



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الاغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



بغنوان:

دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة

دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية الاغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

من اعداد الطالب

طبيي عبد القادر

نوقشت علنا امام اللجنة المكونة من:

رئيسا	جامعة الاغواط	أستاذة محاضر. أ	د. زيزاح سعيدة
مشرف ومقرر	جامعة الاغواط	أستاذ محاضر. أ	د. رداق لقمان
عضوا مناقشا	جامعة الاغواط	أستاذة محاضر. أ	د. غربي عبلة

السنة الجامعية: 2019/2018

اهداء

اهدي هذا العمل المتواضع الى اعز
الناس الى قلبي الوالدة والوالد اللذان
ربياني وتعبنا من اجل ان أصل الى هذه

طيري عبد القادر

شكر وتقدير

أتوجه بالشكر الى:

الأستاذ المشرف الدكتور: دافع لقمان

على كل المجهودات التي بذلها من اجل

إنجاح هذا العمل بآرك الله في صحته وماله

وولده.

طيري عبد القادر

ملخص:

إن موضوع النقابات العمالية له أهمية كبيرة في سياق عالم الشغل باختلاف مؤسساته، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة، فتم النزول الى ميدان الدراسة بعد اختيارنا لعمال مديرية التربية لولاية الاغواط كعينة للدراسة لكونها احا التنظيمات التي تحوي منظمات فرعية (نقابات عمالية)، وعلى هذا الأساس جاء التساؤل الرئيسي التالي: ما هو دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة؟

ونظرا لطبيعة الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي لتحليل دراستنا الذي يعتمد على الدراسة المسحية، ومن اجل تدعيم نتائج البحث تم الاستعانة بأدوات جمع البيانات والمتمثلة في الوثائق والسجلات، الملاحظة البسيطة، المقابلة، والاستمارة كأداة جوهرية، ومنه الخروج باستنتاج عام من خلال وجود مؤشرات بعدم رضا اغلبية الطبقة العاملة على الدور الغير فعال للنقابات العمالية.

الكلمات المفتاحية: النقابات العمالية، النزاعات الجماعية، الطبقة العاملة، المؤسسة.

Abstract:

The subject of trade unions is of great importance in the context of the world of work according to different institutions. Through this study, we tried to identify the role of trade unions in the management of collective conflicts. The institution's income came into the field of study after we selected the workers of the Directorate of Education for the State of Laghouat as a sample for study because they are the organizations that contain (Trade unions). On this basis, the following main question was asked: What is the role of trade unions in managing collective conflicts within the institution?

Due to the nature of the subject, we relied on the descriptive approach to the analysis of our survey-based study. In order to strengthen the results of the research, the data collection tools represented in the documents and records were used. The simple observation, the interview and the form are essential. The working class on the ineffective role of trade unions.

Keywords: trade unions, collective disputes, working class, institution.

فهرس المحتويات

1.....مقدمة

الفصل الأول: موضوع الدراسة

3.....أولاً: تحديد الإشكالية

7.....ثانياً: فرضيات الدراسة

7.....ثالثاً: أهمية الدراسة

8.....رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

9.....خامساً: اهداف الدراسة

9.....سادساً: الإطار المفاهيمي

18.....سابعاً: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: نشأة النقابات العمالية والنظريات المفسرة لها

33.....تمهيد

34.....أولاً: انواع النقابات العمالية، أهدافها، أهميتها، ووظائفها

34.....1 - انواع النقابات العمالية

35.....2 - اهداف النقابات العمالية

36.....3 - أهمية النقابات العمالية

37.....4 - وظائف النقابات العمالية

39.....ثانياً: ظروف نشأة النقابات العمالية في العالم

40.....1 - النقابات العمالية في بريطانيا

43.....2 - النقابات العمالية في ألمانيا

43.....3 - النقابات العمالية في فرنسا

44.....4 - النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية

- 45..... 5 - النقابات العمالية في الوطن العربي
- 49..... ثالثا: النظريات المفسرة للنقابات العمالية
- 49..... 1 - النظرية البنائية الوظيفية والنقابات العمالية
- 51..... 2 - النظرية الماركسية والنقابات العمالية
- 52..... 3 - نظرية (رالف داهين دروف) والنقابات العمالية
- 52..... 4- نظرية (ألان تورين) والنقابات العمالية
- 54..... خلاصة الفصل

الفصل الثالث: تطور النقابات العمالية في الجزائر ومصادرها القانونية

- 56..... تمهيد
- 57..... أولا: تطور النقابات العمالية في الجزائر
- 57..... 1 - النقابات العمالية في الجزائر قبل الاستقلال
- 60..... 2 - النقابات العمالية في الجزائر أثناء الاستعمار الفرنسي
- 63..... 3 - النقابات العمالية بعد الاستقلال (مرحلة الحزب الواحد، مرحلة التعددية الحزبية)
- 66..... ثانيا: الممارسة النقابية في الدستور الجزائري
- 66..... 1 - الحق النقابي في دستور سنة: 1963
- 67..... 2 - الحق النقابي في دستور سنة: 1976
- 68..... 3 - الحق النقابي في دستور سنة: 1989
- 70..... 4 - الحق النقابي في دستور سنة: 1996
- 71..... ثالثا: الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري
- 72..... 1 - الممارسة النقابية في قانون: 90-14
- 75..... 2 - الممارسة النقابية في قانون: 90-11
- 75..... 3 - الممارسة النقابية في قانون: 90-02
- 76..... 4 - الحق النقابي في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

77.....خلاصة الفصل

الفصل الرابع: النزاعات الجماعية واسبابها (الاجر، الحمامية الاجتماعية)

79.....تمهيد

80.....أولاً: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

80.....1 - تعريف نزاعات العمل الجماعية

81.....2 - أنواع نزاعات العمل الجماعية

83.....3 - الإجراءات الوقائية لتفادي نزاعات العمل الجماعية

84.....4- طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

87.....ثانياً: مفهوم الأجور، وأنواعها، وأهميتها، والنظريات المفسرة لها:

87.....1 - تعريف الأجور

89.....2 - أنواع الأجور

89.....3 - أهمية الأجور

90.....4 - نظريات الأجور

93.....ثالثاً: مفهوم الحماية الاجتماعية، وآلياتها، ومجالاتها، ومؤسساتها:

93.....1 - تعريف الحماية الاجتماعية

94.....2 - الحماية الاجتماعية في الجزائر

95.....3 - اهداف وآليات الحماية الاجتماعية

96.....4 - مؤسسات الحماية الاجتماعية

100.....خلاصة الفصل

الفصل الخامس الإجراءات المنهجية للدراسة

102تمهيد

103أولاً: مجالات الدراسة

1031-المجال المكاني للدراسة

1082- المجال البشري

1043- المجال الزمني

104.....	ثانيا: المنهج.....
105.....	ثالثا: العينة وكيفية اختيارها.....
107	رابعا: أدوات جمع البيانات.....
107.....	1- الوثائق والسجلات.....
108.....	2- الملاحظة.....
108	3- المقابلة.....
109	4- الاستمارة.....
110.....	خامسا: تحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة.....
110	1- تحليل البيانات الميدانية.....
123	2- نتائج الدراسة.....
128	خاتمة
130	قائمة والمراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدور رقم 1	التوزيع الجنسي لعينة البحث	110
الجدور رقم 2	يوضح الفئة العمرية لعينة البحث	111
الجدور رقم 3	يوضح المستوى التعليمي لعينة البحث	111
الجدور رقم 4	يوضح الحالة الاجتماعية لعينة البحث	112
الجدور رقم 5	يوضح الخبرة المهنية لعينة البحث	112
الجدور رقم 6	يوضح الاجر الشهري لعينة البحث	113
الجدور رقم 7	دفاع النقابة عن حق العمال في الأجور	113
الجدور رقم 8	جدول مركب يوضح العلاقة بين الفئة العمرية ونوعية المطالبة	114
الجدور رقم 9	جدول مركب يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ونوعية المطالبة	114
الجدور رقم 10	يوضح الاستجابة للمطالب	115
الجدور رقم 11	التصنيف في سلم الأجور يناسب المؤهل العلمي	116
الجدور رقم 12	يوضح تقييم مسألة الحماية الاجتماعية داخل المؤسسة	116
الجدور رقم 13	يوضح العلاقة بين ممارسة طب العمل والخبرة المهنية	117
الجدور رقم 14	جدول مركب يوضح العلاقة بين الجنس الإجراءات حق الامومة	117
الجدور رقم 15	يوضح تقييم مسألة الحماية الاجتماعية داخل المؤسسة	118
الجدور رقم 16	الاطلاع على القوانين المتعلقة بحق الحماية الاجتماعية	119
الجدور رقم 17	يوضح جهد النقابة في تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال	119
الجدور رقم 18	يوضح تقديم شكاوى للنقابة لحوادث العمل والامراض المهنية	119
الجدور رقم 19	جدول مركب يوضح العلاقة بين ممارسة طب العمل والخبرة المهنية	120
الجدور رقم 20	الخدمات الاجتماعية تساعد على دعم القدرة الشرائية	121
الجدور رقم 21	يوضح الإجراءات المتخذة في التأمين على البطالة والتقاعد	121
الجدور رقم 22	جدول مركب يوضح العلاقة بين الجنس الإجراءات المتخذة في حق الامومة	122

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
58	يوضح استلاء المعمرين على أراضي الشعب الجزائري من بداية الاحتلال	الشكل رقم 1
104	يوضح توزيع العمال حسب كل مصلحة	الشكل رقم 2

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
الملحق رقم (1)	الاستمارة البحث
الملحق رقم (2)	الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية الاغواط

مقدمة:

لقد شهد العالم ولادة النقابات العمالية منذ بداية القرن التاسع عشر بشكل منظم، بعد انتقال المجتمع البشري من مجتمع إقطاع إلى مجتمع رأسمالي، وتعد النقابات أكبر منظمات المجتمع المدني في الفترة المعاصرة، كما تعد من أهمها شأنًا وأكثرها نفوذًا، حيث لعبت دورًا أساسيًا في قيادة الطبقة العاملة بوضع حد لأشكال الاستغلال وابتزاز العمال ورفع الظلم وحالات الاضطهاد عن جماهير العمال كافة، وقد استطاعت هذه النقابات في معظم دول العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة و تقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر ملائمة و إنسانيتا، فمع قيام الثورة الصناعية بدأت العلاقات المهنية تتوتر بين العمال وأصحاب العمل لانعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وبذلك تعتبر الثورة الصناعية العامل الأساسي والمباشر لظهور النقابات العمالية، حيث دفع استغلال الطبقة الرأسمالية إلى اتحاد العمال وإنشاء تنظيمات تمثلهم وتلبي مطالبهم رغم أنها لقيت معارضة من أصحاب العمل، الذين تمكنوا في بادئ الأمر من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم ودعمها، لكن بدأ الاعتراف تدريجيا بحق العمال في التمثيل والإضراب بعد سنوات طويلة من النضال، وأصبح هذا الحق متضمنا في الدساتير والمواثيق الدولية.

وقد جاءت دراستنا هذه عبارة عن نظرة مغايرة أو نظرة من زاوية مختلفة لموضوع النقابات العمالية مركزين أساسا على الدور الفعال الذي تلعبه هذه النقابات في ادارة النزاعات بين الطبقة العمالية وارباب العمل من جهة، والوقوف على الأسباب المؤدية الى هذا الصراع، ومعالجتها بالطرق القانونية من جهة أخرى، ولأنه في اعتبارنا أن النقابة وجدت أساسا من أجل الدفاع عن الطبقة العمالية وتحسين ظروف العامل داخل المؤسسة وخارجها، والدفاع عن حقوقهم، وكذا رغبة منا في تسليط الضوء على هكذا موضوع، وكذا العلاقة المباشرة لهذا الموضوع بتخصصنا، فإننا ارتأينا أن نبصر فيه، ونحاول تحليل جانب من جوانبه لأننا نعلم مدى اتساع وتشعب هذا الموضوع.

الفصل الأول

موضوع الدراسة

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: الإطار المفاهيمي

سابعاً: الدراسات السابقة

أولاً: تحديد الإشكالية:

مع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر، الذي صاحب الثورة الصناعية وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة، والبدء في مرحلة جديدة متطورة قائمة على أساس علمي نتيجة لسعي الانسان لاستخدام وسائل تكنولوجية متطورة من أجل تحقيق حياة اجتماعية أفضل، كل هذا أدى الى ظهور صراع بين طبقتين في المجتمع، الأولى ذات نفوذ وسلطة وهي البورجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والثانية الفئة الأكثر انتشارا وهي الطبقة العمالية التي تملك قوة عملها أو البروليتارية، بحيث شهدت المناطق الصناعية نزوحا لأعداد هائلة من الفلاحين بحثا عن العمل لتأمين لقمة العيش، مما أدى إلى توفر يد عاملة غير مؤهلة في الغالب محرومة من حقوقها ووسائل العيش الكريم وقبول العمل بأجور زهيدة.

إن أول من أشار إلى هذا النزاع، وهذا الصراع تحت هذه الصيغة بالذات هو "كارل ماركس حيث يقول: إن العمال هم الذين يخلقون بعملهم رأس المال، وهم أنفسهم أيضا الذين يخلقون بؤسهم المتزايد، ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم"¹

وفي خضم هذه الاوضاع القاسية تشكل وعي نضالي من طرف الطبقة العمالية التي لم تدم طويلا على هذا الحال، فقامت حركات عمالية في مختلف انحاء البلدان الصناعية، من أجل رفع الظلم عن هذه الطبقة والمطالبة بتحسين ظروف العمل، وضمن هذا النزاع العميق تشكلت النقابات العمالية ومن خلالها تبلورت فكرة تقسيم وسائل الإنتاج بين رأس المال وقوة العمل، حيث كان شعارها الأساسي في البداية الدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم، وشيئا فشيئا امتلكت النقابة الصبغة الشرعية في إدارة النزاع بين الفئتين داخل المؤسسة وأصبحت حق من حقوق العمال.

وكنتيجة لهذه النزاعات القائمة بين الطبقتين ظهرت بوادر تشكيل أول نقابة عمالية في بريطانيا سنة 1720م من طرف عمال الخياطة وعمال الصناعات الصوفية وكانت بدايتها بتشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل وبعدها انتشار الإضرابات بين عمال النسيج، وقد استمر هذا الصراع حتى 1826م لتصبح هذه التكتلات النقابية فيما بعد مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي.

أما في فرنسا فقد ظهرت الكونفدرالية العامة للشغل والتي تعتبر أعرق منظمة نقابية في فرنسا تأسست سنة 1895م وتعد اهم مركزية نقابية من الكونفدرالية منعطفا تاريخيا في الحياة النقابية بفرنسا، إذ كانت البذرة

¹ - بشانية سعد، علم الاجتماع العمل، الأسس النظرية والتجارب، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص48.

الأولى للنضال النقابي المتأثر بمرجعيات اليسار مع نزعة عداء للرأسمالية.

أما في الدول العربية فقد أدى التطور الرأسمالي بفعل الوجود الاستعماري في إطار ما يعرف بالعنف المنظم خلال الربع الأول من القرن العشرين إلى نشأة وتطور النقابات العمالية.

ونتيجة لذلك يمكن القول أن ظهور النقابات العمالية في الجزائر ارتبط بظهور الصناعة فيها وكان ذلك في سنة 1878م حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع فوصل سنة 1911 إلى 241 نقابة، ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ضلت متواضعة للغاية لسببين:

الأول: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها

الثاني: ضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة، وسيطرة الأوربيون على العمل في مختلف المهن من جهة أخرى.

ولكن منذ اندلاع الحرب العالمية الأولى شهدت الجزائر حجم هجرة واسعة إلى فرنسا بسبب رفع القيد عن الهجرة بصدور قانون الخامس 15 جويلية 1914م مما شجع الهجرة التلقائية إلى فرنسا فضلا عن الإشراف على تنظيم الهجرة عام 1916م من قبل السلطات، حيث أسست مصلحة عمال المستعمرات التي كانت تشرف عليها الوزارة الحربية الفرنسية وكانت مهمتها تسجيل العمال في الجزائر ثم تنقلهم إلى فرنسا والحاقهم بالجيش الفرنسي هذه الفرصة أتاحت للمهاجرين الجزائريين في فرنسا الاحتكاك بالمجتمع الفرنسي ومكنتهم من التعرف على عقلية الطبقة العاملة والاطلاع على الاتجاهات السياسية هناك، فمسألة الاحتكاك ولدت لديهم بعض التساؤلات حول مفهوم الحرية، الديمقراطية والشيوعية وعن معنى حق الشعوب في تقرير مصيرها، وانطلاقا من هذه المفاهيم

والشعارات تم الانخراط من قبل هؤلاء المهاجرين في النقابات والاحزاب السياسية الفرنسية تولد عن هذا الاندماج نواة نقابية جزائرية مغاربية أطلق عليها جمعية نجم شمال افريقيا عام 1926 جاءت تحمل مبدئين او هدفين:

-هدف بعيد وهو تحقيق الاستقلال ووحدة اقطار المغرب العربي.

-هدف قريب وهو الدفاع عن مصالح العمال المغاربة في فرنسا.

وتركز نشاط النجم بداية في الوسط العمالي الجزائري بفرنسا، ثم بدأ يتسرب إلى الجزائر منذ عام

1934م خلال تأسيس الفروع والقاء الخطب وتوزيع المناشير.

ومن خلال كل هذه المتغيرات والمعطيات يمكن القول بأن نشأة النقابات في مجتمعات أوروبا الرأسمالية، كان وليد صراع طويل وتضحيات من طرف العمال، ضد سلطة وهيمنة الرأسمالين أي أنها ظاهرة أوروبية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه، ثم انتشرت بعد ذلك في مختلف المجتمعات الأخرى، لذلك فقد اكتسبت النقابات دورها وخصوصيتها من خصوصيات المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي ودرجة تطوره¹.

وانطلاقاً من كون النقابات العمالية طرف رئيسي في إدارة النزاعات الجماعية، فإن هذا يقودنا الى الحديث عن هذه الأخيرة التي تعد من المسائل الجوهرية التي تستحق الدراسة والبحث فيها، لكونها احدى الافرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة من جهة وبين أطرافها من جهة أخرى. ان موضوع نزاعات العمل الجماعية يحظى بكثير من الجدل والنقاش في مختلف الدوائر العلمية، فقد اهتم به علماء الاجتماع، كما اهتم به علماء الاقتصاد، وعلماء النفس، وحتى علماء الإدارة، إلا ان علم الاجتماع عمل والتنظيم أولى هذه الظاهرة بأهمية بالغة نظراً لارتباطها الوثيق بالبناء التنظيمي والتأثير عليه بالسلب أو بالإيجاب.

لقد أدى تضارب المصالح واختلاف الآراء بين العمال ونقاباتهم من جهة، والهيئة المستخدمة صاحبة العمل من جهة أخرى وعدم احترام العمال، وعدم تلبية حاجاتهم المتنامية، الى نشوب الكثير من النزاعات المهنية والاجتماعية والاقتصادية العويصة، والتي تؤدي في أغلب الأحيان الى تعقيدات بالغة تعطل وتعرقل مصالح الطرفين، داخل المؤسسة، وبالنظر الى خطورة هذا النوع من النزاعات في العمل على علاقة العمل والسلم الاجتماعي، وكذا حساسيتها، بات من الضروري العمل على الحد منها ومعالجتها بتسوية عاجلة ومرضية للطرفين،، كان لابد من الاستعانة بالنقابات العمالية للتدخل والسعي لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة.

وتعتبر الاجور أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العمال ونقاباتهم، وأرباب العمل، لاسيما ونحن أمام اقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الجماعية الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة داخل المؤسسة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل، إذ أن الأجر أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغت من أهمية كعنصر تنمية.

¹ - بوخريسة بويكر وآخرون، دراسات في تسير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، ط1، المحمدية-الجزائر، 2008،

ان النقابات العمالية تلعب دوراً فعالاً في تحسين الأجور للعمال، وذلك من خلال دراستها للواقع العمالي وظروف العمل وقدرته على زيادة تلك الأجور، والمساهمة في الضغط لتحديد الحد الأدنى، والحد الأقصى للأجور بالقيمة السوقية العادلة، وذلك بهدف تحقيق تطور الاقتصاد واستمرار العمل، بما يضمن التوازن بين الأجور والقدرات الإنتاجية للعمال، فإن تحقيق هذا التوازن الذي تقوم به النقابات يحقق فهما لدى العمال، بأن مستويات معيشتهم مرتبطة بشكل جوهري بإمكاناتهم على التطوير وتنفيذ البرامج التنموية، وهذا يدفع سلوكهم نحو التفاعل مع العملية الإنتاجية، لإدراكهم أن زيادة الإنتاج ونوعيته، والتطور للعمل سينعكس عليهم على شكل زيادة في الأجور،

لقد شكلت النقابات العمالية طيلة مراحل تاريخها قوة نضال من إقرار البعد الاجتماعي في نماذج التنمية، فدافعت عن المكتسبات الاجتماعية للعمال بما يضمن التوازن بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي، وقد اعتبرت ان مسألة الحماية الاجتماعية لابد ان تكون من خلفية حقوقية بالدرجة الأولى، حيث انها حق أساسي من حقوق العامل الغير قابل للتجزئة

وتعتبر الحماية الاجتماعية رافدا للتنمية وآلية للمحافظة على الموارد البشرية ولتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر ودعم أواصر الاستقرار والتماسك الاجتماعي، حيث تمثل الحماية الاجتماعية مجموعة الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل، والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسا في الأمراض والبطالة، والمخاطر، التي قد تتجم أثناء العمل، والفقر، والتكفل بالمتقاعدين، وذوي الاحتياجات الخاصة.

يعرف قطاع الحماية الاجتماعية بالجزائر مجموعة من الاختلالات و المشاكل خاصة منها المالية و التنظيمية التي أثرت سلبا على الوضعية الاجتماعية للطبقة العاملة، حيث يحرم عدد كبير من العمال والمستخدمين بالتصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالتالي حرمانهم من الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية، حيث ماتزال حوادث العمل والأمراض المهنية تحصد مئات الضحايا من العمال، الامر الذي أدى بدوره لإشعار التنظيمات النقابية بخطورة الوضع، والدخول مباشرة في سلسلة من الإجراءات والسياسات القانونية التي تسعى من خلالها لحماية مكاسبها الاجتماعية وتوفير الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة.

كل هذا يقودنا لا محالة إلى خلق نزاعات جماعية بين العمال ونقاباتهم وأصحاب العمل داخل المؤسسة التي تعتبر الأرض الخصبة لظهور وبزوغ هذا النوع من النزاعات المتواصلة والمتعددة الأسباب،

كما أنها قطب للحياة الاجتماعية النشطة فهي التي تخلق الوظائف، ومصدر للمداخل، ومكان للتكيف مع التكنولوجيا المتطور دائما.

ونظرا لأهمية الموضوع حاولت الدراسة الراهنة الوقوف على الجهود التي تبذلها النقابات العمالية في سبيل الدفاع عن العمال وحماية حقوقهم، وكذا الوقوف على الأسباب الجوهرية التي تساهم في وقوع النزاعات الجماعية داخل المؤسسة.

وعلى هذا الأساس نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة؟

ويمكننا ان ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة التساؤلات الفرعية التالية:

ما هو دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الأجور؟

ما هو دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

تعرف الفرضية على انها حلول مقترحة يضعها الباحث لحل مشكلة البحث او لتفسير الظروف او انواع السلوك التي تجري مشاهدتها ولم تتأكد بعد عن طريق الحقائق العلمية، وهي إجابة محتملة لأسئلة البحث وتمثل الفروض علاقة بين متغيرين، متغير مستقل ومتغير تابع، وتكون بعض العناصر او العلاقات التي تتضمنها الفروض حقائق معروفة في حين ان البعض الآخر يكون حقائق متخيلة او متصورة، وعلى هذا النحو تستطيع الفروض عن طريق الربط منطقيا بين الحقائق المعروفة والتخمينات الذكية عن الحالات الغير معروفة ان تنمي معرفتها وتوسعها¹.

ومن خلال هذا التعريف الموجز تصاغ الفرضية العامة على النحو التالي:

للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة.

تندرج تحتها الفرضيات الجزئية التالية:

للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول أجور العمال.

للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية للعمال.

ثالثا: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية النقابات العمالية كأكبر المنظمات الغير حكومية حيث تتفوق على الأحزاب

¹ -نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، د ط، قسنطينة، 2017، ص130

تتفوق على الأحزاب السياسية من حيث عدد أعضائها، والتي لها الفاعلية في ممارسة الدور الدفاعي عن الحقوق الاقتصادية والمتمثلة في الأجور والحماية الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة، وإعطاء صورة نظرية وعملية على دورها في حل النزاعات الجماعية القائمة بين العمال ورب العمل وكذا التعرف على واقع النقابات العمالية داخل المؤسسات.

الأهمية العلمية: تتجلى أهمية الموضوع من قلة الدراسات والتخصصات التي تتناول النقابية العمالية والدور البارز في إدارة النزاعات الجماعية

الأهمية العملية: تكمن أهمية البحث العملية في كونها أن الحركات النقابية وعلى رأسها النقابات العمالية والمهنية التي ظهرت بداية عملها في الدول الغربية بعدها في الدول العربية، لذلك تم الإشارة الى معظم النقابات والحركات والتنظيمات النقابية داخل مختلف دول العالم كما يمكن للنقابات الاستفادة من هذه الدراسة في توجيه العمل النقابي كون ذلك يواجه مجموعة من الصعوبات والعراقيل في أداء دورها

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع:

بخضع اختيار أي موضوع لعدة اعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص ورغبة وميول الباحث، وأسباب موضوعية ترتبط بالموضوع نفسه.

أسباب ذاتية:

-الاهتمام الشخصي والفضول لمعرفة دور النقابات العمالية داخل المؤسسة، باعتبار هذه النقابات حجر الأساس والفاصل في حل النزاعات الجماعية.

-إثراء مجال البحث العلمي الجامعي، كون هذا الموضوع يمس أهم شريحة في المؤسسة وهي الطبقة العاملة.

-التعاطف الشخصي بمعانات الطبقة العاملة، كون هذه الطبقة تمثل جزء كبير من النسق الاجتماعي الذي تتكون منه المؤسسة.

أسباب موضوعية:

-تشكل النقابات العمالية إحدى التنظيمات الاجتماعية التي لها تأثير على ظروف العمال داخل المؤسسة.

-الربط العلمي بين الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في الإطار النظري وما هو موجود في الواقع.

-من خلال هذه الدراسة أتحت لنا فرصة الاحتكاك بالمجال المهني الخارجي والاستفادة منه.

-يعتبر العمل النقابي من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الأوضاع الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، وكذلك درجة ممارسة الحريات في المجتمع، وطبيعة العلاقات الاجتماعية داخل العمل وخارجه

خامسا: اهداف الدراسة:

لأي بحث علمي اهداف علمية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط انشغالات المجتمع وكذلك اهداف عملية تساهم في وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة.

ونسعى في دراستنا تحقيق عدة اهداف من بينها:

- تناول الجانب التاريخي للنقابات العمالية، وهذا ما يمكننا من الاطلاع أكثر على الجانب النضالي للنقابات في العالم الغربي والعربي، ومدا أهميتها بالنسبة للطبقة العاملة، في تلك الفترة.
- إعطاء نظرة شاملة حول العمل النقابي في الجزائر، من الفترة الاستعمارية الى ما بعد الاستقلال مروراً بفترة الحزب الواحد وصولاً الى التعدية الحزبية.
- معرفة ما مدى اهتمام العمال بضرورة الانتماء إلى النقابات العمالية من اجل تحقيق مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية.
- الوقوف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة والتي تستدعي تدخل النقابات العمالية لحلها.
- تناول النزاعات الجماعية من الجانب القانوني، وذلك لإيجاد الصيغة المثلى لمعالجتها بطريقة تخدم أطراف العمل، وتحافظ على تماسك المؤسسة لتحقيق أهدافها.
- التنويه بخطورة النزاعات الجماعية، والاثار السلبية التي تسببها للعامل والمؤسسة، وضرورة تداركها، من خلال الاستعانة بالنقابة العمالية.
- تناول الجانب الاقتصادي للعامل والمتمثل في الأجور، باعتباره من اهم أسباب النزاعات الجماعية، والتي بدورها تعمل النقابة على حل هذه المعضلة التي تآرق العامل ورب العمل
- تناول الجانب الاجتماعي من خلال التطرق إلى موضوع الحماية الاجتماعية للعامل، والمشاكل التي تقف دون تحسينها، وهذا عن طريق الجانب الميداني
- توضيح الفكرة الغامضة للباحث عن طبيعة الدور النقابي من خلال الجانب الميداني

سادسا: الإطار المفاهيمي للدراسة:

يعتبر تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة والضرورية في البحث الاجتماعي ذلك ان هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها، ولهذا وجب تحديدها وإزاحة اللبس والغموض الذي يعتريها، كما أن المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين النظريات العلمية، واهم شرط لصياغة تحديده اجرائياً، أي وضوح العلاقة بينه وبين الأساس الواقعي الذي أقيم عليه¹.

¹ - صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 1982، ص 49

وترتكز دراستنا على سبعة مفاهيم أساسية هي: الدور، النقابات، النقابات العمالية، النزاعات، النزاعات الجماعية، المؤسسة.

وسنحاول تحديدها فيما يلي:

1_ مفهوم الدور:

تعريف الدور لغة: الدور في اللغة العربية هو طبقة من الشيء المدار بعضه فوق بعضه، وهو يعني مهمة ووظيفة، قام بدور/ لعب دورا، شارك بنصيب كبير، وجمعها أدوار.

وفي قاموس المعجم الوسيط هي مجموعة من المسؤوليات والأنشطة والصلاحيات الممنوحة لشخص أو فريق، ويمكن لشخص أو فريق ان يكون له عدة أدوار، على سبيل المثال دور مدير التهيئة، ومدير التغيير يمكن ان يقوم بهما شخص واحد.¹

تعريف الدور اصطلاحا:

لقد حاول البعض أن يخلط بين الدور والمركز من حيث اعتبارهما شيئا واحدا، وهذا غير صحيح، رغم أنهما مترابطان، حيث يرى "لينتون" " أن الدور يمثل الجانب الديناميكي للمركز، وعندما يضع الفرد عناصر المركز من حقوق وواجبات موضع التنفيذ، فإنه حينئذ يمارس دورا، فالفرد يمارس دورا ولا يشغل دورا بل يشغل مركزا اجتماعيا.

ويعرفه "بارسونز" في مؤلفه النسق الاجتماعي وكذلك "ميرتون" في النظرية الاجتماعية على انه: " نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع حد للمكانة داخل المجموعة، ويتحدد دور أي شخص في أي وقت عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الشخص بنفسه²

اما تعريف "هيلين برلمان" فيرى ان الدور هو: أنماط الشخص السلوكية المنظمة من حيث تأثرها بالمكانة التي يشغلها أو الوظائف التي يؤديها في علاقته بشخص واحد أو أكثر، ويتم اختيار وتشكيل تلك الانماط السلوكية من خلال عدة عوامل ديناميكية هي:

- حاجات ودوافع الشخص الشعورية واللاشعورية.

- أفكار الشخص وتصوراته عن الالتزامات والتوقعات المتبادلة والقائمة من خلال العادات والأعراف والتقاليد في المكانة المعنية والوظائف التي يقوم بها.

¹ خالد خميس سحاتي، الدور المدني للجامعات قراءة أولية في الأدبيات، دار النشر المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2017، ص9

² محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2006، ص162

-الاتفاق أو التعارض بين تصورات الشخص عن الالتزامات والتوقعات وتصورات الآخر والآخرين الذين يتعامل معهم عنها.¹

وقد عرف "أحمد زكي بدوي" الدور في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنه: "السلوك المتوقع من الفرد في الجماعة والجانب الديناميكي لمركز الفرد، فبينما يشير المركز إلى مكانة الفرد في الجماعة، فإن الدور يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز، ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه التوقعات تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن تلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات².

وبناء على ما سبق يمكن أن نعرف الدور تعريفاً إجرائياً على أنه: مجموعة حقوق وواجبات والسلوكيات والمهارات التي يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد اتجاه قضية ما من أجل تحقيق أهداف معينة.

2_ مفهوم النقابة

تعريف النقابة لغة: ان المصدر اللغوي للنقابة هو في الاصل **النقب**، ولقد اخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة، ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط للفيروز ابادي بقوله: "وقد نقب عليهم نقابة (بالكسر) فعل ذلك ككرم ونقب وعلم، نقابة (بالتفتح) لم يكن فصار، او بكسر الاسم وفتح المصدر، والنقابة (بالكسر) الرجل العلامة، وما تنتقي به المرأة" وهذه المعاني جميعها مخالفة لما هو متعارف عليه في العصر الحديث ذلك ان أي قاموس معاصر نجده يضرب صفحا من تلك الدلالات القديمة³

هذا ويعرف جبران مسعود النقابة لغويا بقوله: "ان مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمل او أصحاب المهنة الواحدة او غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة" **تعريف النقابة اصطلاحا:**

تعرف النقابة بالمعنى القانوني على انها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.

