 37)، فيما شمل المحور الرابع: وجود التنظيم النقابي ضمانة ودعم لاستقرار المؤسسة في اتجاه تنفيذ استراتيجيتها (اثنا عشر سؤالاً من 38 إلى 50)، أما المحور الخامس: فعالية النقابة داخل المؤسسة من خلال المشاركة في التنظيم والتسيير والمراقبة بالمؤسسة ميدان الدراسة فقد احتوى على (عشر أسئلة، من 51 إلى 61) لتغطية هذا المحور.

لقد تم بناء استمارة هذه الدراسة بالتعاون مع المشرف الأستاذ الدكتور: بهتون نصر الدين، ومن خلال توجيهاته، قمنا في البداية بوضع مجموعة من الأسئلة بشكل عام تتعلق بأهمية العمل النقابي، ثم

¹ La ville christain et Dionne jean : la construction de saviore , chelenière Montréal,1996, p204 .

² موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، الجزائر، دار القصبه للنشر والتوزيع، ط2، ص، ص 244-247.

إضافة أسئلة أخرى مفتوحة لإبداء رأي المبحوثين، وبعدها نزلنا بالاستمارة إلى الميدان حيث تم توزيع 15 استمارة في دراسة استطلاعية على مستوى المؤسسة قيد الدراسة، وقد مكنتنا هذه الدراسة من التعديل في الاستمارة حيث تم حذف بعض الأسئلة، وإضافة أسئلة أخرى ظهرت من خلال تعامل العمال مع الاستمارة الأولية، وبعدها تم عرض الاستمارة على مجموعة من الأساتذة المحكمين و اللذين لهم خبرة في المجال البحثي للتأكد من درجة صلاحيتها لتوفير المعلومات المطلوبة و المحققة للأهداف المرجوة من الدراسة وتم الأخذ بعين الاعتبار بملاحظاتهم فيما بعد، حيث تم تعديل السؤال رقم: 09 و 15 في المحور الثاني، والسؤال رقم: 47 والسؤال رقم: 48 في المحور الخامس، وضبط توازن المحاور من حيث عدد الأسئلة الأساتذة المحكمين للاستمارة:

الرقم	الأستاذ	الرتبة العلمية	الانتماء
1	رشيد زرواتي	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعريبرج
2	زبيري حسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجلفة
3	بدوي محمد سفيان	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة
4	قرزيز محمود	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة
5	بوقفة عبد الرحمان	أستاذ التعليم العالي	جامعة برج بوعريبرج

تم توزيع الاستمارة النهائية على أفراد عينة الدراسة، والتي شملت 61 سؤالاً، وقد تم توزيع 80 استمارة على أفراد العينة، استرجعنا منها 74 استمارة، فيما تم استبعاد استمارتين بالنظر للنقص الكبير في الإجابات؛ ليصبح عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل 72 استمارة، وفق المحاور التي ذكرت آنفاً.

ب-المقابلة:

تعتبر المقابلة ذلك التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث لتحقيق هدف معين، وبما أنها استجابة لأسئلة معينة، فهي للمبحوث بتخطي الإجابة المجردة عن تلك الأسئلة إلى الحرية الكاملة في الإجابة¹، ولهذا فإننا اعتمدنا على المقابلة كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات التي تخص الدراسة، وذلك من خلال لقاءات مع بعض الإطارات النقابية والإدارية بالمؤسسة ميدان الدراسة، ولهذا قمنا بإجراء المقابلة كأداة مكتملة للاستمارة للحصول على معلومات أكثر تساعدنا في التحليل، تعرف بالمقابلة بأنها تبادل يتم بين الباحث والمبحوث وما ينجر عن ذلك من تعبيرات الوجه ونظرة العين والهيئة والإيماءات والسلوك العام كما تعرف

¹ عبد الحميد محمد: دراسات الجمهور في بحوث الاعلام، المكتبة الفيصلية، مكة، السعودية، 1987، ص227.

على أنها التفاعل المباشر بين الباحث والمبحوث وللمقابلة أهمية كبيرة في البحوث الميدانية حيث تمكننا من جمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال الدراسة النظرية أو المكتبية وقد أجرينا مجموعة من المقابلات مع عدد من العمال المنخرطين في النقابة.

وقد تمكننا من إجراء (03) ثلاث مقابلات مع كل من:

- رئيس الفرع النقابي للاتحاد العام لعمال الجزائريين بالشركة (EMBAG)

- نائب رئيس الفرع النقابي للاتحاد العام لعمال الجزائريين بالشركة.

- مدير القسم التجاري بشركة (EMBAG)

3.1-العينة

يتعذر في كثير من الأحيان على الباحث الحصر الشامل لمجتمع البحث، مما يتوجب عليه اختيار بعض مفرداته؛ أو ما يصطلح عليه علميا بالعينة، وفق شروط معينة حتى تكون هذه الأخيرة تمثيلية لمجتمع البحث تمثيلا حقيقيا، ولهذا يشترط فيها:¹

- أن تعكس صفات المجتمع العام كلها.

- أن تمنح لكل فرد من أفراد مجتمع البحث الكلي نفس الفرصة للانتماء للعينة؛ قصد القضاء على عامل التحيز.

- أن تكون العينة كبيرة نسبيا؛ بحيث تعكس كل صفات المجتمع الكلي وتكون تمثيلية.

نظرا لصعوبة إجراء الحصر الشامل على مجتمع البحث في المؤسسة ميدان الدراسة؛ شركة التوظيف وفنون الطباعة بحيث أنها تضم 319 فردا بين إدارية ومسيرين وأعاون، وبين عمال دائمين وآخرين مؤقتين، فإنه تم استبعاد العمال المؤقتين والمقدر عددهم ب 29 عاملا ليصبح العدد 290 عاملا، غير أن عدد المنخرطين في النقابة 200 عاملا.

اعتمدنا في دراستنا هذه على العينة الغرضية أو القصدية، وتسمى أيضا بالعينة العمدية أو الاختيار بالخبرة، وهي نوع من أنواع العينات اللااحتمالية، والتي تعتمد على خبرة الباحث ودرايته بمفردات البحث والتي يراها تمثل مجتمع البحث، وهي الأنسب لدراستنا؛ على اعتبار أن العمال ليس كلهم منخرطين في الفرع النقابي الوحيد بالمؤسسة، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية استطعنا الاحتكاك بالعمال ومعرفة خارطة المنخرطين مع الاستعانة بالأعضاء المسيرين للفرع النقابي، "بحيث يمكن للباحث الاستعانة بشخص أو

¹ عبد الكريم بوحفص: الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون الجزائر، الجزائر، 2006، ص 19.

مجموعة من الأشخاص ممن لهم دراية أو معرفة بالوسط المعني، أو الاستنجااد بالمتخصصين الذين يسمحون للباحث بالوصول إلى مجتمع البحث في العينة العمدية أو القصدية¹ هذا من جهة، بالإضافة إلى صعوبة الاتصال المباشر بالمنخرطين بالنظر لحساسية الظرف، وترددهم وحذرهم من الإدلاء بأي معلومات، خاصة وأن توزيع الاستثمارات صادف حدوث احتجاجات تزامنت وفترة توزيع الاستثمارات النهائية؛ أي بعد التوزيع بأسبوع.

2: التعريف بميدان الدراسة

1.2- لمحة تاريخية عن ميدان الدراسة

نشأة المؤسسة:

ظهرت الشركة الوطنية للصناعات السيلولوزية بموجب الأمر رقم 68/11 المؤرخ في 27 جانفي 1968، ثم تمت إعادة هيكلتها وتغيير اسمها إلى: الشركة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بالورق والورق المقوى بمقتضى المرسوم رقم: 192/85 الصادر بتاريخ 23 جويلية 1985، وهي تسعى في إطار المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية إلى استغلال وتنمية نشاطات إنتاج العجين السيلولوزية وورق التغليف، وكذا الورق السميك والمنتوج وتحويله إلى صناعات تامة ونصف مصنعة، وفي سبتمبر 1998 أصبح المصنع الصناعي للورق والسيلولوز بطاقة إنتاجية قدرها: 300.000 طن سنويا ورقم أعمال قدره: 6.5 مليار دج، بناء على محضر الجمعية العامة العادية للمجمع الصناعي للورق والسيلولوز المؤرخ في 1999/06/22 والمتضمن قانون المصادقة على إعادة هيكلة المجمع الصناعي للورق والورق المقوى بناء على محضر الجمعية العامة المؤرخ في 1999/07/28 المتضمن قانون شركة التوضيب وفنون الطباعة، وبهذا القرار تم تسميتها شركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG Spa

ويتوفر المجمع على سبعة فروع مستقلة ومؤسسة للتسيير، تحوي أربع مركبات لإنتاج العلب وشبكة لتوزيع المنتجات الورقية وشبكة للورق المسترجع والمستعمل.

2.2- لمحة جغرافية عن ميدان الدراسة

تقع الشركة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة بولاية برج بوعرييج وبالضبط بالمنطقة الصناعية الأولى ببرج بوعرييج على بعد "01" كلم جنوب المدينة، وعلى الطريق الوطني رقم "45" الرابط بين البرج وولاية مسيلة وتربع على مساحة قدرها 28 هكتار، 7.5 منها مغطاة، وتم إنشائها من طرف المؤسسة

¹ موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصب لل نشر، 2004، ص 313.

الايطالية "INGEGO" حيث انطلقت الأشغال في 11 ماي 1975، وانتهت في 20 أوت 1978، وقد قامت الشركة المنجزة بتشغيل الوحدة فعليا في عملية الإنتاج يوم 11 جانفي 1979، ويتمحور نشاط الوحدة أساسا في تلبية السوق الوطنية من أكياس ومواد التغليف الخاصة بالمواد الغذائية، والصيدلانية والتجميل....الخ ولقد تحصلت الشركة على شهادة ISO 9001/2000 الخاصة بجودة التسيير في: 20 أوت 2003¹.

إلى جانب هذا تستغل المؤسسة الفضلات من الورق في إنتاج بعض المنتجات الثانوية كالصور واللوحات الاشهارية...الخ.

2.3-لمحة بشرية عن ميدان الدراسة

رأس مال المؤسسة:

إن مؤسسة EMBAG يقدر رأس مالها ب: 2.584.530.000.00 دج وتعتمد على أموالها الخاصة بنسبة 100 وتلجأ إلى القروض البنكية والتي تعتبر ديون قصيرة الأجل في الحالات الطارئة كاستقبال طلبيات تفوق القدرات المالية للمؤسسة

من أهم نشاطات المؤسسة، التعامل مع المؤسسات التي يربط نشاطها بها ونذكر على سبيل المثال: المؤسسة الوطنية للإسمنت ومشتقاته SNMC والمؤسسة الوطنية للحبوب SOMPC كانت المؤسسة 380 عاملا سنة 2013، والجدول التالي يوضح توزيع مستخدمها:

توزيع مستخدمي الشركة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة

جدول رقم (03): توزيع مستخدمي شركة التوضيب وفنون الطباعة: ديسمبر 2024

النسبة المئوية		عدد العمال		بيان	
عمال مؤقتين	عمال دائمين	عمال مؤقتين	عمال دائمين		
00%	5%	00	03	أعوان التنفيذ	قسم الادارة
50%	41%	05	22	أعوان التحكم	

¹ هي شهادة خاصة بجودة التسيير تمنحها منظمة ايزو International Organisation of standardisation وهي هيئة غير حكومية تأسست بتاريخ: 23 فيفري 1947 بلندن مهمتها التفتيش والمواصفة.

إطارات	29	05	%54	%50
المجموع	54	10	%100	%100
أعوان التنفيذ	37	13	% 25	% 93
أعوان التحكم	91	00	% 63	% 0
إطارات	18	1	% 12	% 7
المجموع	146	14	%100	%100
أعوان التنفيذ	30	00	%33	% 00
أعوان التحكم	37	02	% 41	% 40
إطارات	23	03	%26	% 60
المجموع	90	05	%100	%100
المجموع	290	29	% 91	% 9
المجموع العام	319		% 100	

المصدر: مصلحة المستخدمين بالشركة

جدول رقم (04): توزيع مستخدمي شركة التوضيب وفنون الطباعة بين الذكور والإناث (العمال الدائمين): ديسمبر 2024،

البيان	عدد العمال		النسبة المئوية	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
أعوان التنفيذ	68	02	%23,44	%0,68
أعوان التحكم	149	01	%51,37	%0,34
إطارات	53	17	%18,27	%5,86

المجموع	270	20	%93,08	%6,92
المجموع العام	290			100%

المصدر: مصلحة المستخدمين بالمؤسسة

نشاط المؤسسة

مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة هي مؤسسة عمومية متخصصة في تحويل الورق بأصنافه وطباعته وتملك خطين أساسيين للإنتاج وهما:

الخط الأول: خاص بإنتاج الأكياس بأنواعها:

- أكياس كبيرة الحجم

- أكياس متوسطة الحجم

- أكياس صغيرة الحجم

الخط الثاني: مختص في إنتاج العلب المطوية

بالإضافة إلى خط ثانوي يقوم بإنتاج متنوع

أولا: منتوجاتها

جدول رقم (05): منتوجات المؤسسة لأربع السنوات الأخيرة

المنتوج	السنوات	2008	2009	2010	2011
أكياس كبيرة الحجم		8796	6514	8409	8721
أكياس متوسطة وصغيرة الحجم		827	736	528	126
علب مطوية		1773	1679	1561	1650
المجموع		11558	8929	10498	10497

المصدر: مصلحة مراقبة التسيير

ثانيا: مبيعاتها

جدول رقم (06) يوضح مبيعات المؤسسة لأربع سنوات الأخيرة.

2011		2010		2009		2008		السنوات المبيعات
المبلغ	الكمية	المبلغ	الكمية	المبلغ	الكمية	المبلغ	الكمية	
1026069	8696	1045154	9118	80798 2	6967	403	8015	أكياس ك
28459	127	89682	558	11641 2	754	61	741	أكياس ص وم
362587	1630	303.616	1565	19383	1670	127	1945	ع مطوية
6517	1045 3	1135139	1142 1	12756 5	9421	591	1070 1	المجموع

الوحدة: الكمية الطن، المبلغ بـ 1000 دج، المصدر: مصلحة مراقبة التسيير

ثالثا: أهم المنتجات للمؤسسة:

تسوق المؤسسة منتوجاتها حسب النوعية وهي كما يلي:

أ. أكياس كبيرة الحجم: وتسوق إلى شركات الاسمنت ومشتقاته، شركات تغذية الأنعام وشركات مواد البناء.

ب. أكياس صغيرة ومتوسطة الحجم: الموزعين الخواص، زبائن مختصين في تعليب وتغليف المواد الغذائية القهوة، ... الخ.

ج. العلب المطوية: أهم زبون هو شركة "صيدال"، تأتي بعدها مؤسسات مختصة في صناعة مواد التطهير والنظافة بالإضافة إلى مؤسسات مختصة في صناعة المواد الغذائية

أما على المستوى الخارجي فتقوم الشركة، بتصدير بعض منتوجاتها من حين لآخر إلى الدول المجاورة وبالأخص تونس.

1. أهم المنافسين:

* الأكياس كبيرة الحجم:

- على مستوى الولاية: مجمع مهساس ومؤخرا تم بيعه إلى شركة أوراسكوم المصرية.

- خارج الولاية: شركة خاصة موجودة في ولاية تيزي وزو.

* الأكياس الصغيرة والمتوسطة الحجم:

- على مستوى الولاية: لا توجد منافسة

- خارج الولاية: المنافسة منتشرة عبر كافة التراب الوطني.

* العلب المطوية:

- على مستوى الولاية: لا توجد منافسة

- خارج الولاية: هناك منافسين لا ثالث لهما على مستوى التراب الوطني موجودان بالجزائر العاصمة

وهما: Générale Emballage - Tonic Emballage

ورغم المنافسة الشرسة الموجودة في السوق والتي يغلب عليها طابع اللاشريعة (بيع بضائع بدون فاتورة، التهرب من الضريبي والجبائي) وغيرها من التصرفات التي تصدر بالأخص من القطاع الخاص في الوقت الذي تخضع فيه المؤسسة لقوانين الدولة، تبقى المؤسسة رائدة في مجال التغليف خاصة من حيث الجودة والأسعار المعمول بها، وكدليل على ما سبق ذكره فالشركة متحصله على شهادة عالمية للايز 9001/2000 والتي تقر بجودة هذه المؤسسة.

ب. الهيكل التنظيمي للشركة وتوزيع العمال عليه:

تعريف مديريات ومصالح الشركة

تبعاً لمبدأ تقسيم المهام وتحديد الوظائف والمسؤوليات فان الوحدة تنقسم إلى عدة مديريات ومصالح في إطار عمل منسق ومنسجم لتحقيق التسيير الفعال والمتكامل لتحقيق الأهداف الإنتاجية، وسوف أتطرق إلى أهم المديريات الموجودة بالهيكل التنظيمي.

1. المديرية العامة:

تقوم بالتنسيق والمتابعة بين المديريات من خلال تسطيحها إلى سياسة عامة واستراتيجيات العمل لبلوغ الأهداف المسطرة ومهمتها الأساسية الإشراف العام على مختلف نشاطات الوحدة، وتنسيق بين مختلف الدوائر لضمان السير الحسن للمركب كما تعتبر همزة وصل بين المديريات الأخرى والمدير العام والتي تتكون من: مراقبة التسيير، ومجلس الإدارة والأمن.

جدول رقم (07) يوضح العمال في المديرية العامة

إناث		ذكور		التعداد المصلحة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	

	06,46	02	16.12	05	مجلس الإدارة
	00	00	09.61	03	مراقبة التسيير
	00	00	67.74	21	الأمن
31	06.46	02	93.54	29	المجموع الجزئي

2. مديرية التجارة: وتمثل مركز حساس في المؤسسة لكونها همزة وصل بين الزبون والمصالح الإنتاجية، فهي تستلم الطلبات من الزبائن وتقوم بتحويلها إلى المصالح الإنتاجية، لتستلمها فيما بعد كمواد مصنعة وجاهزة لتحويل إلى الزبائن بعدها، وفي نفس الوقت فهي تسهر على توفير الجودة والسماع المستمر لشكاوي الزبائن واقتراحاتهم وذلك لضمان عملية تحسين المنتج باستمرار، كما تقوم بجلب الأموال المحصل عليها من عملية البيع وتحويلها إلى مديرية المالية، بالإضافة إلى التسويق بعملياته من إشهار وتوزيع وتتكون من دائرة بيع الأكياس ودائرة بيع العلب ومصحة البيع.

جدول رقم (08): يبين عدد العمال في مديرية التجارة

	إناث		ذكور		التعداد المصلحة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
الإدارة	00	00	37.03	10	
البيع	11.22	04	40.74	11	
التسويق	3.60	01	7.40	02	
المجموع	14.82	04	85.18	23	27

* دائرة بيع الأكياس

* دائرة بيع العلب

* دائرة بيع الأكياس

3. مديرية الإنتاج: هي التي تترجم طلبات الزبائن إلى منتجات وذلك عن طريق تحويل المواد الأولية إلى مواد مصنعة وتتم هذه العملية على مستوى الورشات عن طريق برمجة الآلات المسخرة لإنجاز مختلف الطلبات في الأجال المحددة، وتحتوي هذه المديرية غالبية العمال في المؤسسة بنسبة 37.52 % كما أنها تضم نشاطين أساسيين:

- تحقيق الإنتاج من خلال إشرافها على جميع خطوط الإنتاج.

- الصيانة من خلال إشرافها على مصالح الصيانة المختلفة.

وتعمل على تتبع الإنتاج في كل مرحلة بالوحدة وتتكون هذه المديرية من ثلاثة: مصلحة الأكياس، مصلحة العلب، مصلحة الاستثمار الجزئي، والجدول أدناه يمثل المصالح والأقسام التابعة لهذه المديرية

جدول رقم (09): يوضح عدد العمال في مديرية الانتاج

المصلحة	التعداد		ذكور		إناث	
	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
الطباعة	37	16.37	01	0.4		
مراقبة النوعية	29	12.84	01	0.4		
مصلحة العلب	52	23	00	0.0		
مصلحة الأكياس	93	41.15	02	0.8		
الاستثمار الجزئي	08	3.53	00	0.0		
الفنون التشكيلية والبرمجة	03	1.33	00	0.0		
المجموع	222	98.4	04	1.6	226	

* مصلحة الأكياس

* مصلحة العلب

* مصلحة الاستثمار الجزئي

4. مديرية التموين: هي القاعدة الأساسية التي تتركز عليها مصلحة تسير المحزونات بحيث تقوم بتوفير طلبيات مديرية الإنتاج وهي توفر المواد الأولية وما يرافقها من مواد كيميائية وغيرها اللازمة للعملية الإنتاجية، إضافة إلى ضمان النقل من وإلى المؤسسة وتنقسم إلى دائرة التموين ومصلحة تسير المحزونات وفي الجدول التالي سنبين عدد العمال في هذه المديرية.

* مصلحة تسير المحزونات

5. مديرية الموارد البشرية: هي مديرية تهتم بشؤون العاملين وتسهر على الاستعمال العقلاني لليد العاملة وتسعى إلى تحقيق ظروف عمل جيدة وتحسينها باستمرار، بالإضافة إلى بعض الوظائف والمهام الأخرى

كالاستقطاب، الاختيار، التعيين، التكوين، التحفيز... الخ وتتكون من مصلحة التوظيف والتكوين، والجدول التالي يوضح المصالح التابعة لها وعدد العمال.

جدول رقم (10) يوضح عدد العمال في مديرية الموارد البشرية

	إناث		ذكور		التعداد المصلحة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
الإدارة	8.33	02	37.5	09	
البيع	8.33	02	33.33	08	
التسويق	4.16	01	8.33	02	
المجموع	20.84	05	73.16	19	24

* مصلحة المستخدمين: وتتمثل مهمتها في متابعة العاملين من حيث الأجور ودفع التأمينات الاجتماعية واحترام القوانين السارية المفعول والسهرة على تطبيق القوانين الداخلية للوحدة فيما يخص تنظيم سلوك الأفراد وذلك بفعل المنازعات فيما بينهم.

* مصلحة التوظيف والتكوين: تهتم بتكوين العمال الجدد والمتربصين بصفة خاصة ودفع الكفاءة في المستوى الإنتاجي للعمال القدامى بصفة عامة
* قسم الأجور

6. مديرية المالية والمحاسبة: هي القلب النابض للمؤسسة حيث تترجم كل عمليات الإنتاج والبيع إلى الأموال تسدد بها تكاليف المنتجات، استلام المبالغ المالية المقابلة للمنتجات المقدمة أو هي التي توفر الجانب المالي الذي يضمن السير الحسن للمؤسسة، وتنقسم إلى ثلاثة دوائر: دائرة المحاسبة التحليلية، دائرة المحاسبة المالية.

جدول رقم (11) يبين عدد العمال في مديرية المالية

	إناث		ذكور		التعداد المصلحة
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
المحاسبة العامة	18.19	02	54.54	06	

	00	00	27.27	03	دائرة المحاسبة التحليلية
11	18.19	02	81.81	09	المجموع

* دائرة المحاسبة العامة: تقوم بجمع وتسجيل وتبويب وتلخيص كل نشاطات المؤسسة، العمليات، التبادلات، التدفقات، وهذا في دفاتر محاسبية بطريقة منضمة تعتمد على نظام محاسبي دقيق ومتكامل ويقوم المحاسب بتفسير عمليات النشاط الممكنة للتعبير عنها بالنقود وتمكن معرفة مدى تطور ذمة المؤسسة تتمثل في عناصر الأصول والفصول.

* دائرة المحاسبة التحليلية: تسمح هذه المحاسبة بالتحليل الدقيق لكل شروط الاستغلال على مستوى المؤسسة بحيث يتم تقديم التكاليف السلعية والخدماتية من اجل تحديد سعر البيع وسعر التكلفة.

* دائرة المحاسبة المالية

7. المديرية التقنية: هي المديرية التي تقوم بإصلاح الآلات والمعدات الإنتاجية وصيانتها بالكيفية التي تتضمن العملية الإنتاجية إضافة إلى خدمات أخرى تقدمها المؤسسة مثل إصلاح العطل الكهربائي والميكانيك وتتوزع إلى خمسة مصالح: مصلحة الخدمات، مصلحة الكهرباء، مصلحة المنهجية والتنظيم، دائرة الصيانة.

* مصلحة الخدمات

* مصلحة الكهرباء

* مصلحة الميكانيك

* دائرة الصيانة

8. مراقبة النوعية: تقوم بمراقبة مدى جودة المادة الأولية سواء كانت مستوردة أو محلية، كل المواد المستهلكة على النطاق الواسع، كما يحق لها قبول أو رفض أية مادة كانت تدخل هذه المصلحة في حدود صلاحياتها حتى على مستوى ما بعد البيع.

9. مديرية التدقيق ومراقبة التسيير وأنظمة المعلومات: تقوم بتسجيل كل المعلومات ومعطياتها وأنواعها، إن الحاسوب من شأنه ضبط كل الحسابات كالأجرة، المخزون، المبيعات، المشتريات في ظروف جد

قصيرة، وتعمل على تحرير معاملات الوحدة، وتنقسم هذه المديرية إلى: مصلحة واحدة وهي مصلحة الإعلام الآلي

* مصلحة الإعلام الآلي: تهتم هذه المصلحة بمساعدة كل الدوائر في حل مشاكلها التسييرية اليومية باستعمال تقنيات الإعلام الآلي وبالأخص إدارة شؤون المستخدمين كما تساعد وبصفة خاصة إدارة المحاسبة والمالية وذلك باستخراج كل الوثائق المستعملة مثل:

- القوائم المحاسبية
- ملفات الزبائن
- مصلحة الموردين

كما أن لهذه المصلحة دورا هاما في المعالجة والمحافظة على المعلومات والمعطيات المالية والتي تستحوذ عليها الوثائق المحاسبية والإدارة للوحدة.

10. مديرية الأمن: وهي تسهر على سلامة وامن الوحدة، وهي مجهزة بالوسائل الضرورية، كما تحتوي على فرقة خاصة للتدخل ضد الحرائق.

أهداف الشركة

نظرا لما تكتسبه عملية التوضيب من أهمية بالغة في تطوير معظم القطاعات الاقتصادية الوطنية فان الشركة تسعى للاهتمام بالمواد الأولية المتاحة على الصعيد الوطني متوفرة خاصة بالهضاب العليا، حيث يتحول كيميائيا إلى مادة سيلولوزية قابلة لإنتاج الورق.

كما تهدف إلى القضاء على التبذير باستعادة فضلات الإنتاج من الورق والاستفادة من الأوراق القديمة، اعتمادا على أرشفة الإدارات العمومية، وأوراق التوضيب المستعملة والجرائد والكراريس القديمة، كما تهتم المؤسسة بتطوير نوعية التغليف بشكل يلائم مع كل منتج نظرا للدور الذي يلعبه التغليف في رواج السلعة، حيث إن إغراء المستهلك يؤدي إلى سهولة تسويق المنتج

تسعى الشركة الوطنية للتوضيب وفنون الطباعة في إطار مخطط التنمية إلى:

- توفير مناصب الشغل
- تحقيق النوعية الإنتاجية
- توفير المواد الاستهلاكية
- منافسة المنتوجات العالمية وجلب العملة الصعبة
- تحقيق الإدماج الاقتصادي الوطني ورفع قيمة الإنتاج الوطني

- تحقيق المخطط السنوي مع المؤسسات من نفس النوع
- المشاركة في تطوير وتنمية عملية استعادة المتوجات السيولوجية
- وبعد اختيار الشركة لمنهج التسيير وفقا لنظام تسيير الجودة حسب مقياس ايزو 9001/200 سطرت مجموعة من الأهداف السنوية، يتم التقييم شهر لكل نشاطاتها، والقيام بعمليات التصحيح المناسبة، وفي الوقت المناسب، ثم تتقدم بالتقييم السنوي النهائي ومن ثم قياس مدى نجاح طريق العمل في كل مديرية ومن الأهداف الاستراتيجية التي سطرته الشركة لسنة 2006 ما يلي:

1-بالنسبة لمديرية التجارة:

- رفع حصة الشركة في السوق، من خلال رفع حجم مبيعاتها.
- رفع نسبة رضا الزبون عن المنتج المقدم.

2. بالنسبة لمديرية الإنتاج:

- تخفيض نسبة النفايات الناتجة عن نقص المواد الأولية

3. بالنسبة للموارد البشرية:

- الرفع من كفاءات الأفراد من خلال دورات تكوينية

*إمكانيات المؤسسة

إن مؤسسة التوضيب وفنون الطباعة تتوفر على إمكانيات بشرية ومادية ومالية كبيرة وأخرى بشرية هائلة تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة وهي:

أ. إمكانيات مادية

وتظهر في الجدول التالي:

جدول رقم (12): يوضح الإمكانيات المادية لشركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG

العدد	الإمكانيات
10	آلات الطباعة
10	آلات التفصيل والتقطيع
07	آلات الطي والتلصيق السريع
08	آلات الأكياس صغيرة الحجم
10	آلات الأكياس كبيرة الحجم

01	آلات طبع الورق
04	آلات تقطيع الورق والورق المقوى
08	آلات رفع الأثقال

المصدر: مديرية الإنتاج.

ب. الإمكانيات البشرية

تتوفر المؤسسة على إمكانيات بشرية مؤهلة وذات خبرة وتعمل على السير الحسن وتحقيق الأهداف المرجوة، بحيث تنقسم هذه الإمكانيات إلى:

- إطارات

- أعوان التحكم

- منفذين

- بالإضافة إلى عمال مؤقتين

وتقوم المؤسسة بتحديد وإحصاء العمال كل شهر

2.4-المجال الزمني للدراسة الميدانية

تحديد المجال الزمني لأي دراسة ميدانية أمر مهم، لأن النتائج تعكس واقع حال ظاهرة معينة في زمن معين قد تختلف عنها في فترة زمنية مختلفة إيجاباً أو سلباً، ولهذا لا بد من تحديد تاريخ ومدة إجراء الدراسة حتى نضفي على البحث طابع الموضوعية والأمانة في تحليل الواقع والظاهرة كما هي آنياً وفي الحاضر، والتي بدأناها في الثلاثي الثاني من سنة 2024 أي بداية أفريل، والنزول إلى الميدان لإجراء دراسة استطلاعية مكنتنا من معرفة الميدان وتوضيح بعض المسائل المتعلقة بهيكل وعمل المؤسسة وعلاقات العمل السائدة فيها، تحصلنا على المخطط العام المتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، وكانت هذه المرحلة الأولى وفيها تم توزيع الاستمارة الأولية بعد بنائها وكان ذلك بعد تحكيمها وضبطها مع الأستاذ المشرف.

أما المرحلة الثانية وفيها تم توزيع الاستمارة النهائية وتطبيقها في شهر 19 جوان 2024 إلى غاية 12 سبتمبر 2024 تاريخ الانتهاء من جمع الاستمارات وكافة المعطيات الميدانية، وتعود طول المدة إلى الصعوبات التي واجهتنا في جمع الاستمارات، ليتم بعدها مباشرة أي مع بداية شهر أكتوبر 2024 تحليل المعطيات الميدانية وتفسيرها بعد تفريغ الاستمارات، وبعدها الوصول إلى النتائج النهائية وصياغتها، ومناقشتها على ضوء فرضيات البحث وما تم تناوله في الجانب النظري من دراسات سابقة ونظريات ذات صلة بموضوع الدراسة.

الفصل السادس

عرض وتحليل البيانات ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1: عرض وتحليل البيانات

1.1-الوضعية السوسيو مهنية للمبحوثين وعلاقتها بالعمل

النقابي

2.1- دور النقابة كشريك اجتماعي من خلال مساهمتها في اتخاذ

القرارات في المؤسسة

3.1- وجود التنظيم النقابي داخل المؤسسة ضمانا لاستقرار

المؤسسة واستمراريتها

4.1-فاعلية النقابة في المؤسسة من خلال مساهمتها في التنظيم

والتسيير والرقابة

2 مناقشة نتائج الدراسة

1.2-مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

2.2-مناقشة النتائج في ضوء التراث النظري

3.2-مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

تمهيد:

تضفي الدراسات الميدانية على البحث الطابع الواقعي العلمي من خلال ملامسة الواقع عن قرب والخروج بنتائج علمية وعملية أكثر دقة، من شأنها معالجة مختلف الظواهر الاجتماعية وما يرتبط بها من سلوكيات وتوجهات، هذه النتائج التي تترجم إلى حلول ومقترحات تخدم المجتمع ويعتمد في تجسيدها على ميكانيزمات ووسائل ومراحل تضمن نجاعتها وفعاليتها فيما بعد، ولأن الوصول إلى نتائج دقيقة وجب مناقشة ما تم التوصل إليه في دراستنا هذه من نتائج على ضوء ما تم اعتماده وتبنيه من فرضيات تخدم أهداف المتوخاة منها، ومن تراث نظري استند عليه في فهم موضوع البحث، وأيضا في ضوء ما تم استعراضه من دراسات مشابهة ومطابقة لموضوعنا، وهذا لتوضيح الإضافة العلمية التي قدمتها الدراسة الحالية في المجال البحثي لهذا الموضوع، وإن كان هناك تشابه في النتائج أو في جزء منها أم لا؛ لأن التشابه في النتائج يؤشر على الثبات والاستقرار وهذا يعطي للنتائج أكثر عمقا وتحليلا واستدلالا.

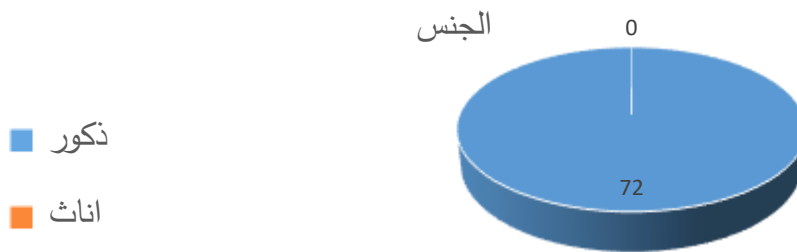
1: عرض وتحليل البيانات

1.1-الوضعية السوسيو مهنية للمبحوثين وعلاقتها بالعمل النقابي

لفهم سيرورة ووجهة البحث ونتائج بقية المحاور وتحليل الفرضيات، يتعين في البداية معرفة خصائص مفردات الدراسة وربطها بالعمل النقابي من حيث كشف العلاقة ودرجة قوتها من عدمه، وبين هذه الخصائص والدوافع للانخراط في العمل النقابي؛ للتعرف فيما بعد على أشكال المواقف وتأثير هذه المفردات على البحث وفرضياته، أي وضعية أفراد العينة المنخرطين في العمل النقابي ونظرتهم لدور نقاباتهم داخل المؤسسة ميدان بحثنا، وتأثير هذه الخصائص على نشاطها وتحقيق أهدافها في ظل العلاقة بينها وبين الإدارة

الجدول رقم 13: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
100%	72	ذكور
00%	00	إناث
100%	72	المجموع:



الشكل رقم 01: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

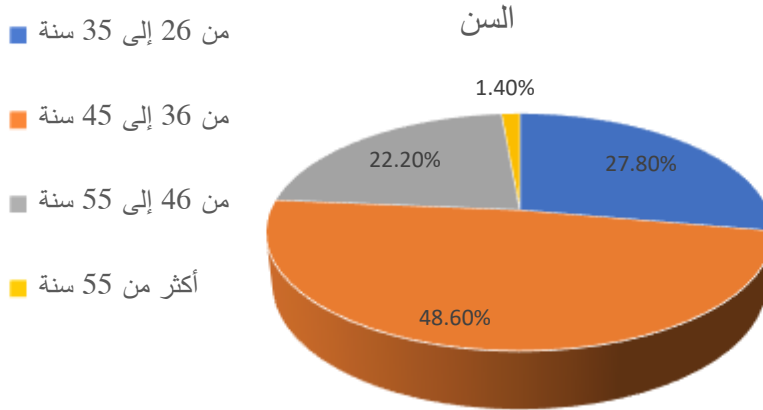
يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن توزيع العينة وفقا للجنس بأنهم ذكور بنسبة 100% في مقابل 00% لجنس الإناث، ما يؤكد سيطرة فئة الذكور على العمل النقابي خاصة في المجال الصناعي وفي المؤسسات الاقتصادية، عكس المجال الخدماتي كقطاعات التعليم، الصحة وغيرها، وتؤكد ذلك في جل الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع النقابات والعمل النقابي ولاحظناه في مختلف المعطيات الإحصائية التي قدمتها هذه الدراسات.

وهذا راجع إلى عزوف فئة الإناث عن الانضمام إلى النقابات العمالية بالدرجة الأولى سواء كمناضلين أو حتى كقياديين ومسيرين، وقد يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة العمل النقابي الذي يرون فيه نوعا من الجهد والمشقة (اجتماعات مطولة ومتكررة تتعدى إلى الفترات الليلية، التنقلات الدائمة) وهو ما يستدعي التفرغ لمشاكله في كثير من الأحيان، وهذا لا يتناسب مع قدرات واهتمامات المرأة خاصة مع كثرة الأعباء والالتزامات الأسرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى طبيعة العرف السائد الذي ينظر للمرأة ودورها في المجتمع واستهجانها واستنكاره لتواجدها في العمل النقابي، وهذا أيضا ما يضعف من احتمالات وجودها ونشاطها في النقابات العمالية، كما يرجع سبب ذلك إلى قلة تواجد العنصر النسوي في المؤسسة في حد ذاته خاصة في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي والصناعي، كما هو الحال في المؤسسة ميدان دراستنا (EMBAG) وهي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي نسبة الإناث العاملات بها ضئيلة جدا، حيث تقدر بـ 6,92% من مجموع العمال تتمركز الأغلبية منها في قسم الإدارة.

بالعودة لفئة الذكور وفي سياق فهم اهتمامهم وإقبالهم على العمل النقابي، فإن هذا الأخير يساعدهم على تحقيق أهداف شخصية بالإضافة إلى الأهداف المعلنة والتي تتمحور حول الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية المشروعة للعمال المادية منها والمعنوية، عن طريق الوسائل والأطر القانونية، فالعمل النقابي وسيلة في نظر الكثيرين لتحقيق أهداف شخصية خفية كالحصول على الترقية وتقلد مناصب عليا سواء إدارية كانت أو سياسية، بالإضافة إلى تكوين علاقات اجتماعية.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع العينة حسب السن

المجموع		ذكور		الاحتمالات الفئات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
27.8%	20	27.8%	20	من 26 إلى 35 سنة
48.6%	35	48.6%	35	من 36 إلى 45 سنة
22.2%	16	22.2%	16	من 46 إلى 55 سنة
1.4%	01	1.4%	01	أكثر من 55 سنة
100%	72	100%	72	المجموع...



الشكل رقم 02: يمثل توزيع العينة حسب السن

تشير الشواهد الإحصائية لهذا الجدول أن النسبة الأكبر تمثل فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (36-45) سنة والتي تقدر ب 48,6%، تليها نسبة 27,8% والتي تمثل الفئة الأقل من الفئة السابقة ألا وهي فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين (26-30) سنة، فيما تمثل نسبة 22,2% الفئة العمرية ما بين (46-55) سنة، أما أدنى نسبة فهي المتعلقة بالفئة من 55 سنة فأكثر، أي لغاية سن التعاقد والتي تقدر ب 1.4%.

ما يلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه أنه وعلى خلاف ما هو متعارف عليه من احتكار للعمل النقابي من طرف فئة الشيوخ وكبار السن، سواء على مستوى القيادة النقابية أو مستوى القاعدة كمنخرطين، فإن الحال في المؤسسة موضوع دراستنا مختلف إذ نجد أن أعلى نسبة تخص الفئة التي تتراوح بين 36 و45 وبأقل منها نسبة الفئة الأكثر شبابا وأعمارهم بين 26 و35 سنة، ليشكلان معا نسبة عالية وغالبية تعكس مدى التشبيب المنتهج في المؤسسة، دعما لسياستها الرامية إلى التطوير من إمكاناتها والتوسع خاصة في ظل المنافسة، وهو ما تجلى تدريجيا بعد إعادة الهيكلة للمجمع الصناعي للورق والورق المقوى في 22 جوان 1999، ثم إعادة تسميتها بشركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG Spa، بناء على محضر الجمعية العامة المؤرخ في 28/07/1999 المتضمن قانون شركة التوضيب و فنون الطباعة.

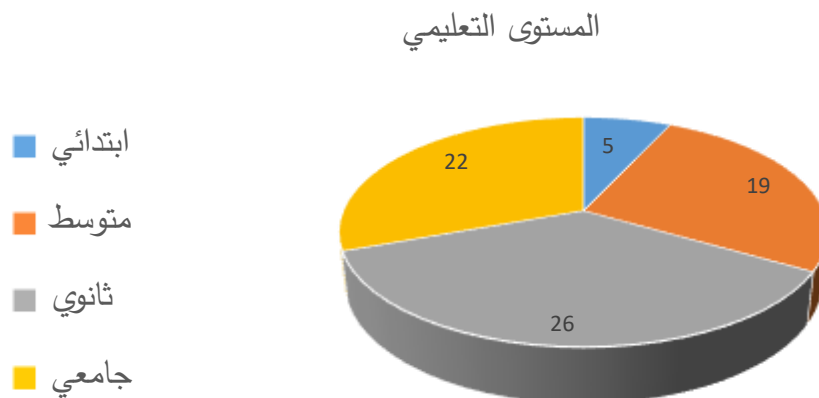
كما تترجم هذه النتائج درجة الوعي بأهمية العمل النقابي كوسيلة للدفاع عن حقوق العمال وانتشار هذا الوعي بين فئات العمال، فبالنسبة لفئة الشباب التي عرفت في السابق بعزوفها عن الانخراط في النقابات العمالية وممارسة العمل النقابي، فقد أدركت أهمية ودور العمل النقابي وفعاليتها بعد أن حققت النقابات العمالية مكاسب كبيرة على غرار قطاع التربية والتعليم وقطاعات أخرى بفضل النضال النقابي، وهذا ما ترجمته النسب العالية للشباب المنخرطين في النقابة ونسبة الكهول بدرجة أقل، كما أن الواقع الاجتماعي والظروف المهنية والاجتماعية السيئة للعمال ساهم في ذلك، فإذا كانت الفئة التي أعمارها بين 46 و55 سنة والتي جاءت ثالثا في

الترتيب أو الفئة التي تلتها مباشرة وهي الفئة التي أعمارها من 55 سنة فما فوق، قل اهتمامها بالعمل النقابي بالنظر إلى ضعف قوتها وارادتها وحيويتها وقرب تقاعدها عن العمل، فإن الفئتين التي تتراوح أعمارها بين 26 سنة و45 سنة فهي فترة عمرية يكون فيها العامل في أوج قوته وقدرته وحيويته بحيث تمكنه من النضال و العطاء بصورة أفضل، و بمرور الوقت يكتسب العامل مزيدا الوعي النقابي والخبرة المهنية والدراية بخبايا ومشاكل العمال واحتياجاتهم.

ما يلاحظ أيضا على هذه النتائج التباين والاختلاف بين الفئات العمرية وبالرغم من وحدة الانتماء النقابي، فإن ذلك لا يعني بالضرورة وحدة التفكير والتطلعات؛ فقد يؤثر ذلك إلى وجود اختلاف وعدم تجانس من منطلق الصراع بين الأجيال، فتفكير الفئة الشبابية يختلف عنه في فئة الشيوخ وكبار السن، ما يميز فئة الشباب من عنفوان وانفتاح على الآخر وتمرسه في التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة في العبير والتغيير، عكس فئة كبار السن التي تعرف بالتحفظ والكلاسيكية في العمل والتفكير.

الجدول رقم 15: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى الدراسي
6.9%	5	ابتدائي
26.4%	19	متوسط
36.1%	26	ثانوي
30.6%	22	جامعي
100%	72	المجموع



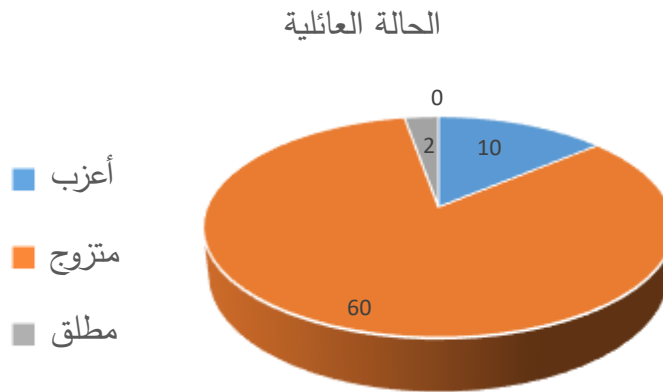
الشكل رقم 03: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

تشير المعطيات الكمية في هذا الجدول إلى أن أغلبية المبحوثين ذوو مستوى ثانوي بما نسبته 36%، تليها فئة ذوو المستوى الجامعي بنسبة 30,6%، ثم مستوى المتوسط بنسبة 26,4%، ويأتي في الأخير ذوو مستوى ابتدائي ب 6,9% من مجموع العينة.

إن ما يمكن استخلاصه هو أن معظم المبحوثين ذوو مستوى تعليمي جيد يتنوع ما بين الثانوي والجامعي بنسب متقاربة بفارق 5,5% لصالح المستوى الثانوي عن الجامعي، ويشكلان معا الغالبية بحوالي 70% من مجموع العينة، فالمستوى التعليمي الجيد يعكس الوعي والحس المهني بحقوق العمال ودورهم في تفعيل النشاط النقابي، ليس فقط في المطالبة بالحقوق المادية وإنما بالمشاركة في التسيير والتخطيط واتخاذ القرارات والمراقبة، وهو أيضا مؤشر إيجابي يمكن النقابي من أسلوب الحوار البناء والفعال وطرق وأساليب المطالبة، وفن التفاوض وترتيب الأولويات.

الجدول رقم 16: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

المجموع		ذكور		الاحتمالات الفئات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
13.9%	10	13.9%	10	أعزب
83.3%	60	83.3%	60	متزوج
2.8%	02	2.8%	02	مطلق
100%	72	100%	72	المجموع



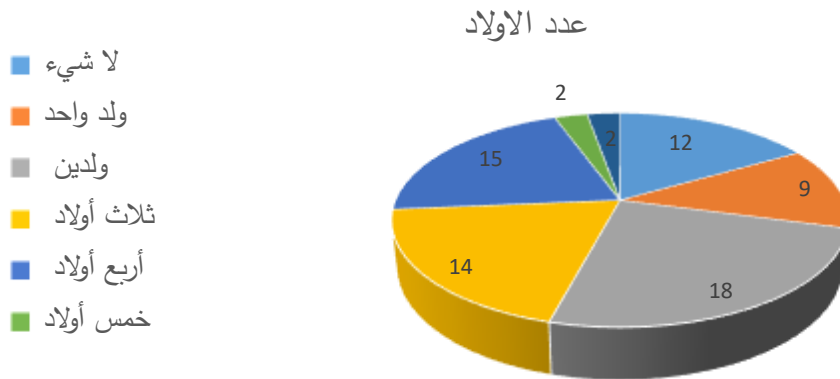
الشكل رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

يبين الجدول أن معظم المبحوثين متزوجون بنسبة 83,3% من مجموع عينة الدراسة، فيما تمثل نسبة العزاب 13,9% وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالفئة السابقة التي تخص المتزوجون، تليها المطلقين بنسبة 2,8%، أما نسبة الأرمال فتمثل 00% أي معدومة.

تعكس هذه النتائج مدى الاستقرار الأسري لدى غالبية المبحوثين، وهي مؤشرات إيجابية تعطي الدافعية في ممارسة العمل النقابي بشكل جيد وبأريحية أكبر، ويمكن ربط هذه النتائج بمعطيات الجدول المتعلق بمتغير الجنس والذي يبين أن كل المبحوثين من جنس الذكور لتأكيد درجة المسؤولية التي تقع على عاتق الرجال بدرجة أولى في مسألة الزواج، أما بالنسبة لفئة العزاب فيمكن إرجاع سبب العزوبة إلى سببين أو عاملين، عامل السن كمؤشر على حداثة تواجدهم والتحاقهم بالمؤسسة مكان العمل (ميدان الدراسة)، وبالتالي عدم استقرارهم وظيفيا بعد، فقد أوضح الجدول المتعلق بالسن وجود فئة ممن تقل أعمارهم عن 35 سنة والتي قاربت الثلاثين في المائة، أما العامل الثاني فهو نفسي يكمن في عدم الشعور بالأمان الوظيفي والخوف على ضياع مناصب عملهم في الوقت الذي تكون فيه المسؤولية والأعباء المالية أكبر، كما أن الظروف المادية المعسرة تؤثر سلبا على القدرة وتحول دون التمكن من الزواج وتكوين أسرة.

الجدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية %
لا شيء (0)	12	16.7%
ولد (1)	9	12.5%
ولدين (2)	18	25.0%
3 أولاد	14	19.4%
4 أولاد	15	20.8%
5 أولاد	2	2.8%
6 أولاد	2	2.8%
المجموع	72	100%



الشكل رقم 05: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد الأولاد

يوضح الجدول توزيع المبحوثين حسب عدد الأولاد، إذ أن أكبر نسبة منهم ممن لديهم ولدين اثنين بنسبة 25,0%، تليها نسبة 20,8% المبحوثين الذين لديهم 04 أولاد، فيما تمثل نسبة 19,4% من أفراد العينة لهم ثلاث (03) أولاد، ثم الأفراد الذين ليس لهم أولاد بنسبة 16,7%، في حين نسبة المبحوثين الذين لديهم 05 أطفال تساوت مع الذين لديهم 06 أطفال بنسبة 2,8% لكل منهما.

استقراء لمعطيات الجدول أعلاه يتضح بأن عدد العمال الذين لديهم ولدين هم النسبة الأعلى ويشكلون ربع المبحوثين، تليها مباشرة فئة العمال الذين لديهم ثلاث أولاد ليأتي عدد العمال بدون أولاد ثالثا، مما قد يوحي أو يؤشر على تفرغهم لممارسة العمل النقابي من أجل تحقيق المزيد من الحقوق والمكاسب ضمانا لمستقبل أولادهم وأسرهم، خاصة وأن تكاليف المعيشة تزداد وتتضاعف بشكل مستمر ما يعني حسبتهم أن أي زيادة في عدد الأولاد تقابله زيادة في المصاريف وأعباء إضافية لا تتحملة المداخيل من أجور وحوافز، ثم إن مشقة العمل النقابي ومتطلباته قد يؤثر سلبا على الجانب النفسي والجسدي ويشغلهم عن الاهتمام بمسألة الإنجاب والتفرغ للأولاد، كما نلاحظ أنه وعلى النقيض من ذلك نجد أنه كلما زاد عدد الأولاد انخفضت النسبة، وهذا ما نجده في فئة المبحوثين الذين لديهم 05 و06 أولاد وهي نسبة ضئيلة جدا إذا ما قارناها بالفئات السابقة، فقد يعود السبب إلى زيادة المسؤولية في التربية والاهتمام بالأولاد ورعايتهم.

الجدول رقم 18: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع السكن

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
47.2%	34	فردى
31.9%	23	جماعى
15.3%	11	اجتماعى
5.6%	04	إيجار
100%	72	المجموع



الشكل رقم 06: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع السكن

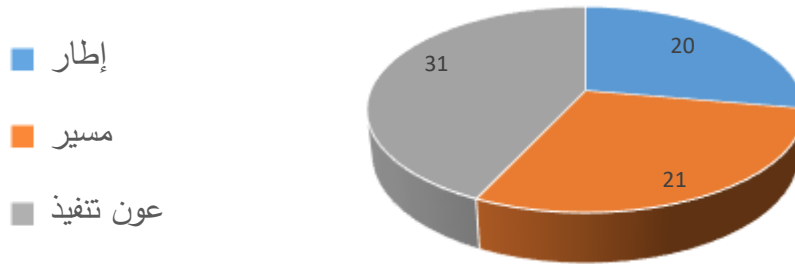
النسبة الأعلى تخص الفئة التي تقطن مساكن فردية وتمثل 47,2%، تليها نسبة 31,9% للفئة التي تعيش في مساكن جماعية، فيما تمثل الفئة التي تقطن سكنات اجتماعية 15,3%، أما الفئة التي تسكن في شقق مؤجرة فتمثلت نسبة 5,6%.

توضح الشواهد الإحصائية أن ما يقارب نصف المبحوثين يسكنون في شقق فردية، وهو ما يدل على الوضعية المادية المريحة لهذه الفئة من العمال والاطارات، هذه الوضعية التي قد تعود إلى الحالة والمكانة الاجتماعية للعمال حتى قبل تواجدهم في المؤسسة وتوظيفهم، أو ربما مكاسب اجتماعية افتكوها نتيجة العمل النقابي، وفي كل الأحوال فهي تساعد على العمل النقابي سواء للحفاظ عليها من مبدأ الأمان أو للحصول على مزيد منها، في حين أن الفئة الثانية التي تليها وهي أيضا تمثل نسبة كبيرة لفئة العمال القاطنين بسكنات جماعية (السكن العائلي)، هذه الفئة التي تعكس الوضعية المادية للعمال وعسرهم وعدم قدرتهم على الحصول على مسكن فردي خاص ومستقل، ما يجعل من العمل النقابي وسيلة للرفع من مستواهم المادي وتحقيق أهدافهم، والأمر لا يختلف بالنسبة للقاطنين في سكنات بصيغة الإيجار، الذين ترهقهم مصاريف الإيجار خاصة مع ارتفاع التكاليف، في مقابل الرواتب والحوافز المنخفضة.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب منصب العمل

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
27.8%	20	إطار
29.2%	21	عون تحكم
43.1%	31	عون تنفيذ
100%	72	المجموع

منصب العمل الحالي



الشكل رقم 07: يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب منصب العمل

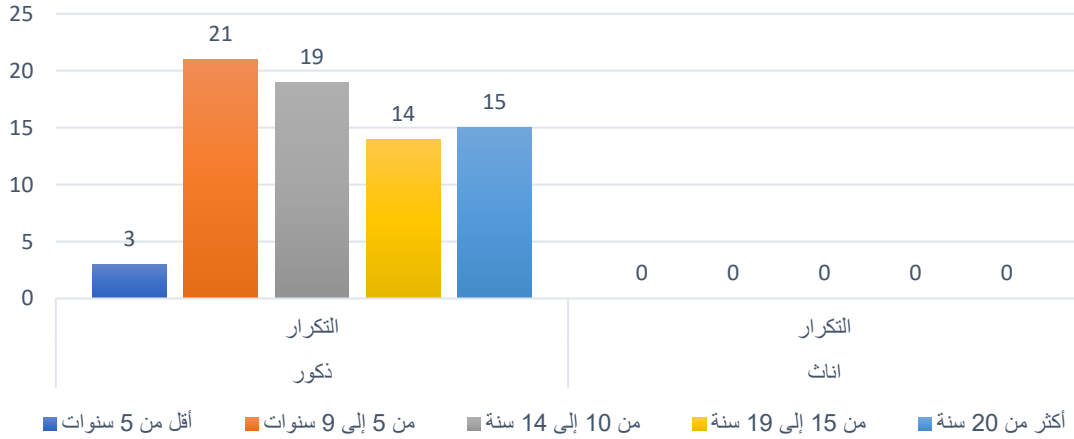
بحسب المعطيات الإحصائية للجدول فإن الفئة المهنية الثالثة والمتمثلة في أعوان التنفيذ هي الفئة التي تعبر عن الغالبية لعدد العمال في المؤسسة بنسبة تقدر ب 43.1%، تليها فئة أعوان التحكم بنسبة 29.2%، وأخيرا فئة الإطارات بنسبة تقدر ب 27.8%.

