



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ألكلي محند أولعاج

- البويرة -

فرع: علم الاجتماع

كلية: العلوم الاجتماعية والإنسانية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

العنوان

إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الاقتصادية
العمومية.

دراسة حالة الفرع النقابي لمؤسسة اتصالات الجزائر - وحدة البويرة -.

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبين:

سمير صخير.

➤ رحمي نسيم.

➤ قتال مخلوف.

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر والعرفان

أول من يشكر ويحمد أثناء الليل وأطرافه النهار، هو العلي القهار، الأول والآخر والظاهر والباطن، الذي أغرقتنا بنعمه التي لا تحصى، وأمدق علينا برزقه الذي لا يفنى، وأنار دروبنا، فله جزيل الحمد والثناء العظيم، هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله "محمد إبن عبد الله" عليه أزكى الصلوات وأطهر التسليم، أرسله بقرآنه المبين، فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

لله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

يسعدنا وقد انتهينا بعون الله العلي القدير من كتابة هذه الرسالة العلمية إلا أن تقدم باسم عبارات الشكر وعظيم الامتنان والعرفان إلى الأستاذ المشرف "سمير صخير" الذي تكرم بالإشراف علينا وتعمدنا طيلة مدة البحث، فلم يتوانى ولم يدخر جهداً في تقديم توجيهاته وإرشاداته ونصائحه العلمية القيمة طيلة المدة التي استغرقتها إنجاز هذا البحث العلمي.

والشكر موصول إلى كل أستاذ أفادنا بعلمه من أولى مراحل الدراسة حتى هذه اللحظة، كما نرفع كلمة الشكر إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد وخاصة الأستاذ "جمال حمدان" الذي كان الذراع الأيمن في الجانب الميداني وسهل علينا الأمور وأفادنا بإرشاده وتوجيهاته، كما نشكر كل أساتذة علم الاجتماع التنظيم والعمل. وفي الأخير لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل أن يرزقنا السداد والرشاد والعفاف والغنى وأن يجعلنا هداة مهتدين.

المطويات

الطيران

فهرس المحتويات

شكر وعرهان.

فهرس المحتويات.

فهرس الجداول .

مقدمة.

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

- 1- أسباب إختيار الموضوع.....01
- 2- أهمية إختيار الموضوع.....01
- 3- أهداف الموضوع.....01
- 4- الإشكالية.....02
- 5- تحديد المفاهيم.....06
- 6- المنهجية المتبعة.....09
- 7- التقنيات المستعملة.....10
- 8- الدراسات السابقة.....12
- 9- المقاربة النظرية.....14

الفصل الثاني: الإطار النظري.

- تمهيد.....22

المبحث الأول: ماهية الحركات العمالية والنقابية.

- 1- تعريف النقابية.....23
- 2- تعريف النقابة العمالية.....23
- 3- مبادئ النقابية.....24
- 4- أهداف النقابية.....26

27.....5- الحق في ممارسة النشاط النقابي.....

المبحث الثاني: نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في العالم الغربي.

29.....1- في بريطانيا.....

312- في ألمانيا.....

32.....3- في فرنسا.....

33.....4- في الولايات المتحدة الأمريكية.....

المبحث الثالث: نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية.

• في المشرق العربي.

34.....1- في مصر.....

35.....2- في لبنان.....

37.....3- في سوريا.....

• في المغرب العربي.

38.....1- في تونس.....

39.....2- في المغرب.....

40.....3- في الجزائر.....

40.....3-1- مرحلة ما قبل الاستقلال.....

43.....3-2- مرحلة ما بعد الاستقلال.....

44.....3-2-1- مرحلة الحزب الواحد (1962 - 1988).....

45.....3-2-2- أحداث أكتوبر 1988.....

47.....3-3-3- الحركات النقابية في ظل التعددية النقابية.....

53.....خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: الإطار الميداني.

المبحث الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة اتصالات الجزائر.

- 1- تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر.....54
- 2- الشركات التابعة لمؤسسة اتصالات الجزائر.....54
- 3- الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر.....55
- 4- نقابة مؤسسة اتصالات الجزائر.....56

المبحث الثاني: الاحتجاجات والنزاعات في مؤسسة اتصالات الجزائر.

- 1- التوجه العام للاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر.....57
- 2- النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية في مؤسسة اتصالات الجزائر.....59
- 3- خطوات الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر.....61
- 1- الاحتجاجات قبل وقوعها.....61
- 2- الاحتجاجات بعد وقوعها.....62
- 1-2- الفجائية في الاحتجاج.....63
- 2-2- توقيف الاحتجاج.....63
- 3- حركية الاحتجاج.....66
- 1-3- المشاركة و المدة.....69
- 2-3- المدة والفئة المهنية والمشاركة في الاحتجاج.....72
- 3-3- الاحتجاج والمطالب.....73
- 4- نهاية الاحتجاج.....76
- 5- دور المفاوضات في الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر.....77
- 6- أشكال المفاوضات الجماعية.....82

المبحث الثالث: الاحتجاج وأهم مسلماته ومفاهيم التحليل الاستراتيجي.

- 1- الاحتجاجات ومسلمات التحليل الاستراتيجي.....87
- 2- الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.....88
- 3- المفاوضات من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.....91
- خاتمة.....96

قائمة المراجع

الخط الأول

الخطين

فهرس الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	يبين التوزيع السنوي للاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر .	57
02	يبين التوزيع السنوي للنزاعات الفردية والنزاعات الجماعية وأهم مطالبها	59
03	يبين لنا مدى إحترام الإجراءات القانونية عن وقوع الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر .	63
04	يبين توزيع الاحتجاجات حسب أشهر السنة في المؤسسة خلال فترة الدراسة.	64
05	يبين توزيع الاحتجاجات حسب الفترات وساعة انطلاقة الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر .	65
06	يبين التوزيع السنوي للمشاركين في الاحتجاجات والعدد الإجمالي للعمال في كل سنة للمؤسسة.	67
07	يبين العلاقة بين المعدل السنوي للمشاركة والمعدل السنوي لمدة الاحتجاج.	70
08	يبين توزيع الاحتجاج حسب الفئات المهنية ومعدل مشاركة كل فئة ومعدل مدة الاحتجاج التي تقوم بها كل فئة.	72
09	يبين المطلب وتكراراتها في المؤسسة.	73
10	يبين لنا طرق التسوية الاحتجاجات في المؤسسة خلال فترة الدراسة.	76
11	يبين علاقة المفاوضات بالتاريخ، المشاركة، الفئة المعنية، المطلب، المدة، طريقة التسوية في مؤسسة اتصالات الجزائر في فترة الدراسة.	78
12	يبين علاقة المفاوضات بالمدة والمشاركة وطريقة التسوية في المؤسسة خلال فترة الدراسة.	81
13	يبين علاقة المفاوضات بالمطلب والمدة وطريقة التسوية في المؤسسة خلال فترة الدراسة.	82