¹ - خالد الصوفي، <http://soufi38.blogspot.com/p/blog-page.html?view=flipcard>، /11/29

2018

² - احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993، ص395

³ - بوخريسة بوبكر واخرون، مرجع سبق ذكره، 2008، ص220

يركز هذا التعريف على الجوانب القانونية للنقابة قصد الدفاع عن مصالح العمال على الصعيدين المهني والوطني.

ويعرف رجال الاقتصاد الحر النقابة بأنها: "اتحاد لتنظيم العلاقات بين العمال ورؤسائهم وبين العمال وبعضهم، أو بين الرؤساء وبعضهم، وذلك لوضع قيود على مقتضاها تسير أية صناعة أو عمل ما"¹ يبرز هذا التعريف دور النقابة في تنظيم العلاقة بين العمال ورؤسائهم ووضع قواعد على أساسها يسير أي عمل.

كما عرفها "أحمد زكي بدوي" بقوله: أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم

وضع هذا التعريف حرية الأفراد في الانتماء الى النقابة ووضع بناء ووظيفة النقابة المتمثلة في رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن شروط العمل وتحسين المعيشة لهم.²

وقد جاء تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع بأن النقابة هي: "عبارة عن منظمة عمالية مطلية حرة ومستقلة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل، وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري"³

ركز هذا التعريف على وظيفة وبناء النقابة واستقلالها الذاتي وعلى حريتها، كما بين الأفراد الذين ينخرطون فيها وهم الاجراء الذين يتلقون اجرا نظير المجهودات التي يبذلونها من خلال عملهم.

وقد عرف "جون كول" النقابة على انها: "تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة او أكثر أنشأت اساسا من اجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية"⁴

إن ما يمكن استنتاجه من هذه التعاريف هو اختلافها حول مفهوم النقابة فهي تعكس اختلاف الظروف وواقع الطبقة العاملة ووضع النقابات واختلاف دورها وأهدافها والمنطلقات الفكرية والأيدولوجية والدينية فهي تتأثر بخصوصية المجتمع الذي تنتمي اليه ثقافيا وتاريخيا واجتماعيا وسياسيا واقتصاديا وفي كل المجالات.

¹ محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص8

² محمود جمال الدين، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ط3، مصر، 1983، ص360

³ الاتحاد العام العمال الجزائريين، المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، العاصمة، الجزائر، ديسمبر، 1990، ص5.

⁴ جون كول، الحرية النقابية، ترجمة حسين محمود، الدار القومية للنشر، بيروت، دت، ص7

اما التعريف الاجرائي للنقابة فهي: تمثل هيئة قانونية حرة ومستقلة تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة أو مهن متقاربة وتأسس لأغراض المفاوضة الجماعية أو المساومة من اجل مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق وسائل ضغط معينة

3_ مفهوم النقابات العمالية:

تعرف النقابة العمالية على انها، "جماعة من العمال تظمهم مهنة او أكثر ووظيفتها الدفاع عن مصالح الاعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية"

يوضح هذا التعريف ان الهدف من النقابة العمالية أساسا هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يلم شملهم ويحقق اغراضهم الاقتصادية.¹

كما يعرف "احسان محمد الحسن" على انها: "منظمة من العمال لها حق المفاوضة والمساومة مع ارباب العمل من اجل تحقيق اهداف العمال في زيادة الاجر وتقليص ساعات العمل وتحسين ظروف الإنتاج ورفع المستويات المادية والإنتاجية والثقافية للطبقة العاملة"، يركز هذا التعريف على ان النقابة العمالية تهتم بجميع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للعمال وتهدف الى تحسينها

ويعرف "سيدني وبيز" نقابة العمال بأنها: منظمة دائمة من العمال الاجراء تهدف الى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الاخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله.

لكن هذا التعريف يبدو ناقصا وغير كامل طالما ان نقابة العمال لا تضم فقط العمال الاجراء بل تضم أيضا الافراد الذين يتقاضون الرواتب الشهرية والسنوية كما انها لا تهدف الى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الاخطار فقط بل تهدف أيضا الى رفع سمعة العامل كعضو في المجتمع والمواطن في الصناعة.²

وبشيء من التعمق نجد "ألان توران" يعتبر النقابة العمالية بأنها منظمة للدفاع عن الهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن، ومن أجل التوظيف وكذا أوتوقراطية أرباب العمل وهذا دون اهمال (تلبية حتى المتطلبات النقابية)

من خلال هذا التعريف ينظر الى النقابات العمالية على انها وسيلة دفاع للظروف الاقتصادية التي تواجه

¹ - مديحة احمد عبادة، علم الاجتماع الصناعي، دار الفجر للنشر، مصر، 2010، ص223

² - إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص137

العمال، والنضال من اجل تحسين الاجر، والتوظيف، وكذا الوقوف ضد تسلط ارباب العمل وفي نفس الوقت تلبية حاجات النقابة.¹

وخلال التعريفات السابقة نصل الى التعريف الاجرائي التالي: النقابات العمالية هي مجموعة من الافراد يكونون جمعية تضم الأعضاء الذين يشتركون في المهنة أو الحرفة نفسها مع بعضهم، ولكل نقابة قوانين خاصة بها تختلف حسب اختلاف المؤسسة التي من الممكن أن تتواجد هذه الحرفة والنقابة بها، كما تعنى النقابة بالدفاع عن كافة الحقوق التي تخص أعضائها وتلزمهم بواجبات محددة.

4_ مفهوم النزاع:

تعريف النزاع لغة:

لقد جاء في معجم "لسان العرب" " النِّزَاعُ والنِّزَاعَةُ والنِّزَاعَةُ والنِّزَاعَةُ والمنزعة والمنزعة، الخصومة والمنازعة في الخصومة مجاذبة الحجج فيما يتنازع فيه الخصمان، وقد نازعه مَنَازَعَةً ونَزَعًا: جاذبه في الخصومة كذلك جاء في معجم " تاج العروس " النزاع هي الخصومة في الحق ونزاعه مَنَازَعَةً ونِزَاعًا، أي خاصمه وقيل جاذبه في الخصومة أي مجاذبة الحجج فيما يتنازع فيه الخصمان، والاصل في المنازعة المجاذبة، ثم عبر به عن المخاصمة²

التعريف النزاع اصطلاحا:

لا يوجد تعريف موحد للنزاع فالبعض يعتبر النزاع مرادفا لصراع والبعض الآخر يعتبر النزاع مرادفا للتباين أو التصادم بين مصلحتين، أو وجهتي نظر، أو قيمتين، أو هدفين أو أكثر. يعرف ريمون أرون النزاع على أنه: "نتيجة تنازع بين شخصين أو جماعتين أو وحدتين سياسيتين للسيطرة على نفس الهدف أو السعي لتحقيق أهداف غير متجانسة"³ يركز هذا التعريف على ان النزاع يعبر عن حالة التعارض الموجودة بين طرفين او مجموعتين في الأهداف والمصالح تسعى كل جهة الى تحقيق أهدافها.

¹ رابيس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة لنيل شهادة ماستر، اشراف داود بلقاسم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تيسة، الجزائر، 2016، ص7

² فاطمة الزهراء تيلاني، التمثيل العمال، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، اشراف عبد الكريم بن اعراب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2012، ص55

³ - داورتي جيمس، بالتسغراف روبرت، النظريات المتضاربة في العلاقات الدولية، ترجمة وليد عبد الحي، كاظمة للنشر والترجمة، الكويت، 1985، ص94

يعرف "فريدريش جلاسل" النزاع هو: "تفاعل بين شخصين أو أكثر، بين مجموعات أو منظمات تتواجد على طرفي نقيض بأفكارها، واحاسيسها وأهدافها ويشعر أحد الطرفين على الأقل بان الطرف الاخر ينغص عليه أفكاره ومشاعره وأهدافه"

يرى هذا التعريف ان النزاعات مرهونة بالاختلافات، لكن وجود اختلاف ما لا يعني الدخول المباشر في النزاع فالاختلافات مسألة طبيعية وموجودة دائماً، فنحن نبدو مختلفين في الشكل، ولكل منا وجهة نظره المختلفة، ثقافة مختلفة، لغة مختلفة، احتياجات مختلفة... الخ، المسألة إذا تكمن في كيفية التعاطي مع هذه الاختلافات¹

ويرى "كروزر" ان النزاع يتحدد في: "النضال المرتبط بالقيم بتحقيق الوضعيات النادرة والمميّزة، القوة والموارد، حيث تكن اهداف الفرقاء في تحيد أو إيذاء أو القضاء على الخصوم القوة" ويركز هذا التعريف على ان التعريف يتبلور في ضوء القيم والاهداف التي تمثل الإطار المرجعي لأطراف الموقف النزاعي" النزاع هو: عبارة عن تصادم مصلحتين أو إرادتين فلا بد أن يصل النزاع الى اتفاق أو نهاية لمصلحة أحد الطرفين وقد تتحقق المصالح للأطراف المتنازعة بصورة متفاوتة.²

ونقصد بالنزاع في دراستنا هذه وما نتبناه كتعريف اجرائي: يمثل النزاع كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو نقاباتهم وبين صاحب العمل.

5- مفهوم النزاعات الجماعية :

هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل ولم يجد تسوية بموجب وسائل انقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في: عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجل الاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة...³

ويعرفها "بشير هدي" بأنها: كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، اوبين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب عمل، وبالتالي يجب توفر الشرطين التاليين لكي تكون المنازعة جماعية:

¹ ستيفان كلاوس، معالجة النزاعات دليل تدريبي للمرشدين، ترجمة يوسف حجازي، مركز الشرق الأوسط للديموقراطية ولا

عنف، رام الله فلسطين، 2006، ص13

² احمد فؤاد رسلان، نظرية النزاع الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1968، ص18

³ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، 1992، ص83

أ- ان يكون النزاع جماعي في اطرافه: حيث يشمل جميع عمال المؤسسة او مجموعة منهم سواء كانوا منتسبين الى نقابة أولا، وقد يكون صاحب العمل واحد او مجموعة.

ب- ان يكن موضوع المنازعة جماعي: حيث يتعلق النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال في تحسين شروط العمل، او زيادة في الأجور...¹

كما تعرف النزاعات الجماعية على انها: تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال، او ممثليهم النقابيين من جهة، وبين صاحب او أصحاب العمل من جهة اخرى حول تفسير او تنفيذ قاعدة قانونية، او تنظيمية، او اتفاق او اتفاقية جماعية تتعلق بشروط واحكام وظروف العمل، والمسائل الاجتماعية، والمهنية، والاقتصادية الخاصة بالعمل، او بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية²

وقد عرفه المشرع الجزائري في نص المادة الثانية من القانون 02/90، على انه: كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدمين باعتبارهما طرفين في نطاق احكام المادتين 4 و5³

ويمكن تعريف النزاعات الجماعية اجرائيا بانها: كل الخلافات الناشئة بسبب العمل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعة من الأجراء ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية او اجتماعية او اقتصادية لهؤلاء الأجراء.

6_ مفهوم المؤسسة :

تعريف المؤسسة لغة: (مؤسسة) :اسم/ الجمع: مؤسسات: صيغة المؤنث لمفعول أسس المؤسسة: منشأة تؤسس لغرض معين، أو لمنفعة عامة ولديها من الموارد ما تمارس فيه هذه المنفعة، مثل مؤسسة علمية، دستورية، خيرية، مؤسسات الجامعة: ما يتبع لها من كليات ومعاهد ومكتبات ومراكز بحوث⁴

¹ بشير هدفي، الوجيز فيشرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، ط2، الجزائر، 2003، ص212

² احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005 ص92

³ المادة 2 من القانون رقم 02/90، الجريدة الرسمية رقم : 06 ، المؤرخة في 1990/02/27، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

⁴ - <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>، المعجم الجامع، 2019/4/11، 22:13

تعريف المؤسسة اصطلاحاً:

بالرجوع لتاريخ علم الاجتماع يمكن القول بأن اكتساب مفهوم المؤسسة لمعنى محدد يعود الى المدرسة الدوركهايمية الراجعة بالنظر لمؤسسة علم الاجتماع الحديث الفرنسي "اميل دوركهايم"، ليقع اعتبارها بمثابة "أساليب للعمل والاحساس والتفكير المتبلورة والثابتة والملزمة لمجموعة اجتماعية معينة"¹.

يعرف " تالكوت بارسونز": " المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي يحقق أهداف محددة.

ومن هذا المعنى نفهم أن المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي، لكي يحقق وجوده، عليه أن يحدد أهدافه التي ترسم أبعاده ونشاطاته، وعليه أن يحدد الأمور التي يجب أن يكافح من أجلها إذا ما أراد البقاء. وتعرف المدرسة الوظيفية المؤسسة على أنها: "ذلك النسق الاجتماعي العام الذي يتألف من مجموعة من العناصر المتناغمة والمتفاعلة فيما بينها" وكان القصد يتجه تحديداً نحو العائلة والدين والدولة بوصفها أكثر المؤسسات بروزاً وتبلوراً"².

وجاء تعريف "بريفيس" للمؤسسة بأنها "ذلك النوع من التعاون بين الناس والذي يؤدي الى تكوين علاقات اجتماعية نوعية و متميزة "

ويعتبر من التعاريف الحديثة للمؤسسة ويقصد بالتعاون ان هناك طرفين يمتلكان نفس الدرجة من التأثير ويسعيان لتحقيق اهداف مشتركة قد تتخللها حالات نزاع وسوء تفاهم.

كما وردت كلمة تعاون في تعريف "شستر برنارد" بأن المؤسسة هي: " انساق فرعية تتدخل في نطاق ما يعرف بالنسق التعاوني من اجل تحقيق هدف معين". يبرز لتعاون هنا كتعبير عن الانتقال من النسق داخل المؤسسة وفقاً لتقاليد الإدارة الكلاسيكية الى التنسيق مع داخلها وخارجها، وهذا هو بالتحديد المقصود بمحيط او بيئة المؤسسة³

ونخلص الى التعريف الاجرائي التالي: المؤسسة هي نسق اجتماعي يتحدد بمجموعة من الأنشطة والضوابط، أنشأ بطريقة مقصودة، يسعى الى تحقيق اهداف محددة.

1- عبد الله محمود عبد الرحمان، سوسيولوجية التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص13

2- المرجع السابق، ص64

3- باركر واخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علمي محمد واخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1972،

سابعاً: الدراسات السابقة:

1/ الدراسة الأولى:

للمطالبة سعاد قرأش جاءت الدراسة تحت عنوان (عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية)، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل، تحت اشراف الأستاذ لعروسي بوعلام، والتي قدمت كدراسة تطبيقية عن (عمال مؤسسة العمومية للصحة الجوارية)، بمدينة مسعد ولاية الجلفة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2016/2017.¹

وانطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

- ماهي اهم العوامل المؤدية الى مشاركة العمال في التنظيمات النقابية؟

اما التساؤلات الفرعية فكانت على النحو الآتي:

- هل للجانب الاجتماعي دور في تحديد حجم المشاركة النقابية؟

- هل للوضع الاقتصادي دور في مشاركة العمال في العمل النقابي؟

- هل للرضا الوظيفي علاقة في مشاركة العمال في العمل النقابي؟

كما جاءت الفرضية الرئيسية على الشكل التالي:

- هناك مجموعة عوامل مختلفة تؤدي بالعمال إلى المشاركة في العمل النقابي.

وجاءت الفرضيات الجزئية كالتالي:

- كلما استقر الجانب الاجتماعي للعمال زادت مشاركتهم في العمل النقابي.

- كلما تحسن الوضع الاقتصادي للعمال زادت مشاركتهم في العمل نقابي.

- كلما زاد الرضا الوظيفي للعمال كلما زادت مشاركتهم في العمل النقابي.

¹- سعاد قرأش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، اشراف العروسي بوعلام، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة، 2016

ومن اهداف هذه الدراسة نذكر ما يلي:

- التطرق إلى موضوع الدراسة من رؤية سوسيولوجية
- توضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة العمل النقابي.
- معرفة الإجراءات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها التنظيمات النقابية.
- التعرف على طبيعة النقابة من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب عملها.
- محاولة الوصول إلى العوامل الحقيقية التي تؤدي بالعمال إلى المشاركة في العمل النقابي مع التركيز على العامل الاجتماعي والعامل الاقتصادي وعامل الرضا الوظيفي.
- السعي لفهم واقع الحركة النقابية ومدى تأثيرها على العمال.
- محاولة معرفة الى أي مرحلة وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة.
- وختار الباحث في هذه الدراسة عينته حول عمال قطاع الصحة ومن بينهم: الإداريين، الممرضين، الأطباء، وقمنا بمعاينة عشوائية بسيطة لكل منهم ولقد كانت عملية اختيار عينة مجتمع البحث كالتالي:
- عدد مفردات العينة 60 وقد وزعت كما يلي:

- اداري (20)

- ممرض(22)

- طبيب(18)

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث يريد الباحث أن يدرس ظاهرة ما فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دارستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها، والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا وتعبيرا كميا. وقد اعتمد لجمع البيانات في هذه الدراسة على:

الاستمارة (الاستبيان) :

فيرى الباحث انها وسيلة للدخول في اتصال مباشر مع العمال عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة بهدف استخلاص مواقفهم وآرائهم انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها.

وقد قام بتوزيع الاستمارة على العمال المنخرطين والغير منخرطين في العمل النقابي وتعرف الاستمارة في شكلها الأكثر شيوعا بسبر الآراء والهدف منها هو إخضاع الافراد المبحوثين لمجموعة من الأسئلة المفتوحة والأسئلة المغلقة حيث اعتمد أثناء صياغة الاستمارة على فرضيات الدراسة

الأسئلة المفتوحة: توجه الأسئلة بطريقة تجعل الفرد يجيب عنها بحرية وتتيح له فرصة التعبير عنها بطريقة. الأسئلة المغلقة: يختار الفرد الإجابة التي يراها مناسبة من بين عدة إجابات معطاة بوضع علامة امامها.

وتوصل الباحث الى النتائج التالية:

نتائج الفرضية الاولى (كلما استقر الوضع الاجتماعي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي)

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية وانخراط

العمال في النقابة

تحليل النتيجة: يعتبر حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية أحد العوامل المساعدة على عملية الانخراط في العمل النقابي، ذلك أن حرص أفراد النقابة على تنفيذ وعودهم الاجتماعية يحفز العمال على الانخراط في العمل النقابي فهي بذلك تعطي صورة إيجابية على مهنتهم المسؤولة على تلبية الحاجيات الاجتماعية للعمال، حيث يجدونها فرصة لتقديم يد العون للنقابة.

نتائج الفرضية الثانية: (كلما تحسن الجانب الاقتصادي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي)

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوضع المادي والانخراط في النقابة

تحليل النتيجة: ان الوضع المادي للعامل من اهم الأسباب التي تساهم في الانخراط النقابي حيث تسعى النقابة على تحسين الاوضاع المادية للعمال ونلاحظ من خلال المعطيات الميدانية 54,54% من مفردات مجتمع البحث منخرطين في النقابة ويرون أن الوضع المادي عائق ونسبة 46,15% يرون أنه الحافز و30% يرون أن ليس له علاقة بالانخراط في النقابة كما نلاحظ أن 61,02% من مفردات مجتمع البحث غير منخرطين في النقابة ومنهم 45,45% يرون أن الوضع المادي عائق و53,24% يرون أن الوضع المادي حافز و62,22% يرون أن الوضع المادي ليس له علاقة بالانخراط النقابي

نتائج الفرضية الثالثة: (كلما زاد جانب الرضا الوظيفي للعامل زادت مشاركته في العمل النقابي)

النتيجة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراحة الجسمية والذهنية للعامل وعرقلة الإدارة للعمل النقابي.

نلاحظ من خلال المعطيات الميدانية 40,74% من مفردات مجتمع البحث يروا أن الإدارة تعرقل العمل النقابي، و52,25% يرون أن الإدارة لا تعرقل العمل النقابي.

كما أن أغلب العمال في قطاع الصحة وبنسبة 24,61% يرون أن العمل غير مريح جسميا وذهنيا فكانت اجابات منها أن السبب عدم وجود الاصدقاء في العمل واجابات كان السبب تعسف الاشراف وكانت النسبة الاكبر وتمثل 52,25% التي ترى أن العمل غير مريح لأن هناك أسباب أخرى منها أن العمل لم يحقق رغبات العامل ومنها المسؤولية الكبيرة في العمل ومنه يمكننا القول أن عدم راحة العامل في العمل ترجع لأسباب كثيرة منها تعسف الاشراف أو أنه لم يحقق رغبات العامل أو عدم وجود علاقات واصدقاء في العمل وهذه قد تكون من اهم الاسباب المؤدية الى انخراط في العمل النقابي

النتيجة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة الحوافز المادية وتحقيق العمل النقابي لأهدافه:

من خلال الجدول نلاحظ 42,25% يرون أن العمل النقابي حقق أهدافه ويرون أن زيادة الحوافز المادية للعامل لا تؤدي الى زيادة الولاء والشعور بالانتماء للمؤسسة، ونسبة 52,63% يرون أن زيادة الحوافز تؤدي العامل الى زيادة الولاء في المؤسسة ويرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه ونسبة 33,33% يرون أن زيادة الحوافز المادية أحيانا ما تؤدي الى الولاء داخل المؤسسة ويرون أن العمل النقابي لم يحقق أهدافه. ومنه يمكننا القول ان الحوافز المادية من اهم العوامل التي تؤدي للعامل الى زيادة الولاء والشعور بالانتماء داخل المؤسسة حيث تعمل الحوافز على زيادة الثقة في المؤسسة

2/ الدراسة الثانية:

للطالبة جحا زهيرة، جاءت هذه الدراسة بعنوان (النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، بإشراف مرابط اليامنة، وأجريت الدراسة الميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة، جامعة قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، أجريت الدراسة في السنة الدراسية: (2012/2013)¹ وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

¹ - جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، اشراف مرابط اليامنة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012

- ما انعكاس التحولات الاقتصادية السياسية على هيكله التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

وجاءت التساؤلات الفرعية كالآتي:

- ما طبيعة هيكله النقابة المؤسسة الصناعية الحالية؟

- ماهي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟

- ماهي المطالب التي تعمل النقابة على تحقيقها في المؤسسة الصناعية الحالية؟

- ما نوع الاساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح عمالها؟

وعليه فقد تم صياغة فرضيات الدراسة بناء على تساؤلات الإشكالية وجاءت على شكل فرضية عامة واخرى جزئية على النحو التالي:

الفرضية العامة:

- يحدد دور النقابة في المؤسسة بجملة من العوامل كالهيكليية والتنظيمية ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف

الفرضيات الجزئية:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلة

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على التنظيم

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة في تحقيق الأهداف

اهداف الدراسة:

- الوقوف على واقع النقابة في المجال الصناعي وخاصة بعد ان تحولت من مؤسسة عمومية تمارس عليها الدولة وصاية مطلقة الى مؤسسة مستقلة تقوم بتنظيم العمل من خلال التوقيع على اتفاقيات بين الادارة والعمال الممثلين من قبل النقابة

- التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول من حيث الهيكله وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية
- وهناك اهداف اخرى تتمثل في معرفة رأي الأصناف المهنية الثلاثة في دور النقابة التي ينتمون اليها في المؤسسة محل الدراسة.

كما تم اختيار العينة من خلال استخدام العينة العشوائية الطبقية، وهذا لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي، ويتكون المجتمع الأصلي للبحث من 173 عاملا دائما ومباشرا للإنتاج، داخل المؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة، واستعمل الباحث في دراسته المنهج الوصفي حيث يرى انه المنهج الملائم لتفسير وتحليل البيانات المتحصل عليها من الواقع الميداني المعاش للنقابة، كما لجأ الباحث في استخدام أدوات جمع البيانات على الاستمارة كأدوات رئيسية للبحث مع الاستعانة ببعض الأدوات الأخرى تعتبر كمكملة لها مثل: المقابلة، والملاحظة، والاستعانة بالسجلات

وتوصل الباحث الى النتائج التالية:

من هنا تُضح دور النقابة وهو تحقق المصالح العمالية سواء الاجتماعية او المهنية فان النقابة تقوم باستخدام العديد من الوسائل، كتقديم الشكاوى الى المسؤولين والادارة في بادئ الامر، ثم القيام بالاحتجاجات فتقييد الانتاج ثم المفاوضات الجماعية وهذا في اغلب الأحيان نخلص الى ان النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الانتاجية الثلاثة افرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي فتطورت وتغيرت بتطوره و تغيره وتحمل خصوصياته في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجاتهم وخاصة المادية باستمرار، نجد دورها تلخص في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، هذا الدور تحدد بمدى قدرتها على هيكله و تنظيم نفسها و نوعية الاساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي اليها

3/ الدراسة الثالثة:

للطالبة فاطمة الزهراء تليلاني، بعنوان (التمثيل العمالي، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية)، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تحت اشراف عبد الكريم بن أعراب، وأجريت الدراسة بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن باديس بقسنطينة، كلية علوم التسيير وعلوم الاقتصاد، التخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة2، (2012/2013).

وانطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

-ما مدى تأثير التمثيل العمالي في نشوب النزاعات وآثارها على أداء الموارد البشرية في المنظومة الصحية الجزائرية؟

اما التساؤلات الفرعية فكانت:

-ما طبيعة العلاقة بين جهود الممثلين المبذولة ونشوب النزاعات ؟

-هل يؤثر نوع التمثيل العمالي في نشوب النزاعات ؟ -ما هي طبيعة العلاقة بين النزاعات وأداء الموارد البشرية ؟

-ما مدى تأثير الإضرابات في نوعية وجودة الخدمة الصحية المقدمة ؟

-كيف ينعكس تأثر أداء الموارد البشرية بالإضرابات على نوعية الخدمة الصحية

اما فرضيات الدراسة فهي:

-تقصير الممثلين في أداء مهامهم يدفع إلى نشوب النزاعات.

-يؤثر نوع التمثيل العمالي في نشوب النزاعات.

-توجد علاقة ارتباط بين النزاعات وأداء الموارد البشرية.

-تؤثر الإضرابات بشكل كبير في نوعية وجودة الخدمة الصحية المقدمة.

-ينعكس تأثر أداء الموارد البشرية بالإضرابات على نوعية وجودة الخدمة الصحية من خلال عدم الاهتمام بالمرضى، عدم الرغبة في تقديم الخدمة وارتكاب الأخطاء.

وكانت للدراسة عدة اهداف نذكر منها:

-هدف علمي : يتمثل في تقييم مستوى رضا الموارد البشرية عن جهود الممثلين التي يبذلونها من أجل تحقيق مطالبهم.

-هدف توثيقي: يتمثل في إثراء المكتبة وتوسيع معارف ومعلومات الطالب حول المواضيع المتعلقة بأداء

الموارد البشرية ونوعية الخدمات في ظل النزاعات وسلسلة الإضرابات المتواصلة في مختلف القطاعات

-هدف عملي: يتمثل في اختبار درجة الارتباط بين التمثيل العمالي و نشوب النزاعات وكيف تتعكس هذه الأخيرة على أداء الموارد البشرية ونوعية وجودة الخدمة الصحية المقدمة، وذلك من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على مستوى المركز الاستشفائي الجامعي بقسنطينة.

وتضمنت العينة 566 مستخدم و شملت كل الأسلاك المهنية العاملة بالمركز الاستشفائي الجامعي ابن باديس بقسنطينة واستلزمت استخدام المنهج الوصفي والمنهج التاريخي فيما يخص الشق النظري للدراسة، لوصف تطور علاقات العمل عبر التاريخ، تطور التمثيل العمالي بالجزائر، التطور التاريخي للمستشفيات، النزاعات، أسبابها وطرق تسويتها وذلك بالاستعانة بالكتب، المقالات، التقارير والجرائد الرسمية باللغة العربية واللغات الأجنبية، كذلك تم استخدام منهج دراسة الحالة وذلك في الشق التطبيقي من أجل استقصاء رأي مجتمع الدراسة في مدى تأثير التمثيل العمالي في نشوب النزاعات وانعكاس ذلك على جودة ونوعية الخدمة الصحية، والمنهج الإحصائي لتحليل البيانات باستخدام الأعمدة البيانية والدوائر النسبية وغيرها من الأدوات الإحصائية.

لقد تمت الإجابة على إشكالية البحث وإثبات الفرضيات المطروحة من خلال أهم النتائج ونذكر منها مايلي:

- **74.38%** من المستخدمين على علم بوجود تمثيلات عمالية على مستوى مصلحتهم، لكن **41.87%** فقط سبق لهم الانتخاب و **30.74%** منخرطون حاليا في إحدى التنظيمات، وهي نسبة ضئيلة نسبيا مما يجعلها نقطة قوة للإدارة لممارسة الضغوط أثناء الإضرابات على العمال وممثليهم.

- تعتبر "النقابة الجزائرية لشبه الطبيين" أكثر التنظيمات معرفة من قبل المستخدمين، يليه تنظيم "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، ثم النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارات العمومية.

- التمسست أيضا الباحثة من خلال البحث معرفة مدى رضا المستخدمين عن الأجور وشروط العمل، فوجدت أن مستخدمي الأسلاك المهنية غير راضين تماما عن الأجور التي يتقاضونها بنسبة **56.19%** يتقدمه سلك "شبه الطبيين" وسلك "المهنيين" بنسبتي **32,7%** و **23,27%** على التوالي، أما **40,28%** فلديهم رضا متوسط بنسبة **36.84%** لشبه الطبيين و **23.69%** بالنسبة للمهنيين، وهذا ما يتطابق مع جدول توزيع الأجور حسب الأسلاك، و فقط **3,53%** من المستخدمين راضين عن الأجر، في حين **97,35%** غير راضين عن ظروف العمل وهذا ما سيدفع **50,18%** من المستخدمين لقبول وظيفة في القطاع الخاص إن تم عرضها عليهم.

- بالإضافة إلى المطالب المهنية التي ينادي بتحسينها المستخدمين وعلى رأسها الأجور بنسبة **31.31%** وشروط العمل بنسبة **26.66%**، فلهم أيضا مطالب اجتماعية في مقدمتها توفير النقل والمطعم بنسبة **23,11%** لكل منهما، ومطلب السكن بنسبة **19,92%** لكن الإدارة لا تستجيب لمطالبهم في كل مرة، فمن خلال النتائج المحصلة **54,42%** اعتبروا أن أحيانا فقط يتم الاستجابة لمطالبهم و**40,64%** لم يتم تلبية مطالبهم ولا مرة

- ولإيضاح العلاقة بين مطالب المستخدمين وما تحققه التمثيلات العمالية، بينت نتائج الاستمارات أن **7,8%** تحققت مطالبهم من خلال تمثيلهم العمالي بينما **56,89%** يعتبرون أن التنظيمات العمالية التي هم منخرطون فيها نادرا ما تحقق مطالبهم و**35,51%** قالوا أنها لا تحقق مطالبهم، ويعتبرون أنها لا تبذل جهدا كافيا من أجل تحسين شروط عملهم وذلك بنسبة **43,82%**

- لتبيين العلاقة بين جهود الممثلين ونشوب النزاعات، تبين ان من بين **43,82%** من المستخدمين الذين يرون أن تمثيلاتهم العمالية مقصرة ولا تبذل جهدا كافيا لتحسين شروط عملهم، نجد أن **79,84%** منهم يرى أن تقصير الممثلين في أداء مهامهم هو ما يدفع إلى نشوب النزاعات، في حين أجاب **9.68%** ربما " يكون التقصير هو السبب.

- يرجع معظم المستخدمين التقصير في أداء المهام إلى محاولة الإدارة لعرقلة عمل الممثلين بالدرجة الأولى بنسبة **37.32%** وهذا ما يتوافق مع تناقض مصالح الإدارة والنقابة، ثم " مستوى الممثلين المنتخبين " العلمي والثقافي الذين غالبا ما يفتقدون للروح النضالية وذلك بنسبة **29.93%**، ليأتي سبب النشاط الذي يغلب عليه الطابع السياسي "من خلال توجيه النشاط حسب سياسات الدولة، و"طريقة انتخاب واختيار الممثلين "في المرتبة الثالثة بنسبة **16.38%** لكل سبب

- يتأثر أداء المستخدمين بظروف العمل بنسبة **75.97%** خاصة فئة الخبر المهنية (15,5) سنة.

- تؤثر الإضرابات بشكل كبير على نوعية الخدمة التي يقدمها المستخدمين من ذوي المهن الطبية وغير الطبية بنسبة **59.51%** من خلال عدم الرغبة في تقديم الخدمة، عدم الالتزام بالوقت المحدد، عدم الإهتمام بالمرضى، تقديم معلومات غير دقيقة وارتكاب الأخطاء، في حين تؤثر بشكل متوسط على **35.92%** من المستخدمين، و**4.57%** ليس لها تأثير على أدائهم.