تعكس نتائج هذا الجدول تفوق فئة أعوان التنفيذ عدديا على باقي الفئات، ومرد ذلك إلى طبيعة ونوعية المؤسسة موضوع دراستنا فهي مؤسسة صناعية تحتاج إلى يد عاملة فنية للإنتاج وتنفيذ الطلبات، ثم أعوان التحكم بدرجة أقل باعتبارهم مشرفين مباشرين على الآلات وعلى أعوان التنفيذ، أما بالنسبة للإطارات فتوكل إليهم مهمة التخطيط والتسيير والرقابة، وهذا ما هو موجود في جل المؤسسات الصناعية عكس المؤسسات الخدمية.

الجدول رقم 20: يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل

المجموع		ذكور		الاحتمالات الفئات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
4.2%	03	4.2%	03	أقل من 5 سنوات
29.2%	21	29.2%	21	من 5 إلى 9 سنوات
26.4%	19	26.4%	19	من 10 إلى 14 سنة
19.4%	14	19.4%	14	من 15 إلى 19 سنة
20.8%	15	20.8%	15	20 سنة فأكثر
100%	72	100%	72	المجموع...

الأقدمية في العمل الحالي



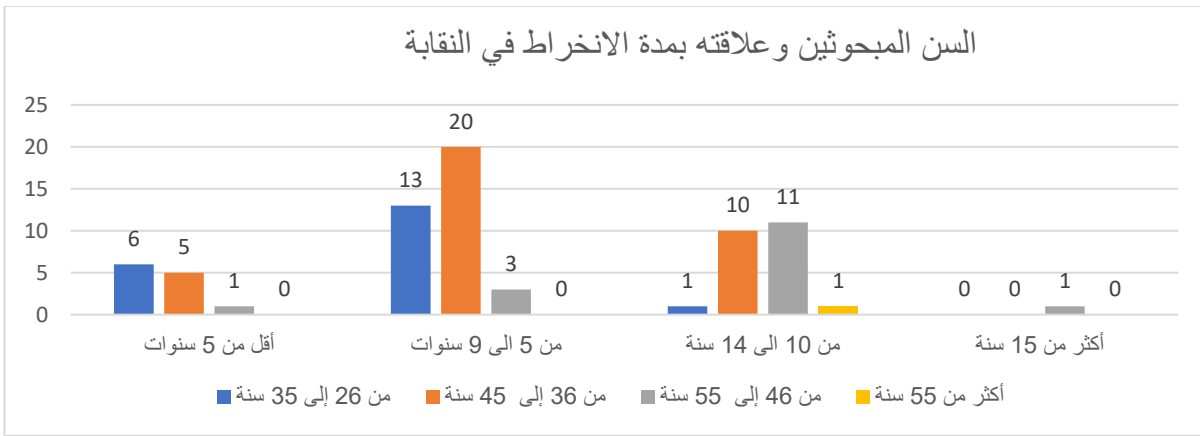
الشكل رقم 08: يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل

النسبة الأعلى بحسب مخرجات الجدول تخص فئة المبحوثين الذين لهم أقدمية عمل من 5 إلى 9 سنوات، والتي تقدر بـ 29,2%، ثم الفئة التي تراوحت أقدميتهم المهنية من 10 إلى 14 سنة بـ 4,26%، أما الفئة الثالثة فتخص المبحوثين الذين لهم أقدمية 20 سنة فأكثر بنسبة تقدر بـ 20,8%، فيما مثلت نسبة 19,4% الفئة التي تملك أقدمية عمل من 15 إلى 19 سنة، أما أدنى نسبة والتي تقدر بـ 4,2% فتخص المبحوثين الذين لهم أقدمية عمل أقل من 5 سنوات.

تعكس هذه النتائج درجة الوعي بأهمية العمل النقابي وسرعة التأقلم مع البيئة الداخلية وإدراكه للظروف التي يعيشها العمال في المؤسسة، من خلال وضعية من سبقوهم للعمل من زملائهم وأيقنوا بأن تحسين ظروفهم لا يكون إلا من عن طريق الانضواء تحت لواء الفرع النقابي لمؤسستهم والنضال من أجل افتكاك مزيدا من الحقوق التي حرموا منها سابقا، ولهذا نجد النسبة الأكبر لفئة العمال بين خمسة إلى تسع سنوات مقارنة بالفئات الأخرى، خاصة الفئة التي تليها والتي لها أقدمية بين 10 و14 سنة والتي تتقارب معها في النسبة بفارق ضئيل، هاته الأخيرة وبالرجوع إلى تاريخ المؤسسة EMBAG فقد شهدت إعادة الهيكلة للمجمع الصناعي للورق و الورق المقوى في 1999/07/28، وإعادة التسمية إلى شركة التوضيب و فنون الطباعة EMBAG Spa، وتماشيا مع السياسة الجديدة للمؤسسة تم فتح باب التوظيف ليرتفع عدد العمال تزامنا وزيادة عدد زبائنها، وبالتالي ارتفاع الطلب على منتجاتها وهو الأمر الذي يفسر وجود غالبية أفراد العينة في هذه الفئة التي تليها (5 إلى 9) و (10 إلى 14)، من هنا نستنتج أن سياسة التشغيل قبلها كانت بوتيرة وأعداد قليلة وهو ما يفسر أيضا نسبة العمال الذين لهم أقدمية أكثر من 20 سنة وفئة المبحوثين الذين لهم أقدمية من 15 إلى 19 سنة. والذين يمثلون نسب أقل.

جدول رقم: (21) سن المبحوثين وعلاقته بمدة الانخراط في النقابة

المجموع	مدة انخراطك في النقابة				
	أكثر من 15 سنة	من 10 الى 14 سنة	من 5 الى 9 سنوات	أقل من 5 سنوات	
20	0	1	13	6	من 26 إلى 35 سنة
35	0	10	20	5	من 36 إلى 45 سنة
16	1	11	3	1	من 46 إلى 55 سنة
1	0	1	0	0	أكثر من 55 سنة
72	1	23	36	12	المجموع



الشكل رقم: (09) سن المبحوثين وعلاقته بمدة الانخراط في النقابة

توضح نتائج الجدول أعلاه فيما يخص السن وعلاقته بمدة الانخراط أن أغلبية أفراد العينة ممن ينتمون للفئة العمرية من (26 إلى 35 سنة)، بحيث بلغ عددهم 13 مبحوث من أصل 20 منخرط، والذين لهم أقدمية انخراط بين (5 إلى 9 سنوات)، بينما عدد الذين لديهم أقدمية انخراط أقل من 05 سنوات كان 06 منخرطين، ومنخرط واحد فقط له مدة 10 سنوات كمنخرط، في حين نجد أن الفئة العمرية من (36 إلى 45 سنة) والتي تتكون من 35 منخرط؛ منهم 20 لهم أقدمية بين (5 إلى 9 سنوات)، يليها 10 مبحوثين لهم مدة انخراط بين (10 إلى 14 سنة)، يبقى 05 أفراد لديهم أقدمية انخراط أقل من 05 سنوات.

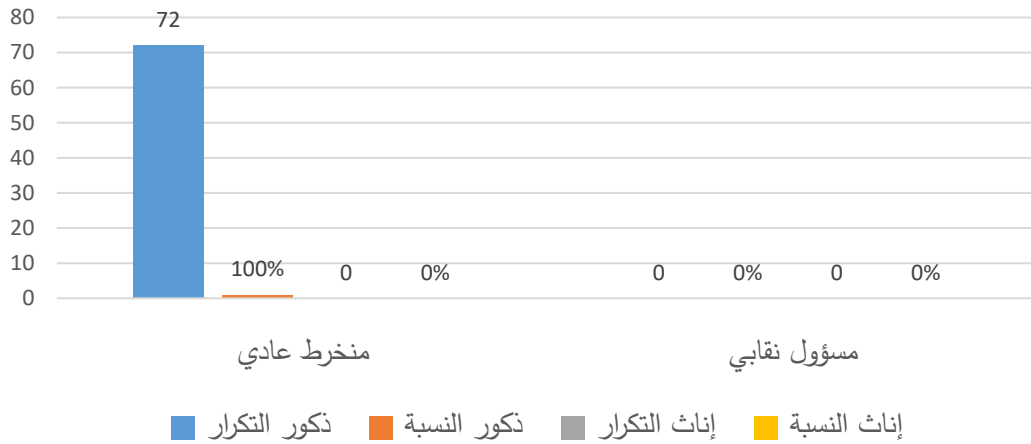
بالنسبة للفئة العمرية الثالثة من (46 إلى 55 سنة) والذي بلغ عدد أفرادها 16 منخرط، العدد الأكبر منهم وهو 11 فردا يمثلون من لهم أقدمية انتماء من (10 إلى 14 سنة)، في حين أن 03 منهم مدة انخراطهم كانت بين (5 إلى 9 سنوات)، ومنخرط واحد مدة انخراطه أقل من 5 سنوات، أما الفئة الأخيرة وهي الفئة التي أعمار أفرادها أكثر من 55 سنة وهي أقل الفئات تمثيلا في الفرع النقابي ب منخرط واحد (01) وله أقدمية ما بين (10 إلى 14 سنة).

ما يمكن ملاحظته على نتائج هذا الجدول هو أن غالبية المبحوثين ممن ينتمون للفئة الأولى من (26 إلى 35 سنة) مارسوا العمل النقابي مبكرا، بحيث بلغ عددهم أكثر من ثلثي العدد الإجمالي من أفراد الفئة والبالغ 20 فردا، وبالتالي فإن لهم أقدمية معتبرة بالنظر لسنهم، على عكس الفئات الأخرى إذ نجد الفئة الثانية (36 إلى 45 سنة) وبالرغم من أن غالبيتهم لهم مدة انخراط من (5 إلى 9 سنوات) مثل الفئة الأولى أعلاه إلا أنه يفترض أن تكون أقدمية انتمائهم وممارستهم للعمل النقابي أكبر بالنظر لسنهم، ونفس الملاحظة تنطبق على الفئتين الثالثة والرابعة؛ كلما اتجهنا إلى الفئة الأكبر سنا كلما قلت أقدمية الانخراط، مما يؤكد على طابع التشبيب للنقابة وإقبال فئة الشباب على الانخراط والعمل النقابي عكس فئة كبار السن الذين تجاوزوا 45 سنة، لهذا نرى بأن من له مدة انخراط أكثر من 15 سنة مبحوث واحد فقط وينتمي لفئة الثالثة بينما يتوزع المبحوثين الذين تتراوح مدة انخراطهم بين (10 إلى 14 سنة) بين الفئة الثانية والثالثة مناصفة تقريبا 10 و 11 على التوالي من أصل 23، إذا استثنينا الفئة الأولى نظرا لصغر سنهم، فإن الفئة الرابعة لا يمثلها سوى مبحوث واحد وهذا ما يؤكد تراجع كبار السن عن النضال والنشاط النقابي.

الجدول رقم 22: يمثل الجدول التالي الصفة داخل التنظيم النقابي

المجموع		ذكور		الصفة داخل التنظيم النقابي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100%	72	100%	72	منخرط عادي
00%	00	00%	00	مسؤول نقابي
100%	72	100%	72	المجموع....

الصفة داخل التنظيم النقابي



الشكل رقم 10: يمثل الجدول التالي الصفة داخل التنظيم النقابي

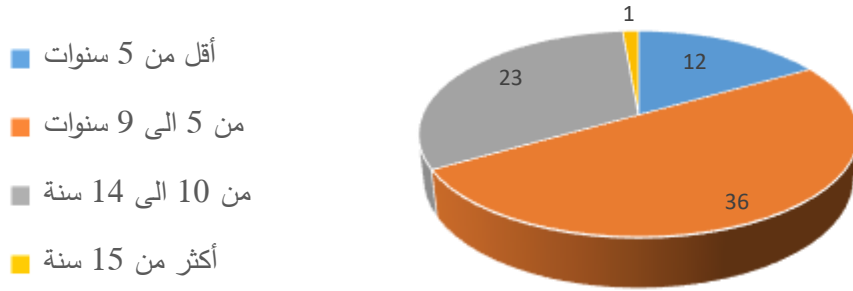
يوضح الجدول صفة المبحوثين داخل التنظيم النقابي، حيث أن كل أفراد العينة التي شملها الاستبيان منظمين للنقابة كمنخرطين عاديين بنسبة 100%، في حين نسبة المنخرطين كمسؤولين نقابيين كانت معدومة، وفقا للنظام القانوني للنقابات العمالية فمن حيث المورد البشري تتكون من منخرطين بصفة مناضلين وقياديين، وأغلبيتهم يحملون صفة منخرط على اعتبار أن التسيير يتطلب عدد قليل من القيايين يشكلون المكتب المسير. غير أن الملاحظ من معطيات الجدول هو غياب القيايين في أفراد العينة، وهذا أمر يدعو للتساؤل عن السبب في ذلك، ومرد هذا الغياب يعود للظروف التي شهدتها المؤسسة ميدان الدراسة والتي صادفت توزيع استمارات بحثنا، حيث شهدت المؤسسة حالة من التصادم والاحتقان بين الفرع النقابي التابع لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبين إدارة المؤسسة، ووصل الأمر إلى نزاع قضائي بعد توقيف أعضاء المكتب النقابي وقياديين النقابة، جاءت إثر احتجاجات قام بها الفرع النقابي، وهو ما حال دون توزيع الاستمارات على الأعضاء القيايين في النقابة، وتم إجراء مقابلات معهم.

لذلك فإن صفة ودرجة الانخراط في العمل النقابي مؤشر على روح التضامن بين أعضاء النقابة ورضاهم عن العمل الذي يقومون به، ويعكس مستوى التماسك بين أفرادها ومستوى التنظيم والهيكلة داخله، والتدرج في العمل النقابي والارتقاء من وضعية إلى أخرى بدء من منخرط عادي إلى مسؤول وقيادي، هو تتويج لجهد النقابي ونشاطه وحبه للعمل النقابي وخبرته المكتسبة، كما أن المهام والمسؤوليات تختلف، فمسؤولية القيايين كبيرة مقارنة بالمنخرطين، ولعل أبرز صورة على ذلك هو تحميل المسؤولية فيما حدث داخل المؤسسة للقيايين ورفع دعوى قضائية ضدهم بتهمة متعددة، أولها إعاقة السير الحسن للمؤسسة وإثارة الاحتجاجات.

الجدول رقم 23: يمثل مدة الانخراط في النقابة (الأقدمية في التنظيم النقابي)

النسبة المئوية %	التكرار	الفئات
16.7%	12	أقل من 05 سنوات
50.0%	36	من 05 إلى 09 سنوات
31.9%	23	من 10 إلى 14 سنوات
1.4%	01	أكثر من 15 سنوات
100%	72	المجموع

الأقدمية في التنظيم النقابي



الشكل رقم 11: يمثل مدة الانخراط في النقابة (الأقدمية في التنظيم النقابي)

تشير المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أن فئة العمال الذين يملكون أقدمية في العمل النقابي من 5 إلى 9 سنوات هي الفئة الغالبة على بقية الفئات بنسبة 50% أي نصف المبحوثين، تليها الفئة التي لها أقدمية نضالية من 10 إلى 14 سنة بنسبة 31.9%. ثم الفئة التي لها أقدمية في العمل النقابي أقل من 5 سنوات، وأخيرا الفئة التي لها أكثر من 15 سنة أقدمية.

تعكس سنوات الانخراط أو الأقدمية في النشاط النقابي خبرة وتجربة النقابي، ودرجة إلمامه بخبايا العمل النقابي والقدرة على تقييم أوضاع النقابة ونشاطها ومستوى العلاقة بينها وبين منخرطيها، وأساليب المطالبة بالحقوق وطرق المناورة في مطالبتها وكذا وسائل التعبير المناسبة لذلك، وهذا ما سيساعد لا محالة في مسيرة العمال للمتغيرات الهيكلية والتسييرية التي شهدتها شركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG، منذ التأسيس إلى إعادة الهيكلة وإلى غاية الوضعية التي هي عليها حاليا، ألا وهي فترة إنجاز وتنفيذ دراستنا هذه.

جدول رقم 24: صفة داخل التنظيم النقابي بحسب المستوى التعليمي

المجموع	منخرط عادي		
5	5	ابتدائي	المستوى التعليمي
19	19	متوسط	
26	26	ثانوي	
22	22	جامعي	
72	72	المجموع	

تشير بيانات الجدول إلى أن 26 مبحوث من مجموع أفراد العينة، من الذين لهم مستوى التعليم الثانوي لهم صفة منخرط عادي في الفرع النقابي للمؤسسة، فيما يوجد 22 عاملا من المجموع الكلي ذوو مستوى تعليمي جامعي بصفتهم منخرطين عاديين أيضا، ونفس الصفة لأصحاب مستوى متوسط والبالغ عددهم 19 عاملا، وكذا من لهم مستوى ابتدائي وعددهم 05 مبحوثين.

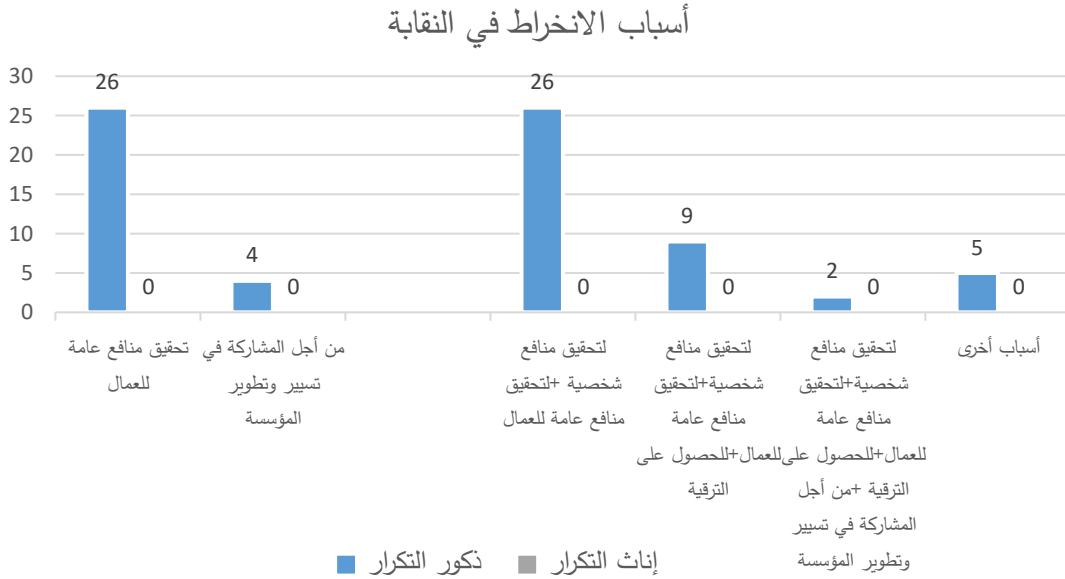
إن ما يلاحظ على هذه النتائج ويثير التساؤل هو غياب تمثيل العمال في مناصب المسؤولية والقيادة في الفرع النقابي للمؤسسة ميدان الدراسة، بالرغم من وجود عدد معتبر ممن لهم مستوى علمي عالي وهم الجامعين والذين يفترض فيهم تسلم زمام قيادة النقابة؛ لامتلاكهم مؤهلات تساعد على فهم واكتساب مهارات القيادة والتسيير والحوار والتفاوض والقدرة على فهم واستيعاب أبعديات ومتطلبات العمل النقابي، خاصة في الوقت الحالي أين تشهد التنظيمات النقابية تطورات وتعقيدات سواء في الهيكلة أو النشاط الذي تجاوز النشاط التقليدي الكلاسيكي الذي يقوم على المطالب المادية وأصبحت النقابات شريكا اجتماعيا وسياسيا واقتصاديا.

فإذا كان غياب أصحاب المستويات التعليمية الدنيا كالتعليم الابتدائي والمتوسط وبدرجة أكبر المستوى الثانوي عن التواجد في مناصب القيادة في النقابة بالنظر لإمكاناتهم العلمية والمعرفية المحدودة، فإن تراجع وامتناع فئة الجامعيين عن مناصب المسؤولية داخل النقابة يدعو للاستفهام والبحث عن السبب وراء ذلك، والذي يعود حسب تأكيد رئيس الفرع النقابي من خلال المقابلة التي أجريتها معه يكمن في أن الكثير من العمال ينخرطون ليس عن رغبة في النشاط والنضال؛ ولكن من أجل رفع نسبة الانخراط لإتمام النصاب القانوني لاعتماد النقابة، لأنهم يرون بأهمية النقابة ودورها وما تحققه من مكاسب للعمال، وبالتالي حسبهم يفضلون عدم التواجد

في الواجهة لتحفظ البعض خاصة الإطارات، وتحجج البعض بارتباطاتهم ومشاكلهم التي تحول دون تفرغهم لممارسة العمل النقابي.

جدول رقم 25: يمثل الجدول التالي أسباب الانخراط في النقابة

المجموع		ذكور		أسباب الانخراط في النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
36.1%	26	36.1%	26	تحقيق منافع عامة للعمال
5.6%	04	5.6%	04	من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة
6.9%	05	6.9%	05	أسباب أخرى
36.1%	26	36.1%	26	لتحقيق منافع شخصية + تحقيق منافع عامة للعمال
12.5%	09	12.5%	09	لتحقيق منافع شخصية + تحقيق منافع عامة للعمال + للحصول على الترقية
2.8%	02	2.8%	02	لتحقيق منافع شخصية + تحقيق منافع عامة للعمال + للحصول على الترقية + من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة
100%	72	100	72	المجموع



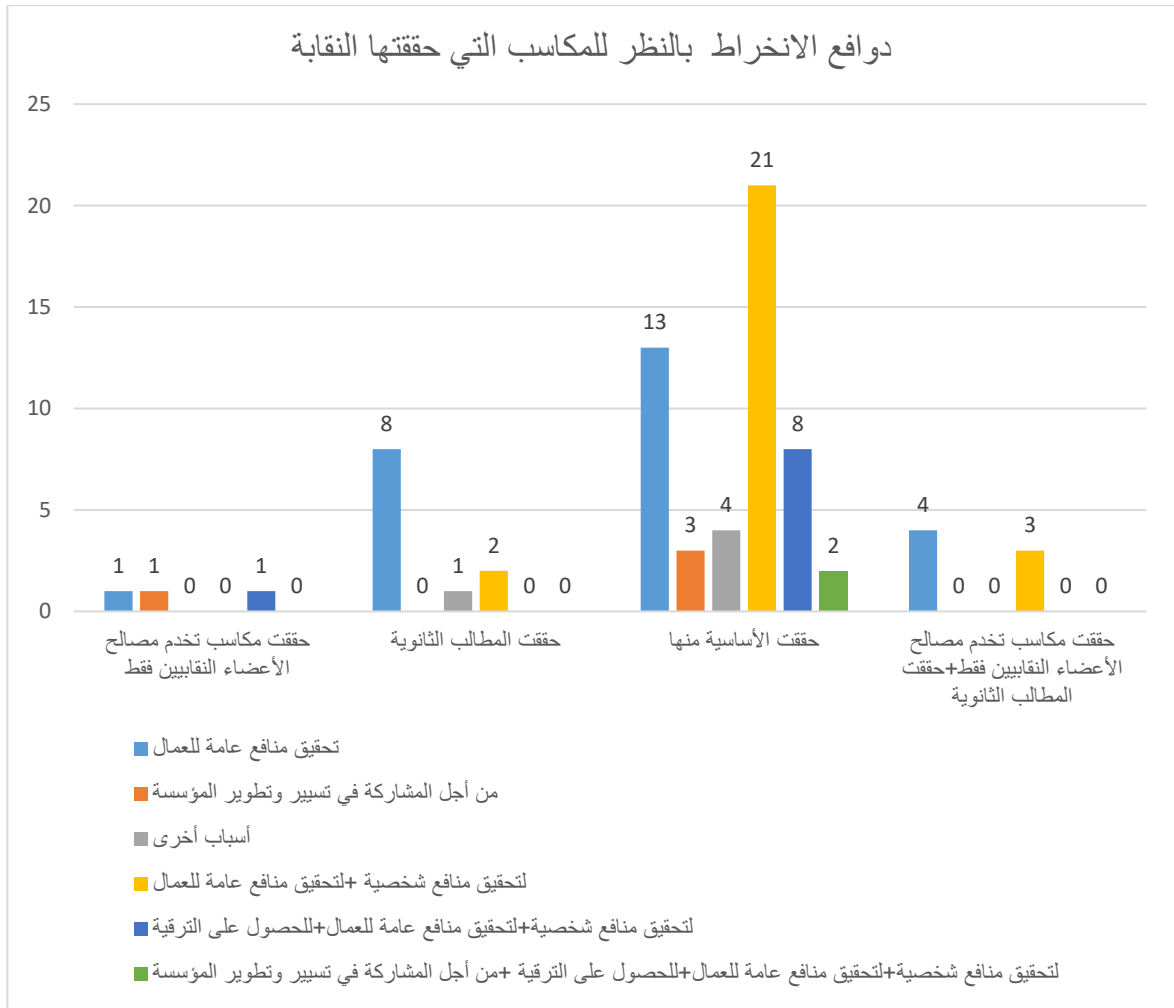
الشكل رقم 12: يمثل الجدول التالي أسباب الانخراط في النقابة

تعددت أسباب ودوافع الانخراط في النقابة بين أفراد العينة وتفاوتت النسب بينها، إذ تؤثر معطيات الجدول الإحصائية إلى أن الدافع والسبب وراء انخراط أغلبية أفراد العينة هو من أجل تحقيق منافع عامة بنسبة 36,1%، وبنفس النسبة 36,1% جاءت دوافع البعض الآخر من المبحوثين الذين يسعون من وراء انخراطهم إلى تحقيق منافع شخصية لهم مع تحقيق منافع عامة للعمال، فيما مثلت نسبة 12,5% دوافع لأجل الحصول على ترقية بالإضافة إلى دافعي تحقيق منافع عامة وأخرى خاصة، أما الذين كانت لهم أسباب أخرى غير التي ذكرت فشكّلوا نسبة 6,9%، وأخيراً نسبة 2,8% تخص الذين انخرطوا من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة، حتى يتمكنوا من تحقيق منافع لكافة العمال وأخرى شخصية.

يكفل القانون للعامل و الموظف حرية الانضمام للنقابات العمالية وممارسة العمل النقابي، فله أن ينضم طواعية للتنظيم النقابي كما له الانسحاب بعد الانضمام، وهذا يعود إلى قناعاته الشخصية؛ ويتوجب عليه بمجرد الانخراط دفع الاشتراك المالي للنقابة ويصبح عضواً يمكنه تقلد المسؤوليات داخل النقابة والنضال فيها، وتتوقف استمرارية الانخراط على مدى استجابة النقابة لمطالب المنخرطين وتحقيق أهدافهم ومصالحهم وأشباع حاجياتهم المختلفة، غير أن الملاحظ من نتائج الجدول أن أغلب الدوافع تتمحور حول المنافع العامة للعمال والتركيز على المنافع الشخصية كالحصول على الترقية وتقلد مناصب عليا بالإضافة إلى المنافع المادية، في حين أن المشاركة في التسيير وتطوير المؤسسة هي آخر اهتمامات المبحوثين، وليست من الأسباب والدوافع للانخراط في الفرع النقابي للمؤسسة، مع أن المساهمة في تطوير المؤسسة من خلال المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات من شأنه أن يمكن من التطور والتوسع للمؤسسة وتحقيق عائدات وأرباح تعود بالنفع على الجميع، ويضمن استمرارية المؤسسة وبقائها والحفاظ على مناصب العمل وحماية العاملين من البطالة.

الجدول رقم 26: دوافع الانخراط بالنظر للمكاسب التي حققتها النقابة

المجموع	هل حققت النقابة مكاسب طالبت بها				
	حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط + حققت المكاسب الثانوية	حققت الأساسية منها	حققت المكاسب الثانوية	حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط	
26	4	13	8	1	تحقيق منافع عامة للعمال
4	0	3	0	1	من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة
5	0	4	1	0	أسباب أخرى
26	3	21	2	0	لتحقيق منافع شخصية + لتحقيق منافع عامة للعمال
9	0	8	0	1	لتحقيق منافع شخصية + لتحقيق منافع عامة للعمال + للحصول على الترقية
2	0	2	0	0	لتحقيق منافع شخصية + لتحقيق منافع عامة للعمال + الحصول على الترقية + من أجل المشاركة في تسيير وتطوير مؤسسة
72	7	51	11	3	المجموع



الشكل رقم 13: دوافع الانخراط بالنظر للمكاسب التي حققتها النقابة

تعبر نتائج ومعطيات الجدول أعلاه عن العلاقة بين الدوافع وراء الانخراط والمكاسب المحققة من طرف النقابة، وما إذا كانت هذه الأخيرة حافزا على الانخراط لتحقيق الأفضل ومزيدا من المكاسب، حيث نجد أن الدوافع وراء انخراط أغلبية أفراد العينة هو من أجل تحقيق منافع عامة والذي كان بنسبة 36,1% بحسب معطيات الجدول السابق المتعلق بأسباب الانخراط، أي بواقع 26 مبحوث؛ 13 (أي نصف العدد) منهم أكدوا بأن النقابة حققت المنافع العامة لعمال، ونفس الشيء بالنسبة للذين كانت دوافعهم للانخراط تحقيق منافع عامة بالإضافة إلى أخرى شخصية خاصة بالمنخرط كالحصول على ترقية، وشغل مناصب أعلى من مناصبهم؛ فإن أغليبيتهم أجابوا بأن النقابة استطاعت تحقيق مكتسبات عامة بما مجموعه 29 مبحوث من أصل 35، أما الذين كانت أسباب انضمامهم للنقابة من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة، حتى يتمكنوا من تحقيق منافع لكافة العمال وأخرى شخصية، والذين كان عددهم 02 أكدا على أنها حققت منافع ومكاسب عامة، 04 مبحوثين من أصل 05 من الذين كانت لهم دوافع أخرى.

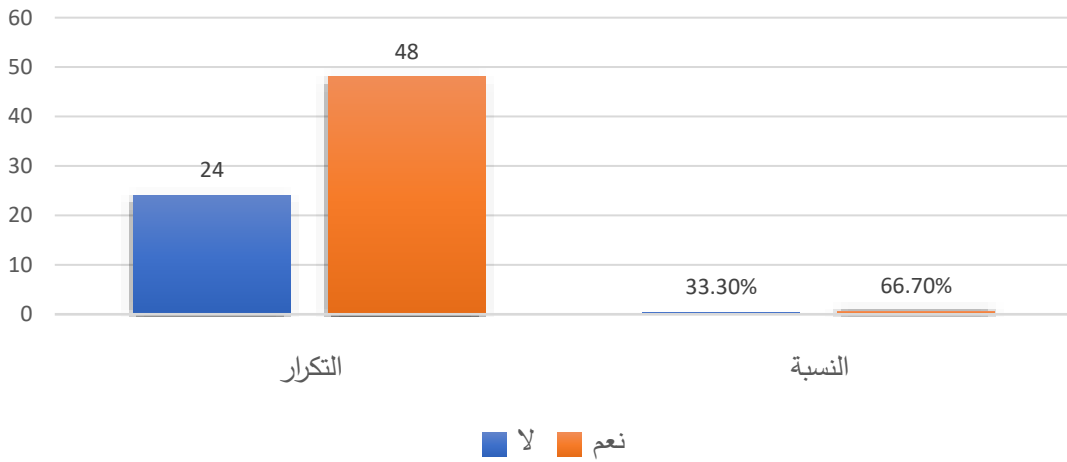
فيما أقر 11 مبحوثاً من أصل مجموع العينة (72) بأن النقابة حققت المكاسب الثانوية فقط، منهم 08 أفراد أصحاب الدافع الأول وهو تحقيق المنافع العامة، واثنين ممن كانت لهم دوافع تحقيق منافع عامة وخاصة، ومبحوث واحد لمن لهم أسباب أخرى، في حين أن الذين أجابوا بأن النقابة حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط مع بعض المكاسب الثانوية كانوا 07 من المجموع الكلي؛ 04 أصحاب الدافع الأول و03 أصحاب الدوافع الثانية، أما الذين قالوا بأن النقابة لم تحقق سوى مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط فكانوا 03 من أفراد العينة؛ 01 من أصحاب الدافع الأول وهو تحقيق المنافع العامة، و01 ممن لهم دوافع المشاركة في التسيير و01 من الذين تعددت دوافعهم بين تحقيق منافع عامة وأخرى خاصة.

في قراءة تحليلية للنتائج يتضح أن أفراد العينة بما يحملونه من دوافع متعددة يتفوقون ويؤكدون على أن الفرع النقابي لمؤسستهم قد حقق مكاسب أساسية بأغلبية كبيرة، معبرة بذلك عن رضاهم وتمسكهم بتواجدها على مستوى المؤسسة، بالرغم من أنها لم تحقق مطامح وما يصبوا إليه الكل؛ والتي شكلت دوافع لهم للانخراط في الفرع النقابي، وكان ذلك من خلال إجابات 51 مبحوث من أصل 72 مجموع العينة بأن النقابة حققت مكاسب عامة للعمال، في حين أن 11 مبحوثاً يرون بأن النقابة حققت مكاسب تعد في نظرهم ثانوية؛ مع الأخذ بعين الاعتبار الاجابات المتعددة والتي تضيف إلى إقرارها بأن النقابة حققت مكاسب ثانوية بالإضافة إلى مكاسب أساسية، لكن في نظرهم لازالت لم تحقق جل المكاسب الأساسية خاصة في مسألة الجوانب المادية كالأجور والزيادات، والتي تبقى على طموحات العمال بالزيادات المستمرة لها؛ وبالتالي أي زيادات تحقق تبقى دون المطلوب، ناهيك عن الاختلاف في مفهوم المطالب فما هو أساسي عند البعض ثانوي بالنسبة للبعض الآخر، لكن تبقى المكاسب الأساسية التي يتفق عليها الكل، قد تم تحقيقها من طرف الفرع النقابي وهو الأمر الذي حفز الكثيرين للانخراط في النقابة وبقاء آخرين فيها.

الجدول رقم 27: يمثل الإجابة عما إذا كان أفراد العينة قد استفادوا من العمل النقابي خلال مدة الانخراط

المجموع		هل استفدت من العمل النقابي منذ انخراطك في النقابة
النسبة %	التكرار	
66.7%	48	نعم
33.3%	24	لا
100%	72	المجموع

هل استفدت من العمل النقابي منذ انخراطك في النقابة



الشكل رقم 14: يمثل الإجابة عما إذا كان أفراد العينة قد استفادوا من العمل النقابي خلال مدة الانخراط. توضح معطيات الجدول أعلاه أن غالبية المبحوثين لم يستفيدوا من العمل النقابي طيلة مدة الانخراط في الفرع النقابي للمؤسسة بنسبة 66,7% وهي نسبة عالية، في مقابل 33,3% منهم يؤكدون استفادتهم من العمل النقابي خلال مدة انخراطهم في الفرع النقابي.

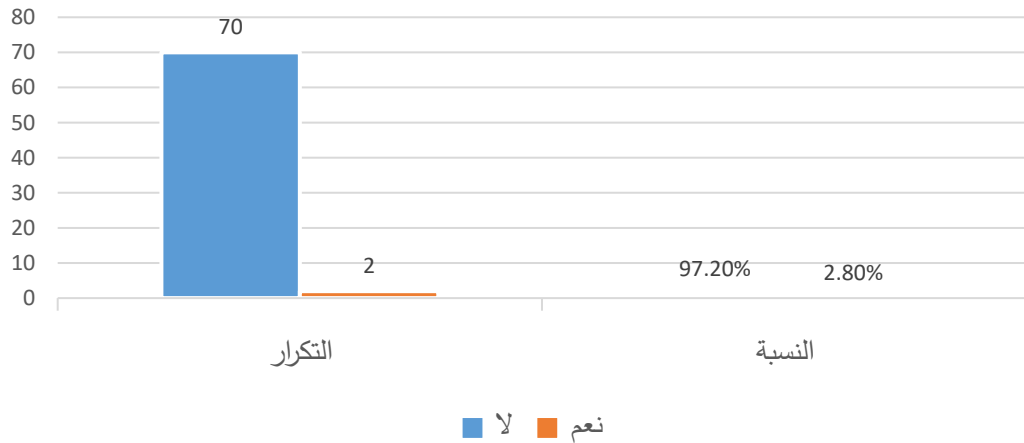
بالرجوع لمخرجات الجدول رقم (10) الذي يوضح الأقدمية في العمل النقابي لأفراد العينة والذي يوضح أن الغالبية منهم لهم أقدمية ما بين 5 و14 سنة – بجمع الفئتين-بواقع 80 بالمائة، فسنوات الخبرة هذه كافية لإكساب النقابي خبرة عملية واحترافية في النضال والنشاط النقابي إذا ما تم استغلالها، فالاستفادة لا ترتبط بالجانب المادي فقط وإنما بالجانب العملي والتمرس في العمل النقابي، وطريقة النضال والمطالبة والاحتكاك ببقية النقابات العمالية الخارجية، وأيضا بالنقابة الأم كما هو الحال بالنسبة للفرع النقابي للمؤسسة المنتهي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ويمكنهم أيضا من الارتقاء في المناصب القيادية على مستوى النقابة الأم واستغلال خبراتهم في افتكاك مزيدا من المكاسب.

غير أن الملاحظ هو عدم استفادة أغلبية المنخرطين من العمل النقابي وهو ما تعكسه النسبة التي فاقت الستين بالمائة، ومرد ذلك يعود إما إلى كون أغلبية النقابيين منخرطين عاديين وليسوا مسؤولين نقابيين، أو أن انخراطهم كان لأجل تحقيق النصاب القانوني من أجل اعتماد الفرع النقابي لمؤسستهم لا غير، على اعتبار أن القانون 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي يشترط على النقابة حتى تكون تمثيلية ومعتمدة أن تضم على الأقل 20% من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية حسب ما جاء في نص المادة 35 من هذا القانون، الأمر الذي يدفع بالكثير إلى الانخراط حتى تتمكن النقابة من حصولها على الاعتماد، أما بالنسبة للفئة المتبقية والتي استفادت من العمل النقابي فإن ذلك سيشكل دعامة

للعمل النقابي ودافعا لاستمرارية وقوة النقابة في اتجاه تحقيق مكاسب أخرى، وهذا ما أشار إليه بعض المنخرطين فيما يتعلق بأسباب الانخراط والذي يعود إلى ضرورة تكملة النصاب القانوني لاعتماد الفرع النقابي. الجدول رقم 28: يمثل إجابات حول ما إذا كان أفراد العينة قد تلقوا تكوينا نقابيا أم لا

المجموع		تلقيت تكويننا نقابيا
النسبة %	التكرار	
2.8%	02	نعم
97.2%	70	لا
100%	72	المجموع

هل تلقيت تكويننا نقابيا



الشكل رقم 15: يمثل إجابات حول ما إذا كان أفراد العينة قد تلقوا تكوينا نقابيا أم لا

بلغت النسبة الأعلى في هذا الجدول لفئة المبحوثين الذين لم يتلقوا أي تكوين نقابي بأغلبية 97,2%، فيما جاءت نسبة 2,8% لتمثل الفئة من الأفراد الذين استفادوا من التكوين في المجال النقابي.

يساعد التكوين النقابي على زيادة فعالية العمل النقابي ويأهل الأفراد لأداء نقابي عالي وفعال، وأيضا الاستفادة من القواعد المعمول بها في مجال العمل النقابي، ومن الخبرات والتجارب النقابية السابقة، والحال كما هو موضح من النتائج أعلاه أن الأغلبية المطلقة من النقابيين لم يتلقوا تكوينا نظريا حول النشاط النقابي، في مقابل نسبة ضئيلة جدا استفادت من التكوين النقابي وهي نسبة لا تكاد تذكر.

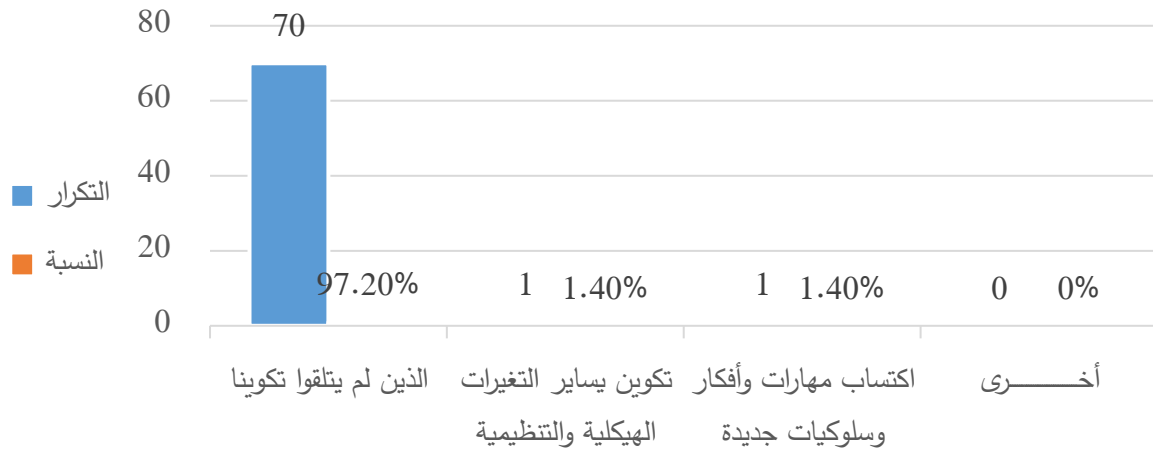
أهم ما يمكن ملاحظته من خلال القراءة التحليلية لمخرجات هذا الجدول، هو التناسب في الإجابات بينه وبين الجدول السابق من حيث أن أغلبية أفراد العينة لم يستفيدوا من العمل النقابي، وفي نفس الاتجاه جاءت نتائج الجدول في الأعلى التي أكد من خلالها الأغلبية عدم تلقيهم تكوينا مع فارق قليل في النسبة لصالح هذا الأخير،

وهذا يقودنا للقول بأن السبب في ذلك يرجع إلى وضعية المبحوثين داخل التنظيم النقابي بصفتهم منخرطين عاديين، وأن انضمامهم للفرع النقابي كان بدافع إتمام النصاب القانوني لا غير، وعليه عدم اهتمامهم بالنشاط النقابي وحتى بالتكوين في ظل عدم وجود رغبة ودافع لذلك.

الجدول رقم 29: يمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا تكوينا نقابيا حول الهدف من التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	الهدف من التكوين النقابي (للذين أجابوا بنعم)
97.2%	70	الذين لم يتلقوا تكوينا
1.4%	01	تكوين يسائر التغيرات الهيكلية والتنظيمية
1.4%	01	اكتساب مهارات وأفكار وسلوكيات جديدة
00%	00	أخرى
100%	72	المجموع

الهدف من التكوين النقابي (الذين أجابوا بنعم)



الشكل رقم 16: يمثل إجابات المبحوثين الذين تلقوا تكوينا نقابيا حول الهدف من التكوين

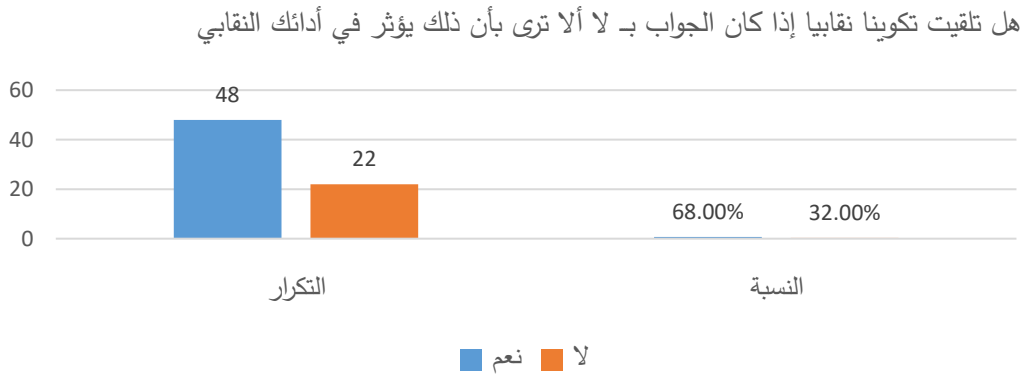
بالنسبة للفئة التي تلقت تكوينا نظريا حول العمل النقابي والتي جاءت وفقا لنتائج الجدول السابق بنسبة 2,8%، فإن الهدف من التكوين توزع بين تكوين يسائر التغيرات الهيكلية والتنظيمية وكذا التغيرات السوسيو اقتصادية، وهذا من خلال الممارسات اليومية، كالمشاركة في المجالس الوطنية وفي الجامعات الصيفية التي تقام سنويا وأيضا الملتقيات وغيرها، فالاحتكاك بين النقابيين في هذه المناسبات من شأنه زيادة المعارف وتدعيم الخبرات والاستفادة المتبادلة من تجاربهم، وبين تكوين يهدف إلى اكتساب مهارات وأفكار وسلوكيات جديدة، التعرف على القوانين، صقل الشخصية النقابية، التمييز بين الحقوق والواجبات، اكتساب القدرة والتحكم في المفاوضات وضبط النفس والموازنة بين مصلحة العامل ومصلحة المؤسسة، تقديم المزيد من النصائح والارشادات للنقابيين،

وهذا كله من أجل تغيير واقع المؤسسة إلى الأفضل، وجاءت النسب متساوية بواقع 1,4% لكل من الهدفين، في حين لم يذكر المبحوثين أهداف أخرى.

نوعية التكوين تعكس متطلبات الواقع الظرفية أو الآنية والتي تحدد النوع المناسب منه، بما يسمح من مساهمة التطور في النشاط النقابي والاستفادة من الخبرات في المجال، وبالتالي تعزيز قدرات ومؤهلات النقابيين وزيادة فاعلية النقابة في تحقيق مكاسب إضافية، فالنقابي الذي يتلقى تكويناً يمكنه من الإلمام بالتطورات الراهنة والحنكة في التعامل معها، ونوعية الأساليب العقلانية الواجب اتباعها في إدارة العمل النقابي، وكيفية معالجة واحتواء الخلافات والصراعات الداخلية الخارجية والتخفيف من آثارها.

الجدول رقم 30: يمثل إجابات أفراد العينة الذين لم يتلقوا تكويناً نقابياً (الجواب بـ لا) وتأثير ذلك على أداءهم النقابي

ألا ترى بأن غياب التكوين النقابي يؤثر في أدائك النقابي؟	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	48	68%
لا	22	32%
المجموع	72	100%



الشكل رقم 17: يمثل إجابات أفراد العينة الذين لم يتلقوا تكويناً نقابياً (الجواب بـ لا) وتأثير ذلك على أداءهم النقابي

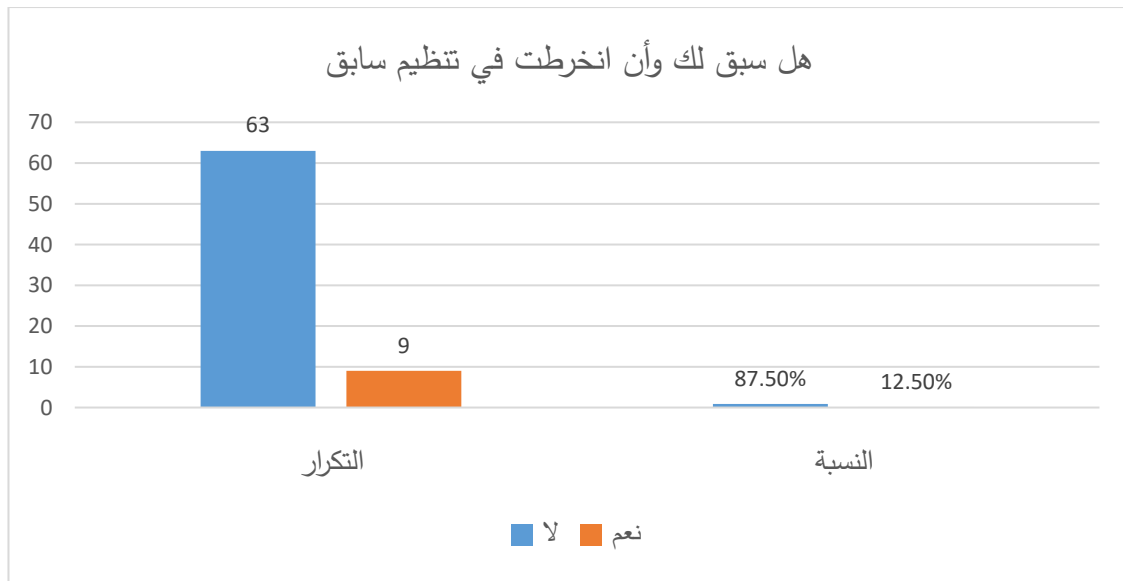
جاءت الاحصائيات لتبين أن 68% من أفراد العينة التي لم تتلقى تكويناً نقابياً؛ والتي مثلتها نسبة 97,2% حسب مخرجات الجدول رقم (13)، يرون بأن غياب التكوين له تأثير سلبي على أداءهم النقابي، فيما يرى البقية بأن ذلك لا يؤثر على أداءهم النقابي بنسبة 32%.

سر نجاح أي تنظيم نقابي يتوقف على نجاعة التكوين الذي يتلقاه النقابي، كونه يساهم في تنظيم العمل والنشاط، كما يحدد الأدوار والمهام بالإضافة إلى خلق ثقافة تنظيمية داخل النقابة، ويتوقف نجاح العمل النقابي

ونجاعته على مدى الإمام بكل متطلبات النشاط النقابي والدراية الكافية بالأساليب والوسائل اللازمة لذلك، بالإضافة إلى معرفة واقع المؤسسة وتفصيل سيرها وظروف العمل بها والحرص على القيام بالواجب بكل احترافية، وهو ما يتطلب وبدرجة كبيرة الفهم والتقيد بالضوابط القانونية، حتى تكون قادرة على الاستمرارية و مواكبة التطورات الراهنة التي فرضتها المعطيات الحالية، فالتكوين النقابي يولد لدى الفرد وعيا نقابيا ومهنيا وقانونيا يؤهله للقيام بعمله وتحقيق الأهداف المنشودة.

الجدول رقم 31: يمثل إجابات أفراد العينة إذا سبق وأن انخرطوا في تنظيم سابق أم لا

هل سبق لك وأن انخرطت في تنظيم سابق؟	التكرار	النسبة المئوية %
لا	63	87.5%
نعم	9	12.5%
المجموع	72	100%



الشكل رقم 18: يمثل إجابات أفراد العينة إذا سبق وأن انخرطوا في تنظيم سابق أم لا

تبين الشواهد الإحصائية لهذا الجدول أن الأغلبية لم يكن لهم سابق انتماء أو انخراط في أي تنظيم سابق على انخراطهم في نقابهم الحالية وبلغت نسبتهم 87,5%، في حين أن البقية أكدوا انضمامهم لتنظيمات نقابية وجمعيات ممثلة نسبة 12,5%.

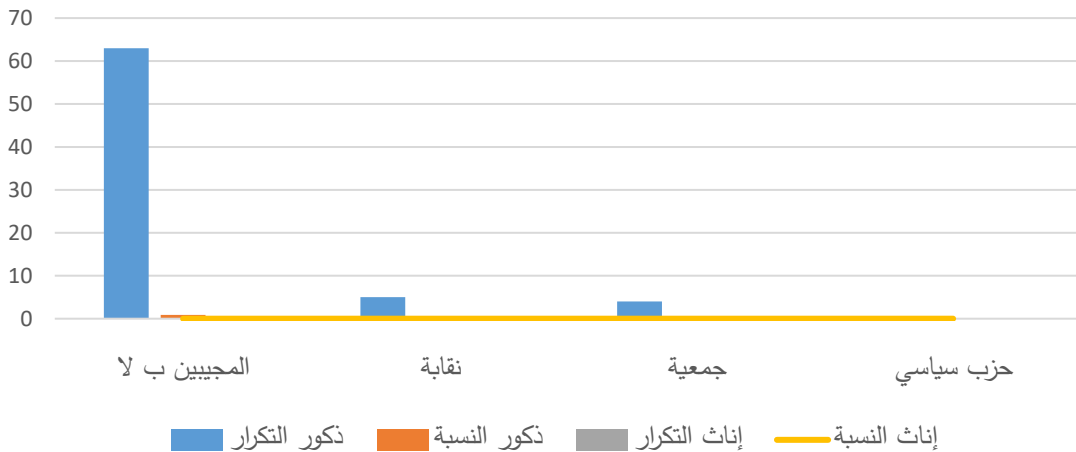
من منطلق أن التجربة السابقة وتراكمها يولد خبرة لا بأس بها في المجال سواء في مجال العمل المأجور أو العمل التطوعي واستغلالها في الوقت الحالي يعطي نتائج إيجابية، فإن واقع الحال في المؤسسة ميدان دراستنا فيما يتعلق بالعمل النقابي، نجد الغالبية من أفراد العينة لم يسبق لهم الاحتكاك والعمل في أي تنظيم كان سواء نقابة

أو جمعية ولا حتى حزب سياسي، وبالتالي نقص الخبرة والممارسة التي يمكن من خلالها تقديم الإضافة للنشاط النقابي في المؤسسة.

الجدول رقم 32: يمثل إجابات المبحوثين بنعم (الذين سبق لهم الانخراط في تنظيم سابق ونوعه)

المجموع		ذكور		نوع التنظيم الذي سبق وأن انخرطت فيه
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
87.5%	63	87.5%	63	المجيبين ب لا
6.9%	05	6.9%	05	نقابة
5.6%	04	5.6%	04	جمعية
100%	72	100%	72	المجموع

هل سبق لك وأن انخرطت في تنظيم سابق إذا كانت الإجابة بنعم ما نوعه



الشكل رقم 19: يمثل إجابات المبحوثين بنعم (الذين سبق لهم الانخراط في تنظيم سابق ونوعه)

تكتملة لما جاءت به إحصائيات الجدول السابق وتحليلاً للنتائج في الشق المتعلق بإجابة المبحوثين فيما إذا كان سبق وأن انخرطوا في تنظيم ما ونوعه، والذين أكدوا انتماءهم القبلي وترجمته نسبة 12,5% توزعت بين من كانوا ينشطون ضمن نقابات عمالية قبل انخراطهم في الفرع النقابي للمؤسسة الحالي بنسبة 6,9% منها، في مقابل 5,6% كانوا منخرطين في جمعيات، في حين لم يسبق لأي منهم الانتماء لأي حزب سياسي.