مقدمة:

يعد موضوع النقابة العمالية من أبرز المواضيع التصاقا بعلم الاجتماع التنظيم والعمل فما من مؤسسة كانت عمومية أو خاصة، إلا وتضم فئات سوسيو مهنية وإدارية تساهم في تفعيل العمليات الإدارية، فلا تكاد تخلو أي مؤسسة من تنظيم نقابي يلتف حول جزء كبير من العمال داخل المؤسسة، قصد تحقيق استراتيجيات شخصية ومهنية، وتوسيع مجال حرياتهم وتعزيز نفوذهم داخل المنظمات التي ينتمون إليها.

إن الحركة العمالية النقابية هي حركة اجتماعية واسعة النطاق، ولم تكن وليدة الصدفة، وإنما من الناحية السوسيو تاريخية هي نتائج لخصائص المجتمع وتحولات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي وتغير في السياسات والمراسيم والقوانين وغيرها...

فالنقابة ما هي إلا آلية السلطة في رقابة المجتمع المدني، فالنقابة حسب هذا المفهوم ينطبق عليها وصف تنظيم نقابي مستقل وإنما هي في حقيقة الأمر تنظيم تابع للحزب نظرا للعلاقة الإيديولوجية والعضوية التي تجمع بينهما.

فكانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر لظهور النقابة العمالية حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية، كما أن المساوى الاجتماعية للنظام الرأسمالي دفعت بالعمال إلى الاتحاد وإنشاء النقابات لرعاية مصالحهم وحقوقهم، وقد جاء هذا الحق بعد تدافع قوي وصراع مرير خاضته الطبقة الشغيلة وخاصة في أوروبا منذ فترة غير يسيرة. والفضل يرجع خاصة إلى رواد الحركة النقابية البريطانية الذين كانوا أول من أنشأ النقابات بين أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر، فقد بدأ الإعتراف رسميا بالنقابات سنة 1871 ثم توالى الإعتراف بعد ذلك في أوروبا وغيرها من بلدان العالم.

فارتبطت الحركة العمالية في الدول الأوروبية بحتمية وجود النظام الرأسمالي وتطور التصنيع، وهذا الأخير الذي أدى إلى ظهور علاقات اجتماعية جديدة سمحت بتشكيل طبقة عمالية، كما ارتبطت بالتطور النوعي والعددي للطبقة العمالية، التي تطالب بتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية.

أما في دول العالم الثالث كان ظهور النقابات في معظم المجتمعات العربية أثناء الفترة الإستعمارية. كما في الجزائر فقد ارتبطت الحركة العمالية ونضالها النقابي بالحركة النضالية من أجل التحرر من وجود الاستعمار الفرنسي.

فمرت الحركة النقابية الجزائرية في تاريخها المعاصر بمراحل كثيرة ساد بعضها الظلام، وبعضها الآخر النور والضياء، وكانت الفترة الاستعمارية أشدها بلاء، ففيها تمت ولادة النقابات الجزائرية بالارتباط بالنقابات الفرنسية خاصة منها الشيوعية بتزواج النضال المطلي الاقتصادي بالنضال التحرري الوطني، إلى أن تم إنشاء نقابة جزائرية خالصة من رحم "جبهة التحرير الوطني FLN" وفي أحضان الثورة التحريرية الكبرى تعبر عن معاناة وطموحات الطبقة الشغيلة المستعبدة.

واصلت الحركة النقابية مسيرتها بجانب الحزب الوحيد "حزب جبهة التحرير الوطني" تعد نيل الاستقلال لإعادة بناء الدولة الجزائرية بمقوماتها وانتماءاتها الإيديولوجية مما انتقل بها إلى مرحلة جديدة مبنية على الأحادية ونبذ التنوع والاختلاف بانتهاج الاشتراكية، حيث أصدرت قوانين جديدة للعمل، واعترفت بحق التنظيم النقابي في النقابة الواحدة والرسمية مقتدية بدول المعسكر الشرقي، والممثلة في "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" UGTA، الذي تأسس في 24 فيفري 1956 إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر بهدف حشد العمالة الجزائرية ضد مصالح فرنسا الاستعمارية والرأسمالية.

عرفت الحركة العمالية والنقابية في الجزائر في نهاية الثمانينات أزمة متعددة الجوانب أدت إلى نهوض الشعب في أكتوبر 1988 ، ومن هذه الأحداث نتج عنها تغيير جذري للحياة السياسية والاجتماعية في الجزائر، وبعد ظهور قانون 14/90 والذي سمح بالتعددية الحزبية، فظهرت عدة نقابات مختلفة في كل الميادين. ولكن ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين المسيطر على الحياة النقابية، وهو الممثل الوحيد للعمال في نظر الدولة الجزائرية باعتباره المشارك في الثلاثية.

ومنه جاءت خلال هذه الدراسة لمحاولة التعرف على الممارسة النقابية وأهم الإستراتيجيات المتبعة في المؤسسة، والكشف عن هذا الموضوع أكثر ومعرفة جوانبه الهامة. قمنا بتقسيم العمل إلى ثلاث فصول:

الفصل الأول: ما يعرف "بالإطار المنهجي للدراسة" حاولنا فيه بناء الإشكالية من خلال تتبع التطور التاريخي لظهور النقابات العمالية عبر العالم في الدول المتقدمة مع الإشارة إلى ظهورها في البلدان العربية ومن ثم في الجزائر وصولا إلى مرحلة التعددية الحزبية والتعددية النقابية. مع توضيح لفكرة

الممارسة النقابية وكيفية دراسته من خلال المؤسسة محل الدراسة، وطرح التساؤل الرئيسي. ومنه ذكر أسباب الموضوع، أهدافه، أهميته، تحديد المفاهيم، المنهجية المتبعة، الأدوات المستعملة، الدراسات السابقة والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: ما يعرف ب "الإطار النظري" الذي قسمناه إلى مبحثان:

فتناولنا في المبحث الأول ماهية النقابة العمالية وتناولنا فيه تعريف النقابة، النقابة العمالية، مبادئ النقابة، أهدافها، الحق في ممارسة النشاط النقابي.