- إن محفزات تحسين الأداء في القطاع الصحي هي نفسها مطالب المستخدمين التي لم يتم الإستجابة لها

ويتطلع مختلف المستخدمين خاصة من الفئتين العمريتين (25،35) سنة إلى تلبية احتياجاتها، تتمثل في زيادة الأجر، تحسين شروط العمل، تلبية المطالب الإجتماعية وتسوية الوضعية القانونية بنسبة قدرت ب 30.91%، 29.32%، 18.73%، 21.04%

4/الدراسة الرابعة:

للطالب عبد الواحد حسني، بعنوان (النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسيوولوجية لنقابة الكتابات)، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، بإشراف بوزيدي الهواري، أجريه الدراسة بالمجلس الولائي لعين تموشنت كأنموذج، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم الاجتماع بجامعة وهران2، سنة (2016/2015)¹.

وكانت تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

التساؤل الرئيسي:

-هل هناك قيم للمواطنة في الممارسة النقابية؟

التساؤلات الفرعية:

-ترى هل في واقع الممارسة النقابية هناك ممارسة لقيم المواطنة؟

-وهل لهذه الممارسة أثر على ممارسة قيم المواطنة في الفضاء المهني؟

-وهل لها امتداد خارج المؤسسة باتجاه المجتمع بصفة عامة؟

وجاءت الفرضيات على النحو التالي:

-الأستاذ الذي انتقل من الفضاء المهني إلى الفضاء النقابي يمتلك وعيا، هذا الوعي أنتج عند النقابي إدراكا بقيم المواطنة.

-تفاعل علاقات الأساتذة داخل الفضاء النقابي اكسبهم ممارسة لقيم المواطنة.

وتكمن اهداف الدراسة في العناصر التالية:

¹ عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسيوولوجية لنقابة الكتابات، رسالة لنيل شهادة الماجستير، بإشراف بوزيدي الهواري، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2015.

- محاولة الكشف عن خصائص الفاعل النقابي في علاقته بقيم المواطنة.
- محاولة الكشف عن تمثيلات الأستاذ النقابي لقيم المواطنة.
- محاولة الكشف عن طبيعة الممارسات لقيم المواطنة في الفضاء النقابي.
- محاولة الكشف عن طبيعة تشكل الوعي بالعمل النقابي انطلاقا من مقارنة سوسيولوجية لمهنة التعليم
- محاولة الكشف عن طبيعة وخصائص التفاعل الاجتماعي بين الأساتذة النقابيين
- محاولة الكشف عن طبيعة تأثير العمل النقابي في سلوكيات الأستاذ النقابي
- محاولة الكشف عن طبيعة علاقة الأستاذ بمهنته عبر مقارنة سوسيولوجية لمهنة التعليم
- إثراء المكتبة العلمية بتجربة بحثية في مجال قليل التداول سوسيولوجيا الا وهو مجال النقابة وقيم المواطنة
- محاولة الكشف عن بعض خصائص النقابات المستقلة في الجزائر.

بعد القيام بالدراسات الاستطلاعية تأكد الباحث ميدانيا ان القيادات النقابية هي التي تحمل قيم النقابة ولهذا اعتمد على العينة القصدية في الدراسة، وأجرى 9 مقابلات مع نقابيين من ضمن المجلس الولائي لنقابة الكنايبست بعين تموشنت، ولقد استعمل البحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، حتى يتمكن من وصف كل ما يحيط بموضوع الدراسة، وبعد ذلك يتم تحليل هذه المعلومات التي سوف يجمعها كما يرى الباحث ان التقنية البحثية الانسب لهذه الدراسة هي تقنية المقابلة، حيث يرى انها تستهدف التعمق في فهم الفاعل في علاقته بقيم المواطنة، بالإضافة الى الاستعانة بتقنيات أخرى للمساعدة مثل تحليل المحتوى والتي عمل من خلالها الباحث على تحليل كل ما يتعلق بالخطابات النقابية (بيانات، لوحات احتجاج، شعارات)، وستعان كذلك بتقنية الاستمارة من اجل جمع الخصائص السوسيولوجية لمجتمع الدراسة ووزعت على منسقي الفروع .

ومن خلال هذا العمل المنظم توصل الباحث الى مجموعة من النتائج نلخصها فيما يلي:

- قيادي نقابة الكنايبست قد مارسوا العمل النقابي ضمن نقابة (UGTA) فنقول ان نقابة الكنايبست خرجت من رحم(UGTA).

- حسب عينة الدراسة فإننا وجدنا نصف العينة لم تمارس أي مهنة، فمهنة التعليم هي المهنة التي مارسوها ومارسوها لحد الآن، أما النصف الآخر فقد أكدوا لنا بأنهم قد مارسوا مهنة موسمية، أو مهنة في التجارة، ونخلص من الذين مارسوا مهنة التعليم هم في معظمهم من الطبقات التي ليس لها دخل سوى مهنة التعليم فهي طبقات ميسورة الحال.

- دوافع اختيار الأستاذ النقابي للدخول إلى مهنة التعليم هي دوافع رمزية بالأساس، وهي المكانة التي يحتلها الأستاذ في المجتمع، وتأتي الدوافع العقلانية بعد ذلك والمتمثلة في التحصيل المادي من وراء المهنة وطبيعة التكوين الذي فرض المهنة على الأستاذ النقابي.

- الأساتذة يتعايشون مع مهنتهم على الرغم من صعوبتها وذلك مقابل ما تقدمه لهم هذه المهنة من احترام ومكانة رمزية داخل المجتمع.

- ينشأ الوعي بالعمل النقابي كذلك من رفض الأساتذة لوضعهم المادي مقارنة مع مهنة أخرى رغم تطابق سنوات التكوين الجامعي فهم يشعرون بعدم المساواة فلذلك يندفعون للعمل النقابي بوعي انطلاقاً من هذه

- تمثلات الأساتذة النقابيين لقيمة المسؤولية الاجتماعية منقسمة بين الفضائين المهني والنقابي مع تركيزهم على الفضاء المهني الذي تركز على أداء المهام المهنية بإتقان ثم تربية الأجيال وتكوينهم، أما فيما يخص الفضاء النقابي فالتمثلات تلح على الإخلاص وتطوير العمل النقابي.

5- الدراسة الخامسة:

للطالبة الشايب امال، بعنوان (أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية

العمومية الجزائرية)، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تحت إشراف الدكتور مصطفى بلعور، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، (2013/2012)²¹.

وكان تساؤل الرئيسي للدراسة هو:

²- الشايب امال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، إشراف مصطفى بلعور، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012

- ما تأثير نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر؟

وجاءت الفرضيات كما يلي:

- الإضراب له تأثير كبير على الإنتاج بالمؤسسة

- يتأثر إنتاج المؤسسة الاقتصادية العمومية بالنزاع الجماعي للعمل

أهمية الدراسة:

تعد نزاعات العمل ظاهرة تثير النقاش الحاد في مختلف الدوائر العلمية والعملية، نظرا لأهميتها وارتباطها بالجانب التنظيمي، وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع على حد سواء، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة، بهدف إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه النزاعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل، يجب المحافظة على المصالح المتبادلة في الاتفاقيات الجماعية وكذا الاجتماعات الدورية، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الواقع الفعلي للظاهرة ومنها معرفة أسباب ومشكلات هذه الظاهرة، ومعرفة أنواع النزاعات وكذا الصعوبات التي تواجه العامل في المؤسسة وتأثيرها على عملية الإنتاج.

واستخدم الباحث في هذه الدراسة عدة مناهج منها: المنهج الوصفي خاصة في الفصل الأول لإبراز الإطار النظري للموضوع، والمنهج الجدلي لتحليل العلاقة بين مطالب العمال من جهة ورب العمل من جهة ثانية، كما استخدمت وسيلة المقابلة مع المسؤولين لجمع المعلومات التي تخص المؤسسة من حيث نشأتها، وظائفها، وهيكلها التنظيمي وغيرها.

وتوصل الباحث في دراسته الى مجموعة من النتائج نذكر منها:

لقد أظهرت الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع ورقلة -حضري-، أن المديرية تعتمد على الحوافز المادية والحوافز المعنوية، كما تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد قدراتها وذلك بتوظيف القدرات الإنسانية الراغبة في التطوير والتجديد وزيادة إنتاجية المؤسسة العمومية.

كما تقوم المؤسسة بعقد اجتماعات دورية لمناقشة المواضيع المتعلقة بالعمل والعمال، من اجل سد الثغرات التي يمكن أن تؤدي إلى إحداث نزاعات عمل، وبالتالي القضاء على مسببات المشكلة لنزاعات العمل، وهذا ما تقوم به مؤسسة سونلغاز توزيع الوسط، وما تبين من الدراسة أن المؤسسة لا تعاني بشكل دائم من نزاعات العمل، وهذا ما يدل على اهتمامها بمحاولة تقليص أو الحد منها.

التعليق على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه:

تتشابه الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة التي قمنا بالاستعانة بها في العديد من المواضيع، فنجد ان الدراسة الأولى، والثانية، والرابعة، تتوافق مع دراستنا من حيث التخصص، (علم الاجتماع) الذي جاءت الدراسة لتدعيمه، كما تتوافق دراستنا مع الدراسات، الأولى، والثانية، والثالثة، والرابعة، في المتغير التابع للدراسة، وهو النقابات العمالية، كما نلاحظ التشابه مع الدراسات من ناحية المنهج المتبع، حيث استعانة كل من الدراسات الخمسة، على المنهج الوصفي، وكان التشابه في اختيار نوعية العينة مع الدراسة الأولى، والثانية، حيث استعملت العينة العشوائية الطبقية، واشترك كل من الدراسات الخمسة مع الدراسة الراهنة في طرق جمع البيانات حيث استعانت، بالمقابلة، والاستمارة، والملاحظة، والسجلات والوثائق.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة التي قمنا بالاستعانة بها في العديد من المواضيع، فنجد ان الدراسة الثالثة، والخامسة، جاءت في مجالات أخرى غير ما جاءت به دراستنا، التي كانت في مجال علم الاجتماع، كما تختلف دراستنا مع الدراسة الخامسة، في المتغير التابع للدراسة، وهو النقابات العمالية، كما نلاحظ الاختلاف مع الدراسة الثالثة، من ناحية المنهج المتبع، فاستعانة، هذه الخيرة بالمنهج التاريخي، وكان الاختلاف في اختيار نوعية العينة مع الدراسة الثالثة، والرابعة، والخامسة، مثلما اختلفت الدراسات الخمسة في نتائجها، فكل دراسة تصبو الى تحقيق نتائج معينة تثبت بها صحت فرضياتها.

ما مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد استعراض مجموعة من البحوث والدراسات التي أجريت في دراسة النقابات العمالية يتضح لنا ما يلي: لقد استفدنا من نتائج الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية في إثراء إطارها النظري وبناء أداة الدراسة وتفسري نتائجها، ولعل ما يميز الدراسة الحالية عن باقي الدراسات السابقة، هو في بناء أداة الدراسة (استبيان الدور الفعال للنقابات العمالية في إدارة النزعات الجماعية داخل المؤسسة) مع إضافة محورين وهما، الدور النقابات العمالية في إدارة النزعات الجماعية القائمة حول الأجور، والدور النقابات العمالية في إدارة النزعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية، وقد استعانا في هذه الدراسة بعدة متغيرات، كمتغير الجنس، متغير السن، متغير المستوى الجامعي، ومتغير اجر عامل، ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن جل الدراسات أكدت على أنه يوجد دور للنقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة

الفصل الثاني

نشأة النقابات العمالية والنظريات المفسرة لها

تمهيد:

أولاً: انواع النقابات العمالية، أهدافها، أهميتها، ووظائفها:

1 - انواع النقابات العمالية

2 - اهداف النقابات العمالية

3 - أهمية النقابات العمالية

4 - وظائف النقابات العمالية

ثانياً: ظروف نشأة النقابات العمالية في العالم

1 - النقابات العمالية في بريطانيا

2 - النقابات العمالية في ألمانيا

3 - النقابات العمالية في فرنسا

4 - النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية

5 - النقابات العمالية في الوطن العربي

ثالثاً: النظريات المفسرة للنقابات العمالية

1 - النظرية البنائية الوظيفية والنقابات العمالية

2 - النظرية الماركسية والنقابات العمالية

3 - نظرية (رالف داهين دروف) والنقابات العمالية

4 - نظرية (ألان تورين) والنقابات العمالية

خلاصة الفصل

تمهيد:

مع ظهور الثورة الصناعية وكنتيجة للظروف القاسية التي كان العمال يعملون فيها والتي فرضها النظام الرأسمالي في تلك الفترة، بدأت تظهر روح التعاون فيما بينهم، في محاولة منهم لإقامة نوع من التضامن بين العمال، ومحاولة خلق نوع من التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال، مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل والذين يفرضون شروطا قاسية للعمل بكل تسلط، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويض عن الضعف الذي يعانیه كل منفرد منهم.

فظهرت التكتلات والتجمعات العمالية، وظهرت ما يسمى بالنقابات العمالية التي مرت بعدة تطورات من نظام لآخر ومن دولة لأخرى، طالب العمال من خلالها بالمساواة على الصعيد المهني، ونظرا لأهميته سوف نتكلم عن نشأة النقابات العمالية وتطورها التاريخي دوليا، مع التطرق لأهم النظريات التي تناولت موضوع النقابات، وهذا بعد التطرق لأنواع النقابات ومعرفة أهدافها وأهميتها ووظائفها، وذلك حتى يتسنى لنا فهم الموضوع من جوانبه المختلفة.

أولاً: أنواع النقابات العمالية، أهدافها، أهميتها، ووظائفها:

1- أنواع النقابات العمالية:

أ- **التقسيم الأول:** هناك من يقسم النقابات العمالية الى نوعين، نقابات صناعية ونقابات مهنية.

❖ **النقابات الصناعية:** وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها ؛ أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة، ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة، أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع: نقابة العاملين بالغزل والنسيج، نقابة السكك الحديدية، نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة¹.

❖ **النقابات المهنية:** وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها، ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي-مستوى واحد-ومن الأمثلة عن هذه النقابات: نقابة الأطباء نقابة المحامين، نقابة المهندسين...الخ-ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية، مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقاً للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن، فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة:

ب- **التقسيم الثاني:** هناك من يقسم النقابات العمالية الى ثلاث أنواع: نقابات حرفية، نقابات صناعية، النقابة العامة.

❖ **النقابات الحرفية:** هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات...الخ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، د ط، مصر، 2007، ص 328

التنظيم الذي يعملون فيه، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة

❖ **بالنقابة الصناعية:** هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال، حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات¹

❖ **النقابة العامة:** هي النقابة الكبيرة والتي تضم كافة العمال مهما تكن حرفتهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها ونسمى هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة، فالنقابة العامة والتي يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تنسجم مع الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين².

2- أهداف النقابات العمالية:

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها:

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- رفع الكفاءة المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج .
- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب³ وتختلف الأهداف في الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتآب من المنظور السوسيولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي

¹ - مصطفى فيلاي، مرجع سابق، ص 247

² - إحسان محمد حسن، مرجع السابق، ص 138 .

³ - www.mouwazaf-dz.com - موقع ملتقى الموظف الجزائري

كان أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة، أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة في السياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف.

3- أهمية النقابات العمالية:

إن النقابات العمالية شيء مهم وفعال في حياة الشعوب وفي أي دولة في دول العالم على مر التاريخ، فكلما ازدادت الدولة تقدما نجد أن النقابات فيها أكثر نشاطا وحرية فالنقابة العمالية تسعى إلى تحقيق المصالح الاقتصادية والإنسانية لأعضائها من خلال العديد من الأهداف ويمكن إنجاز ذلك بما يلي¹:

❖ **المساومة الجماعية:** باعتبار أن النقابات كممثل للعاملين فهي "تمارس المساومة الجماعية كممثل للعمال إزاء الإدارة، إذ أنها تؤمن للأعضاء فرصا بالتفاوض الجماعي بدلا من مواجهة الفرد العامل بمفرده للمطالبة بحقوقه لذا فإن النقابة تعطي قوة تساوميه أكبر من قدرة الأفراد بالدفاع عن حقوقهم أمام إدارات المنظمة"²

❖ **الاشتراك مع إدارة المنظمة:** تشترك المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمال مع النقابة: مثل "تحديد نوعية التغييرات التي تحدث في إطار الأعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الأداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين

❖ **الدفاع عن مصالح العاملين:** تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال حيث تمارس دورها كممثل للعامل والتي تدافع عن العمال من "الإجراءات التعسفية التي تمارسها إدارة المنظمة أو عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه في العمل"³.

❖ **تحسين مستويات الأجور وظروف العمل المادية:** وهنا تسعى النقابات العمالية إلى: "تخفيض ساعات العمل الإضافية وتخفيض عدد الأيام الأسبوعية وزيادة معدلات الأجور الإضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة حيث تركز على كل ما هو مرتبط بمصالح العمال.

¹- باركر وآخرون، مرجع سابق، ص 193

²- خضير كاظم، ياسين الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، شركة احمد جمال احمد محمد حيف، ص 205.

³- مرجع نفسه، ص 205

❖ تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين: ويتم من خلال مجموعة من الأنشطة "كتقديم الفروض أو التعويضات أو الجمعيات الاستهلاكية أو جمعيات الإسكان ودور الحضانة"...الخ.¹ حيث أن النقابة الأكبر حجم من حيث الأعضاء المنتمين "ليها تقوم بتوفير وتقديم الخدمات العامة والاجتماعية والثقافية للأعضاء بشكل أفضل.

❖ التأثير في سياسة الدولة وقوانينها: تلعب النقابة القوية دورا كبيرا في التأثير على سياسات الدولة في "مجال التشريعات والأنظمة العمالية والضغط في اتجاه مصالح الأعضاء" إن دور النقابات في مجال التأثير على السياسة العامة للدولة وخططها تعتمد على درجة قوة النقابة وحجم أعضائها وقدرتها التأثيرية بهذا الشأن تكون عالية وفق ذلك.

❖ التشغيل والتدريب وتوفير التأمين ضد البطالة:

- تقوم النقابات العمالية بتوفير فرص تشغيلية وتدريبية لأعضائها كما تسعى النقابات لمحاولة تأمين فرص لأعضائها ضد البطالة.

- إذ أن بعض النقابات تشترط على بعض المنظمات عدم تشغيل أفراد إلا إذا كانوا مرشحين من النقابة وكذلك تقوم النقابة بتعويض أعضائها بمبالغ معينة ضد البطالة ومن هذا المنطق يمكن القول بأن النقابات العمالية والمهنية تشكل أهمية كبرى خصوصا في المجتمعات المعاصرة حيث أن درجة التأثير تكمن في القوة التي تتمتع بها النقابات في الوقت الحالي.²

4- وظائف النقابات العمالية:

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

- تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل، وزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية، فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع

¹ - مرجع نفسه، ص 206

² - بوقرة عبد الحق، واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية واثرا على الوضعية الاجتماعية والمهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، اشراف جغولي يوسف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013، ص 35

الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات، ذلك أن النقابات العمالية تكافح من أجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار¹

- تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل، أي أن النقابة العمالية لا تريد نقشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل، حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل².

- تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذًا مؤثرًا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم.

- تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية، وذلك لتعزيز نشاطها المطلي والمشاركة في تنمية المجتمع - تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام³.

- تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج: الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة... الخ

- كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كرايس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم

1 - مرجع سابق، ص 36

2- نفس المرجع، ص 37

3 - نفس المرجع، ص 37

المعيشة والاجتماعية والصحية والثقافية، إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال¹.

- من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط... الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا الجانب أقرب إلى دور "العلاقات العامة" حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال والإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.

- كما تؤدي النقابات وظيفية صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات².

- من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء للتنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال،

- كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني، وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها، حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع.

ثانيا: ظروف نشأة النقابات في بعض دول العالم:

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وازاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي والاجتماعي.

ومن الطبيعي أن تكون النقابات وظهورها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود "العمل المأجور" مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العاملة، ولهذا نجد أن

¹ - احسان محمد حسن، مرجع سابق، ص 153

² - المرجع نفسه، ص 153

الطبقة العاملة-الطبقة الجديدة- قد وجدت وتكونت نتيجة هذا التطور وكان الخيار الوحيد أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي والجشع الرأسمالي¹.

لقد أدى الاستياء من الاستغلال الرأسمالي إضافة إلى وجود البطالة ومبدأ الحركات الإضرابية التي كانت هي الأخرى غير منظمة إلى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية، وأثناء هذه النضالات والاضرابات تطورت الحركة العمالية مما أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات، حيث تم تعريفها ببوادر الحركة العمالية².

1- النقابات العمالية في بريطانيا:

لقد كانت إنجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة لا يزيد عدد سكانها عن ثلاثة ملايين نسمة ولكن في تلك الحقبة بالذات ظهر نهوض ملحوظ في اقتصادها، وبفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة والمتقدمة على أكثرية البلدان الأخرى، هذا التطور أدى إلى تغيير البنى التقليدية وسمح بالانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة "حالة المجتمع الصناعي"، وأخذ العمال بعدا مفهوما جديدا صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة، وتركزها في مساحات أقل اتساعا "المصانع" وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل، ليتحول ملكا لأرباب العمل مدة العمل التي تحدد من طرفهم³.

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم، ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم استغلال أرباب العمل، ولعل هذا فحوى قول "ميشال كروزية": إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يملئها التصنيع"، وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا وامتدت لكثير من البلدان حتى تلك البلدان المستعمرة.

إن التحولات الملمح لها في قول "كروزية" تمثلت في انتشار العمل الآلي وازدهار قيمة العمل الصناعي في الخلق والابداع ونتاج الثروات المختلفة.

¹ داود بلقاسم، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية لعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016، ص 20

² جحا زهيرة، مرجع سابق، ص 40

³ ادريس بالكعبيات، اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987 ص 8

مما فتح مجال المنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس أموالهم وتحقيق مزيدا من الأرباح كما ساعد هذا التحول الاستغناء عن المهارات التي كانت سائدة في ظل النظام الحرفي وتحرر العمال من الأعمال الشاقة مما سهل تشغيل النساء والأطفال مقابل أجور زهيدة لمدة عمل تصل الى ثمانية عشرة 18 ساعة في اليوم، ولذلك عاش العمال الذين جذبهم العمل الصناعي كل مظاهر الاستغلال لانعدام أدنى شروط الحماية وامتلاك ارباب العمل سلطة مطلقة في المصنع، فهم الذين يشغلون العمال ويحددون أجورهم ومدة عملهم، كما فصلونهم عن العمل متى شاءوا، لذلك كثيرا ما كان يسرح العمال خلال الازمات الاقتصادية، وذلك بعد استهلاك قوة عملهم او في حالة تعرضهم لحوادث العمل او الامراض المهنية¹.

وعليه نضجت الدعوة لمقاومة الطبقة العاملة للرأسمالية والوقوف في وجه سياستهم الاستغلالية التعسفية المبنية على النهب ووفق مصالحها.

في ظل هذه الاوضاع دشن العمال صراعا مع ارباب العمل لتحسين ظروفهم ووضاعهم المهنية والاجتماعية واثبات وجودهم، ولهذا الغرض تأسست جمعيات عمالية بالرغم من الحضر الممارس من قبل الحكومات حاولت تأطير العمال وتنظيمهم للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والتخلص من الاستغلال الرأسمالي وتشكيل أحزاب عمالية تسعى للوصول الى السلطة.

كما غدت مظاهر الصراع هذه ظهور الافكار الثورية لدى العمال نتيجة لإسهامات الرواد الأوائل للحركة العمالية مثل " روبرت أوين الذي يعتبر اول من اعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمل المهنية والاجتماعية².

كانت البداية وسبل مكافحة الاستغلال الرأسمالي قد بدأ بتحطيم الآلة من قبل العمال اليدويين الذين لعبت الآلة دورا كبيرا في بطلتهم وضربت العديد من المعامل، وتميزت هذه الفترة بقيام العمال بالإضرابات والمسيرات والتمردات.

إن حركة تحطيم الآلات وإن كانت قد أغنت كفاح الطبقة العاملة الانجليزية واكتسابها تجربة نضالية جديدة، إلا أنها كانت في الواقع مؤشرا على عدم إدراك العمال السبب الاساسي في شقائهم ألا وهو الاستغلال الرأسمالي وليس الآلة بالذات.

1 - جان بيارير، الثورة الصناعية، ترجمة ابراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1975، ص 99

2 - عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، بدون طبعة، بدون

تاريخ، ص 3

ومن خلال هذه التجربة التي اكتسبها العمال انتشرت حركة نتيجة هذا الصراع تؤمن بامتلاك الآلة بدل تحطيمها، وكانت هذه الحركة بداية لوعي العمال الطبقي، ومنذ أن ارتبط العمال بصورة فعلية بأدوات العمل تطور مفهوم العمل الإضراب ونشوء النقابات الحديثة.

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا عندما " تجرأ- " عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان، وقد جاء فيها: " إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تتادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم عمل ساعة واحدة...ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أوفي مراكز الاجتماعات التي يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات.¹ ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في قطاعات صناعية مختلفة لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وإرباب العمل على حد سواء رغم محدودية مطالبها. ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات مختلفة لهذه التنظيمات مثل جمعيات مساعدة العمال، نوادي الصداقة friendly clubs وذلك بهدف إعطائها طابعا إنسانيا، تمثل في تضامن العمال وتقديم المساعدات الخيرية لهم...

وقد تجسدت تلك المعارضة على الخصوص في القوانين التي تمنع تكوين النقابات، ففي بريطانيا مهد الثورة الصناعية صدر قانون 1718 منع انشاء الجمعيات.² وقد سجلت إضرابات عديدة لغرض الحصول على حق تشكيل الجمعيات النقابية لا سيما أمام تعنت الحكومات والبرجوازية.

ففي إنجلترا تحصل العمال على حق وحرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1829 بعد صراع مرير مع البرجوازية حيث بقي البرلمان الإنجليزي يعارض وجود الجمعيات لا سيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال وفي عام 1834 شكل زوبرت أوين، تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 500.000 ألف عامل.

وقد شهدت فترة ما بين (1848-1890) تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة،

¹ - جورج لوفران، الحركة العمالية في العالم، ترجمة اليأس مرعي، منشورات عويّات، بيروت، باريس، 1980، ص 9

² - المرجع نفسه، ص 9

وعلى أثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن (اتحاد عمال المناجم، الميكانيك) لتقييم مثلهم في هيكل غير رسمي الى غايات 1890 أين ظهرت جمعيات أخرى توسعت لعمال الموانئ والسكك الحديدية عرفت بالاتحادات المهنية ثم الاعتراف بها رسميا سنة 1871 واتخذت أشكال فيدراليات تجمعت في مجالس للاتحادات المهنية سنة 1900.¹

وتحت تأثير النقابات البريطانية تأسست نقابات عمالية في البلدان الأوربية وقد كانت ظروف التأسيس متشابهة تقريبا ليس على نطاق أوروبا فحسب بل في بلدان عديدة من العالم.

2- النقابات العمالية في ألمانيا:

ففي ألمانيا توسعت ما بين 1830-1870 حيث استطاع عمال صناعة القبعات تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى انتهت سنة 1848 الى تأسيس 250 نقابة لكن أمام التفكك السياسي الألماني وتأسيس الجمعيات العمالية المعارضة لكي تدخل من قبل الدولة تفرقت هذه النقابات عام 1854.

وبعدها تأسست الجمعيات العمالية بتأثير اشتراك التي كانت من أهدافها خلق تعاونيات انتاجية تدعمها الدولة كما أعطت للعمل السياسي اهمية في برامجها وأعمالها النضالية، كما أنه نظرا لسيطرة العلاقات الحرفية في ألمانيا بحكم أن الطبقة العاملة سنة 1855، لم تكن تشغل سوى 04% من مجموع الفئات النشيطة جعلت النقابات الألمانية اصلاحية في حركاتها واستراتيجية في عملها.

كما عرفت النقابة في ألمانيا ثلاثة اتجاهات تأثرت بالوضع السياسي فالاتجاه الاول اشتراك بينما الاتجاه الثان كان منبثقا عن الليبرالية في حين تأسس الاتجاه الثالث عام 1894 بعد ظهور النقابات الكاثوليكية، توسعت عام 1899 لتضم اتحاد مهني يضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالاتحاد العام للنقابات المسيحية.

وبالرغم من أن عدد المنخرطين في النقابة ذات الاتجاه الاشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثون يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية ثورية على مستوى الطرح والأفكار واصلاحية في حركتها اليومية.²

3- النقابات العمالية في فرنسا:

اما فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحى العمال من أجل انتصارها صدر قانون "لوشيليه" عام 1791 الذي

¹ - جان بياريو، مرجع سابق، ص 194

² - عبد المنعم الجبيلي، مرجع سابق، ص 23

منع انشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية وتحرم الإضراب.¹

عانى العمال بؤسا وشقاء وانخفاض في الاجور وازدياد ظروف العمل سواء خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق، كان ضد زيادة الأجور، وقد استندت السلطات في ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي أمام التطور الاقتصادي. وما بين 1884-1885 استطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن، ثم في سنة 1886 وصلت الى أن تنظيم اتحاد وطن وكأخر مرحلة لظهور النقابات في تاريخ فرنسا أي الكونفدرالية العامة للشغل CGT جاءت بعد مؤتمر (LIMOGES) اين توحدت كل الفدراليات.

4- النقابات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية:

أولت السلطات الأمريكية اهتماما وتقديرا واسعين للحركة النقابية حيث أنها كانت تستدعي القياديين كلما اقتضت الضرورة وعلى كل مستويات الحياة الأمريكية، فالمؤتمر يستدعيهم للأخذ برايهم في عدد لا بأس به من المسائل الاقتصادية والاجتماعية، والرؤساء الأمريكيون يطلبون منهم أن يشاركوا في عدة لجان ويستشيرونهم حول مواضيع سياسية ذات طبيعة معقدة، واليوم نراهم يتفاوضون مع أرباب العمل الأمريكيين لأخذ القرارات فيما يخص الأجور، الظروف الصحية، المساعدة الاجتماعية والتقاعد في أكبر القطاعات الاقتصادية، وهذا ببناء نماذج والتي تعرض للآخرين قصد النقاش.²

هكذا فكل القطاعات الاجتماعية كان لها دور في الحركة النقابية في أمريكا، فالزنج إبان فترة التمييز العنصري كان لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم حيث أنه" وخلال سنوات الثلاثينات شارك الزنج بشكل فعال في تأسيس نقابات متعددة وفي عدة قطاعات صناعية كصناعة السيارات، النقل بأنواعه، وحتى في الصناعة الثلاث "دون أن ننسى دور المرأة في الحياة النقابية الأمريكية حيث أن النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ أن بدأن يعملن في مصانع الخيط لإنجلترا الجديدة في بداية القرن التاسع عشر كنقابات الخياط، فالنساء اللواتي تعملن دوما تطلبن بأن يولى لهن أكبر قدر من الاهتمام، وهذا فيما يخص المسائل التي تهمهن كأوقات العمل، الامتيازات الاجتماعية، وهذا قصد مساعدة النساء اللواتي يجب أن تعتنين بأطفالهن، فالنقابة في الولايات المتحدة الأمريكية تجسدت حتى في بعض الرؤساء كالرئيس الأسبق" كينيدي "والذي كان لديه معرفة مهمة بالنقابات، حيث التحق بالبيت الأبيض وبحوزته اثنا عشر سنة من التجربة البرلمانية للشؤون النقابية،" فبداية حكم كينيدي

1 - المرجع نفسه، ص24

2 - داود بلقاسم، مرجع سابق، ص26

اتسمت بالأمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية حيث انتظرت النقابات مدة ثمانية سنوات لكي يصبح لهم صديقاً في البيت الأبيض.¹

غير أن هذه التنظيمات النقابية سرعان ما انهارت نتيجة الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1837، ولكن سرعان ما عاودت الحركة النقابية تنظيم نفسها وفق للاتحادات العمالية البريطانية تحت اسم "فرسان العمل"، وفي حوالي 1870 لجأ فرسان العمل إلى السعي للمساومة الجماعية مع أصحاب العمال لتخفيض ساعات العمل وتطبيق يوم عمل من ثماني ساعات بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل.²

وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا، واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال.³

5- النقابات العمالية في الوطن العربي

❖ النقابات العمالية في مصر:

بدأت تحركات الطبقة العاملة في مصر إلى ما قبل 1909 وتحديدًا في الشركات المملوكة للأجانب، وتركزت مطالبهم في تلك الفترة على زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين المعاملة والاعتراف بنقابتهم التي شكلوها للتفاوض نيابة عنهم وكانت نقابة لفاي السجائر أحد النماذج البارزة لهذا الدور 1899 وتمت مصادر تتحدث عن جدور الحركة النقابية في مصر والتي ترجع للعهد العثماني وتحديدًا في 1517، وفي عام 1921 سجلت الحركات النقابية نشاطًا ملحوظًا وتم إنشاء حوالي 30 نقابة تضم شروطًا وأغراضًا والاعتراف بالقضاء لأعضائها وحماية مصالح العمال، وله من أسباب وجود النقابات العمالية في مصر نجد:⁴

- عدم وجود بيان نقابي لتنظيمها وفعاليتها.