الانتماء لأي تنظيم كان والنشاط فيه من شأنه إكساب العامل الخبرة والحنكة وهو ما يساعده على تقديم الإضافة للنقابة الحالية، من خلال فهمه المسبق لقواعد النضال والعمل وقدرته على التقييم والمناورة خاصة إذا

كان التنظيم السابق نقابة، سواء في طريقة التنظيم والهيكلية أو أسلوب العمل و استخدام الوسائل اللازمة في العمل النقابي والأولويات في تقديم وتأخير المطالب سواء من حيث الكم أو النوع، و من حيث الزمن المناسب لرفعها، وانطلاقاً من مخرجات الجدول أعلاه نلاحظ بأن أغلبية أفراد العينة ليس لهم سابق انخراط في التنظيمات بمختلف أنواعها بنسبة 87.5%، تبقى النسب القليلة من المبحوثين لهم انتماءات سابقة توزعت بين التنظيم النقابي والجمعيات في حين ليس لهم انتماء سياسي إطلاقاً، هذا الأخير يؤثر إلى وجود قطيعة بين العمل النقابي والسياسي،

خلافاً لما عرفته التجارب النقابية تاريخياً وهو التلازم بين العمل النقابي والسياسي سواء دولياً كما هو الحال في بريطانيا مهد الحركة النقابية، أو وطنياً من خلال التلازم والترابط بين العمل السياسي والنقابي، سواء منذ الاستقلال كما سبق تناوله بارتباط نقابة الاتحاد ع ع ج بحزب جبهة التحرير الوطني واشتراط الانتماء الحزبي على المنخرطين في الاتحاد أو ما حدث مع حزب الجبهة الإسلامية ونقابتها، وفي هذا الصدد "يشير الباحث عبد الناصر جابي في مؤلفه "الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية"، إلى العلاقة بين السياسي والنقابي كما هو الحال مع الحركة الإسلامية في الجزائر، و الحال نفسه مع التيار الوطني ممثلاً في حزب جبهة التحرير الوطني"¹، فالجمع بين العضوية في الحزب والنقابة في وقت واحد أمر يحدث كثيراً، بل إن الانتساب إلى نقابة ما يؤدي مباشرة إلى الانتساب لحزب معين، ولهذا يعد الحزب دعامة تستمد منه النقابة قوة تأثيرها وأداة ضغط على السلطة للاستجابة لمطالب العمال، كما لها تأثير على رسم سياسات الحزب واتخاذ القرار فيه، وفي المقابل هي وسيلة الحزب للضغط على الحكومات والسلطة لتحقيق أهدافه، انطلاقاً مما سبق توضيحه فإن واقع الحال أن المبحوثين يفتقدون للتجربة التي من شأنها أن تزيد من عامل الخبرة والتمرس في العمل النقابي لتحقيق نتائج أفضل.

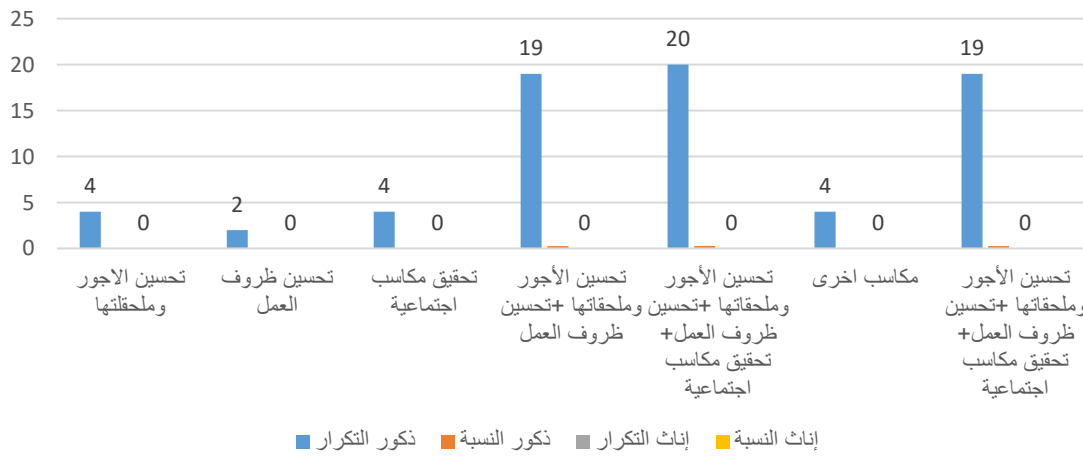
الجدول رقم 33: يمثل نوع المصالح التي تسعى النقابة لتحقيقها من خلال نشاطها

المجموع		ذكور		المصالح التي تسعى النقابة لتحقيقها من خلال نشاطها
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.6%	04	5.6%	04	تحسين الاجور وملحقتها
2.8%	02	2.8%	02	تحسين ظروف العمل
5.6%	04	5.6%	04	تحقيق مكاسب اجتماعية
5.6%	04	5.6%	04	مكاسب اخرى

¹ عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 119.

26.4%	19	26.4%	19	تحسين الأجور وملحقاتها+تحسين ظروف العمل
27.8%	20	27.8%	20	تحسين الأجور وملحقاتها+تحسين ظروف العمل+تحقيق مكاسب اجتماعية
26.4%	19	26.4%	19	تحسين الأجور وملحقاتها+تحسين ظروف العمل+تحقيق مكاسب اجتماعية+مكاسب اخرى
100%	72	100%	72	المجموع....

ما هي المصالح التي تسعى النقابة تحقيقها من خلال نشاطها



الشكل رقم 20: يمثل نوع المصالح التي تسعى النقابة لتحقيقها من خلال نشاطها

على ضوء النسب المئوية الواردة في الجدول؛ فإن النسبة الأكبر تعكس أولويات المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها حسب رأي أفراد العينة وقدرت ب 27,8%، وشملت المطالبة بتحسين الأجور وملحقاتها من حوافز ومردودية وأرباح مع تحسين ظروف العمل، بالإضافة إلى مكاسب اجتماعية زائد مكاسب أخرى حسب تعبير هذه الفئة، فيما تأتي النسبة الثانية ب 26,4%؛ وترى من خلالها هذه الفئة أن المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها تنحصر في السعي لتحسين وزيادة الأجور وملحقاتها وكذا تحسين ظروف العمل ومكاسب اجتماعية، فيما ترى فئة أخرى من المبحوثين أن المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها لا تتعدى تحسين ظروف العمل وتحقيق مكاسب اجتماعية وقدرت نسبتهم ب 5,6%، وبنفس النسبة جاءت آراء الفئة التي تقول بأن سعي النقابة وجهودها لتحقيق مكاسب أخرى فقط.

الملاحظ من نتائج هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين إذا ما جمعنا النسب الثلاث الأعلى في هذا الجدول، والتي تفوق في مجموعها 80% وتشكل جملة المطالب المتمثلة في تحسين الأجور وملحقاتها، إضافة إلى تحسين ظروف العمل وتتفق عليها الفئات الثلاث زيادة على ذلك سعيها لتحقيق مكاسب اجتماعية كالخدمات الاجتماعية

والثقافية التأمينات والسكن وغيرها، بالإضافة إلى بعض المكاسب الأخرى، فيما تبقى النسبة المتبقية والتي تمثل في مجموعها أقل من 20% والتي ترى العكس بأن مطالب النقابة لا تتعدى في غالب الأحيان بالإضافة إلى تحسين الأجور تحسين ظروف العمل، أو بعض المكاسب الأخرى والتي عبر عنها المبحوثين كالترقية، الأمن والوقاية، يتوقف رضا العاملين على مدى سعي النقابة وحرصها على تحقيق المطالب المادية المتمثلة أساساً في الأجور وزيادها بالإضافة إلى الحوافز وبقية الأمور المادية الأخرى، وهي في الأساس مطالب محورية تشكل دافع رئيسي للانخراط في النقابة والبقاء فيها من عدمه، وتحقق اجماعاً وتضامناً بين كل النقابيين وهذا موجود في كل النقابات وليس في الفرع النقابي للمؤسسة موضوع الدراسة، فهذه المطالب الكلاسيكية التي كانت بالأساس سبب ظهور وإنشاء النقابات في العالم، وما زالت تشكل المبدأ الأساس للعمل النقابي والتضامن بين النقابيين و الداعم لوجوده و لاستمراريته.

الجدول رقم 34: يمثل أهداف النقابة داخل المؤسسة (EMBAG spa)

المجموع		ذكور		أهداف النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
8.3%	06	8.3%	06	الدفاع عن حقوق العمال
2.8%	02	2.8%	02	توعية القاعدة العمالية
2.8%	02	2.8%	02	تسيير المؤسسة
25.0%	18	25.0%	18	الدفاع عن حقوق العمال+المحافظة على استقرار المؤسسة
13.9%	10	13.9%	10	الدفاع عن حقوق العمال+المحافظة على استقرار المؤسسة+توعية القاعدة العمالية
11.1%	08	11.1%	08	الدفاع عن حقوق العمال+المحافظة على استقرار المؤسسة+توعية القاعدة العمالية+المشاركة في اتخاذ القرارات
36.1%	26	36.1%	26	الدفاع عن مصالح العمال+المحافظة على استقرار المؤسسة+توعية القاعدة العمالية+المشاركة في اتخاذ القرارات+تسيير المؤسسة
100%	72	100%	72	المجموع

أهداف النقابة داخل المؤسسة (EMPAG Spa)

■ الدفاع عن حقوق العمال

■ توعية القاعدة العمالية

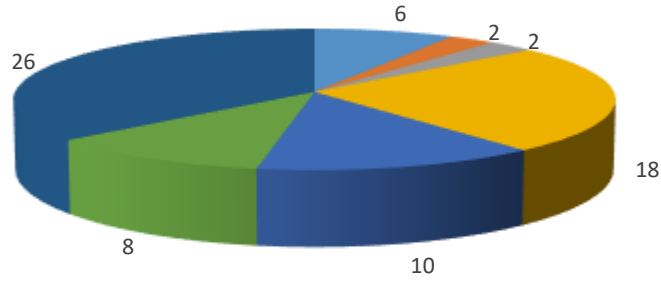
■ تسيير المؤسسة

■ الدفاع عن حقوق العمال + المحافظة على استقرار المؤسسة

■ الدفاع عن حقوق العمال + المحافظة على استقرار المؤسسة + توعية القاعدة العمالية

■ الدفاع عن حقوق العمال + المحافظة على استقرار المؤسسة + توعية القاعدة العمالية + المشاركة في اتخاذ القرارات

■ الدفاع عن مصالح العمال + المحافظة على استقرار المؤسسة + توعية القاعدة العمالية + المشاركة في اتخاذ القرارات + تسيير المؤسسة



الشكل رقم 21: يمثل أهداف النقابة داخل المؤسسة (EMBAG spa)

تظهر نتائج الجدول رأي أفراد العينة فيما يتعلق بالأهداف المسطرة والتي تسعى النقابة لتحقيقها بالمؤسسة وجاءت الإجابات متفاوتة ومتعددة في الغالب؛ حيث ترى الأغلبية بأن أهداف النقابة داخل المؤسسة هو الدفاع عن مصالح العمال، والمحافظة على استقرار المؤسسة بالإضافة إلى توعية القاعدة العمالية، كما تسعى للمشاركة في اتخاذ القرارات وتسيير المؤسسة وهذا بنسبة 36,1%، في حين أن نسبة 25,0% منهم يرون بأن أهداف النقابة تنحصر في الدفاع عن حقوق العمال والمحافظة على استقرار المؤسسة، أما النسبة 13,9% للذين يرون بأن أهداف النقابة تكمن في الدفاع عن حقوق العمال والمحافظة على استقرار المؤسسة وكذا توعية القاعدة العمالية، وبنسبة أقل منها 11,1% التي ترى بنفس الأهداف مع إضافة هدف آخر ألا وهو مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات، فيما يحصر آخرون أهداف النقابة في الدفاع عن حقوق العمال بنسبة 8,3%، ويرى البعض بأن الأهداف لا تتعدى التوعية للقاعدة العمالية عكسته نسبة 2,8%، وهي نفس النسبة للذين يحصرون أهداف نقابتهم في المشاركة في تسيير المؤسسة.

وضوح أهداف النقابة عامل مهم ودافع للانخراط من عدمه، لأن موقف العامل يتحدد من خلال معرفة الأهداف المسطرة من قبل النقابة ومدى ملاءمتها لتطلعاته ومصالحته، وحتى يكون قناعة بضرورة الانخراط

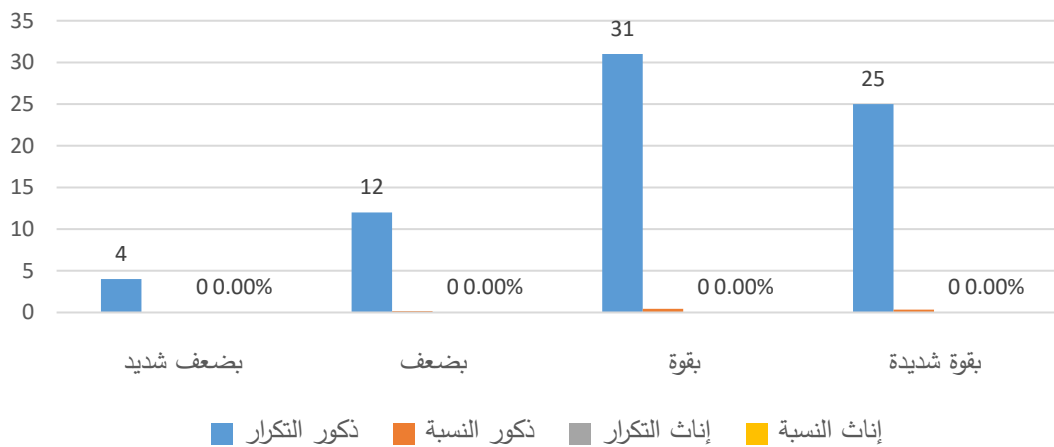
والنضال مع زملائه لتحقيق هذه الأهداف، ولأن سبب وجود النقابات ودوافع إنشائها مرتبط أساساً بالدفاع عن حقوق العمال سواء المادية منها أو المعنوية وتلبية مختلف حاجياته، فإن افتكاك هذه الحقوق والمكتسبات مرهون ببقاء المؤسسة واستمراريتها وتوسعها لهذا يسعى العمال عن طريق النقابة التي تمثلهم إلى المساهمة في ذلك، من خلال المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات.

الملاحظ أن أغلبية إجابات أفراد العينة اشتركت وتوافقت مع بعضها في جملة من الأهداف – بالرغم من تعدد إجاباتهم- على رأسها الدفاع عن حقوق ومصالح العمال، بالإضافة إلى المحافظة على استقرار المؤسسة، والمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات، وهي أهداف تشكل حافزا مهما يدفع بالعمال إلى الانخراط في النقابة، كما أنها أساس نشأة التنظيمات النقابية بصفة عامة، في حين تباينت إجاباتهم حول الأهداف في أن البعض حصر وقلص الأهداف في الدفاع عن حقوق العمال أو في تسيير المؤسسة.

الجدول رقم 35: يمثل إجابات أفراد العينة حول جهود النقابة في الدفاع عن حقوق العمال

المجموع		ذكور		تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق العمال
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.6%	04	5.6%	04	بضعف شديد
16.7%	12	16.7%	12	بضعف
43.1%	31	43.1%	31	بقوة
34.7%	25	34.7%	25	بقوة شديدة
100%	72	100%	72	المجموع....

هل تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق العمال



الشكل رقم 22: يمثل إجابات أفراد العينة حول جهود النقابة في الدفاع عن حقوق العمال

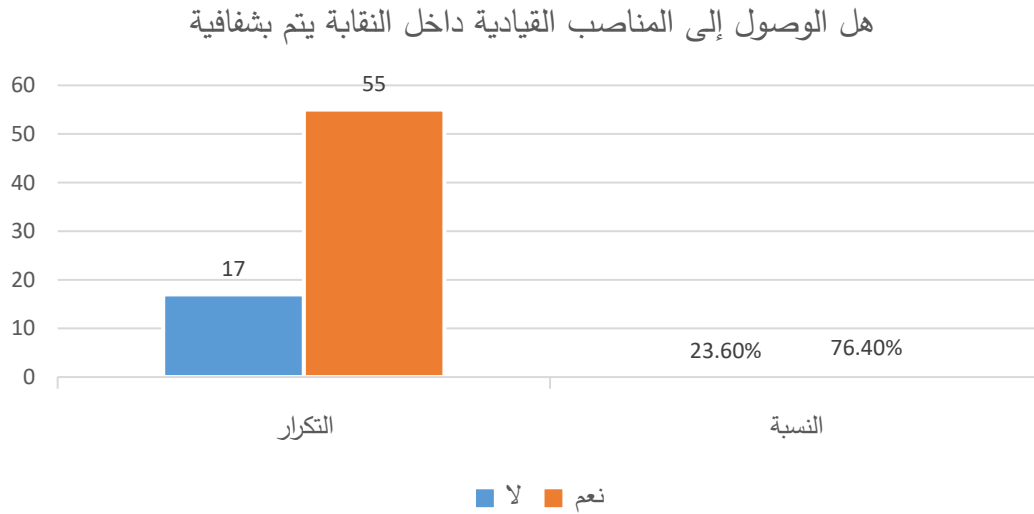
يتمحور نشاط أغلب التنظيمات النقابية في الدفاع عن حقوق ومصالح منتسبيها بكل الوسائل المتاحة والممكنة، وهذا من خلال قائمة المطالب التي ترفع إلى الوصاية ممثلة في الإدارة، هذه الأخيرة تمثل السلطة العمومية (الدولة) داخل المؤسسة، وعليه فإن أقصى ما يرتجى من النقابة هو الدفاع بكل ما أوتيت من قوة وإمكانيات في إطار القوانين واللوائح المنظمة لها، ولهذا كان يفترض أن تكون النسبة 100% من الأفراد يرون بأن نقابتهم تدافع عن حقوق العمال بقوة شديدة، أو على الأقل بقوة.

وبالعودة إلى المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه، نجد النسبة الأعلى 43,1% تعكس رأي المبحوثين في أن النقابة تدافع عن حقوقهم بقوة، تليها نسبة 34,7% للذين يرون بأن نقابتهم تدافع عن حقوقهم بقوة شديدة، أما نسبة 16,7% فيرون أن النقابة تدافع بضعف عن حقوقهم، في حين تعتقد الفئة المتبقية والتي تمثل نسبة 5,6% بأن النقابة تدافع بضعف شديد عنهم.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن النقابة تقوم بأداء واجبها تجاه العمال في الدفاع عن حقوقهم، وتعكس رضا أفرادها إلى حد كبير عن جهودها فمن خلال قراءتنا للمعطيات فإن الغالبية بما يصل إلى ثمانين بالمائة – إذا ما جمعنا الفئتين تدافع بقوة وبقوة شديدة- ترى بأن النقابة تقوم بواجبه في الدفاع عن حقوقهم بدرجة عالية، في حين يمكن تفسير رأي من يقولون بأنها تدافع عن حقوقهم بضعف أو بضعف شديد بأن النقابة لم تستطع افتكاك بعض الحقوق المرجوة بعد، أو أنهم لم يحققوا مصالح شخصية لهم عن طريقها، ثم إن تحقيق كل المطالب وإرضاء الجميع أمر صعب.

الجدول رقم 36: يوضح كيفية الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة فيما إذا كان يتم بشفافية أم لا

النسبة المئوية %	التكرار	الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة يتم بشفافية
23.6%	17	لا
76.4%	55	نعم
100%	72	المجموع



الشكل رقم 23: يوضح كيفية الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة فيما إذا كان يتم بشفافية أم لا توضح معطيات الجدول أن نسبة 76,4% من أفراد العينة يؤكدون على أن تولي المناصب القيادية داخل النقابة لا يتم بشفافية، في مقابل 23,6% يرون بأن الوصول إلى المناصب القيادية في التنظيم يتم بشفافية وبطريقة ديمقراطية.

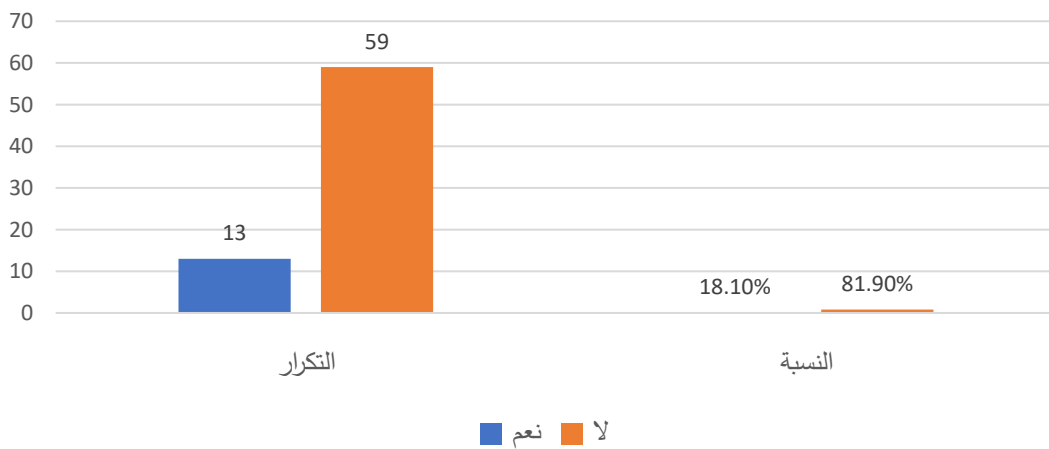
إن عامل الشفافية والديمقراطية في وصول أعضاء النقابة إلى المناصب القيادية؛ عن طريق الانتخاب وفق القوانين المنظمة لكيفية الترشح ومختلف المراحل والإجراءات، حتى تعبر عن إرادة واختيار المنخرطين في التنظيم النقابي من شأنه أن يعزز عامل الثقة بين الإطار القيادي وبقية زملائه، ويكسبه دعم القاعدة العمالية في نضاله لتحقيق المصالح التي تصبوا إليها النقابة والدفاع عن مصالح العمال، والملاحظ من نتائج الجدول أن الأغلبية ترى بأن وصول الأعضاء إلى المناصب القيادية يتم بطرق غير ديمقراطية من خلال التأثير على النتائج وتوجيهها.

تفسير ذلك يقودنا إلى العودة للأساليب التي دأبت عليها السلطة في تسيير وتوجيه نقابة الاتحاد ع ع ج منذ الاستقلال، بشكل أوضح منذ المؤتمر الأول له حينما تم توجيه نتائج انتخاب أعضاء المركزية النقابية وفروع الاتحاد على مستوى الولايات من طرف الرئيس بن بلة سنة 1963، وهذا ما تم التطرق إليه في الفصل الثالث من الأطروحة، ونفس الأساليب بقيت تمارس على مختلف الفروع النقابية للاتحاد عن طريق تدخل الإدارة من خلال دعم بعض الأعضاء الموالين لها والتأثير في النتائج لصالحهم، من أجل ضمان مساندة الفرع النقابي ودعم سياسة وقرارات الإدارة، وهذا ما أكده بعض النقابيين الذين قابلناهم، في حين مرد تأكيد بقية أفراد العينة بأن الوصول للمناصب القيادية في التنظيم النقابي تطبعه الشفافية والديمقراطية؛ يعود إلى كونهم غير مهتمين أو مطلعين على المجريات والطريقة التي تمت بها الانتخابات، أو أن النتائج جاءت مطابقة لاختيارهم ما يظهر لهم بأن الانتخابات كانت شفافة ونزيهة.

الجدول رقم 37: يمثل إجابات أفراد العينة حول إمكانية الاستغناء عن النقابة الحالية في المؤسسة

هل يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لمؤسستكم؟	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	13	18.1%
لا	59	81.9%
المجموع	72	100%

هل يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لمؤسستكم



الشكل رقم 24: يمثل إجابات أفراد العينة حول إمكانية الاستغناء عن النقابة الحالية في المؤسسة

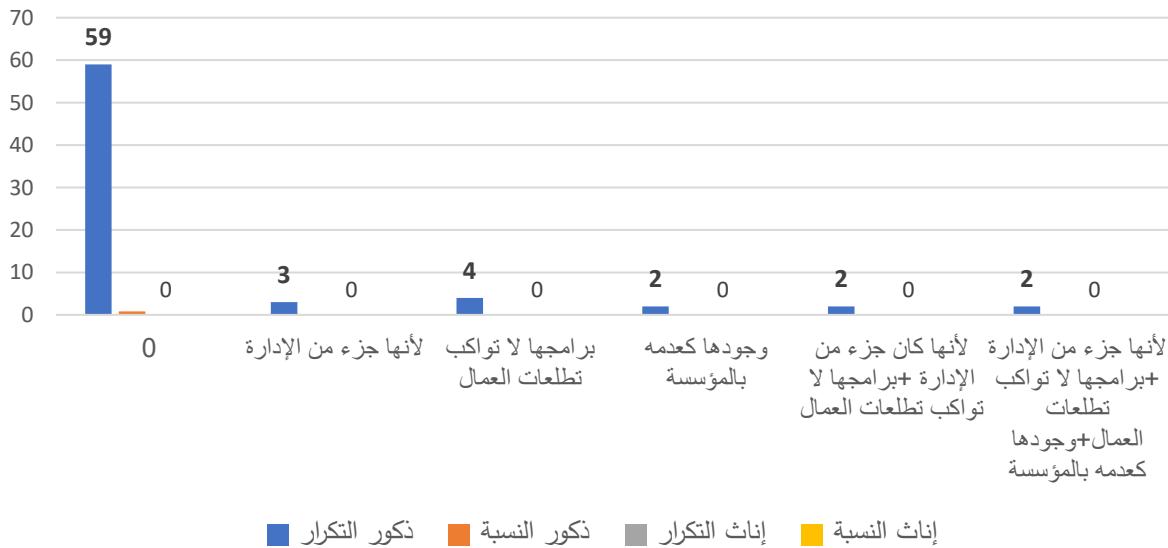
تشير المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أن ما نسبته 81,9% من المبحوثين يرون بأنه لا يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية للمؤسسة (UGTA)، بينما تشير نسبة 18,1% إلى العمال الذين يرون بوجود بقاء النقابة الحالية للمؤسسة.

الرغبة في بقاء النقابة من عدمه مرتبط بشعور العمال وإحساسهم بوجودها الفعلي، فقد يستغني العمال عن النقابة بمجرد عدم الشعور بوجودها سواء بسبب تقاعسها عن خدمة مصالح العمال، أو انحيازها للإدارة ومسايرة قراراتها بدل الضغط عليها، أو لاهتمامها بمطالب ثانوية بدل الأساسية منها وبالتالي فهي لا تسير تطلعات العمال، وإما لاستغلال المسؤولين القيايين للنقابة لتحقيق مصالح ومكاسب خاصة وغيرها من الأسباب، وعليه فإن هذه النسبة الكبيرة تدل على فعالية النقابة من وجهة نظر الغالبية من المبحوثين، تبقى أن تحقيق رضا جميع العمال أمر مثالي هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمكن أن يعبر رأي الذين أجابوا بنعم عن عدم رضاهم في بعض المسائل وفي ترتيب الأولويات في المطالب وليس على كل ما تقوم به النقابة.

الجدول رقم 38: يوضح الأسباب وراء إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب بنعم)

المجموع		ذكور		مبررات إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
81.9%	59	81.9%	59	الذين يقولون بعدم إمكانية الاستغناء عن النقابة (لا)
4.2%	03	4.2%	03	لأنها جزء من الإدارة
5.6%	04	5.6%	04	برامجها لا تواكب تطلعات العمال
2.8%	02	2.8%	02	وجودها كعدمه بالمؤسسة
2.8%	02	2.8%	02	لأنها كان جزء من الإدارة + برامجها لا تواكب تطلعات العمال
2.8	02	2.8%	02	العمال + وجودها كعدمه بالمؤسسة
100%	72	100%	72	المجموع

أ- إذا الجواب بنعم : فما هي الأسباب



الشكل رقم 25: يوضح الأسباب وراء إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب بنعم)

انطلاقاً من إحصائيات الجدول السابق وتفسيرا للنتائج في الشق المتعلق بإجابة أفراد العينة بإمكانية الاستغناء عن النقابة الحالية والتي مثلت نسبة 18,1% من إجمالي إجابات المبحوثين، فقد أفرزت مخرجات الجدول أعلاه معطيات إحصائية توضح الأسباب وراء اعتقاد هذه الفئة بذلك، وعدم شعورهم بوجودها وبنسب متفاوتة، كان السبب الغالب حسيهم هو أن برامجها لا تواكب تطلعات العمال وهذا بنسبة 5,6%، ثم يليه السبب

الثاني كونها جزء من الإدارة حسبهم بنسبة 4,2%، فيما تساوت بقية الأسباب من حيث النسب ب 2,8% لكل من يرون بأن وجودها كعدمه بالمؤسسة، 2,8% بسبب أنها جزء من الإدارة و برامجها لا تواكب تطلعات العمال، ونفس النسبة لمن يرون بكل هذه الأسباب مجتمعة و التي تجعلهم يستغنون عن هذا الفرع النقابي في مؤسستهم. تعكس النتائج الجزئية لهذا الجدول أن هذه الفئة من العمال التي تمثل 18,1% من مجموع أفراد العينة، غير راضية على أداء النقابة وترى بإمكانية الاستغناء عنها لأن وجودها بحسب تعبيرهم لا يؤثر ولا يغير من حال العمال وواقعهم، وقد يوعز ذلك إلى كون النقابة لم تحقق أهداف ومصالح كانت هذه الفئة تصبوا لتحقيقها وفشلت النقابة في ذلك، وبالتالي اعتقادهم بأن وجودها وعدمه سواء نابع من ذاتيتهم، وهذا لا يعني بالضرورة أن النقابة لا تدافع عن المصالح العامة للعمال، ولا تسعى لافتكاك مطالبهم وحقوقهم، وما يدل على ذلك رأي الفئة الغالبة التي تؤكد على أهمية وجود النقابة داخل مؤسستهم، بل إن تحقيق المكاسب الكبرى والأهداف العليا يأتي تدريجيا من خلال سياسة خذ وطالب.

الجدول رقم 39: مدى ارتباط رأي المبحوثين بوجوب بقاء النقابة من عدمه ودورها في الدفاع عن حقوق العمال

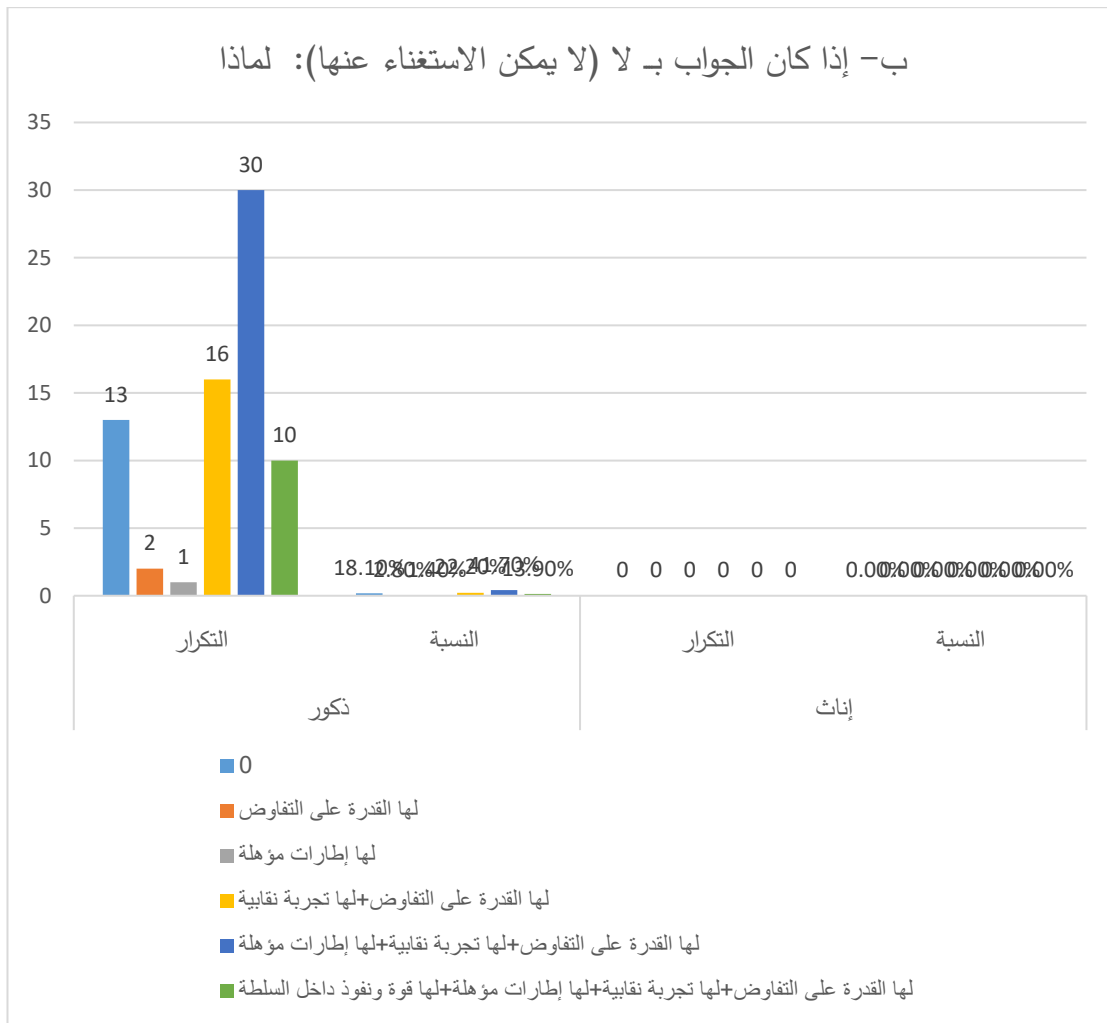
المجموع	هل تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق العمال				24	
	بقوة شديدة	بقوة	بضعف	بضعف شديد		
13	1	2	6	4	نعم	هل يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لمؤسستكم
59	24	29	6	0	لا	
72	25	31	12	4		المجموع

تشير المعطيات في الأعلى إلى أن الذين عبروا عن قناعتهم بعدم إمكانية الاستغناء عن نقابهم الحالية وهم 59 مبحوث من المجموع العام لأفراد العينة (72)، منهم 24 أكدوا بأن النقابة تدافع عن حقوق العمال بقوة شديدة، و29 مبحوث قالوا بأن نقابتهم تدافع عن حقوقهم بقوة، في حين 06 مبحوثين أجابوا بأن النقابة في مؤسستهم تدافع عن مصالحهم وحقوقهم بضعف، أما من يرون بإمكانية الاستغناء عن نقابتهم وهي الفئة المتبقية من أفراد العينة والبالغ عددها 13 فردا، جاءت إجاباتهم كالتالي: 06 مبحوثين أكدوا أن النقابة تدافع عن حقوقهم بضعف، و04 قالوا بأنها تدافع عن حقوقهم بضعف شديد، أما اثنين منهم أجابوا بأن نقابتهم تدافع عنهم بقوة.

ما يستشف من نتائج الجدول أن هناك ارتباط بين نظرة أفراد العينة للنقابة وقناعتهم بحتمية وضرورة بقائها من عدمه، وبالتالي لا يمكن الاستغناء عنها أو العكس، وبين درجة أدائها ونشاطها في الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، فكان دور النقابة ونشاطها في الدفاع عن حقوق العمال بقوة شديدة وبقوة، وتركيز جهودها في الدفاع عن العمال والإلحاح في مطالبها سببا في تمسك أغلبية العمال بها وبالتالي عدم الاستغناء عنها، من خلال إقرار 56 مبحوث من مجموع العينة بأن النقابة تدافع عن العمال وحقوقهم ومصالحهم بقوة وبقوة شديدة، أما 16 مبحوث المتبقين الذين يصفون دور نقابتهم في الدفاع عن حقوقهم بين الضعيف والضعيف جدا، فأغلبهم (عشر أفراد) ممن يرون بأنه يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية للمؤسسة، وبالتالي وجودها من عدمه سواء، فمادامت النقابة تقوم بالدفاع عن حقوق عمالها فهي سند لهم وبقائها ضروري بالمؤسسة بحسب النتائج.

الجدول رقم 40: يوضح الأسباب وراء عدم إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب ب لا)

المجموع		ذكور		(الجواب ب لا) لا يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لأن:
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
18.1%	13	18.1%	13	الذين أجابوا بإمكانية الاستغناء عن النقابة (نعم)
2.8%	2	2.8%	2	لها القدرة على التفاوض
1.4%	1	1.4%	1	لها إطرارات مؤهلة
22.2%	16	22.2%	16	لها القدرة على التفاوض+لها تجربة نقابية
41.7%	30	41.7%	30	لها القدرة على التفاوض+لها تجربة نقابية+لها إطرارات مؤهلة
13.9%	10	13.9%	10	لها القدرة على التفاوض+لها تجربة نقابية+لها إطرارات مؤهلة+لها قوة ونفوذ داخل السلطة
100%	72	100%	72	المجموع



الشكل رقم 26: يوضح الأسباب وراء عدم إمكانية الاستغناء عن النقابة داخل المؤسسة (إذا الجواب ب لا)

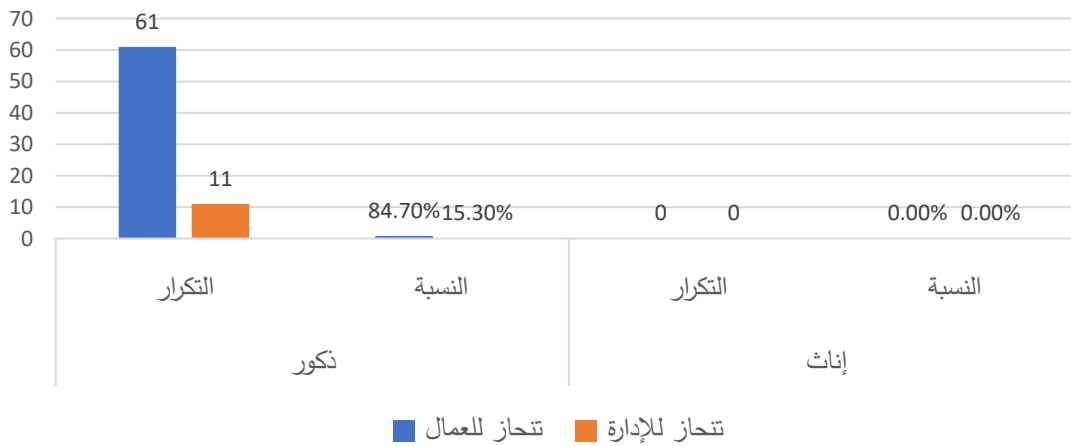
ذا استثنينا الفئة التي ترى بعدم أهمية وجدوى النقابة داخل المؤسسة والتي شكلت نسبة 18,1% حسب ما تم توضيحه سابقا، فإن معطيات الجدول أعلاه توضح الأسباب ودوافع إجابة الأغلبية بضرورة بقاء الفرع النقابي للمؤسسة، وبالتالي لا يمكن الاستغناء عنه فكانت النسبة المعبرة عن رأيهم هي 81,9%، جاءت النسبة الأعلى للمبحوثين ب 41,7% والذين يرون بأن لها القدرة على التفاوض بالنظر للتجربة الطويلة لهذا الفرع التابع للاتحاد ع ع ج، بالإضافة إلى الإطارات المؤهلة والكفاءة التي تديرها، ونسبة 22,2% ترى بأن لها القدرة على التفاوض ولها تجربة نقابية، أما نسبة 13,9% والتي ترى بأن النقابة لها القدرة على التفاوض ولها تجربة نقابية، وتضم إطارات مؤهلة، كما أن لها قوة ونفوذ داخل السلطة كونها فرع نقابي تابع للنقابة الأم المتمثلة في الاتحاد ع ع ج، فيما يرى آخرون بأن لها القدرة على التفاوض بنسبة 2,8%، أما أقل نسبة فهي التي تقول بأن لنقابتهم إطارات مؤهلة لتسيير شؤونها وتحقيق أهدافها.

ما يلاحظ على نتائج الجدول أن أفراد العينة عند إجابتهم يدركون خبايا وتركيبية نقابتهم ويفرقون بين نقابة إ ع ج التي ينتمي لها الفرع النقابي لمؤسستهم؛ التي لها أقدمية في الوجود ومسار طويل يمتد من فترة ما قبل

الاستقلال إلى اليوم، ولها خبرة كبيرة في العمل النقابي والنضال المطليبي، وهذا ما تفتقر إليه بقية النقابات التي أفرزتها التعددية السياسية والنقابية سنة 1989، كما تعرف نقصا في الكوادر المؤهلة، وهذا ما يفسر أسبقية وأفضلية نقابهم عن بقية النقابات الأخرى حسب رأيهم ترجمتها وأكدتها إجاباتهم التي اشتركت في مسائل القدرة على التفاوض الناتجة عن التجربة النقابية الطويلة وكذا احتوائها على الإطارات المؤهلة ذات الخبرة والتجربة الطويلتين، بالإضافة إلى تمتعها بالنفوذ والقوة داخل السلطة للارتباط التاريخي بين نقابهم الأم UGTA بالسلطة. الجدول رقم 41: يمثل إجابة أفراد العينة فيما إذا كانت النقابة تنحاز في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال

المجموع		ذكور		تنحاز النقابة في تعاملاتها إلى
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
84.7%	61	84.7%	61	تنحاز للعمال
15.3%	11	15.3%	11	تنحاز للإدارة
100%	72	100.0%	72	المجموع

هل تنحاز النقابة في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال



الشكل رقم 27: يمثل إجابة أفراد العينة فيما إذا كانت النقابة تنحاز في تعاملاتها إلى الإدارة أم إلى العمال تبين الشواهد الإحصائية لهذا الجدول أن غالبية أفراد العينة يقرون بأن النقابة في تعاملاتها تنحاز إلى العمال ترجمتها نسبة 84,7%، أما الأفراد الذين يرون بأن النقابة تنحاز إلى الإدارة على حساب العمال في تعاملاتها فكانت النسبة المعبرة عنهم 15,3% من مجموع العمال المبحوثين.

الأصل أن النقابات تعنى بمطالب ومشاكل العمال وتمثلهم أمام الإدارة وهذه هي الغاية من وجودها، وبالتالي تنحاز إليهم لا إلى الإدارة، بل إن النظرة السائدة للعلاقة بين النقابة والإدارة هي علاقة عدائية؛ فالإدارة تعتبر النقابة عدوا لها وتسعى دائما إلى عرقلة التسيير والنمو للمؤسسة وزعزعة استقرارها من خلال وسائل الضغط كالاحتجاج والإضراب، والنقابة ترى في الإدارة المتعسف والمستغل للعمال والهاضم لحقوقهم، غير أن الممارسات والأساليب التي تلجأ إليها الإدارة للحد من قوة وضغط النقابة وهذا من خلال تدعيم بعض العمال والإطارات للانخراط والترشح للوصول إلى مناصب قيادة داخل التنظيم النقابي، وكسب ولائهم يجعل من فرضية الولاء والانحياز للإدارة من هؤلاء النقابيين المدعومون ممكنا.

أما بالنسبة للفئة التي ترى بأن النقابة تنحاز إلى الإدارة في تعاملاتها وهي أقلية، يمكن تفسيرها في إطار نظرة العامل للنقابي على أن انحيازه بدافع شخصي لتحقيق مصالح خاصة هذا من جهة، ومن جهة ثانية ضرورة العمل النقابي تقتضي التواصل بين العمال والإدارة عن طريق النقابة التي تنوب عنهم، وتلجأ هذه الأخيرة في كثير من الأحيان إلى مساندة الإدارة في كثير من القرارات والإجراءات للحفاظ على حقوق العمال وضمان مصالحهم.

خلاصة:

إن ما يمكن استنتاجه من خلال بيانات هذا المحور والمتعلق بالوضع السوسيو مهنية للمبحوثين وعلاقتها بالعمل النقابي:

- أن العمل النقابي لازال متأثرا بالخصوصيات الاجتماعية والمهنية السائدة في محيط العمل خاصة الصناعي كما هو الحال في المؤسسة ميدان دراستنا، من خلال تأثير المحيط على جنس النقابيين واستمرار الغلبة لصالح جنس الذكور على العمل النقابي، بالرغم من انعدام العوائق القانونية؛ بل بالعكس تضمن قوانين العمل مبدأ تكافؤ الفرص لكلا الجنسين، غير أن الثقافة السائدة هو أن العمل النقابي لا يناسب المرأة نظرا لخصوصيته، وبالتالي فإن هذه الظاهرة تعود بالأساس إلى عدم اهتمام المرأة العاملة بالعمل النقابي في التنظيمات النقابية، بصفة عامة سواء كمنخرطة أو قيادية، ثم إن خصوصيات النشاط النقابي يتطلب مؤهلات معينة منها ما هو بدني والذي يتوفر في الرجال أكثر من النساء، فقد يتطلب الوقت والجهد والحضور الدائم التنقل المستمر على مسافات قريبة أو بعيدة من أجل ممارسة العمل النقابي، وهذا ما لا تقوى عليه المرأة في كثير من الأحيان، بالنظر لارتباطهن بالتزامات مهنية وأسرية بدرجة كبيرة، كما أن طبيعة العمل النقابي يقتضي حضور الاجتماعات التي قد تستغرق أوقات طويلة وتمتد حتى ساعات متأخرة من الليل، وهي في مجملها تشكل عائقا لدى الكثير من العاملات، غير أن ما يمكن ملاحظته من خلال المعطيات المتعلقة بالجنس، هو الغياب الكلي لجنس المرأة في عينة البحث، فإذا اعتبرنا أن نقص تواجد العنصر النسوي في التنظيم النقابي مبرر بالنظر إلى العدد الكلي للمرأة داخل المؤسسة والذي نجده قليل في مؤسستنا بحسب المعطيات المتعلقة بالتركيبة البشرية لمجتمع البحث، فإن انعدام تواجده كلية في الفرع النقابي طرح استفهاما كبيرا وجدنا الإجابة عليه لدى رئيس الفرع النقابي بالمؤسسة السيد لعروس

محمد¹ الذي أكد أن ظروف العمل النقابي في المؤسسة الصناعية صعب عكس القطاعات الأخرى الخدمائية ويتطلب جهد مضاعف، كما أن إجراءات الحماية للنقابي ضعيفة حسبه؛ وهذا من بين الأسباب وراء عزوف العمال عن الانخراط والنشاط النقابي خاصة المرأة.

- يلاحظ أن سن أغلبية المنخرطين في العمل النقابي تتراوح ما بين 36 إلى 45، وهو السن الذي يعكس نضج ووعي العامل وإدراكه الجيد لأهمية العمل النقابي ووجود تنظيم نقابي يحمي حقوقهم ومصالحهم، إذ نجد الفئة التي تليها وهي نسبة معتبرة نسبة الشباب الذين يتراوح سنهم بين الأدنى 26 سنة و35 سنة، وهذا يعني أن العمال يكونون قناعاتهم تدريجيا ويزداد إدراكهم للعمل النقابي كلما زادت خبرتهم واحتكاكهم مع بقية العمال منذ بداية حياتهم المهنية، وبالتالي الأغلبية بين الشباب والكهولة وهذه هي السمة البارزة لدى المنخرطين تحت مظلة الاتحاد ع ع ج من حيث التشبيب.

- أهمية المستوى التعليمي في تحديد درجة وعي وإدراك المنخرطين لدور العمل النقابي في تحسين وضعية العمال المادية والمعنوية، وليس العمال فقط بل تحسين وضعية المؤسسة اقتصاديا كون العمال هم أساس وركيزة المؤسسة نحو تحقيق أهدافها، ولهذا نجد أن أغلبية المنخرطين أصحاب مستوى تعليمي جيد بين الثانوي والجامعي.

- غالبية المنخرطين متزوجون بنسبة تجاوزت 80%، وهي تؤشر لوجود استقرار أسري لدى غالبية الأفراد وهو ما قد يعكس الوضعية المريحة لهم وتفرغهم للعمل النقابي، غير أن هذا لا يعني بالضرورة وجود استقرار أسري في كل الأحوال أو استقرار كلي؛ بل دافعا وبداية للمطالبة بحقوق أخرى وتحسين الوضعية الاجتماعية التي تحتاجها الأسرة من سكن وخدمات اجتماعية تفرضها زيادة الأعباء الأسرية، وبالتالي زيادة النشاط النقابي لتحقيق ذلك والسعي إلى الحفاظ على المكتسبات وتحقيق أخرى، بالإضافة إلى أن معدل السن مرتفع بالنظر إلى أن الحد الأدنى للسن هو

- بيد أن الحال في عينة بحثنا حيث تشير المعطيات إلى أن النسبة الكبيرة من المبحوثين لا يتعدى عدد الأولاد الإثنين (02) إلى ثلاثة (03) أولاد، وتليهما نسبة الذين لهم ولد (01) والذين ليس لهم أولاد، إذا استثنينا نسبة 20% من الذين لديهم (04) أولاد والبقية التي تشكل 75%، أما الذين لديهم (05) و(06) أولاد فإنهم لا يتعدون 5%، هذه الوضعية تجعل من دوافع الانخراط والعمل النقابي لعمال مرتبطة بأسباب أخرى.

- بالنسبة للسكن لاحظنا بأنه وعلى الرغم من أن عددا كبيرا من المبحوثين يمتلك سكنات خاصة، وهذا ما يؤشر على ظروفهم الاجتماعية الحسنة، إلا أن هناك فئة كبيرة تعاني من هذا مشكل السكن بين مقيمين مع عائلتهم

¹مقابلة مع السيد: لعروس محمد رئيس الفرع النقابي لاتحاد ع ع ج بمؤسسة EMBAG بتاريخ: /02/2025 بمقر الاتحاد الولائي للاتحاد ع ع ج برج بوعرييج.

الكبيرة في سكنات جماعية والمستأجرين لمساكن وكذا المتحصلين على سكنات اجتماعية الذين يلتزمون بدفع أقساط الكراء.

- بالرغم من وجود ثلاث فئات مهنية بالمؤسسة تتمثل في الإطارات، المسيرين وأعوان التنفيذ، وهذه الأخيرة تشكل أغلبية المنخرطين في النقابة؛ وهذا أمر بديهي بالنظر إلى طبيعة المؤسسة ونشاطها الذي تعتمد فيه على هذه الفئة كثيرا في الإنتاج، إلا أن هناك عدد كبير من فئتي الإطارات والمسيرين منخرطين في الفرع النقابي للمؤسسة.

- ما يلاحظ غياب تمثيل الإطارات والمسيرين في مكتب الفرع كمسؤولين نقابيين فيه، واكتفاءهم بالانضمام للنقابة كمنخرطين رغم عددهم المعتبر.

- كما أن للأقدمية في المهنة دورا في توجه العامل نحو العمل النقابي، حيث لاحظنا بان الاهتمام بالعمل النقابي بشكل عام يبدأ عند الفئة التي لها أقدمية مهنية ما بين (5 إلى 9) و (10 إلى 14) سنة، ويقل الاهتمام به في الفئة من 20 سنة فما فوق، بالنظر إلى أن قوة وعطاء العامل وحيويته تقل عند هذا السن.

_ هناك اهتمام بالعمل النقابي من قبل الشباب عكس ما كان في السابق وما عرفته النقابات العمالية فيما مضى؛ أين كان العمل النقابي حكرا على كبار السن، ليس منعا لفئة الشباب عن الانخراط وممارسة العمل النقابي؛ وإنما عزوف هاته الأخيرة عنه لأسباب عديدة تم ذكرها أهمها ارتباط النضال النقابي بالسياسي مثلما دأبت عليه الأعراف في نقابة الاتحاد ع ج، ونفور فئة الشباب من النضال السياسي بالإضافة إلى نظرهم للنقابة على أنها أداة لتنفيذ أجندة الدولة السياسية والاقتصادية، وقد أوضحت النتائج أن هناك ممارسة مبكرة للعمل النقابي من خلال مدة الانخراط الطويلة للفئة من 26 إلى 35 سنة والفئة التي تليها وهي بين 36 و45 سنة، عكس فئة كبار السن بالنظر إلى أقدمية العمل فإن مدة الانخراط تتناقص كلما كان سن المنخرط أكبر.

_ عزوف فئة الجامعيين ذوو المستوى التعليمي العالي عن تقلد المسؤوليات في الفرع النقابي للمؤسسة بالرغم من وجود عدد معتبر منهم؛ سواء داخل النقابة أو داخل المؤسسة بصفة عامة، واكتفاءهم بالتواجد كمنخرطين عاديين في نقابتهم.

_ نشاط ودور النقابة وأهدافها المسطرة في المطالبة بحقوق العمال والمشاركة في التسيير، وما تحققه كان له الأثر الكبير في انخراطهم فيها والالتفاف حولها، وتمسكهم بها وعدم الاستغناء عنها، وهو ما أفرزته النتائج التي أقر من خلالها الأغلبية بكون النقابة تدافع بقوة وبقوة شديدة عن حقوقهم ومصالحهم خاصة الأساسية منها، وبالتالي هناك ارتباط بين ما تقوم به النقابة في أرض الواقع وأثره الإيجابي على العامل وبين الانخراط والانتماء لها.

_ غياب التكوين لفائدة النقابيين له تأثير سلبي جعل أفراد العينة يترددون في تقلد مناصب المسؤولية في النقابة، لجهلهم بأجديات النضال وضمانات ممارسة العمل النقابي؛ ما جعلهم متخوفين من ذلك.

_ عدم وجود خلفية نضالية سواء نقابية كانت أو سياسية - في تنظيم نقابي سابق أو ممارسة العمل السياسي في حزب من الأحزاب الناشطة-، لا شك أنها تؤثر في نوعية النشاط النقابي وفعاليتها كما أثرت في مستوى الانخراط ودرجته.

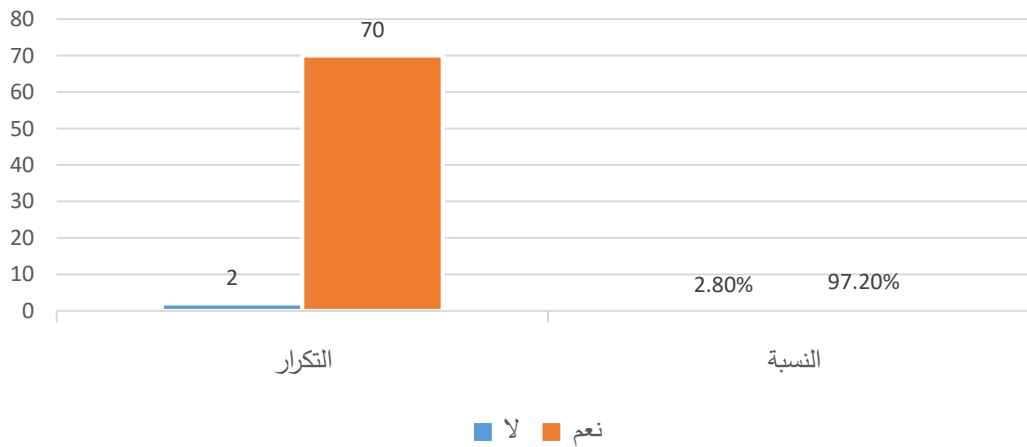
- تبقى النقابة داعما للعمال ومدافعا عن حقوقهم، تقف في صفهم أمام الإدارة وتنحاز لصالحهم كما يؤكد ذلك أفراد العينة، على خلاف بعض النقابات في عديد التنظيمات أين نجدها تميل لصف الإدارة وتسايروها في كثير من القرارات والإجراءات داخل التنظيم، والذي يعود في غالب الأمر إلى تركيبة المكتب النقابي حيث تقوم الإدارة في بدعم أفراد موالين لها في انتخابات المكتب.