وفي المبحث الثاني نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في العالم وقسمناه إلى جزئين:

الجزء الأول نشأتها في الدول المتقدمة والجزء الثاني دول العالم الثالث (دول المشرق العربي، دول المغرب العربي). وفي الجزائر تناولنا فيه من مرحلة ما قبل الاستقلال حتى التعددية النقابية.

الفصل الثالث: ما يعرف ب "الجانب الميداني" ويعتبر آخر فصل والذي قسمناه إلى ثلاث مباحث

المبحث الأول تناولنا فيه لمحة تاريخية عن مؤسسة اتصالات الجزائر أما المبحث الثاني تناولنا فيه الاحتجاجات والنزاعات في مؤسسة اتصالات الجزائر، المبحث الثالث فقد تناولنا فيه الاحتجاج والمفاوضات من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة.

1-أسباب إختيار الموضوع.

2-أهمية إختيار الموضوع.

3-أهداف الموضوع.

4-الإشكالية.

5-تحديد المفاهيم.

6-المنهجية المتبعة.

7-التقنيات المستعملة.

8-الدراسات السابقة.

9- المقاربة النظرية.

1- أسباب اختيار الموضوع:

إن إختيارنا لهذا الموضوع ليست صدفة وإنما هي محاولاتنا لفهم ودراسة حقيقة النقابة في الواقع، فهو موضوع يتفق مع ميولنا ورغباتنا في الدراسة.

✓ الأسباب الذاتية:

- الرغبة في فهم واقع الحركة النقابية والعمالية في المؤسسة الاقتصادية العمومية.
- الاهتمام الشخصي بالدراسة عن الحركة النقابية في العالم على العموم وفي الجزائر على وجه الخصوص.
- السعي لفهم واقع الحركة النقابية من خلال المعادلة المتضاربة بين المفهوم الحقيقي للممارسة النقابية وواقعها.

✓ الأسباب الموضوعية:

- قلة الدراسات العلمية الجادة التي تناولت مواضيع النقابات.
- محاولة إثراء مجال البحث العلمي في إبراز أهمية التنظيمات النقابية.
- محاولة تسليط الضوء على إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة.
- كون هذا الموضوع ذو أهمية إجتماعية وإقتصادية.

2- أهمية الموضوع:

تتضح أهمية دراستنا فيما يلي:

- التعرف على واقع النقابات العمالية في الجزائر.
- كيفية ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الأجراء.
- محاولة تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين.
- الرغبة في إثراء البحث العلمي بالمعطيات التي تخدم الموضوع.

3- أهداف الموضوع:

لأي بحث علمي له أهداف علمية وعملية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع، ووضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة:

- التعرف على طبيعة النقابة في المؤسسة من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية.
- الوقوف على حقيقة العمل النقابي ومدى تأثيره على العمال.
- التعرف على تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم والجزائر.
- معرفة مزايا والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها تنظيمات النقابية.
- محاولة الوصول إلى نتائج ميدانية يمكن الإستفادة منها في تطوير وإثراء البحث.

4- الإشكالية:

تعتبر المنظمات النقابية ظاهرة إجتماعية وتنظيمية، جاءت كنتيجة نضال عمالي مرير وطويل للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية والمادية و الإجتماعية كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية، بعدما عجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية، نتيجة المراكز الاقتصادية والاجتماعية غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل⁽¹⁾، ظهرت الحركة النقابية أولاً في بريطانيا العظمى على شكل اتحادات نقابية 1720م، وتعتبر من أقدم النقابات في العالم وظهرت مع ظهور الآلة وانتشارها في بلدان أوروبا، ونشأت هذه الاتحادات بقصد الدفاع عن وضعها والبحث عن وضع أحسن. فإن دوافعها كانت ثورية وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة⁽²⁾.

وقد ظهرت النقابات أولاً في إنجلترا ومنها انتقلت إلى الدول الصناعية الأخرى في أوروبا، فكانت أول تجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا وألمانيا في مجمع النسيج والصناعات اليدوية والميكانيكية قصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة...

الأمر الذي جعل اللجوء إلى مثل هذه التنظيمات قضية حتمية حتى في ظل القوانين السارية آنذاك، والتي كانت تمنع بل وتعاقب على تكوين مثل هذه التكتلات والمنظمات بصفتها أطر وسيطة بين

¹-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 2012، ص226

²-جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، منشورات عويدات، بيروت، الطبعة الثانية، 1980، ص09.11.

العمال وأصحاب العمل، تطبيقاً للمبدأ الذي كان سائداً وقتئذٍ والمتمثل في تقديس الحرية الفردية، وبالتالي تقديس العلاقات الفردية بين أطراف علاقات العمل، وعدم قبول أي تنظيم وسيط بينهما⁽¹⁾.

وقد اتخذت هذه النقابات في العالم أشكالاً متعددة من الممارسات والأفعال، الأمر الذي جعلها محور إهتمام العديد من علماء الاجتماع باعتباره حقلاً خصبا رافق العمل الإنساني في مختلف المجالات رغم تعدد توجهاتهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، إلا أنهم يتفقون أن النقابة ظاهرة اجتماعية وتنظيمية.

كما أن هذه الحركة النقابية في العالم تختلف من بلد لآخر حسب الظروف التاريخية ودرجة التصنيع وحسب خصوصية المجتمع.

ففي فرنسا التي تعتبر آخر الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي، وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة. وضحى العمال من أجل انتصارها، صدر قانون لوشابوليه 14 جوان 1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية وتحرم الإضرابات، وعرفت فرنسا في الفترة الممتدة بين 1846-1904 تعددية نقابية التي برزت في عالم الشغل.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية نظمت الحركة النقابية نفسها وفقاً لأسلوب الاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت بعنوان "فرسان العمل"، في أواخر القرن الثامن عشر (18)، اندلعت إضرابات على يد المطابع والحطابين في فيلادلفيا، وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الإقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا، واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر (19)، في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمل وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال.