- الخلط في المصالح مما يفشل فاعلية النقابة بين العامل وصاحب العمل.

1 - جحا زهيرة، مرجع سابق، ص 47

2 - داود بلقاسم، مرجع سابق، ص 27

3 - نفس المرجع، ص 27

4 - بوطمين ليلي، التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة، حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، عنابة، 1999،

(مجلة العدد 05)، ص 155

- عدم وجود هيئات تمثل أصحاب العمل والعمال.
- عدم وجود لوائح وقوانين لدراسة اسباب المنازعات العمالية وتسويتها.
- غياب الحرية النقابية نتيجة عزلها وعدم تفاعلها مع النقابات الأخرى.
- أما عن دور الحركة النقابية العمالية في مصر فنجد:¹
- تنظيم المهنة والتدريب والتنمية المهنية التي تدافع عن حقوق ومصالحهم المشتركة.
- النقابات لها دور مهم في العمل السياسي باعتبارها تعبير عن مصالح أعضاءها.
- التنسيق في العمل مع النقابات الاخرى حول المطالب المشتركة.

❖ النقابات العمالية في المغرب:

العمل النقابي هو الذي يسيطر على الحياة اليومية للعمال المغاربة اي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك، "الا انه يمكن القول ان نشوء النقابات في الدول المغاربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس النقابات حيث ان النقابة ظهرت في هذه المجتمعات الغربية مع ظهور النظام الرأسمالي والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل"²

ولكن مع حلول 1937 تشكل حزب الاستقلال اول نقابة وكانت النقابة العمالية تناضل بالتوازي مع السياسيين، هؤلاء العمال كانوا يعملون في ظروف سياسية صعبة مع عمال فرنسيين لكن مجتمعهم كان يطالبهم بالقيام بأدوار أخرى"³.

وفي 1948 عرف المغرب موجة من الاضطرابات مثل اضراب عمال باطن الرض حيث دام اضراب عمال جريدة 23 يوما، وكذلك عمال خريكة وسلت الاضرابات الحركة الاقتصادية وعينت حينها فرنسا الجنرال كوان بقمع الاضرابات وتفكيك العمل النقابي الذي أصبح يهدد الاحتلال الفرنسي بسبب تنامي الشيوعيون المغاربة داخله.

وفي أواخر 1945 تم الافراج على العمال وعلى مفتعلي أحداث 1952 وتكونت لجنة تنظيم وتطوير الحركة النقابية الحرة بالمغرب، ترأسها الطيب بن بوعزة.

1 - المرجع السابق، ص 156

2 - أحمد الرفاعي، تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982، ص 441

3 - مصطفى فيلاي، مرجع سابق، ص 252

وفي 20 مارس 1955 تحقق أمل كل العمال المغاربة بتأسيس نقابة مغربية مستقلة هي الاتحاد المغربي للشغل بالاتفاق مع حركة العمالية وحركة المقاومة المسلحة¹

❖ النقابات العمالية في سورية:

بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريبا لاسيما بعد الاستقلال الوطني، وكذلك بعد الحرب العالمية الثانية، ولقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون إجازات قانونية وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابة دورا مميذا وقامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب، وإنما على نطاق سوريا كلها، وتم تشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسية منظمة ضد السياسة الاستعمارية.

وقد ناضلت الطبقة العاملة السورية طوال سنين عديدة من اجل تحرير التنظيم النقابي وفي كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي العالمي، وضد الاستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الاجتماعي للشعب السوري وجماهيره الكادحة². وفي لبنان شهد عام 1908 مولد أول جمعية نقابية عمالية هي جمعية عمال السكك الحديدية فأسسوا جمعيتهم عام 1912 ولحق بهؤلاء سائر المطابع فأسسوا جمعية خاصة بهم عام 1913، كما شهد عام 1945 إضراب وهو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان إذ نفذ عمال المعمل الأهداف الوطنية حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع التعويضات العائلية:

وبتاريخ 2000/05/24 انظمت لبنان إلى اتفاقية العمل العربية رقم 1 المتعلقة بمستويات العمل، بموجب القانون رقم 183، وقد عدلت هذه الاتفاقية بأحكامها الجديدة العديد من الأحكام الواردة في قانون العمل بشأن النقابات، منع على السلطة المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون³.

❖ النقابات العمالية في تونس:

ساهمت الحركة النقابية التونسية في بناء ثقافة نقابية، ووعيا نقابيا وقوة كفاحية منذ تأسيسها على

¹ - منظمة العمل العربية، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للنقابات العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979، ص98

² - جحا زهيرة، مرجع سابق ص06 .

³ - احمد الرفاعي، مرجع سابق، ص452

يد محمد على القابسي الذي استطاع بفضل قوة نكائه وخبرته التي اكتسبها، بعد ما تقلد العديد من الوظائف وحصوله على شهادة الدكتوراه في الاقتصاد السياسي في ألمانيا والذي كان له دور فعال في بناء العمل النقابي في تونس بفضل حنكته وخبرته في رسم استراتيجياته العقلانية وبفضل نضاله المستمر، حيث توج نضال العمال في تونس بقيادة الدكتور محمد على القابسي، بتأسيس الاتحاد العام التونسي للشغل، بعد أن أدرك الاقتصاد التونسي تحت سيطرة اليهود والفرنسيين¹.

لقد استفاد الكثير من الشعوب من تجارب النقابات التونسية، على الرغم من الاضطهاد الفرنسي لمناضليها إلا أن هذا من إصرارهم على مواصلة النضال على الرغم الفتور الذي عرفته بعد وفاة علي، وترأس الحركة النقابية بعده محمد القناوي المطوي والذي كان يميل لعزل العمل النقابي عن العمل السياسي.

في 1938 وقعت مظاهر ضخمة استمرت ما يقارب شهر، ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيه ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها وقد قاد هذه المظاهرات طلاب جامع الزيتونة².

وفي 1940 أنشأ المناضل محمد الصادق الشايبني الحامي الجامعة العامة للموظفين التونسيين دورها ظاهريا ممارسة النشاط النقابي العلني وسريا تهدف إلى تعبئة العمال ضد الاستعمار، فانبثقت عنها نقابة البريد، نقابة التعليم، نقابة العدل، نقابة الأشغال العامة، وكل نقابة تضم عددا كبيرا من النقابات الفرعية في عموم القطر التونسي، وتربط كل هذه الفروع النقابية بالجامعة العامة للموظفين التونسيين، ونظرا لأهمية هذه الجامعة وشمولها وسعة نشاطها أصبحت لها سمعة دولية، وفي عام 1956 تم انعقاده مؤتمر نقابي في دار البيضاء يضم كل من الجزائر، تونس والمغرب التي طلب فيها رسميا الرئيس بورقيبة من الاتحاد العام التونسي للشغل بفضل أحمد بن صالح وتعيين أحمد التليلي وهو عضو مكتب السياسي للحزب³ وفي كل مرة كان يتعرض العمل النقابي إلى صراعات حيث تم تعيين أحمد التليلي على رأس التنظيم النقابي لكنه بدوره انتقد تدخل الحكومة في الوظيفة النقابية فطالب باستقلال نسبي للنقابات عن

1 - كاف موسى، استراتيجية الحركة النقابية في القطاع التربوي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع،

تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2014، ص 98

2 - المرجع نفسه، ص 122 .

3 - سعاد قراش، مرجع سابق، ص 43

الحزب والدولة، هذا الموقف الذي اتخذه كان سببا في عزله عن منصبه سنة 1964، وهذا ما يبين بأن العمل النقابي دائما في الصراع مع الجانب السياسي، وعلى هذا تم تتصيب مكانه الحبيب عاشور¹. وفي عام 1965 أقدمت الحكومة على تخفيض الدينار التونسي، وتجميد الأجور، هذا ما دفع بالقاعدة العمالية إلى الضغط على الحبيب عاشور لكي يدافع على استقلالية الحركات النقابية عن العمل السياسي السائد، مما دفع بالسلطة إلى إزاحته، ناشد الحبيب عاشور من أحمد التليلي للتضامن معه في محنته نظرا للنفوذ الذي يتمتع به أحمد التليلي وبالفعل دافع عن حبيب عاشور في مؤتمر الاتحاد الدولي للنقابات، الحرة بلجيكا وأمريكا وابتداء من 28 إلى 31 مارس 1973 ثم عقد المؤتمر القومي الثالث عشر بتونس، تحت شعار "التفاني في العمل² والإخلاص للوطن" هذا الشعار نابغ في الواقع من المبادئ الأصلية التي قامت عليه على يد الشهيد فرحات حشاد يوم 1964/01/20 وقد تم اختيار هذا الشعار من طرف الاتحاد للتعبير عن تمسكهم بالمبادئ المتمثلة في الإخلاص للوطن، وبذل التضحية في سبيله بكل غال وثمين، وتحقيق حريته وكرامته والاستشهاد في سبيله³.

ثالثا: النظريات المفسرة للنقابات العمالية

1- النظرية البنائية الوظيفية والنقابات العمالية:

تعتبر البنائية الوظيفية من أهم الاتجاهات في علم الاجتماع والأنثروبولوجية، وقد لعبت دورا هاما في تطوير النظرية السوسيولوجية بصفة عامة وفي كامل علم الاجتماع، وبلغت أوجها خلال الخمسينات والستينات من القرن الماضي، إلى درجة كثيرا من الناس، بمن فيهم بعض أعلام علم الاجتماع الأمريكية، اعتقدوا بأن البنائية الوظيفية هي النظرية السوسيولوجية السائدة كما "تعتبر البنائية الوظيفية أهم نظرية في العلوم الاجتماعية في القرن العشرين حسب ما ذكره "روبرت نزيث"، أما "كنجزي ديفز"، و"ألfn جولدرز"، فكان موقعها هو أن البنائية الوظيفية كانت مرادفة لعلم الاجتماع"⁴.

كما تركز البنائية الوظيفية على أربعة مقترحات منطقية أساسية وهي:

- أ- المجتمع نظام كلي .
- ب- هذا الكل النظامي يأتي قبل الأجزاء .

1 - نفس المرجع، ص45

2 - جحا زهيرة، مرجع سابق، ص58

3 - داود بلقاسم، مرجع سابق، ص31

4- أحمد سالم الأحمد، علم اجتماع الأسرة بين التنظير والواقع التغير، دار الكتاب الجديد المتحدة، ط1، 2004، ص46.

ت- إن فهم الجزء بالإشارة إلى الكل رسم بالنظر إلى أن الجزء يقوم بوظيفة من أجل المحافظة على الكل وتوازنه¹

ث- إن اعتماد الأجزاء في حد ذاته هو اعتماد وظيفي.

كما يقصد دوركايم بالاتجاه الوظيفي: "دراسة الظاهرة من حيث معناها ودورها في بنية المجتمع كله، حيث أن الظاهرة الاجتماعية لا يفسرها سوى ظاهرة اجتماعية أخرى".

دوركايم وفي حديثه عن النقابات والتعاونيات: "قتشير الأولى الى مجموعة معايير متعددة يمكن أن تكون سياسية، وإقليمية، فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات بالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة"².

أما ميرتون فاعتبر بأنه: "بالإمكان أن تكون هناك وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفقة بين أعضائه فقط، الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة"³.

وهذا ما يتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالدور، النسق والوظيفية ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي، وقد ركز على هذا المنطلق كل من بارسونز، ميرتون، أكريني مور، والذين استعانوا بتحليلات الوظيفية التقليدية عندما حاولوا التركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري وحاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي. في حين اعتبر سيدني وميز: "النقابة العمالية منظمة دائمة من العمال الأجراء، تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله"⁴.

في حين اعتبر عبد الحميد أحمد رشوان أن النقابات العمالية تختلف في بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي السياسي والاقتصادي للمجتمع وقد عرف النقابة العمالية بأنها هيئة أو جماعة نقطة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف الرئيسي منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمال⁵.

¹ - المرجع نفسه، ص 47

² - خالد حامد، المدخل إلى علم الاجتماع، جسر للمنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 98 .

³ - مرجع سابق، ص 98 .

⁴ - إحسان محمد حسن، مرجع سابق، ص 137 .

⁵ - حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات عمم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة.

2- النظرية الماركسية والنقابات العمالية:

تركز النظرية الماركسية على دراسة الصراع الاقتصادي داخل المجتمع من خلال مقولات الطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي الذي يقوم على أساس علاقات الإنتاج السائدة في المجتمع، والتي أدت إلى ظهور طبقتين، طبقة مستغلة تملك وسائل الإنتاج، وطبقة مستغلة لا تملك سوى قوة العمل، الأمر الذي أدى إلى وجود علاقات اجتماعية متوترة بين هاتين الطبقتين ذات الأهداف المتعارضة¹.

وقد مرّ فكر ماركس وانجلز حول النقابات العمالية: بمرحلتين أولها مرحلة ما قبل ثورة 1848 والمرحلة الثانية ما بين 1861 و1865 طرح في المرحلة الأولى انجلز في كتابة الطبقة العاملة في إنجلترا عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي²، كما طرح أيضا ماركس فكرة أن النقابات تتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية.

وفي المرحلة الثانية تغيرت رؤية ماركس وانجلز حول النقابات ففي فترة الستينات من القرن الماضي كتب ماركس في كتاب الأجور، والأسعار والأرباح في 1865 يجب على الطبقة العاملة ألا تضخم من هذه النضالات اليومية، يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد نتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج،... يجب أن لا يعرفوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات والتي تنشأ بشكل متكرر من الهجمات الدائمة لرأس المال ومن التغيرات في السوق³.

-أما لينين فيرى ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث لينين في وصفه للإضراب 1905 في بيتروجراد عن الغريزة الثورية للعمال قائلا: "يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال وكل هذا بالرغم من أن التأثير الاشتراكي الديمقراطي (أي الثوري) غير موجود أو ضعيف).

ولكن في الأوقات غير الثورية، ركز لينين على المساحة الكبيرة بين الوعي الثقافي والوعي الثوري.

¹ - الطاهر بلعور، الإضرابات العمالية في مجتمع مصنع، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة منتوري قسنطينة، ص 31 .

² - محمود عباس، النقابات العمالية المصرية (رؤية ثورية)، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996، ص 7.

³ - محمود عباس، المرجع السابق، ص 8.

3- نظرية (رالف داهرنديروف) والنقابات العمالية:

لقد ساهم العالم رالف داهرنديروف بتحليل لواقع الطبقة الاجتماعية من خلال كتابه "الطبقات الاجتماعية والصراع الطبقي في المجتمع الراس مالي" امتداد للفكر الماركسي الثوري، لكنه رأى ان التحليل الماركسي يحتاج الى تعديل عندما يتعلق الأمر بالمجتمع الرأسمالي الحديث، هذا الأخير شهد تغير في علاقاته الطبقيّة، وتقدم في وسائله الانتاجية وتطورت من خلال ذلك القوى العمالية (مهرة وغير مهرة) بالإضافة الى نمو الطبقة الوسطى، كلها مظاهر تشكل مجتمع ما بعد الصناعة، بانفصال الملكية عن الادارة، وتعدد الطبقات حيث يرى ان التشكيلات الاجتماعية تنفرغ الى طبقات لها خصائصها من حيث التغير الآلي، والصراع القائم داخلها، والطبقة هي تصنيف اجتماعي غير وراثي وعملية تطور هذه التي آلت اليها أوروبا خاصة في المجتمع الصناعي الحديث، قد ادت الى سلسلة من التغيرات في الخصائص الطبقة العاملة وفي ايديولوجيتها وأهدافها، وايضا في مستوى وعيها، حيث كان لهذا التطور انعكاسات ايجابية على الطبقة العمالية بتشكيل نقابات عمالية لها اهداف سياسية واحزاب اجتماعية تخدم لخدمة المصالح العمالية، كما يرى ان الأنظمة الطبقيّة قد تعددت وتجزأت لكن لم تفقد خاصيتها الوجودية المرتبطة بالقوة،¹ وهنا يقصد بالقوة في الادارة المصنع او المؤسسة الانتاجية وعلاقة ذلك برأس المال.

4- نظرية (آلان توران) والنقابات العمالية:

يرى بأن الحركة العمالية لا تتوقف عند الجانب الاجتماعي بل تصل الى الغاية السياسية في المجتمعات الصناعية، فالنقابات هي انساق فرعية الى جانب نسق الأحزاب السياسية والسلطة السياسية من النسق الكلي تسعى من خلال مصالح متشابكة الى بناء علاقة فيما بينها بحيث تختلف اشكال هذه العلاقة بالنسبة للنقابات باختلاف الخصوصيات المرتبطة بايديولوجية النقابة وبمكوناتها البشرية، وان دور النقابة في نظر توران² لم تكنفي بما هو عمالي وانما تعدها ليصل الى كل ما هو سياسي فهي نسق يجمع العمال كفاعلين اجتماعيين لهم ايديولوجيات مختلفة منها الثورية المحاربة للنظام الراس مالي والتي تحدد مستوى الوعي الطبقي، والتي تدخل في صراع مع المالكين لوسائل الانتاج، ويرى في مسألة الوعي العمالي انه الارادة العمالية في التعبير لمقاومة الاغتراب، لكن الوعي العمالي يوجد بأشكال متباينة

¹ محمد عبد الكريم الحوراني، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المجدلوي للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 96.

² بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، سوسيولوجيا الحركات العمالية، السنة ثانية ماستر، كلية العلوك الإنسانية والاجتماعية، قسم لعلم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، 2016، ص 51

فالوعي الطبقي للعمال الحرفيين ليس هو نفس الوعي عند طبقة عاملة مهنية، ويؤكد ان الجانب الثقافي والمستوى التأهيلي للعامل يزيد من وعيه بشكل أكثر أهمية ووضوح عبر الوسائل الاعلامية كالمناشير والندوات المؤطرة من خلال قادة ممثلة عن العمال، وعن طريق التكوين والانخراط في جمعيات وفي تنظيمات عمالية، ويبين توران انه منذ نهاية القرن التاسع عشر ان الحركة العمالية تكون ملحقة بالعمل السياسي وبالأحزاب الاشتراكية، او الاشتراكية الديمقراطية او العمالية او الشيوعية لكن هذا الانتصار للعمل السياسي ليس الا حيلة من حيل الترشيد لفرض منطقته على الحركة العمالية ولاختزالها الى مجرد حركة جماهير يقودها حزب يتحول بسهولة الى سلطة الديكتاتورية.¹

ويرى آلان توران هنا ان الوعي الطبقي كفعل وكشعور ارادي يحس به كل عامل ويوجد بطريقة غير منظمة لأنه لا يمكن امتلاك في هذه الظروف اي مرجعية للتسيير ولإدارة المجتمع الصناعي... ويعتبر الوعي العمالي ردة فعل يمكن ملاحظتها بسرعة انها وسيلة للتحليل غير وصفية... كما ان زيادة مستوى التكوين المهني والعام للعامل يؤدي به الوقوف على مشاكل عديدة عند الدفاع عن المصالح العمالية... وبالتالي يزداد مستوى الوعي الطبقي.²

ويتحدد الوعي العمالي من خلال شروط اساسية منها: ان تسيطر على الطبقة العمالية... شعور بانتماء لأدنى درجات السلم الاجتماعي والتعويض يتجلى بالشعور بالتضامن العمالي... والعمل الجماعي للعمال يكون عن طريق التنظيم، وتثبيت قوتها وكرامتها بتطوير المنظمات العمالية... المتجلية في النقابة والحزب.

وبالتالي يشكل الوعي الطبقي عنصرا اساسيا ضمن مسار النضال العمالي والعمل النقابي حيث لا يمكن تجاهل دور النقابة في تحقيق الوعي العمالي بالمصالح التي يسعون اليها، مما يحقق تماسكهم وصولا الى تحقيق ذواتهم حسب "رأي توران"³

¹ - آلان توران، نقد الحداثة، ترجمة أنور غيث، المجلس الأعلى للثقافة، مصر، 2003، ص 310، 311

² - المرجع السابق، ص 312

³ - بيار لاروك، الطبقة الاجتماعية، ترجمة جوزيف عبودية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر، 1973، ص 57، 58، 59.

خلاصة الفصل:

ومن خلال ما سبق تخلص الى ان نشأة النقابات العمالية كانت مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي، ومن خلال الاطلاع ودراسة تاريخ نشوء الطبقة العاملة نجد أن نضالاتها الأولى كانت عفوية ولم تتوصل الى جوهر الاستغلال للرأسمالية وأصحابه القلة، ولقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة ومختلفة. لقد ادى الاستياء من الاستغلال الرأسمالي الى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية، وأثناء هذه النضالات تطورت الحركة العمالية مما ادى الى تأسيس الجمعيات والنقابات، حيث تم تعريفها ببوادر الحركة العمالية. كما جاءت الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع المعالجة لظاهرة النقابات العمالية، الإطار الهام في تطوير النظرية السوسيولوجية والتي تبرز علاقات العمل وتحدد الإشكالات والنقائص داخل التنظيم كما ان هذه الاتجاهات تنتظر لوظائف الحركات العمالية والنقابية من خلال سيرورة تطور مفهوم النقابة، وتعدد وظائفها واتجاهاتها داخل التنظيم.

الفصل الثالث

تطور النقابات العمالية في الجزائر ومصادرها القانونية

تمهيد

أولاً: تطور النقابات العمالية في الجزائر

- 1 - النقابات العمالية قبل الاستقلال
- 2 - النقابات العمالية أثناء الاستعمار
- 3 - النقابات العمالية بعد الاستقلال (مرحلة الحزب الواحد، مرحلة التعددية الحزبية)

ثانياً: الممارسة النقابية في الدستور الجزائري

- 1 - الحق النقابي في دستور سنة: 1963
- 2 - الحق النقابي في دستور سنة: 1976
- 3 - الحق النقابي في دستور سنة: 1989
- 4 - الحق النقابي في دستور سنة: 1996

ثالثاً: الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري

- 1 - الممارسة النقابية في قانون: 90-14
- 2 - الممارسة النقابية في قانون: 90-11
- 3 - الممارسة النقابية في قانون: 90-02
- 4 - الحق النقابي في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

تمهيد:

تعد التجربة النقابية في الجزائر من التجارب البارزة على المستوى العربي، حيث تميزت بأنها ولدت في ظل الاستعمار، وقد كانت أداة نضالية هامة للمقاومة كما مرت بعد الاستقلال بعدة مراحل ساهمت في معارك البناء والتشييد وتأطير وتعبئة العمال، وفي إنجاح مشاريع التنمية الشاملة وحماية مؤسسات الدولة الصناعية والخدماتية.

وفي مرحلة الانفتاح السياسي ومع زيادة المرونة في الإطار القانوني المنظم لنشاط النقابات الذي يضمنه الدستور وتشريع العمل الجزائري، وبفضل نضج خبرتها النضالية وتغير الظروف الاقتصادية، تبنت النقابات برامج مطلبيه أكثر شمولاً تهدف لحماية العمال وتهدف لوضع أطر لعلاقات العمل والدفع بالحكومة إلى زيادة نسبة المخصصات التي تنفق على الخدمات الاجتماعية بهدف تحسين حياة العمال

أولاً: تطور النقابة العمالية في الجزائر

1- النقابات العمالية في الجزائر قبل الاستقلال:

إن الحديث عن نشأة النقابات العمالية في الجزائر يقودنا بالضرورة إلى البحث لمعرفة الظروف الموضوعية التي ظهر فيها العمل المأجور وبالتالي ظهور طبقة عمالية تسعى لتنظيم نفسها والعمل على مواجهة الاستغلال والحد منه.

قبل الاحتلال الفرنسي للجزائر كان هناك غياب كلي للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي وهذا يعود إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الاجتماعي إضافة إلى الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي.

كانت الجزائر عشية الاحتلال الفرنسي بلدا زراعيا ريفيا إذ كان 95 % من السكان يقطنون الأرياف وكانت الزراعة هي المصدر الرئيسي للإنتاج بأدواتها التقليدية ومع ذلك فإن المصدر ذاته يفسح المجال للحياة الرعوية وتربية المواشي فأصبحت حرفة مكملة للزراعة¹.

كانت الملكية الجماعية للأرض هي أكثر الملكيات انتشارا في الجزائر وإن النظام الإقطاعي ينتشر أكثر في الشرق الجزائري، وكان جميع السكان ماعدا سكان المدن والمناطق المستقرة منقسمين إلى قبائل وعشائر، وفي المناطق القبلية كانت تنتشر الملكية الجماعية للأرض أما في المناطق البدوية فكانت الأرض تنتمي للعشائر والقبائل، وفي المناطق المستقرة كانت تنتمي إلى الجماعات القروية إلى جانب الأراضي المشاعية والإقطاعية كانت توجد أراضي الدولة وأراضي الحبوس.

ومع دخول الاستعمار الفرنسي إلى الجزائر تمكن هذا الأخير من تفكيك البنية الاجتماعية التقليدية انطلاقا من الاستحواذ على الأرض وتجريد الجزائريين من الملكية لاسيما أراضي "العرش" وهي أراضي تملكها القبائل غير قابلة للبيع، كما تمثل الأساس المادي للبنية الاجتماعية في الريف وبهذا تطورت أراضي المعمرين منذ بدء الاستيلاء على الأراضي إلى عشية اندلاع الثورة التحريرية الجدول التالي:²

السنة	المساحة بـ (الهكتار)	السنة	المساحة بـ (الهكتار)
1850	115,000 هكتار	1900	1912000 هكتار
1870	765,000 هكتار	1920	2581000 هكتار

¹ - ادريس بالكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2008، ص 8.

² - نفس المرجع، ص 8.

1880	1245.000 هكتار	1940	3045000 هكتار
1890	635.000 هكتار	1954	3028000 هكتار

شكل رقم(1): يوضح استلاء المعمرين على أراضي الشعب الجزائري من بداية الاحتلال

وبهذا الاستلاء تفككت التشكيلة الاجتماعية للجزائر وتحطمت بذلك الروابط الاجتماعية مع انحلال القبلية وبهذا تراجع المجتمع الريفي في فترة الاحتلال إلى زراعة الاكتفاء الذاتي وتحول بعض السكان إلى عمال زراعيين دائمين وموسميين.

كان هدف السياسة الاستعمارية تسهيل عملية الحصول على الاراضي من طرف الأوربيين لتشجيعهم على الاستقرار في المستوطنة واستغلال الأرض عن طريق وجود يد عاملة رخيصة وتحويل الجزائر مزود للموارد الخام الزراعية والمعدنية كما كان جعل هذا البلد سوقا مخصصا لتسويق البضائع الصناعية الفرنسية ومجالا مربحا لتوظيف رؤوس الأموال وكانت احدى خاصيات الاستغلال الاستعماري هي العمل على استقرار المعمرين الأوربيين واغلبهم من الفرنسيين والذين تجاوز عددهم المليون عام 1954 وتمكنت البرجوازية الفرنسية الكبيرة من تحقيق النهب والسيطرة على البلاد.¹

تكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم في الزراعة في الصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام والمواد الزراعية والمعدنية الشيء الذي سمح بظهور نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية مما أثر على بنيتها ووضعيتها الاجتماعية وتاريخها حيث لم تسمح بتشكيلها كطبقة عمالية منفصلة عن الفئات الأخرى وذلك لأسباب مختلفة يمكن ذكر بعضها فيما يلي:

لغاية الحرب العالمية الثانية توجهت جل توظيفات رأس المال في الزراعة وبناء الهياكل الارتكازية لتثبت احتكار المعمرين على المدى البعيد لطاقت تسمح لهم بالسيطرة على الجزائر ولم تكن الصناعات الثقيلة موجودة.

- كانت غالبية الطبقة العاملة الجزائرية تتكون من الطبقة الفلاحية الفقيرة والتي أوقعت في البؤس تجريدها من أراضيها وخلف ذلك أثار سلبية على السكان حيث ارتفع عدد البطالين سنة 1955 إلى 850,00 شخص اضطروا في نهاية الأمر إلى الهجرة خارج الوطن باتجاه فرنسا.

- لقد كانت الغالبية العظمى للمؤسسات الرأسمالية في حوزة الرأسمال الأجنبي والبرجوازية الاستعمارية المستقرة في البلاد وكانت نسبة البرجوازية الجزائرية خاصة في القطاع الصناعي متدنية فمن بين 1856

¹ - دراسات عن الطبقة العاملة في بلدان العربية، مرجع سابق، ص 164.

مؤسسة صناعية كبيرة ومؤسسات المواصلات، كانت هناك 60 مؤسسة فقط ملك للجزائريين خلال الخمسينيات.

- ونظرا لوجود مجموعة هامة من السكان الأوربيين (مليون من بين 10 ملايين عام 1954م) وكان الأوربيين يشكلون الجزء الأكبر من العمال المؤهلين، الشيء الذي جعلهم يتميزون بوضعية أفضل فيما خص الأجور والوضع الاجتماعي ولكن احتكاك العمال الجزائريين بالعمال الأوربيين كانت لها إيجابيات حيث ساعد في تطور الحركة النقابية في الجزائر والاستفادة من تجارب الطبقات العمالية في العالم¹. كما يمكننا أن نميز في العقد الأخير من السيطرة الفرنسية على الجزائر الفئات الرئيسية التالية للطبقة العاملة:

- أ- البروليتارية الفلاحية: كانت تشمل حوال 150,000 عامل جزائري يعملون وقتا كاملا في المزارع المجهزة بطريقة عصرية والتي يملكها كبار الملاكين الأوربيين وكان هؤلاء العمال يخضعون لاستغلال بشكل خاص، حيث كان يوم العمل غالبا ماي يمتد إلى أكثر من 10 ساعات مع تدني كبير في الأجور.
- ب- البروليتارية الصناعية: بما فيها عمال المناجم والنقل كانت تضم 135,000 إلى 140,000 عامل بوقت كامل منهم 60,000 أوربي الشيء الذي يؤكد ارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشعب الجزائري، وقد اوجد العمال الظروف الحسنة لتنظيمهم النقابي ونشر الأفكار الاشتراكية².
- ت- عمال البناء: وقد بلغ عددهم 140,000 عامل وكانت لهذه المجموعة تقريبا نفس الأهمية التي كانت لمجموعة عمال الصناعة ويفسر هذا خاصة بدرجة المكننة الضعيفة عموما في قطاع البناء وبزيادة في اليد العاملة الرخيصة.
- ث- العمال في المؤسسات الحرفية والمصانع الصغيرة: بلغ عددهم 60,000 أجير يعملون في هذا الفرع غالبيتهم من الجزائريين وقد شكل هؤلاء العمال الجزء أقل تطورا في الطبقة العاملة كما كان وعيهم الطبقي ودرجة تنظيمهم ضعيف التطور عموما وكانوا بعديين بشكل واسع على التأثير السياسي لتنظيمات الطبقة البروليتارية عموما، ولهذا السبب كانوا غير قادرين على فرض مطالبهم الاجتماعية والدفاع عنها بفعالية كما أن أجورهم كانت منخفضة جدا³.

¹ - جحا زهيرة، مرجع سابق، ص 115

² - المرجع نفسه، ص 116

³ - دراسات عن الطبقة العاملة في بلدان العربية، المرجع السابق، ص 268

ج- عمال القطاع الغير منتج: (التجارة مصالح الإيجار والتأجير) ومؤسسات الاستغلال التابعة للبلديات من بين 475000 عامل في هذا القطاع لا ينتمي إلا 25000 للطبقة العاملة وقد جعلت تركيبتهم المتباينة وتجزئتهم أمر تنظيمهم صعبا.

نتيجة للعوامل المذكورة فإن الطبقة العمالية الجزائرية حتى نهاية السيطرة الاستعمارية لم تتكون نهائيا بعد كطبقة بذاتها، ولم تصبح بعد طبقة سياسية مستقلة أي طبقة لذاتها إذ بقي العمال عرضة لاستغلال أصحاب رأس المال من جهة واضطهاد الإدارة الاستعمارية من جهة أخرى.

2- العمل النقابي في الجزائر اثناء الاستعمار الفرنسي:

في الوقت الذي بدأت فيه النقابات العمالية تهم أوروبا، كانت الجزائر واقعة تحت نفوذ الاستعمار الفرنسي حيث كان الوضع الاقتصادي يتميز بوجود طبقة غنية من الإقطاعيين الأوربيين الذين استولوا عبر مراحل مختلفة من الاحتلال الفرنسي للجزائريين والى جانبهم برجوازية صناعية وتجارية أجنبية في غالبيتها على النشاطات الرئيسية وتتقاسم ثروات البلاد.