2.1- دور النقابة كشريك اجتماعي من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات في المؤسسة

الجدول رقم 42: يبين إذا كانت الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي أم لا

هل تتعامل الإدارة مع النقابة كشريك اجتماعي	التكرار	النسبة المئوية %
لا	02	2.8%
نعم	70	97.2%
المجموع	72	100%

هل تتعامل الإدارة مع النقابة كشريك اجتماعي



الشكل رقم 28: يبين إذا كانت الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي أم لا

جاءت إحصائيات الجدول لتبين أن الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي؛ من خلال إجابة الأغلبية بنسبة 97,2% الذين يرون أن الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي، في حين أن 2,8% فقط من يقولون بأن الإدارة في تعاملاتها لا تنظر للنقابة باعتبارها شريكا اجتماعيا.

يكتسي موضوع المشاركة في اتخاذ القرارات أهمية كبيرة ضمن أدبيات التسيير الحديث للمؤسسات سواء العامة منها أو الخاصة، ويعد من أبرز المتطلبات التي تقوم عليها المنظمات، وإذا كان نظام المشاركة ليس بالموضوع الجديد؛ كون ظهوره يعود إلى الحرب العالمية الثانية في أوروبا، وجاء تنويعا للنضال النقابي والمطالب الملحة بضرورة إشراك العمال في تحديد شروط العمل والمسائل التنظيمية للمؤسسة وغيرها، كما اعتمد مبدأ المشاركة العمالية في المؤسسة عن طريق ممثلهم ألا وهي النقابة، واعتبر من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التسيير في المؤسسة الجزائرية، غير أن نظام المشاركة عرف تطورا واتسع المفهوم ليشمل المشاركة في وضع استراتيجية المؤسسة وأهدافها، بدءا من التخطيط إلى التنفيذ والرقابة، بالإضافة إلى وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة وظروف العمل.

فالمشاركة هي أن يصبح العامل فاعلا نشطا في أي منظمة كان، وليس مجرد وسيلة أو أداة لتنفيذ سياسات وعمليات يجهل طبيعتها ونتائجها، وهي بهذا "تعني التقاء أهداف العمال بأهداف المؤسسة، ولو جزئيا، فإذا سلمنا بوجود اختلاف وتباين في أهداف كل طرف، فإن المشاركة هنا تقوم على تقليص تلك الاختلافات قدر المستطاع، من خلال التفاوض المستمر بين الطرفين..."¹، وعليه فإن الفعالية في المشاركة تتوقف على مدى إشراك العمال من خلال نقابتهم في مختلف القرارات وتجسيد رؤاهم لا على مجرد أخذ الرأي فقط، وهنا وجب التفريق بين المشاركة والاستشارة؛ "فمفهوم المشاركة أبعده وأشمل من الاستشارة، فهذه الأخيرة تقوم على طلب الرأي والنصيحة فقط؛ وهنا يكون طالب الاستشارة غير ملزم بها، في حين أن المشاركة توجب اتخاذ قرار مشترك مقرون بمسؤولية مشتركة، وهو ما يمكن استخلاصه من ميكانيزمات المشاركة."²

فقد أصبحت المشاركة شعارا متداول يطبع علاقات العمل في الوقت الحالي وحتى في المجتمعات الرأسمالية كما هو الحال في المجتمعات الاشتراكية، بالرغم من وجود اختلاف فيما يخص حدود ونوع هذه المشاركة للعمال في مختلف المؤسسات، وعلى خلاف ما جاءت به النظرية التaylorية القائمة على مبدأ الفصل بين العمل الفكري والعمل اليدوي وعدم الخلط بينهما الأمر الذي عزز وزاد من احتكار الإدارة وانفرادها بالتسيير، في حين مهمة العمال تنفيذ القرارات والأوامر الصادرة عن الإدارة ودون نقاش، وهو ما جعل العامل أشبه بالآلة وأسهم ذلك في ظهور وتفشي ما يسمى بالاغتراب، وفي هذا يقول جورج فريدمان "إن أحد المظاهر الأساسية لاغتراب الإنسان في العمل في العصر الحالي هو غياب الشروط التي تسمح بإشباع الدوافع العميقة له، وأفضى إلى اقتراح علاج لهذه المعضلة وهو ضرورة مشاركة العمال في التسيير والإدارة بالمؤسسة"³

¹ عنصر العياشي: سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 1999، ص 122.

² Bouyacoub Ahmed : la gestion de l'entreprise industrielle en Algérie ,OPV Alger ,1988 ,volume I ,p 45.

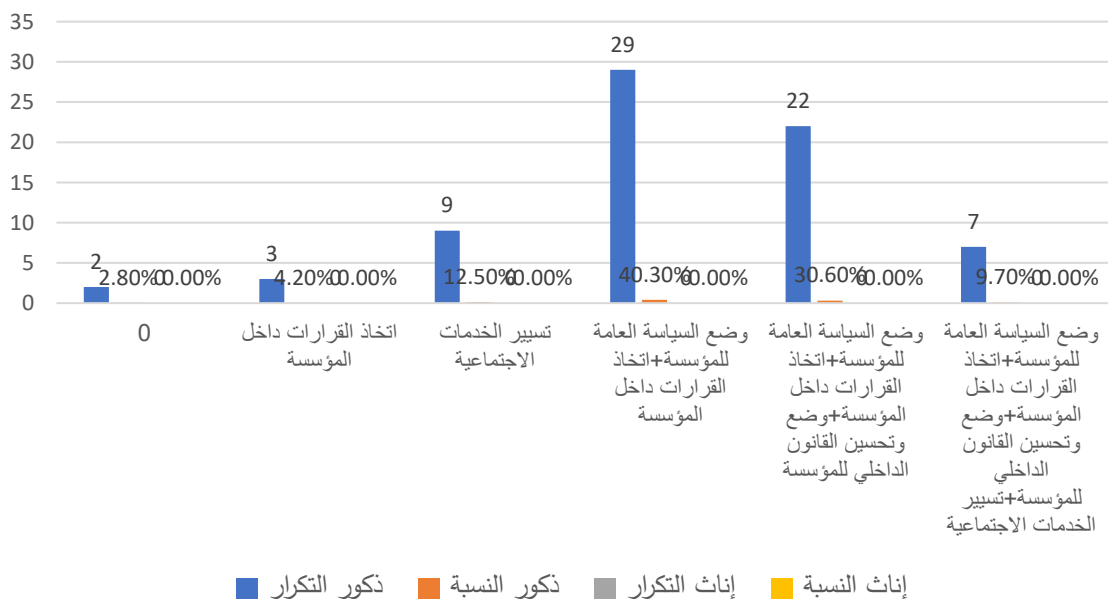
³ إدريس بولكعبيبات: أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، منشورات ألفا للوثائق، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2018، ص 161.

بالعودة لنتائج الجدول يمكن القول بأن الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي في التسيير واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

الجدول رقم 43: يمثل نوعية المشاركة التي تقوم بها النقابة إلى جانب الإدارة

المجموع		ذكور		نوع المشاركة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
2.8%	02	2.8%	02	الذين أجابوا ب "لا"
4.2%	03	4.2%	03	اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
12.5%	09	12.5%	09	تسيير الخدمات الاجتماعية
40.3%	29	40.3%	29	وضع السياسة العامة للمؤسسة+اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
30.6%	22	30.6%	22	وضع السياسة العامة للمؤسسة+اتخاذ القرارات داخل المؤسسة+وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة
9.7%	07	9.7%	07	وضع السياسة العامة للمؤسسة+اتخاذ القرارات داخل المؤسسة+وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة+تسيير الخدمات الاجتماعية
100%	72	100%	72	المجموع

ما هي نوع المشاركة



الشكل رقم 29: يمثل نوعية المشاركة التي تقوم بها النقابة إلى جانب الإدارة

توضح إحصائيات الجدول نوع المشاركة التي تضطلع النقابة بها إلى جانب الإدارة، ولأن نسبة 2,8% التي تمثل رأي الذين قالوا بأن الإدارة لا تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي، فإن النسبة المعنية بالتحليل في هذا الجدول تخص الذين أقروا أن الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي وهي 97,2%، ولمعرفة نوع المشاركة التي تقوم بها حسبهم جاءت هذه النتائج لتوضح ذلك والنسبة الأعلى منها كانت 40,3%؛ وهي ترى بأن النقابة تشارك في وضع السياسة العامة للمؤسسة واتخاذ القرارات أيضاً، ثم تليها النسبة 30,6%، يحصرهم المشاركة في وضع السياسة العامة للمؤسسة واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة، وبنسبة أقل 12,5% للذين يحصرهم نوع المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية، أما النسبة 9,7% تعكس إجابات الذين يرون بأن المشاركة تشمل وضع السياسة العامة للمؤسسة واتخاذ القرارات، المشاركة في وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة وأيضاً تسيير الخدمات الاجتماعية، أن النقابة تشارك في كل الأمور التي تتعلق بالمؤسسة وسيورها، وأخيراً النسبة 4,2% للذين يحصرهم المشاركة في اتخاذ القرارات فقط.

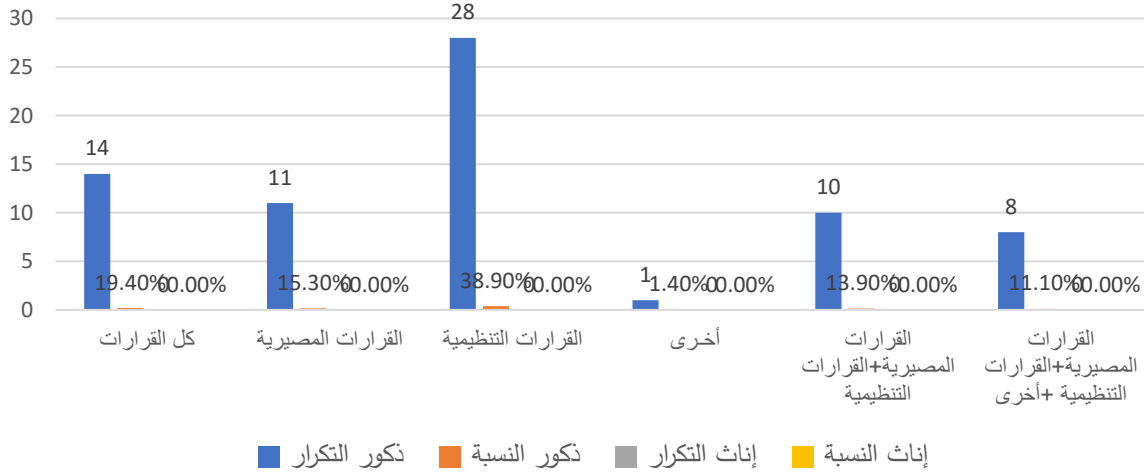
أهم ما يمكن ملاحظته من مخرجات الجدول الإحصائية أن غالبية أفراد العينة يتفقون على مجموعة من النقاط التي تشكل صلب عمل النقابة وتشارك فيها هذه الأخيرة إلى جانب الإدارة، خاصة إذا تعلق الأمر بالمشاركة في اتخاذ القرارات وصياغة السياسة العامة للمؤسسة بدرجة أقل، بالإضافة إلى المساهمة في وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة، خدمة للمصلحة العامة ومصلحة العمال، كما أنها تشارك في تسيير الخدمات الاجتماعية حسبهم وهذا أمر مهم، خاصة وأنها تتعلق بالجوانب المادية والمعنوية للعمال غير الأجور والحوافز. وإذا كانت النقابة تقوم بكل هذا؛ فإنها بذلك تقوم بدورها الأساسي الذي يشكل غاية وجودها واستمراريتها وهذا ما ينتظره العمال ومنتسبها منها، وهي بذلك تحقق رضاهم عنها وتكاتفهم واتحادهم حول نقابتهم والتشبث بها، مما يعطي دفعا قويا لعملها.

الجدول رقم 44: نوعية القرارات التي تشارك النقابة في اتخاذها إلى جانب الإدارة

المجموع		ذكور		نوعية القرارات التي تشارك بها النقابة في اتخاذ القرارات هل تشارك في؟
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
19.4%	14	19.4%	14	كل القرارات
15.3%	11	15.3%	11	القرارات المصيرية
38.9%	28	38.9%	28	القرارات التنظيمية
1.4%	01	1.4%	01	أخرى

القرارات المصيرية+القرارات التنظيمية	10	%13.9	10	%13.9
القرارات المصيرية+القرارات التنظيمية +أخرى	08	%11.1	08	%11.1
المجموع	72	%100	72	%100

إذا كانت النقابة تشارك في اتخاذ القرارات هل تشارك في



الشكل رقم 30: نوعية القرارات التي تشارك النقابة في اتخاذها إلى جانب الإدارة

من خلال إحصائيات الجدول يتبين أن القرارات التي تشارك النقابة في اتخاذها مع الإدارة بالرغم من تنوعها إلا أن النسبة الأكبر من المبحوثين والتي قدرت ب 38,9%، ترى بأن القرارات التي تشارك في صنعها النقابة هي القرارات التنظيمية فقط، تليها نسبة 19,4% للذين يصرحون بأن النقابة تشارك في صنع كل القرارات، أما البعض الآخر يرى بأن النقابة تشارك في القرارات المصيرية وهو ما عكسته نسبة 15,3%، تليها النسبة 13,9% للمبحوثين الذين أجابوا إجابات متعددة وقالوا بأن النقابة تشارك في القرارات المصيرية وأيضا القرارات التنظيمية، وبنسبة أقل منها 11,1% والتي عبرت عن رأي أفراد العينة بأن النقابة تشارك القرارات التنظيمية بالإضافة إلى القرارات المصيرية وقرارات أخرى.

يرتكز الفكر النقابي على استراتيجية الانتقال والتدرج في مطالبه من المهم إلى الأهم في تحقيق مكاسبه سواء المادية أو المعنوية منها، بدءا من الأجور وملحقاتها من حوافز ومردودية وغيرها إلى تحسين ظروف العمل، والمساهمة في وضع وتحسين النظام الداخلي للمؤسسة، ليرتفع سقف المطالب إلى التخطيط والتسيير والتنفيذ من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات بمختلف أنواعها، وكلما كان نوع القرار مهما ومصيريا كلما زاد هامش المناورة للنقابة لتأكيد مشاركتها فيه وزاد الضغط منها على الإدارة، لأن هذه الأخيرة تسعى دائما للتفرد في اتخاذ القرارات المهمة، فإذا كانت الحقوق والمكتسبات تحصل بطريقة سلسة وآليا فلا داعي لوجود النقابة.

انطلاقا مما سبق توضيحه واستقراء لنتائج الجدول، فإن النسبة الأكبر تعتقد بأن مجال المشاركة للنقابة لا تتعدى القرارات التنظيمية، وهي ليست بالأمر المهمة مقارنة ببقية القرارات ذات الأهمية الكبرى والمصيرية

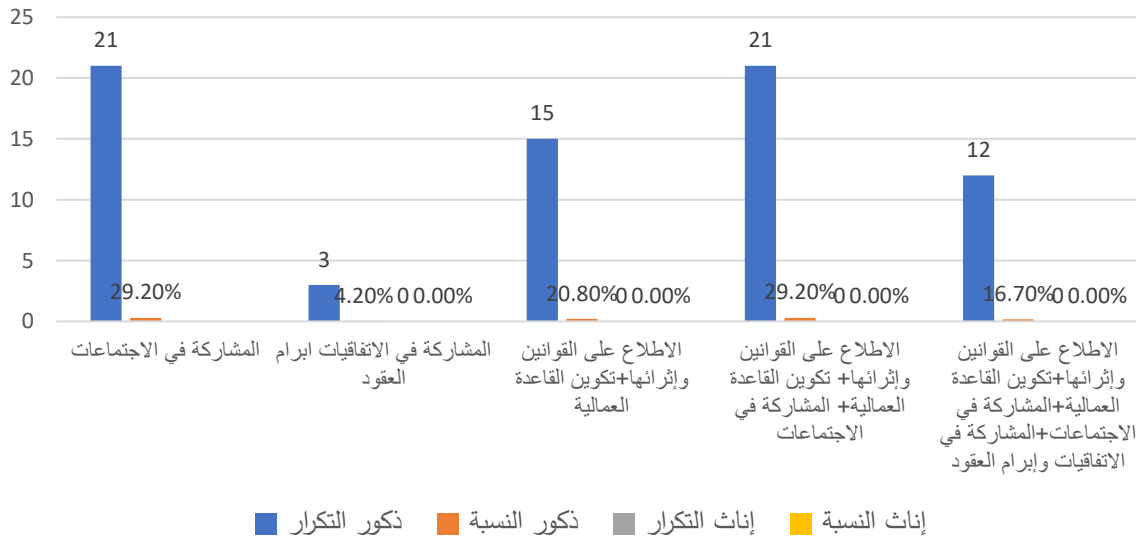
بالنسبة للعمال والمؤسسة، وبالتالي لا تحتاج لجهد وضغط كبير من النقابة لإشراكها فيه، ولا يشكل نقطة تصادم مع الإدارة كما لا يعد من القرارات التي تعتبرها الإدارة اختصاص أصيل بها، بالإضافة إلى أن مجموع الإجابات المتعددة تشترك أيضا في أن النقابة تشترك في كل القرارات بما فيها المصيرية؛ وهي تشكل في مجملها نسبة كبيرة تتجاوز الستين في المائة لتؤكد فعالية النقابة ومردوديتها من خلال قدرتها على فرض نفسها كشريك فعلي داخل المؤسسة، وبالتالي فإن الإدارة تمكنهم من المشاركة في مختلف القرارات تجسيدا لمبدأ الشريك الاجتماعي.

الجدول رقم 45: يمثل الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات

المجموع		ذكور		الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
29.2%	21	29.2%	21	المشاركة في الاجتماعات
4.2%	3	4.2%	3	المشاركة في الاتفاقيات إبرام العقود
20.8%	15	20.8%	15	الاطلاع على القوانين وإثرائها+تكوين القاعدة العمالية
29.2%	21	29.2%	21	الاطلاع على القوانين وإثرائها+تكوين القاعدة العمالية+ المشاركة في الاجتماعات
16.7%	12	16.7%	12	الاطلاع على القوانين وإثرائها+تكوين القاعدة العمالية+المشاركة في الاجتماعات+المشاركة في الاتفاقيات وإبرام العقود
100%	72	100%	72	المجموع

الشكل رقم 31: يمثل الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات

ما هي الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات

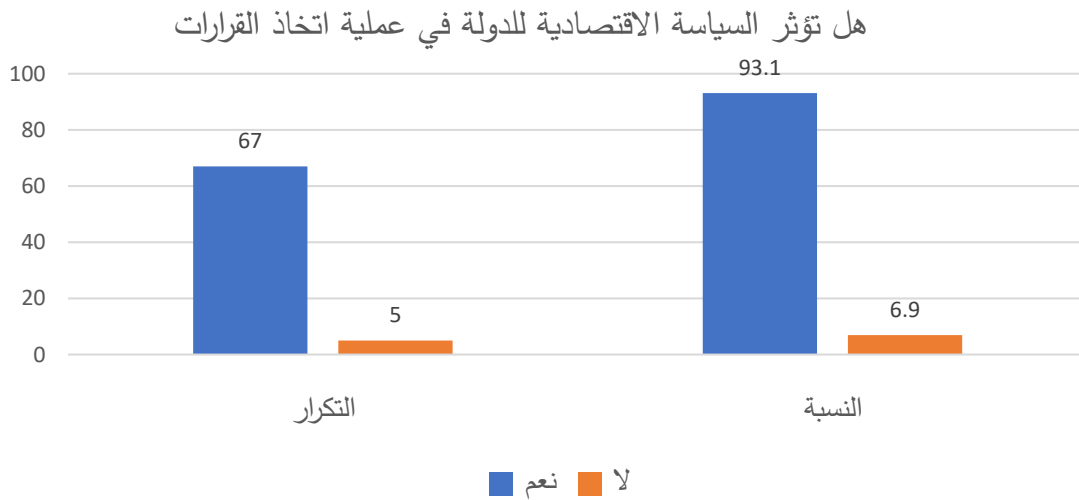


من خلال هذا الجدول يتضح بأن النسبة الأعلى تمثل الذين يعتقدون بأنه يسمح لنقابتهم بالمشاركة في الاجتماعات فقط بنسبة 29,2%، وبنفس النسبة (أي 29,2%) كان رأي الفئة بأن الإدارة تسمح للنقابة بالاطلاع على القوانين وإثرائها بالإضافة إلى تكوين القاعدة العمالية وكذا المشاركة في الاجتماعات، لتقل النسبة إلى 20,8% ممن يحرصون نوع المشاركة في الإطلاع على القوانين وإثرائها مع تكوين القاعدة العمالية، تليها نسبة 16,7% من مجموع أفراد العينة الذين يقولون بأن الكيفية التي يسمح بها للنقابة في مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات تتعدى الإطلاع على القوانين وإثرائها و تكوين القاعدة العمالية و المشاركة في الاجتماعات إلى المشاركة في الاتفاقيات وإبرام العقود، أخيراً وبنسبة لا تتعدى 4,2% للفئة التي تحدد المشاركة عن طريق المشاركة في الاتفاقيات وإبرام العقود لا غير.

إن التعدد في الطرق والكيفيات التي تساهم من خلالها النقابة في المشاركة في اتخاذ القرارات مؤشر على أهمية وفعاليتها داخل المؤسسة، وسبب كافي لرضى العمال وتشبثهم بنقابتهم والوقوف إلى جانبها في نشاطها، ومن خلال النتائج التي تظهر مشاركة النقابة في مختلف الاجتماعات التي تعقدها إدارة المؤسسة؛ وهو ما أكدته الأغلبية المطلقة من أفراد العينة واتفقت إجاباتهم حوله بما يتجاوز السبعين في المائة في مجموعها، بحيث تمثل هذا النوع أسوأ أنواع المشاركات وترفع من الروح المعنوية وتعكس درجة الاهتمام والاحترام للعمال وممثلهم، كما أن المشاركة في إثراء القوانين الداخلية بعد الإطلاع عليها يعزز من مكانة النقابة ودورها ودرجة فعاليتها، وهذا أيضاً ما تم استنتاجه من خلال اتفاق أغلبية معتبرة من إجابات المبحوثين عليه، وبهذا يمكن القول بأن الفرع النقابي للمؤسسة ميدان الدراسة يشارك فعلياً في اتخاذ القرارات من خلال تنوع الكيفيات التي يساهم بها في ذلك.

الجدول رقم 46: يمثل الإجابات حول ما إذا كانت السياسة الاقتصادية للدولة تؤثر في عملية اتخاذ القرارات

النسبة المئوية %	التكرار	تؤثر السياسة الاقتصادية للدولة في عملية اتخاذ القرارات
93.1%	67	نعم
6.9%	5	لا
100%	72	المجموع



الشكل رقم 32: يمثل الإجابات حول ما إذا كانت السياسة الاقتصادية للدولة تؤثر في عملية اتخاذ القرارات بين المعطيات الإحصائية للجدول أعلاه أن 93,1% من أفراد العينة يؤكدون أن للسياسات الاقتصادية للدولة بالغ الأثر على عملية اتخاذ القرارات بالمؤسسة ميدان الدراسة، في مقابل 6,9% يرون بأن السياسة الاقتصادية للدولة ليس لها دخل في عملية اتخاذ القرارات بالمؤسسة وبالتالي لا تؤثر فيه بأي شكل من الأشكال، وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالنسبة الأولى.

ما يلاحظ على النتائج أن الأغلبية المطلقة تؤكد التأثير الذي تحدثه السياسات الاقتصادية للدولة على توجهات وسياسة المؤسسة موضوع دراستنا وعملها، وبالتالي التأثير في القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة تماشيا وسياسة الدولة في المجال الاقتصادي، فتدخل الدولة في المجال الاقتصادي (الدولة المتدخلة) واضح منذ فجر الاستقلال من خلال السياسات الاقتصادية المنتهجة بدءا من التسيير الذاتي إلى اليوم، وخلافا للدول الرأسمالية القائمة على الحرية الاقتصادية، فإن الجزائر وخلال مختلف المراحل كانت تتدخل في توجيه الاقتصاد بما يخدم

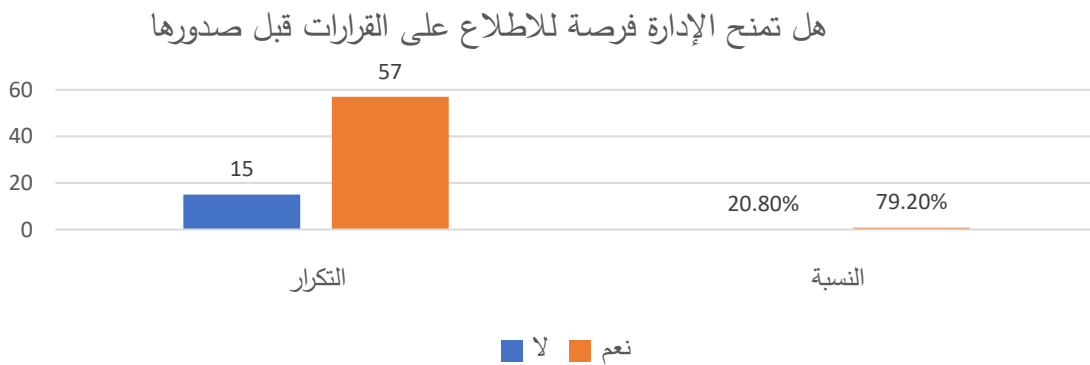
سياستها حتى بعد أن دخلت مجال اقتصاد السوق وفتحت المجال للحرية الاقتصادية، وفق ما تم توضيحه واستعراضه في الفصل الرابع من الأطروحة،

تتجلى مظاهر التدخل للدولة في سياسة التشغيل والتسريح للعمال الناتج عن الأزمات الاقتصادية التي عرفتها البلاد، سياسة الأجور والحد الأدنى وسياسة التأمينات الاجتماعية، نمط التشغيل واعتماد الدولة نظام التعاقد لاحتواء عدد كبير من الأفراد والتقليل من أثر البطالة وغيرها...، والأکید أن هذه السياسات تتصادم في كثير من الأحيان مع مطالب العمال المتعددة وعلى مختلف القرارات التي تهم العمال، ولأن شركة التوظيف وفنون الطباعة مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي، فهي تمارس نشاطاتها وتسير في إطار السياسة العامة للدولة ووفقا لتوجيهات السلطة المركزية، بالإضافة إلى أن الفرع النقابي الوحيد النشط على مستوى المؤسسة تابع للنقابة الأم UGTA المعروفة بتوجهاتها وتبعيتها وولائها للدولة، وهذا ما تؤكد بعد الاستقلال ودورها كأداة في يد الدولة لتنفيذ سياستها، وإشراكها في الثلاثية لمناقشة المسائل الاقتصادية، وبالتالي فإن طبيعة المؤسسة تؤكد التبعية للدولة وتأثير سياسة هذه الأخيرة على مختلف قراراتها.

أما بالنسبة للذين يرون بأن السياسة الاقتصادية للدولة لا تؤثر في عملية اتخاذ القرارات، على اعتبار أن السياسات الاقتصادية للدولة وفي مختلف العمليات الإصلاحية التي باشرتها الدولة، خاصة بعد دخول اقتصاد السوق وتحرير الاقتصاد، والتي سعت من خلالها لتحسين الوضع الاقتصادي وتحقيق تطلعات الطبقة العمالية لم تتجسد على أرض الواقع، وإلا لكان الأثر الإيجابي واستجابات لمطالب وتطلعات العمال.

الجدول رقم 47: يمثل الإجابات حول ما إذا كانت الإدارة تمنح فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها

النسبة المئوية %	التكرار	تمنح الإدارة فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها
20.8%	15	لا
79.2%	57	نعم
100%	72	المجموع



الشكل رقم 33: يمثل الإجابات حول ما إذا كانت الإدارة تمنح فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها

أشارت النتائج إلى أن 57 فردا من العينة أي بنسبة 79,2% يؤكدون أن الإدارة تسمح للنقابة بالاطلاع على القرارات قبل صدورها، في حين أن البقية التي تشكل 20,8% تصرح بأن الإدارة لا تمنح ولا تمكن النقابة من الاطلاع على القرارات قبل صدورها.

يتضح أن الأغلبية وبنسبة عالية تؤكد بأن الإدارة تمكن ممثلي العمال من فرصة الاطلاع على مضامين وفحوى القرارات قبل صدورها، وبالعودة لنتائج الجدول (26) أين أكدت الأغلبية التي تجاوزت السبعة والتسعين في المائة أن الإدارة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي، نلاحظ التوافق والانسجام في إجابات المبحوثين وإلا كيف تتعامل معها كشريك اجتماعي وفي نفس الوقت تمنع النقابة من مجرد الاطلاع فقط على هذه القرارات قبل تنفيذها وتطبيق مضامينها، وإذا أخذنا في الحسبان أن المؤسسة ميدان الدراسة هي مؤسسة عمومية اقتصادية تدير وفق استراتيجية الدولة، وأن الفرع النقابي يتبع إ ع ع ج شريك الدولة في سياستها، فإن فرضية تمكين النقابة من الاطلاع على القرارات قبل صدورها بل والمشاركة في صنعها مادامت شريكا لها، أمر واقع، وهذا ما يتطابق مع رأي الأغلبية التي أكدت على أن النقابة على دراية بمحتوى القرارات قبل صدورها، وفي هذا السياق يؤكد رئيس الفرع النقابي للاتحاد ع ع ج بالمؤسسة السيد لعروسي محمد -هي النقابة الوحيدة الناشطة- في المقابلة التي أجريناها معه؛ أن الإدارة تشاور النقابة في كل صغيرة وكبيرة، وأنهم كمثليين للنقابة يشاركون في كل القرارات بما فيها وضع السياسة العامة.

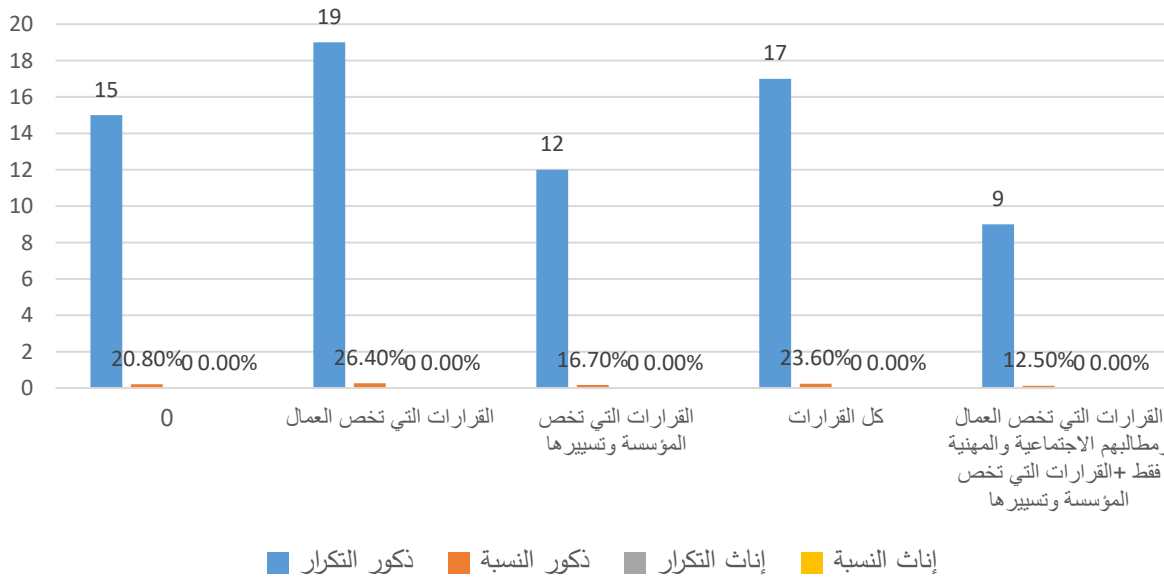
في حين أن الذين يقولون بأن الإدارة تحتكر كل شيء ولا تسمح للنقابة حتى بالاطلاع على القرارات قبل تنفيذها، وبمفهوم الموافقة يعني أنها لا تعطيهم أحقية المناقشة والإثراء وإبداء الرأي فيها والمشاركة في اتخاذها، فقد تعود دوافع إجاباتهم إلى جهلهم بما يحدث بين النقابة والإدارة بشكل دقيق، بسبب انشغالهم بالعمل أو أن تفاصيل النشاط النقابي لا تستهويهم والمسألة متروكة للقيادات النقابية، كما يمكن أن يكون رأيهم ناتج عن مواقفهم تجاه نقابتهم وعدم رضاهم عنها لأي سبب من الأسباب.

الجدول رقم 48: يمثل نوعية القرارات التي يسمح بالاطلاع عليها قبل صدورها (إذا كان الجواب "بنعم")

المجموع		ذكور		نوعية القرارات التي يسمح بالاطلاع عليها قبل صدورها
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20.8%	15	20.8%	15	الذين أجابوا بأن الإدارة لا تسمح بالاطلاع على القرارات قبل صدورها "لا"
26.4%	19	26.4%	19	القرارات التي تخص العمال
16.7%	12	16.7%	12	القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها
23.6%	17	23.6%	17	كل القرارات

القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية فقط + القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها	9	%12.5	9	%12.5
المجموع	72	%100	72	%100

إذا كان الجواب "بنعم" هل تمكن من الاطلاع على



الشكل رقم 34: يمثل نوعية القرارات التي يسمح بالاطلاع عليها قبل صدورها (إذا كان الجواب "بنعم")

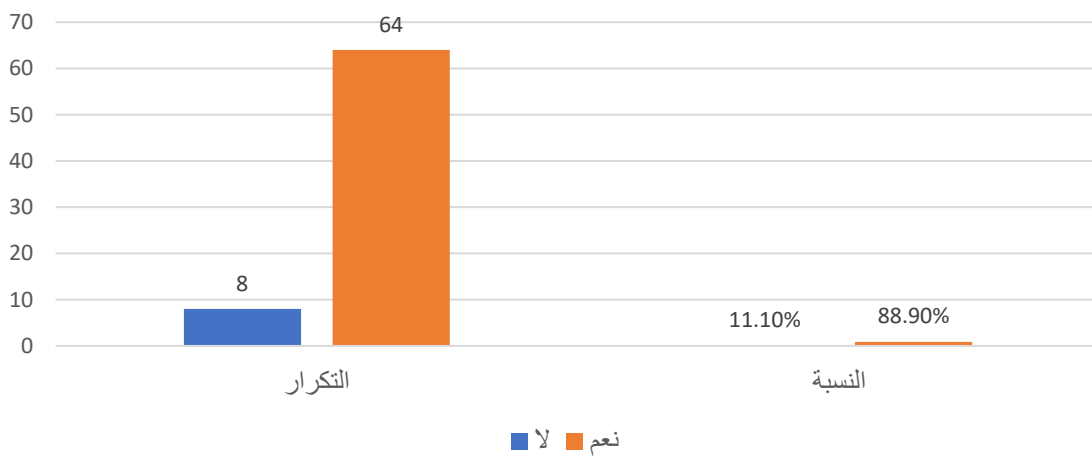
يوضح الجدول نوع القرارات التي يسمح للنقابة الاطلاع عليها قبل دخولها حيز التنفيذ بحسب رأي الأغلبية (79,2%) التي أكدت ذلك، وقد تباينت إجاباتهم في توضيح نوع هذه القرارات المسموح لهم بالاطلاع عليها، فجاءت النسبة الأكبر ب 26,4% للفئة التي ترى بأنها لا تتعدى القرارات التي تخص العمال، تليها النسبة 23,6% للذين يرون بأن النقابة تطلع على كل القرارات، ثم النسبة 16,7% التي تؤكد بأن القرارات المعنية هي القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها، في حين أن النسبة الدنيا 12,5% يقولون بأن عملية الاطلاع تشمل القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية، بالإضافة إلى القرارات التي تخص المؤسسة والتسيير.

تعكس هذه النتائج أريحية ورضا العمال على نشاط ودور نقابتهم داخل المؤسسة وثقتهم فيها، لأنها أصبحت تفرض نفسها كشريك فعلي وليس شكلي؛ حينما يرون بأن نقابتهم تتابع كل نشاطات وأعمال الإدارة وتتابع كل القرارات وتعرف فحواها قبل تطبيق مضامينها لأنها أصلاً تشارك في اتخاذها، فجاءت النتائج لترجم ذلك من خلال قناعتهم بأن النقابة تتابع وتطلع على كل القرارات خاصة منها التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية على حد سواء، وهي بذلك تختص بالقرارات التي تنظم عمل وسير المؤسسة على حد تعبير المبحوثين.

الجدول رقم 49: حضور إدارات النقابة لجلسات مجلس الإدارة من عدمه

النسبة المئوية %	التكرار	حضور إدارات النقابة لجلسات مجلس الإدارة
11.1%	8	نعم
88.9%	64	لا
100%	72	المجموع

هل يسمح لإدارات النقابة بحضور جلسات مجلس الإدارة



الشكل رقم 35: حضور إدارات النقابة لجلسات مجلس الإدارة من عدمه

إذا كان حضور جلسات مجلس الإدارة والمشاركة في صنع القرارات والتسيير الفعلي ومتابعة المسائل التنظيمية من خلال ممثلي العمال إلى جانب ممثلي الإدارة هو حق مكفول من طرف القانون، حينما تقوم النقابة ممثلة العمال بتعيين من ينوب عنها في مجلس الإدارة، بل إن اجتماعات مجلس الإدارة لا تنعقد إلا بحضور ممثلي العمال بعد استدعائهم وفقا للإجراءات القانونية المعمول بها، فإن الغاية من السؤال معرفة الواقع وهل الإدارات النقابية حريصة على حضور مثل هكذا اجتماعات أم لا، لأن حضورها اجتماعات مجلس الإدارة ينم عن حس ووعي لدى النقابي بأهمية مثل هكذا لقاءات واجتماعات باعتبارها وسيلة للمشاركة والمساهمة في طرح انشغالات العمال ومطالبهم والدفاع عن مصالحهم، كما يساهمون في اقتراح الحلول والبدائل لمختلف الإشكالات التي تعترض تسيير المؤسسة، من أجل المضي قدما بالمؤسسة إلى التطور والتوسع وتحقيق أهدافها.

تظهر النتائج أن 88,9% من أفراد العينة يرون بأن إدارات النقابة لا يحضرون جلسات مجلس الإدارة، أو أن حضورهم محتشم لأنهم يرون بأن حضور هذه الجلسات من عدمه سواء مادام أنها شكلية وتحدث بشكل روتيني لا يرتجى منها تأثير في اتخاذ القرارات، في مقابل 11,1% يرون بأن حضور إدارات النقابة لاجتماعات مجلس الإدارة ثابت، كان يمكن للنتائج أن تكون مغايرة لما جاء به الجدول لو أن العينة شملت إدارات نقابية لأنهم هم

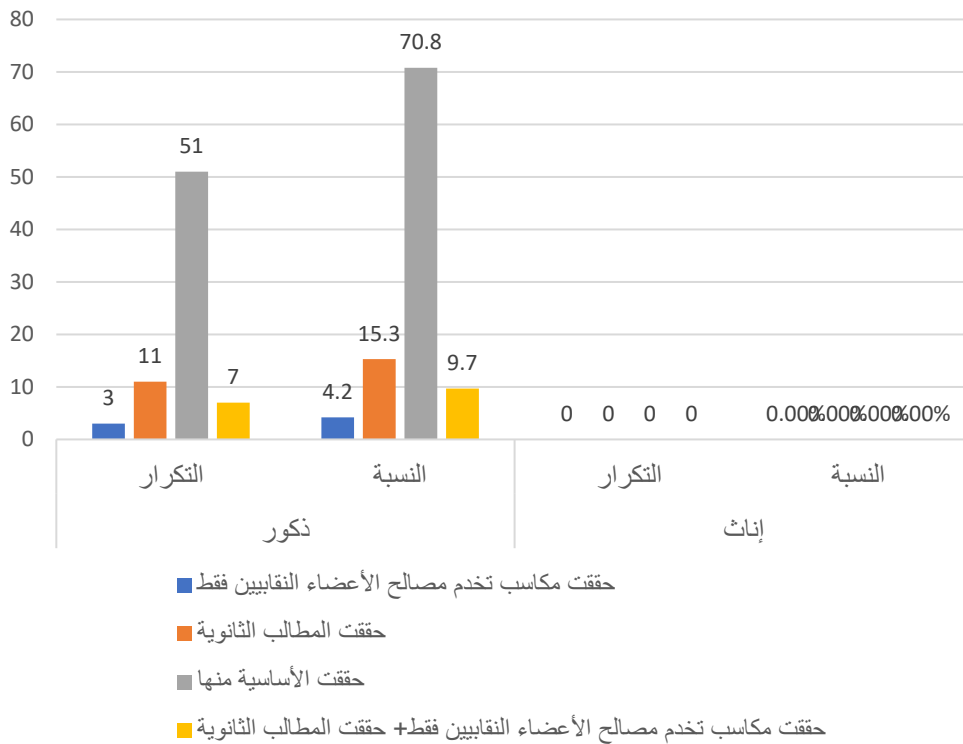
المعنيون بالاجتماعات والجلسات، وبالرجوع إلى الجدول المتعلق بالصفة داخل التنظيم والذي تم تحليله سابقا فقد أوضح أن كل أفراد العينة هم منخرطون عاديين ولم يشمل إطارات نقابية بسب الظروف التي تم شرحها سابقا، ما يرجح فرضية عدم درايتهم وجهلهم بحضور الإطارات للاجتماعات من عدمه ما دام أنهم ليسوا المعنيين بالحضور.

الجدول رقم 50: يمثل إجابات المبحوثين فيما إذا استطاعت النقابة تحقيق مكاسب طالبت بها

المجموع		ذكور		الفئات نوعية المكاسب
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
4.2%	3	4.2%	3	حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط
15.3%	11	15.3%	11	حققت المطالب الثانوية
70.8%	51	70.8%	51	حققت الأساسية منها
9.7%	7	9.7%	7	حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط + حققت المطالب الثانوية
100%	72	100%	72	المجموع

الشكل رقم 36: يمثل إجابات المبحوثين فيما إذا استطاعت النقابة تحقيق مكاسب طالبت بها

هل حققت النقابة مكاسب طالبت بها



جاءت معطيات هذا

الجدول لتوضح جهود

النقابة من خلال محصلة

المكاسب التي افتكتها

ونوعية هذه المكاسب،

حيث تؤكد الأغلبية بما

نسبته 70,8% إلى أن

النقابة حققت الأساسية

منها من خلال المطالب التي

رفعتها ودافعت عنها،

وبنسبة أقل بكثير وهي

15,3% للفئة التي ترى بأن

النقابة لم تحقق سوى

المطالب الثانوية؛ وبالتالي عجزت عن تحقيق مكاسب مهمة على حد تعبيرهم، في حين جاءت إجابات فئة أخرى وهي نسبة قليلة جدا ب 9,7% وعلى عكس سابقتها تؤكد بأن المكاسب التي حققتها النقابة؛ ليست سوى منافع لفائدة الأعضاء النقابيين فهي لا تعود بالنفع العام على جميع العمال إنما تخدم مصالح ضيقة، أما المكاسب العامة فهي لم تحقق منها إلا بعض المكاسب الثانوية، في نفس الاتجاه عبرت الفئة المتبقية عن رأيها في المكاسب التي حققها الفرع النقابي لمؤسستهم والتي لا تتجاوز المكاسب الشخصية لأعضاء النقابة؛ وهذه النسبة هي أقل نسبة ب 4,2% من أفراد العينة.

تركز النقابات العمالية في حملاتها الدعائية -من خلال النشريات الرسمية والبيانات- على توضيح أولوياتها من خلال تقديم المطالب المادية على رأس أولوياتها؛ والمتمثلة في الأجر ولواحقه (حوافز، مردودية، أرباح، تعويضات... وغيرها)، أولويات تحدد أطر نشاطها النقابي ومشروعية وجودها ومبرر استمراريتها، فمصدر قوة النقابة في التفاف ودعم العمال لها؛ وهذا لا يتأتى إلا من خلال تبني المطالب المادية التي ينشدها العمال، وهذا ما يسمى بالاتجاه الكلاسيكي للنشاط النقابي الذي يركز على هذه المطالب، وهي أولى المطالب التي شكلت أهداف النقابات في عملها ونشاطها وسبب نشوئها.

بالرجوع إلى نتائج الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام يؤكد نوعية المكاسب التي حققتها النقابة طيلة نشاطها

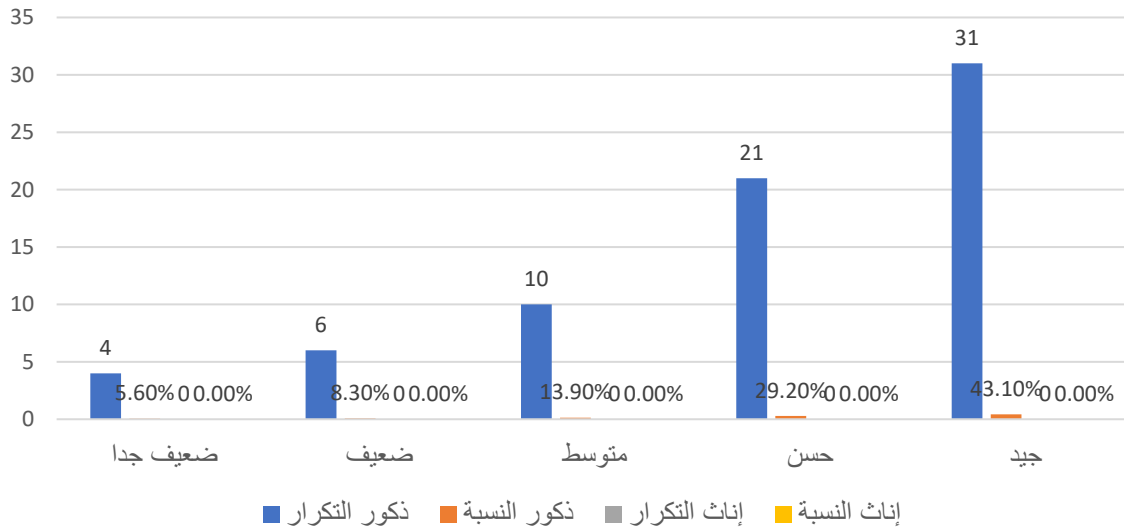
داخل المؤسسة، وهي مكاسب أساسية ومهمة تتعلق بالجانب المادي بدرجة أكبر على اعتبار أن ما يهم العمال

ويعتبر أساسيا بالنسبة لهم هو الجانب المادي-وفق ما سبق توضيحه أنفا-وهو ما يعكس فعالية النقابة ومدى رضا منخرطيها عن أدائها على اعتبار أن الغالبية تؤكد تحقيق مكاسب أساسية لهم، أما تفسير إجابات الفئة التي تقول بأن المكاسب المحققة تشكل في مجملها مكاسب ثانوية فيوعز ذلك إلى قناعتهم بأن المطالب الأساسية لا تشمل المادية منها فقط بل حتى المطالب المعنوية أو بعضها على الأقل، وبالتالي يعتبرون أن ما تم تحقيقه ليس بالمكاسب والمنافع الكبيرة والأساسية، فطموحات العمال وتطلعاتهم تختلف وتتفاوت؛ وما هو أساسي عند البعض هو ثانوي عند الآخرين، أما الفئة القليلة التي ترى في المكاسب المحققة منافع وامتيازات شخصية لأعضاء النقابة فقط ولا تعني العمال بشكل عام؛ فقد يعبر عن عدم رضاهم على أفراد النقابة، أو أنهم لم يستفيدوا من امتيازات ومكاسب شخصية وهو ما دفعهم لقول ذلك.

الجدول رقم 51: يمثل تقييم أفراد العينة لأداء النقابة داخل المؤسسة

المجموع		ذكور		يمثل تقييم المبحوثين لأداء النقابة داخل المؤسسة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.6%	4	5.6%	4	ضعيف جدا
8.3%	6	8.3%	6	ضعيف
13.9%	10	13.9%	10	متوسط
29.2%	21	29.2%	21	حسن
43.1%	31	43.1%	31	جيد
100%	72	100%	72	المجموع

كيف تقيم أداء نقابتكم داخل المؤسسة



الشكل رقم 37: يمثل تقييم أفراد العينة لأداء النقابة داخل المؤسسة

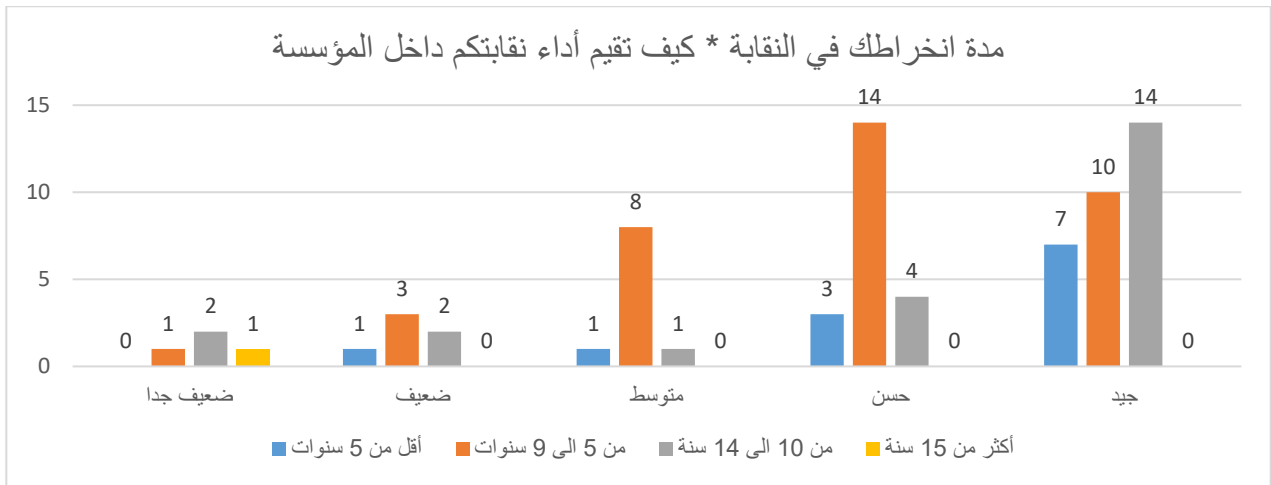
يظهر من الجدول أن النسبة الأعلى لفئة الذين يرون بأن أداء النقابة في المؤسسة جيد وهذا بواقع 43,1%، وبنسبة أقل منها أي ب 29,2% ترى أخرى بأن الأداء حسن، تليها النسبة 13,9% وحسب هؤلاء فإن أداء نقابتهم متوسط، أما النسبة 8,3% تعكس رأي الفئة في أن الأداء ضعيف وفي اتجاه تنازلي تؤكد الفئة المتبقية الضعف الشديد لأداء النقابة في المؤسسة ترجمته النسبة 5,6%.

تعكس هذه النتائج نجاعة وفعالية النقابة في نشاطها داخل المؤسسة، بحيث أن الأغلبية ترى بأن أداء النقابة بين الجيد والحسن -إذا جمعنا النسبتين- وهذا بنسبة تتجاوز السبعين في المائة من أفراد العينة، وبدرجة أقل بكثير للذين يرون بأنه أداء متوسط، فيما تعكس النسبة المتبقية مستوى أداء النقابة بين الضعيف والضعيف جدا وهي نسبة ضئيلة جدا، وعموما يمكن اعتبار نشاط وأداء النقابة إيجابيا استخلاصا للنتائج الإحصائية الواردة في الجدول.

إن ما يمكن استنتاجه كقراءة شاملة لهذه النتائج؛ أن هذه الأخيرة تعكس رضا غالبية العمال عن نشاط نقابتهم وارتياحهم لما تقوم به لخدمة مصالحهم والسعي لتحقيق مطالبهم، وهذا لا يكون إلا من خلال تواجدها الدائم والمستمر في كل ما يتعلق بشؤون العمال، سواء في علاقة العمال بالمؤسسة من خلال مجالس الوساطة بين العمال والإدارة، أو بينها وبين هذه الأخيرة عن طريق مشاركتها اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بالتسيير، كما يعكس تفاعل نقابتهم مع المستجدات سواء على مستوى البيئة الداخلية للمؤسسة أو الخارجية، ثم إن هذه النتائج جاءت في سياق تأكيد النتائج السابقة حين وضحت رضى العمال عن نقابتهم، ورأيهم فيها حين قال الأغلبية بأنه لا يمكن الاستغناء عن نقابتهم لما تلعبه من دور كبير في الدفاع عن حقوقهم والمكاسب التي حققتها، ومن خلال نشاطها باعتبارها شريكا اجتماعيا للإدارة في تسيير شؤون المؤسسة.

الجدول رقم 52: تقييم أداء النقابة داخل المؤسسة بحسب مدة الانخراط

المجموع	كيف تقييم أداء نقابتكم داخل المؤسسة					
	جيد	حسن	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا	
12	7	3	1	1	0	أقل من 5 سنوات
36	10	14	8	3	1	من 5 الى 9 سنوات
23	14	4	1	2	2	من 10 الى 14 سنة
1	0	0	0	0	1	أكثر من 15 سنة
72	31	21	10	6	4	المجموع



الشكل رقم 38: تقييم أداء النقابة داخل المؤسسة بحسب مدة الانخراط

جاءت معطيات هذا الجدول لتبين تقييم أداء النقابة مقارنة بمدة الانخراط، حيث وضحت النتائج بأن الفئة الأولى أي فئة أقل من 5 سنوات أقدمية انخراط والتي كان عدد أفرادها 12 مبحوثا 07 منهم قالوا بأن الأداء جيد، و03 يعتبرونه أداء حسن، أما 02 المتبقين فأحدهما يراه متوسط والثاني يقول بضعف الأداء، في حين أن الفئة الثانية والتي تتراوح مدة انخراط أفرادها بين (5 إلى 9 سنوات) وهي أكبر الفئات من حيث النسبة وعدد الأفراد والبالغ عددهم 36 مبحوث؛ منهم 14 يعتبرون الأداء حسن، و10 مبحوثين يكفون بأنه جيد، و08 يرونه متوسط، و03 تقييمهم بكونه ضعيف، وفردا واحدا أجاب بأنه ضعيف جدا، أما بخصوص الفئة الثالثة المتعلقة بالأفراد الذين تتراوح مدة انخراطهم في النقابة بين (10 إلى 14 سنة) والذين بلغوا 23 مبحوثا؛ منهم 14 عاملا أكدوا على إيجابية أداء نقابتهم وبأنه أداء جيد، وبأقل منهم يقول 04 أفراد بأن الأداء حسن، و02 يرونه ضعيفا، و02 المتبقين حسبهم فأداء النقابة ضعيف جدا، تبقى الفئة الرابعة ممن لهم أكثر من 15 سنة انخراط وعدد أفرادها مبحوث واحد يرى بأن الأداء ضعيف جدا.