وفي الدول العالم الثالث تختلف الحركة النقابية عن مثيلاتها في الدول المتقدمة، حيث لم يستمد جذورها من الصراع الصناعي، ذلك أن الصناعة لم تكن متقدمة في دول العالم الثالث، بل قد تكون منعقدة أصلاً، فإن الحركة النقابية في هذه البلدان تميزت بازدواجية المهام المتمثلة في العمل السياسي مع الأحزاب السياسية الوطنية والدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية، ولقد كان الارتباط بين النقابات والحركات التحررية نتيجة السيطرة الاستعمارية على هذه الدول.

¹ - أحمية سليمان، الوجيز، نفس المرجع السابق، ص 226.

في تونس ارتبط نشوء الحركة النقابية بتطور الرأسمالية في الدول المستعمرة خلال الربع الأول من القرن العشرين(20)، لهذا فقد تأسست عدة نقابات عام 1919 ومنها اتحاد النقابات التابعة للاتحاد العام للعمال الفرنسيين، وبرز محمد علي مؤسس أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيون، وكان مطالبها اقتصادية وهي زيادة الأجور وتحسين العمل⁽¹⁾.

ولا يختلف الوضع في المغرب الأقصى رغم التعددية النقابية التي تؤطر العمال إلا أن هذه النقابات وأبرزها الاتحاد المغربي للشغل الذي تأسست 1955م، ويرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة، ويبقى الطابع المتميز لهذه النقابات هو الضعف والتسييس وارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة وغياب ممارسات الحرية النقابية.

برزت الحركة العمالية النقابية في الجزائر كزّد فعل على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجزائر الذي فرضه الاحتلال الفرنسي من حيث الرغبة الجامحة في الإستحواذ على كل شيء وتسخير موارد البلاد لخدمة الإستعمار الفرنسي منذ احتلال الجزائر عام 1830، وحتى الإستقلال عام 1962، بحيث جمعت عدة نقابات أوروبية في تنظيم واحد عرف بالكونفدرالية العامة للعمل " La confédération général du travail" مع أن بداية تشكل الفئة العاملة الجزائرية تعود إلى وقت مبكر من العهد الإستعماري إلا أنها لم تبلغ الحجم ودرجة التنظيم التي تجعل منها قوة اجتماعية مؤثرة بسبب القيود التي وضعتها القوى الاستعمارية.

عرفت الحركة العمالية الجزائرية في القرن العشرين(20) تغيرا واضحا، فقد بدأ العمال بتنظيم صفوفهم والإستقلال عن النقابات الفرنسية فرفعوا شعار "الحرية والإستقلال" بدلاً من شعار "الإندماج والمساواة"، الذي كان سائداً آنذاك، ومن أشهر الإضرابات التي شهدتها تلك الحقبة كانت إضرابات عان 1920 و 1924 ضدّ البواخر المحملة بالخمور.

¹ - رابيس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية للصحة

الجوارية، الحمامات، تبسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، علم الاجتماع، 2016، ص31

وفي عام 1935 شهدت الحركة النقابية الجزائرية انطلاقة جديدة وزاد في ذلك الوقت إنشاء اللجان العمالية النقابية، وفي عام 1936 تم تأسيس الاتحاد المستقل للعمال المزارعين تحت ظل اللجنة العامة للعمال، وفي عام 1947 تشكلت هيئة مركزية للقضايا العمالية وتولى رئاستها المناضل "عيسات إيدير"، وفي 1948 أخذت لجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها بناء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية، التجارية و المهنية، وبعد الأول من نوفمبر 1954 انطلاقة لمرحلة جديدة شهدت انتهاء العلاقة بين الحركة العمالية الفرنسية والحركة العمالية الجزائرية.

إن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين **UGTA** من قبل جبهة التحرير الوطني **FLN** كان من أجل إعطاء نفس جديد للثورة، وتدعيم صفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في التنظيم النقابي الواحد، وأيضاً لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن المصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما لنشر الوعي السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر، حيث كان لجوء "عيسات إيدير" ومساعيه الأثر الكبير لتأسيس هذا الاتحاد كأول منظمة نقابية جزائرية بتاريخ 24 فيفري 1956، وانتخب فيها "عيسات إيدير" كأول أمين عام لهذه المنظمة، ومن أبرز الشخصيات التي تولت منصب الأمين العام للاتحاد "عبد الحق بن حمودة".

وتعتبر الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية والتي كان لها دور فعال في الثورة الجزائرية، وعلى أثر التغييرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي حدثت في الجزائر ومع صدور دستور 1989م، الذي نص على التعددية الحزبية والتعددية النقابية والتي كانت بمثابة الانطلاقة الفعلية لكثير من النقابات المستقلة.

لقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة لتسليط الضوء على الاتحاد العام للعمال الجزائريين في المؤسسة الاقتصادية العمومية لاتصالات الجزائر **ALG TELECOM** وحدة البويرة، من خلال الإحاطة بجوانب عديدة ومختلفة من حيث الدفاع عن حقوق العمال وزيادة الوعي لديهم، وكذا أساليب الديمقراطية الممارسة في التنظيم النقابي.

ويهدف من خلال دراستنا هذه إلى معرفة واقع الممارسة النقابية وكذا أهم الإستراتيجيات المتبعة في هذه المؤسسة.

ومن هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل الآتي:

- ما هي الإستراتيجيات المتبعة في الممارسة النقابية من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة؟

5- تحديد المفاهيم:

يعد تحديد مفاهيم الدراسة من المسائل الهامة والضرورية في البحث الإجتماعي، ذلك أن هناك الكثير من المفاهيم تنتشعب في معانيها ودلالاتها. ولهذا وجب تحديدها لإزاحة اللبس والغموض الذي يعترئها.

وعلى هذا الأساس إعتدت دراستي على المفاهيم الأساسية:

1- مفهوم النقابة:

عرفها "جون كول" على أنها تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر، أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية⁽¹⁾

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

كما عرفها "آلان توران" هي منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل⁽³⁾.

وعرفه "جبران مسعود" بكون مصدر النقابة هو نقب. وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة وغيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة⁽⁴⁾.

¹- جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دون تاريخ، دون طبعة، ص7.

²- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، 1983، دون طبعة، ص297.

³- Alin Tourain. sociologie de l'action édition de seuil. paris. 1965. p346.

⁴- جبران مسعود، الرائد في معجمه اللغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1969، ص152.

إن النقابة هي تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم. كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة⁽¹⁾.