وكانت الصناعة فيها محدودة جدا فلم تستقطب الاهتمام وبهذا لم تكن الظروف مواتية لظهور طبقة عاملة بمعنى الكلمة، فضلا عن تأخر الصناعة وقتاتها فان القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له بسن قوانين تحرم على الجزائريين ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي الذي صدر منذ 1874¹ حيث كان يمنع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات أو تشكل تنظيمات بما فيها التنظيمات النقابية هذه السياسة الاستعمارية أثرت على ظهور ونشأة الحركة النقابية في الجزائر.

ورغم هذا فإن جذور الحركة النقابية في الجزائر تعود إلى العقدين الآخرين من القرن التاسع عشر لقد مارس الجزائريون النشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسية التي أنشئ أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880 من طرف عمال الطباعة بقسنطينة وخلال أربع سنوات استطاعت هذه النقابة أن تنظم أول إضراب لها عام 1884 وقد كانت هذه النقابات الدافع القوي لنشوء النقابات منها نقابة الطباخين التي تأسست سنة 1886، وفي سنة 1887 كان نشوء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر وغيرها من النقابات التي تأسست خلال الفترة الممتدة بين 1892 - 1887 كانت هذه النقابات لها فروع فرنسية

¹- عبد القادر جغول، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة، ط2، بيروت، 1982، ص151.

لقد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في النقابات لا من أجل تنظيمها نقابيا بل من أجل كسر الإضرابات التي كانت تنظمها النقابات الجزائرية خاصة في السنوات ما بين 1906 . وكان من الطبيعي أن تتأثر الحركة العمالية بالأحداث السياسية والأوضاع الاجتماعية التي ميزت تلك الفترة مثل الحرب العالمية الأولى وما تمخض عنها من آثار اقتصادية واجتماعية، حيث انهارت البنى الاقتصادية والصناعية الفرنسية فأصبحت بحاجة إلى المزيد من اليد العاملة لإعادة البناء فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إليها حيث وصل إلى 192 سنة 1926¹ وقد ساهم عامل الهجرة إلى فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر وقد انخرط المهاجرون الجزائريون في النقابات الفرنسية دون قيود حيث أن قانون الأهالي المجحف لم يكن مطبقا على العمال في فرنسا وقد كان طموح الجزائريين كبيرا فكانوا يقومون بالنشاط السياسي داخل النقابات الفرنسية.

والملاحظ أنه بعد الحرب العالمية الأولى أصبح من الصعب التمييز بين الحركة النقابية والحركة السياسية وخير مثال على ذلك تأسيس حزب عمال شمال افريقيا وهذه أول إشارة إلى وجود حركة عمالية جزائرية منظمة تكونت أساسا من العمال الجزائريين الذين كانوا منظمين لنقابات فرنسية " الكونفدرالية العامة للشغل" CGT و" الكونفدرالية العامة للعمال الوندويين" CGTU هذا كان في المهجر .

إن ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة كان فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل على انشاء حركة نقابية عمالية وطنية وثورية، أكدت على الهوية الوطنية الجزائرية وحق الشعب الجزائري في الحرية والاستقلال.

كان من بين القرارات التي انبثقت عن انعقاد المؤتمر الأول لنجم شمال افريقيا سنة 1930 تحويل اسم " الاتحادية العامة للعمال المغاربة " إلى " الاتحادية العامة للعمال الجزائريين " وكانت هذه اول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية وبعد حل حزب نجم شمال افريقيا أسس العمال الجزائريين المغتربين "الحزب الوطن الثوري " الذي سطر برنامج النجم طالب فيه بالاستقلال الوطن والتطور الاجتماعي.

وبفضل النضال المستمر حصل العمال الجزائريين سنة 1932 على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة في الجزائر فأصبحوا يتمتعون رسميا بالحرية الديمقراطية الأولية من خلال حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات وشغل مناصب المسؤوليات النقابية وبهذا ألغي قانون الأهالي²

¹ - المرجع السابق، ص 152

² - دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، مرجع سابق، ص 300

هذه البداية كانت تعكس وجود مطامح سياسية بالدرجة الأولى لدى العمال الجزائريين حيث أنه في تلك الفترة لم تتكون بعد طبقة عامة جزائرية بمعنى الكلمة فالقطاع الجزائري الذي بدأ تكون خلال 1930 كان تمييز بمشاركة بورجوازية بارزة نسبيا وكان أصحاب المهن المستقلة يلعبون الدور الأكبر في تأطير الحركة النقابية.

كما أن النقابة التي تحضى بأكبر عدد من المنخرطين الجزائريين هي " اللجنة العامة للعمال المستخدمين (C.G.T.U) كونها تتسم بالطابع الثوري وهي النقابات الوحيدة التي دعمت بمفردها حق الشعب الجزائري في الاستقلال بشكل واضح¹ عام 1947 وبظهور حركة الانتصار والحريات الديمقراطية بادرت هذه الأخيرة إلى تكوين لجنة عمالية برئاسة "عيسات ايدير" من أجل تكوين نقابة وطنية حرة غير أنها عرفت الكثير من العراقيل، خاصة بعد تشكل مركز نقابية خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية وذلك عام 1954، وقد عرفت هذه النقابة تحت اسم "الاتحاد العام للنقابات الجزائرية" U.G.S.A إلا أنها لم تلق صدى وانتشارا وسط العمال.

وبناء على ما سبق نستطيع القول: أن الجزائريين بصفة عامة قد اقتنعوا بعدم جدوى العمل النقابي والسياسي تحقيق حقهم في الحرية والاستقلال مما مهد لاندلاع ثورة التحرير الوطني في (الفتاح نوفمبر 1954) التي امتزج فيها العمل النقابي بالعمل السياسي بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين أسس مجموعة من النقابيين ترأسها عيسات ايدير وذلك في 24 في فيفري 1956 بمبادرة من جبهة التحرير الوطنية وهو يعتبر حلقة متصلة بين الحركة الوطنية والحركة النقابية.

لقد رأى فيه العمال إرادة التعبير عن آمالهم وتطلعاتهم في الحرية والاستقلال باعتباره نقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني الأمر الذي جعله ينتشر بسرعة في أوساطهم وهذا عن أن العمال الجزائريين كانوا يتطلعون إلى نقابة مستقلة تدافع عن حقوقهم ولذلك وجدوا في (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) النقابة التي تحقق أهدافهم المتمثلة في الحرية والاستقلال.

وقد كان الاتحاد يهدف إلى تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الاستقلال الوطن ويتضح هذا من خلال نشاطاته ومواقفه السياسية حيث نظم الإضرابات التي دعت إليها (جبهة التحرير الوطني) مثل إضرابات 5 جويلية سنة 1956، ثم الإضراب العام في جانفي 1957 لدعم موقف حزب جبهة التحرير أثناء مداوات الأمم المتحدة المخصصة للقضية الجزائرية.

¹ - عبد القادر جغلول، مرجع سابق، ص 155

ولكن كان رد فعل السلطات الفرنسية عنيفا، حيث قمعت هذه الإضرابات واعتقلت القادة النقابيين مع مئات المناضلين، ثم أوقفت نشاطه نهائيا مما جعله دخل العمل السري، ونقل إدارته إلى تونس في (فيفري 1) 1957 هناك واصل نشاطه واستطاع أن يحرز على العديد من الانتصارات داخليا وخارجيا، فعلى المستوى الداخلي استطاع لم شمل الجزائريين للكفاح ضد الاستعمار الفرنسي من اجل تحرير الجزائر.

أما على المستوى الخارجي فقد تمكن في جويلية 1956 من الانخراط في " الاتحادية الدولية للنقابات الحرة " C. I. S. L " التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالم والتعريف بالحركة النقابية الجزائرية.

هكذا وبفضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين تمكنت جبهة التحرير من التشهير بجرائم الاستعمار الفرنسي في الجزائر وكسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية.

وما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين تميز بخاصيتين هما:

- أ- انه نشأ في أحضان العمل المسلح.
- ب- أنه نقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني مما جعل الجانب السياسي يطغى على نشاطه النقابي، كما أن نضال العمال الجزائريين هو نضال سياسي من اجل استرجاع الاستقلال الوطني... ويمكن القول ان الحركة النقابية الجزائرية تختلف عن نضيرتها في البلدان الصناعية لكون نشأتها سبقت نشوء الطبقة العاملة وتركيزها انصب على العمل السياسي من أجل الحرية والاستقلال.

3- النقابات العمالية في الجزائر بعد الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر 05 جويلية 1962 كانت منهكة وفي شكلها المتخلف وكذا المنهوب والذي تفننت فرنسا في استغلاله قرابة 134 سنة، والتي عمدت خلال كل هذه الفترة الى طمس الهوية وكذا سياسة التجهيل المتبعة مما أثر على عدم مسايرة الوعي كما في دول اوروبا تحديدا وللتخفيف من حد هذا الواقع عمدت الدولة حينها الى تحريك التنمية في المجال الصناعي ومنه التخفيف من البطالة التي كانت

¹ - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه الدولة، قسم علم الاجتماع

تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2007، ص142

منتشرة حينها، وبروز يد عاملة حديثة فأصبحت بحاجة متناسبة للإطارات حتى يتسن تنظيم العمل باعتبار شرطا اساسيا لتحقيق الانتاج¹.

هذه الوظيفة وإذا اضفنا لها اليد العاملة في الفلاحة والحرف والاتجاه نحو النشاط الصناعي أثر في وجود فكر عمالي واحد وكذا انقسام اليد العاملة بين الوظيفة العمومية والقطاع الخاص أثر هو الآخر. وبدورها تنقسم الى مرحلتين:

أ - النقابات العمالية في مرحلة الحزب الواحد: (1962-1988):

بعد استرجاع الاستقلال ووجود جميع القطاعات بدون تمويل مالي والادارة عمل الجزائريين على التسيير الذاتي للمصانع والمزارع وفق منظور الاشتراكي للخروج من الازمة، وفي هذه الظروف عقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول عام 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب وفي هذه الفترة شهدت تناقضات وتساؤلات هل سيبقى الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت اشراف حزب جبهة التحرير الوطني او الحكومة ام لا؟ وهو ما عجزت عنه لغياب الخبرة والتجربة في ممارسة النقابة في عام 1971 شرع في تطبيق برنامج اقتصادي جديد عرف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ولكنه فشل ومع الازمة البترولية سنة 1986 قامت الدولة بإعادة هيكلة القطاع الصناعي مرتين عام 1982 وعام 1988 واستقلالية المؤسسات، ودخلت الجزائر في اصلاحات سياسة عميقة رغم الاوضاع وتسريح العمال والمشاكل الاجتماعية وارتفاع البطالة الى ان دور الاتحاد كان سلبيا.

وتجدر الاشارة الى ان الوضع الاقتصادي للجزائر يتلخص في تلك الحقبة بما يلي:²

- قيام الحكومة الفرنسية بنهب الاراضي الزراعية الجزائرية الخصبة وارغام الجزائريين على الانتقال الى اراضي اقل خصوبة او العمل كأجراء في اراضيهم ويوجه الانتاج الزراعي نحو التصدير الى فرنسا.
- تصدير المواد الغير مصنعة (الخام) الى الخارج وتملأ الاسواق الجزائرية بالمواد المصنعة الفرنسية.
- إذا دخل الفرد الجزائري كان متدنيا في حين كان المستعمرون يجنون ارباحا هائلة من عرق الشعب الجزائري.

¹ - Said chikri, question ouvrir et rapport sociaux en Algérie in NAQD, Mars, 1994, p3,

² - الاتحاد العالمي للنقابة، الاستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر، ترجمة وليم سارة، دار الفكر، دمشق، 1958، ص37.

ووصول الجبهة الشعبية الى الحكم في فرنسا غير ظروف الحياة السياسية في الجزائر، فقد خلق نوعا من المناخ الديمقراطي خاصة بعد الغاء قانون الاهالي مما سمح للجزائريين بالوصول رسميا الى مسؤوليات نقابية، وقد ازداد عدد النقابيين الجزائريين بصورة ملحوظة.

ليضيف الاستاذ عبد الناصر جابي بانه تمت التجربة النقابية للعمال الجزائريين اساسا في قطاعا صناعية كالميكانيك والمناجم والبناء، وحاولت بعض فروع هذه النقابة ان تتجزأ وذلك بسماحها لبعض الوجوه الجزائرية بالوصول الى مواقع قيادية في 1954 مكونة الاتحاد العام للنقابات، لكن اندلاع حرب التحرير بعد ستة (06) أشهر اوقف عمليا نشاط هذه النقابة¹.

لنصل الى مرحلة حاسمة من تاريخ العمل النقابي في الجزائر وهو تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، وساهم هذا الاخير في دعم الثورة وتجنيد عمال العالم دعما للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري بهدف طرد الاحتلال الفرنسي، وفور تأسيسه انضم الى الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وحصل على دعم متواصل في نضاله ضد الاستعمار بمختلف المحافل الدولية، الا ان السلطة الفرنسية لم تكن في غفلة من امرها بإطلاقها شرارة القمع بانتباعها سياسة السجن والاعتقال ومنهم عيسات ايدر و40 ناشط بعد مرور 03 اشهر فقط عن تأسيس الاتحاد ضف الى ذلك القضاء على الصحافة العمالية وحتى مصادرة العقارات .

وبعد الاستقلال استعاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين نشاطه على اسس جديدة.

ب- النقابية العمالية في ظل التعددية الحزبية:

بعد اقرار دستور 23 فيفري 1989 لم يبقى الحق النقابي مقتصر على الانخراط او الانسحاب من النقابة الوحيدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بل أصبح حقا كاملا اي في تكوين تنظيمات نقابية متعددة وحق الانخراط او الانسحاب في او من اي تنظيم نقابي²، بل وارتقى العمل النقابي الى حد التفاوض الجماعي وحق الاضراب وتكوين الاتحاديات والكنفدراليات النقابية.

كما تجسدت العديد من الحريات والتي نص عليها دستور 1989 في مجموعة القوانين ومنها:

- قانون 90-20 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

- قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص

² احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، دم، الجامعية، الجزائر، 2012، ص222.

- قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل بقوانين بمقتضى قانون 91-28
- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية معدل ومتمم بقوانين 91، 96، 97
- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي خارج عن نقابات قطاعية مهنية مستقلة.

ثانيا: الممارسة النقابية في الدستور الجزائري

إن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحياتهم الأساسية، وهو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يترتب عنه تعديل أحكامه من الحين للآخر تبعا للأهواء السياسية.¹

وتضفي بعض الحكومات على بعض مبادئ قانون العمل أهمية بالغة، وتعتبرها مبادئ أساسية تحكم وتنظم علاقات العمل لرعاياها، ولتأكيد أهميتها ومنحها قدرا من الثبات والاستقرار دونتها في صلب دساتيرها، هذا ما فعلته الحكومة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بحيث كل الدساتير الجزائرية جاء في صلبها حماية حقوق الإنسان وحياته الأساسية، ومن بينها العمل النقابي، والحقوق المتصلة عضويا بالحيات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية وذلك لارتباطها بالعمل النقابي بحيث تضمنت هذه النصوص ضمان الحق النقابي والاعتراف به لكن بصور متفاوتة ووفقا لنظرة إيديولوجية بحتة.²

1- الحق النقابي في دستور 1963:

الكل يعلم أن الجزائر فضلت - منذ مؤتمر طرابلس - الاختيار الاشتراكي وجسدت ذلك مباشرة بعد الاستقلال من خلال وضع دستور 10/12/1963 ووضع برنامج لأجل بناء مجتمع اشتراكي، فيستفاد من نص المادة 20 من هذا الدستور: "يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات، في إطار القانون الذي ينظمه". لأن الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين، ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية الجماعية.

¹ - مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، قسم قانون

دستوري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011، ص 53

² - سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 49

إلا أنه وبسبب أن هذا الدستور طبق لمدة لا تتجاوز 23 يوما، ثم أوقف العمل به طبقا للمادة 59 المتعلقة بالخطر الوشيك، وبالتالي فإن المادة 20 من هذا الدستور لم تدخل حيز التنفيذ مما جعل القوانين الفرنسية صالحة التطبيق، ويستنتج من ذلك ارتباط الحق النقابي في الجزائر بالإيديولوجية الليبرالية.¹ فقد جاء هذا الدستور متأثرا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلت في نص المادة 11 منه: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتتضمن إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي."

أما النص على حرية التجمع والاجتماع فقد جاء في المادة 19، وجاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20: "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذا الحقوق في نطاق القانون."

كما جاءت المادة 22 بضوابط لممارسة الحقوق الحريات: "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني."

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحداية جبهة التحرير،² مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة ومنها الحرية النقابية على خلاف ما كان يبدو عليه عند استمرار العمل بالقوانين الفرنسية الليبرالية إذ كان هذا الارتباط إلا على مستوى النصوص، فعمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا للساحة النقابية.

2- الحق النقابي في دستور 1976:

بالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلانا لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، إذ بالرجوع إلى المادة 86 نجدها تنص على أن: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة

1 - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 57

2 - مرجع سابق، ص 58

الوحدة الإفريقية والجامعة العربية"، ويؤكد ميثاق المنظمة الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون آخذة في عين الاعتبار مقتضيات الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وعليه فإن دستور 1976 قد كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة¹. وقد اعترف بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 "حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، أما الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون"، في حين نصت المادة 61 "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير".

كما أرسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان". كما أورد جملة من القيود في المادة 73 "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسة للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو الثورة الاشتراكية".

من هذه النصوص يمكن أن نستشف بأن دستور 1976 رغم أنه سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمنه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه، فرغم اعترافه بحق ممارسة العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أنه يعترف بحق الإضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام ولا معنى لإقرار الحق النقابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته.

3- الحق النقابي في دستور 1989:

كان للمصادقة على دستور 23 فبراير 1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوز والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة. "فقد ألغت أحكام هذا الدستور فكرة" تأسيس القوانين وأن ما يميز قوانين

¹ - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 59

المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة أخرى.¹

كما أن أحكام هذا الدستور قد ألغت الطابع الإيديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المفاوضة،² بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي، وهذا باعترافه بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء.

فقد نصت المادة 53 "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين"، فلم يبق هذا الحق مقتصرا على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة، ونصت المادة 31 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية".

ونصت المادة 32 على أن "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمة".

كما نصت المادة 33 "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان، وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".

وجاءت الضمانة في المادة 35 "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية".³

أما أحكام هذا الدستور التي تتناول مباشرة مضمون علاقات العمل، فهي على النحو التالي: المادة 56 التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين، وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تركز ممارسة الحق النقابي في الجزائر، بنصها "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين". هذا النص يلغي نهائيا المادة 24 القانون رقم 78-12 التي كانت تنص على أن "الانتماء الحر والاختياري للنقابة، وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، معترف به لجميع العمال" والمادة 57 التي تقر لأول مرة الحق في الإضراب للعمال والمواطنين.

¹ - بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، رسالة لنيل شهادة الماستر، اشراف بوكلي حسن شكيب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2013، ص45

² - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص59

³ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص61

يستشف من هذه المواد أن دستور 1989 وضع إطارا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية والتي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أن الاتحاد قد قطع كل صلة بالمؤسسات السياسية والحزبية في الدولة كما اعترف بحق الإضراب وأقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية، ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش وقد حذا في ذلك حذو المواثيق والعهد الدولي التي سبق لنا التطرق إليها.

4- الحق النقابي في دستور 1996:

أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 07 ديسمبر 1996 إصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد، وهم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وإبرام، الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

وتحقيقا لذلك نصت المادة 29 " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " وأما المواد 31 و 32 و 39 فقد بقيت كما كان منصوصا عليها في دستور 1989 السابق دراستها، كما كرست المادة 41 حرية التجمع والاجتماع، وأضافت المادة 43 / 1 " أن حق إنشاء الجمعيات مضمون " أما الفقرة الثانية فنصت على أن " الدولة تشجع ازدهار الحركة الجموعية"، في حين نصت الفقرة الأخيرة على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات.¹

ولا بأس لو عرجنا على ما تم نشره مؤخرا في جريدة النهار بتاريخ 25/ 06/2014 تحت عنوان " المركزية النقابية تدعو إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية " بالنص التالي: (دعا الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، عبد المجيد سيدي السعيد، إلى دسترة النشاط النقابي وتعزيز الحريات النقابية مؤكدا بان النظام الشبه رئاسي " مهم جدا "في المرحلة الراهنة من أجل إرساء قواعد الديمقراطية الحقة ومرحلة انتقالية تضمن توازنا للبلاد.

وأكد الأمين العام للاتحاد، أن الأمر يتعلق أيضا بدسترة الأجر القاعدي الأدنى المضمون وكذا الحوار الاجتماعي الذي اعتبره " عاملا مهما "في المسار الديمقراطي الذي تخطوه الجزائر مبرزا في ذات

¹ عبد المجيد صغير بيروم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة انيل شهادة ماستر، كلية

الحقوق، قسم قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003، ص 80

الوقت أن منظّمته دعت أيضا إلى دسترة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وبالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين فإن النظام شبه الرئاسي " مهم جدا" لتسيير دواليب الحكم وإرساء قواعد الديمقراطية ضمّانا " لتوازن البلاد" - كما أكد عليه سيدي السعيد- الذي عدد من جهة أخرى بعض المقترحات التي تضمنها الملف الذي قدمه إلى رئاسة الجمهورية حول مشروع تعديل الدستور، ويتعلق الأمر في هذا المجال بدسترة المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد مناصب المسؤولية على المستويين المهني والسياسي خاصة وكذا الحوار السياسي والتمثيل النقابي بالنظر إلى " المشاكل الكبيرة" التي تعرفها بعض المؤسسات الخاصة سيما الأجنبية منها.

ودعا سيدي السعيد، في نفس الإطار إلى أن ينص الدستور القادم صراحة على الحق النقابي والحق في الإضراب، مؤكدا أن الأهم بالنسبة لمنظّمته هو الاستقرار الاجتماعي الذي يعد " الضامن الوحيد للتطور الديمقراطي والسياسي"¹.

ويمكننا الرد على هذا الكلام بالقول إن دستور 96 فعلا كرس الحق النقابي وحق الإضراب من خلال المادتين 56 و57، بحيث نصت الأولى على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " والثانية نصت أن "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، كما نص أيضا على أن القانون يمنع ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

إلا أن ما يمكن ملاحظته أن مواد دستور 1996 لم تأت بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعادت مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية، وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص.²

وتجدر الإشارة أن المشرع قد اعتمد في صياغة الفصل الرابع، من الدستور المعدل سنة 1996، المتعلق بالحقوق والحريات، لاسيما في المواد 32، و33، و35، و36، و38، و41 مصطلح " الحرية".³

ثالثا: الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري:

في المرحلة الاشتراكية لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية بمعناها الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة

¹ - بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص48

² - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 80

³ - مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص62

لم تكن تعترف بالحرية النقابية، ونذكر من هذه القوانين الأمر رقم 71-74 الصادر في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي، والقانون رقم 12/78 الصادر في 05/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، والقانون رقم 88-28 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فمثلا ديباجة الأمر 71-74 جاء أنه "يقع على عاتق المنظمة النقابية زيادة وعي العامل وتطويره ليكون أهلا لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات" و"النقابة تضطلع بمهمة رئيسية في هذا المضمون لأنها تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئه الجماهير الكادحة وتجنيدتها لأجل تحقيق أهداف البناء الاشتراكي وعلى هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال وإثارة وعيهم السياسي بإيقاظ شعورهم بالمسؤوليات وأن تعمل على تكوينهم بصفاتها منظمة للعمال تسهم في بناء مجتمع جديد، وهذا يعني ان تتحمل مسؤوليات جسيمة في القيام بالعمل الذي تم الشروع فيه..."

يتبين من هذا المقطف أن النقابة في عهد النظام الشمولي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلي وأدواته بدءا بمرحلة التسيير الذاتي ثم مرحلة المؤسسة العمومية،¹ إلى غاية سنة 1966، ثم مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وأخيرا جاءت مرحلة استقلالية المؤسسات في التسيير وظهر ما يعرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري إلى غاية صدور قوانين جديدة منذ سنة 1990.² ولقد شكلت سلسلة القوانين الاجتماعية - قوانين العمل - التي صدرت في 06 فبراير 1990 التي عدلت وتمت فيما بعد، أساسا تشريعيا لتنظيم جديد لعلاقات العمل في الجزائر يهدف إلى "تكييف المعايير السابقة مع القواعد الدستورية الجديدة التي رسخت على الخصوص الحق في الإضراب والحرية النقابية".³ تتمثل هذه القوانين فيما يلي:

1- الحق النقابي في قانون 90-14:

يعد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل والمتمم المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية إذ يتميز بالعمومية والشمولية وذلك

¹ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 81

² مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 63

³ سليمان طاموس صارة، الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري، رسالة انيل شهادة الماستر، اشراف بلول عمر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2017، ص 38

بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسيه، وهو يمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء.

والظاهر أنه جاء مواكبا للدستور 89 ومنفذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية وذلك بتبنيه للإيديولوجية الليبرالية النقابية عكس ما كانت عليه التشريعات السابقة،¹ كما أنه يشكل ترجمة لما جاء في المادة 56 من دستور 96، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي.
- تكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال.
- نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية.
- تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو اتفاقيات العمل الدولية.²

يتألف هذا القانون من أربعة أبواب موزعة على 65 مادة:

تناول الباب الأول: الهدف الأحكام (من المادة 1 إلى المادة 5)، في حين تناول الباب الثاني: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها (من المادة 6 إلى المادة 33)، كما تناول الباب الثالث: المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى المادة 39)، أما الباب الرابع: فقد استعرض أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء (من المادة 40 إلى المادة 65).

ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.

وقد شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل.

ويستشف من المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 التي تنص على أن للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين منظمات عمال أو منظمات أصحاب العمال، أو الانضمام إليها باختيارهم دون إذن

¹- المرجع السابق، ص 37

²- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 85

مسبق ودون خضوع إلا لقواعد هذه المنظمات الموضوعة بكل حرية واستقلالية - بأن الحرية النقابية قبل كل شيء هي حرية فردية، وهي تتضمن بعدين متلازمين.¹

البعد الإيجابي، ويتمثل في حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بمحض ارادتهم الحرة وفقا لما تنص عليه مبادئ فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية التي لا تعتبر العمل وكأنه سلعة.

أما البعد السلبي، الملازم بدوره للحرية النقابية يعني أن للفرد الحرية في عدم الانضمام أو الانتساب إلى المنظمات النقابية، سواء كانت عمالية أو خاصة بأصحاب العمل، ويعني أيضا حرمتهم في الانسحاب من المنظمة النقابية التي انتسب إليها متى شاء دون أن يكون مجبرا على تقديم سبب أو حجة تبرر انسحابه.

ومن المفيد التذكير أن البعدين الإيجابي والسلبي قد وردا في جميع النصوص الدولية، وهذا من منطلق الحرص على أن الحرية النقابية هي قبل كل شيء حرية فردية.

وقد جاء قانون 90-14 استجابة لهذه الحرية الفردية في بعديها الإيجابي والسلبي من خلال مادته 2 التي نصت على أنه "يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". وهو أيضا ما يتفق مع المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 بحيث لم يفرض الأحادية النقابية وإنما حرية تأسيس منظمة نقابية أو عدة منظمات نقابية.

كما تؤكد المادة 3 من قانون 90-14 على حرية الانتساب إلى المنظمات النقابية بالتنصيص وهو ما يعكس التزام الجزائر بما نصت عليه المادة 8 من الاتفاقية رقم 87 وهو التزام منظمات العمال وأصحاب العمل باحترام قانون البلاد في ممارستهم للحقوق الواردة في الاتفاقية.²

ومن جهة ثانية، فإنه يجوز القول أن الإجراءات التنظيمية الواردة في القانون 90-14 لم تمنع أو تعرقل تكوين المنظمات النقابية، كما لم تصل إلى حد مستوى الإذن المسبق، وهذا لسبب بسيط وهو أن الحكومة التي قادت الإصلاحات الاقتصادية في بداية التسعينات كانت حريصة على تكريس علاقات عمل جديدة تتلاءم وما نصت عليه الاتفاقيات الدولية لاسيما الاتفاقيتين رقم 87 و 98.³

¹ - سليمان طوس صارة، المرجع السابق، ص 39

² - مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 65

³ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 79

2- الحق النقابي في قانون 90-11

نظم هذا القانون الصادر في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل، العلاقات الجماعية للعمل ومكن في هذا الصدد المنظمة النقابية من دور مهيمن، بحيث منح المشرع لهذه الأخيرة حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، كما أنه اعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية¹.

وكما هو معروف فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي²، في المواد من 114 إلى 134، بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية.

3- الحق النقابي في قانون 90-02

تضمن قانون 90-02 المؤرخ في 06/2/1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وحق الإضراب، آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، والمفاوضة الجماعية، فقد نظم هذا القانون كل ما يتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، وخول في هذا الإطار المنظمة النقابية الدور المهيم فيه، وفعلا يعد حق الإضراب في الجزائر حقا نقابيا محضا تمارسه النقابة في كل مراحلها³.

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة وفعالية، وقد تلقت لجنة الحريات النقابية العديد من الشكاوى بخصوص هذا الحق وأشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ومنظماتهم وهي وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة وتحقيق المطالب المهنية، وقد أورد المشرع في هذا القانون شروطا لممارسة حق الإضراب في المواد من 24 إلى 31.

كما كرس الحق في المفاوضة الجماعية من خلال المادة الرابعة "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة

¹ - بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 52

² - سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 53

³ - عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 83

المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.¹

4- الحق النقابي في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

تواجه منظومة التشريع الاجتماعي اليوم، تحديات هامة نتيجة تحولات المجتمع نحو اقتصاد السوق والانتقال من مرحلة التدخل المفرط للحكومة في تأطير العمل وعلاقات العمل والأجور إلى غاية الرغبة في إضفاء المزيد من المرونة وترك قواعد قانون العمل يصنعها المتعاملون الاقتصاديون والاجتماعيون من خلال الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.²

وتحقيقا لذلك جاء في المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاقدية العمالية" من أجل تقادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل ."

وحسب المادة 120 من قانون 90-11 فإن الاتفاقية الجماعية تعالج مسائل ممارسة الحق النقابي، وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل، وكذا الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.³

¹- المرجع السابق، ص 88

²- المرجع السابق، ص 92

³- بورزيق خيرة، مرجع سابق، ص 53

خلاصة الفصل:

لقد أفرز الإصلاح القانوني الذي صدر في سنة 1990 نتائج فيها الإيجابي وفيها كذلك ما هو سلبي وهذا للعديد من الأسباب، وقد تم تكريس العمل النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية، بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره، بالإضافة إلى تشجيع وتحفيز تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، بعد أن كان قبل سنة 1990 لا يعترف إلا بالمنظمات الجماهيرية كشريك دون غيرها. ومن باب الإنصاف، لا يسعنا سوى القول بأن منظومة تشريع العمل الجديدة التي أفرزها التعديل الدستوري في 23 فيفري 1989، قد واجهت تحديات اقتصادية قوية أهمها الدخول المباشر في مسار استقرار الاقتصاد الكلي والتعديل الهيكلي منذ 1993 وإلى غاية 1998 وهو المسار الذي كانت له نتائج وخيمة على صعيد فقدان مئات الآلاف من مناصب الشغل وغلق ما لا يقل عن ألفي مؤسسة إنتاجية وخدمية في ظرف قياسي.

الفصل الرابع

نزاعات العمل الجماعية وأسبابها

(الأجر، والحماية الاجتماعية)

تمهيد

أولاً: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

- 1 - تعريف نزاعات العمل الجماعية
- 2 - أنواع نزاعات العمل الجماعية
- 3 - الإجراءات الوقائية لتفادي نزاعات العمل الجماعية
- 4 - طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

ثانياً: مفهوم الأجر، وأنواعها، وأهميتها، والنظريات المفسرة لها:

- 1 - تعريف الأجر
- 2 - أنواع الأجر
- 3 - أهمية الأجر
- 4 - نظريات الأجر

ثالثاً: مفهوم الحماية الاجتماعية، وآلياتها، ومجالاتها، ومؤسساتها:

- 1 - تعريف الحماية الاجتماعية
- 2 - الحماية الاجتماعية في الجزائر
- 3 - أهداف وآليات الحماية الاجتماعية
- 4 - مؤسسات الحماية الاجتماعية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد نزاعات العمل الجماعية من المسائل الهامة المستوجب البحث فيها والتي تولد عن علاقات العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة للعمال وأصحاب العمل، ولهذا الغرض فقد صدرت عدة توصيات وأنشأت هيئات والذي من شأنها معالجة هذا الخلاف، ويتم من خلال هذا الفصل تقديم تعريف نزاعات العمل الجماعية وأنواعها والإطار القانوني لها، بالإضافة إلى معرفة طرق ووسائل تسويتها، وكذلك بالنظر إلى أهمية هذه النزاعات في المسار المهني وما قد ينجم عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية، تمس الطبقة العاملة، تطرقنا الى الأسباب الأساسية في بروز النزاعات الجماعية والمتمثلة في الاجر والحماية الاجتماعية.