يلاحظ من خلال المعطيات الكمية للجدول أن بقاء العمال كمنخرطين في النقابة له علاقة بنظرتهم وتقييمهم لأدائها وفعاليتها؛ ذلك أن عدد الذين يقيمون أداء نقابتهم بالجيد بلغ 31 مبحوث من مجموع أفراد العينة، أغلبهم (14) في الفئة الثالثة أي الذين لهم مدة انخراط بين (10 إلى 14 سنة)، وأقل منها الفئة الثانية (5 إلى 9 سنوات) ب10 مبحوثين، ثم الفئة الأولى ب07 مبحوثين، و الملاحظ أن مدة الانخراط مرتبطة بنظرتهم الإيجابية لأثر النقابة ونشاطها الميداني الذي يعد حسبهم جيد، وهو ما يعطيهم دافعا لبقائهم كمناضلين في نقابتهم مادام أن أدائها جيد، ذلك أن الاستمرارية تحت غطاء الفرع النقابي مرتبط برضى العمال عن نشاط النقابة الذي يعد جيد حسب الأغلبية، ونفس الملاحظة بالنسبة لمن يرى بأن الأداء حسن؛ وهذا أيضا يعكس رضى العمال هؤلاء الذين بلغ عددهم 21 مبحوثا من المجموع الكلي وهي نسبة معتبرة، وبذلك يشكل عدد الذين أجابوا بأن الأداء (جيد وحسن) 52 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة البالغ 72 مبحوثا، أي الأغلبية؛ و عليه فإن رضى العمال وتقييمهم الإيجابي لأداء نقابتهم له علاقة بمدة الانخراط وبقائهم مرهون بفعالية الأداء والنشاط للفرع النقابي للمؤسسة.

الجدول رقم 53: موقف الإدارة من النقابة كشريك اجتماعي وارتباطه بوجود خلاف وتصادم بين النقابة والإدارة

المجموع	هل يوجد اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة			
	لا	نعم		
2	1	1	لا	هل تتعامل الإدارة مع النقابة كشريك اجتماعي
70	15	55	نعم	
72	16	56		المجموع

أشارت معطيات الجدول المتعلق بعلاقة النقابة بالإدارة وفيما إذا كان هذه الأخيرة تتعامل مع النقابة كشريك اجتماعي أم لا؛ وأوضحت نتائجه أن 97,2 في المائة من أفراد العينة يؤكدون على أن الإدارة تتعامل مع النقابة على أنها شريك اجتماعي، مما يفترض وجود تقارب وتفاهم بينهما بعيدا عن الخلاف والتصادم والنظرة العدائية التي طبعت على العلاقة بين النقابة والإدارة في أي تنظيم، والقائمة على العدائية، ولهذا جاءت النتائج لتبين إذا كان هناك خلاف أو تصادم بينهما داخل المؤسسة أم لا، وهل الشراكة تقتضي وجود تفاهم وانسجام دائمين، أم أن هناك اختلاف قد يحدث في بعض الأحيان نتيجة الاختلاف في بعض المسائل باعتبار أن كل طرف يسعى للدفاع عن مصالح من يمثله، وعليه فقد أفرزت المعطيات أن من يرون بأن النقابة تعتبر شريكا اجتماعيا وعلى هذا الأساس تتعامل معها الهيئة الإدارية، والبالغ عددهم 70 مبحوثا منهم 55 فردا أجابوا بوجود اختلاف وتصادم بين الإدارة والنقابة، مقابل 15 مبحوث قالوا بعدم وجود أي خلاف بينهما، أما الإثنين المتبقين واللذان لا يريان بأن

النقابة شريك اجتماعي وهذا هو موقف الإدارة منها، فواحد يقول بوجود تصادم وخلاف، فيما الآخر قال بعدم وجود أي خلاف كان.

ما يلاحظ على نتائج في الأعلى أن أغلبية المقربين بالموقف الإيجابي الذي ترى من خلاله إدارة المؤسسة أن النقابة شريك اجتماعي لها في المؤسسة، وهي أغلبية كبيرة قاربت الثلثين (55 من 70) تلك التي ترى بوجود خلاف وصراع بين الطرفين عكس البقية المبحوثين (15)، وقد يبدو ذلك تناقضاً، إذ كيف يكون خلاف وصراع وتصادم وحالة من اللاتفاهم وهما شركاء، غير أنه وإن وجد فإنه لا يرقى إلى خلاف عميق وصراع قوي بالضرورة، وإنما مقتضيات الدور لكل منهما توجب على كل طرف الدفاع عن مصالح ممثله كما سبق توضيحه آنفاً؛ ولهذا يبدو لبعض أن الفعالية في الأداء تقاس بمدى وجود خلاف وصراع ينتج عن الاحتكاك وعدم التفاهم وإلا فالنقابة بالنسبة لهم غير فعالة .

واقع الحال أنه لا يوجد صراع وخلاف يرقى لدرجة الحدة بحسب تصريح رئيس الفرع النقابي من خلال المقابلة التي أجريت معه والتي يقر من خلالها بوجود انسجام بين الطرفين، وأنه قد يكون اختلاف على بعض المسائل لكن لا تصل إلى تصادم وصراع، وقال "علاقتنا تطبعها الأخوة بحيث كنا لا نحس بأن هناك إدارة ونقابة... وفي حالة عدم الاتفاق على بعض القرارات؛ فإنه لا يتم إصدارها حتى يتم إيجاد حل وسط يراعى فيها مصلحة الطرفين" ويضيف بأن العلاقة مع الإدارة كانت في البداية قائمة على النظرة العدائية، ثم توطدت فيما بعد نتيجة الجدية في العمل الذي لمستته الإدارة منا.

خلاصة:

_ وجود نوع من الثقة بين النقابة والإدارة، بحيث أن هذه الأخيرة تثق في النقابة أكثر من ثقها بإطاراتها على حد تعبير رئيس الفرع النقابي.

_ تتجلى العلاقة بين النقابة والإدارة من خلال تعامل هذه الأخيرة مع النقابة كشريك اجتماعي تعود إليه في مختلف المسائل التي تتعلق بالعمال وسير واستمرارية المؤسسة، من خلال تأكيد ذلك من طرف أغلبية أفراد العينة، وتتم مناقشة المسائل المتعلقة بالمؤسسة وعمالها قبل حتى الاجتماعات الرسمية التي يتم خلالها الاتفاق النهائي وترسيم القرارات حسب ما أكده رئيس الفرع النقابي السيد لعروس محمد.

_ يحرص الفرع النقابي للمؤسسة من خلال مشاركته المتمثلة في وضع وتعديل القانون الداخلي وتحسينه بما يتلاءم والظروف الآنية الداخلية والخارجية للمؤسسة، ومراعاة مصلحة العمال وحقوقهم دون الإضرار بالمؤسسة وكذا المسائل التنظيمية، بالإضافة إلى المشاركة في التخطيط وبناء السياسة العامة للمؤسسة، في ظل طبيعة النظام القانوني للمؤسسة التي هي فرع في مجمع وطني عمومي يخضع لمركزية التسيير، هذه الأخيرة تتأثر بالسياسة الاقتصادية العامة للدولة.

_ تتجسد المشاركة الفعلية للفرع النقابي للمؤسسة في المشاركة في اتخاذ القرارات، من خلال عدة كفاءات من إثراء للقوانين الداخلية والمشاركة في تعديلها، وأيضا في إبرام العقود والاتفاقيات مع الشركاء الاقتصاديين.

_ خلافا لما يراه البعض بأن النقابة تتخلف عن حضور اجتماعات مجلس الإدارة؛ وبالتالي مؤشر على تقاعس نقابته عن أداء دورها المنوط بها، فإن الواقع يترجم العكس فمادام أن هذه الأخيرة تشارك وتتابع جل القرارات التي تصدر عن الإدارة وتتابع كل صغيرة وكبيرة حسب تأكيد الكثير من العمال والمنخرطين وأيضا رئيس الفرع النقابي، فإنه من باب أولى حضور جلسات مجلس الإدارة التي تناقش فيها المسائل المتعلقة بالمؤسسة وعمالها والتي تترجم في الأخير إلى قرارات.

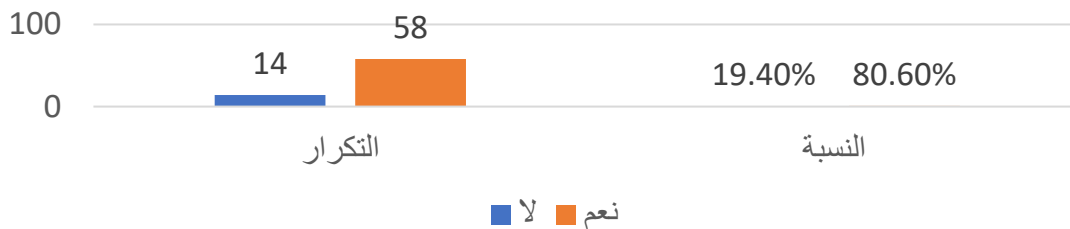
_ استطاعت النقابة تحقيق المكاسب الأساسية خاصة ما تعلق بالجوانب المادية كالأجور والحوافز وغيرها، والمشاركة في توسيع نشاط المؤسسة ونتاجيتها بما يزيد من أرباحها ويعود بالنفع على عمالها وهذا ما أكدته نتائج الجدول المتعلقة بنوعية المكاسب التي استطاعت النقابة تحقيقها وأجاب 70 في المائة من المبحوثين أنها حققت الأساسي من المطالب، وما يدعم ذلك هو إجاباتهم فيما يتعلق بتقييم أفراد العينة لأداء نقابتهم والتي أكد الأغلبية منهم في الجدول التالي بأن الأداء بين الجيد والحسن بما يزيد عن السبعين في المائة في المجموع؛ ثلاثة وأربعون في المائة يقولون بأنه جيد، و تسعة وعشرون في المائة يعتبرونه حسن.

3.1- وجود التنظيم النقابي داخل المؤسسة ضمانا لاستقرار المؤسسة واستمراريتها

الجدول رقم 54: يمثل الإجابات عما إذا كانت النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات

النسبة المئوية %	التكرار	يتم مشاوره القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة
80.6%	58	نعم
19.4%	14	لا
100%	72	المجموع

هل تشاور النقابة القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات



الشكل رقم 39: يمثل الإجابات عما إذا كانت النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على

مختلف القرارات

تشير المعطيات الإحصائية أعلاه إلى أن 80,6% من أفراد العينة يؤكدون مشاوررة العمال قبل الاتفاق النهائي مع الإدارة حول هذه القرارات، في حين 19,4% منهم يؤكدون أن النقابة لا تشاور العمال ولا تأخذ برأيهم قبل اتفاقها مع الإدارة على مختلف القرارات.

تمثيل النقابة للعمال باعتبارها لسان حالهم أمام السلطة الإدارية لا يعني تجاهلهم وعدم العودة إليهم في كل صغيرة وكبيرة تخص شؤونهم، إنما الحرص على البقاء في اتصال دائم والانصات لهم، لأن ذلك يعني روح المسؤولية لديهم والشعور بدورهم في المساهمة في نجاح المؤسسة وتفعيل روح المبادرة وتحقيق الذات، فمشاركتهم الفعلية من خلال إقحامهم في كل التفاصيل من شأنه تقليص هامش المعارضة ويحقق النجاعة والفعالية التنظيمية، والموازنة بين مطالب وحاجات الفواعل وبين أهداف المؤسسة، ولأن العمال هم الأقرب والأكثر فهما لواقعهم أصبح لزاما على النقابيين الاهتمام بهذا الشق والاستماع لآراء العمال ومناقشة ذلك؛ لفهم وجهة نظرهم في مختلف المطالب التي تخصهم وترتيب أولوياتها، وتنويرهم بالمعلومات الكافية بخصوص جملة المطالب المرفوعة، وأخذ التغذية الراجعة من قبلهم قبل مناقشتها مع الإدارة للفصل فيها، وأكثر من ذلك يستحسن تنظيم لقاءات دورية بين النقابيين والعمال لوضعهم في الصورة حول المستجدات والتطورات والنشاطات الحاصلة، وهذا من أجل زيادة الفاعلية من جهة وتوطيد عامل الثقة بين العمال وممثلهم من جهة أخرى.

تؤكد جل الدراسات الحديثة في مجالي التسيير والإدارة إلى أن تحقيق النجاعة والفعالية، لا يتأتى إلا من خلال تبني سياسات تسيير تقوم على توسيع مجال مشاركة العاملين كطرف فاعل له كامل الحقوق، كحق استخدام كافة مهاراتهم، وكذا حق التصرف في أنفسهم، وفي عملهم، وحق اتخاذ القرار، والحق في الإعلام، والمشاركة في عائد الثروات التي يساهمون في إنتاجها.¹

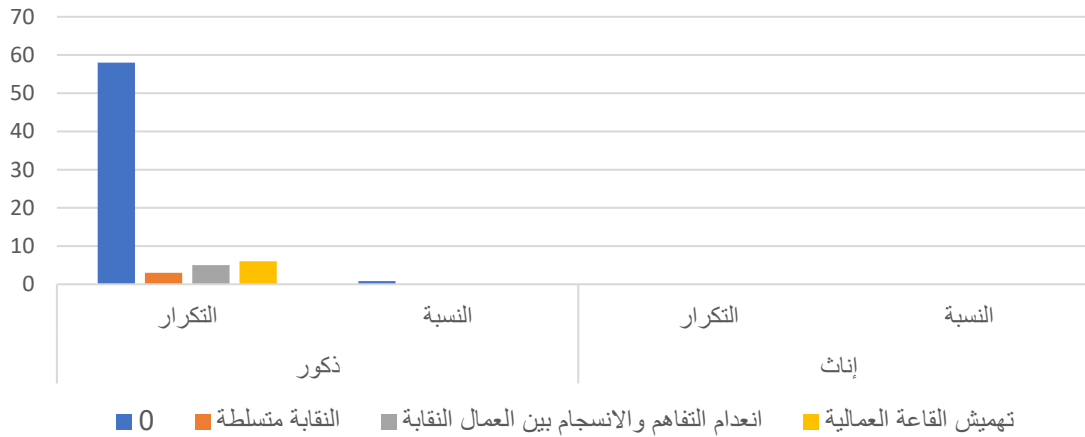
الملاحظ من النتائج أن النقابة تراجع العمال قبل الفصل في القرارات مع الإدارة حسب رأي الأغلبية، وهذا مؤشر إيجابي على قوة العلاقة بينها وبين العمال يزيد من عامل الثقة بينهم، وهو ما يؤدي إلى نجاعة وفعالية النشاط النقابي الذي تساهم فيه الطبقة العمالية بشكل مباشر، وعلى النجاعة والفعالية لهذه القرارات في المقابل يرى البقية أن النقابة لا تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق النهائي مع الإدارة حول القرارات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم رضى العمال وتذمرهم وإلى التوتر وعدم استقرار وغيرها من المظاهر السلبية كما يمكن أن تكون المشاورة في بعض القرارات دون أخرى بالنظر لطبيعة القرارات، وبالتالي لا يعني عدم مشاورتها على الإطلاق.

¹ عنصر العياشي: سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، المرجع السابق، ص 130.

الجدول رقم 55: يمثل أسباب عدم مشاوره النقابة للقاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة (إذا كانت الإجابة بـ لا)

المجموع		ذكور		أسباب عدم مشاوره النقابة للقاعدة العمالية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
80.6%	58	80.6%	58	الذين أجابوا بنعم (الغير معنيون بهذا السؤال)
4.2%	3	4.2%	3	النقابة متسلطة
6.9%	5	6.9%	5	انعدام التفاهم والانسجام بين العمال والنقابة
8.3%	6	8.3%	6	تهميش القاعدة العمالية
100%	72	100%	72	المجموع

إذا كانت الإجابة بـ لا هل هذا يعني أن



الشكل رقم 40: يمثل أسباب عدم مشاوره النقابة للقاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة (إذا كانت الإجابة بـ لا)

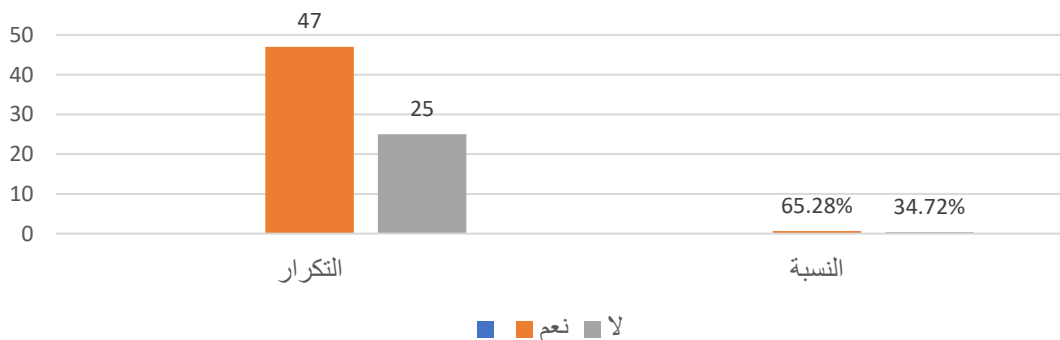
هذا الجدول ليوضح الأسباب وراء تجاهل النقابة للقاعدة العمالية وعدم مشاورتهم والعودة إليهم قبل الاتفاق مع السلطة الإدارية في مختلف المسائل والقرارات، وهذا حسب إجابات هذه الفئة (19,4%)؛ إذ أن 8,3% منها توعد ذلك إلى تهميش القاعدة العمالية من طرف النقابة، في حين أن 6,9% منهم يرجعون السبب إلى انعدام التفاهم والانسجام المطلوب بين العمال ونقابتهم، أما البقية التي تشكل نسبة 4,2% فإنها ترى بأن النقابة متسلطة لهذا تستبعد القاعدة العمالية من التشاور حول القرارات التي تعنيها.

الملاحظ من نتائج الجدول التي تعبر عن الأسباب الكامنة وراء عدم مشاوره النقابة للعمال قبل الوصول إلى اتفاق مع الإدارة بشأن القرارات التي تصدرها هذه الأخيرة، أنه وبالرغم من أن النسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأكبر التي تقول بأن النقابة تشاور العمال قبل إقدامها على الاتفاق مع الإدارة- إلا أنها تعكس شعور سلبي ونظرة عدم رضى هذه الفئة من العمال عن نقابتهم، وهو ما قد يخلق هوة بينهما ويضعف قوة النقابة على اعتبار أن قوتها تستمد من التفاهم والانسجام حولها ومساندتهم ودعمهم لها في نشاطها، وحتى وإن تعددت الأسباب بين ممارسة سياسة التهميش للقاعدة العمالية أو إلى غياب عنصر الانسجام والتفاهم بين الطرفين، وحتى قناعة ونظرة العمال بأن النقابة متسلطة وغير ديمقراطية، وهي كلها أسباب تؤدي إلى نفس النتيجة وهي اتساع الهوة بينهما وسوء فهم احتياجات وأولويات المطالب لدى العمال.

الجدول رقم 56: إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة في حالة تهميش العمال

النسبة المئوية %	التكرار	إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة
65.28%	47	نعم
34.72%	25	لا
100%	72	المجموع

ألا يؤدي ذلك إلى إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة



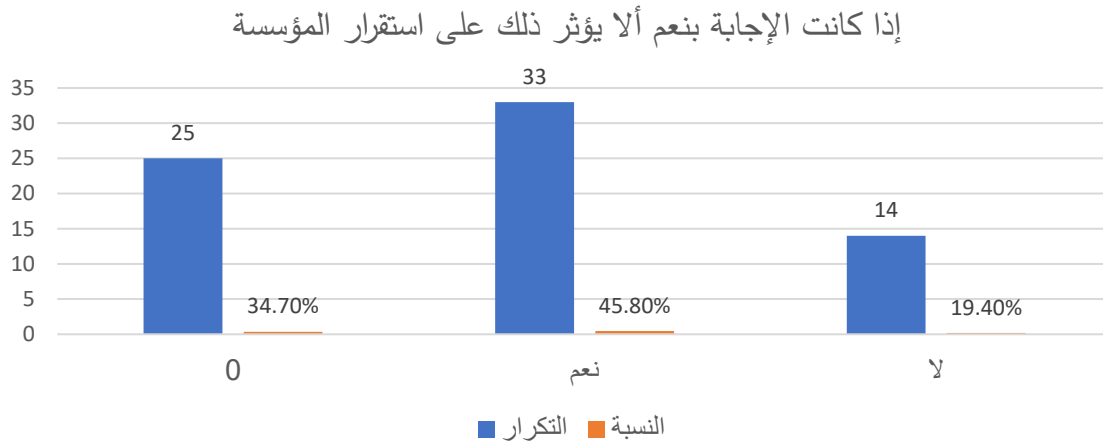
الشكل رقم 41: إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة في حالة تهميش العمال

ترجم الإحصائيات التي جاء بها الجدول في الأعلى فرضية حدوث صراع بين النقابة والعمال نتيجة تهميش العمال من طرف النقابة، وعدم الأخذ برأيهم كطريقة ديمقراطية للتعبير عن نظرتهم للمسائل التي تناقش مع الإدارة من طرف من يمثلهم ألا وهي النقابة، وبالتالي كل اتفاق أو إجماع بين النقابة والإدارة حول قرار ما دون الرجوع للقاعدة العمالية يعد تهميشا وإقصاء للعمال من شأنه خلق حالة من التدمير تؤدي إلى خلافات وصراعات بين النقابة ومن تمثلهم، وهذا ما عبرت عنه النسبة الأكبر حسب المعطيات وهي نسبة 65,28%، بينما ترى الفئة المتبقية والتي تشكل 34,72% بأن عدم الرجوع للعمال قبل الاتفاق مع الإدارة لا يشكل سببا يؤدي إلى نشوء خلاف أو نزاع بين النقابة والعمال.

إذا كانت النقابة تمثل الطبقة العمالية أمام الإدارة فإنها بذلك تنقل انشغالاتهم واهتماماتهم ومصالحهم في شكل طلبات تدافع عنها أما السلطة الوصية أي الإدارة، وبالتالي يتوجب على النقابة الرجوع للقاعدة في أية مسألة تخصهم قبل الفصل فيها مع الإدارة، ذلك أن العمال هم الأكثر دراية بواقعهم واحتياجاتهم ومصالحهم، وأولويات مطالبهم، واستئثار النقابة بالاتفاق مع الإدارة قد لا يلامس أولويات مطالبهم واحتياجاتهم، وهو ما يخلق تدمرا وعدم رضى العمال عن تصرفات وعمل نقابتهم، ولهذا جاء رأي الأغلبية بأن ذلك التصرف من النقابة قد يؤدي في كثير من الأحيان إلى صراع هذه الأخيرة مع العاملين، وعلى العكس ترى البقية بأن ذلك لا يشكل دافعا لخلق الخلافات والصراعات بين الطرفين، وهذا ربما لكون العمال يثقون في نقابتهم، أو أنهم يرون بأن النقابة متفهمة وعلى دراية بمطالبهم وحاجياتهم جيدا، خاصة وأنها تتمحور في الغالب حول الجوانب المادية والتي دائما تتكرر وبالتالي لا داعي للرجوع للعمال في كل مرة.

الجدول رقم 57: يمثل إجابات المبحوثين حول تأثير الصراع على استقرار المؤسسة (إذا كانت الإجابة بنعم)

النسبة المئوية %	التكرار	يؤثر الصراع على استقرار المؤسسة
34.7%	25	الذين قالوا بعدم إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة
45.8%	33	نعم
19.4%	14	لا
100%	72	المجموع



الشكل رقم 42: يمثل إجابات المبحوثين حول تأثير الصراع على استقرار المؤسسة (إذا كانت الإجابة بنعم)

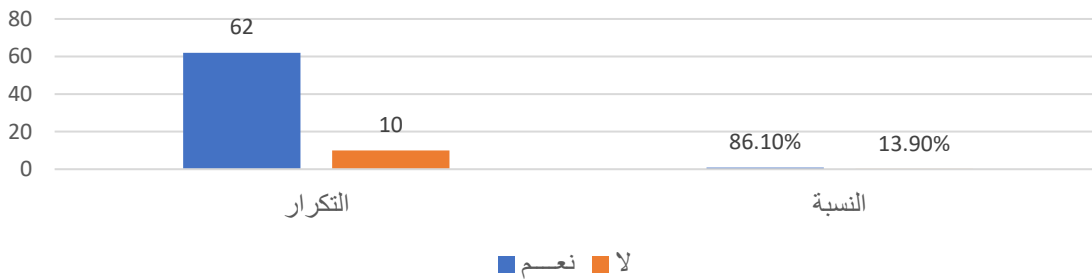
النتائج في الجدول أعلاه إلى أن 65,28%، يرون بأن استبعاد القاعدة العمالية في مناقشة المسائل قبل الاتفاق مع الإدارة، قد يؤدي إلى بروز خلافات وصراعات بين العمال ونقاباتهم، ولمعرفة أثر تلك الصراعات والخلافات على استقرار المؤسسة حسب هؤلاء دائما يرى أغلبهم بما نسبته 45,8% من النسبة أعلاه أن ذلك لا محالة سيؤثر سلبا على استقرار مؤسستهم، فيما جاءت النسبة 19,4% المتبقية منهم ترى بخلاف ذلك وبأن الصراع الذي ينشأ بين النقابة والعمال داخلي لا يؤثر على المؤسسة واستقرارها.

ما يلاحظ على نتائج هذا الجدول التأكيد في إجابات الأغلبية على أن أي صراع قد يحدث داخل المؤسسة من شأنه التأثير سلبا على المؤسسة بشكل عام وعلى استقرارها وسيرها بالشكل الذي يضمن تطورها واستمراريتها وفق الأهداف المرجوة، على اعتبار أن العمال يشكلون جزءا مهما فيها وأساس نشاطها ومردوديتها التي تتوقف على مجهودات عمالها وإطاراتها، يؤثرون فيها ويتأثرون بها، ولهذا فإن أي صراع بين النقابة والعمال من شأنه تشتيت جهد العامل وضعف مردوده وانشغاله بالصراع، كما انه قد يؤدي إلى تمرد العمال على نقابتهم والاحتجاج بطريقة فردية وغير مدروسة، وإحداث فوضى داخلية الأمر الذي ينتج عنه عدم استقرار كنتيجة طبيعية لذلك، أما بالنسبة للرأي المخالف بأن ذلك الصراع لا يتعدى طرفي النزاع ألا وهما النقابة والعمال، وبالتالي لا يشكل أي تهديد على استقرار المؤسسة مادامت أن الإدارة التزمت في تصرفاتها وقراراتها بإشراك الفرع النقابي في المؤسسة باعتباره شريكا اجتماعيا.

الجدول رقم 58: يمثل إمكانية قيام النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة

النسبة المئوية %	التكرار	تقوم بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة
86.1%	62	نعم
13.9%	10	لا
100%	72	المجموع

تقوم النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة



الشكل رقم 43: يمثل إمكانية قيام النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة

من خلال هذا الجدول يؤكد المبحوثين وبنسبة 86,1% على أن القرارات المتفق عليها مع الإدارة يتم تبليغ للقاعدة العمالية بها، في حين أن 13,9% منهم يرون بأن ما يتم الاتفاق عليه من قرارات مشتركة بين النقابة والإدارة لا يبلغ للقاعدة العمالية.

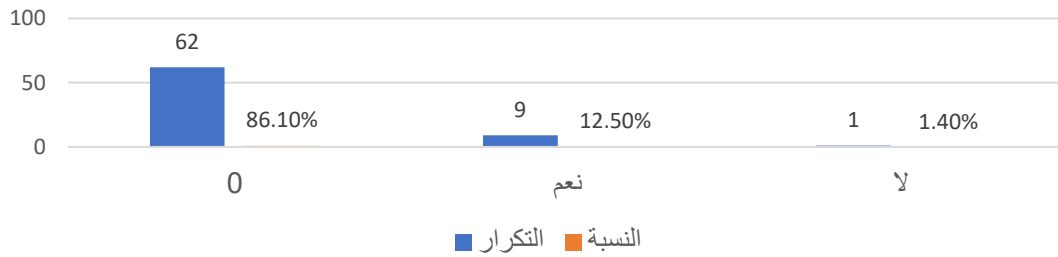
الملاحظ أن هذه النتائج جاءت لتوافق نتائج الجدول رقم (36) الذي يوضح فيما إذا كانت النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات، والذي أقرت من خلاله الأغلبية المطلقة بأن نقابة مؤسسهم ترجع للقاعدة للعمالية لمشاورتها قبل اتخاذ أي خطوة أو إجراء عملي مع الإدارة بشأن القرارات التي تصدر فيما بعد، وبنسب تكاد تكون مطابقة لهذه النسب، فمادام النقابة تشاور القاعدة العمالية قبل اتخاذ القرار فالأكيد أنها ستبلغها بمحتوى القرارات المتوصل إليها.

هذه الصورة لا شك في أنها تعزز من عوامل الانسجام والثقة بين النقابة والعمال، وتدفع بهؤلاء إلى الالتفاف حول نقابتهم، ويزيد من فعالية ونجاعة العمل النقابي فيحقق بذلك المعنى الحقيقي للتمثيل (تمثيل النقابة للعمال)، ويضع العمال في الصورة في كل ما يحدث داخل المؤسسة مع مشاركتهم التفاصيل التي تخص شؤونهم وحاجياتهم.

الجدول رقم 59: عدم إبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات يعتبر تهميشا لهم يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال

النسبة المئوية %	التكرار	عدم الإبلاغ يعتبر تهميشا للعمال يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال
86.1%	62	الذين أجابوا بنعم "تقوم النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة"
12.5%	9	نعم
1.4%	1	لا
100%	72	المجموع

إذا كان الجواب ب "لا" هل يعتبر ذلك تهميشا للعمال يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال



الشكل رقم 44: عدم إبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات يعتبر تهميشا لهم يؤدي إلى زعزعة الثقة بين

النقابة والعمال

على اعتبار أن الفئة المعنية بهذا السؤال هي تلك التي أجابت بأن النقابة لا تقوم بإبلاغ العمال، وفيما كان ذلك يعتبر تهميشا وتجاهلا لهم أم أنه أمر عادي مادام أن العمال فوضوا النقابة لتمثيلهم والتفاوض مع الإدارة باسمهم، فأتت إجاباتهم بحسب مخرجات الجدول لتوضح أن الأغلبية ترى بأن هذا التهميش من شأنه زعزعة عامل الثقة بين القاعدة والنقابة وهذا بنسبة 12,5%، فيما عبرت نسبة 1,4% عن رأي البقية بأن ذلك التهميش لا يؤثر بأي حال من الأحوال على عامل الثقة بينهما.

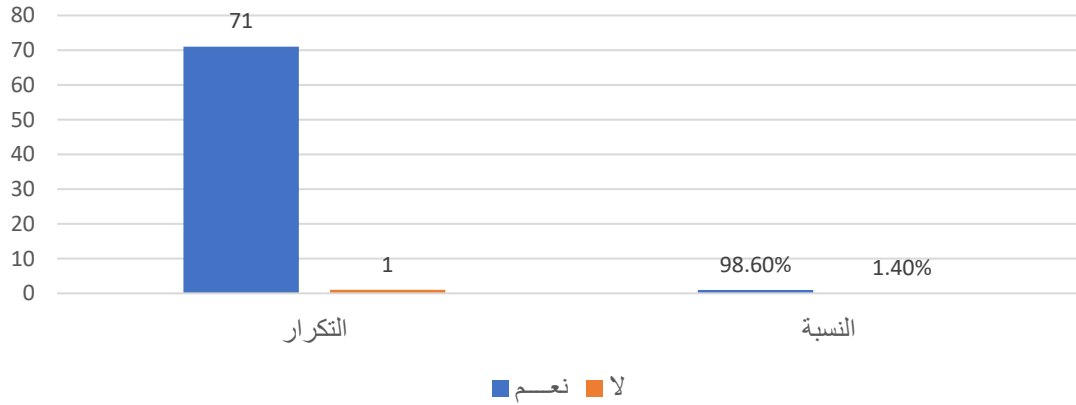
الملاحظ أن رأي الأغلبية جاء في سياق تأكيد أهمية عنصر الثقة وأثره على العلاقة بين النقابة والعمال، وفق ما تم توضيحه في الجدول السابق، فكلما زادت الثقة أصبحت العلاقة بينهما أكثر قوة، والمعروف في أبعديات العمل النقابي أن قوة النقابة تستمد من عدد منخرطيها ودرجة التفاهم حولها، ثم إن العمال هم المعنيون مباشرة بتطبيق هذه القرارات فكيف يتلقون مضامين القرارات إذا لم يبلغوا بها من طرف النقابة، أما الذين يرون بأن

عدم إبلاغ العمال بالقرارات المتخذة ليس تهميشاً، بل أمر عادي ولا تأثير له على مسألة الثقة، وحسبهم دائماً أن العمال بتفويضهم لممثلهم أعضاء النقابة قد تركوا لهم حرية التفاوض والاتفاق مع الإدارة، فهي تنوبهم في كل شيء.

الجدول رقم 60: يتعلق بمشاركة النقابة في تسيير الخدمات الاجتماعية من عدمه

النسبة المئوية %	التكرار	تشارك النقابة في تسيير الخدمات الاجتماعية
98.6%	71	نعم
1.4%	01	لا
100%	72	المجموع

هل تشارك نقابتكم في تسيير الخدمات الاجتماعية



الشكل رقم 45: يتعلق بمشاركة النقابة في تسيير الخدمات الاجتماعية من عدمه

يدخل في مفهوم الخدمات الاجتماعية حسب نص المادة 2 من المرسوم 179-82¹ كل الأعمال أو الإنجازات التي من شأنها المساهمة في تحسين وتطوير معيشة العمال والموظفين مادياً ومعنوياً كتكملة لأجر العمل، يتم تقديمها في شكل خدمات في مجال الصحة والسكن وبعض المتطلبات الحيوية في معيشتهم وكذا الجانب الثقافي والتسليية، وعموماً فهي تشمل جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تركز على الحياة اليومية للعامل أو الموظف وذويه لتمكينه من تحسين مردوده وإنتاجيته، ولتوضيح مجالات النشاط هذه الخدمات جاءت المادة 3 من المرسوم أعلاه والتي حددت ذلك، المساعدة الاجتماعية (منح، قروض مالية للعمال لشراء سكن أو سيارة...)، الخدمات الصحية (للعمال وعائلاتهم)، دور الأمومة ورياض الأطفال الرياضة الجماهيرية، التسليية والأنشطة

¹ المرسوم رقم 179-82 المؤرخ في 15 مايو سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186 المؤرخ في 6/6/1994، والمرسوم التنفيذي رقم 96-74 المؤرخ في 3/2/1996.

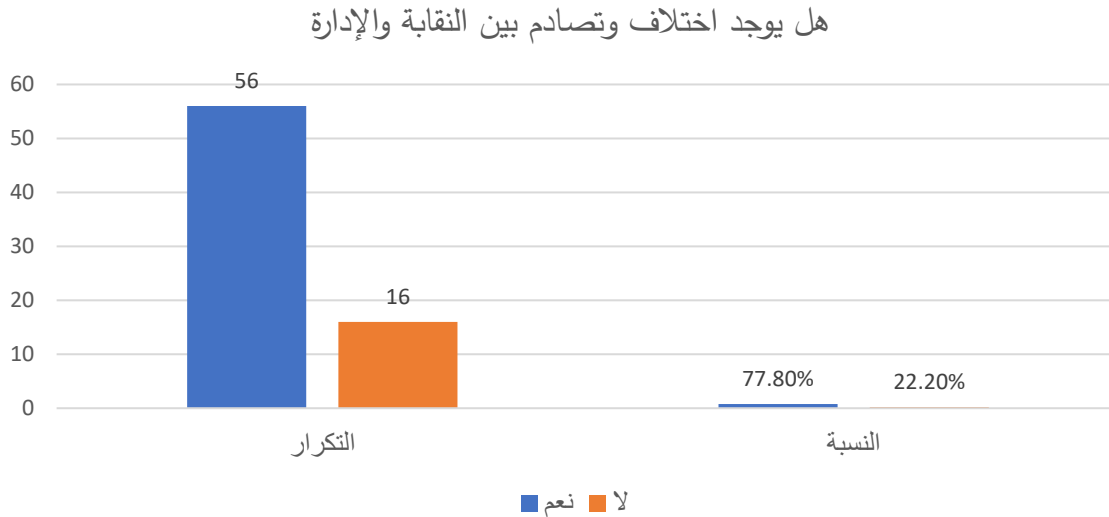
الثقافية، الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية، مراكز الاستراحة العائلية مراكز الاستجمام، مراكز الاصطياف، حمامات معدنية للاستطباب أو الترفيه...

تتألف لجنة الخدمات الاجتماعية حسب أهمية عدد العمال، من خمسة إلى تسعة (5 إلى 9) أعضاء دائمين ومن اثنين إلى ثلاثة (2 إلى 3) أعضاء إضافيين يعينون حسب الحالة من الهيئة النقابية المعنية أو من ممثلي العمال المنتخبين، وعليه فإن النقابة العمالية تشارك إلى جانب لجنة المشاركة وممثلي الهيئة المستخدمة في تسيير الخدمات الاجتماعية تحت لجنة أوضح القانون طرق وكيفية عملها ومصادر تمويلها، وأحاط أعضائها بالحماية القانونية لمباشرة مهامهم بصورة إيجابية.

الملاحظ من النتائج أن العمال والنقابيون يدركون دور النقابة في المشاركة في تسيير وتنظيم الخدمات الاجتماعية باعتباره حقا مكفول قانونا، وهم بذلك يرون بأن النقابة تقوم بالمشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية بمؤسستهم، وهذا مؤشر وحافز يزيد من دافعية الانخراط في النقابة ويدعم نشاطها والتفاف عمالها حولها، وهذا يستشف من إجابة أغلبية أفراد العينة، وتقدير هذا الدور طبعاً من الواقع الملموس والخدمات التي استفادوا منها بفضل جهود نقابتهم، أما الذين يرون بأن نقابتهم لا تشارك في تسيير ملف الخدمات الاجتماعية مرده إما إلى أنهم يجهلون دور وصلاحيات النقابة في هذه المسألة، باعتبارها أحد الأدوار المنوطة بنشاط النقابة، وإما لأنهم غير راضين على نوعية الخدمات المقدمة لهم والتي استفادوا منها من قبل سواء من حيث الكم أو نوع هذه الخدمات.

الجدول رقم 61: يمثل الإجابة حول وجود اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة أم لا

النسبة المئوية %	التكرار	يوجد اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة
77.8%	56	نعم
22.2%	16	لا
100%	72	المجموع



الشكل رقم 46: يمثل الإجابة حول وجود اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة أم لا

تشير المعطيات الإحصائية إلى أن أغلبية المبحوثين أكدوا على وجود اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة بنسبة 77,8%، فيما صرح البقية بعدم وجود تصادم أو اختلاف بين الطرفين بنسبة 22,2% من مجموع أفراد العينة.

تستمد النقابة شرعية وجودها وهويتها من أهدافها الرامية إلى افتكاك الحقوق المادية والمعنوية لمن تمثلهم من العمال، ومشروعية العمل النقابي ينطلق من مشروعية المطالب (الحقوق بأنواعها) واستردادها هو الدافع والمحفز لوجود النقابة واستمرارية العمل النقابي، في المقابل هناك تعنت ورفض الطرف الآخر وهم أرباب العمل وملاك وسائل الإنتاج فيجعل من التصادم والصراع السمة البارزة في علاقة الطرفين، ثم إن السائد من أفكار ترسخت لدى الكثيرين بأن النقابة عدو للإدارة أو أرباب العمل من وجهة نظر العمال وتسعى دائماً لاستغلال جهدهم وكدهم، ونفس النظرة بالنسبة لأرباب العمل مالكي وسائل الإنتاج أو الإدارة تجاه النقابة والتي يرون فيها المعرقل لسير المؤسسة وتطورها والمزعزع لاستقرارها

ولذلك لا غرابة حينما نجد أن غالبية العمال بما يقارب 80 بالمائة يؤكدون وجود هذا الاختلاف والتصادم والتعارض بين الطرفين وهذه السلبية في المؤسسة ميدان الدراسة، ثم إن تاريخ العمل النقابي يؤكد هذا التصادم والخلاف والتعارض من خلال الكثير من الدراسات الميدانية في الموضوع، مع تفاوت في حدة الصراع والتعارض من مؤسسة إلى أخرى.

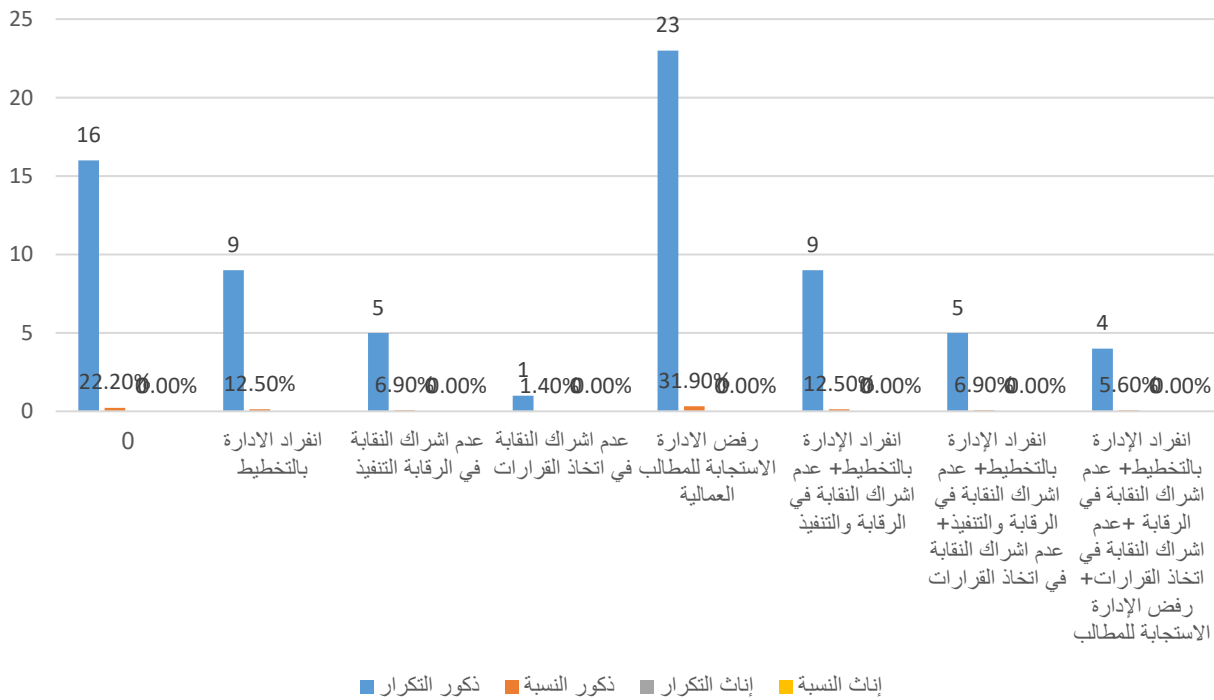
أما فيما يخص الفئة التي أقرت بعدم وجود خلاف وتصادم بين النقابة والإدارة وهي أقلية فمرد ذلك في الغالب يعود إلى عدم دراية وإدراك لعمل النقابة، خاصة إذا علمنا أن غالبية أفراد العينة يحملون صفة منخرط وليسوا مسؤولين نقابيين، كما أن فئة كبيرة لم تشهد مظاهر التصادم والخلاف بين الطرفين والتي تكون في شكل احتجاجات وإضرابات، مع العلم أن المؤسسة ميدان دراستنا لم تشهد احتجاجات أو إضرابات منذ سنة 2011

إلى غاية منتصف سنة 2024، حسب المعطيات المستقاة من مسؤولين نقابيين وإداريين في المؤسسة، وإذا ما أخذنا في الحسبان حداثة التوظيف لفئة معتبرة من المبحوثين والتي تقدر نسبتها بحوالي 33,4% تمثل كل من الفئتين (أقل من 5 سنوات، و الفئة من 5 إلى 9 سنوات) تصبح إجاباتهم منطقية.

الجدول رقم 62: يمثل إجابات أفراد العينة حول أسباب التصادم بين النقابة والإدارة (في حالة الإجابة بنعم)

المجموع		ذكور		أسباب التصادم بين النقابة والإدارة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12.5%	9	12.5%	9	انفراد الادارة بالتخطيط
6.9%	5	6.9%	5	عدم اشراك النقابة في الرقابة التنفيذ
1.4%	1	1.4%	1	عدم اشراك النقابة في اتخاذ القرارات
31.9%	23	31.9%	23	رفض الادارة الاستجابة للمطالب العمالية
12.5%	9	12.5%	9	انفراد الإدارة بالتخطيط+ عدم اشراك النقابة في الرقابة والتنفيذ
6.9%	5	6.9%	5	انفراد الإدارة بالتخطيط+ عدم اشراك النقابة في الرقابة والتنفيذ+ عدم اشراك النقابة في اتخاذ القرارات
5.6%	4	5.6%	4	انفراد الإدارة بالتخطيط+ عدم اشراك النقابة في الرقابة+ عدم اشراك النقابة في اتخاذ القرارات+ رفض الإدارة الاستجابة للمطالب
100%	72	100%	56	المجموع

ما هي الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها



لشكل رقم 47: يمثل إجابات أفراد العينة حول أسباب التصادم بين النقابة والإدارة (في حالة الإجابة بنعم) جاءت نتائج هذا الجدول لتبين أسباب التصادم الذي أكدت وجوده الأغلبية (77,8%)، فعكست النسبة الأعلى منها وهي 31,9% رأي الذين يرجعون سبب هذا التصادم إلى رفض الادارة وتعنتها في الاستجابة للمطالب العمالية المرفوعة، في حين أن نسبة 12,5% ترجع السبب إلى انفراد الإدارة بالتخطيط دون إشراك النقابة في ذلك، وبنفس النسبة أي 12,5% كان رأي هذه الفئة التي تعطي سببا آخر؛ فبالإضافة إلى انفراد الإدارة بالتخطيط فإن هذه الأخيرة تهمش وتستبعد النقابة ولا تشركها في الرقابة والتنفيذ، أما النسبة 5,6% رأوا أن كل هذه الأسباب التي تم ذكرها بالإضافة إلى الانفراد باتخاذ القرارات وراء حالة التصادم والتعارض بين النقابة والإدارة، فيما ترى النسبة القليلة المتبقية والتي لا تتجاوز 1,4% توزع هذا التصادم إلى عدم إشراك النقابة في اتخاذ القرارات.

الأكيد أن كل طرف في هذه المعادلة يسعى إلى تحقيق مصالح وأهداف تخدم من يمثل، فالنقابة تهدف إلى افتكاك وتحقيق مكاسب مادية ومعنوية لفائدة العمال (من أجور، وحوافز، وعلاوات، وأخرى مكملية كخدمات اجتماعية كما سبق توضيحه)، وهذا لا يتأتى إلى من خلال السعي إلى جانب الإدارة لتحقيق ذلك بمشاركة التخطيط والتسيير والرقابة، وفي اتخاذ القرارات مناط عملية التسيير، والإدارة تسعى لتحقيق أهداف المؤسسة من زيادة الأرباح وتوسيع وتطوير المؤسسة؛ مستخدمة جميع الوسائل والآليات التي تتفرد بها وترى بأنها من صميم صلاحيتها وحدها فقط باتخاذ جميع القرارات التي تخدم أهدافها، دون مراعاة لمصالح العمال وحقوقهم المتعددة على اعتبار أن هذا الأخير مجرد بائع لقوة عمله بمقابل مادي.

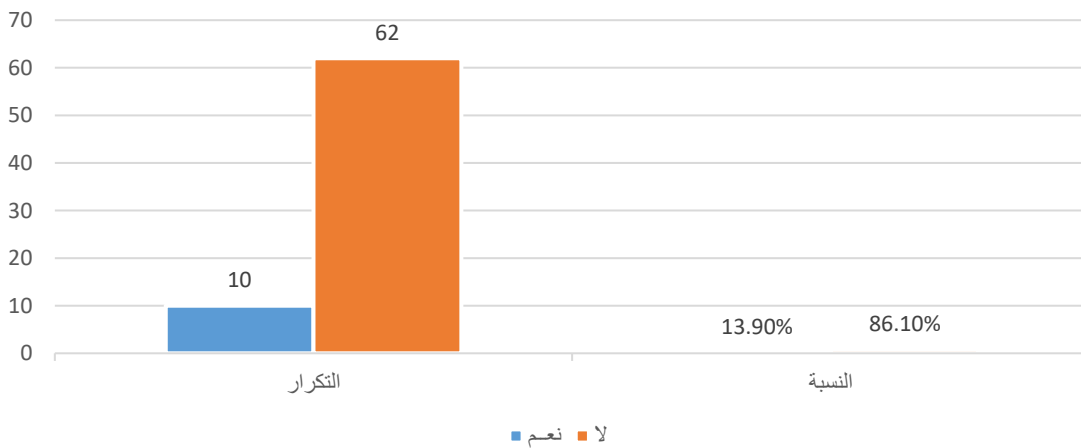
من هنا يظهر الصراع بين الطرفين حين يسعى كل طرف إلى تحقيق مصالحه وأهدافه ويحرص على ذلك من خلال عدم تنازله عن أي منها، ولذلك كانت آراء الأغلبية بإقرارها وجود الصراع والذي حصر في هذه الأسباب مع تباين إجاباتهم حولها، غير أن الصراع يتفاوت في الحدة من حين إلى آخر ومن مؤسسة لأخرى بحسب الظروف واستعداد الطرفين للحوار والتفاهم وتليين المواقف.

الجدول رقم 63: يتعلق بما إذا كان التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة
13.9%	10	نعم
86.1%	62	لا
100%	72	المجموع

تشير إحصائيات الجدول أعلاه أن نسبة 86,1% من أفراد العينة ترى بأنه لا وجود لأي عرقلة لأداء الإدارة لعملها من قبل النقابة، في حين أن 13,9% فقط يرون بأن هذا التصادم والتصعيد من شأنه عرقلة أداء وعمل الإدارة ويكبح تطور المؤسسة واستمراريتها، وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبة الأولى التي ترى العكس. يلاحظ أن رأي الأغلبية يؤكد بأن التصعيد النقابي مع الإدارة وهذا التصادم الناتج عنه لا يؤثر على أداء الإدارة بأي شكل من الأشكال، ولا يعرقل عملها حتى في ظل وجود صراع بينهما، لأن هذا التصعيد

التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة



الشكل رقم 48: يتعلق بما إذا كان التصادم يؤدي إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة

من قبل النقابة يدخل ضمن نشاطها مادام أنها تمارس عملها وفق الأطر القانونية، ثم إن هذا النشاط هو بمثابة الآلية الفعالة في يد النقابة لتحقيق مطالب الطبقة العمالية، وأن التصعيد يحدث في حالة اختلاف الطرفين حول مسائل معينة أو مطالب محددة ولا يكون في جلها، في حين أن الأقلية ترى في التصادم الناتج عن

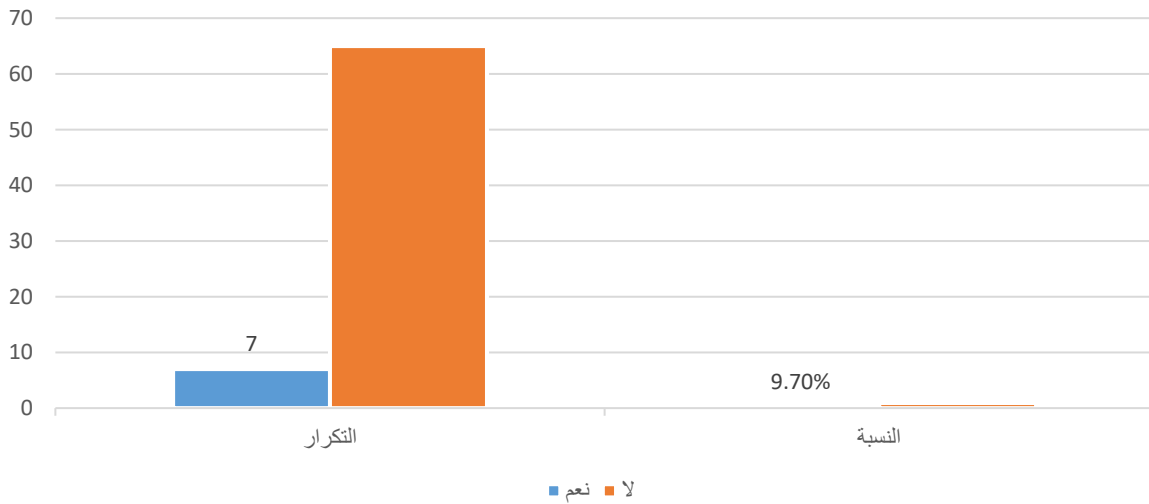
النشاط الذي تمارسه النقابة في علاقتها بالإدارة هو عرقلة لمهام وأداء هذه الأخيرة، وهذه النسبة ضعيفة مقارنة مع النسبة التي تمثل الرأي الآخر.

الجدول رقم 64: يمثل الإجابة فيما إذا كان التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة

النسبة المئوية %	التكرار	يؤثر هذا التصادم على استقرار المؤسسة
9.7%	7	نعم
90.3%	65	لا
100%	72	المجموع

في سياق معرفة أثر التصادم الذي قد ينشأ بين النقابة والمؤسسة جاءت نتائج الجدول من خلال النسب المتباينة والتي تعكس رؤى المبحوثين دائما حول تأثير هذا التصادم، فالنسبة الأعلى 90,3% التي يؤكد فيها أفراد العينة بأن التصادم الذي قد يحدث بين الطرفين لا يؤثر بأي حال من الأحوال على استقرار المؤسسة، أما النسبة 9,7% للفئة التي ترى خلاف ذلك وبالتالي فهي لا تستبعد تأثير هذا الصدام على استقرار المؤسسة بشكل عام.

التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة



الشكل رقم 49: يمثل الإجابة فيما إذا كان التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة

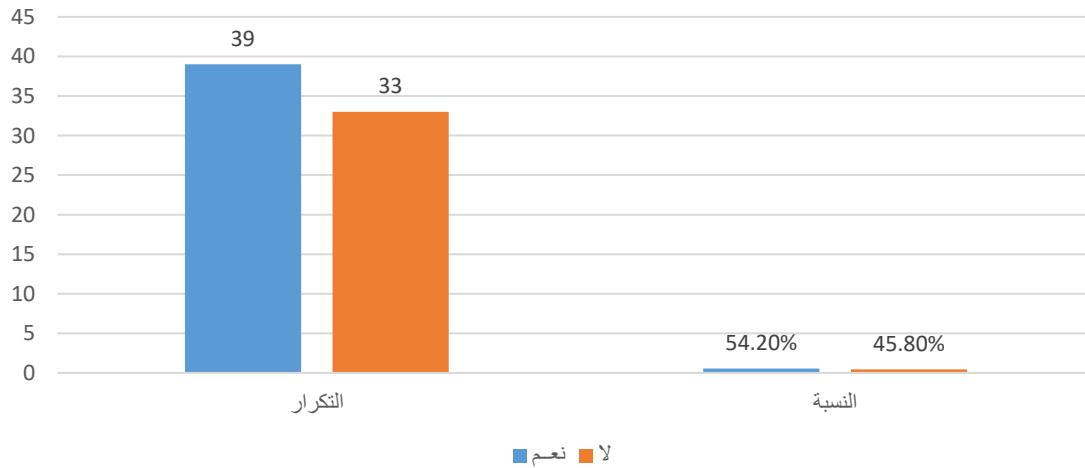
إن أهم ما يمكن ملاحظته هو التوافق في إجابات المبحوثين من خلال الجدولين السابقين، وبالتالي إذا كان التصادم حسيم لا يؤثر على تطوير المؤسسة ورفيها فإنه بالنتيجة لا يؤثر على استقرار المؤسسة، ولو أنهم قالوا بخلاف ذلك لاعتبر تناقضا إذ لا يمكن أن يجتمع متضادين مع بعض، فكانت النسب متقاربة جدا (86,1%)، ثم إن أي تصادم قد يحدث بين الطرفين هو نتيجة طبيعية تحدث دائما كرد فعل كل طرف تجاه الآخر وتمسكه بأرائه ومطالبه وسعي كل طرف لتحقيق ما يصبوا إليه، فالنقابة تسعى إلى تحقيق مزيد من المكاسب والمصالح المادية والمعنوية للعمال، والتي لا تلتقى موافقة من الإدارة في غالب الأحيان والتي ترى فيها أعباء إضافية

على المؤسسة ولا تخدم نموها وتطورها ومكاسبها، ومن خلال الأخذ والرد يمكن أن تحقق النقابة بعضها وتستمر في نشاطها لتحقيق المزيد.