• التعريف الإجرائي:

النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين هدفها الدفاع عن مصالح وحقوق العمال من تعسف أرباب العمل.

2- مفهوم العمل النقابي:

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

وعرفه "جون ناقر" هو مجموعة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات، تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل، الوقاية والأمن، والأجور والضمان الاجتماعي⁽³⁾.

كما عرفه "حسين عبد الحميد أحمد رشوان" النقابة هي هيئة أو جماعة منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر الهدف منها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وبين العمال ورؤسائهم، أو بينهم وبين أنفسهم، مع وضع شروط محددة للسلوك في أي حرفة عمل⁽⁴⁾.

¹-سمير صغير،مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988،مذكرة ماجستير، تخصص علم الإجتماع تنظيم وعمل،الجزائر،2007/2006،ص52.

²-Jean Daniel Reynand.les syndical en France.edition du seuil.t1.1995.p113.

³-Jean Nagre.precis de législation et du travail et d'instruction civique.publication ray.paris.1960.p65.

⁴-حسين عبد الحميد أحمد رشوان،التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي،المكتب الجامعي،الطبعة 2010،1ص80.

• التعريف الإجرائي:

العمل النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال.

3- مفهوم الإستراتيجية:

تعتبر الإستراتيجية strategy مشتق أصلا من الكلمة اليونانية strato بمعنى الجيش أو الحشد، ومن مشتقات هذه الكلمة stratego والتي تعني فن القيادة، ومن مشتقاتها أيضا stratagem التي تعني خدعة حربية التي تستخدم في مواجهة العدو، فإن إستخداماتها المعاصرة قد تعددت وشملت العديد من الميادين، فقد يوصف موقع دولة أنه إستراتيجي، كأن يقال الموقع الإستراتيجي لقناة السويس أو الخليج العربي.

وقد عرفها "ليدل هارت" هي فن توزيع واستخدام الوسائط العسكرية لتحقيق هدف السياسة، أو العبارة أخرى هي طرق استخدام القوة العسكرية لتحقيق الأهداف السياسية⁽¹⁾.

كما عرفه "كلود دومور" على أنها مجموعة القرارات المتخذة من طرف المؤسسة لفترة زمنية محددة لتحقيق أهداف عامة للمؤسسة في ظل بيئة منافسة إقتصادية، إجتماعيا، سياسيا⁽²⁾.

الإستراتيجية هي العملية التي تعبر عن الأهداف الأساسية للمنظمة التي تسمح لها باتخاذ القرارات العملية التي تمكن لها في المستقبل، وهي رؤية مما يمكن أن تكون عليه المنظمة واتجاهها في مجال التوظيف والتكنولوجيا والسوق والخدمات والمهارات⁽³⁾.

• التعريف الإجرائي:

هي فن التخطيط للوصول إلى أهداف بطرق عقلانية وسليمة، من خلال الاستغلال الجيد لهوامش الحرية والخبرة العلمية والعملية، المكتسبة داخل التنظيم لتحقيق أبعاد إستراتيجية من شأنها زيادة حظوظ الفاعلين

¹-عبد القادر محمد فهمي، المدخل إلى دراسة الاستراتيجية، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة

الثانية، 2013، ص19.17.

²-claudedemeure.markéling.3éme.édition.dalloz.paris.2001.p90.

³ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 2011، ص13.

وتوسيع مجال السلطة لديهم، و إكتساب قدر أكبر من الاستقلالية النسبة داخل المنظمات التي يعملون فيها.

6- المنهجية المتبعة:

المنهج عامة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة موضوع ما لإكتشاف الحقيقة، والإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث.

فالمنهج هو إستراتيجية عامة تعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات التي يستفيد بها الباحث في تحقيق أهداف البحث أو العمل العلمي⁽¹⁾.

والمنهج هو ذلك الطريق المؤدي إلى كشف الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل في النهاية إلى نتيجة معلومة، بمعنى إن المنهج "هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وبمعنى آخر هو مجموعة من الإجراءات والخطوات التي يضعها الباحث عند دراسته مشكلة بحثه"⁽²⁾.

ولذلك فقد اعتمدنا في دراستنا على "المنهج الوصفي" الذي يعني الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة، متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقيقة جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة وأثارها والعلاقات المنبثقة عنه وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها⁽³⁾.

فتعتمد دراستنا على المنهج الوصفي الملائم له مع تحديد الوسائل والتقنيات والخطوات الواجب إتباعها، ويهدف جمع المعطيات والحقائق التي تتعلق بطبيعة الموضوع "إستراتيجية الممارسة النقابية" فالمنهج الوصفي يهتم بهذه الدراسة.

¹- علي عبد الرزاق جلبي وآخرون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1992، ص08.

²- عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1963، ص05.

³- محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1985، ص84.

7- التقنيات المستعملة:

ينزل الباحث إلى الميدان ويقوم بجمع المعلومات والبيانات وذلك من خلال الوسائل المتاحة، وهذه الوسائل تتمثل في التقنية التي هي الطريقة أو الأداة لجمع المعلومات على المستوى الميداني. وقد اعتمدنا على تقنيتين أحدهما رئيسية تتمثل في تحليل المحتوى والأخرى مدعمة للدراسة تتمثل في تقنية المقابلة.

أ- تحليل محتوى:

تم استخدام هذه التقنية لتحليل المحتوى عندما نريد تحليل البيانات التي تم جمعها باستعمال تقنية المقابلة، والكشف عن الجانب ما وراء الستار، والأقوال والعبارات من الوثائق التي استطعنا الحصول عليها من المكتب الولائي لنقابة اتصالات الجزائر -وحدة البويرة-

ويعرف "برسلون Berelson": إن تحليل المحتوى تقنية بحث من أجل الوصف الموضوعي والمنتظم والكمي للمحتوى الظاهري للاتصال⁽¹⁾.

كما عرفه "جانيس Janis" بأنه أسلوب لتصنيف سمات الأدوات الفكرية في فئات طبقا لبعض القواعد التي يراها المحلل كباحث علمي⁽²⁾.

وعرفه "زيدان عبد الباقي" أن تحليل المضمون من وجهة نظره منهج أداة للوصف الموضوعي المنتظم والكمي لمحتوى الظاهرة للاتصال، وأنه يستخدم في تصوير الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية القائمة في المجتمع⁽³⁾.

¹-سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2012، ص229.

²-عبد الحميد محمد، تحليل المحتوى في بحوث الاعلام، دار الشروق، القاهرة، مصر، د.ط، 1980، ص16.