أولاً: مفهوم نزاعات العمل الجماعية:

1- تعريف نزاعات العمل الجماعية:

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، بما يميزها عن غيرها من منازعات العمل¹.
لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، و إن كان هذا العمل اختصاص أصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي و نخص بالذكر المشرع الجزائري، وعلى هذا الأساس اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية" و ما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف و محل المنازعة، في حين عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة الثانية (2) من القانون رقم 02/90 المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 على أنه: "يعتبر نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع"² ولا يسلم هذا التعريف هو الآخر من النقد، إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن المنازعات التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معاً، وتقديماً لهذه النقائص يمكن لنا اقتراح التعريف التالي لمنازعة العمل الجماعية على أنها "ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمل وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية وانطلاقاً من هذا التعريف نجد أن هناك معيارين متكاملين لتحديد النزاع الجماعي وهما: معيار عضوي ومعيار موضوعي.³

¹- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص76

²- القانون 02-90، مرجع سابق، العدد68

³- عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار

الخدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة طبعة 2005، ص213

أ- المعيار العضوي:

يهتم هذا المعيار بطبيعة أطراف المنازعة والتي تتمثل أساساً في العمال والهيئة المستخدمة ولا يشترط هذا المعيار حداً أدنى أو أقصى لعدد العمال أو عدد الهيئات المستخدمة إذ يكفي باشتراط تواجد مجموعة من العمال مقابل هيئة أو عدة هيئات مستخدمة أما بالنسبة للمعيار الموضوعي فسوف نتطرق له في الفرع الثاني:

ب- المعيار الموضوعي:

فيشترط في المنازعة الجماعية أن يتعلق محلياً بمصالح مهنية، أو اجتماعية ومعنى ذلك أنه يخرج من نطاق هاته المنازعة الخلافات التي لها طابع سياسي، أو إداري وحتى المنازعات الجماعية التي ترمي إلى تحقيق منافع فردية¹

2- أنواع نزاعات العمل الجماعية:

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة معايير معينة تميزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنه و في أحيان كثيرة، قد تشكل سلسلة التسريحات الفردية مثلاً نزاعات عمل جماعية، أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عدداً من العمال في مؤسسة أو قطاع أو فرع نشاط واحد، و يتمحور حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين، إذ في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل، يتفق و يُجمع دارسو قانون العمل على اعتبار المنازعة الجماعية إذا توفر فيها معيار المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال، وهو ما يميزها عن معيار المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية وذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعة الجماعية ومعيار أطراف النزاع فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم و العمال، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، سواء كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها²

¹- المرجع السابق، ص2014

²- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، طبعة 2005، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2005، ص80

أ- نزاعات متعلقة بتعديل القانون:

في هذه المنازعات يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، و في ذلك تنص المادة 62 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"¹

ب- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون أو يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و هو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئياً أو كلياً و ذلك في غضون اثني عشر شهراً (12) التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة".²

ت- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقات جماعية:

في هذا النوع من المنازعات يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و ذلك بتطبيقه و تنفيذه، و في ذلك يجب أن تكيّف كلّ عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيداً بالنسبة العامل غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضرراً بالعامل أو العمال، إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية

¹ - محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، تشريعات العمل العربية، المعهد

العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، مطبعة وزارة الشباب والرياضة، 1981، ص74

² - رشيد واضح، مرجع سابق، ص81

خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل، لا سيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال أو التسريح الجماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية إذ هناك مجموعة من الإجراءات يجب على المستخدم استنفاذها قبل اللجوء قبل البدء في إجراء التسريح، وإلا أعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي.¹

3- الإجراءات الوقائية لتفادي النزاعات الجماعية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء، حيث لا تكاد تجد اتفاقية جماعية بين طرفين، إلا و تضمنت عدة اجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التسيير و التفاوض مع أصحاب العمل، من أجل وضع القواعد و النظم المنظمة لعلاقات، وما ينتج عن هذه المهام من مسؤوليات تجعلها تبحث عن الأساليب الفعالة لتفادي النزاعات الجماعية بنفس الاهتمام و المسؤولية التي يتحملها صاحب العمل انطلاقاً من مبدأ الالتزام بواجب المهني و الاجتماعي في العمل²

أ- الاجتماعات الدورية:

لقد نظم القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 وميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية والأحكام التي تطبق على المؤسسات العمومية وبالتالي فقد أخضع النوع الأول منها إلى المواد 4 و5 من القانون 02/90 المذكور أعلاه³

حيث عالج المشرع النوع الأول منها في القسم الأول تحت عنوان الوقاية من النزاعات و نص عليها في المواد الرابعة و الخامسة من القانون 02_90 السابق الذكر، و لقد نصت المادة الرابعة (4) من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية الخلافات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، على أن تحدد الاتفاقيات الجماعية كيفية عقد هذه الاجتماعات بين

¹ - محمد هلال، مرجع سابق، ص76

² - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص95.

³ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص288

المستخدمين و ممثلي العمال" و بناء على ذلك يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة وذلك حتى يتمكنوا من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة.¹

ب- اللجان المشاركة:

أولاً: تُعقدُ اللجان المشاركة اجتماعاتها حسب ما تنص عليه المادة 103 من قانون 02_90 "تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر على الأقل...ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوماً من تاريخ اجتماعها" وإذ يمكن للمستخدم أن يفوض واحداً أو أكثر من مساعديه لحضورها.

ثانياً: تُعقد الاجتماعات برئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل 3 أشهر، و يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثون (30) يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، و تبلغ الملفات التي ستتناولها لجنة المشاركة إلى رئيس المكتب كما يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تبلغ المسائل التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع²

ت- الاجتماعات المنعقدة في أماكن العمل المتميزة:

يعقد الممثل الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيين اجتماعاً في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (3) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين على أساس جدول الأعمال المعد مسبقاً والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة (7) أيام من تاريخ الاجتماع.

4- طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية:

إن منازعات العمل الجماعية تخضع إلى مجموعة من المبادئ والطرق الفنية الخاصة بتسويتها وحتى قبل ذلك بما تعقده اللجان المكونة قانوناً داخل كل مؤسسة مستخدمة من اجتماعات دورية للتقليل من احتمالات قيام منازعات جماعية وفي حالة قيام نزاع جماعي في العمل فإنه يجب فيه اتباع سلسلة من الطرق الخاصة بتسويته من مصالحة ووساطة وتحكيم.³

¹- مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة،

1991، ص23

²- القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد17، المؤرخ في 21/04/1990، الجزائر

³- رشيد واضح، مرجع سابق، ص84

أ- المصالحة:

لقد كان للنضالات العمالية الطويلة، و ضغطها على أصحاب العمل لتلبية مطالب اجتماعية الأثر الحسن بجعل نظام العمل قانوناً مشتركاً بينهما، رضخ فيه أصحاب العمل لهذه المطالب بعد معارضة شديدة، فضلوا فيها في كثير من الأحيان _ و رغماً عنهم _ اللجوء إلى المصالحة كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة التي كانت تشن ضدهم، باعتبار المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية، تعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، غالباً ما تترك فيه حرية تحديد و تشكيل هيئة المصالحة، عملها و إجراءاتها، وإذا كانت المصالحة اتفاقية يدرجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، أما إذا لم ينص على ذلك فيها فيتم اللجوء إلى العمل بالمصالحة القانونية ، التي تقوم مفتشية العمل التي يرفع إليها النزاع في العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين الطرفين، وغاية هذا الإجراء هو الوصول إلى تسوية ودية للنزاعات القائمة بين المنظمات النقابية و ممثلي أصحاب العمل و يمكن لهذه النزاعات أن تؤدي إلى استمرار تدهور العلاقات الاجتماعية و المهنية في المؤسسة و إلى نشوب الإضراب، ينبغي التذكير بأن عملية المصالحة تعتبر المهمة الجد صعبة التي يوكلها التشريع إلى مفتشية العمل و التي عن طريقها تساهم هذه الأخيرة في حفظ السلم الاجتماعي و يفرض التشريع على مفتشية العمل تكريس كل قدراتها لتؤثر إيجابياً على سريان المصالحة التي ما هي إلا متابعة للمفاوضات بين الطرفين في ظل و بحضور مفتش العمل، إلا أن المصالحة تتدخل بعد استنفاد المفاوضات المباشرة بين الطرفين و الذي يعني عدم إمكانية واستحالة توصل الطرفين إلى تسوية خلافهما، ولا يُمكن لإجراء المصالحة أن يتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، ويتمثل هذا الإجراء في عقد اجتماعات بين الطرفين و يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضرا إلى جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وإلا تطبق عليهما عقوبات جزائية، و يُعد كذلك مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها، وإن اقتضى الأمر المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائماً في شأنها، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً، وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه يُعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة و في هذه الحالة كذلك يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص89

ب- الوساطة:

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه، يمكن لمفتش العمل أن يساعد الوسيط في مجال التشريع و هذا بناء على طلب هذا الأخير الذي يتلقى كذلك من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة و ترسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، هذا الوسيط الذي يبقى متقيداً بالسر المهني إزاء الغير يمكن اختياره حسب شهرته و مؤهلاته و كفاءته الشخصية في مجال معالجة الخلافات الجماعية في العمل أو حسب معايير أخرى يأخذ بها الطرفين، يتعلق الأمر بإعطاء إمكانية أخرى للطرفين لحل مشاكلهم و ليس بإجبارهم، غير أنه تجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء يعتبر مرحلة إضافية قصد البحث عن الحلول سلمية للخلافات الجماعية في العمل يمكن اعتبار إجراء الوساطة كفرصة بالنسبة للطرفين لتسوية نزاعهما، خاصة عندما تعين أنه عادة و في حالة الإضراب يرجى الطرفين تدخل الغير "على أساس الوساطة أو التحكيم".¹

ت- التحكيم:

إن مختلف المساعي من أجل تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصلحة أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تغني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حد للخلاف، أي في حالتي عدم توصل الطرفين إلى تسوية الخلاف القائم بينهما، أو عدم رضاهما و قبولهما بما تم التوصل إليه فيلجآن في هذه الحالة مباشرة إلى إجراءات التحكيم، مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تمكنهما من التوصل إلى وضع حد لنقاط الخلاف و أشار المشرع الجزائري إلى التحكيم في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب وترك الحرية لطرفي الخلاف من اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، أما في حالة اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، فيجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام الخاصة بالتحكيم الواردة في القانون 08/09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية من المواد 1007 إلى 1038 ولقد عالج المشرع التحكيم في الكتاب الخامس تحت عنوان: الطرق البديلة لحل النزاعات وعرف التحكيم في المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية إذ نصت على أنه: " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم

¹ - المفتشية العامة للعمل، دليل عملي حول آليات وإجراءات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ط1، طبعة

المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، ص9

بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم".¹

ونصت المادة 1008 من نفس القانون على أنه: "يثبت شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند إليها، يجب أن يتضمن شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديد كفاءات تعيينهم"، وإذا عجزت جميع إجراءات التسوية السابقة يلجأ العمال إلى وسائل أخرى لها تأثير بالغ على السير الحسن للهيئات المستخدمة وسنتطرق إليها في هذا المبحث.²

ثانياً: مفهوم الأجور، وأنواعها، وأهميتها، النظريات المفسرة لها:

تطور مفهوم الأجر بتطور علاقات العمل، فقديمًا كانت الخيرات متوافرة بكثرة في الطبيعة وكان عدد السكان قليل و الإنسان يستطيع العيش ببذل جهد ضئيل ولم يكن قد حدث انفصال بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل، ولم تكن قد برزت الحاجة إلى العمل المأجور، وبعد ظهور الملكية الخاصة وانقسام المجتمعات البشرية إلى طبقات تختلف حسب ملكيتها لوسائل الإنتاج كان هناك طبقة لا تملك سوى قدرتها على العمل وطبقة أخرى تملك وسائل إنتاج أكثر من طاقتها على التشغيل، ومنها برز العمل المأجور كضرورة اقتصادية وأصبح مفهوم الأجر وعوامل تحديد مستواه من أهم مواضيع اقتصاد العمل التي لاقى اهتمام الاقتصاديين والمفكرين.³

1- تعريف الأجر:

لقد تعددت التعاريف التي تتناول مفهوم الأجور واختلفت حسب وجهة نظر كل مؤلف والتيار الفكري الذي ينتمي إليه كالاتي:

الأجر في معناه الاقتصادي الواسع هو جميع أشكال وأنواع المكافأة التي تحصل عليها الموارد البشرية، يتضمن الأجر بالساعة أو بالأسبوع للعمال الصناعيين والأجور الشهرية مضافا إليها امتيازات أخرى بالنسبة للموظفين الإداريين، أما في معناه الاقتصادي الضيق فيدل على وسيلة دفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين.

¹ - المادة 1007 من قانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات والمدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيفراير 2008، الجزائر،

ص 113

² - المادة 1008 من قانون 09/08، نفس المرجع، ص 113

³ - كامل بربير، إدارة الموارد البشرية كفاءة الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، 1997، ص 105

الأجر هو ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للعامل لقاء جهد يبذله، وله وجهان، الأول يمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة وتحصل على مقابل لها في شكل إنتاجية الفرد، والثاني يمثل الدخل (العائد) الذي يحصل عليه العنصر البشري لسد احتياجاته وذلك لقاء الجهد الذي يبذله في عمله.¹

الأجر هو التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف وتوجيه الغير خلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محدد.

نستخلص أن الأجر هو مبلغ نقدي يدفع للفرد كتعويض عن نشاط قام به من أجل تلبية احتياجاته الأساسية من جهة، واستخدامه كمحفز لتحسين الإنتاج كما ونوعا أو على الأقل المحافظة على مستويات الإنتاج المحددة من جهة أخرى.

عرفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 الخاصة بـ «حماية الأجور»، الصادرة عن المنظمة العمل الدولية بموجب المادة 01 الأجر كما يلي:

«يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب».²

عرف علماء الاقتصاد الأجر على أنه: «دخل العامل، واعتبر أنه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر والمستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل»

وعرفه آخرون على أنه: «مقابل عنصر العمل، إذ أنه الثمن المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل الجدية».

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر غير أنه اعترف للعامل بحقه في الأجر، كما ربط الأجر بالعمل المؤدي من قبل العامل للمؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون رقم 90-11، المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، نص على أنه: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل».³

¹ - عقيلي عمر وصفي، إدارة الأفراد، مطبعة ابن خلدون، دمشق، 1990، ص 195

² - اتفاقية دولية، رقم 95، متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.

³ - حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتببات، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 42

2- أنواع الأجور:

أ- الأجر الأسمى والأجر الحقيقي:

الأجر الأسمى هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء النشاط الذي يقوم به، أما الأجر الحقيقي فهو قيمة الأجر الاسمي مع الاحتفاظ بالقدرة الشرائية الفعلية للأجر، أي مقدار السلع والخدمات الفعلية التي يمكن الحصول عليها بالأجر النقدي.¹

ب- الأجر النقدي والأجر العيني:

الأجر النقدي هو الأجر الذي يتحصل عليه العامل مقدرا بالنقود وقد يكون هذا الأجر ثابتا يدفع عن العمل بالساعة، الأسبوع أو الشهر أو حسب طبيعة العمل المقدم، وهنا الأجر لا يبقى ثابتا طوال مدة خدمة العامل وإنما لفترة زمنية محددة ويكون قابل للتعديل حسب الظروف والمعطيات، وقد يكون متغيرا حيث تدفع المؤسسة لعمالها وموظفيها مبالغ مالية إضافية علاوة عن الأجر الثابت، تتمثل في أجور ساعات العمل الإضافية، جزء من أرباح المؤسسة السنوية المكافآت التشجيعية، منحة المردودية، ... إلخ.²

3- أهمية الأجور:

تلعب الأجور دورا هاما وأساسيا في تحديد الأداء وتوجيه الأفراد نحو سلوك معين، فهناك علاقة وطيدة بين أداء الأفراد وما يحصلون عليه من أجر، تتعكس نتائجها على مستوى المؤسسة والمجتمع ككل.

أ- أهمية الأجور بالنسبة للأفراد:

- يشكل الأجر المصدر الأساسي لدخل الأفراد وأسرهم.
- يعكس المركز الاجتماعي للفرد في المجتمع الذي ينتمي إليه من خلال ما يؤمنه له من حاجات.
- تحقيق الاستقرار النفسي والمعنوي للأفراد.
- يعتبر الأجر مقياسا لقيمة الفرد داخل المؤسسة التي يشتغل بها، فكلما زاد الأجر الذي يتحصل عليه كلما شعر بتقدير المؤسسة له بشكل أكبر.³

¹- اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، اشراف سعدون كريمة، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2016، ص10-11

²- نفس المرجع، ص11

³- حماد محمد شطا، المرجع السابق، ص42

ب- أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسات:

- تشكل الأجور نسبة كبيرة من تكلفة الإنتاج تصل إلى 80% من التكلفة الإجمالية وأحيانا 100% في بعض مشاريع الخدمات.

- خلق علاقات طيبة بين الإدارة والأفراد تنعكس على سير العمل (الاستقرار الاقتصادي يؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي والعكس صحيح).

- استقطاب اليد العاملة المؤهلة والمتخصصة إلى أعمال معينة، تتطلب تخطيط وبناء نظام فعال للأجور نظرا لظروف العمل الاستثنائية كأعمال النفط مثلا.

- ما تدفعه المؤسسة من أجور يدل على قدرتها المالية ومركزها المالي.¹

ت- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

- تؤثر الأجور على حالة الاقتصاد الوطني، فكلما زادت الأجور والادخار الاستثمار.

- في بعض الدول يتم فرض ضرائب على الأجور المرتفعة، تستخدم مداخيلها في تمويل مشاريع الخدمات العمومية ومشاريع التنمية بشرط ألا تؤثر على المستوى المعيشي.

- من خلال الأجور يمكن المحافظة على اليد العاملة الكفؤة، المؤهلة والخبيرة والحد من بعض الظواهر الاجتماعية مثل: هجرة الأدمغة والكفاءات.

- تعتبر الأجور من أهم عوامل تماسك المجتمع باعتبارها تشكل الدخل الأساسي للطبقة المتوسطة في المجتمع.²

4- نظريات الأجور

رغم أن مصطلح الأجر ليس بجديد، فقد ظهر نتيجة تطور علاقات العمل وما أفرزته معطيات كل مرحلة، كما جاء ذكره في القرآن الكريم في سورة القصص آية 25، 26 قوله تعالى: **بسم الله الرحمن الرحيم** "فجاءت إحداهما تمشي على استحياء، قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا فلما جاءه وقص عليه القصص قال لا تخف نجوت من القوم الظالمين(25)"...

¹- لعرفي عودة، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي،

شلف، 2011، ص47

²- اخلف بلال، المرجع السابق، ص8

إلا أنه عرف اهتماما بارزا في نهاية القرن 18 وبداية القرن 19، وذلك تزامنا مع الثورة الصناعية وما ترتب عنها من مشاكل عمالية وأوضاع مزرية دفعتهم إلى رفع مطالب أهمها زيادة الأجور، وتمخض عن هذه المرحلة ظهور عدة نظريات أهمها:¹

أ- النظريات الكلاسيكية:

من أهم روادها "آدم سميث" و "دافيد ريكاردو"، اللذان سعيا إلى إقرار حد توازن ثابت يستقر عنده مستوا الأجر في تقلباته قصيرة الأمد، وقد خطا "اناسو سينيور" وهو أحد أتباع "آدم سميث" بهذه الأفكار إلى ما هو أبعد، فأكد أن رصيد الأجور يتكون في الحقيقة من السلع التي تنتج لتستهلكها الأسر العاملة، وبالتالي ما تحصل عليه كل أسرة يتوقف على عدد الأسر التي تتقاسم هذه السلع، وظن أن حجم الرصيد وعدد الأسر هو ما يؤثر فقط في الأجور في المدى الطويل، وكان تفكير "سينيور" في هذا الصدد مشابه لتفكير الاقتصاديين المعاصرين، الذين يقولون أن الإكثار من إنتاج السلع شائعة الاستهلاك بكفاءة يؤدي إلى زيادة الأجور زيادة حقيقية، أي زيادة كمية السلع التي يستطيع العمال شراءها بالنقود التي يتحصلون عليها، لكنه لم يترك سوى مجال صغير للمفاوضة أو المنازعة من أجل تقسيم الإنتاج، وأكد أن مستويات الأجور لا يمكن أن تتأثر بالنقابات والمفاوضات مادامت آلية الإنتاج وحدها تحدد الأجور، وهذه الأخيرة غير قابلة للتعديل إلا بتكبير مجموع رصيد المستهلك، فما يدفعه صاحب العمل للعمال من الأجور لا يعدو إعطاءهم نقودا يحصلون بها على مستلزماتهم الضرورية ما داموا قائمين على إنتاج السلع وبعدها يبيع صاحب العمل هذه السلع بربح ويدخر النقود التي سبق وأن دفعها للعمال.²

ب- النظريات الليبرالية:

هي نظريات تنطلق من مبدأ الحرية الاقتصادية القائم على أساس آلية السوق (العرض والطلب) التي تنظم الأسعار وتحدد النشاط ومستويات التشغيل، حيث ترى أن الأجر هو ثمن العمل، أي أن العامل يبيع كمية معينة من العمل في شكل ساعات العمل لصاحب العمل مقابل أجر نقدي أو عيني يتفق عليه الطرفين أو يكون بتدخل أطراف أخرى (حكومات، نقابات، تشريعات، ...) وأهم هذه النظريات:

❖ **نظرية الحد الأدنى للمستوى المعيشة:** أسس هذه النظرية الفرنسي "تورغو" Turgot، وتبناها في منتصف القرن 19 "راسال"، الذي أطلق عليها "القانون الحديدي للأجور"، حيث يحدد الأجر عند المستوى الأدنى للمعيشة، إذ لو زاد عن هذا الحد فسيلجأ العمال إلى الكماليات. مثلا: الزواج الولادات -عدد العمال-

¹- فاطمة الزهراء تليلاني، المرجع السابق، ص58

²- فاطمة الزهراء تليلاني، مرجع سابق، ص58

عرض العمل في السوق المستوى الأجور عند الحد الأدنى للمعيشة. وبالتالي: العرض والطلب كفيلا بتحديد الأجر عند الحد الأدنى للمعيشة.

❖ **النظرية الاجتماعية للأجور:** ترى هذه النظرية أن الأجور أداة لتوزيع الدخل، حيث يتحدد مستوى الأجر بإنتاجية العامل التي تحدد الناتج الإجمالي الذي يتم توزيعه على الطبقات الاجتماعية، والوزن الاجتماعي للطبقة العاملة هو الذي يحدد نصيب كل فرد.

❖ **نظرية الأجور المنظمة:** لقد أفرز تزايد قوة الطبقة العاملة إبان الثورة الصناعية تأثيرات في الحياة السياسية والاقتصادية للبلدان الصناعية المتقدمة، وعرفت مستويات الأجور قفزات وتغيرات لا يمكن تفسيرها بتحسين الإنتاجية، مما أفسح المجال إلى تطور النظرية الاجتماعية للأجور إلى نظرية الأجور التفاوضية أو نظرية الأجور المنظمة.

حسب هذه النظرية يتحدد مستوى الأجر عن طريق التفاوض الفردي بين العامل وصاحب العمل، وبما أن العامل في موقف ضعيف فقد نظمت الصفوف وأصبح التفاوض يتم بين منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية وفي حالة النزاعات تتدخل الدولة كطرف ثالث في المفاوضات من أجل تنظيم العملية.¹

ت- النظرية الماركسية:

تنتقل النظرية من كون التبادل يتم بين سلع متساوية، والأجر هو قيمة السلعة التي يبيعها العامل لصاحب العمل، وهذه السلعة هي قوة العمل أو القدرة على العمل، وانتقد ماركس الأجر الحديدي لـ "راسال" الذي ينادي بضرورة تحديد الأجر عند المستوى الأدنى للمعيشة، حيث يرى ماركس أن قيمة قوة العمل.

المحددة للأجر ترتفع مع الزمن بسبب التقدم الاقتصادي وارتفاع المستوى الثقافي وتغير أساليب العمل مما يتطلب زيادة في بذل المجهود الفكري والعضلي وبالتالي الحصول على الأجر المعادل له.

- النظريات الاقتصادية الكلاسيكية ترى أنه لا داعي لطرح فكرة الأجر والتطرق إلى المفاوضات الأجرية لأن الأسعار كفيلة بتعديل العرض والطلب على مستوى كل الأسواق، أين تكون مستويات الأجور والتشغيل محددة بتقاطع منحني العرض والطلب.

- النظريات الحديثة ترى أن تحديد الأجر لا يرجع إلى ميكانيزمات السوق (العرض والطلب)، وإنما يرجع إلى المتعاملين في حد ذاتهم (عمال وأصحاب عمل)، وهنا تطرح فكرة التفاوض.²

¹- سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام، الصناعي السوري،

مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة الأعمال، جامعة تشرين، دمشق، 2004، ص6

²- فاطمة الزهراء تلياني، مرجع سابق، ص60

رابعاً: مفهوم الحماية الاجتماعية، وآلياتها، ومجالاتها

1- تعريف الحماية الاجتماعية:

يستخدم مصطلح الحماية الاجتماعية للدلالة على أي مبادرة يطلقها القطاع العام والخاص يكون من شأنها توفير مصادر الدخل وحماية الفئات الضعيفة من مخاطر البطالة فضلاً عن تحسين وضع الفئات المهمشة اجتماعية وذلك بغية تحقيق الهدف العام المتمثل بتقليص حدة ضعف الفقراء وسواهم من الفئات المهمشة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. فهي تركز على الوقاية والحد من الفقر، بل على تقديم الدعم والضعفاء والأكثر فقراً، وعلى معالجة أسباب الفقر، وليس مجرد أعراضه.

وتعرف وزارة التنمية الدولية البريطانية وفي ورقة ODI الحماية الاجتماعية بأنها: الإجراءات العامة التي اتخذت استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان التي تعتبر غير مقبولة اجتماعية ضمن نظام سياسي معين أو مجتمع

ويمكن أن نعرف الحماية الاجتماعية على أنها مجموعة من البرامج التي تهدف إلى تمكين الفقراء من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة والأصوات التي تحقق لهم "الحرية من الحاجة والخوف وتزويدهم بحقوقهم للعيش بكرامة" وتتطرق الحماية الاجتماعية إلى المجموعات التي تتعرض لمخاطر كبيرة وتهدف إلى حمايتها من نتائج العمليات الاقتصادية والمساواة والترويج للرفاه الاجتماعي والتلاحم الاجتماعي وتشمل الحماية الاجتماعية الخدمات المقدمة للعاطلين عن العمل وإمكانية الحصول على التعليم والخدمات الصحية وشبكات السلامة وغيرها.¹

وهي أيضاً تقدم للفقراء وغير الفقراء، من أجل مساعدتهم على مواجهة المخاطر الجسيمة وهذا ما أشار إليه التعريف الخاص للحماية الاجتماعية حسب التقرير الأوربي حول التنمية، والذي يعرفها على أنها "مجموعة محددة من الإجراءات لمعالجة أوجه القصور في حياة الناس من خلال التأمين الاجتماعي، بتوفير الحماية لهم ضد المخاطر والمحن في جميع مراحل الحياة، ومن خلال المساعدة الاجتماعية، بتقديم الأموال والتبرعات العينية لدعم الفقراء وتمكينهم، ومن خلال جهود الإدماج التي تعزز قدرة المهمشين على الحصول على التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية".

ويشير هذا التعريف إلى مهام أساسية هي: توفير الآليات لتجنب المصاعب الشديدة بالنسبة وغير الفقراء على حد سواء في مواجهة المخاطر الجسيمة، وتوفير الوسائل المساعدة للفقراء في محاولاتهم للهروب من

¹ - صلاح هاشم، الحماية الاجتماعية للفقراء، دار النشر مؤسسة فريديش ايبيرت، مكتب مصر، 2014، ص 17

الفقر، بالإضافة إلى تحسين إمكانية وصول الفئات المهمشة إلى كل من ذلك. والحماية الاجتماعية أكثر من مجرد "شبكات أمان" يمكنها تخفيف آثار الأزمات الخطيرة: فهي جزء من منهج شامل لانتشال الناس من الفقر، مما يسمح لهم ليس فقط بالاستفادة من النمو، ولكن أيضا بالمشاركة فيه على نحو مثمر.¹

وعرفت منظمة العمل الدولية الحماية الاجتماعية بأنها مجموعة شاملة من الاستراتيجيات القائمة على دورة الحياة والتي ترمي إلى حماية العمال في أماكن عملهم في الاقتصاد المنظم وغير المنظم من ظروف العمل غير العادلة والخطرة وغير الصحية، وترمي أيضا إلى إتاحة الخدمات الصحية وتوفير دخل أدنى للأشخاص الذين لا يتجاوز دخلهم خط الفقر، ودعم الأسر التي لديها أطفال، فهي تعوض فقدان دخل العمل الناتج عن المرض أو البطالة أو الأمومة أو العجز أو فقدان عائل الأسرة أو الشيخوخة.

ويمكن وصف الحماية الاجتماعية بأنها كل المبادرات العامة والخاصة التي توفر تحويلات الدخل أو الاستهلاك، وحماية الضعفاء ضد مخاطر المعيشة، وتعزيز الوضع الاجتماعي وحقوق المهمشين، مع تحقيق الهدف العام المتمثل في الحد من الهشاشة الاقتصادية والاجتماعية، الفئات الضعيفة والمهمشة.²

2- الحماية الاجتماعية في الجزائر:

كانت شبكة الحماية الاجتماعية في الجزائر تتشكل من الضمان الاجتماعي ومن الدعم للسلع الغذائية إضافة إلى ذلك أوجدت الحكومات الجزائرية مساعدات اجتماعية عبر برنامجين الأول يشمل مساعدة عائلات العاملين في مختلف القطاعات، بما فيهم الموظفين الحكوميين وهذه المساعدة مكونة من تحويلات نقدية وعلاوات مدرسية بغض النظر عن مستوى دخل الأسرة.

أما البرنامج الثاني، فهو المساعدة المالية المباشرة للمسنين والمعوقين إضافة إلى ذلك يشمل برامج مساعدات غذائية للأسر الفقيرة ومنح مدرسية للأطفال.

العنصر الثالث لشبكة الحماية في الجزائر هو سياسة الاستخدام والأجور، لقد أقدمت الحكومة الجزائرية على إتباع سياسات تؤمن الاستخدام الكامل عبر قوانين صارمة لمنع أرباب العمل من صرف المأجورين كما أنها فرضت على أرباب العمل تأمين العديد من المنافع الاجتماعية للعاملين.

إضافة إلى ذلك اتبعت الحكومة سياسية رفع الحد الأدنى من الأجور بشكل مستمر لتأمين الحسد الأدنى المقبول من الدخل.³

¹ - نفس المرجع، ص 17

² - نفس المرجع، ص 19

³ - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، مرجع سابق، ص 156

لكن عندما باشرت الحكومة الجزائرية بتطبيق الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية اضطرت إلى إعادة النظر في شبكة الحماية الاجتماعية، فكان التركيز على حصر المستفيدين من المساعدات بذوي الدخل المتدني كما عالجت سياسة الاستخدام وما لزم من تمكين استمرارية برامج المساعدات، ففي مطلع التسعينات عام 1992 اعتبرت الحكومة أن الدعم للسلع الغذائية لا يمكن الاستمرارية به ولا بد من أن تكون الأسعار مرآة للكلفة الحقيقية لها، لذلك أوقفت الدعم عن معظم السلع باستثناء الحليب والطحين والسميد وبالتالي انخفضت نسبة الدعم من حداها الأعلى عام 1991 وهي 4.7% من الناتج القومي إلى يقارب الصفر بالمئة عام 1999 كما انتشرت البطالة بسبب تسريح العمال وغلق معظم المؤسسات واتسعت بذلك رقعة الفقر.

و تعويضاً عن كل هذا، أقدمت الحكومة على تقوية المساعدات المالية من خلال إثراء نظام الحماية الاجتماعية ببرامج أهمها التأمين ضد البطالة والتقاعد المسبق، أما فيما يتعلق بقوانين العمل، فقد أقدمت الحكومة على تشريع جديد يهدف إلى مساعدة الشباب في بحثهم عن فرص عمل، فأوحدت برامج تأهيل في الإدارة والتعاونيات وتشجيع المؤسسات الصغيرة ورغم هذا فإن تلك الإجراءات غير كافية لتغطية الانخفاض في الدخل الناتج عن ارتفاع أسعار السلع الغذائية من جهة وانتشار البطالة من جهة أخرى بسبب عدم توفر الرأس المال المطلوب لخلق فرص العمل.