كما أنه ليس من المنطقي أن تلقى النقابة قبول وموافقة الإدارة على كل ما تطلبه بمجرد رفع مطالبها، أما بالنسبة للأقلية وهي ضعيفة جدا والتي ترى بأن التصادم يؤثر على استقرار المؤسسة، فكانت إجاباتها متوافقة أيضا مع الجدول السابق حين رأت بأن التصادم يؤثر على أداء الإدارة وعلى تطوير المؤسسة بشكل عام. الجدول رقم 65: يمثل الإجابة عما إذا كانت النقابة شهدت انشقاكات وصراعات داخلية منذ تكوينها

عرفت النقابة منذ تكوينها انشقاكات وصراعات داخلية	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	39	54.2%
لا	33	45.8%
المجموع	72	100%

إذا كانت النقابة شهدت انشقاكات وصراعات داخلية منذ تكوينها



الشكل رقم 50: يمثل الإجابة عما إذا كانت النقابة شهدت انشقاكات وصراعات داخلية منذ تكوينها

أفرزت نتائج الجدول أعلاه نسبة متقاربة فيما يتعلق بإجابات أفراد العينة حول ما إذا كانت نقابتهم عرفت انشقاكات وصراعات داخلية منذ تكوينها وبداية نشاطها أم لا، والنسبة الأكبر منها 54,2% ويرون بأن نقابتهم عرفت صراعات داخلية أدت إلى انشقاكات في صفوفها، في مقابل 45,8% للذين لا يرون بأن نقابتهم شهدت صراعات وانشقاكات داخلية.

إن أكبر ما يهدد وجود النقابة وكيانيتها ويضعفها ويوهن نشاطها وجود الصراعات والانشقاكات الداخلية فيها، ولقد شهدت الكثير من النقابات صراعات خلفت انشقاكات في صفوفها لازالت آثارها إلى اليوم، وإن كنا نتحدث عن هذه الظاهرة في الجزائر، فإن ذلك لا يعني أنها سمة تتفرد بها الحركة النقابية في الجزائر دون سواها من البلدان الأخرى، وبالرجوع إلى المسار التاريخي للحركة النقابية الأوروبية وبالأخص الفرنسية منها، فقدت شهدت

هذه الأخيرة انشقاقات كثيرة ولفترات زمنية متعاقبة أفرزت تشكيل نقابات جديدة على أنقاض أخرى أو موازية لها، كما هو الحال في الكونفدرالية العامة للشغل، والتي عرفت انقسامات أدت ظهور نقابات جديدة موازية لها والأمر نفسه حدث مع الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين، وقد سبق وأن تناولنا ذلك بالشرح المفصل في الشق النظري.

ما يمكن ملاحظته أن النسبة المرتفعة عند الذين يرون بأن النقابة عرفت صراعا داخليا، وتفسير ذلك يعود إلى التوليفة وتركيبه النقابة في المؤسسة وطريقة اختيار أعضائها الذي يخضع إلى بعض الأعراف والممارسات، وعلى اعتبار أن الفرع النقابي للمؤسسة تابع للنقابة الأم الاتحاد ع ج - كما سبق الإشارة إليه-، وتاريخيا عرفت هذه النقابة بولائها الشديد وتبعيتها للسلطة باعتبارها أداة لتنفيذ أجندتها ولهذا كان اختيار الأعضاء النقابيين يتم بعناية لضمان ولاءهم، من خلال توجيه الانتخابات وفرض وجوه محسوبة على الإدارة خاصة عندما يتعلق الأمر بالمسؤول الأول بالنقابة ونوابه، وبالتالي اختلاف الرؤى والتوجهات لأعضائها وارد وهذا ما يولد ويغذي الصراع، وحدة هذا الأخير تختلف بحسب طبيعة المطالب والرؤى وتقدير الأولويات خاصة إذا كان منهم من يدافع أو يتحيز للإدارة كما سبق إيضاحه.

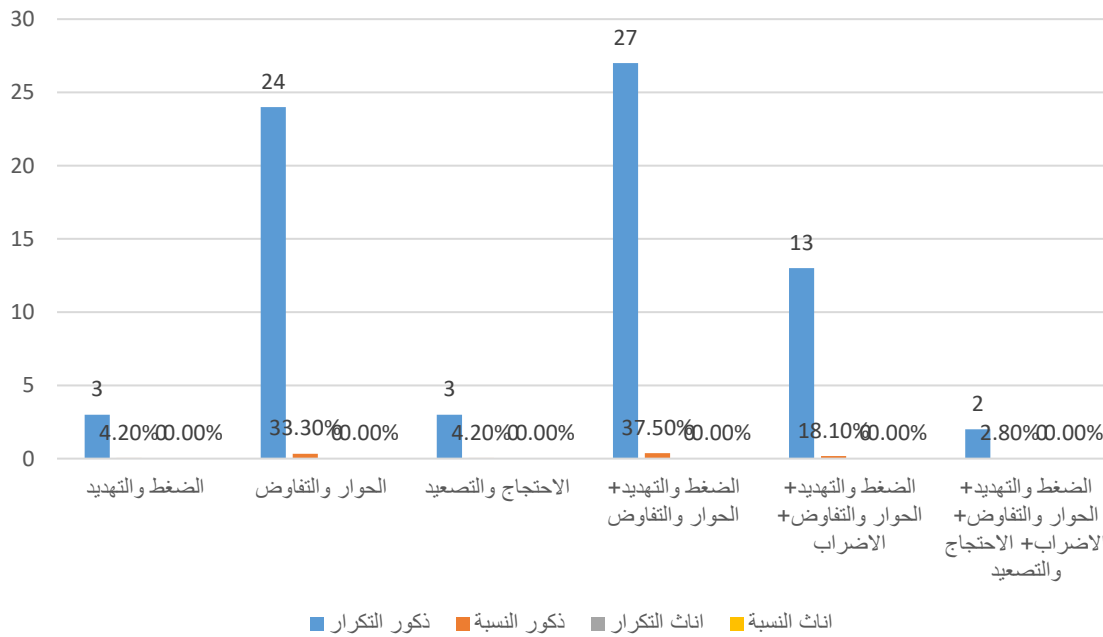
كما يلاحظ أيضا النسبة المعتبرة لمن يرون بأن نقابتهم لم تعرف صراعا داخليا من قبل والتي لا تقل عن سابقتها إلا بفارق ضئيل، وتفسير ذلك يعود لأمرين أساسيين؛ الأول يتعلق بحداثة التوظيف بالنسبة لفئة كبيرة من العمال والإطارات في المؤسسة وسبق شرحه من خلال نتائج الجدول رقم (08) والمتعلق بالأقدمية في العمل أين كانت النسبة الأعلى للعمال الذين لهم أقدمية ما بين 5 إلى 9 سنوات، وبالتالي لم يشهدوا ولم يعايشوا صراعا من قبل ولم يسمعوا بحدوث شيء من هذا، أو أنه كانت هناك مناوشات واختلافات لم تصل إلى حد الصراع الحاد والانشقاقات، وإلا لكانت هناك احتجاجات واضرابات، ثانيا وجود تجانس وتضامن وتوافق بين أعضاء النقابة حول سياسة وأهداف وتوجهات نقابتهم المنبثقة عن مبادئ النقابة الأم UGTA.

غير أن ما يلفت الانتباه من خلال قراءتنا لنتائج هذا الجدول هو التباين والاختلاف في إجابات المنخرطين فيما إذا كانت نقابتهم هذه قد عرفت صراعات داخلية أم لا، كان من المفروض والمنطقي أن تتطابق إجاباتهم لا أن تتباين، لأنه يفترض فيهم معرفة خبايا وتاريخ نقابتهم جيدا وبالتالي تكون إجاباتهم في اتجاه واحد، من وجهة نظرنا أن هذا التباين قد يعود إلى اختلاف الرؤى والتصورات لدى المبحوثين لمفهوم الصراع الداخلي في حد ذاته، أو أن الإجابة تعكس ذاتية المبحوث وتغليب مصلحته، وبالتالي وجود تباين بينهم ما يولد صراعا داخليا في محاولة لفرض توجهات واستراتيجية كل طرف.

الجدول رقم 66: يوضح الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها

المجموع		ذكور		الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
4.2%	3	4.2%	3	الضغط والتهديد
33.3%	24	33.3%	24	الحوار والتفاوض
4.2%	3	4.2%	3	الاحتجاج والتصعيد
37.5%	27	37.5%	27	الضغط والتهديد+ الحوار والتفاوض
18.1%	13	18.1%	13	الضغط والتهديد+ الحوار والتفاوض+ الاضراب
2.8	2	2.8%	2	الضغط والتهديد+ الحوار والتفاوض+ الاضراب+ الاحتجاج والتصعيد
100%	72	100%	72	المجموع

الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها



الشكل رقم 51: يوضح الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها

توضح مخرجات الجدول الإحصائية الوسائل والأساليب المتاحة في يد النقابة للدفاع عن مطالبها وتحقيق مكاسب وحقوق للعمال وهذا حسب رأي العينة، ولتبين أن هذه الأساليب أكثر شيوعا واستخداما داخل المؤسسة، فالنسبة الأعلى وهي 37,5% من مجموع العينة تقول بأن النقابة تلجأ للحوار والتفاوض مع الإدارة لإقناعها بشرعية مطالبها وبضرورة الاستجابة لها، كما أنها تلجأ أحيانا إلى التشديد في لهجتها والضغط والتهديد بالتصعيد واللجوء للإضراب، بينما 33,3% يرون بأن الأسلوب أو الوسيلة المتبعة في عمل النقابة لتحقيق مطالبها هي الحوار والتفاوض مع الإدارة، فيما تأتي النسبة 18,1% من أفراد العينة الذين يرون بأن الحوار والتفاوض وحتى أسلوب الضغط والتهديد لا يكفيان بل يتعدى ذلك إلى الإضراب، أما النسبة 4,2% منهم فيقررون بأن أسلوب الضغط والتهديد هو الوسيلة الفعالة التي تستخدمها النقابة لتحقيق أهدافها، وبنفس النسبة 4,2% يرى آخرون بأن الاحتجاج والتصعيد الأكثر فعالية لتحقيق المطالب، وأخيرا النسبة الأضعف 2,8% والذين يرون بأن كل هذه الأساليب ضرورية حتى تتمكن النقابة من بلوغ أهدافها وتحقيق مطالبها.

لكل من النقابة والإدارة أساليبها ووسائلها الخاصة التي تمكنها من الدفاع عن أهدافها وغاياتها، فإذا كانت "الإدارة وأرباب العمل يلجؤون إلى عدة وسائل لممارسة الضغط لدفع العمال عن التراجع عن مطالبهم وإنهاء الصراع لفائدتهم، وهذا طبعا في إطار قانوني تحدده بعض التشريعات"¹ ومن هذه الأساليب الغلق المؤقت للمؤسسة كأسلوب وقائي دفاعي أو حتى هجومي كخطوة استباقية؛ أي قبل الإضراب ووقف العمل، العلاوات التي

¹ خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 63.

تمنح كمكافئات للعمال وإجراءات لكسب مواقفهم، ولثمنهم عن الإضراب وغيرها من الوسائل والأساليب، فإن النقابة يستعين بأساليب ووسائل متعددة أيضا تبدأ بالحوار وتنتهي بالإضراب كآخر وسيلة تلجأ إليها في حالة تعنت الإدارة ورفضها الموافقة على مطالب العمال.

الملاحظ من النتائج أن رأي الأغلبية كان في اتجاه أن النقابة تلجأ إلى الحوار والتفاوض باعتباره الأسلوب الحضاري والأكثر شرعية في مجال علاقات العمل، وحسب تعبيرهم هو الأنجح دائما لتحقيق مطالب العمال وفي أقصى الحالات استخدام أسلوب الضغط والتهديد، إذا رأت تصلب وعدم تلين في مواقف الإدارة تجاه مطالبهم، فتلجأ النقابة من خلال الضغط إلى الهيئات التشريعية وإقحام الهيئات العليا للاتحاد ع ع ج للتأثير على موقف الإدارة كوسيلة مثلى لذلك، أما بالنسبة لوسيلة الإضراب والتي أثبتت فعاليتها وانتشار استخدامه واللجوء إليها من طرف عديد النقابات وفي مختلف المؤسسات والهيئات بتعدد أنماطها، وبالرغم من وجود نسبة قليلة ترى بأن النقابة لجأت إليه في مواجهة مواقف الرفض لمطالب العمال من قبل الإدارة، فإن واقع حال المؤسسة ومن خلال تقصينا حول ما إذا عرفت إضرابات من قبل أم لا، تبين أنها لم تشهد إضرابات من قبل، وأكدته المنخرطين في إجاباتهم عن أسئلة الاستمارة.

يذكر أن آخر احتجاج عرفته المؤسسة ميدان الدراسة تزامن ذلك مع دراستنا الميدانية وبعد توزيع الاستمارة بأسبوع أين شهدت تصعيد من الطرف النقابة في احتجاجها وتوقف العمال عن العمل مع بقائهم في المؤسسة لمدة يومين، وهو ما اعتبرته الإدارة إضرابا غير مشروع، قامت على إثره برفع دعوى قضائية لالزالت وقائعها أمام القضاء لحد الساعة، وهذا بالرغم من تدخل الهيئات المركزية (المؤسسة الأم) والمندوبية الولائية للاتحاد العام للعمال الجزائريين لولاية برج بوعرييج الذي يتبعها الفرع النقابي للمؤسسة، وفيما عدا ذلك لم تؤكد أي جهة نشوء إضراب من قبل.

الجدول رقم 67: مدى ملائمة الوسائل والأساليب المستخدمة من النقابة مع درجة الاختلاف والتصادم بينها وبين الإدارة حسب رأي المبحوثين

المجموع	هل يوجد اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة			والأساليب التي الوسائل
	لا	نعم		
3	2	1	الضغط والتهديد	
24	6	18	الحوار والتفاوض	
3	0	3	الاحتجاج والتصعيد	

27	8	19	الضغط والتهديد + الحوار والتفاوض
13	0	13	الضغط والتهديد + الحوار والتفاوض + الاضراب
2	0	2	الضغط والتهديد + الحوار والتفاوض + الاضراب + الاحتجاج والتصعيد
72	16	56	المجموع

خلاصة:

أبانت نتائج هذا المحور عن:

- _ وجود انسجام كبير وتفاهم بين النقابة والعمال، وتجلى ذلك من خلال مشاوررة النقابة للعمال والرجوع إليهم قبل أي اتفاق لها مع الإدارة، بحسب ما أكدته الأغلبية بحسب نتائج الجدول المتعلق بما إذا كانت النقابة تشار القاعدة العمالية قبل حدوث أي اتفاق بينها وبين الإدارة، ودعمه تصريح مسؤولين نقابيين ورئيس النقابة.
- _ بالرغم من تعبير الأغلبية عن حالة الانسجام والتفاهم بين النقابة وعمالها؛ إلا أن وجود فئة ولو قليلة تقول بخلاف ما صرحت به الأغلبية، يعكس ويؤكد ما تمت الإشارة إليه في المحور الثاني حول طبيعة وصفة النقابيين داخل الفرع والذي خلصت من خلاله النتائج إلى أن كل المبحوثين منخرطين عاديين، وبالتالي فإنه في هذه الحالة وجود فئة من العمال في الفرع كمنخرطين ليس له علاقة مباشرة بالرضى والقناعة، وإنما الانضمام كان من أجل بلوغ النصاب القانوني وبقاء الفرع النقابي نشطاً بالمؤسسة.
- _ حدوث أي صراع أو اختلاف بين العمال ونقابتهم ستكون له انعكاسات سلبية على استقرار المؤسسة، على اعتبار أنه سيؤدي إلى احتجاجات نتيجة سخط العمال على نقابتهم ومحاولة أخذ زمام الأمور بأنفسهم والاحتجاج بطريقة فردية، وبالتالي ستفقد النقابة الثقة من عمالها وتفقد السيطرة عليهم؛ والنتيجة تذبذب في الإنتاجية والعمل قد تؤدي إلى فوضى نتيجة الاصطدام المباشر مع الإدارة وهو ما سيؤدي إلى نوع من اللااستقرار في المؤسسة.
- _ تشاور النقابة عمالها قبل أي اتفاق مع الإدارة، كما تقوم بإبلاغهم بكل القرارات التي شاركت فيها تصلحت إليها بالاتفاق مع الإدارة، مما يعكس رضى وثقة كبيرة ويعطي تفويضاً كاملاً للنقابة في تعاملها مع الإدارة، لتكون بذلك ضامنة للعمل بسلاسة وتمنع أي احتكاك أو صراع بين العمال الإدارة خاصة إذا كان هناك نزاع فردي أو جماعي للعمال بالمؤسسة.
- _ للنقابة دور كبير في القرارات المتعلقة بتسيير ملف الخدمات الاجتماعية والمشاركة في مختلف القرارات المتعلقة به، إذ تعد مسألة الخدمات الاجتماعية من المسائل المهمة والتي تشكل أغلب اهتمام العمال ومحور مطالبهم المتكررة إضافة إلى مسألة الأجور والحوافز.

_ وجود تفاهم وانسجام بين النقابة والإدارة كما سبق توضيحه؛ ضماناً لاستمرارية الاستقرار بالمؤسسة ميدان الدراسة، ويعطي دفعا لأداء إطارات الإدارة في اتجاه تطوير المؤسسة وتوسيع نشاطها وزيادة إنتاجيتها وأرباحها، فقد أوضح رئيس الفرع النقابي للاتحاد ع ع ج أن النقابة ساهمت بدرجة كبيرة في ذلك؛ وأن المؤسسة شهدت بحبوحة مالية كبيرة في فترة نشاط الفرع النقابي الذي يترأسه، وانعكست هذه الأرباح إيجابياً على العمال.

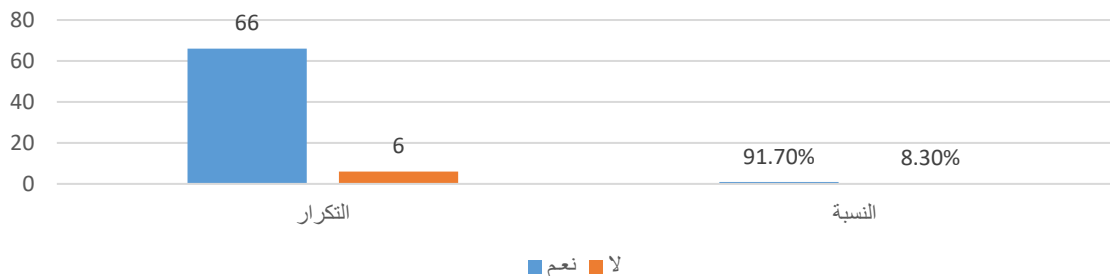
_ يعتبر الحوار والتفاوض الوسيلة التي تبنتها النقابة في المؤسسة، إذ تؤكد النتائج السابقة أنها أكثر الوسائل استخداماً في نشاطها وأدائها لتحقيق مطالبها وأهدافها، كما أن وجود نوع من التفاهم والانسجام بين الطرفين يغلب هذه الوسيلة، وتشير المعطيات المستقاة من المؤسسة أن هذه الأخيرة لم تشهد إضرابات أو احتجاجات منذ سنة 2016 تاريخ بداية نشاط النقابة الحالية، وقبلها شهدت المؤسسة بين 2011-2015 إضرابات واحتجاجات اعتبرت غير شرعية قام بها العمال بدون وجود نقابة، جاءت على فترات متقطعة؛ إضراب واحتجاجات دامت 17 يوماً، فيما كانت مدة الإضراب الثاني 10 أيام، فيما عرفت المؤسسة إضراباً ثالثاً للعمال لمدة 03 أيام، وباستثناء الاحتجاجات الأخيرة التي عرفتها المؤسسة بتاريخ والتي أدت إلى متابعة أعضاء مكتب الفرع النقابي أمام القضاء والتي شكلت منعطفاً في مسيرة هذا الفرع النقابي، فيما عدا هذا كانت الأمور عادية وشهدت المؤسسة استقراراً في العمل وسلالة وحتى استقرار مالي حسب ما أشير إليه آنفاً.

1.4-فاعلية النقابة في المؤسسة من خلال مساهمتها في التنظيم والتسيير والرقابة

الجدول رقم 68: يوضح فيما إذا كانت النقابة تتابع مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها أم لا

النسبة المئوية %	التكرار	تتابع النقابة مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها
91.7%	66	نعم
8.3%	6	لا
100%	72	المجموع

النقابة تتابع مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها



الشكل رقم 52: يوضح فيما إذا كانت النقابة تتابع مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها أم لا

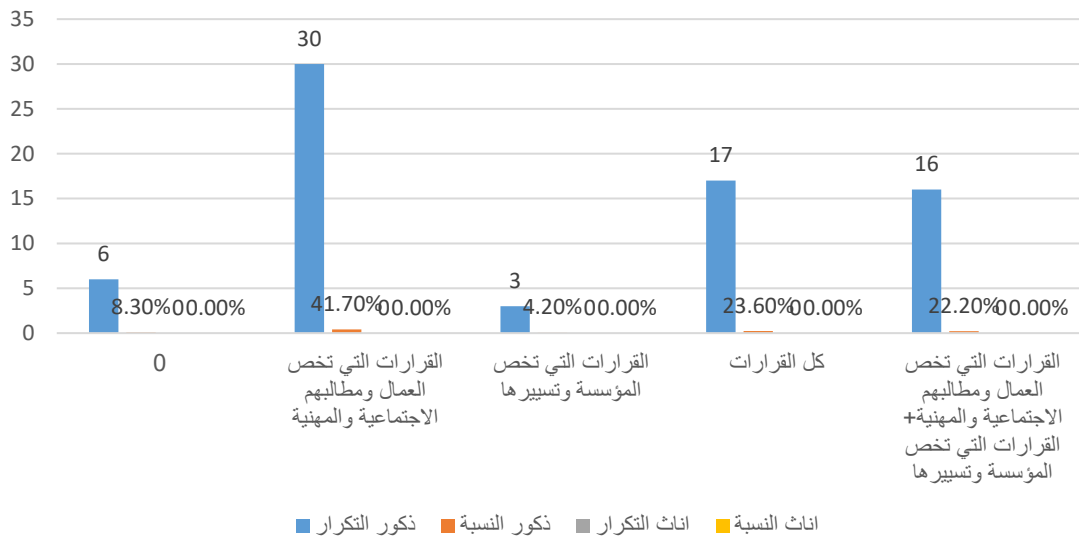
تظهر نتائج الجدول أن نسبة 91,7% من المبحوثين يقولون بأن النقابة تتابع تنفيذ القرارات الصادرة عن الإدارة والتي شاركت إلى جنب هذه الأخيرة في اتخاذها، في حين أن نسبة 8,3% ترى بأن النقابة لا تتابع تطبيق محتوى القرارات التي تشارك في صناعتها.

يتضح لنا من خلال المعطيات الإحصائية أعلاه أن النقابة تحرص على المتابعة المستمرة لتنفيذ محتوى القرارات الصادرة، وحتى تتحقق الفعالية لهذه القرارات وتتأكد المشاركة الفعلية في التسيير، فهي بذلك تمارس الرقابة على مدى تطبيق مضامين هذه القرارات والتي تخدم بلا شك مصالح العمال وحقوقهم وهذا ما أكدته الأغلبية المطلقة من أفراد العينة، في حين أن الأقلية ترى بأن نقابتهم لا تهتم ولا تتابع عملية تنفيذ هذه القرارات تاركة الأمر للإدارة وحدها من خلال مصالحها، ذلك أن دور النقابة هو مراقبة تطبيق القرار أما متابعة تنفيذه وتطبيقه فهو اختصاص أصيل تتفرد به الإدارة لوحدها.

جدول رقم 69: يوضح نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها (التي تشارك في اتخاذها)

المجموع		ذكور		نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
41.7%	30	41.7	30	القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية
4.2%	3	4.2	3	القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها
23.6%	17	23.6	17	كل القرارات
22.2%	16	22.2	16	القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية+ القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها
100%	66	100	66	المجموع

نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها (التي تشارك في اتخاذها)



الشكل رقم 53: يوضح نوعية القرارات التي تتابع النقابة مراحل تطبيقها (التي تشارك في اتخاذها)

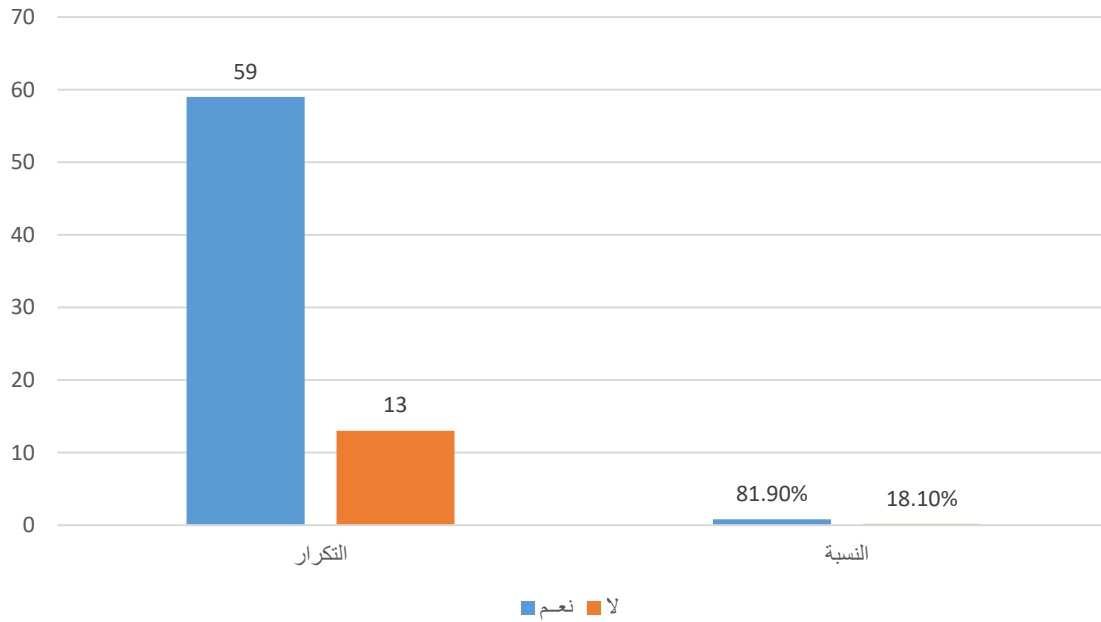
إن من أهم القرارات التي تتابع النقابة وتراقب تنفيذها-وهذا بالنسبة للذين يرون بأن النقابة في مؤسستهم تتابع عن كثب تطبيق محتوى ما جاء فيها-القرارات التي تمس حقوق العامل الأساسية، حيث أن نسبة 41,7% يرون أن القرارات المعنية بالمتابعة والمراقبة من طرف النقابة هي القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية، أما النسبة التي تليها 23,6% فترى بأن كل القرارات التي تشارك فيها تخضع للمراقبة ومتابعة تنفيذها، وبأقل منها بقليل عبرت النسبة 22,2% عن رأي الفئة في أن القرارات التي تتابعها النقابة وتحصر على تنفيذها تتعدى القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية، إلى القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها، أما النسبة الأضعف فكانت 4,2% وهي تمثل الأفراد الذين يقولون بأن القرارات المعنية بالمتابعة إلى غاية تنفيذها لا تتعدى تلك التي تخص المؤسسة وتسييرها فقط.

إذا كان ظهور النقابة ومبرر نشاطها واستمرارية وجودها في الأساس هو الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم المادية والمعنوية أمام أرباب العمل، فإنه بالنتيجة ستحصر هذه النقابات على ذلك بدءاً من المطالبة والمشاركة في صنع القرارات التي تتضمن الإقرار بمحتوى هذه الحقوق، وهذا لا يتأتى إلا إذا رافقت وراقبت تطبيق هذه القرارات في الواقع والاستفادة الفعلية، ولهذا شكلت إجابات المبحوثين وركزت على القرارات التي تلامس وتخص حقوق العمال ومصالحهم الاجتماعية والمهنية، وبالتالي تلك التي تحمل في طياتها مكاسب مادية بدرجة أولى، في حين أن بقية القرارات التي تخص مسألة التنظيم وتسيير المؤسسة فهي ثانوية بحسب العمال ولا تهمهم بدرجة كبيرة، وعليه فإن القرارات التي تتابع وتراقب الإدارة تنفيذها هي القرارات التي تخص العمال و مصالحهم حسب رؤى أغلبية العمال.

الجدول رقم 70: يمثل استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية من عدمه

النسبة المئوية %	التكرار	يتم استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية
81.9%	59	نعم
18.1%	13	لا
100%	72	المجموع

النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية من عدمه



الشكل رقم 54: يمثل استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية من عدمه

تبين المخرجات الإحصائية أعلاه إلى أن 81,9% من العينة ترى بأن النقابة تستشار في المسائل التنظيمية قبل أن يتم تضمينها في قرارات تصدرها إدارة المؤسسة، في حين أن 18,1% منهم يرون بعكس ذلك فالإدارة لا تستشير النقابة في القرارات التنظيمية قبل تطبيقها ودخولها حيز التنفيذ.

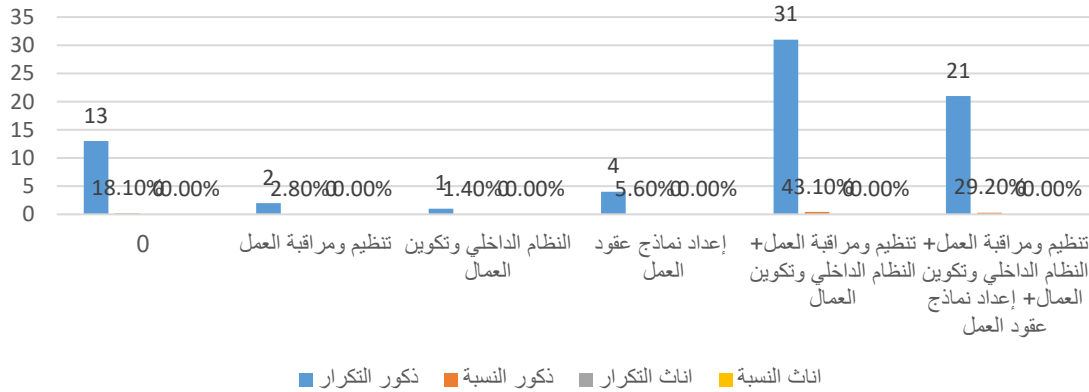
الملاحظ من النتائج أنها جاءت في سياق تأكيد المعطيات التي أفرزها الجدول رقم (28) المتعلق بنوعية القرارات التي تسهم النقابة في صناعتها وتشارك الإدارة فيها، حين أكد من خلالها أفراد العينة وبالأغلبية مشاركة النقابة في القرارات التي تعنى بالمسائل التنظيمية، مما يعني أن النقابة تشارك في صنع القرارات التي تخص المسائل التنظيمية بالإضافة إلى قرارات أخرى، أما بالنسبة للبقية فهي تنظر للنقابة على أن دورها هامشي ولا تشارك فعلياً في التسيير واتخاذ القرارات لأن ذلك حسبهم من صلاحيات الإدارة ولا تسمح للنقابة بمشاركتها صلاحياتها، وبالتالي فإجاباتهم متوافقة مع النتائج في الجدول في الأعلى.

قد يتساءل البعض عن جدوى تكرار السؤال مادام أن المعطيات حول المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمسائل التنظيمية تم استيفائها من الجدول (28)، غير أن الغاية من إعادة طرحه كسؤال منفصل كان لسببين، الأول اختبار صدق الإجابات وتوافقها مع بعضها وهذا يعني أن المبحوثين على وعي ويدركون المسائل التنظيمية وأهميتها في تسيير المؤسسة ونشاطها، والثاني لمعرفة التفاصيل في الجوانب والمسائل التي تستثار فيها باعتبار المسائل التنظيمية كثيرة ومتعددة، وهذا ما يوضحه الجدول التالي.

الجدول رقم 71: يمثل الجوانب التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة (إذا كانت الإدارة تستشير النقابة في المسائل التنظيمية)

المجموع		ذكور		المسائل التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
18.1%	13	18.1%	13	0
2.8%	2	2.8%	2	تنظيم ومراقبة العمل
1.4%	1	1.4%	1	النظام الداخلي وتكوين العمال
5.6	4	5.6%	4	إعداد نماذج عقود العمل
43.1%	31	43.1%	31	تنظيم ومراقبة العمل + النظام الداخلي وتكوين العمال
29.2%	21	29.2%	21	تنظيم ومراقبة العمل + النظام الداخلي وتكوين العمال + إعداد نماذج عقود العمل
100%	72	100%	72	المجموع

الجوانب التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة (إذا كانت الإدارة تستشير النقابة في المسائل التنظيمية)



الشكل رقم 55: يمثل الجوانب التي يتم فيها الأخذ برأي النقابة (إذا كانت الإدارة تستشير النقابة في المسائل التنظيمية)

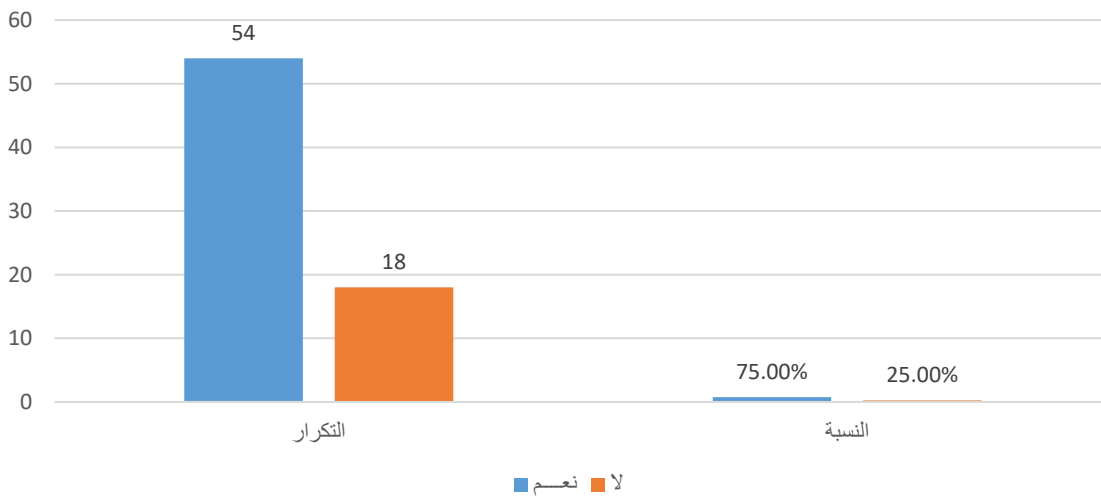
جاءت النتائج لتوضح أهم الجوانب التي تستشار فيها النقابة فيما يتعلق بالمسائل التنظيمية حسب رأي المبحوثين، حيث عبرت النسبة الأعلى 43,1% عن رأي الذين يقولون بأن النقابة يتم استشارتها في تنظيم ومراقبة العمل وأيضا بخصوص النظام الداخلي وتكوين العمال، تم تليها النسبة 29,2% التي تبين تعدد الجوانب التي تستشار فيها حسب رأي أصحابها فبالإضافة إلى المسائل المتعلقة ب تنظيم ومراقبة العمل، النظام الداخلي وتكوين العمال، فإنها تشارك في إعداد نماذج عقود العمل، وبنسبة أقل بكثير وهي 5,6% يرى أفرادها أن استشارة النقابة لا يتعدى إعداد نماذج عقود العمل، أما النسبة 2,8% فتعبر عن رأي البعض في أن استشارتها تكون في تنظيم ومراقبة العمل، وأخيرا النسبة 1,4% والتي تترجم رأي الذين يحصرون الاستشارة في إعداد وتعديل النظام الداخلي وتكوين العمال.

أفرزت النتائج تباين في آراء أفراد العينة بخصوص الجوانب التنظيمية التي يؤخذ فيها برأي النقابة، إلا أن إجاباتهم تتوافق في مسألة الاستشارة في تنظيم ومراقبة العمل وكذا وضع وتعديل النظام الداخلي وتكوين العمال للرفع من مستواهم وأدائهم، بالإضافة إلى إعداد نماذج عقود العمل حتى لا تكون مجحفة بالنسبة للعامل في حالة ما إذا تم إعدادها من بصفة منفردة من طرف الإدارة، وهي من المسائل المهمة والتي كفلها وركز عليها قانون العمل الجزائري باعتبارها تحفظ حقوق العمال والمؤسسة على حد سواء لأنها تشكل الضوابط والأطر لسلوكيات ووظائف الموارد البشرية من عمال وإطارات داخل المؤسسة.

الجدول رقم 72: يمثل الإجابة فيما لو استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل أم لا

النسبة المئوية %	التكرار	استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل
75.0%	54	نعم
25.0%	18	لا
100%	72	المجموع

لو استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل أم لا



الشكل رقم 56: يمثل الإجابة فيما لو استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل أم لا
الوضعية السوسيو مهنية للمبحوثين وعلاقتها بالعمل النقابي

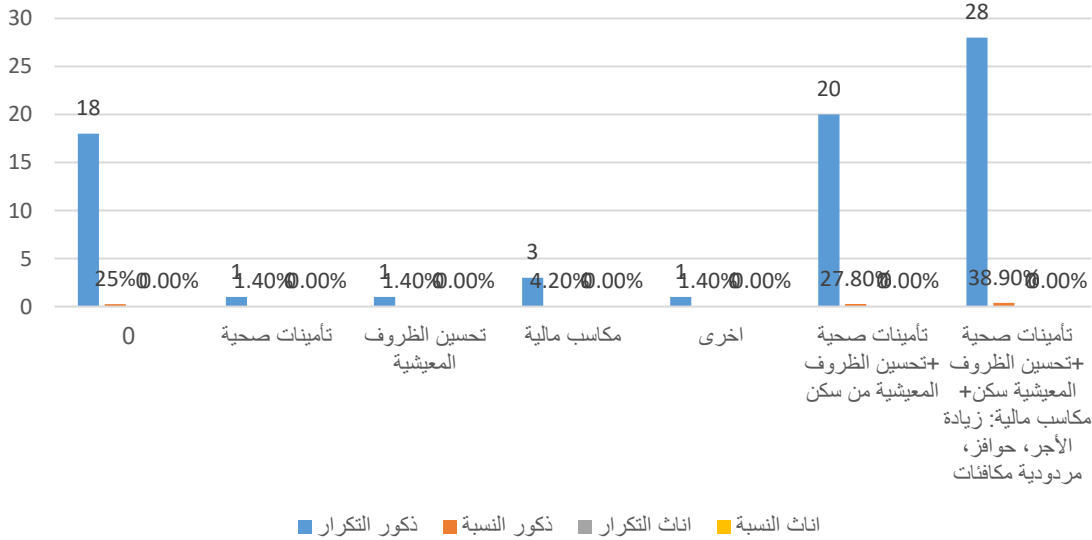
تعكس البيانات الإحصائية الواردة في الجدول نشاط النقابة وسعيها لتحقيق مزيدا من المكاسب لصالح العمال، حيث أن النسبة الأكبر وهي 75,0% من أفراد العينة يؤكدون أن النقابة ومن خلال سعيها الدائم للدفاع عن حقوق ومصالح العمال تمكنت من افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل، أما نسبة 25,0% منهم فيرون أن النقابة لم تحقق مكاسب جديدة.

أهم ما يلاحظ على هذه النتائج هو اتفاق الأغلبية وبنسبة كبيرة على أن النقابة حققت الكثير من المكاسب، ما يؤكد على فعالية النقابة وجهودها المثمرة في السعي لخدمة مصالح العمال، ومؤشر على رضی العمال عن أداء نقابتهم ويعزز ثقتهم فيها والتفافهم حولها، وهو ما ينعكس لامحالة على الوضع العام ويؤدي إلى استقرار المؤسسة.

الجدول رقم 73: يمثل نوعية المكاسب الاجتماعية التي افتكتها النقابة الحالية ولم تكن من قبل

المجموع		ذكور		المكاسب الاجتماعية التي افتكتها النقابة ولم تكن من قبل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
1.4%	1	1.4%	1	تأمينات صحية
1.4%	1	1.4%	1	تحسين الظروف المعيشية
4.2%	3	4.2%	3	مكاسب مالية
1.4%	1	1.4%	1	اخرى
27.8%	20	27.8%	20	تأمينات صحية + تحسين الظروف المعيشية من سكن
38.9%	28	38.9%	28	تأمينات صحية + تحسين الظروف المعيشية سكن + مكاسب مالية: زيادة الأجر، حوافز، مردودية مكافئات
100%	54	100%	54	المجموع

نوعية المكاسب الاجتماعية التي افكتتها النقابة الحالية ولم تكن من قبل



الشكل رقم 57: يمثل نوعية المكاسب الاجتماعية التي افكتتها النقابة الحالية ولم تكن من قبل

للقوف على نوعية المكاسب التي حققتها النقابة ولم تكن لولا جهود النقابة الحالية، جاءت نتائج الجدول لتوضيحا، إذ أن النسبة الأعلى 38,9% من أفراد العينة ترى بأن المكاسب التي حققتها النقابة الناشطة حاليا متعددة؛ من تأمينات صحية للعمال وكذا تحسين الظروف المعيشية لهم من سكن وغيره، بالإضافة إلى زيادة في الأجر والحوافز، منح ومكافآت، مردودية، تلمها نسبة 27,8% للذين يرون بأن المكاسب تتضمن تأمينات صحية زائد تحسين ظروف العمال المعيشية، وبأقل منها بكثير عبرت النسبة 4,2% عن رأي من يحصرون هذه المكاسب في بعض المكاسب المالية، أما النسبة الأخيرة 1,4% عبرت عن إجابات متفرقة بين من يرى أنها تأمينات صحية فقط، ومن يقول بأنها لا تتعدى تحسين في الظروف المعيشية للعمال، وأخرى.

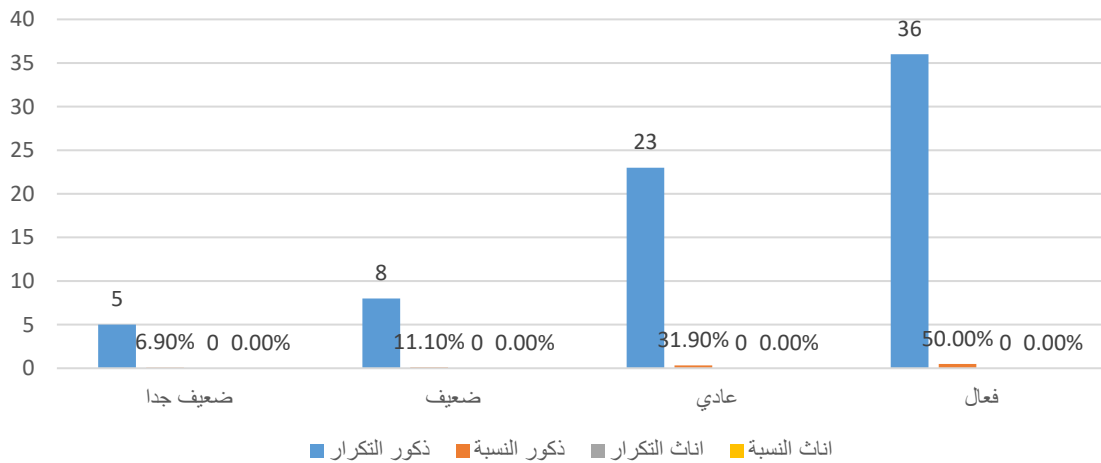
الملاحظ من نتائج الجدول أن المكاسب المحققة حسب الأغلبية هي مكاسب مادية بالدرجة الأولى، من زيادات مالية سواء في الأجور أو الحوافز أو المنح والعلاوات وانعكاساتها الإيجابية على الظروف المعيشية للعمال بصفة عامة، والمقصود بالمكاسب التي لم تكن من قبل لا يعني عدم وجود هذا النوع من المكاسب إطلاقا؛ فالأجور والحوافز وبقية الحقوق كانت موجودة في الأصل وثابتة لأنها من الحقوق الأساسية للعمال لكن ما حقته النقابة الحالية من مكاسب إضافية هي هذه الزيادات المالية التي لم تكن، في حين لم تحقق أي من المكاسب المعنوية والمتمثلة في الترقيات، والتي منح فيها القانون 90-11 المبادرة للاتفاقيات الجماعية للمؤسسة وتكون بحسب المناصب المتوفرة وبمبادرة صاحب العمل تضمن بعد الاتفاق عليها، الحرية النقابية، التكوين هذا الحق الذي يكون على عاتق صاحب العمل لفائدة العامل، الهدف منه هو تحسين مستوى ومؤهلات هذا الأخير بما يفيد في تحسين الإنتاجية من خلال تأهيل قدراته والرفع منها، " فقد نظمه القانون 90-11 الذي سبق الإشارة إليه في المادة 11 منه، ويتم هذا التكوين وفق برنامج يعد ويعرض على لجان المشاركة بما فهم ممثلو العمال لإبداء الرأي، ويكون

بموجب اتفاقيات جماعية، وميز بين عقود التكوين التي تقع على عاتق المؤسسة أو صاحب العمل، إما في هياكل تكوينية تابعة له أو بالاستعانة بمؤسسات جامعية متخصصة، بغرض زيادة مؤهلاته لممارسة مهام معينة بعد التكوين تتوافق والقدرات المكتسبة عنه¹، وعليه يقع على عاتق النقابة الدفاع عن مثل هذه الحقوق وتحصيلها لفائدة من يستحقها من العمال.

الجدول رقم 74: يمثل دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية

المجموع		ذكور		الفئات دور النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
6.9%	5	6.9%	5	ضعيف جدا
11.1%	8	11.1%	8	ضعيف
31.9%	23	31.9%	23	عادي
50.0%	36	50.0%	36	فعال
100%	72	100%	72	المجموع

دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية



الشكل رقم 58: يمثل دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية

عن دور النقابة في مشاركتها لتسيير الخدمات الاجتماعية أفرزت معطيات الجدول أعلاه نسب مختلفة تعبر عن نشاط هذه الأخيرة من وجهة نظر العينة بين الدور الفعال والضعيف، ففي الوقت الذي يرى فيه 50% من المبحوثين بأن نقاباتهم تقوم بدور فعال في تسيير ملف الخدمات الاجتماعية إلى جانب الإدارة، يرى 31,9% منهم بأن دورها في ذلك عادي، أما النسبة التي تليها وهي 11,1% ترى من خلالها هذه الفئة بأن الدور الذي تقوم به

¹ ذيب عبد السلام: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 41.

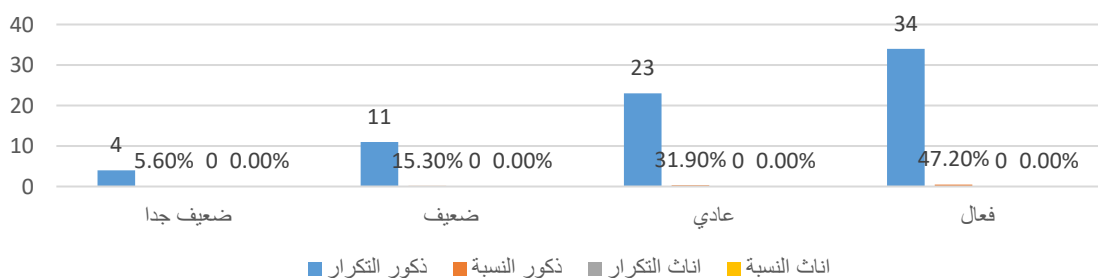
النقابة في المؤسسة فيما يخص مسألة الخدمات الاجتماعية ضعيف ولا يرقى للمستوى المطلوب، وأخيرا النسبة 6,9% التي تعكس رأي البقية بأن دورها ضعيف جدا.

يعد ملف الخدمات الاجتماعية من المسائل المهمة والتي تحظى باهتمام العمال لما تتضمنه من مكاسب مالية ومعنوية لفائدة العمال كما سبق توضيحه في الجدول رقم (42) وتتمحور عليها معظم المطالب المرفوعة وهو ما يتطلب نشاط مكثف ومستمر للنقابة من أجل تحقيقها، وفعالية النقابة من عدمه يتوقف على مدى تحقيق هذه المكاسب وزيادتها، ولهذا فإن نتائج الجدول في الأعلى توضح فعالية النقابة في هذا الملف بحسب رأي نصف أفراد العينة، بالإضافة إلى رأي ثلث العينة بأن دورها عادي أي أن النقابة ترفع لصالح الزيادة في نوعية هذه الخدمات و السعي للرفع من قيمتها المالية، وهو ما يعني أن دورها نوعا ما فعال، أما البقية المتبقية وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبتين السابقتين ودورها حسيم بين الضعيف والضعيف جدا، و مرد ذلك يعود ربما لكون العمال يتطلعون إلى مزيد من الحقوق والمكتسبات في مجال الخدمات و الحماية الاجتماعية، أو أنها ضعيفة مقارنة بما هو موجود في مؤسسات مماثلة- خدمات اجتماعية في مؤسسات عمومية اقتصادية- وهذا ما يجعلهم يعتقدون أن الخدمات الاجتماعية المقدمة إليهم ضعيفة ولا ترقى لما هو منتظر من النقابة تحقيقه.

الجدول رقم 75: يمثل دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات

المجموع		ذكور		الفئات دور النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.6%	4	5.6%	4	ضعيف جدا
15.3%	11	15.3%	11	ضعيف
31.9%	23	31.9%	23	عادي
47.2%	34	47.2%	34	فعال
100%	72	100%	72	المجموع

دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات



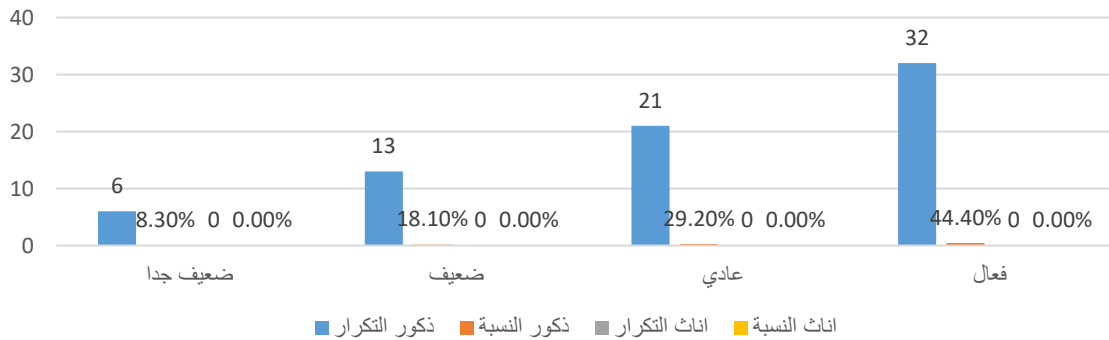
الشكل رقم 59: يمثل دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات

لأن أدوار ومهام النقابة كثيرة ومتعددة ولمعرفة دورها في مراقبة تنفيذ محتوى القرارات التي تصدرها الإدارة والتي تشارك في صياغتها وصنعها، أبانت معطيات هذا الجدول عن دور النقابة في تتبع ومراقبة مراحل تنفيذ هذه القرارات بين الفعالية والضعف حسب رأى العينة، وجاءت النسب كالتالي: النسبة الأعلى 47,2% عبرت عن رأي الذين يقولون بأن دورها في هذا المجال فعال، أما النسبة 31,9% منهم فيرون أن دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات الصادرة عادي، تليها النسبة 15,3% من مجموع أفراد العينة يعتبرون دورها في ذلك ضعيف ودون المستوى، وأخيرا النسبة 5,6% وهي الأضعف فتمثل رأي البقية في كون نشاط النقابة ودورها في المراقبة ضعيف جدا.

الجدول رقم 76: يمثل دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة

المجموع		ذكور		الفئات دور النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
8.3%	6	8.3%	6	ضعيف جدا
18.1%	13	18.1%	13	ضعيف
29.2%	21	29.2%	21	عادي
44.4%	32	44.4%	32	فعال
100%	72	100%	72	المجموع

دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة



الشكل رقم 60: يمثل دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة

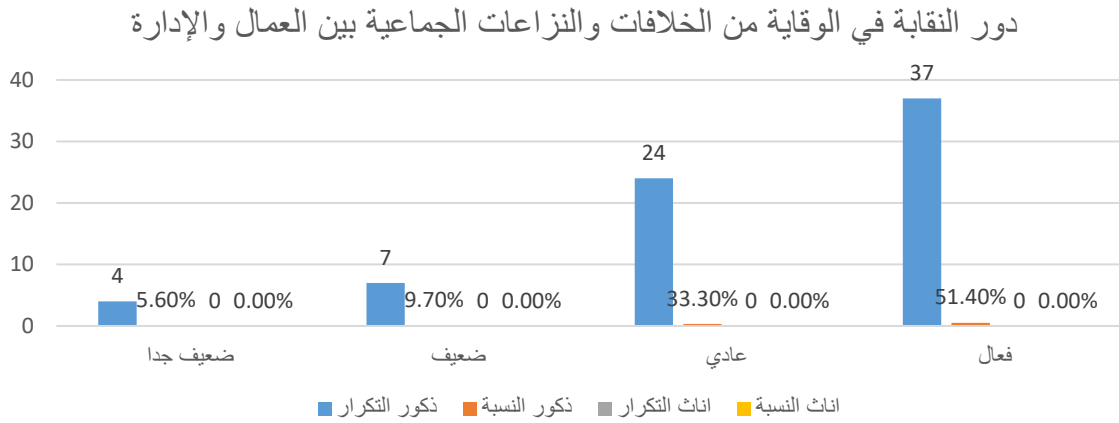
في سياق معرفة دور ومدى فعالية النقابة في المؤسسة ميدان الدراسة باعتبار أن مهامها متعددة كما سبق ذكره، يأتي الجدول أعلاه ليوضح دور الفرع النقابي للمؤسسة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة، تؤكد النسبة 44,4% من المجموع الكلي لأفراد العينة الدور الفعال الذي تقوم به النقابة من خلال مشاركتها أعمال

مجلس الإدارة، وهذا في إطار الصلاحيات المخولة لها قانونا وكذا مراقبة سيرورة أعمال وأجندة نشاطه، في حين يرى آخرون بأن دورها عادي وهو ما عبرت عنه النسبة 29,2%، تليها النسبة 18,1% التي تعكس رأي هذه الفئة في كون الدور الذي تلعبه النقابة في هذا الجانب ضعيف، أما النسبة الأضعف 8,3% تترجم رأي البقية من المبحوثين في أن دور النقابة ضعيف جدا.