³-عبد الباقي زيدان، قواعد البحث الاجتماعي، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1974، ص52.

ب-المقابلة:

تعتبر المقابلة من أهم الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات ونظرا لفوائدها في الحصول على آراء الأفراد وقيمتهم واتجاهاتهم، نظرا لما تقدمه من تسهيلات للباحث كي يتجاوز مشكلة عدم التجارب من طرف المبحوثين بتدخله بشرح الأسئلة وتبسيطها ومناقشتها معهم.

وتعرف المقابلة كأداة للبحث بأنها حوار لفظي وجها لوجه بين باحث قائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو مجموعة أشخاص آخرين⁽¹⁾.

فهي عملية تقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث⁽²⁾.

وتعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث، نظرا لما تقدمه من إجابات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية وصولا إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة والوضوح وبخاصية التعميم⁽³⁾.

وفي دراستنا قمنا بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث على النقابة والعمال، وكانت أسئلة مفتوحة ويتم تصميمها لإتاحة الحرية للمبحوث في إجاباته لبعض الأسئلة التي تقتضي تنوع في الآراء.

وتطرقنا إلى بعض الأسئلة المغلقة وهي الأسئلة التي تحوي إجابات محددة وما يميز هذا للنوع الأخير هو تسهيل تكميم الإجابات، ولكنها في نفس الوقت تقيد المبحوث وتحد من حرية الإجابة.

¹-محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، الطبعة 1983، ص3، 463.

²-سعيد سبعون، نفس المرجع السابق، ص173.

³-محمد شفيق، نفس المرجع السابق، ص85.

8- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث بعد تحديد واختيار مشكلة البحث، ف يبدأ الباحث بالبحث والتمحيص في الدراسات السابقة التي تشكل بالنسبة له تراثا هاما ومصدرا غنيا لا بد من الاطلاع عليه قبل بدء البحث.

ومن هنا حاولنا تقليص والتعرض على أهم الدراسات السابقة التي تحصلنا عليها بالمطالعة "مذكرات، كتب، مجالات....الخ" التي تناولت موضوع النقابة، ومن هنا سنحاول إن نوجز أهم النقاط الوارد فيها:

1- الكتب:

كتاب "جابي عبد الناصر" حول الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.

كما ساهم الأستاذ عبد الناصر جابي في إثراء موضوعه في سسيولوجية الحركة الاجتماعية حيث اهتم الأستاذ جابي عبد الناصر بمختلف تطورات الحركة النقابية من الأحادية إلى التعددية وحاول التمييز بين استراتيجياتها المختلفة حسب طبيعة كل مرحلة وارتباطها بالعمل السياسي خاصة عند تحليله للمسار النقابي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث بين الأستاذ جابي كيف أن هذه النقابة لم تخرج يوما عند تطبيق مشروع السلطة وتبين خياراتها والدفاع عنها، وأنها تعتبر جزء من السلطة، وامتداد للحزب الواحد في المرحلة الأحادية وحتى مرحلة التعددية، لا تزال ترتبط بأحزاب التحالف وخاصة في حزبي جبهة التحرير الوطني و حزب التجمع الوطني الديمقراطي، الممثلين على مستوى لجننتها المركزية وبعدها وصل في دراسته إلى إفتقار العمل النقابي للاستقلالية والتجربة وحتى النضج في بعض الأحيان وأشار إلى تأثيره الكبير بالتحويلات الاقتصادية وخاصة خوصصة المؤسسات الاقتصادية وإعادة هيكلتها.

2-المجلات:

مجلة "إدريس بولكعبيات" الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، إشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، جامعة قسنطينة، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثاني عشر.

تناول في هذا المقال تحليلا نقديا للظروف التي نشأت فيها الحركة العمالية في الجزائر والمراحل التي مرت بها من المرحلة الكولونيالية التي ظهرت خلالها العمل المأجور إلى مرحلة بناء الدولة الوطنية التي عرفت تجربة التصنيع المكثف ونمطا جديدا في إدارة علاقات العمل في البيئة الصناعية وذلك بإعطاء المركزية النقابية هامشا للمشاركة في تسيير مقابل لعب دور تعبوي في خطط التنمية، غير أن فشل مشروع التنمية وظهور أفكار جديدة للإصلاح أعادت الحركة العمالية إلى نقطة البدء التركيز على تحسين مستوى المعيشة.

3- الرسائل الجامعية:

دراسة "جحا زهيرة" النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية بالمطاحن سيدي راشد قسنطينة-.

حيث انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي للإشكالية:

✓ ما انعكاس التحولات السياسية الاقتصادية على هيكلية التنظيم النقابي ومطالبه وأساليب عمله في المؤسسة الصناعية؟

كما تطرقت إلى التساؤلات الفرعية ونذكرها:

- ✓ ما طبيعة هيكلية النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- ✓ وما هي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- ✓ وما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية على تحقيقها؟
- ✓ وما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال؟⁽¹⁾

حيث تمت صياغة السؤال الفرعي والأسئلة الفرعية في شكل فرضيات للدراسة وهي:

- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ، ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة،¹مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل 2012.2013، ص12.

الفرضية العامة: يتحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيمية ونوعية المطالب والأساليب المستخدمة في تحقيق 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 لتحقيق الأهداف⁽¹⁾.

وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، وقد استبعدت الباحثة كل من عمال الإدارة العامة، وكذا العمال غير الدائمين، وعمال السكرتارية والسائقين وعمال خدمات... الخ. ما فرض عليها أن تعتمد على هذه العينة واستخدمت المنهج الوصفي وكل من تقنية الاستمارة والمقابلة والملاحظة.

ومن نتائج الدراسة أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية أفرزها التحول الاقتصادي والاجتماعي، فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية وباستمرار، ويتخلص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها⁽²⁾.

9- المقاربة النظرية:

إننا لا نستطيع أن ندرس أي ظاهرة اجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية إذا لم نعطي أهمية خاصة للنظرية كإقتراب لدراسة الواقع، حيث يعتبر الإقتراب السوسولوجي أحد الركائز الهامة لكل دراسة سوسولوجية، حيث يقترب الإطار النظري للدراسة من نظرية معينة تجعل الباحث يتحكم في موضوع أكثر.