إن الحماية الاجتماعية يمكن تلخيصها في الدور الذي تقوم به صناديق الحماية الاجتماعية عبر الدول، وقد عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطوراً كبيراً تجسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم اتخاذها والتي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة.¹

3- أهداف وآليات الحماية الاجتماعية:

تعتبر الحماية الاجتماعية رافداً للتنمية وآلية للمحافظة على الموارد البشرية، ولتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال، وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر، ودعم أواصر الاستقرار والتماسك الاجتماعي، ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- أ- **حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية:** كشدف إلى حماية كل أفراد المجتمع وتأمينهم ضد بعض الأخطار مثل: المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل ...
- ب- **المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني:** من خلال إعادة توزيع المداخل أي الاقتطاع من دخل الفئة العاملة وتوزيعها على الفئة غير القادرة على العمل، مثل: فئة المتقاعدين.

¹ - نفس المرجع، ص 157

ت- مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية: وذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد (دعم الطلب).

ث- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي الأساسي: الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل وضمن أسرهم، وفي المجتمع عموماً.

ج- تخفيف المخاطر الاجتماعية: كتوسيع الفرص أمام الفقراء والمعرضين للخطر.

- تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتكريس مبدأ التلازم بين الأبعاد الاقتصادية والأبعاد الإنسانية للتنمية.¹

4- مؤسسات الحماية الاجتماعية:

أ- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية Cnas:

حيث يمارس الصندوق مهامه من خلال نوعين من المخاطر، الأولى تتمثل في التأمين على المرض، العجز، الولادة، الوفاة، أما الثانية. فتتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية وقد حددت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-97 المؤرخ في 4 يناير 1992 المهام المنوطة بهذا الصندوق.²

- تسير الأداءات العينية والنقدية لتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- تأمين التحصيل والمراقبة ومنازعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات.

- تسير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.

- المساهمة في تنمية السياسية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الدولية.

- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.

- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعية والمستخدمين وإعطائهم رقماً وطنياً.

- التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة المعطيات ومحاولة إيجاد

الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.

- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.

¹- تهتان مراد، نموذج تقديم مشروع، ضبط وتقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية وآليات

توظيف مواردها بفعالية في الجزائر: www.uni-medea.dz/fac/g/phr/pnr-tahten.pdf

²- الجريدة الرسمية رقم 2، المرجع السابق، ص66.

- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي.

- الوساطة مع بعض القطاعات والمؤسسات (الصيدلة، المؤسسات الصحية، مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل، وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات).¹

ب- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء *CASNOS

لقد تم إنشاء هذا الصندوق وفقا للقانون رقم 07-22 المؤرخ في 1992 جانفي المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي، ويمول الصندوق 15% تحسب على العائد السنوي الخاضع للضريبة وتقسم هذه النسبة بالتساوي 7.5 % بين التقاعد والتأمينات الاجتماعية، ويتم دفع الاشتراكات سنوية بالنسبة لغير الأجراء الذين خلال مدة الاستحقاق من مارس إلى 30 أفريل من السنة التي تلي سنة الاستحقاق حسب 434-96 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996.²

ويقوم الصندوق بأداء جملة من المهام وهي:

- التنظيم والمراقبة والمتابعة النشاط الوكالة الوطنية
- إصدار التعليمات وتنظيمات العمل واللوائح المسيرة النشاط بقية الوحدات.
- ترقية نظام التسيير الفروع الصندوق.
- وضع نظام إعلامي آلي للمراقبة والمتابعة من أجل تحقيق أهداف الصندوق.
- ضمان التوازن المالي للقطاع.
- تسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا.
- يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصحة أداء الخدمات، كما ويتكفل هذا الصندوق بفئات محددة، حيث يقوم بالتغطية الاجتماعية لها:
- التجار الصناعيين والحرفيين.
- المشتغلون في المهن الحرة
- مالكو الأراضي الفلاحية.
- أصحاب وسائل النقل³

¹- المادة 68 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ص 72 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في يناير 1992

²- المادة 13 من قانون 96-134 الجريدة الرسمية رقم 74، الصادرة في 01 ديسمبر 1996، ص 19.

³- منتديات نت، الحماية الاجتماعية للموظف، 4-10-2019، ص 5

ت- الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

- أنشأ هذا الصندوق بمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 كما شهد تعديلات بعد ذلك، وقد حددت مهامه حسب المادة 10 من القانون 83-12 السابق الذكر في:
- تسير معاشات التعاقد ومخصصاته ومعاشات ذوي الحقوق ومخصصاته.
 - يتولى تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد ومراقبته والمنازعات الخاصة به.
 - يطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المقررة في الاتفاقات الثنائية الخاصة بالضمان الاجتماعي.
 - يتولى فيما يخصه إعلام المستفيدين والمشغلين.¹

ث- الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة CNAC *

تم انشاؤه في عام 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، يعمل على التخفيف من الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية ابتداء من سنة 1994.

شرع الصندوق (ص. و. ت. ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة إضافة إلى بعت إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل من خلال: المساعدة على البحث عن الشغل. دعم العمل الحر التكويني بإعادة التأهيل.

من سنة 1998 حتى 2004 قام الصندوق بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين نشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة وابتداء من 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي تتراوح عمرها بين 30 و 50 سنة للالتحاق بالجهاز بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود 10 ملايين دج بعدما كان لا يتجاوز 5 ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.²

¹- نفس المرجع، ص 5

²- محمد زيدان، محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطور، تحارب الدول، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف -يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 12

ج- الصندوق الوطني للعمل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية القطاعات البناء الأشغال العمومية والري CACOBATPH:

أنشأ هذا الصندوق بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 4 / 02 / 1997 وقد جاء استجابة لضمان موسمية عمل القطاعات البناء، الأشغال العمومية، الري، ويغطي هذا الصندوق أو يتحمل تعويض أصحاب القطاعات من خلال:

- العطل المدفوعة.

- البطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية والمؤدية لبطالة إجبارية للعمال مما يؤدي الانخفاض دخلهم.

حيث يتولى هذا الصندوق المهام التالية:

- ضمان تسيير العطل المدفوعة والبطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء الأشغال العمومية والري.

- القيام بإجراءات الترقية للمستفيدين وأرباب عملهم.

- ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم

- إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات في أي حال من الأحوال ويخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.¹

¹- caisse Nationale Des Conges Payes Et Du Chômage Intempéries Des Secteurs Du Bâtiment. [http:// www. cacobatph. dz](http://www.cacobatph.dz)

خلاصة الفصل:

نظرا لتعدد المصالح وتناقضها خاصة بين العمال واصحاب العمل تختلف أسباب نشوء النزاعات العمالية الجماعية، فمنها الخاصة بالأجور والعلاوات والترقيات، ومنها المتعلقة بالحماية الاجتماعية، بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى قد تكون تخص سوء التسيير والتنظيم داخل المؤسسة، إن لكل نوع من هذه الأسباب يؤدي إلى إحداث أثر قد يكون سلبي أو إيجابي، والضرورة تقتضي وجود اجتماعات دورية كحماية ووقاية من حدوث هذه النزاعات بالعمل، مع توفر طرق للتسوية في حالة وقوع نزاعات العمل الجماعية، وتحديد طرق ووسائل تسويتها والوقوف عليها قبل استفحالها وخروجها عن السيطرة ، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري والذي من خلال آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية في عدة قوانين ينظمها وبينها، كما سن قوانين متعلقة بممارسة الحق النقابي فهو يحمي العمال عن طريق النقابات، والهدف من هذا الحق أنه يحمي العمال ويدافع عن مصالحهم ويحرس عليها.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية ونتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

- 1- المجال المكاني للدراسة
- 2- المجال البشري
- 3- المجال الزمني

ثانياً: المنهج

ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها

رابعاً: أدوات جمع البيانات

- 1- الوثائق والسجلات
- 2- الملاحظة
- 3- المقابلة
- 4- الاستمارة

خامساً: تحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

- 1- تحليل البيانات الميدانية
- 2- نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد تعرضنا في الفصول الأربعة السابقة من هذه الدراسة الى كيفية بناء خطة سير وفقها الموضوع من خلال بناء الإشكالية وما يلحق بها الى غاية تحديد اهم المفاهيم، والتطرق الى الجانب التاريخي للثقافات في العالم وفي الجزائر، واهم النظريات المفسرة لها.

جاء هذا الفصل ليعرض الجانب المنهجي الذي نحاول فيه تدوين اهم الخطوات العلمية والإجراءات المنهجية التي يستوجب على كل باحث المرور عليها للوصول الى نتائج مرضية، ثم الانتقال الى نقطة أخيرة وهي النتائج، تفرغ البيانات ومحاولة تفسيرها وتحليلها للوصول الى استنتاجات تخص موضوع الدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة

1- المجال المكاني للدراسة:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة، وعليه تم اختيار، مديرية التربية لولاية الأغواط والتي تم استحداثها سنة 1974 واتخذت من ثانوية الغزالي مقراً لها في البداية، ثم متوسطة حسبية بن بوعلي بشارع الدكتور سعدان بحي الصنوبر، قبل نقلها إلى مركز التوجيه حالياً، وهي موجودة بالمقر الحالي بحي الوحات الشمالية منذ سنة 1989.

وتتولى مديرية التربية الموضوعية تحت سلطة وزير التربية حسب (المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990) ما يلي:

- تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي، والتعليم الثانوي والتكوين، على مستوى قطاع التربية، وتنسيقها ومتابعتها،

- السهر، بالاتصال مع الهياكل والهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية والموازية للمدرسة، والسهر الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع، وتكفي بهذه الصفة، في إطار التنظيم الجاري به العمل على الخصوص، في مؤسسات التربية والتكوين - متابعة تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناءات المدرسية والتجهيزات

2- المجال البشري:

ويقصد بذلك تحديد مجتمع البحث، الذي قد يتكون من جملة أفراد أو عدة جماعات، وفي بعض الأحيان يتكون مجتمع البحث من عدة مصانع، أو وحدات اجتماعية.

وكما سبق ذكره فإن الدراسة أجريت في مديرية التربية لولاية الأغواط، حيث شملت مجتمع احصائي كلي يقدر بـ: 130 عامل، موزعين على أربعة مصالح وفئة العمال المهنيين كما يلي:

رؤساء مصالح ← 4

عمال إداريين ← 107

عمال مهنيين ← 19

عدد العمال	رئيس مصلحة	المصلحة
52	1	مصلحة الموظفين والتفتيش
20	1	مصلحة البرمجة والمتابعة
18	1	مصلحة الامتحانات والمسابقات
17	1	مصلحة تسير نفقات المستخدمين
19	/	العمال المهنيين
130	4	المجموع

الشكل رقم (2): يوضح توزيع العمال حسب كل مصلحة

3- المجال الزمني:

انطلقت دراستنا بشكل فعلي في ديسمبر 2018، حيث قمنا بجمع المادة العلمية وتحديد موضوع الدراسة ومعرفته معرفة كافية، وحصر المصادر العلمية المستخدمة في البحث، والتأكد من ملائمة المجال الزمني للدراسة، وذلك لإعداد الجانب النظري للبحث والإحاطة بكل عناصره الأساسية، من إشكالية، والفرضيات، والمفاهيم، وقد دام هذا الى غاية نهاية شهر افريل من نفس السنة، وبعد الانتهاء من الجانب النظري تم التطرق الى الجانب الميداني والذي من خلاله، قمنا بالنزول الى المؤسسة التي تم تحديدها في مراحل سابقة، والمباشرة في اختيار أسئلة الاستمارة وتعديلها مع الأستاذ المشرف، ثم قمنا بتوزيعها على المبحوثين، حيث استغرق استرجاعها يومين من الزمن، ثم قمنا بعدها بترميز البيانات وتفرغها ثم تحليلها، الى غاية الوصول الى النتائج النهائية، وذلك حتى نهاية شهر ماي.

ثانيا: المنهج

المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول للحقيقة في العلم، أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار، أو الإجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها أو هو الوسيلة التي يمكن عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة الحقائق في أي موقف من المواقف

ومحاولة اختيارها لتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها لتصل إلى ما نطلق عليه اصطلاحاً (نظرية) وهي هدف كل بحث علمي.¹

ونظراً لطبيعة الموضوع الذي بين أيدينا والذي يهدف إلى وصف ظاهرة النقابات العمالية وتشخيصها، وإلقاء الضوء على الدور الفعال الذي تقوم به في حل النزاعات الجماعية داخل المؤسسة، وفي تحسين ظروف العمل، ويهدف فهمها وتحليلها والوصول إلى معانيها السوسولوجية، ومن أجل التحقق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة وأهدافها، اعتمدنا على الطريقة الوصفية التي تعتمد على الدراسة المسحية (طريقة المسح بالعينة) وهي إحدى طرائق المنهج الوصفي.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي، للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.²

والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كميًا وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه ظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى³

ثالثاً: العينة وكيفية اختيارها

تعتبر العينة هي إحدى المراحل الأساسية في منهجية البحث في علم الاجتماع، لأن العينة نقطة ارتكاز أساسية ومحورية في عملية التحقق من الفرضيات⁴

ويكمن القول أن العينة هي "مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معينة"، وهي ذلك الجزء من الكل الذي يتم استخراجها من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات، والذي فرضه عدم قدرة الباحث

¹ - طاهر حسو الزيباري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2011، ص23.

² - حسان هشام، منهجية البحث العلمي، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، الجزائر، 2007، ط2، ص44.

³ - ذوقان عبيدات، وآخرون، البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط15، 2013، ص180

⁴ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر، 2012، ص135.

اختبار كل وحدات عالم البحث اينما وجدت، وهي انها عملية تقليص عالم البحث، أي لا نأخذ كل عناصر مجتمع البحث بل جزء فقط منها لإجراء الاختبار عليها.¹

وتمثل العينة بالنسبة المئوية حيث يتم تحديدها وفق المعايير الإحصائية وطبيعة مشكلة البحث وتعتبر العينة العشوائية الطبقية هي الأنسب لدراستنا هذه، حيث تم اللجوء إلى هذا النوع بالذات للأسباب التالية:

-مجتمع البحث معرف وهم عمال مديرية التربية لولاية الاغواط.

-يمكن تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات حسب درجة تمثيلها في المجتمع الكلي.

-الرغبة في أن نعكس بصدق نسبة كل طبقة من المجتمع.

هذا الصنف من العينات الاحتمالية يتم تقسيم مجتمع البحث الى مجموعات فرعية متجانسة او منسجمة على أساس خصائص معينة تسمى طبقة (Strate) ثم نسحب عشوائيا عينة من كل طبقة، حيث يمثل مجموع العينات التي تم اختيارها، هكذا العينة النهائية التي ستخضع للتحليل.²

وقد قمنا باختيار نسبة عينة البحث الممثلة في 50% من المجتمع الكلي وقوامه 130 عامل على

النحو التالي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{\text{النسبة المختارة} \times \text{الحجم المجتمعي الكلي}}{100}$$

$$\text{حجم العينة} = \frac{50 \times 130}{100} = 65$$

$$\text{حساب حجم العينة المأخوذة من كل طبقة:} \frac{\text{حجم الطبقة} \times \text{حجم العينة}}{\text{حجم مجتمع البحث}}$$

$$\text{رؤساء المصالح:} \frac{4 \times 65}{130} = 2$$

¹- المرجع السابق، ص136.

²- نفس المرجع، ص142

$$53 = 53.5 = \frac{107 \times 65}{130} \text{ - إداريين:}$$

$$9 = 9.5 = \frac{19 \times 65}{130} \text{ - عمال مهنيين:}$$

إذن تم حساب حجم العينة وتحصلنا من كل طبقة على العينة التالية:

2 ← رؤساء مصالح -

53 ← إداريين -

9 ← عمال مهنيين -

فكان حجم العينة يقدر بـ 65 عامل.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تتعدد وسائل وأدوات جمع البيانات في البحث الاجتماعي، وهذا التعدد والتنوع يسمح للباحث باستخدام أكثر من طريقة أو أداة لجمع البيانات حول مشكلة الدراسة، وتتحدد الأداة المناسبة على ضوء طبيعة منهج البحث ومشكلته وأهدافه وفرضياته، والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، وتتمثل هذه الأدوات في، المقابلة، الملاحظة، استمارة البحث، الوثائق والسجلات، وقد اعتمدنا لجمع البيانات في هذه الدراسة من الميدان على¹:

1- الوثائق والسجلات

توجد غالبيتها عند إدارة المؤسسة والتي تتمثل في القوانين الداخلية للمؤسسة، وكشوفات الغياب والعقوبات والتعينات والمكافآت.... والهيكل التنظيمي للمؤسسة... ونحوه، كما انه يمكن ان تكون للمؤسسة سجلات حول المطالب ونوعيتها او بعض الشكاوى المقدمة من طرف العمال، ومن خلال الاطلاع عليها نسعى الى تدعيم نتائج البحث وملاحظاته في الميدان².

¹ - خالد حامد، كيف تكتب بحثاً جامعياً، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر، ص70

² - عبد لله محمد الشريف، مناهج البحث العلمي، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، مصر، 1996،

2- الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من أهم أدوات ووسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث إلا أنها تكتسي طابعا متميزا وموقعا استراتيجيا عند تموقعها ضمن فلك المنهج الوصفي، الذي يعتمد بالأساس وبالدرجة الأولى على الملاحظة ومدى دقتها وفعاليتها لرصد الظواهر والممارسات او السلوكيات بطريقة واقعية، للمس السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين، من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم.¹

وتعتبر الملاحظة البسيطة هي الملاحظة الغير مضبوطة وتتضمن صورا مبسطة من المشاهدة والاستماع إلى الظواهر والأحداث كما تحدث تلقائيا في ظروف الطبيعة دون إخضاعها للضبط العلمي، وهي مفيدة لجمع البيانات الأولية للظواهر تمهيدا لدراستها في المستقبل²، وقد مكنتنا من ملاحظة السلوك الفعلي للعمال على طبيعتهم المعتادة، كما انها تجعل الباحث أكثر موضوعية، كما مكنتنا من جمع البيانات والحقائق لتحديد مشكلة البحث ومعرفة عناصرها المرتبطة بالظاهرة المدروسة، كما مكنتنا من إدراك الكثير من العلاقات التي ترتبط بالظاهرة.

3- المقابلة:

والمقابلة تعني ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص للاتصال الشخصي والتفاعل اللفظي الذي يجري لتحقيق غرض خاص، ويركز فيه على بيانات ومعلومات خاصة ويستبعد ما عداها من المعلومات الدخيلة أو الغير جوهرية في الموضوع، وهذا بالإضافة الى أن المقابلة هو نوع من التفاعل الذي يكون فيه دور كل من المقابل ودورا والمجيب دورا محددتا يتوقف في خصائصه الخاصة على غرض المقابلة أو الطابع الغالب عليها

عند قيامنا بجمع المعلومات والبيانات عقدنا في بادئ الأمر مقابلات غير مقننة(حرة) مع الأطراف المعنية والفاعلة خلال الدراسة الاستطلاعية لتتضح لنا وتبين الصورة النهائية لاستمارة البحث في

¹ - محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 1985، ص84.

² - نفس المرجع، ص 85

صورتها المقننة حيث قمنا بهذه المقابلات الحرة في أماكن العمل مع بعض المسؤولين للوقوف على تبني الأسلوب الأوضح والصيغ الأمثل لطرح الأسئلة¹.

وقد تم الاعتماد على المقابلة الغير مقننة(الحرة)، فهي التي يقوم فيها الباحث بطرح أسئلة غير محددة الإجابة قمنا من خلالها بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث وشرح الأسئلة حتى يتمكن المبحوثين من فهم الأسئلة وتقديم إجابات موافقة لها.

وقمنا بالمقابلة مع مسؤولين اثنين، السيد رئيس مصلحة تسير نفقات المستخدمين، والسيد رئيس نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربة والتكوين (UNPEF) وكانت المقابلة جد مفيدة وثرية بالمعلومات التي تخدم البحث.

فكانت المقابلة الأولى مع السيد رئيس مصلحة تسير نفقات المستخدمين، يوم: 2019/03/10 على الساعة 11:00 وكانت الأسئلة خاصة بظروف العمل في المصلحة، ومعلومات خاصة بأجور العمال والشكاوى المقدمة إليهم من قبل العمال، حول كل ما هو متعلق بالأجور، من درجات وتصنيفات ومخلفات عالقة وما شابه ذلك.

أما فيما يخص المقابلة مع السيد رئيس النقابة، فكانت يوم: 2019/04/04 على الساعة 10:00، أغلب الأسئلة كانت متعلقة بحدود ما يمكن التدخل فيه من طرف النقابة، ماهي اجراءات المتخذة في حال تلقي شكاوى من العمال، واعداد أعضائها، طريقة انتخاب أعضاء النقابة، وماهي شروط الانخراط.

4- الاستمارة:

تعد الاستمارة تقنية مباشرة للتقصي العملي تستعمل إزاء الافراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية.²

وتعرف الاستمارة في شكلها الأكثر شيوعا بسبر الآراء والهدف منها هو إخضاع الافراد المبحوثين لمجموعة من الأسئلة المفتوحة، او أسئلة مغلقة، او أسئلة اختيارية، كما تعتر الاستمارة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم هذا الاستبيان لعدد من الأفراد

¹- نفس المرجع، ص132.

²- سعيد سبعون، مرجع سابق، ص155

المعنيين ويطلب الإجابة عن الأسئلة، كما تعتبر الاستمارة وسيلة للدخول في اتصال مباشر مع العمال عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة بهدف استخلاص مواقفهم وآرائهم انطلاقاً من الأجوبة المتحصل عليها¹.

قمنا بالاستعانة بالاستمارة في دراستنا هذه، بعد الانتهاء من الإجراءات المنهجية والجانب النظري، حيث بدأنا في صياغة أسئلة الاستمارة بما يتناسب وفرضيات الدراسة وأهدافها، ثم بعد ذلك قمنا بتحسين الاستمارة مع الأستاذ المشرف وبعض الأساتذة المختصين، وذلك لوضع الاستمارة في شكلها النهائي حيث قمنا بحذف بعض الاسئلة وازافة أخرى بما يخدم موضوع الدراسة، فاخترنا ان تكون الأسئلة ما بين مغلقة، وأخرى اختيارية، وتمثلت في 21 سؤال، وتم توزيعها على ثلاثة محور كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية ويحتوي على 6 أسئلة.

المحور الثاني: بيانات متعلقة بدور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الأجور، ويحتوي على 7 أسئلة.

المحور الثالث: بيانات متعلقة بدور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية، ويحتوي على 8 سؤال.

وبعدها تم توزيع الاستمارة بالاستعانة ببعض الزملاء في كل مصلحة، على العمال المنخرطين والغير منخرطين في العمل النقابي داخل المؤسسة، حيث تم استرجاع 62 استمارة من بين 65، ثلاثة منها ضاعت بسبب اهمال بعض العمال.

خامساً: تحليل البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

1- تحليل البيانات الميدانية:

الجدول رقم 1: التوزيع الجنسي لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرار	النسب
ذكر	36	58.1%
انثى	26	41.9%
المجموع	62	100%

¹ - نفس المرجع، ص 156

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان نسبة 85.1% من افراد العينة هم من الذكور مقابل 41.9% اناث. وكتحليل السوسيوولوجي يرجع هذا الارتفاع في نسبة فئة الرجال، الى طبيعة عمل مؤسسة الخدماتي، كما ان هناك مصالك يصعب عمل المرأة فيها مثل مصلحة، حيث يوجد ضغط كبير.

الجدول رقم2: يوضح الفئة العمرية لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرار	النسب
اقل من 30 سنة	11	17.7%
من 30 الى 40 سنة	31	50%
من 41 الى 51 سنة	19	30.6%
اكثر من 51 سنة	1	1.6%
المجموع	62	100%

نلاحظ من خلال هذا الجدول ان نسبة 50% من افراد العينة تنتمون الى فئة السن (من 30 الى 40 سنة) مقابل 30.6% اللائك الذين يتراوح سنهم (من 41 الى 51 سنة) مقابل 17.7%الذين يتراوح سنهم (اقل من 30 سنة) مقابل 1.6% تتراوح أعمارهم (اكثر من 51 سنة)

وكتحليل السوسيوولوجي: يدل على ان الفئة الشبانية تسيطر على المؤسسة، التي تعتبر مرد بشري هام، لما تكتسيه هذه الفئة من أهمية في المجتمع، وما تملكه من قدرات ومواهب يمكن استثمارها في النهوض بنوعية الخدمات داخل المؤسسات الجزائرية، وهذا من خلال السياسة المنتهجة من طرف الدولة في توظيف الشباب البطال وخريجي الجامعات.

لجدول رقم3: يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرار	النسب
متوسط	2	3.2%
ثانوي	30	48.4%
جامعي	30	48.4%
المجموع	62	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48.4% مكررة بين مستويين تعليميين هما الثانوي والجامعي، مقابل نسبة 3.2% للمستوى المتوسط

وكتحليل سوسيولوجي يمكن القول ان الأولوية تكون لخرجي الجامعات داخل المؤسسة والمتحصيلين على شهادة البكالوريا، وهذا من اجل تحسين مستوى الخدمات، من خلال إطارات ذات مستوا عالي.
الجدول رقم 4: يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
58.1%	36	متزوج
41.9%	26	أعزب
0%	0	مطلق
0%	0	أرمل
100%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 58.1% من افراد العينة متزوجون مقابل 41.9% عزاب، ولا يوجد مطلقون وأرامل داخل المؤسسة.

وكتحليل سوسيولوجي يمكن القول ان العامل المتزوج هو أكثر حرصا على العمل وتشبثا به، فالعامل المتزوج له متطلبات أكثر من العامل العازب، فتجده قل ما يكثرثون بالعمل ولا يحرص على إضافة النقائص داخل المؤسسة.

الجدول رقم 5: يوضح الخبرة المهنية لأفراد العينة:

النسب	التكرار	الاحتمالات
30.6%	19	اقل من 5 سنوات
35.5%	22	من 5 الى 10 سنوات
16.1%	10	من 11 الى 16 سنة
8.1%	5	من 17 الى 22 سنة
9.7%	6	أكثر من 22 سنة
100%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 35.5% من افراد العينة تتراوح خبرتهم (من 5 الى 10 سنوات) ، مقابل نسبة 30.6% تتراوح خبرتهم (اقل من 5 سنوات)، مقابل نسبة 16.1% (من 11 الى 16 سنة)، مقابل 9.7% لـ اكثر من 22 سنة، ونسبة 8.1% (من 17 الى 22 سنة) وكتحليل سوسولوجي يمكن القول المؤسسة تحتوي على إطارات المتوسطة الخبرة، ويمكن ارجاع هذا الي ان سياسة التوظيف في مديرية التربية لولاية الاغواط تعتمد على التوظيف بالتسخير، حيث يمكن القول ان اغلب الموظفين تم جلبهم من مؤسسات تربية، مثل المتوسطات والثانويات، ويتم تسخير المشرفين، والمقتصدين، ونواب المقتصدين، وحتى المدراء، ويمكن الغاء التسخير في اية لحظة، مع التغير الدائم رؤساء المصالح

الجدول رقم 6: يوضح الاجر الشهري لأفراد العينة:

الاحتمالات	التكرار	النسب
من 18000 الى 25000 دج	29	46.8%
من 30000 الى 45000 دج	26	41.9%
من 50000 الى 65000 دج	5	8.1%
أكثر من 70000	2	3.2%
المجموع	62	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 46.8% من افراد العينة تتراوح اجورهم (من 18000 الى 25000 دج)، مقابل 41.9% تتراوح اجورهم (من 30000 الى 45000 دج)، مقابل نسبة 8.1% تتراوح اجورهم (من 50000 الى 65000 دج)، مقابل نسبة 3.2% لـ (أكثر من 70000)

وكتحليل سوسولوجي نرى ان الأجر في الجزائر يحسب على أساس الأقدمية بالدرجة الأولى قبل صدور قانون الوظيف العمومي الأخير الذي أعاد تصنيف الموظفين على أساس الشهادات والخبرة المهنية، مع ملاحظة أن هذا المبدأ لم يؤخذ بعين الإعتبار بالنسبة للمستخدمين بعقود تشغيل مؤقتة.

الجدور رقم 7: حدوث النزاعات الجماعية داخل المؤسسة بسبب الأجور

الاجتمالات	التكرار	النسب
نعم	39	62.9%
لا	23	37.1%

المجموع	62	%100
---------	----	------

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 62.9% من افراد العينة اجابت بـ (نعم)، مقابل 37.1% اجابت بـ (لا).

كتحليل سوسيولوجي يمكن القول ان حدوث النزاعات بسبب الأجور، هو راجع الى عدة أسباب، أولها ضعف الراتب، حيث ليلبي احتياجات العامل المادية، وذلك جراء الاقتطاعات الضريبية، ثانيا التأخر في صب رواتب العمال وهذا ما يجعل العامل يلجئ الى الدين او الاقتراض، ثالثا في التأخر في حساب الدرجات والمنح العائلية، ونلاحظ غياب النقابات العمالية في مثل هكذا نزاع.

الجدور رقم 8: دفاع النقابة عن حق العمال في الأجور:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	32	%51.6
لا	30	%48.4
المجموع	62	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 51.6% كانت اجاباتهم بـ (نعم)، مقابل نسبة 48.4% كانت اجاباتهم بـ (لا).

وكتحليل سوسيولوجي من خلال النسب الظاهرة، يمكن القول ان النقابة تقوم بدورها في الدفاع عن حقوق العمال في رفع الاجر، الا ان هناك نسبة ليست بالقليلة تقول العكس، قد تمثل في بعض الفئات العمالية التي ليست لديهم نقابة تحميهم او تدافع عنهم مثل العمال المهنيين وعمال الادماج.

الجدور رقم 9: المرتب يعكس الجهود المبذولة داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	19	%30.6
لا	43	%69.4
المجموع	62	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 69.4% من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة 30.6% اجابت بـ (نعم).

كتحليل سوسولوجي ان الراتب لا يعكس تماما الجهود المبذولة للعامل، فهو يقوم بجهد بدني وفكري كبير مقابل اجر ضعيف، وهذا راجع الى الطابع العمومي للمؤسسة، كما ان النقابة لا تبذل جهد في انصاف العمال في هذه الحالة.

الجدول المركب رقم 10: يوضح العلاقة بين الفئة العمرية ونوعية المطالبة:

المجموع		أكثر من 51		من 4 الى 51		من 30 الى 40		اقل من 30		السؤال 8
النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	
% 32	20	%02	01	%11	07	%19	12	%00	00	رفع الاجور
%10	06	%00	00	%05	03	%05	03	%00	00	زيادة الحوافز المادية
%40	25	%00	00	%13	08	%19	12	%08	05	ترقيات
%17	11	02	01	%02	01	%06	04	09%	06	ظروف العمل
%100	62	%02	01	%30	19	%05	31	%17	11	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 19% من الفئة العمرية (من 30 الى 40) تطالب برفع الأجور، بالمقابل نفس النسبة مع نفس الفئة تطالب بالترقيات، مقابل نسبة 13% من الفئة العمرية (من 41 الى 51) تطالب بالترقيات، بالمقابل نجد نسبة 09% من الفئة العمرية (اقل من 30) تطالب بتحسين ظروف العمل، وعليه نقول ان الفئة العمرية تؤثر في نوعية المطالب، أي ان هناك علاقة بين الفئة العمرية ونوعية المطالب، سيما عند الفئتين (من 30 الى 40) و (من 41 الى 51).

ونستنتج من خلال هذا الجدول كتحليل سوسولوجي ان اغلبية العمال تطالب برفع الجور والعمل بنظام الترقيات، وهذا راجع الى الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعيشها العمال لاسيما في هذا السن، حيث يطمح العامل في تكوين اسرة وشراء منزل وسيارة، وبالتالي ضمان مستقبله ومستقبل أسرته، كما ان الطالبة بالترقيات يعكس وجود إطارات تستحق الترقية الى رتب اعلى، من اجل تحسين نوعية الخدمات، كما تسمح الترقية برفع الاجر، وتحسين ظروف العمل الا ان المؤسسة لا تصغي لهذه

الفئة المهمشة، وفي نفس الوقت اهمال نقاباتهم وعدم المطالبة بهذا الحق، وهذا ما يجعل نوعية الخدمات تتدهور.

الجدول رقم 11: يوضح الاستجابة للمطالب:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	3	%4.8
لا	41	%66.1
احيانا	18	%29.0
المجموع	62	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان ما نسبته %66.1 من افراد العينة اجابت بـ (لا)، بالمقابل نسبة %29 اجابت بـ (أحيانا)، مقابل نسبة %4.8 اجابت بـ (نعم).