حضور مجلس الإدارة حق يكفله القانون للنقابة حسب نوعية وسبب انعقاده وبالتالي لا تحتاج النقابة إلى السعي لافتكاك هذا الإجراء، غير أن ما يقع على عاتق هذه الأخيرة هو مراقبة مخرجاته وقراراته والتصدي لكل ما يضر أو يخالف مصلحة العامل في المؤسسة، والواضح من نتائج الجدول هذا أن العمال يؤكدون فعاليته نوعا ما بنسبة تقارب النصف على عكس البقية الذين يرون بأن دورها في ذلك عادي وروتيني بدرجة أقل ثم الذين يقرون بأن دورها بين الضعيف والضعيف جدا، وهي نسب تؤكد في مجملها عدم بلوغ الفعالية المطلوبة والمرجوة بالرغم من وجود الأثر، خاصة وأن القرارات المصيرية في المؤسسة بيد مجلس الإدارة منها ما يمس مصالح العامل مباشرة، ومنها ما يمس بطريقتة غير مباشرة كالتعديلات سواء الهيكلية أو التسييرية أي البشرية وما قد ينجر عنه من تقليص في العمال وغيرها.

الجدول رقم 77: يمثل دور النقابة في الوقاية من الخلافات والتزاعات الجماعية بين العمال والإدارة

المجموع		ذكور		الفئات دور النقابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.6%	4	5.6%	4	ضعيف جدا
9.7%	7	9.7%	7	ضعيف
33.3%	24	33.3%	24	عادي
51.4%	37	51.4%	37	فعال
100%	72	100%	72	المجموع....



الشكل رقم 61: يمثل دور النقابة في الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية بين العمال والإدارة

إن من أهم الأهداف التي يركز عليها العمل النقابي، والدافع لوجود النقابة هو حماية حقوق العمال وهي حلقة الوصل بين العمال وأرباب العمل أو الإدارة، ولهذا فهي تسعى للحفاظ على استقرار العلاقة بينهما، وبالتالي يتوجب عليها القيام بدورها المحوري في ذلك تفاديا لوقوع نزاعات وخلافات بين العمال والإدارة، فدورها يكمن في منع كل الأسباب التي من شأنها خلق خلاف بين العمال وإدارتهم، كإجراء استباقي وقائي من خلال تقريب وجهات النظر بين الطرفين وإذابة الخلافات، أو بدور علاجي في حالة وقوع نزاع فعلي وتدخل النقابة لحله تفاديا لتأزم الوضع وتدخل القضاء، والدخول في صراعات من شأنها التأثير سلبا على استقرار ونشاط المؤسسة الإنتاجية. في سياق معرفة دور النقابة وسعيها في مجال الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية في المؤسسة، أوضحت المعطيات الكمية أن النسبة 51,4% من مجموع العينة يؤكدون أن دورها فعال في ذلك، ما يعني أن جهودها كبيرة لتفادي مثل هكذا خلافات قد تؤدي إلى نزاعات جماعية بين الطرفين (العمال والإدارة)، أما النسبة التي تليها وهي 33,3% ترى أن دورها في الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية عادي، في حين أن النسبة 9,7% ترى العكس فدورها فيما سبق ذكره ضعيف، وفي نفس الاتجاه يرى البقية 5,6% بأن دورها ضعيف جدا، وبعيد عما هو مطلوب منها.

قراءة لنتائج الجدول يتضح أن الأغلبية تؤكد على الدور الفعال للنقابة في الحفاظ على استقرار المؤسسة، من خلال السعي للقيام بمهامها كهمزة وصل بين العمال والإدارة والتدخل لحل أي مسألة من شأنها إحداث خلافات أو نزاعات بين الطرفين تفاديا لتطور النزاع الداخلي إلى نزاع قضائي، ويتجلى ذلك في غياب الإضراب داخل المؤسسة حسب المبحوثين، فالإضراب يعد آلية في يد النقابة في حالة وجود نزاع وخلاف جماعي بين العمال والإدارة أو أرباب العمل، وهو حق مشروع وفق الشروط المنصوص عليها في القانون¹، وللوقاية من هذه النزاعات والخلافات

¹ القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

الجماعية التي قد تحدث نصت المادة 4 منه على أنه يتم عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين والعمال، يتم فيها دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل المؤسسة أو الهيئة على حسب تعبير نص المادة، واللجوء للإضراب لا يكون إلا بعد إجراءات المصالحة¹ والوساطة التي حدد القانون 90-02 السالف الذكر كيفية إجرائها.

خلاصة:

إن أهم ما يمكن أن يستخلص من هذا المحور:

_ مراقبة عملية تنفيذ القرارات من أهم المراحل وآخرها حتى توقع هذه القرارات آثارها وتحقيق الغاية من إصدارها، وهو ما تقوم به النقابة في المؤسسة خاصة تلك التي تتعلق بالحقوق المادية والمعنوية للعمال وتنشئ مراكز قانونية (مناصب عمل، ترقية...)، وإلا ما جدوى المشاركة في صنعها إن لم يتم تطبيقها وبالتالي فإن تنويع سلسلة الجهود والنشاط التي تقوم به النقابة هو الوقوف على تنفيذ هذه القرارات في أرض الواقع.

_ للنقابة دور في المشاركة في القرارات التي تخص المسائل التنظيمية وتفعيلها؛ تنظيم ومراقبة العمل، تكوين العمال وصياغة النظام الداخلي، وتستشار في كثير من الأمور التنظيمية باعتبارها ممثلة للعمال.

_ استطاع الفرع النقابي للاتحاد ع ع ج بالمؤسسة تحقيق مكاسب مالية إضافية ملموسة، حرص من خلالها هذا الأخير إلى تحسين ظروف العمال وأعطى دفعا معنويا لعمال لزيادة الإنتاجية وتحسين في النوعية.

_ تقوم النقابة بجهود كبيرة من خلال مشاركتها في تسير الخدمات الاجتماعية، كما تسعى جاهدة لزيادة وتحسين حجم ونوع الخدمات الاجتماعية وزيادة التخصيصات المالية لهذا الملف، وبالتالي دورها ملموس وفعال نوعا ما.

_ دور النقابة في مراقبة تنفيذ القرارات الصادرة عن الإدارة فعال نوعا ما إلى العادي بحسب ما أوضحت نتائج الجدول سابقا، وبالتالي فإن المطلوب من النقابة مضاعفة جهودها في ذلك، وفي السياق نفسه تشير المعطيات المتحصل عليها من بعض المصادر داخل المؤسسة إلى وجود عديد السكنات الوظيفية التابعة للمؤسسة والبالغ عددها خمسة وأربعون سكنا، لم توزع بطريقة عادلة ولم يستفد منها العمال والإطارات وفق المعايير المعمول بها في منح مثل هذا النوع من الخدمات، وتؤكد المصادر نفسها بأن هناك البعض من شاغلي هذه السكنات قد أحيلوا على التقاعد ولا يزالوا يشغلونها، والبعض الآخر منحها لأحد أبناءه لشغلها في حين يوجد من لهم أحقية حيازة هذه الأماكن ممن يعانون من مشكل السكن.

_ ساهمت النقابة إلى حد بعيد في الوقاية من نزاعات العمل سواء الفردية أو الجماعية؛ التي تحدث بين العامل بصفة فردية وبين الإدارة أو بين العمال وإدارة مؤسستهم، من خلال دورها الملموس والفعال في تجنب مثل هكذا نزاعات وامتصاص حدتها، حيث يؤكد رئيس الفرع النقابي أنه وأثناء توليه المسؤولية على رأس الفرع النقابي كانت

¹ القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 96-11، المؤرخ في 10 جويلية 1996.

تتدخل النقابة لحل أي نزاع سواء كان فردي أو جماعي، وحتى في حالة الأخطاء المهنية التي يرتكبها العمال سعت من خلال دورها في حماية العامل و منصب عمله، وأنه لم يتم فصل أي عامل، باستثناء حالة واحدة ارتكب العامل فيها خطأ جسيماً استدعى فصله، واستطاعت النقابة من خلال جهودها إلى إعادته لمنصب عمله.

_ تولي النقابة أهمية بالغة لملف الخدمات الاجتماعية، إذ تسعى من خلال المشاركة في تسيره إلى زيادة وتحسين نوعية هذه الخدمات لأنها تشكل مجال اهتمام كبير من طرف العمال، واستطاعت تحسين نوع الخدمات من خلال زيادة التغطية الصحية والتأمينات، وتبقى جهودها غير كافية لتحسين هذا النوع من الحقوق والخدمات.

2 مناقشة نتائج الدراسة

1.2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

التي مؤداها: "أن التنظيم النقابي يضطلع بمهامه كشريك في وضع السياسات العامة والمشاركة في اتخاذ القرارات والتنظيم داخل المؤسسة العمومية الجزائرية ميدان الدراسة"، حيث تشير المعطيات والبيانات الإحصائية المستقاة والتي تم عرضها وتحليلها إلى أن:

_ الإدارة تعامل مع الإدارة كشريك اجتماعي بحسب تأكيد الأغلبية المطلقة 97.2% وفق ما تم عرضه وتحليله آنفاً وتأكيد ذلك هو ترجمة للواقع الملموس، يبقى أن نعرف نوع وكيفية المشاركة وأيضاً درجة المشاركة أمر مهم حتى تكون هذه المشاركة إيجابية وفاعلة وليس مجرد مشاركة ظاهرة وشكلية، وهو ما بينته النتائج من خلال عرض المعطيات والبيانات وتحليلها.

_ فقد جاء رأي المبحوثين فيما إذا كانت نقاباتهم تشارك في وضع وصياغة السياسة العامة للمؤسسة بنسبة ليؤكد أنها تساهم في ذلك بنسبة كبيرة 40.3%، 30.6%، بالرغم من أن رسم السياسة العامة لأي مؤسسة -خاصة إذا كانت هذه المؤسسة عمومية تعود ملكيتها للدولة وذات طابع صناعي اقتصادي- يتأثر بعدة عوامل أهمها توجه الدولة وسياستها الاقتصادية المنتهجة؛ هذه الأخيرة تتأثر بالمحيط الداخلي والخارجي أيضاً، ثم إن المركزية في التسيير لها أيضاً تأثير مباشر على سياسة المؤسسة، باعتبار المؤسسة ميدان الدراسة هي مؤسسة تابعة للمجمع أو المؤسسة الأم (السلطة المركزية) المتواجدة بالعاصمة، ومن خلال عرضنا لتاريخ المؤسسة (في الفصل الخامس) وجدنا أن المؤسسة تأثرت بسياسة الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة على مراحل، لكن رغم ذلك فإن

النقابة وحسب رأي أغلبية أفراد العينة الذي ترجمته نسبة 93.1% وكذا بعض الإطارات النقابية والإدارية كان لها دور في المشاركة في صياغة السياسة العامة المؤسسة.

_ كما بينت الدراسة أن النقابة بالإضافة إلى مشاركتها وبصمتها في السياسة العامة، فهي أيضا تشارك في مختلف القرارات التي تخص العمال والمؤسسة، بالإضافة إلى المشاركة في تعديل وتحسين القانون الداخلي لمؤسسة والمسائل التنظيمية.

_ كما أوضحت النتائج بأن الفرع النقابي لاتحاد ع ع ج بالمؤسسة يشارك في مختلف القرارات التنظيمية حيث أظهرت النتائج أن 38.9% و 13.9% و 11.1% من أفراد العينة يؤكدون أن نقابتهم تشارك في القرارات التنظيمية، وبينت أيضا بأن النقابة تشارك في مختلف الاجتماعات التي تعنى بإثراء القوانين الداخلية، وفي إبرام الاتفاقيات والعقود مع الشركاء الاقتصاديين.

_ فقد بينت نتائج الدراسة بأن الفرع النقابي للمؤسسة يشارك في اتخاذ القرارات ابتداء من المشاورات إلى غاية الصدور والتنفيذ، كما تتنوع هذه القرارات والكيفيات التي تشارك بها.

وعليه ومن خلال ما سبق فإن الفرضية الأولى تحققت بنسبة كبيرة، وأن النقابة في المؤسسة ميدان الدراسة تساهم باعتبارها شريك اجتماعي في وضع السياسة العامة والمشاركة في اتخاذ القرارات والتنظيم داخل المؤسسة. مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

والتي تقول: "وجود التنظيم النقابي ضمانا ودعم لاستقرار المؤسسة العمومية الجزائرية في اتجاه تنفيذ

استراتيجيتها"، فقد أفرزت النتائج المتعلقة بمعطيات وبيانات هذه الفرضية ما يلي:

_ إن نتائج المحور الثاني المتعلق بعلاقة العمال بنقابتهم التي أبانت عن مدى تمسك العمال بنقابتهم من خلال قناعة الأغلبية واتفاقهم على عدم إمكانية الاستغناء عنها وبنسبة عالية (81.9%) بالرغم من تباين إجاباتهم في عديد النقاط، لم يكن من فراغ أو من باب المجاملة؛ إنما يترجم فعالية النقابة وانسجام العمال معها ومشاورتها لهم وإشراكهم في مختلف الخطوات التي تقوم بها والقرارات التي تشارك في صدورها؛ وهو بمثابة تفويض كامل لها للقيام بما تراه مناسبا، وهذا ما من شأنه إعطاء نوع من الاستقرار في المؤسسة وقطع السبل عن كل نزاع قد يحدث بين العمال والإدارة أو بينها وبين العمال، خاصة النزاعات الجماعية.

_ ثم إن غياب الإضرابات والاحتجاجات في المؤسسة مؤشر على الاستقرار؛ ذلك ما أكدته غالبية أفراد العينة وكذا المعطيات المستقاة من داخل المؤسسة، لأن الإضرابات أو الاحتجاجات الناتجة عن وجود صراع داخلي يغذيها ويصعد من حدتها، تكون بالأساس عن عدم تفاهم بين النقابة والإدارة حول مختلف المسائل والقرارات، كما يكون بين النقابة وعمالها بسبب عدم رضا هؤلاء عن أداء نقابتهم وتهميشها لهم وعدم مواكبة تطلعاتهم ومطالبهم وهو ما يفقد لهم الثقة فيها؛ فيلجؤون إلى وسيلة الاحتجاج والإضراب بصفة فردية أو جماعية و بأنفسهم، وبالتالي فالنقابة هي الضابط لسلوكيات العمال والضامن لاستقرار المؤسسة وسيورتها.

_ أبانت النتائج أن الحوار والتفاوض هما الوسيلة الأكثر خيارا والمعتمدة من طرف النقابة في علاقتها بالإدارة، بحيث لم تعرف المؤسسة إضرابات أو احتجاجات خلال فترة نشاط هذه النقابة كما سبق توضيحه.

وعليه يمكن القول بأن فرضية أن تواجد التنظيم النقابي أعطى ضمانة ودعم لاستقرار المؤسسة العمومية الجزائرية في اتجاه تنفيذ استراتيجيتها قد تحققت.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة:

تقوم هذه الفرضية على أنه "يساهم التنظيم النقابي بشكل فعال في التسيير والتنظيم والمراقبة بالمؤسسة العمومية الجزائرية ميدان الدراسة"، بالعودة إلى النتائج المرتبطة بهذه الفرضية ومن خلال:

_ تأكيد الأغلبية المطلقة من المبحوثين بنسبة 91,7% على أن نقابتهم ومن خلال نشاطها؛ تسهر على المتابعة المستمرة والدائمة لتنفيذ محتوى القرارات الصادرة عن الإدارة والتي تشارك في اتخاذها وصياغتها فهي بذلك لا تكتفي بالمشاركة في اتخاذها، بل تراقب وتتابع مراحل تنفيذها وتجسيدها محتواها.

_ بالرغم من حرص النقابة على متابعة ومراقبة عملية التنفيذ للقرارات التي تخص العمال مباشرة؛ خاصة تلك التي تعلق بالجوانب المادية والمعنوية لهم، إلا أنها لا تهمل مراقبة ومتابعة القرارات التي تخص المؤسسة ونشاطها وتسييرها.

_ اهتمام النقابة بكل الأمور والتفاصيل داخل المؤسسة وحرصها على تنفيذ وتحقيق المكاسب التي تترجمها القرارات التي تشارك فيها، يؤكد جدية وفعالية النقابة في متابعة ومراقبة عملية التنفيذ، بالإضافة إلى حضورها الدائم إلى جانب الإدارة في التسيير وهي معطيات سبق ذكرها، فكان تقييم أدائها فعال بنسبة كبيرة حسب رأي المبحوثين في مجال التنظيم والتسيير ومراقبة تجسيد القرارات على أرض الواقع.

عطفا على ما سبق تحليله يمكن اعتبار هذه الفرضية محققة؛ وبأن التنظيم النقابي يسهم وبشكل فعال في التسيير والتنظيم والمراقبة بالمؤسسة ميدان الدراسة.

2.2- مناقشة النتائج في ضوء التراث النظري

انطلاقا من عديد المداخل النظرية التي تم تضمينها الجانب النظري لموضوع الدراسة، والتي استعرضت جملة المحاور المتعلقة بالعمل والنشاط النقابي وعلاقته بمختلف النظريات العلمية في علم الاجتماع، حيث ننقل من خلال المناقشة من وصف لما جاءت به هذه النظريات وخلصت إليه إلى تفسير وتحليل وتقييم لما توصلت إليه دراستنا هذه، ومساهمتها في التراكم المعرفي، وبالتالي اعتماد هذه النظريات لفهم وتفسير مسار هذه النتائج ومدلولها، ومقارنة النتائج بما حوته هذه المداخل، وقد حوت هذه الأخيرة أبرز النظريات والمتمثلة في:

_ نظريات البنائية الوظيفية التي توضح لنا وضعية ومكانة التنظيمات النقابية في المؤسسة ووظيفتها، وفيما إذا كانت هذه الأخيرة تقوم بالدور الإيجابي أو السلبي داخل هذا البناء، وليس فقط في المؤسسة بل حتى في البيئة الخارجية؛ أي في المجتمع بمختلف جوانبه السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

_ النظرية الأخلاقية وفيما إذا كانت النقابة تقوم بدورها المثالي حسب أصحاب هذا الاتجاه، والمتمثل في الإصلاح الأخلاقي وتحقيق العدل والمساواة في توزيع الثروة وفقاً لمبدأ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجميع.

_ النظريات الثورية أو نظرية الصراع التي يرى فيها الماركسيون أن التغيير لا يكون إلا من خلال ثورة على الواقع ضد الطبقة المستغلة وهي الطبقة الرأسمالية التي تملك الثروة، ولا يمكن افتكاك حقوق العمال إلا من خلال الثورة على هذا الاستغلال.

_ النظريات النفسية أو السيكلوجية التي تفسر وترجع ظهور النقابات العمالية إلى الجانب النفسي، والذي يعكس خوف من الخطر؛ فيكون كرد فعل نفسي داخلي للحماية من فقدان مناصب العمل نتيجة الندرة المصاحبة لارتفاع الطلب على مناصب العمل في مقابل تقلص العدد في المناصب والذي يكون في الغالب نتيجة أزمات اقتصادية، فيلجأ العمال إلى التكتل ضمن هياكل نقابية قانونية لمواجهة ذلك الخطر.

_ نظريات الفعل الاجتماعي والتي تعنى بدور الفاعلين داخل التنظيم ومدى قدرتهم على التغيير والتأثير في اتجاه تحقيق استراتيجيتهم وأهدافهم داخل التنظيم، والتي تكون دوافعهم لهذا الفعل والسلوك، وقد اهتم بدراسة الفعل الاجتماعي كل من كروزيه، فيبر وغيرهم كل من وجهة نظره.

وعليه سنقوم من خلال هذا العنصر بمناقشة النتائج المتوصل إليها في دراستنا هذه واسقاطها على هذه النظريات لتفسير ما توصلت إليه، في محاولة لربط النتائج الميدانية مع الجانب النظري في شقه المتعلق بالنظريات المفسرة لتكوين ونشاط التنظيمات النقابية.

نظريات البنائية الوظيفية:

من خلال منظور البنائية الوظيفية؛ تظهر النقابات العمالية كعامل استقرار وليس كعامل اضطراب وصراع، ما يعني أن وظيفته كعضو في التنظيم تقوم على الإيجاب ويسعى إلى الحفاظ على استقرار هذا التنظيم، وبالتالي فهي آلية مؤسسية حيوية تقوم على تشفير وتقويض الصراع الاجتماعي لتحويله إلى عملية تفاوضية يمكن إدارتها، فهي تقوم على المشاورات والتفاوض الإيجابي والأخذ والرد للوصول إلى اتفاق وتقريب وجهات النظر بما يحفظ مصالح الأطراف، مما يسهم في استمرارية واستقرار المؤسسة بعيداً عن الصراع الذي يحول دون ذلك ويغذي الاضطرابات والاحتجاجات وكذا الإضرابات والنتيجة لا استقرار وفوضى وعرقلة لسيرورة المؤسسة وخلل في الإنتاجية وغيرها.

وانطلاقاً من النتائج المتوصل إليها فيما يتعلق بدور النقابة واسهامها في استقرار المؤسسة ميدان الدراسة؛ تبين دورها الإيجابي في ذلك حسب تأكيد العمال ومؤشر ذلك غياب الاحتجاجات والإضرابات في المؤسسة، وبالتالي فالنقابة أثبتت دورها الوظيفي والإيجابي باعتبارها عضو له تأثيره على بقية الأعضاء والوظائف في التنظيم، وساهمت في استقرار البناء من خلال احتواء مسببات الصراع والحيلولة دون وقوع نزاعات بين العمال والإدارة سواء فردية كانت أم جماعية، كما حرصت على إدارة المفاوضات والاتفاقيات الجماعية.

النظرية الأخلاقية:

إذا كانت مبادئ هذه النظرية تقوم على العدل والمساواة بين الجميع، من خلال تقليص الفجوة بين العمال والمسؤولين وتوزيع العادل للأرباح (الثروة) وأكثر إنصافاً بحماية الفئات الأضعف، كما أنها عامل ضبط من خلال إعادة التوازن لقوة التفاوض التي عادة ما يكون فيها العامل الطرف الضعيف في المعادلة فيتم فرض قناعات الإدارة، ما يجعله عرضة للاستغلال وبالتالي تدخل النقابة ضماناً لحمايته وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية، وهذا هدف كل تنظيم نقابي بل هو رأس الأولويات لدى هذه الأخيرة، وبالتالي ومن خلال ما تم التوصل إليه فإن النقابة في المؤسسة ميدان دراستنا سعت وتبذل جهودها لتحقيق عدالة ومساواة في الحقوق المعنوية والمادية بشكل أكبر.

النظرية الثورية (الصراع):

تنطلق نظرية الصراع أو النظرية الثورية من الواقع؛ ومن ضرورة إحداث ثورة لتغيير الواقع القائم على الاستغلال، هذا الاستغلال الذي تمارسه الطبقة المالكة (الرأسمالية) على الطبقة الكادحة التي تمثل العمال (البروليتاريا)، والذي سيؤدي لا محالة إلى استثارة الطبقة العاملة التي تشكل الغالبية في مواجهة أرباب العمل، هذه المواجهة التي يسبقها وعي طبقي بضرورة التغيير؛ تغيير لا يتأتى إلا من خلال ثورة حقيقية، والأكد أن هذه الثورة التي تولد صراعاً بين طرفين أو أكثر لا يحركها العمال بصفة انفرادية بل عن طريق التكتل في شكل نقابات، غير أنه ليس في كل الأحوال يكون هناك صراع وخلاف يقتضي القيام بثورة، إذ أن نتائج الدراسة الحالية كشفت عن وجود حالة من الاستقرار داخل المؤسسة وانسجام وتفاهم بين النقابة والإدارة، من خلال التأكيد على وجود ثقة بين النقابة والإدارة أن تضع الإدارة ثقها في النقابة أكثر من ثقها في إدارتها الإدارية، وفيما عدا ذلك فإن الخلافات التي تقع أحيانا لا ترقى إلى صراع وثورة بمفهوم الماركسية.

النظرية السيكولوجية:

إذا كانت النظرية السيكولوجية أو النفسية تقوم على البحث وتفسير دوافع العمال النفسية وراء الانضمام والتكتل ضمن التنظيمات النقابية التي يرى فيها الحماية والأمان من أي طارئ قد يهدد منصب عمله، والذي يكون في الغالب لأسباب اقتصادية تجعل من الطلب على فرص عمل أكثر من العروض المتاحة أي الندرة التي تولد له شعور نفسي وقلق هذا من جهة، كما أن طبعه الذي يأبى المغامرة لحصول على فرص عمل أخرى خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الكبرى القائمة على المنافسة الحرة، فيجد في النقابة العمالية الملاذ المناسب والوسيلة الفعالة لتحقيق حاجاته النفسية علاوة على الحاجات المادية، كما تمكنه من تحقيق ذاته والشعور بالانتماء هذا ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية، إذ يرى العمال في المؤسسة أنه لا يمكن الاستغناء عن نقابته، وتشبثهم بها نابع من إدراكهم بأهميتها و دورها في حماية حقوقهم بما فيها الحفاظ على مناصب عملهم، سواء في

حالة الأزمات الاقتصادية - خاصة وأن المؤسسة ذات طابع صناعي اقتصادي تتأثر بالظروف الاقتصادية الداخلية والخارجية-، أو في حالة الأخطاء المهنية والنزاعات الفردية والجماعية؛ بحيث تدخلت النقابة في كثير من الحالات التي تعرض فيها العمال إلى عقوبة الفصل من العمل، واستطاعت من خلال تدخلها إلى إعادتهم إلى مناصب عملهم بحسب ما أكدته المعطيات المتحصل عليها أهمها تصريح رئيس الفرع النقابي، ثم إن انخراط العمال فيها بالرغم من عدم تكوين قناعة كافية حسب ما أكدته النتائج دائما دليل على شعورهم بدورها في حماية حقوقهم بما فيها تواجدهم في المؤسسة و الحفاظ على مناصب عملهم كأولوية، وهي بذلك تضمن الاستقرار الوظيفي والحماية من المخاطر.

نظرية الفعل الاجتماعي:

إذا كان الفعل الاجتماعي يترجم سلوكيات لها دوافعها ومسبباتها واتجاهاتها، فإن منطلقات هذه النظرية فهم وتحليل دور الفواعل أو الفاعلين في التنظيم من خلال القدرة على التغير والتأثير لتحقيق استراتيجياتهم، وهذا ما جاءت لتبينه نظرية التحليل الاستراتيجي التي سبق تناولها في المقاربة النظرية، وقبلها نظرية ماكس فيبر الذي تقوم على إيجاد تفسير للفعل الاجتماعي انطلاقا وأن لكل فعل دوافع كما له مدلولات ومعاني أي وضع هذا الفعل أو السلوك في سياق الدوافع، فالفاعل داخل التنظيم يملك مساحة معينة من الحرية، ويستغلها لتوسيع علاقاته مع بقية الفاعلين الآخرين لتشكيل جماعات فاعلة تجمعها نفس الأهداف والطموحات.

إذا فالفاعلون الاجتماعيون في العمل النقابي داخل المؤسسة هم العمال والنقابة، كأحد أهم الفاعلين بالإضافة إلى فاعلين آخرين ولها تأثيرها على سيرورة التنظيم، هذا التأثير لا يحدث إلا إذا تكتل الأفراد (العمال) في تنظيم واحد (النقابة) لتحقيق أهدافهم ومصالحهم، وهذا حال العمال في المؤسسة موضوع دراستنا؛ والذين لجأوا إلى الانخراط في النقابة لتحقيق مطالب لم يتمكنوا من تحصيلها خارج التنظيم النقابي الذي لم يكن متواجد من قبل، وقناعتهم بأن الوصول إلى أهدافهم مرهون بتشكيل نقابة والانخراط ضمنها لتلبية حاجياتهم.

3.2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

إذا كان الهدف من أي دراسة أو بحث علمي هو الإثراء وتقديم الإضافة؛ مما يساهم في إثراء الموضوع والتراكم المعرفي، وكانت الغاية من استعراض الدراسات السابقة والمشابهة لموضوع الدراسة هو معرفة أهم الاسهامات العلمية لباحثين سبقوا في دراسته -ولو أنها بعضها وليست كلها- إلا أنها تعطي نظرة واسعة حول الموضوع، ليبقى على الباحث تقديم الإضافة والجديد في هذا الحقل المعرفي، إضافة تتضح معالمها من خلال تبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين بقية الدراسات السابقة التي سبق استعراضها وتحليلها في الفصل الأول، إن مناقشة نتائج

دراستنا الحالية مع ما خلصت إليه هذه الدراسات أمر تستوجبه طبيعة البحث العلمي بالرغم من الاختلاف في الزمن والمكان و المنطلقات وكذا التوجهات والإيديولوجيات لكل دراسة عن الأخرى.

. دراسة سامية بطمة ويوسف عدوان "سبل تفعيل دور النقابات في صياغة السياسة العامة"

في هذا السياق جاءت نتائج دراستنا لتوافق مع هذه الدراسة العربية في الشق المتعلق بضعف القاعدة العمالية وأثره على فعالية العمل النقابي، فباستثناء جهود وفعالية الإطارات المسيرة لفرع النقابي في المؤسسة ميدان دراستنا نجد أن بقية المنخرطين في النقابة لم يكن انخراطهم بالمعنى الحقيقي الذي يجعل منهم مناضلين فعليين إلى جانب أعضاء النقابة، ذلك أن انخراطهم له دوافع أخرى كالحصول على الحماية بالإضافة إلى مطامح في بعض المزايا الأخرى الخاصة منها أو العامة.

هذا ما توصلت إليه الدراسة السابقة بالإضافة إلى أن النقابة لم تصل إلى مستوى عالي من الكفاءة لصياغة السياسات العامة؛ ولو أن الباحثان يرجعان ذلك إلى ضعف الأسس التي يرتكز عليها العمل النقابي في فلسطين، في حين أن مرد هذا الأمر في دراستنا الحالية ليس للنقابة في حد ذاتها على اعتبار أن الفرع النقابي للمؤسسة EMBAG ينشط تحت غطاء نقابة الاتحاد ع ع ج والتي تخضع بدورها لسلطة الدولة وتبعيتها لها في سياستها وتوجهاتها بنسبة كبيرة جدا، فهذه الأخيرة تشارك في ضمن الثلاثية في صياغة السياسات العامة، وبالعودة لمؤسسة فمي مؤسسة عمومية اقتصادية تعود ملكيتها للدولة وتتأثر تأثيرا مباشرا بسياساتها الاقتصادية والتسييرية المنتهجة؛ وبالتالي مشاركتها في وضع السياسة العامة غير مباشرة باستثناء الأمور المتعلقة بالجوانب المادية والتنظيمية وحتى الاتفاقية، من خلال المشاركة في الاتفاقيات الاقتصادية وإبرام العقود مع الشركاء الاقتصاديين، كما تفق مع دراستنا في كون النقابة في مؤسسة EMBAG تركز نشاطها وعملها على المطالب التقليدية بدرجة كبيرة جدا كمسألة الأجور ولواحقها كالحوافز، والخدمات الاجتماعية وظروف العمل، وهذا من بين ما خلصت إليه الدراسة السابقة حول النقابات الفلسطينية.

. دراسة إياد وليد محمد الجبير حول موضوع "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية" بالنسبة لهذه الدراسة فإنها تفق معها في الجزئية المتعلقة بالالتزام النقابة في المؤسسة بمسؤولياتها تجاه العمال فيما يتعلق بالدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية والحرص على حماية المكتسب منها والسعي لتحقيق المزيد والأفضل للعمال، هذا الالتزام يعكس جهود النقابة المعترف والمثمن من طرف العمال الذين يؤكدون فعالية دور النقابة في مؤسستهم هذه.

. دراسة عبد الناصر جابي حول "مساهمة في سوسيولوجيا النزاعات العمالية في الجزائر 1969-1986"

تلقي دراستنا مع هذه الدراسة في نوعية المطالب التي تركز عليها النقابة؛ والتي تشكل فيها المطالب المادية أولى أولوياتها إذ أن أغلب المطالب المرفوعة مادية، وهو ما يجعل المطالب غير المادية (المعنوية) ثاني اهتماماتها، وعلى النقيض فيما يتعلق بالإضراب كأحد الوسائل والأساليب التي تلجأ إليها النقابات لتحقيق مطالبها وأهدافها؛

جاءت بعض نتائج دراستنا مخالفة لما توصلت له دراسة جابي عبد الناصر والتي خلصت إلى أن الإضراب يشكل أكثر الوسائل استخداماً سواء من حيث المدة أو الحدة، وهو ما لم يتحقق في دراستنا التي ترجح فيه النقابة أسلوب الحوار والتفاوض وأحياناً الضغط على الإضراب، فقد أكدت النتائج غياب الإضراب ولفترات طويلة من مسيرة النقابة الحالية وذلك منذ 2016 تاريخ تأسيس الفرع النقابي الاتحاد ع ع ج، فباستثناء الاحتجاج الأخير الذي دام ثلاثة أيام والذي قامت به النقابة كرد فعل على بعض الإجراءات التي اتخذها المدير الجديد.

دراسة زبيري حسين حول "النقابات المستقلة قراءة في النشاط النقابي لنخب النقابية في الجزائر"

والتي تتقاطع نتائجها مع نتائج دراستنا في نقاط أهمها ارتباط النشاط النقابي إيجاباً أو سلباً بمختلف الظروف المتعلقة بالخيارات الاقتصادية للدولة وكذا بالتغيرات الاجتماعية اللاحقة، هذا بالإضافة إلى تركيبة التنظيم النقابي الذي يبقى على الغلبة الذكورية لأعضائه على حساب الإناث، إذ أوضحت النتائج المتعلقة بدراستنا فيما يتعلق بالبيانات السوسيو مهنية للعينة غياب تمثيل العنصر النسوي في الفرع النقابي للمؤسسة، وهو ما توصلت إليه هذه الدراسة لكن بصورة أقل بحيث كان التمثيل موجود لكن بنسبة ضئيلة جداً.

وعلى خلاف ما خلصت إليه الدراسة السابقة فيما يتعلق بتراجع اهتمام فئة الشباب بالنشاط النقابي وترك المجال للأكبر سناً والتي تقترب لمرحلة الشيخوخة، فقد أبانت دراستنا الحالية أن فئة الشباب وبدرجة أقل الكهول هم الأكثر انخراطاً ونشاطاً في التنظيم النقابي في مؤسسة EMBAG، وهذا يوضح الفرق بين طبيعة التركيبة البشرية لنقابة الاتحاد ع ع ج وبقية النقابات المستقلة كما هو الحال في الدراسة السابقة ووفق ما أوضحت نتائج الدراستين، وعن الوسائل المستخدمة فقد لجأت النقابات إلى ممارسة الإضراب وبدرجات متفاوتة بحسب مدى الاستجابة للمطالب، فكانت نتائجها في هذا الجانب متوافقة مع دراسة جابي مع اختلاف في استراتيجية تبني هذا الأسلوب الذي جاء على الطريقة الأمريكية في ممارسة الإضراب؛ بحيث تقلص من حيث طول المدة وخيار اللجوء إليه على فترات متقطعة وعلى طول السنة، وهذا ما يختلف عن نتائجنا التي غابت فيه أسلوب المفاوضات والضغط على الإضراب.

دراسة كاف موسى حول "استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية"

بالنسبة لهذه الدراسة فإن نتائج دراستنا جاءت متوافقة مع نتائجها فيما يتعلق بغياب التكوين النقابي الذي يشكل أهمية بالغة بالنسبة لنشاط النقابي وتأثيره على فعالية أداء النقابيين والنقابة بشكل عام، بحيث أن النقابيين في المؤسسة ميدان الدراسة لم يتلقوا تكويناً في المجال النقابي باستثناء بعض أعضاء المكتب النقابي، وهو ما توصلت إليه دراسة الباحث كاف موسى، كما توافقت معها في نقطة مهمة جداً تتعلق بمسألة ضعف الوعي النقابي لدى فئة كبيرة من المنخرطين، والذي يعد من أكبر المعوقات التي تؤثر سلباً على الأداء النقابي ويحول دون تحقيق فعالية أكبر بالنظر لنقص الدافعية لذلك، كون قناعاتهم ومواقفهم متذبذبة تجاه العمل النقابي؛ فقد لمسنا من خلال المعطيات المستقاة من الميدان بأن انضمام العمال في النقابة لا يتعدى في الغالب مجرد انخراط

لدعم استمرارية النقابة التي يرون فيها الأمان والحماية، وهذا بالرغم من إدراكهم لأهميتها ودورها في تحقيق آمالهم ومطالبهم.

في حين وعلى خلاف بعض النتائج التي أظهرتها هذه الدراسة السابقة فيما يخص وجود علاقة بين العمل السياسي والنقابي، فإن واقع الحال في دراستنا أنه لا وجود لهذه العلاقة التي كانت سائدة في السابق والقائمة على الترابط الشديد بين العمل النقابي والسياسي، من خلال إلزامية النضال الحزبي في صفوف حزب جبهة التحرير الوطني لنقابي الاتحاد ع ع ج، غير أن المنخرطين في النقابة الحالية ليس لهم أي انتماء سياسي أو سابق انتماء ونضال في أي حزب سياسي ولا حتى تنظيم نقابي، ثم إن مواقفها المتوافقة مع سياسات الدولة والحكومة نابع من قناعة نقابة الاتحاد ع ع ج التي هي شريك للحكومة في وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية (طرف في الثلاثية).

دراسة خالد حامد حول "نزاعات العمل في ظل التحولات الاقتصادية الجزائرية"

في مقارنة لنتائج دراستنا مع ما جاء به الباحث في هذه الدراسة وجدنا أنهما يلتقيان في النقاط التالية:

- أن المطالب المادية تشكل محور نشاط النقابة وصلب اهتمامها ورأس أولويات المطالب المتبناة، كمسألة الأجور والحوافز والعلاوات والمكافآت وكذا الخدمات الاجتماعية، وهذا ما تشترك فيه ليس فقط مع دراستنا بل مع معظم الدراسات السابقة.

_ تبقى نقابة الاتحاد ع ع ج نقابة تتبع إلى حد ما الدولة بالرغم من استقلاليتها، هذا الاستقلال الذي شهدته مع إقرار التعددية، وبالتالي خبرتها الطويلة في العمل والتسيير والذي أثر بشكل واضح على نمط التسيير الحالي لها وعلى فروعها.

_ مقدره التفاوض لدى النقابة ومقدرتها على التعبئة والتفاوض والتوعية والتأطير، نابعة من تجربتها وخبرتها في التسيير وكسب ثقة العمال الذين يشكلون الدعامة الأساسية لها ومصدر قوتها وتأثيرها، بالإضافة إلى مقدرتها على المناورة وخبرتها في تحقيق مكاسب وحاجات العمال بما لا يتناقض والأهداف العامة للمؤسسة.

_ جملة التحولات الهيكلية والاقتصادية وتأثيرها على إعادة الهيكلة والاستقلالية للمؤسسات الاقتصادية والخصوصية، وغيرها من التغييرات التي طرأت عليها حسب الظروف التي مرت بها، والخوف من تأثير وتداعيات كل ذلك على مناصب عملهم وبقية حقوقهم دفعهم للانخراط في النقابة التي يرون فيها الحماية والأمن من مخاطر ما قد يتعرضون له.

_ خلصت معظم الدراسات السابقة ومن بينها دراسة الباحث خالد حامد إلى مسألة الصراع، والإضرابات كمؤشر لها والتي تعتبر الوسائل والأساليب الأكثر استخداما لها بالنسبة لنقابات التي كانت ميدان لهذه الدراسات، وهذه نقطة اختلاف مع دراستنا الحالية التي غلب عليها الانسجام والتفاهم وتغليب أسلوب الحوار والتفاوض كوسيلة كانت كافية إلى حد بعيد في نشاط النقابة وعلاقتها بالإدارة، ومؤشر ذلك غياب الإضراب في المؤسسة باستثناء

الفترة الأخيرة أين شهدت المؤسسة احتجاجات بسبب قرارات أحد المدراء المتعاقبين على تسيير هذه المؤسسة، و قد سبق الإشارة إلى ذلك في هذا الفصل.

_ المفاوضات الجماعية كان لها دور كبير في تسوية النزاعات بحيث يرى فيها العمال الوسيلة الأنسب، وقد استطاعت النقابة تسوية وحل عديد النزاعات الفردية بين بعض العمال والإدارة من خلال تدخلها الإيجابي والفعال، وهي أيضا نقطة اختلاف بين الدراستين، وعليه فإنه ليس بالضرورة وجود صراعات ونزاعات دائما وأنها مؤشر للتقدم والتطور ومعيار للسيرورة الحسنة والتغيير الإيجابي.

دراسة رفيق قروي حول "علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوبة"

_ اختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلنا إليه في دراستنا في كثير من الجوانب، فمن حيث أن الاستقرار هناك وجود له في المؤسسة ميدان دراستنا، هذا الاستقرار الذي أكده أفراد العينة ولاحظناه داخل المؤسسة لكن في المقابل تفتقده المؤسسة ميدان الدراسة السابقة، من خلال شعور العمال بحالة اللااستقرار نتيجة المشاكل المتعددة والكثيرة والتي تدفعهم في معظم الأحيان، وكتعبير عن رفضهم لواقع وعدم رضاهم إلى الاحتجاج والإضراب لتغيير واقعهم وتحسين وضعهم وظروف عملهم.

_ أما عن طبيعة العلاقة بين الإدارة والنقابة فإن الدراسة السابقة أكدت في هذا السياق عن وجود فتور وحالة من اللاتفاهم تطبع هذه العلاقة، وهذا من خلال أسلوب الاتصال بينهما والذي لا يكون إلا عن طريق المشرف المباشر، أما بين الإدارة وعمالها فيكون الاتصال عن طريق الملمصقات والتعليقات غالبا.

دراسة منير بوروبة حول "النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر"

بالنسبة للنتيجة المتوصل إليها من طرف الباحث بوروبة والمتعلقة بفعالية نقابة الاتحاد ع ع ج باعتبارها شريكا اجتماعيا للحكومة، وتستشار في كل القرارات التي تخص الحياة الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العمالية، بالرغم مما حققته نقابة مجلس ثانويات العاصمة CLA، هذه النقابة الفتية التي تضم فئة قليلة مقارنة بنقابة الاتحاد ع ع ج التي تملك خبرة وقاعدة عمالية عريضة، فبإمكاننا القول إن هناك جانبا من الحقيقة تتلاقى فيه مع دراستنا الراهنة حين أثبتت وجود فعالية لنقابة الاتحاد.

_ أن الدوافع المادية لعمال هي القاسم المشترك في معظم النقابات كأهم الأسباب وراء الانخراط في العمل النقابي خاصة الأجر والحوافز وهذا ما تتفق عليه الدراستين، بالإضافة إلى أن نقص الوعي كان له التأثير السلبي على تحقيق فعالية أكبر للنشاط النقابي، وبالتالي يشكل أكبر العوائق التي تعرفها النقابات العمالية بشكل عام، وهو ما توصلت إليه الدراستين السابقة والحالية.

دراسة حورية عيوش حول "استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية"

هذه الدراسة جاءت نتائجها لتوافق مع ما أفرزته نتائج دراستنا فيما يتعلق بالدوافع من جهة، والتي مردها إلى تحقيق الرفاهية وتحسين أسلوب المعيشة من خلال التطلع إلى نقابتهم على أنها الوسيلة الأنجع للوصول إلى ذلك، وفي نفس السياق جاءت هذه الدراسة لتوافق جانب من نتائج دراستنا وهو ما توصلت إليه جل الدراسات التي استعرضناها ونقاشنا نتائجها فيما يخص أولوية المطالب المرفوعة المتمثلة أساسا في الأجر ولواحقه؛ مع العلم أن الجميع ينظر إلى المهنة وامتيازاتها الكبيرة والعائد المالي وهي تشكل دوافع كبيرة لتوجه نحو هذه المهنة، ولو أن نقابة الطيارين أعطت أهمية كبيرة أيضا لإنشاء قانون وإطار خاص بالطيار لمواكبة قوانين بقية الدول، وركزت أيضا على مطلب الأمن الجوي لطيار والمسافر وإصلاح منظومة الملاحة الجوية، لتعطي نوع من الشمولية والتنوع في المطالب والمزاوجة بين المادية منها والمعنوية؛ هذه الأخيرة لا تقل أهمية عن المطالب المادية بالنظر لخصوصية مهنة الطيار التي تطلب مجموعة من الميكانيزمات والتدابير والأطر القانونية الكفيلة بحماية منتسبي هذه المهنة لما فيها من مخاطر.

دراسة جحا زهيرة "حول النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية"

بالنسبة لطبيعة ونوعية المطالب التي تنشدها النقابة وتطالب بها ويتطلع العمال بالمؤسسة لتحقيقها؛ تبقى المطالب المادية على رأسها بدرجة كبيرة ثم تأتي المطالب المعنوية، فكانت استنتاجات الباحثة جحا زهيرة في هذه المسألة تطابق نتائجنا، ضف إلى ذلك استنتاجاتها فيما يتعلق ب:

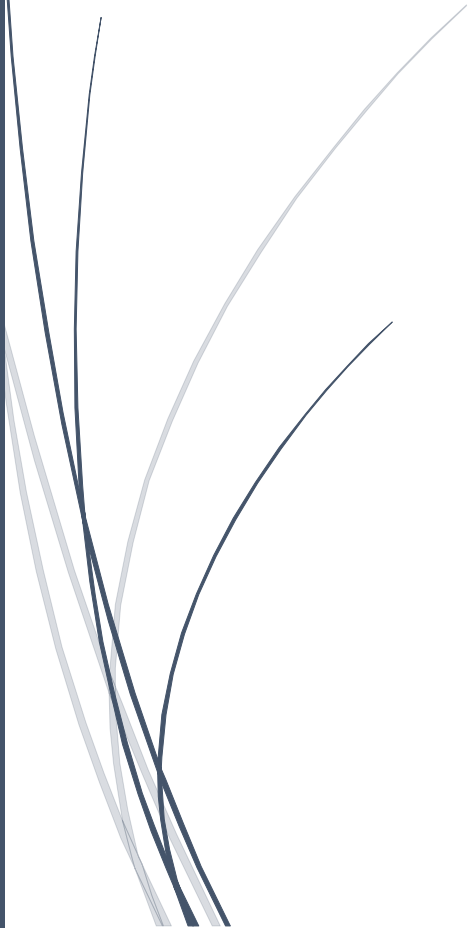
- رضى غالبية العمال عن النقابة الحالية النشطة بالمؤسسة؛ وهو ما تجسد في انخراطهم فيها، وإقرارهم بتمثيلها لهم تمثيلا صادقا وفعالا يرسخ عامل الثقة التي وضعها العمال فيها.
- الدور الكبير والمهم للنقابة في المؤسسة الصناعية وأثرها الملموس وقدرتها على التنظيم والتسيير؛ عكسه رضا العمال عن مستوى أدائها.
- يتأثر موقف ودور النقابة من وجهة نظر العمال بمدى تحقيق المطالب المتوخاة؛ وعلى هذا الأساس تتغير استراتيجيتها وتتفاوت الوسائل والأساليب في استخدامها تبعا للظروف ومدى تجاوب الإدارة معها، وهذا يشكل أهم تحدي يواجه النقابة في المؤسسة.
- تتوقف نوعية الأساليب والوسائل المستخدمة من طرف النقابة على طبيعة المطالب ومدى تحقيقها والتزام الإدارة بتعهداتها وطريقة تعاملها مع هذه النقابة.



خاتمة



خاتمة



خاتمة:

قد تؤدي أي إضافة إلى ما تم استعراضه من نتائج إلى الوقوع في عيب التكرار والإطناب المخل، وهذا لا يعني بأي حال من الأحوال أن العمل كامل استوفى معه جميع ما يجب التطرق إليه في موضوع لطالما شكل مجالاً خصباً للدراسة لأهميته من جهة، ولتعقيداته وتداخل الأفكار والآراء حوله نتيجة تسارع الأحداث والتحويلات التي يشهدها المجتمع الجزائري والرهانات التي تواجهه على مختلف الأصعدة، يجعل الإلمام بمختلف جوانب العمل النقابي خاصة في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية أمر صعب يولد لدى الباحث شعور بالنقص في إعطاء الموضوع حقه، وفي هذا يقول العماد الأصفهاني "إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاباً في يومه إلا قال في غده: لو غُيّر هذا لكان أحسن، ولو زيد كذا لكان يُستحسن، ولو قُدِّم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا أعظم العبر على استيلاء النقص على جملة البشر"

لذا سيكون التركيز في ختام هذه الأطروحة على الصعوبات التي واجهتنا في مختلف مراحل بحثنا بالإضافة إلى أهم النقاط والاقتراحات التي نراها مهمة للمهتمين والمعنيين بهذا الموضوع، من أجل تفعيل دور النقابات ومساهمتها بشكل يعطي الإضافة ويساهم في تحسين سير وتطور المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية، فالأكيد أنه لا يكاد يخلو أي بحث من صعوبات قد تواجه الباحث طيلة مراحل بحثه، وإننا إذ نتحدث عن الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هذه؛ فإننا نقصد الصعوبات العملية في الجانب الميداني وليس الصعوبات الكلاسيكية التي تذكر في جل البحوث والمتعلقة بالجانب النظري وقلة وشرح المراجع العلمية في الموضوع، وما يزيد من حجم الصعوبات أكثر إذا كان الموضوع يكتسب طابعاً حساساً كما هو الحال بالنسبة لموضوعنا المتعلق بالتنظيمات النقابية، والتي عادة ما تتسم بالتحفظ أمام المهتمين بهذا المجال من باحثين يهدفون إلى معرفة دور وظيفة وفعالية هذه الأخيرة، وتخشى النقابة في هذه الحالة من كشف ضعفها وهشاشتها ما قد يفقدها هيبتها ووزنها في نظر الآخرين، والأمر نفسه بالنسبة للإدارة التي ترى في ذلك محاولة لتنبية وتنوير النقابة إلى أمور كثيرة من شأنها زيادة دافعيتهم وحركيتهم.

هذا ما لمسناه وعاشناه أثناء القيام بالدراسة الميدانية، وما زاد من التعقيد حدوث احتجاجات ونوع من الاحتقان الداخلي بين الفرع النقابي وإدارة المؤسسة تزامن وتوزيع استمارات بحثنا، ما دفع بالإدارة إلى التعنت ورفض تجميع الاستمارات، وبصعوبة استطعنا استرجاع الاستمارات والأكيد أن لهذه الوضعية الأثر السلبي على مجريات البحث من حيث الوقت والجهد.

قد تتغير الأهداف والأولويات التي تسعى النقابة إلى تحقيقها من نقابة لأخرى بحسب ظروف نشاط كل منها وقوة التأثير المستمدة من عدد العمال ووعي منتسبيها وخبرتهم النضالية، وفهم النقابة لاحتياجات عمالها ومطالبهم وترتيبها حسب الأولوية، ولهذا رأينا أنه من الأجدر أن نتطرق إلى نقاط تشكل خلاصة لما سبق من نتائج.

تبقى المكاسب المادية أهم المكاسب التي تسعى النقابة لتحقيقها وافتكاكها من خلال نشاطها وتدافع عنها بقوة، وتأتي المطالب المعنوية بعد المادية؛ إذ تشكل اهتماما ثانويا بالمقارنة مع المادية منها وهذا ما أكدته دراستنا، والملاحظ أنها تشترك في هذه النتيجة مع دراسات أخرى ما يعكس مستوى تفكير العمال وأهدافهم وطموحاتهم التي تركز في الغالب على الجانب المادي بدرجة كبيرة، وإن كان هذا التفكير صحيح من حيث المبدأ فغاية العمل تحقيق عائد مالي وتحسين ظروف العيش، غير أن إغفال الجوانب المعنوية التي تشكل هي الأخرى أهمية كبيرة، فإذا تحدثنا عن المشاركة في التخطيط والتسيير واتخاذ القرارات التي تزيد من فرص تطوير ورفع إنتاجية المؤسسة ومردوديتها واستقرارها، باعتبار أن العمال جزء منها ومصيرهم المني مرتبط ببقاء المؤسسة ونموها وزيادة أرباحها التي تعود عليهم بالنفع، تصبح ذات أهمية كبيرة.

ما يلفت الانتباه في النتائج المتوصل إليها هو تأثير نوع التركيبة البشرية التي تخص جنس النقابيين بعوامل المحيط الاجتماعية والثقافية، من حيث الغلبة في العدد لصالح الذكور بالرغم من انعدام العائق القانوني لذلك؛ فالحق النقابي مكفول لكلا الجنسين نظمته القوانين وكرسه الدستور الجزائري، وهذا ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات والتي ذكرنا بعضها، وعلى غير المتعارف عليه بالنسبة للخصائص التي تميز نقابي الاتحاد وهو انتمائهم السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني وفائهم لمبادئه، جاءت النتائج لتؤكد العكس بحيث نجد أن جل المنخرطين ليس لهم انتماء حزبي باستثناء قيادي الفرع.

غياب التكوين النقابي كان له الأثر البارز على نشاط المنخرطين ودرجة الوعي لديهم بأهمية العمل النقابي ودوره في ليس فقط داخل المؤسسة بل حتى في المجتمع، لذلك نجد أن الأغلبية لا يتعدى هدفهم تحقيق مكاسب مادية ضيقة، وغاية جودهم في التنظيم النقابي هو الانتماء له فقط.

النقابة الحالية بالمؤسسة ميدان الدراسة مهيكلت ضمن النقابة الأم باعتبارها فرع نقابي منضوي تحت غطاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين، والتي لها تنظيم وقوانين خاصين كما لها تقاليد في العمل كعقد الاجتماعات الدورية، برامجها وسياستها واضحتين تمثل خط نهجها كما تشرف عليها إدارات مؤهلة لها تجربة والخبرة الطويلة في التسيير، ما أعطى للفرع النقابي النشاط في هذه المؤسسة الدعم والمساندة

والإرشاد والتوجيه، خاصة وأن أغلبية أفرادها منخرطين وليس لهم سابق تكوين نقابي بحسب ما أكدته البيانات السوسيو مهنية، باستثناء أعضاء المكتب الذين لهم خبرة في المجال بحكم نضالهم النقابي والسياسي سابقا

درجة فعالية النقابة تقاس بمدى افتكاكها وتحقيق مطالب عمالها وبدرجة أكبر بما تحققه من مكاسب مادية أكثر منها معنوية، والتي لا تعني الكثير لفئة كبيرة من العمال وبالتالي يتفاوت الحكم على فعاليتها من عدمه انطلاقا من أهداف ورغبات كل طرف وما ينتظره العمال منها.

درجة الصراع والنزاع داخل المؤسسة مرتبط بنوع العلاقة بين النقابة والإدارة وأسلوب واستراتيجية كل منهما، وبين العمال والإدارة وعلى درجة التعاطي مع المطالب والمشاكل التي تحدث داخل التنظيم.