ومن هذا المنطلق واستنادا إلى أدبيات الدراسة، واستطلاع الدراسات والنظريات التي تبحث في

¹- جحا زهيرة، نفس المرجع السابق، ص35.36.

²- جحا زهيرة، نفس المرجع السابق، ص254.

التفاعل بين الفرد والتنظيم، فإن المقاربة التي سنعمدها في بحثنا هذا، فهي مستوحاة من التحليل الإستراتيجي لميشال كروزى.

• التحليل الإستراتيجي عند Michel Crozier.

يهتم التحليل الإستراتيجي بفهم كيفية بناء الأفعال الجماعية انطلاقاً من السلوكات الفردية والتنسيق في العمل الذي يفترض جملة من الأفعال الفردية، ويكون التحليل استراتيجياً عندما يعاين سلوك الفاعلين المتعلق بالأهداف الواضحة والواعية التي يضعونها وضغوط المحيط والموارد المتاحة لهم، يبتعد التحليل الإستراتيجي عن موازنة النقائص الموجودة في التسيير والإدارة ليركز على توضيح الإختيارات الأساسية للإدارة العامة وتقادي الأخطاء التي قد تهدد حياة المؤسسة، مما يجعل التحليل الإستراتيجي بمنزلة فحص داخلي وجوهر للفحص الخارجي الذي يتناول متغيرات البيئة ومتقلباتها، وهو ما يبين الضرورة الملحة لجعل التنظيم التدييري للمؤسسة امتداداً طبيعياً قدر المستطاع للبيئة باعتبار أن القرار الإستراتيجي للمؤسسة على طبيعة هذه البيئة وتغيرها وتطورها مع التأكيد على تجزئتها وقابليتها لتوفير المفاتيح الإستراتيجية⁽¹⁾.

يعتبر نموذج التحليل الإستراتيجي لـ "ميشال كروزى" و "إيرهاد فريديبرغ" من بين المنظورات السياسية لتحليل "الفعل الإجتماعي" في مجال علم الإجتماع وفي تحليل السلوك التنظيمي والتغيير التنظيمي، هو علاقة السيطرة والنفوذ والصراع داخل المجموعات.....

فقد تطور هذا المنظور عبر عدة دراسات وأبحاث قام بها "ميشال كروزى" و "إيرهاد فريديبرغ" طيلة سنوات ضمن البحوث التي كان يجريها مختبر علم الإجتماع التنظيم الفرنسي.

إن محاولة الربط بين التغيير وعلاقات القدرة يفضي إلى أن كل تغيير مبني على علاقة قدرة، أو بعبارة أخرى القدرة على التغيير، وذكرنا لهذه العلاقة يدفعنا مباشرة للحديث عن التحليل الاستراتيجي عند "ميشال كروزى" و "إيرهاد فريديبرغ" من خلال كتابهما "الفاعل والنسق" الذي من خلاله سنقدم أهم الخطوات التي ستساعدنا على فهم الظاهرة المدروسة .

¹- عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزى، مجلة جامعة دمشق، العدد 1-2، المجلد 27، العدد الأول، الثاني، 2011، ص576.

يكن المشكل السوسولوجي المطروح عند "كروزي" و "فريدبيرغ"، في فهم الكيفية والشروط التي تنطلق منها الأزمة، و ميكانيزمات التجديد المتوفرة. باعتبار أن التغيير الحقيقي يعني دائما قطعية و أزمة يدفع الأفراد إلى وضع علاقات انسيابية جديدة قيد التطبيق، وبالتالي علاقات قدرة جديدة، هذه الأخيرة التي تعتبر العنصر الجوهرى لدينامكية الفعل الجماعي⁽¹⁾.

و في كتابه "الفاعل والنسق" وجه كروزي انتقادات للنظريات السوسولوجية والسيكولوجية التي تكتفي بإعطاء أعضاء التنظيم أدوارا محددة وسلوكاً عقلانياً محدداً، فالنظرية السيكولوجية التي تنطلق في دراساتها إلى فهم شخصية الأفراد المكونين للتنظيم بصفتهم كيانات فردية، ويتميزون بدرجة من الاستقلالية النوعية بعضهم البعض، وعن النسق التنظيمي، وان سلوكات الأفراد تحكمها العلاقة الميكانيكية. وانتقد النظريات "مدرسة العلاقات الإنسانية" التي ترى بأن سلوك الأفراد داخل المنظمة هي نتيجة للوضعية الفيزيقية والمهنية التي يعيشون فيها، وما تتضمنه من امتيازات وتكلفة ذهنية وجسمية ومادية. كما لم يعتبر كروزي التنظيمات كما اعتقدت الوظيفية كيانات اجتماعية، بل وان التنظيم ظاهرة طبيعية⁽²⁾.

واقترح كروزي بدلاً لذلك نظرية العقلانية المحدودة، حيث أن التنظيم عنده مجال لدراسة متغيرات عديدة مرتبطة بدراسة السلوك الإنساني الصادر عن الطبيعة الإنسانية البحتة. حيث يتمتع كل فرد بعقلانية نسبية محددة، فسلوك الأفراد ليس استجابة آلية ميكانيكية للوضعية المهنية، ولا لشخصياتهم ككيانات فردية، وإنما هو فعل واعى نابع من اختياراتهم. تسمح لهم باستخدام استراتيجيات فردية من اجل تدعيم أو تقوية مراكز القوة والنفوذ <السلطة> واستعمالها في علاقاتهم التفاوضية بغرض الدفاع عن مكاسبهم التي يتمتعون بها أو الحصول على مكاسب ومكانات جديدة. "أي إيجاد التدابير اللازمة لقضاء المصالح وتحقيق الأهداف".

ومن هنا يمكن القول أن بناء نموذج التحليل الاستراتيجي من أهم مراحل البحث المنهجية وانطلاقاً من طبيعة اشكاليتنا، لهذا كان من المستحسن استعمال نظرية التحليل الاستراتيجي التي تتوافق بشكل كبير

¹ - سمير صغير، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد

1988، مذكرة ماجستير، الجزائر، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2006-2007، ص 90 .

² - Michel crozer ,Erlhardfriedberg , Lacteur et le système , paris , edition du seuil , 1977

مع نوعية الارتباط الموجودة في تساؤل الإشكالية، فبناء نموذج التحليل مبني على سلوك العمال العقلاني لهذا فإن تحليلنا يركز على معايير عقلانية.