وكتحليل سوسيولوجي نلاحظ ان أكبر نسبة اجابت بـ (لا)، وهذا ان دل فإنما يدل على ان دور النقابة بالنسبة لمطالب العمال هنا غائب، اذ ان النقابة لا تبذل أدني مجهود في الاستماع الى طلبات العمال وتليبيتها.

الجدول رقم 12: التصنيف في سلم الأجور وتناسبه مع المؤهل العلمي:

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	20	%23.3
لا	42	%67.7
المجموع	62	%100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة %67.7 من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة %23.3 اجابت بـ (نعم).

كتحليل سوسيولوجي نستنتج ان اغلبية أجور العمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وذلك راجع الى ان المؤسسة لا تعمل بنظام الترقية بالشهادة العلمية، وبالمقابل لا توجد مطالبة من النقابات لافتكاك هذا الحق.

الجدول رقم 13: التفكير في تغيير المؤسسة إذا وجد عمل باجر أفضل

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	51	%82.3
لا	11	%17.7
المجموع	62	%100

نلاحظ ان نسبة %82.3 من افراد العينة اجابت بـ (نعم)، مقابل نسبة %17.7 اجابت بـ(لا).
 وكتحليل سوسيولوجي نلاحظ ان النسبة الأكبر غير راضية تماما على أداء المؤسسة ومستعدون للمغادرة إذا اتحت الفرصة، وهذا راجع رداءة خدمات المؤسسة بنسبة لعمالها.
 الجدول المركب رقم 14: يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي ونوعية المطالبة:

المستوى التعليمي	متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع
	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	
السؤال 8							
رفع الاجور	01	%02	13	%21	06	10%	20 %32
زيادة الحوافز المادية	00	%00	01	%02	05	%08	06 %10
ترقيات	01	%02	13	%21	11	%17	25 %40
ظروف العمل	00	%00	03	%05	08	%13	11 %18
المجموع	02	%04	30	%48	30	%48	62 %100

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة %21 من المستوى التعليمي الثانوي يطالبون برفع الأجور، مقابل نفس النسبة مع نفس المستوى التعليمي يطالبون بالترقيات، بالمقابل نسبة %13 من المستوى الجامعي

يطالبون بتحسين ظروف العمل، مقابل 08% من نفس الفئة يطالبون بزيادة الحوافز المادية، وعليه نقول ان المستوى التعليمي يؤثر في نوعية المطالب، أي ان هناك علاقة بين المستوى التعليمي ونوعية المطالب، سيما عند الفئتين الثانوي والجامعي.

ونستنتج من خلال هذا الجدول كتحليل سوسيولوجي ان اعلى نسبة من فئة المستوى الثانوي، يطالبون برفع الأجور والترقيات، لأن هذه الفئة تتقاضى رواتب متدنية ولا تمنح لها الترقية، وهذا بسبب المستوى التعليمي، حيث تم توظيفهم بمستوى الثالثة ثانوي بشرط الا يكملوا دراستهم، وبهذا يحرمون من الترقيات عن طريق الشهادة وفي نفس الوقت تبقى رواتبهم حسب الصنف 10، وهنا يظهر الادارة الفاشلة للنقابة العمالية في رفع الأجور والطالبة بالترقيات.

الجدول رقم 15: يوضح تقييم مسألة الحماية الاجتماعية داخل المؤسسة

النسب	التكرار	الاحتمالات
8.1%	5	جيدة
43.5%	27	متوسطة
48.4%	30	رديئة
100%	62	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 48.4% من عينة البحث اجابت ب رديئة، مقابل نسبة 43.5% اجابت ب متوسطة، مقابل نسبة 8.1% اجابت ب جيدة.

وكتحليل سوسيولوجي يكمن القون ان تقريبا نصف إجابات المبحوثين، ترى ان مسألة الحماية داخل مديرية التربية لولاية الاغواط، رديئة ولا ترقى الى تطلعات العمال، ويكن ارجاع الأسباب أولا الى النقابة العمالية حيث لا تقوم بدورها، في الرفع من الخدمات الاجتماعية، والضمان الاجتماعي، ولا تسعى الى تعزيز العلاقات الاجتماعية، ويكمن السبب الثاني في ان المؤسسة لا تعير اهتماما لهذا الجانب الاجتماعي

الجدول رقم 16: الاطلاع على القوانين المتعلقة بحق الحماية الاجتماعية

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	35	56.5%
لا	26	41.9%
المجموع	62	100%

نلاحظ ان نسبة 56.5% من افراد العينة اجابت بـ (نعم)، مقابل نسبة 41.9% اجابت بـ(لا).

كتحليل سوسيولوجي نقول ان النسبة الأكبر مطلعة على القوانين المتعلقة بحق الحماية الاجتماعية وهذا راجع الى المستوى التعليمي وثقافة العمال داخل المؤسسة واحاطته بكل ما يخص حقوقهم وواجباتهم.

الجدول رقم 17: يوضح جهد النقابة في تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	18	29%
لا	44	71%
المجموع	62	100%

نلاحظ م خلال ان نسبة 71% من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة 29% اجابت بـ(نعم).

كتحليل سوسيولوجي نقول ان النقابة لا تبذل أي جهد يذكر من اجل تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال، وهذا راجع الى الإهمال وعدم الاهتمام بالعمال، والاهتمام فقط بالمصالح الشخصية، وكسب ود المدير.

الجدول 18: يوضح تقديم شكاوى للنقابة تتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	7	11.3%
لا	55	88.7%
المجموع	62	100%

نلاحظ م خلال ان نسبة 88.7% من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة 11.3% اجابت

بـ(نعم).

كتحليل سوسيولوجي نقول ان انعدام الثقة بين النقابات العمالية والعمال، هو ما يجعل العمال لا يقدمون شكوى اليها، فالنقابة لا تعير تلك الشكوى اهتمام كبير، فهي تهتم فقط بالأعضاء المنتمين اليها.

الجدول رقم 19: جدول مركب يوضح العلاقة بين ممارسة طب العمل والخبرة المهنية

المجموع		أكثر من 22 سنة		من 17 الى 22 سنة		من 11 الى 16 سنة		من 05 الى 10 سنوات		اقل من 05 سنوات		الخبرة المهنية
		النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	
												السؤال 12
%06	04	00	00	%00	00	%00	00	%02	01	%04	03	جيدة
%44	27	03	02	%05	03	%03	02	%16	10	%16	10	متوسطة
%50	31	06	04	%03	02	%13	08	%17	11	%10	06	رديئة
%100	62	09	06	%08	05	%16	10	%35	22	%30	19	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 17% من ذوي الخبرة المهنية (من 05 الى 10 سنوات)، يرون ان ممارسة طب العمل لدى المؤسسة رديئة، مقابل نسبة 16% من ذوي الخبرة المهنية للفئتين (من 05 الى 10 سنوات) و(اقل من 05 سنوات) ترى ان ممارسة طب العمل لدى المؤسسة متوسطة، بالمقابل نسبة 04% من ذوي الخبرة المهنية (اقل من 05 سنوات) ترى ان ممارسة طب العمل لدى المؤسسة جيدة، وعليه نقول ان الخبرة المهنية تؤثر في ممارسة طب العمل، أي ان هناك علاقة بين الخبرة المهنية وممارسة طب العمل.

وكتحليل سوسيولوجي يكمن القون ان اعلى نسبة من افراد العينة ذوي الخبرة المهنية (من 05 الى 10 سنوات)، ترى ان ممارسة طب العمل في مديرية التربية لولاية الاغواط، رديئة ولا ترقى الى تطلعات العمال، فبحكم خبرة العامل والحوادث المهنية التي تعرض لها خلال مسيرته المهنية، تجعله قادر على

ملاحظة الرداءة في التعامل معها، ومسايرتها وكيفية معالجتها، كما يكن ارجاع الأسباب كذلك الى اهمال النقاية العمالية لهذه الفئة المتضررة من حوادث العمل، ولا تقوم بدورها على أكمل وجه.

الجدول رقم 20: الخدمات الاجتماعية تساعد على دعم القدرة الشرائية

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	17	27.4%
لا	45	72.6%
المجموع	62	100%

نلاحظ م خلال ان نسبة 72.6% من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة 27.4% اجابت بـ(نعم).

كتحليل سوسيولوجي ان رداءة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة، تجعل العامل لا يقبل اليها أصلا.

الجدول رقم 21: يوضح الإجراءات المتخذة في التأمين على البطالة والتقاعد

الاحتمالات	التكرار	النسب
كافية	5	8.1%
غير كافية	57	91.9%
المجموع	62	100%

نلاحظ م خلال ان نسبة 91.9% من افراد العينة اجابت بـ (لا)، مقابل نسبة 8.1% اجابت بـ(نعم).

وكتحليل سوسيولوجي نلاحظ ان الإجراءات المتخذة في التأمين على البطالة والتقاعد، غير كافية هذا راجع الى عدة أسباب، أولا تقصير المؤسسة في هذا لجانب المهم، حيث ان المؤسسة لا تحرص على الاتصال الدائم بصناديق التأمين، ويرى العمال انه لابد من تعديل القوانين الخاصة بهذا الجانب، فالعامل معرض في اية لحظة لخطر البطالة، كما ان قوانين التقاعد مجحفة لكثير من العمال من ناحية

فلا بد من تعديل قانون السن ورفع التعويضات والأجور لهذه الفئة، ولا بد للنقابات العمالية التدخل وفرض بعض الضغوطات على الحكومة من اجل تعديل هذه القوانين الجائرة.

الجدول رقم 22: جدول مركب يوضح العلاقة بين الجنس والإجراءات المتخذة في حق الامومة

الجنس	ذكر		أنثى		المجموع	
	النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار
السؤال 13						
كافية	21%	13	13%	08	34%	21
غير كافية	37%	23	29%	18	66%	41
المجموع	58%	36	42%	26	100%	62

نلاحظ من خلال الجدول ان نسبة 37% من افراد العينة ذكور أجابوا ان الإجراءات المتخذة في حق الامومة غير كافية، مقابل نسبة 29% من الاناث اجابوا انها غير كافية، مقابل نسبة 21% من الذكور اجابوا انها كافية، مقابل نسبة 13% من الاناث اجابوا انها غير كافية، وعليه نقول ان الجنس يؤثر في الإجراءات المتخذة في حق الامومة، أي ان هناك علاقة بين الجنس والإجراءات المتخذة في حق الامومة.

كتحليل سوسيولوجي نلاحظ ان النسبة الأكبر عند الرجال ترى ان الإجراءات المتخذة في حق الامومة غير كافية، فيمكن أقول العنصر الرجالي مطلع على الإجراءات المتخذة حول حق الامومة، وكذلك من خلال زوجاتهم العاملات، وزميلاتهم في العمل، وكذا الاطلاع على قوانين تشريع العمل الجزائري، التي كانت بعض القوانين فيه مجحفة في حق الامومة، ومن الضروري تعديلها، من بينها التعويضات، مواقيت العمل للمرأة الحامل، وعطل الامومة، كلها لا بد من إعادة النظر فيها، وتبقى النقابة العمالية بعيدة كل البعد من كل هذه النقائص، ولا تقوم بالدور المنوط بها، في حماية حقوق العمال.

2- نتائج الدراسة

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى النتائج المتوخاة والتي يتم استنباطها كمحصلة لما تقدم عرضه من تفرغ وتحليل البيانات في العنصر السابق، وهي محاولة للإجابة على فرضيات البحث التي تم برمجتها جراء المحتوى النظري ولإضفاء لمسة ذات بعد منهجي موضوعي وتصديقي من خلال إخضاع هذا الجانب النظري للمحك الأمبريقي باعتباره السبيل المنطقي الوحيد الذي يتم من خلاله وبواسطته الإجابة على فرضيات البحث عبر آلية الاستمارة والتصديق على النتائج المتوصل إليها.

أ- نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول أجور العمال.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 7 إلى 13، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- تحدث نزاعات جماعية دائمة داخل المؤسسة بنسبة 62,9% هذا ما يدل على ان المؤسسة تعاني من عدة مشاكل، الا ان النقابة العمالية لا تتدخل في حل هذه النزاعات

- تساهم النقابة بشكل ضئيل في الدفاع عن حق العمال في الزيادة الأجور وهذا ما لاحظناه في نتائج الجدول رقم (8) حيث كانت النسب متقاربة بين المجيبون بنعم تدافع حيث كانت 51,6%، المجيبون بلا تدافع، مقابل بنسبة 48,4%، ومن خلال المقابلة التي قمنا بيها مع السيد رئيس نقابة (UNPEF) قال ان النقابة تتدخل في حال تأخر أجور العمال فقط.

- من خلال النسب الجدول رقم (9) نلاحظ ان الراتب لا يعكس تماما الجهود المبذولة للعامل، فهو يقوم بجهد بدني وفكري كبير مقابل اجر ضعيف، وهذا راجع الى الطابع العمومي للمؤسسة، كما ان النقابة لا تبذل جهد في انصاف العمال في هذه الحالة

- ان الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي يعاني منها العامل الجزائري، من ضعف القدرة الشرائية مع تدني الأجور، مقابل ما يطمح اليه من العيش في كرامة وضمن مستقبله ومستقبل أسرته، كل هذا يدفعه الى المطالبة وبشدة الى رفع الأجور والترقية، في ضل تعسف المسؤولين داخل المؤسسة، وفي ضل الخرقات الصارخة في قانون العمل الجزائري، وتجاهل النقابات العمالية وعدم قيامها بدورها في حماية العامل

- وتبقى الاستجابة لمطالب العمال من طرف المؤسسة والنقابات العمالية ضئيلة بنسبة 66.1% من الاجابات بغير مستجابة، وهذا ما يول عدم الثقة بين العمال ونقاباتهم.
- اغلبية أجور العمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وذلك راجع الى ان المؤسسة لا تعمل بنظام الترقية بالشهادة العلمية، وبالمقابل لا توجد مطالبة من النقابات لافتكاك هذا الحق.
- نلاحظ ان النسبة الأكبر غير راضية تماما على أداء المؤسسة ومستعدون للمغادرة إذا اتاحت الفرصة، وهذا راجع رداءة خدمات المؤسسة بنسبة لعمالها.
- ان اغلبية العمال مستعدون للرحيل من مديرية التربية لولاية الاغواط في حال ما إذا وجدو عملا باجر أفضل مما يدل على تدني الأجور، وعدم استجابة النقابة لمطالب العمال
- نستنتج مما سبق أن الادارة النزاعات الجماعية القائمة حول الأجور داخل المؤسسة من قبل النقابة يكاد منعدما وهذا راجع إلى انحراف النقابة عن الدور الذي أنشأت من أجله.
- وبذلك نخلص الى ان الفرضية الفرعية الأولى لم تتحقق نسبيا.

ب- نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية للعمال.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 14 إلى 21، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي

- يمكن القول بان مسألة الحماية الاجتماعية داخل مديرية التربية لولاية الاغواط رديئة، ولا ترقى الى مستوى تطلعات عمال المؤسسة وهذا ما لاحظناه من خلال اجاباتهم بنسبة 48.4%، حيث ان مؤسستهم لا تراعي مستويات نفقات المعيشة والحاجات الأساسية للعمال وافراد اسرهم، كما انها لا تتماشى مع القوانين الدولية للحماية الاجتماعية المعمول بها.
- نلاحظ ان النسبة الأكبر مطلعة على القوانين المتعلقة بحق الحماية الاجتماعية وهذا راجع الى المستوى التعليمي وثقافة العمال داخل المؤسسة واحاطته بكل ما يخص حقوقهم وواجباتهم.
- ان تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال هي ممن المهام تتبناها النقابات العمالية التي من المفروض ان تبذل جهدا في توفيرها، الا اننا لاحظنا من خلال إجابات افراد العينة، ان النقابات العمالية لا تقوم

باي مجهود يذكر وذلك نسبة 71%، وهذا ما يعكس الإدارة الفاشل للنقابات العمالية لمثل هذه الظروف الاجتماعية

- ان انعدام الثقة بين العمال ونقاباتهم، يظهر من خلال الشكاوى المقدمة للنقابة، والتي لا تتعدى 7%، حيث ان العامل لم يعد يثق في النقابة لتحقيق مطالبه.

- تسعى الخدمات الاجتماعية من خلال ما تقدمه لدعم القدرة الشرائية للعامل، الا ان افراد العينة التي قمنا باختيارها ترى عكس ذلك وكانت الإجابات بنسبة 72.6% على انها لا تقوم بهذا الدور، وهذا راجع لرداءة الخدمات المقدمة، فهي لا تجد اقبال من العمال، كما انها في بعض الأحيان تقتصر على المسؤولين ومعارفهم فقط، وبعض النقابيين الذين يخدمون مصالحهم الشخصية.

- الإجراءات المتخذة في التأمين على البطالة والتقاعد، غير كافية هذا راجع الى عدة أسباب، أولاً تقصير المؤسسة في هذا الجانب المهم، حيث ان المؤسسة لا تحرص على الاتصال الدائم بصناديق التأمين، ويرى العمال انه لابد من تعديل القوانين الخاصة بهذا الجانب، فالعامل معرض في اية لحظة لخطر البطالة، كما ان قوانين التقاعد مجحفة لكثير من العمال، فلابد من تعديل قانون السن ورفع التعويضات والأجور لهذه الفئة، ولابد للنقابات العمالية التدخل وفرض بعض الضغوطات على الحكومة من اجل تعديل هذه القوانين الجائرة.

- إذا نظرنا الى ممارسة طب العمل داخل المؤسسة وعلاقته بالخبرة المهنية، نلاحظ ان اغلب الإجابات كانت موزعة على الممارسة الرديئة والمتوسطة بنسب متقاربة، كانت لفئة الخبرة المهنية ما بين 5 سنوات الى 10 سنوات، وهذا راجع الى ان المؤسسة لا تعير اهتماما كبيرا لهذا الجانب بالرغم من حساسية المطلب واهميته للعامل، فكلما زادت خبرة العامل وكبره في السن، أصبح من الضروري التكفل به، وحمايته من اخطار حوادث العمل وتعويضه عنها، كما يلقي على عاتق النقابات العمالية هذا التقصير في المطالبة بتحسين نوعية طب العمل داخل المؤسسة لحماية الطبقة العاملة.

- نلاحظ من خلال الجدول رقم 22، الذي يوضح العلاقة بين الجنس والإجراءات المتخذة في حق الامومة، ان النسب كانت متقاربة بين فئتي الذكور والاناث، حيث اجابت بانها غير كافية، فيمكن أقول ان العنصر الرجالي مطلع على الإجراءات المتخذة حول حق الامومة، من خلال زوجاتهم العاملات، وزميلاتهم في العمل، وكذا الاطلاع على قوانين تشريع العمل الجزائري، التي كانت بعض القوانين فيه

مجحفة في حق الامومة، ومن الضروري تعديلها، من بينها التعويضات، مواقيت العمل للمرأة الحامل، وعطل الامومة، كلها لابد من إعادة النظر فيها، وتبقى النقابية العمالية بعيدة كل البعد من كل هذه النقائص، ولا تقوم بالدور المنوط بها، في حماية حق الامومة.

ونستنتج مما سبق ان الفرضية الفرعية الثانية لم تتحقق نسبيا.

ت- نتائج الدراسة حول الفرضية العامة:

من خلال نتائج الدراسة المجسدة للفرضيات الفرعية وتوظيفها للمساهمة بشكل فعال في صياغة وبلورة طرح عملي مفاده، أنّ على الحركة النقابية العمالية إعادة النظر جذرياً برسالتها ودورها في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة، ودورها في الدفاع عن مصالحهم، وانتزاع الحقوق المادية والمعنوية المشروعة، وتوعيتهم بواجباتهم، بما يتلاءم مع تحسين أدائها وتطلّعات أعضائها وطبقة العمال الأجراء جميعاً، كما أنه عليها الأخذ بعين الاعتبار التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، وتدني الاجور وتدهور ظروف الحماية الاجتماعية لغالبية العمال، إضافة إلى ذلك يجب الالتفات إلى معالجة البنية النقابية التقليدية القاصرة عن الإحاطة بطموحات وتطلّعات العمال وأسره، خصوصاً وأن طبيعة الأعمال الجديدة تخلق المزيد من العمل غير المنظم والخارج عن معايير العمل الدولية والعمل اللائق.

ان الحركات النقابية ليست حرة في تأسيسها وفي إدارة أعمالها كما انها ليست مستقلة في وجودها كهيئة متساوية مع القوى الفاعلة في المجتمع، بل خاضعة الى سلطة اعلى والتي تمارس صلاحيات إدارية واسعة تجاهها من إشراف ومراقبة ومصادقة على شؤونها كافة، من التأسيس حتى الحل مروراً بممارسة نشاطها، فتمتع السلطة العامة بالكثير من التدخلات التي تعرض الحرية النقابية للانتهاك، وهي ليست قوية البنيان الداخلي، إذ تعاني الهيكلية النقابية من عيوب كثيرة، تشل حركتها الداخلية وتغرقها في التجاذبات والانقسامات والخلافات الداخلية، فهي بالتالي ليست فاعلة لتشكل أداة ضغط حقيقية، تدافع عن مصالح العمال وتحميها، وتساهم بالتنمية، وتقف بوجه كل السياسات الاقتصادية والاجتماعية وبالأخص السياسات اللاعادلة.

ونستنتج مما سبق ان الفرضية العامة لم تتحقق نسبيا.

خاتمة

خاتمة:

على ضوء دراستنا لموضوع النقابات العمالية ومحاولتنا الإجابة عن موضع الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: ما هو دور النقابات العمالية في ادرّة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة والتساؤلات التي اوردنها ضمنها.

خلصنا الى ان الدور النقابات لم يأتي بأية إضافة للطبقة العاملة، ولم يكن عند طموحاتهم في الدفاع عن مصالحهم، فلمطلوب أن تكون النقابة وسيلة ضغط وليس مجرد مجموعة مصالح، فمن خلال دراستنا الميدانية ، لاحظنا انه توجد هوة كبيرة بين العمال ونقاباتهم، فالعامل ليس راض عن العمل النقابي في ادرّة النزاع بينه وبين رب العمل ، ولا يثق فيه لأن النقابات لا ترقى إلى وصفها تنظيمات مطلبية تلبية طموحه وتساهم مساهمة فعالة في ادرّة النزاعات القائمة داخل المؤسسة وحل ومشاكلهم، لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية الأوليغارشية والسياسية، ولكي تصبح وسيلة ضغط فعالة، تعمل على ادرّة النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل وتحقيق مطالب عمالها، عليها أن تشبع مطالبها أو أن تحاول التأثير على القرارات الحكومية، لذلك نستنتج أن النقابات العمالية مازالت بعيدة كل البعد عن الاهتمام بانشغالات العمال.

قائمة المراجع

الكتب:

- 1) أحمد الرفاعي، تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982،
- 2) نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، د ط، قسنطينة، 2017،
- 3) اتفاقية دولية، رقم 95، متعلق بحماية الأجور، صادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر في سنة 1962.
- 4) أحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، عمان، 2005
- 5) ادريس بالكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2008
- 6) جورج لوفران، الحركة العمالية في العالم، ترجمة اليأس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1980
- 7) الاتحاد العالمي للنقابة، الاستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر، ترجمة وليم سارة، دار الفكر، دمشق، 1958.
- 8) الاتحاد العام العمال الجزائريين، المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، العاصمة، الجزائر، ديسمبر، 1990.
- 9) آلان توران، نقد الحداثة، ترجمة أنور غيث، المجلس الأعلى للثقافة، مصر، 2003
- 10) المفتشية العامة للعمل، دليل عملي حول آليات وإجراءات الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ط1، طبعة المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر 3 بوظمين ليلي، التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة، حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، عنابة، 1999، (مجلة العدد 05)
- 11) باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد علمي محمد وآخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1972
- 12) بشانية سعد، علم الاجتماع العمل، الأسس النظرية والتجارب، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2003
- 13) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الريحانة للكتاب، ط2، الجزائر، 2003
- 14) بوخريسة بوبكر وآخرون، دراسات في تسيير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، ط1، المحمدية-الجزائر، 2008
- 15) بيار لاروك، الطبقة الاجتماعية، ترجمة جوزيف عبودية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر، 1973

- 16) جون كول، الحرية النقابية، ترجمة حسين محمود، الدار القومية للنشر، بيروت، د ت
- 17) حسان هشام ، منهجية البحث العلمي، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة، الجزائر، 2007، ط2،
- 18) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات عمم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة.
- 19) حماد محمد شطا، النظرية العامة لأجور والمرتبات، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982
- 20) خالد حامد، كيف تكتب بحثا جامعيًا، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر
- 21) خالد خميس سحاتي، الدور المدني للجامعات قراءة أولية في الأدبيات، دار النشر المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2017
- 22) خضير كاظم، ياسين الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، شركة احمد جمال احمد محمد حيف
- 23) جان بيارير، الثورة الصناعية، ترجمة ابراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1975،
- 24) ذوقان عبيدات، وآخرون، البحث العلمي، مفهومه وأدواته وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط15، 2013
- 25) ستيفان كلاوس، معالجة النزاعات دليل تدريبي للمرشدين، ترجمة يوسف حجازي، مركز الشرق الأوسط للديموقراطية ولا عنف، رام الله فلسطين، 2006
- 26) سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، ط2، الجزائر
- 27) سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر والتوزيع، الجزائر
- 28) صلاح هاشم، الحماية الاجتماعية للفقراء، دار النشر مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب مصر، 2014
- 29) طاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 2011
- 30) عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، د ط، مصر، 2007
- 31) رشيد واضح، علاقات العمل في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، طبعة 2005، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة ، الجزائر، 2005
- 32) عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة، ط2، بيروت، 1982

(33) عبد الله محمود عبد الرحمان، سوسيولوجية التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1987

(34) محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006

(35) محمود عباس، النقابات العمية المصرية (رؤية ثورية)، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996

القواميس والمعاجم:

(36) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2006

(37) حمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1993

الرسائل والمذكرات:

(38) اخلف بلال، الحماية القانونية لأجر العامل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، اشراف سعدون كريمة،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2016

(39) ادريس بالكعبيات، اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم

الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987

(40) الشايب امال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية،

مذكرة لنيل شهادة الماستر، اشراف مصطفى بلعور، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012

(41) الطاهر بلعور، الاضرابات العمالية في مجتمع مصنع، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في

العلوم، جامعة منتوري قسنطينة.

(42) بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس، سوسيولوجيا الحركات العمالية، السنة ثانية

ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم لعلم الاجتماع، جامعة الشاذلي بن الجديد، الطارف،

الجزائر، 2016

(43) بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، رسالة لنيل

شهادة الماستر، اشراف بوكلي حسن شكيب، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة طاهر

مولاي، سعيدة، الجزائر، 2013

(44) جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، اشراف مرابط

اليامنة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012

(45) بوقرة عبد الحق، واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية وأثرها على الوضعية

الاجتماعية والمهنية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، اشراف جغلولي يوسف، كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013

- (46) خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه الدولة، قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عنابة، الجزائر، 2007،
- (47) داود بلقاسم، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية لعلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016،
- (48) سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، رسالة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع والديموغرافيا، اشراف العروسي بوعلام، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة،
- (49) سليمان طوس صارة، الممارسة النقابية في تشريع العمل الجزائري، رسالة انيل شهادة الماستر، اشراف بلول عمر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2017،
- (50) سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام، الصناعي السوري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، إدارة الأعمال، جامعة تشرين، دمشق، 2004
- (51) عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسولوجية لنقابة الكنايست، رسالة لنيل شهادة الماجستير، بإشراف بوزيدي الهواري، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران2، الجزائر، 2015.
- (52) فاطمة الزهراء تيلاني، التمثيل العمال، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، اشراف عبد الكريم بن اعراب، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2012
- (53) لعرفي عودة، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، 2011
- (54) مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، قسم قانون دستوري، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011
- (55) رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة لنيل شهادة ماستر، اشراف داود بلقاسم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2016،
- (56) عبد المجيد صغير بيروم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة انيل شهادة ماستر، كلية الحقوق، قسم قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، الجزائر، 2003

القوانين:

- (57) القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد17، المؤرخ في 1990/04/21، الجزائر

58) المادة 1007 من قانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات والمدنية والإدارية، المؤرخ في 25 فيبرابر 2008، الجزائر

59) المادة 13 من قانون 96-134 الجريدة الرسمية رقم 74، الصادرة في 01 ديسمبر 1996،

60) المادة 2 من القانون رقم 02/90، الجريدة الرسمية رقم : 06 ، المؤرخة في 27/02/1990،
المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

61) المادة 68 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ص 72 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92
المؤرخ في يناير 1992

مراجع الفرنسية:

62) caisses Nationale Des Conges Payes Et Du Chômage Intempéries Des Secteurs Du Bâtiment. [http:// www. cacobatph. dz](http://www.cacobatph.dz)

63) Said chikri, question ouvrir et rapport sociaux en Algérie in NAQD, Mars, 199

المواقع الالكترونية:

64) www.mouwazaf-dz.com - موقع ملتقى الموظف الجزائري

65) <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> ، المعجم الجامع، 2019/4/11، 22:13

66) خالد الصوفي، <http://soufi38.blogspot.com/p/blog>-

2018 /11/29 ، [page.html?view=flipcard](http://soufi38.blogspot.com/p/blog)

67) تهتان مراد، نموذج تقديم مشروع، ضبط وتقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات

الحماية الاجتماعية وآليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر: - [www.uni-](http://www.uni-medea.dz/fac/g/phr/pnr-tahten.pdf)

[medea.dz/fac/g/phr /pnr-tahten .pdf](http://www.uni-medea.dz/fac/g/phr/pnr-tahten.pdf)

68) منتديات نت، الحماية الاجتماعية للموظف، 4-10-2019

الملاحق

الملحق رقم (2): استمارة البحث

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة لتعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

دور النقابات العمالية في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة

دراسة حالة مديرية التربية لولاية الاغواط

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف:

من إعداد الطالب:

د. رداڤ لقمان

طبيبي عبد القادر

هذه الاستمارة تندرج ضمن الجزء التطبيقي للمذكرة، وهي من صميم البحث العلمي، فنرجو منكم

مشاركة رأيكم بوضع علامة (X) امام الاحتمال الذي تروه يعبر عن وجهة نظركم الشخصية، على ان

يكون اختياركم يقتصر على احتمال واحد، مع ضمان السرية الكاملة للمعلومات التي تدلون بها.

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية داخل المؤسسة.

الفرضيات الجزئية:

- للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول أجور العمال.

- للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية للعمال.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر انثي
- 2- السن: اقل من 30 سنة ، (30-40) سنة ، (41-51) سنة ، اكثر من 51 سنة
- 3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة الاجتماعية: متزوج أعزب مطلق أرمل
- 5- الخبرة المهنية: اقل من 5 سنوات ، (5-10) سنة ، (11-16) سنة ، (17-22) سنة ، اكثر من 22 سنة
- 6- الأجر الشهري: (18000-25000) دج ، (30000-45000) دج ، (50000-65000) دج ، اكثر من 70000 دج

المحور الثاني: للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزعات الجماعية القائمة حول أجور

- 7- هل تحدث نزاعات جماعية داخل المؤسسة بسبب الأجور؟ نعم لا
- 8- هل سبق وان دافعت نقابتكم عن حقكم في رفع الأجور؟ نعم لا
- 9- هل مرتبك يعكس المجهود الذي تبذله داخل المؤسسة؟ نعم لا
- 10- ماهي نوعية المطالب التي تتادون بتحسينها؟
 رفع الأجور ، زيادة الحوافز المادية ، ترقيةات ، ظروف العمل

11- هل استجيب لمطالبكم؟ نعم لا أحيانا

12- هل تصنيفك في سلم الأجور يناسب مؤهلك العلمي؟ نعم لا

13- اذا وجدت عملا بأجر أفضل هل تفكر في تغيير مؤسستك الحالية؟ نعم لا

المحور الثالث: للنقابات العمالية دور فعال في إدارة النزاعات الجماعية القائمة حول الحماية الاجتماعية

14- كيف تقيم مسألة الحماية الاجتماعية داخل مؤسستكم؟

جيدة متوسطة رديئة

15- هل انت مطلع على القوانين المتعلقة بالحق في الحماية الاجتماعية؟ نعم لا

16- هل تبذل نقابتكم جهدا في تحسين الوضعية الاجتماعية للعمال؟ نعم لا

17- هل سبق وان قدمت شكوى لنقابتكم تتعلق بحوادث العمل او الامراض المهنية؟ نعم لا

18- كيف تقيم ممارسة طب العمل لدى مؤسستكم؟

جيدة ، متوسطة ، رديئة

19- هل ترى ان الخدمات الاجتماعية تساعد على دعم القدرة الشرائية للعامل؟ نعم لا

20- كيف ترى الإجراءات المتخذة في التأمين على البطالة والتقاعد؟ كافية غير كافية

21- كيف ترى الإجراءات المتخذة في حماية حق الامومة؟ كافية غير كافية

نشكر تعاونكم معنا.