خلاصة لما سبق وعلى ضوء ما تم مناقشته من نتائج؛ يمكن الخروج بنقاط تشكل اقتراحات تساعد على تفعيل دور النقابة داخل المؤسسة العمومية وتحقيق أهداف المؤسسة بصفة عامة، ومصالح وحقوق العمال بما ينعكس إيجابا على الجميع، اقتراحات تخص كل الأطراف الفاعلة من إدارة ومؤسسة وعمال نوجزها فيما يلي:

- تعزيز الحوار الاجتماعي بين أطرافه الفاعلين (حكومة، أرباب عمل، نقابات) حتى يكون فاعلا حقيقيا، وليس مجرد شكلية، للمساهمة في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

- تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات العمومية لضمان الشفافية في التسيير والمساءلة، مما يبني جواً من الثقة مع النقابات.

فعلى مستوى السياسات العامة والإطار القانوني:

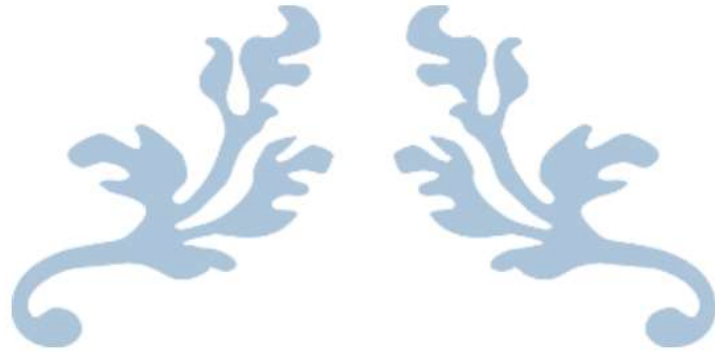
- مراجعة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل النقابي والحوار الاجتماعي لتكون أكثر ملاءمة للواقع الاقتصادي الحالي، وتحديد حقوق وواجبات الأطراف بشكل واضح وعملي.

- إعادة النظر في قانون العمل النقابي 23-02 والقانون الداخلي للاتحاد العام لعمال الجزائريين، لا سيما المواد التي تحدد كفاءات سير وتنظيم العمل النقابي داخل الهيئات النقابية الأفقية والعمودية (شروط الترشح لانتخاب مندوبين نقابيين - المادة 101 والتسهيلات وشروط ممارسة مهنة بصفة نقابي، فقرة 2 من القانون السالف الذكر).

- مراجعة القانون السالف الذكر؛ خاصة ما تعلق بحماية العمال المنخرطين في التنظيم النقابي، وإجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة النقابي لنشاطه، خاصة في ظل وجود مؤسسات لا تعترف بـ "الحق النقابي".
- ضبط المواد القانونية والنصوص التنظيمية الخاصة بشروط الترشح لا سيما ما تعلق بالمستوى التعليمي المطلوب، وكذا نوعية التكوين والجهة المنظمة له والمنصوص عليه في القانون 02-23.
- تفعيل مهام الجان المحلية (الداخلية للهيئة) خاصة لجنة الانضباط، من أجل أخلقة العمل النقابي.
- العمل على تحديد نسب تمثيل الشباب والمرأة بمختلف الهيئات والهياكل النقابية بالموازاة مع التدرج في العضويات النقابية داخل الهيئات النقابية الدولية.
- تفعيل شرط اقتراح أن يكون المترشح لعضوية قيادية داخل الهيئة، وأن يكون قد تدرج في المهام النقابية (الانخراط في التنظيم لعهدتين نقابيتين) من أجل ضمان ممارسة نقابية ناجعة مستمدة من نضال نقابي قاعدي، وتعنى بكل أبعديات العمل النقابي.
- تفعيل دور الإعلام في التوعية بأهمية العمل النقابي الذي أصبح ضرورة ومتطلب وظيفي أملتته البيئة المهنية.
- العمل على رقمنة الهيئة ضماناً لشفافية في التسيير والتنظيم، وكذا مساندة التحديات التي فرضتها العولمة، من أجل الوصول إلى نشاط لائق يرقى إلى المأمول وتطلعات جميع الفواعل.
- وعلى مستوى المؤسسات العمومية (الإدارة) تبني ثقافة الحوار الداخلي:
- من خلال إنشاء آليات دائمة ومؤسسة للحوار الداخلي بين الإدارة والنقابات داخل كل مؤسسة (لجان مشتركة) لمنع الأزمات ومعالجة المشكلات في مهدها.
- إشراك النقابات في التغيير، إشراك النقابات في عملية إعداد وتنفيذ خطط التطوير وإعادة الهيكلة، وتوضيح الانعكاسات الاجتماعية والاقتصادية لها، مما يخفف من حدة الرفض.
- تحسين ظروف العمل والتدريب، والاستثمار في مهارات العمال، مما ينعكس إيجاباً على الولاء للمؤسسة ويقلل من حدة الاحتقان الاجتماعي.

أما على مستوى التنظيمات النقابية :

- تطوير الأداء النقابي والانتقال من ثقافة المطالبة إلى ثقافة الاقتراح والمشاركة، من خلال تطوير كفاءات النقابيين في مجالات الاقتصاد والتسيير والتفاوض، ليكونوا شركاء قادرين على فهم تحديات المؤسسة.
- المساهمة في بناء رؤية استراتيجية للمؤسسة تراعي التوازن بين البعد الاجتماعي (حماية حقوق ومصالح العمال) والبعد الاقتصادي (ضمان استقرار واستمرارية المؤسسة).



قائمة المصادر و المراجع



قائمة المصادر والمراجع

أ-الكتب

1. إبراهيم عيسى عثمان: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
2. إبراهيم مذكور وآخرون: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.
3. احسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، دار وائل، للنشر، ط3، عمان، الأردن، 2015.
4. أحمد خالد: أضواء من البيئة التونسية -الطاهر حداد ونضال جيل-، الدار التونسية للنشر، ط3، تونس، 1985.
5. أحمد عبد الخالق: التحول من القطاع العام إلى القطاع الخاص بين التغيير والواقع رؤية مستقبلية، دار النهضة العربية، 1993.
6. أحمد مصطفى خاطر: محمد بهجت كشك، إدارة المنظمات الاجتماعية، دار المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، مصر، 1999.
7. إدريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، منشورات ألفا، ط01، قسنطينة، الجزائر، 2018.
8. أسماعيل قيرة، بلفاسم سلاطنية، التنظيم الحديث للمؤسسة -التصور والمفهوم-، الدار الجزائرية ودار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، القاهرة، ط1، 2015.
9. اعتماد محمد علام، اجلال إسماعيل حلمي، علم اجتماع التنظيم، مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 2013.
10. اعتماد محمد علام، علم الاجتماع الصناعي التطور والمجالات، مكتبة الأنجلو مصرية، ط1، القاهرة 1998.
11. إلهامي الميرغني: النقابات والحقوق العمالية في مصر، روافد للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2012.
12. أمحمد المالكي وآخرون، ثورة تونس الأسباب والسياقات والتحديات، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياقات، بيروت، 2012.
13. الأمين اليوسفي، الحركة النقابية في تونس (1900-1981)، التعاضدية العمالية للطباعة والنشر، ط1، تونس، 1983.

14. أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ج1، ترجمة علي مقلد وآخرون، الأهلية للنشر والتوزيع بيروت، 1974.
15. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية-، جسر للنشر والتوزيع، ط2، المحمدية، الجزائر، 2018.
16. البكري ثامر ياسر، الاستراتيجيات التسويقية والترويج، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006.
17. بلخيري مراد، شناف خديجة، المرجع في التنظيم الحديث للمؤسسة، دار الباحث للنشر والإشهار، برج بوعرييج، الجزائر، ط1، 2019.
18. بلعوز بن علي: محاضرات في النظريات والسياسات النقدية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2006.
19. بن زروق جمال، الاتصال التنظيمي، الثقافة التنظيمية وإدارة التغيير داخل المؤسسة، مجلة الباحث للدراسات في العلوم الإنسانية، عدد 6، نوفمبر 2010.
20. تريكي أحمد: نظرة تاريخية للتعليم والوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر قبل وأثناء الاحتلال الفرنسي، مجلة القرطاس للدراسات الحضارية والفكرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 2، جانفي 2015.
21. جان ميشال برتيولو: علم الاجتماع، تر: جورجيت الحداد، دار عويدات للنشر والطباعة، ط1، بيروت، لبنان، 1999.
22. جمال أبو شنب: السلوك الاجتماعي، الاتجاه السلوكي في نظرية علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، بدون طبعة، 2008.
23. جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة، دون طبعة، القاهرة، مصر ، دون تاريخ.
24. جمال البنا: الحركة العمالية والنقابية في إنجلترا، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، دون طبعة دون تاريخ.
25. جمال فزة: سوسيولوجيا التنظيمات، دار أبي رقرق للطباعة والنشر، الرباط، المغرب، 2013.
26. جميل حمداوي: جهود ماكس فيبر في مجال السوسيولوجيا، دار الألوكة، ط1، الدار البيضاء، المغرب، 2015.

27. جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة: إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، ط3، 1986.
28. حسين جميل: نشأة الأحزاب السياسية، الدار العربية للموسوعات، بيروت، لبنان، 1984.
29. حسين حريم، إدارة المنظمات منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2010.
30. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
31. خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس: الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي منهج معاصر، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
32. خالد محمد بني حمدان، وائل محمد إدريس، الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي منهج معاصر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
33. خلوفي بغداد: الحركة العمالية الجزائرية ونشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962، أطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث والمعاصر، قسم التاريخ والآثار، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة وهران، الجزائر، 2014.
34. خليفة شاطر وآخرون، تونس عبر التاريخ - الحركة الوطنية ودولة الاستقلال -، مركز الدراسات والبحوث الاقتصادية والاجتماعية، ج 3، تونس، 2005.
35. رابح تويحية: قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2021.
36. رابح رتيب: الآثار الاجتماعية للخصوصية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1997.
37. رحيم حسين، استراتيجية المؤسسة، مكتبة اقرأ، ط1، قسنطينة، الجزائر، 2008.
38. رشيد زرواتي: تدريبات على البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، 2002.
39. رشيد واضح، المؤسسة في التشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
40. رفيقة حروش: اقتصاد وتسيير المؤسسة، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
41. رؤوف عباس حامد محمد: الحركة العمالية في مصر 1899-1952، المجلس الأعلى للثقافة، ط1، القاهرة، مصر، 2016.
42. رؤوف عباس حامد: الحركات العمالية المصرية في ضوء الوثائق البريطانية 1924-1937، كلية الآداب جامعة القاهرة، عالم الكتب، مصر، 1975.

43. ريمون بودون: مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شؤون الحاج، منشورات عويدات، بيروت، 1982.
44. زيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019.
45. زيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019.
46. زيري حسين: مساهمة في سيولوجيا النقابية في الجزائر، دار الخلدونية، ط1، الجزائر، 2019.
47. زيدان عبد الباقي: علم الاجتماع المهني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
48. السالم مؤيد سعيد: نظرية المنظمة الهيكل والتصميم، دار وائل للنشر، ط 3، عمان، الأردن، 2008.
49. سامية البطمة: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (MAS)، رام الله، القدس، فلسطين، 2007.
50. سعد العلوش: نظرية المؤسسة العامة، أطروحة دكتوراه دولة في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 1967.
51. سعدي بزيان: دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54، التاريخ السياسي والنضالي للعمال الجزائريين في المهجر من نجم شمال إفريقيا إلى الاستقلال، منشورات ثالة، ط 2، الأبيار، الجزائر، 2009.
52. سعيد النجار: التخصصية والتصحيحات الهيكلية في البلاد العربية، دار النهضة، القاهرة، 2003.
53. سمر السيد أحمد عوض، أحمد محمد علي حجازي: نظريات الثورة رؤية تحليلية، المجلة العلمية لكلية الآداب، مجلد 10، عدد 01، جامعة دمياط، مصر، 2021.
54. سمير عباس، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
55. سمير نعيم أحمد: النظرية في علم الاجتماع-دراسة نقدية-، دار المعارف للطباعة والنشر والتوزيع، ط5، القاهرة، 1985.
56. شارل روبير أجيرون: تاريخ الجزائر المعاصر، ترجمة: عيسى عصفور، منشورات عويدات، ط 1، بيروت-باريس، لبنان، 1982.
57. شحاته صيام: النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة، مصر العربية للنشر والتوزيع، 2009.

58. شرابي عبد العزيز، المديونية الخارجية للجزائر، منشورات وحدة البحث، إفريقيا و العالم العربي، جامعة منتوري قسنطينة 1991.
59. الشريف حمزاوي، عن مفهوم الاستراتيجية في إدارة الأعمال، مجلة التواصل، العدد 09، جامعة عنابة، جوان 2002.
60. صالح بونوار: مبادئ في منهجية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسنطينة، دار الفائز للنشر والتوزيع، 2012.
61. صلاح مصطفى الفوال: منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982.
62. الطاهر أبو القاسم عبد الله: تاريخ الحركة النقابية في تونس، دار الطليعة، ط 01، بيروت، لبنان، 1974.
63. الطاهر عبد الله: الحركة الوطنية التونسية رؤية قومية جديدة، دار المعارف للطباعة والنشر، ط 2، تونس، 1975.
64. طه نجم، علم اجتماع المعرفة، تقديم غريب سيد أحمد، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1996.
65. عامر نياي التميمي: التخصصة والتكليف الهيكلي، مجلة العربي، العدد 457، ديسمبر 1996.
66. عائشة يوسف الشميلي: الإدارة الاستراتيجية الحديثة - التخطيط الاستراتيجي البناء التنظيمي، القيادة الإبداعية، الرقابة والحوكمة-، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2017.
67. عبد الباسط محمد حسن: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهبة، ط 8، مصر، 1982.
68. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلوساكسونية، القاهرة، مصر، 1972.
69. عبد الحميد محمد: دراسات الجمهور في بحوث الاعلام، المكتبة الفيصلية، مكة، السعودية، 1987.
70. عبد الرزاق حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
71. عبد السلام بن حميدة، الحركة النقابية الوطنية للشغيلة بتونس 1924-1956، ترجمة جماعية، دار محمد علي الحامي للنشر، ج1، ط1، تونس، 1984.
72. عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1985.
73. عبد العزيز بن علي الغريب: نظريات في علم الاجتماع تصنيفاتها واتجاهاتها وبعض نماذجها التطبيقية، دار الزهراء للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، السعودية، 2012.

74. عبد العزيز سليمان نوار ومحمود محمد جمال الدين: تاريخ الولايات المتحدة الأمريكية من القرن السادس عشر حتى القرن العشرين، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1999.
75. عبد الفتاح عبد الحميد المغربي، الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999.
76. عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دار الحداثة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، لبنان، 1981.
77. عبد القادر خريبيش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزيه، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد 1+2، سوريا 2011.
78. عبد القادر محمد فهمي، المدخل إلى دراسة الاستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010.
79. عبد الكريم بوحفص: الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، بن عكنون الجزائر، الجزائر، 2006.
80. عبد اللطيف بن اشنهو: تكون التخلف في الجزائر، محاولة لدراسة حدود التنمية الرأسالية في الجزائر بين عامي 1830-1962، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1989.
81. عبد الله محمد عبد الرحمان ومحمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية للطبع النشر، الاسكندرية، 2000.
82. عبد المالك خلف التميمي: الاستيطان الأجنبي في الوطن العربي دراسة تاريخية مقارنة، عالم المعرفة، نوفمبر 1983.
83. عبد المنعم الجبيلي: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، بغداد، بدون طبعة، بدون تاريخ.
84. عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك، دراسة سوسولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995.
85. عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
86. عبد الوهاب بن خليف: تاريخ الحركة الوطنية من الاحتلال إلى الاستقلال، دار دزاير أنفو، الجزائر، 2013.

87. عجة الجيلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
88. عدي الهواري: الاستعمار الفرنسي في الجزائر، سياسة التفكيك الاقتصادي والاجتماعي 1830-1960، ترجمة: جوزيف عبد الله، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1، بيروت، لبنان، 1983.
89. عصام أنور سليم: أصول قانون العمل الجديد، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004.
90. علي المحجوبي: الحركة النقابية التونسية الشغيلة بين النضال الاجتماعي والنضال السياسي، المطبعة المغربية، تونس، 2015.
91. علي عبد الرزاق جلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الجامعية، مصر 2001.
92. علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، دار الفائز للطباعة والنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، ط 2، 2009.
93. عمار بوحوش: أبحاث ودراسات في السياسة والإدارة "أسباب الهجرة لفرنسا"، دار الغرب الإسلامي، مج 1، بيروت، لبنان، 2007.
94. غول فرحات، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، دار الخلدونية، ط 1، 2008.
95. فرانسوا بارييه: تاريخ العمل، ترجمة: غنيم عبدون، الدار القومية للطبعة والنشر، القاهرة، مصر، دون سنة.
96. كوهان أ. س: مقدمة في نظريات الثورة، ترجمة: فاروق عبد القادر، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط 1، بيروت، لبنان، 1979.
97. لأزهر الصخراوي: الفكر الاقتصادي في الحركة الوطنية التونسية 1881-1956، ميديا كوم، ط 1، تونس، 2009.
98. لوكيا الهاشمي، نظريات المنظمة، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، بدون سنة نشر.
99. محمد أكرم العدلوني: العمل المؤسسي، دار بن حزم، ط 1، لبنان، 2002.
100. محمد الأصمعي محروس سليم، الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة من المفاهيم إلى التطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط 1، القاهرة - مصر، 2005.
101. محمد الأصمعي ومحروس سليم: الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة - من المفاهيم إلى التطبيق -، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط 1، القاهرة، مصر، 2005.

102. محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي، دار الكتب الجامعية، ط1، مصر، 1975.
103. محمد الصيرفي، التخطيط الاستراتيجي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية، مصر، 2008.
104. محمد العربي الزبيري: الثورة الجزائرية في عامها الأول، دار البعث للطباعة والنشر، ط1، قسنطينة، الجزائر، 1984.
105. محمد القريوتي، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني للفرد والجماعة في المنظمات المختلفة، دار الشروق، ط4، عمان، 2003.
106. محمد بلقاسم حسن بهلول: الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والازمة السياسية، مطبعة دحلب، الجزائر، 1993.
107. محمد سلمان العيان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط1 الأردن، 2002.
108. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، مصر، 1997.
109. محمد عبد الجبار خندقجي ونواف عبد الجبار خندقجي: مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر، عالم الكتب الحديث، ط 01، اربد، الأردن، 2012.
110. محمد عبد المعبود مرسي: علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظرتي الفعل والنسق الاجتماعي، مكتبة العقيلي الحديثة، ط1، بريدة، 2001.
111. محمد فارس: أبحاث في تاريخ الحركة النقابية - تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة: عبد المجيد بيرم وآخرون، الجزائر، الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
112. محمد هاني محمد: الإدارة الاستراتيجية الحديثة، دار المعترف للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2015.
113. محمود آيت مدور: الحركة النقابية المغاربية بين 1945- 1962 الجزائر وتونس أنموذجا، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
114. محمود عباس: النقابات العمالية المصرية - رؤية ثورية-، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996.
115. مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، الأردن، 2007.
116. مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2006.

117. مصطفى رشدي شيحة: ضمانات التشغيل في اقتصاد السوق، بحث مقدم للمؤتمر السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1997.
118. مصطفى محمود أبو بكر، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2003.
119. مصطفى أحمد أبو عمر: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.
120. مغنية الأزرق: نشوء الطبقات في الجزائر، ترجمة: سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، لبنان، 1980.
121. مناصريه سميحة: الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2012.
122. منير موسى، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية، دار النشر، بيروت - لبنان، 1989.
123. موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، ط2، 2004.
124. مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط3، إربد، الأردن، 2009.
125. ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، ط2، الجزائر، 1998.
126. ناصري زاوي: سوسيولوجيا العمل النقابي في الجزائر، البدر الساطع للطباعة والنشر، ط1، العلمة، الجزائر، 2022.
127. نبيل مرسي، أحمد سليم، الإدارة الاستراتيجية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007.
128. نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الاستراتيجية المفهوم-الأهمية-التحديات، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ودار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، ط1، إربد، عمان العبدلي، 2009.
129. نور سعدي عيسى: الحركة العمالية والنقابية في بريطانيا-دراسة تاريخية-مجلة كلية التربية للبنات، المجلد 26، العدد 01، بغداد، 2015.
130. هاني خلف الطراونة، نظريات الإدارة الحديثة ووظائفها، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2012.

131. هوشيار معروف، التخطيط الاستراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2009.
132. يوسف سعدون: علم الاجتماع ودراسة التغير التنظيمي في المؤسسات الصناعية، مخبر التنمية والتحويلات الكبرى في المجتمع الجزائري، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2004.

ب-المراجع الاجنبية

1. Abdelmadjid Azzi : le mouvement syndical algérien a l'épreuve de l'indépendance, édition Alger-Livres, Alger, 2012.
2. Ali Ben Flis : investire magazine n°2 2001/2002 ,article le Virage de 2002
3. BENAMROUCHE Amar: les conflits du travail dans le secteur public industriel en Algérie, 1976-1980, Institut de sciences politiques et relation internationale, Université d'Alger, ALGER, 1989.
4. Boualem Bourouiba : les syndicalistes algériens, leur combat de l'éveil à la libération 1936-1962 ,coédition DAHLAP/ENAG, Algérie, 2001.
5. Boualem Bourouiba: les syndicalistes algériens, leur combat de l'éveil a la libération 1936-1962 ,coédition DAHLAP/ENAG, Algérie, 2001.
6. Crozier Michel et Friedberg Erhard : L'Acteur et Système, Les Contraintes de L'action Collective, edution du Seuil, France, 1977.
7. Dimitri Weiss: les relations du travail, employeurs personnels syndicats états, 3 édition,PUF, Paris, 1975.
8. Édouard Dolléans, Histoire du mouvement ouvrier. Tome I : 1830-1871.Paris, Librairie Armand Colin, 4e édition, 1948.
9. François Weiss: Doctrine et action syndicale en Algérie, édition CUJAS, paris, 1971.
- 10.Fredrik .Maatouk, dictionary of Sociology. English –french – Arabic, ACADEMIA, Beirut; lebanon; 1998.
- 11.Hichem saoud: La contribution de l'analyse sociologique de Michel Crozier au- management public, Document préparé dans le cadre du séminaire RECEMAP- IAE, Lyon le 2–3 juin 2005.
- 12.Hocine Benissad: Algérie restructuration et réforme économique (1979-1993), O P U Alger, 1994
- 13.Jean daniel reynaud et Gérard adam, conflit du travail et changement social, édition puf, paris 1978.
- 14.Kamel Bouchama: le mouvement ouvrier et syndical en Algérie 1884-1962, édition el Maarifa Alger, 2016.

15. khelif Omar: économie algérienne politique de privatisation in colloque CREAD sur l'emploi-Alger, 2004.
16. La ville chrestain et Dionne jean : la construction de saviore , chelenière Montréal, 1996, p204 .
17. Lee swepston ,«droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de loi » Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998.
18. Macc Ecrement: Indépendance politique et libération économique, un quart du siècle du développement de l'Algérie (1962-1985), O P U Alger. 1986.
19. Mahfoud Djabbar: la privatisation des entreprises rôle du marché financier, revue des sciences humaine de l'université du Batna, n 05, 1996.
20. Mohamed Seghir Djitli, «Marketing Stratégique», Editionsdimly et Eurlibnsina, Alger, 2001.
21. R – Brook Thomas : le beur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain, ed. ECONO-MICA préface pour l'édition, Paris, Française, 1983.
22. Taib hafsi : Gérer l'entreprise publique, Office des publications universitaires, 1990.
23. TALEB Abderrahim: les rapports parti-syndicats en Algérie, annuaire de l'Afrique du nord, éd centre national de la recherche scientifique (CNRS), Paris, 1982.
24. Tromas Lowit, le syndicalisme de type soviétique L'U.R.S.S et les pays de l'est européen, paris, librairie.A.colin, 1971.

ج-المعاجم والقواميس

1. ر. بودون، ف. بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط 1، بيروت، لبنان، 1986.
2. مجاني الطلاب، معجم لغوي، دار مجاني ش.م.ل، ط5، بيروت، لبنان، 2001.
3. المنجد، معجم في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، ط2، بيروت، لبنان، 2001.
4. محمد الفيروز أبادي: القاموس المحيط، دار المعارف، بيروت، لبنان، المجلد 1، دون سنة نشر.
5. حبيب الصحاف: معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي انجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، بيروت، لبنان، 1997.
6. ابن منظور: لسان العرب، دار الجيل، ج 1، بيروت، لبنان، 2003 .
7. المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، ط4، بيروت، لبنان، 2003.

8. المنجد في اللغة العربية، دار المشرق، ط31، بيروت، لبنان، 1991.
9. مجمع اللغة العربية: معجم الوسيط، مطابع دار المعارف، ج 2، القاهرة، مصر، 1972،

د- الرسائل والأطاريح:

أطاريح الدكتوراه:

1. عبد الناصر جابي: مساهمة في سوسيولوجيا النزاعات العمالية: الإضرابات العمالية في الجزائر 1969-1986، أطروحة دكتوراه، في سوسيولوجيا العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1988.
2. كاف موسى: استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية-دراسة ميدانية حول نقابة CNAPEST، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2015.
3. خبار عبد العالي: ثقافة المؤسسة واستثمار الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، جامعة قاصدي مرباح، جامعة ورقلة، 2023،
4. إبراهيم بختي: دور الانترنت وتطبيقاته في المؤسسة، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
5. زوبيري حسين: النقابات المستقلة، قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة) النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2، 2012.
6. عبد العزيز راجعي: المسيرة النضالية للعمال الجزائريين: 1924-1962، أطروحة دكتوراه في التاريخ الحديث المعاصر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2018.
7. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، ديسمبر 2008.

8. مسعودي أحمد: التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسولوجية، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، 2015.
9. محمد أحمد إسماعيل: مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982.
10. مسعودي أحمد: التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسولوجية، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015.
11. شنافي ليندة: تأثير سياسة الإصلاحات الاقتصادية في البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.

رسائل الماجستير

1. شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للآداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.
2. منير بوروبة: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة لمجلس ثانوية العاصمة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009.
3. منير بوروبة: النقابات المستقلة في ظل الحريات النقابية في الجزائر، دراسة عينة مجلس ثانويات العاصمة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2009.
4. إدريس بولكعبيات: اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1987.
5. بولعناصر الزبير: الحركة النقابية في الجزائر في ظل الديمقراطية، 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2011.
6. عبد القادر هوارى: دور الاتحاد العام التونسي للشغل في مسار التحول الديمقراطي في تونس 2011-2014، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، قسم تنظيمات سياسية، جامعة الجزائر، 2017.

7. نور الدين زمام: الآثار الاجتماعية للتحويلات الاقتصادية في المجتمع الجزائري، تحليل تاريخي بنائي لآليات الاندماج في النظام الرأسمالي العالمي 1830-1962، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1989.
8. بهية أوقنون: تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير (غير منشورة) في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2004.
9. الزوبرير بولعناصر: الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2011.
10. سعيد بوشخو: إشكالية الاستقلالية والاحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، رسالة ماجستير، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1997.
11. بهية أوقنون: تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2004.
12. عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2004.
13. إياد وليد محمد الجبير: مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية، دراسة تحليلية لنقابة المهنيين الأردنيين، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن، 2008.
14. حورية عيوش: استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006.
15. جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2013.

هـ-المجلات والمقالات

1. أحمد مريح المنصراوي: الحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية سنوات الحرب العالمية الأولى 1914-1918 مجلة دراسات في التاريخ والآثار، العدد 56، جامعة بغداد، العراق، 2016.
2. بولكعبيات إدريس: الحركة النقابية بين عصرين، إشكالية العجز المزمّن وفك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2007.

3. بومقورة نعيم: الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبة بالأجر نموذجاً، مجلة إضافات، العدد الأول، 2008.
4. التحويل من القطاع العام إلى القطاع الخاص مجلة المجال العدد 270 سبتمبر 1993.
5. جريدة الخبر الجزائرية، العدد 1344، 3 أبريل 1995.
6. حوالم رحيمة: واقع التسيير في المؤسسات الجزائرية في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، تلمسان، الجزائر، 22 ماي 2002.
7. رباح رتيب: الآثار الاجتماعية للخصوصية، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1997.
8. زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، مجلد 12، عدد 01.
9. سامية عمار: أثر الخصوصية على حجم العمالة وإنتاجيتها في مصر، بحث مقدم في المؤتمر السنوي الثاني لكلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر، 1997.
10. سعد توفيق عزيز البزاز، العلاقات الخارجية للاتحاد العام للشغل التونسي 1946-1956، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 12، بابل، جوان 2013.
11. شبايكي سعدان: هل تصلح الخصوصية كحل من الحلول المقترحة لمشكلات المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر؟ وقائع ملتقى واقع وآفاق المؤسسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة باتنة، ماي 1994.
12. شرابي عبد العزيز: المديونية الخارجية للجزائر، منشورات وحدة البحث، إفريقيا والعالم العربي، جامعة منتوري قسنطينة 1991، ص 80.
13. شرع الله إبراهيم: الظروف السوسيو تاريخية لنشأة وتطور النشاط النقابي في الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 2، العدد 4، 2014.
14. عامر ذياب التميمي: الخصخصة والتكيف الهيكلي، مجلة العربي، العدد 457، ديسمبر 1996، ص 138.
15. عبد الله قرفي: تسييس النضال النقابي في تاريخ الاتحاد العام التونسي للشغل خلال المرحلة الحشادية 1946-1952، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، مج 13، ع 01، الجزائر، 2022.

16. عشماني مصطفى، العلاوي أحمد: الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها، تطورها، نضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2019.
17. عناني سعاد، بن عزوز صابر، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05، المجلد 02، جانفي، الجزائر، 2017.
18. مبارك بوعشة: الخصخصة باعتبارها إحدى الأساسيات للإصلاح الاقتصادي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2000،
19. محمد بوطيبي: الحركة النقابية التونسية-دراسة مقارنة بين نقابتي جامعة عموم العملة التونسيين والاتحاد العام التونسي للشغل أنموذجا، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 8، العدد 13، ديسمبر 2017.
20. محمود آيت مدور: حرب المراكز النقابية في الجزائر بين سنتي 1919-1954، مجلة الحكمة للدراسات التاريخية، المجلد 02، العدد 04، الجزائر، 2014.

و-الملتقيات والمؤتمرات

منشورات ديوان المطبوعات

1. أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ج 1، ط 2، الجزائر، 2004.
2. جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، منشورات عويدات - ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1، بيروت - لبنان، الجزائر، 1985.
3. خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، بن عكنون، الجزائر، 2017.
4. صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 1982.
5. عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي، الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، بن عكنون، الجزائر، 2017،
6. عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، ط 3، بن عكنون، 2001.
7. محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1990.
8. محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
9. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2014.

مواقع انترنت

1. محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر والمستقبل، كتاب الكتروني، الرابط: <https://www.ikhwanwiki.com/index.php> أطلع عليه بتاريخ: 2023/10/27، الساعة: 11:11
2. ديفيد مورس المدير العام لمنظمة العمل الدولية: تريد منظمة العمل الدولية أن يكون الناس قادرين على "أخذ مكانهم في المجتمع. كشعب أحرار وكريم ويتمتع بالحكم الذاتي ./. <http://un.org/> الموقع أطلع عليه يوم: 2022/09/09
3. السلامة و الكرامة على كوكب ينعم بالصحة: ./. <http://un.org/>
4. حرية إنشاء الجمعيات في المعاهدات والمواثيق الدولية، أطلع على الموقع <http://legal.climic.org/> يوم 2022-09-09



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان

التنظيمات النقابية واستراتيجية تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية

لتحضير أطروحة دكتوراه ل.م.د في علم اجتماع التنظيم وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

دراسة ميدانية بشركة التوضيب وفنون الطباعة *EMBAG* ببرج بوعريريج

تحت إشراف

أ.د. بهتون نصر الدين

إعداد الطالب

صلاح الدين بوزيان

في إطار الدراسة العلمية التي نحن بصدد إعدادها نقدم لكم هذه الاستمارة، ونرجو منكم وضع العلامة (X) أمام الاختيار المناسب مع التوضيح أكثر متى تطلب الأمر ذلك من خلال الفراغ المخصص لذلك على أن يكون المجيب على هذا الاستبيان المعني لا غير

ملاحظة: كل ما يرد في هذه الاستمارة من معلومات سيبقى سرياً ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية

2024-2023

المحور الأول: المحددات السوسيو مهنية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي (آخر شهادة)
حالات أخرى
4. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
5. عدد الأولاد:
6. نوع السكن: فردي جماعي اجتماعي إيجار أخرى
7. منصب العمل الحالي: إطار عون تحكم عون تنفيذ
8. الخبرة المهنية:

المحور الثاني: علاقة العمال بالعمل النقابي

9. ما هي صفتك داخل التنظيم النقابي
منخرط عادي لمؤول نقابي حدد نوع المسؤولية داخل النقابة
10. مدة انخراطك في النقابة: أقل من 5 سنوات ما بين 5 - 9 سنوات
بين 10-14 سنة أكثر من 15 سنة
11. ما هي أسباب انخراطك في النقابة؟
لتحقيق منافع شخصية تحقيق منافع عامة للعمال للحصول على الترقية
من أجل المشاركة في تسيير وتطوير المؤسسة
أسباب أخرى أذكرها
12. هل استفدت من العمل النقابي منذ انخراطك في النقابة؟ نعم لا
في كلتا الحالتين كيف ذلك؟
13. هل تلقيت تكويناً نقابياً؟ نعم لا
14. إذا كان الجواب بـ نعم ما هو الهدف من التكوين؟
التكوين الذي يساير التغيرات الهيكلية والتنظيمية اكتساب مهارات وأفكار وسلوكيات جديدة
أخرى
15. إذا كان الجواب بـ لا، ألا ترى بأن ذلك يؤثر في أدائك النقابي؟
نعم لا
16. هل سبق لك وأن انخرطت في تنظيم سابق؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما نوعه؟ نقابية جمعية حزب سياسي

17. ما هي المصالح التي تسعى النقابة في المؤسسة لتحقيقها من خلال نشاطها؟

تحسين الأجور وملحقاتها (الحوافز والمردودية، ...)

تحسين ظروف العمل تحقيق مكاسب اجتماعية (معنوية)

إذا كانت الإجابة تحقيق مكاسب اجتماعية أذكرها

18. فيما تتمثل أهداف النقابة؟ الدفاع عن حقوق العمال

المحافظة على استقرار المؤسسة توعية القاعدة العمالية

المشاركة في اتخاذ القرارات تسيير المؤسسة

19. ما هي أولويات النقابة رتبها (الأهداف) حسب الأهمية؟

.....12

.....34

.....5

20. هل تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق العمال؟

بقوة شديدة بقوة بضعف بضعف شديد

لا تدافع عن حقوق العمال نهائيا

21. هل الوصول إلى المناصب القيادية داخل النقابة يتم بشفافية؟ نعم لا

22. ماهي الصعوبات التي قابلتك أثناء عملك النقابي؟

23. هل يمكن الاستغناء عن النقابة الحالية لمؤسستكم؟ نعم لا

24. إذا الجواب بنعم: فما هي الأسباب؟

لأنها كان جزء من الإدارة برامجها لا تواكب تطلعات العمال

وجودها كعدمه بالمؤسسة أخرى غيرها

25. إذا كان الجواب ب لا (لا يمكن الاستغناء عنها): لماذا؟

لها القدرة على التفاوض لها تجربة نقابية لها إطار مؤهلة

لها قوة ونفوذ داخل السلطة أخرى

26. إلى ما تتحاز النقابة في تعاملاتها؟

تتحاز للعمال تتحاز للإدارة

المحور الثالث: تساهم النقابة باعتبارها شريكا اجتماعيا في وضع السياسات العامة والمشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة

27. هل تتعامل الإدارة مع النقابة كشريك اجتماعي؟ نعم لا

28. ماهي نوع المشاركة؟

وضع السياسة العامة للمؤسسة اتخاذ القرارات داخل المؤسسة
وضع وتحسين القانون الداخلي للمؤسسة تسيير الخدمات الاجتماعية

29. إذا كانت النقابة تشارك في اتخاذ القرارات هل تشارك في:

كل القرارات القرارات المصيرية القرارات التنظيمية
أخرى لديها

30. ماهي الكيفيات التي يسمح للنقابة من خلالها المشاركة في اتخاذ القرارات؟

الاطلاع على القوانين وإثرائها تكوين القاعدة العمالية
المشاركة في الاجتماعات المشاركة في الاتفاقيات وإبرام العقود

31. هل تؤثر السياسة الاقتصادية للدولة في عملية اتخاذ القرارات؟ نعم لا

32. هل تمنح الإدارة فرصة للاطلاع على القرارات قبل صدورها؟ نعم لا

33. إذا كان الجواب "نعم" هل تمكن من الاطلاع على:

القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية فقط
القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها
كل القرارات

34. هل يسمح لإطارات النقابة بحضور جلسات مجلس الإدارة؟ نعم لا

35. هل حققت النقابة مكاسب طالبت بها؟

كل المطالب حققت الأساسية منها حققت المطالب الثانوية
حققت مكاسب تخدم مصالح الأعضاء النقابيين فقط لم تحقق شيئا

36. في كل الحالات لماذا؟

37. كيف تقييم أداء نقابتكم داخل المؤسسة؟

جيد حسن متوسط ضعيف

المحور الرابع: وجود التنظيم النقابي ضمانا ودعم لاستقرار المؤسسة في اتجاه تنفيذ استراتيجيتها

38. هل تشاور النقابة القاعدة العمالية قبل الاتفاق مع الإدارة على مختلف القرارات؟ نعم لا

39. إذا كانت الإجابة ب لا هل هذا يعني أن:

النقابة متسلطة عدم التفاهم والانسجام بين العمال والنقابة تهيمش القاعدة العمالية

40. ألا يؤدي ذلك إلى إمكانية حدوث صراع بين العمال والنقابة حول القرار المتفق عليه مع الإدارة
نعم لا

41. إذا كانت الإجابة بنعم ألا يؤثر ذلك على استقرار المؤسسة: نعم لا

42. هل تقوم النقابة بإبلاغ القاعدة العمالية بالقرارات المتفق عليها مع الإدارة: نعم لا

43. إذا كان الجواب ب "لا" هل يعتبر ذلك تهيمشا للعمال يؤدي إلى زعزعة الثقة بين النقابة والعمال:
نعم لا

44. هل تشارك نقابتكم في تسيير الخدمات الاجتماعية؟ نعم لا

45. هل يوجد اختلاف وتصادم بين النقابة والإدارة؟ نعم لا

46. إذا كانت الإجابة بنعم: ما هي أسباب التصادم؟

انفراد الإدارة بالتخطيط عدم اشراك النقابة في الرقابة والتنفيذ

عدم اشراك النقابة في اتخاذ القرارات رفض الإدارة الاستجابة للمطالب العمالية

47. هل يؤدي التصادم إلى عرقلة النقابة لأداء الإدارة وتطوير المؤسسة؟

نعم لا لماذا؟

.....

48. هل يؤثر هذا التصادم على استقرار المؤسسة؟ نعم لا

-كيف ذلك (في كلتا الحالتين)؟

49. هل عرفت النقابة منذ تكوينها انشقاكات وصراعات داخلية؟ نعم لا

أ-في حالة الإجابة ب لا ما هو تفسيرك لذلك؟

.....

ب-في حالة الإجابة ب نعم ما هي أسباب الانشقاكات والمشاكل (رتبها حسب الأهمية 3.2.1...):

تدخل قوي خارج التنظيم النقابي

صراعات النقابيين حول الأولويات والاستراتيجيات النقابية

صراعات أيديولوجية سياسية مشاكل تنظيمية

ضعف الوعي وقلة التجربة النقابية تأثير النقابة الأم U.G.T.A

50. ما هي الوسائل والأساليب التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق مطالبها؟

الضغط والتهديد حوار والتفاوض الاضراب الاحتجاج والتصعيد

المحور الخامس: فعالية النقابة داخل المؤسسة من خلال المشاركة في التنظيم والتسيير والمراقبة

بالمؤسسة

51. هل تتابع النقابة مراحل تطبيق القرارات التي تشارك في اتخاذها؟ نعم لا

52. إذا كان الجواب بنعم: تتابع

القرارات التي تخص العمال ومطالبهم الاجتماعية والمهنية

القرارات التي تخص المؤسسة وتسييرها

كل القرارات

53. هل يتم استشارة النقابة فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية؟ نعم لا

54. إذا كان الجواب بنعم: هل يتم الأخذ برأي النقابة في؟

تنظيم ومراقبة العمل النظام الداخلي وتكوين العمال

إعداد نماذج عقود العمل

55. هل استطاعت النقابة افتكاك مكاسب اجتماعية لم تكن من قبل؟ نعم لا

56. إذا كانت الإجابة بنعم: ما هي المكاسب التي حققتها النقابة؟ تأمينات صحية

تحسين الظروف المعيشية سكن كاسب مالية: زيادة الأجر، حوافز، مردودية مكافئات

أخرى أذكرها (مادية أو معنوية):

57. دور النقابة في المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية هل هو؟

فعال عادي ضعيف ضعيف جدا

58. دور النقابة في مراقبة وتنفيذ القرارات هل هو:

فعال عادي ضعيف ضعيف جدا

59. دور النقابة في المشاركة ومراقبة أعمال مجلس الإدارة:

فعال عادي ضعيف ضعيف جدا

60. دور النقابة في الوقاية من الخلافات والنزاعات الجماعية بين العمال والإدارة:

فعال عادي ضعيف ضعيف جدا

61. ماهي اقتراحاتك لتفعيل دور النقابة:

.....

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع

دليل المقابلة

عنوان الدراسة: التنظيمات النقابية واستراتيجية تسيير المؤسسة العمومية الجزائرية
لتحضير أطروحة دكتوراه ل.م.د في علم اجتماع التنظيم وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة ميدانية بشركة التوضيب وفنون الطباعة **EMBAG** ببرج بوعريريج

تحت إشراف
أ.د. بهتون نصر الدين

إعداد الطالب
صلاح الدين بوزيان

ملاحظة: كل ما يرد في هذه المقابلة من معلومات سيبقى سريا ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية

2024-2023

المحور الأول: البيانات الأولية:

- السن:
- المستوى التعليمي:
- الحالة العائلية:
- عدد الأولاد:
- منصب العمل الحالي:
- الأقدمية في العمل:
- الأقدمية في التنظيم النقابي:

المحور الثاني: العلاقة بالعمل النقابي

- س : كيف كان التحاكم بالعمل النقابي(دوافع وظروف الالتحاق)؟
- س : هل سبق لك الانخراط في نقابة سابقة؟ وهل لك انتماءات سياسية، جمعوية وتأثير ذلك على عملك في هذه النقابة؟

س : هل تلقيت تكوينا نقابيا؟ وهل استفدت من العمل النقابي؟

المحور الثالث: مساهمة النقابة باعتبارها شريكا اجتماعيا في المؤسسة

- س : هل تعامل الإدارة مع النقابة باعتبارها شريكا اجتماعيا في المؤسسة؟
- س : هل تشارك النقابة في التخطيط وضع السياسة العامة للمؤسسة؟
- س : هل تشارك في اتخاذ القرارات؟

س : كيف يسمح لها بالمشاركة وما هي أنواع القرارات التي تشارك في اتخاذها؟

س : مدى رضاكم عن هذه المشاركة؟ وكيف تقيمون هذه المشاركة؟

المحور الرابع: التنظيم النقابي ضمانة ودعم لاستقرار المؤسسة

- س : هل يتم الرجوع لطبقة العمالية قبل اتخاذ أي إجراء مع الإدارة؟
- س : هل هناك انسجام بين الفرع النقابي والعمال أم هل العلاقة بينهما تقوم على الخلاف والصراع ؟
- س : هل عرفت المؤسسة احتجاجات وإضرابات؟

المحور الخامس: فعالية النقابة داخل التنظيم

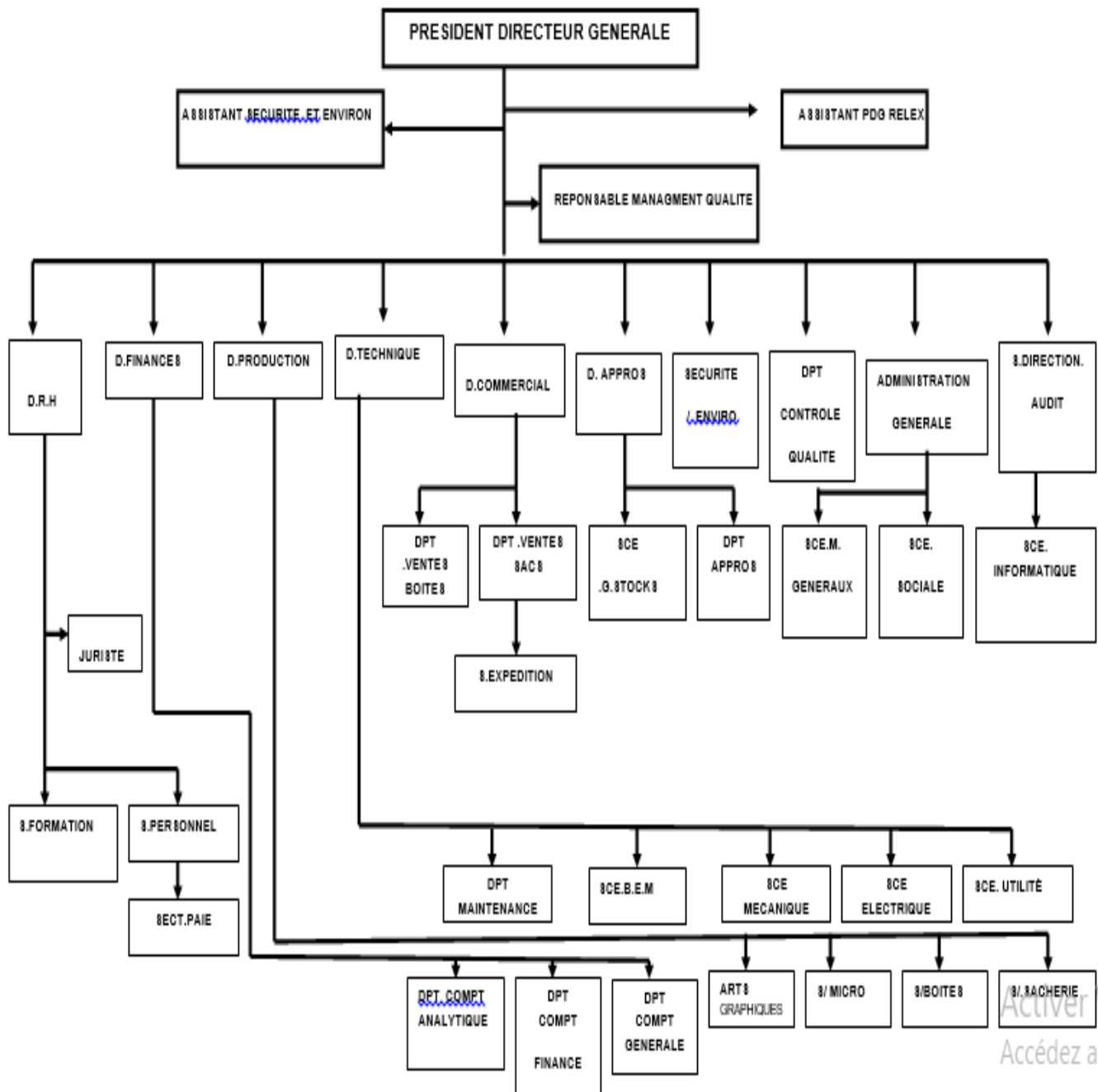
- س : كيف تقيمون أداء نقابتكم في المؤسسة؟
- س : من حيث مكانتها ودورها التسيير والتنظيم، كيف تقيمون أدائها؟

س : كيف تقيمون دورها في المراقبة ومتابعة تنفيذ القرارات؟

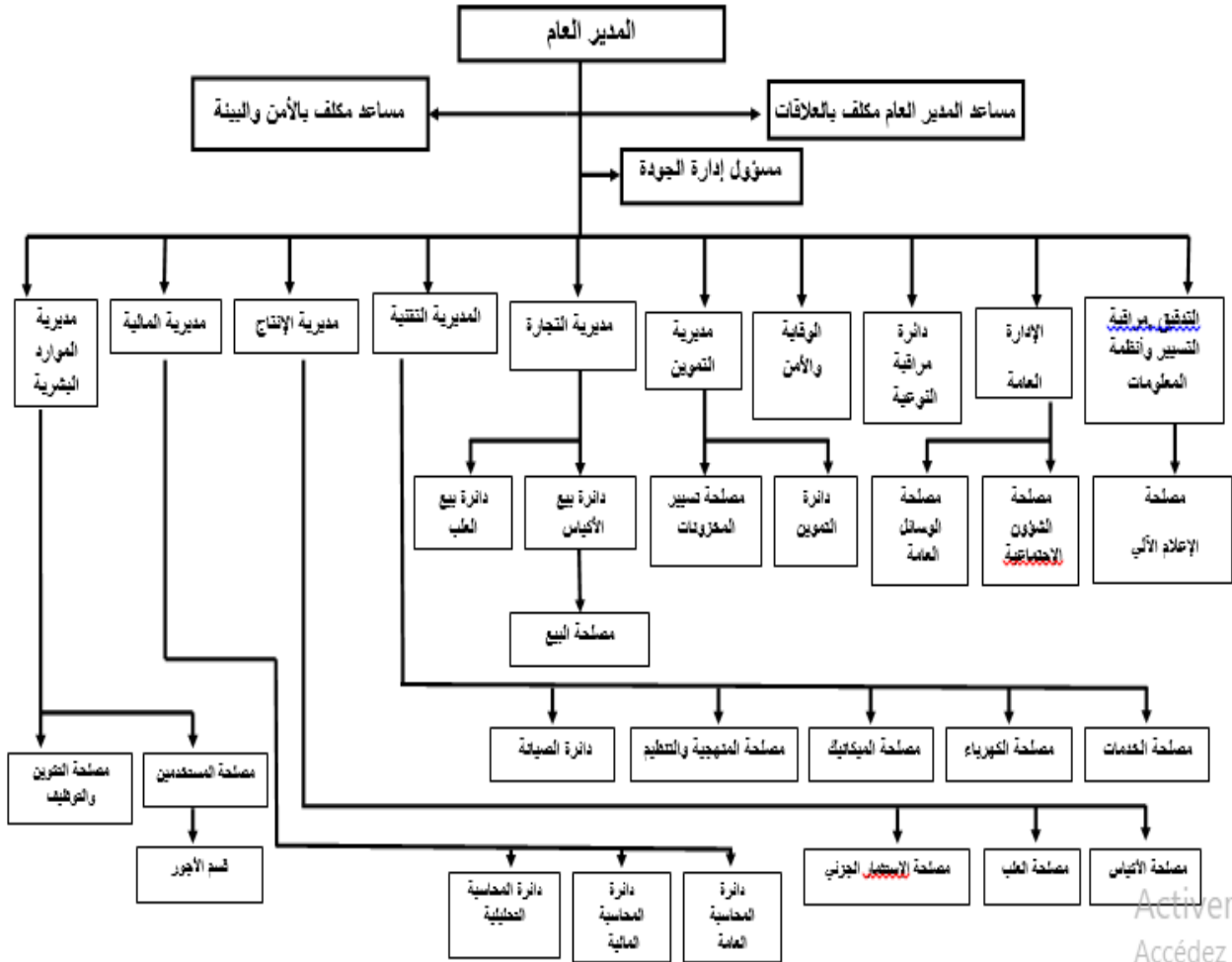
س : هل أنت راضي على هذا الأداء الذي تقوم به النقابة؟

س : ماهي مقترحاتكم لتفعيل دور النقابة والارتقاء بها لأداء أفضل؟

ORGANIGRAMME VERSION .04



الهيكل التنظيمي





الاتحاد العام للعمال الجزائريين
+0Λ:KIIIE +0C+:+ I EXΛ·CI EΞ·ΠOEPH
Union Générale des Travailleurs Algériens



يوم : 2023/10/23

شركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG

إلى السيد الرئيس المدير العام

الفرع النقابي للمؤسسة

مرجع رقم : 2023/ 13

الموضوع : علاوات الإستحقاق

السيد الرئيس المدير العام

تحية طيبة وبعد :

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بطلبنا هذا والمتمثل في منح علاوات الاستحقاق على اعتبار مرور أزيد من ثلاث سنوات على منحة العلاوات الأخيرة.

تقبلوا منا السيد الرئيس المدير العام أسمى عبارات الإحترام والتقدير وشكرا.

رئيس الفرع النقابي

لعروس محمد





الاتحاد العام للعمال الجزائريين
+A:RIIE +C+I I EXA-CI EX-ΠOENI
Union Générale des Travailleurs Algériens



يوم : 2023/10/03

شركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG

إلى السيد الرئيس المدير العام

الفرع النقابي للمؤسسة

لمجمع : GIPEC

مرجع رقم : 2023/ 11

طلب فتح ومناقشة الإتفاقية الجماعية للشركة (تذكير)

السيد الرئيس المدير العام لمجمع : GIPEC

تحية طيبة وبعد :

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم المحترمة بطلبنا هذا والمتمثل في مراجعة ومناقشة الإتفاقية الجماعية للشركة على اعتبار مرور أزيد من 03 سنوات على مناقشة الإتفاقية الجماعية الأخيرة.

من جهة أخرى الرجاء من السيد المدير العام الأخذ بعين الإعتبار الظروف الإجتماعية والمعيشية القاهرة التي يعيشها عمال المؤسسة في ظل غلاء المعيشة والإرتفاع الحاد والكبير للأسعار والتي تؤثر على معاش عائلاتهم ومردودهم في العمل.

ثقتنا في الله أولا وفي شخصكم ثانيا.

عمال المؤسسة يعطون عليكم كل الأمان في رد إيجابي من سيادتكم المحترمة.

تقبلوا منا السيد الرئيس المدير العام فائق الإحترام والتقدير وشكرا.

رئيس الفرع النقابي

تحياتنا المهنية



نسخة موجهة إلى الرئيس المدير العام للشركة



الاتحاد العام للعمال الجزائريين
ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵖⴰⵏⵏⵜ ⵜⴰⵙⵉⵎⵓⵏⵜ
Union Générale des Travailleurs Algériens



يوم : 2023/09/10

إلى السيد مسؤول وحدة الإنتاج
سعيدة

شركة التوضيب وفنون الطباعة EMBAG

الفرع النقابي للمؤسسة

مرجع رقم : 2023/11

حضور اجتماع

يشرفنا أن نتقدم الى سيادتكم المحترمة بطلبنا هذا والمتمثل في حضور
الفرع النقابي لوحدة الإنتاج سعيدة لاجتماع تنظيمي من أجل معالجة بعض
النقاط الخاصة بالعمال والمؤسسة.

الاجتماع سيكون على مستوى قاعة الاجتماعات بشركة التوضيب وفنون
الطباعة في يوم يحدده مسؤول وحدة الإنتاج بسعيدة.

تحياتنا المهنية.

رئيس الفرع النقابي



نسخة موجهة للمدير العام