1- مسلمات التي انطلق بهام يشال كورزي:

انطلق كورزي في تحليله الإستراتيجي من مسلمات بديهية مفادها أن الفرد في حالة العمل لا يمكن تحديد سلوكه كلية ولا أن تتحكم فيه أو تتبأ به، ونظرا لهذا التعقيد والتشابك الواقع في مجال تدبير المؤسسة، فإن الملجأ من ذلك هو المسلمات الأساسية التي تعبر عن الركائز القاعدية للتحليل الإستراتيجي التي يمكن أن نتناولها كما يلي:

المسلمة الأولى: الأفراد لا يقبلون أن يعاملوا كوسائل في خدمة الأهداف التي يحددها المنظمون في التنظيم، فكل فاعل له سماته وطبائعه وأغراضه، ولتحقيق كل هذا فإنه يصمم إستراتيجية خاصة به تسمح له بتجسيد غايته وتلبية مطالبه⁽¹⁾.

المسلمة الثانية: هناك دوما مجالا للعب أو المناورة بين المشاركين في التنظيم، وهذا المجال من الحرية واستقلالية الفرد هو الذي يحدد الفاعلين.

المسلمة الثالثة: تبتسم استراتيجيات الفاعلين دوما ب "العقلانية"، إلا أنها عملية مليئة بالقيود طالما أن قواعد اللعبة قائمة مسبقا هي "عقلانية" الأفراد، وتحديد مجموعة الأولى من الحلول العقلانية الممكنة لكنها ليست عملية نشطة، فالكثير من الإستراتيجيات ممكن دائما. وسيتم اختبار واحدة على أساس نقاط القوة والقدرات لدى الأفراد⁽²⁾.

2- مفاهيم التحليل الإستراتيجي:

أهم المفاهيم التي جاء بها "ميشال كورزيه و إيرهاد فريديبيرغ" في كتابهما "النسق والفعل" ونذكر منها:

¹- عبد القادر خريش، نفس المرجع السابق، ص 579.

² - Michel crozer.

1- القاعدة:

إن القاعدة هي النص التنظيمي أو المقابلة تتفاعل داخله مجموعة من العناصر، الفاعلين الاجتماعيين، والفاعل قد يكون فردا أو جماعة. وهذا الفاعل يتبنى إستراتيجية معينة بهدف توفير أكبر الحظوظ الممكنة للربح والمنافع الذاتية. الإستراتيجية لا تكون بالضرورة واضحة وواعية ضمن الفرد ويتم شرحها من بعد ما يمر الفاعل للممارسة⁽¹⁾.

2- القدرة (السلطة):

تعد السلطة من المفاهيم الأساسية عند كروزي، وهي لا تأتي من الموقع الهرمي الذي يحتله الفاعل، بل انطلاقا من التصورات والتمثلات التي يصبها الأفراد على هذا الفرد، وليس ما يخوله القانون من الحق في إعطاء الأوامر في الإدارات. إنها نسق يحدد العلاقات بين العمال والإدارة وهي القدرة على التأثير، إن السلطة هنا ليست صفة بل إنها علاقة تبادل يتم التفاوض بخصوصها. إن السلطة كمفهوم عند كروزي تبقى عنصرا أساسيا في التحليل السوسيولوجي لكروزي، وهذا ما نجده بارزا عند الرجوع إلى أعماله، خاصة منها مؤلفه الموسوم بالظاهرة البيروقراطية وأيضا مؤلفه الفاعل والنسق. وحسب كروزي فالسلطة تشمل أو تستلزم دائما إمكانية أن بعض الأفراد أو المجموعات لهم قدرة التحكم في أفراد أو مجموعات أخرى؛ وهذا التحكم يقصد به الدخول معهم في علاقة، وهذه الأخيرة تتطور في خضمتها سلطة البعض على البعض الآخر. إن السلطة عند كروزي ليست صفة/ ميزة يتسم بها الفاعلون، ولكنها علاقة تبادل تتأسس انطلاقا من التفاوض بين شخصين على الأقل.

ويحدد كروزي أربع مصادر للسلطة وهي كالتالي:

- ✓ امتلاك الفاعل للكفاءة ولقدرات تخصصية من الصعب تعويضها.
- ✓ التحكم في مناطق الظل المرتبطة بعلاقات التنظيم بسياقه الخارجي.
- ✓ التحكم في قنوات التواصل وتدفق المعلومات بين مختلف وحدات وأعضاء التنظيم.
- ✓ التحكم في القواعد التنظيمية⁽²⁾.

¹ - Michel crozer . p145

² - Michel crozer .p71.72

3- القوة:

إن التفكير حول القوة هو الذي يسمح لنا بتحليل البناء التنظيمي، فالقوة هي أساس كل العلاقات التي تشكله ومثلها مثل القدرة، في علائقية إذن الفعل على الآخر فكل مظاهر القوة تدخل دائما إمكانية بعض الأفراد أو الجماعات الفعل على الآخر أو جماعات أخرى وإلى هذا الحد فالقوة تتشابه مع القدرة وتتداخل معها فالتموضع في مكان قوة مقارنة بالآخر يخلق القدرة على الفعل⁽¹⁾.

4- منطقة الشك (اللايقين):

هي المصدر الذي يستمد منه الفاعل سلطته على الآخرين. فالجانب الرسمي داخل التنظيم لا يستطيع أن يقنن ويهيكل كل الجزئيات والتفاصيل بهدف الحد من درجة حرية الفاعل وتقويض استقلاليته، وهذا يجعل التنظيم يترك فراغا أو منفذا يعمل العامل على استغلاله في بناء إستراتيجية معينة، إما هجومية أو دفاعية. إن هذا الاستغلال لمناطق الظل من قبل فاعل معين يمنحه الأسبقية عن باقي الأطراف المتفاعلة معه في تلك العلاقة التبعية التي تجمعهم ببعضهم البعض داخل المجال التنظيمي، وتصبح بالنسبة إليه مصدرا للسلطة، وتزيد أهمية منطقة الظل وتقتص حسب درجة تبعية الأفراد الآخرين إليه وحسب درجة سلطته عليهم وكذلك من عدم قدرة هؤلاء على الاستغناء عليه أو على الكفاءة والقدرة التي يمتلكها⁽²⁾.

5- نسق الفعل الملموس:

هو ظاهرة ملموسة قابلة للتحقيق الامبريقي وليس نسقا مجردا طبيعيا بل نسقا ميبنا أي محتملا، أي هو جملة العلاقات التي تنمي أعضاء تنظيم معين والتي تساعد على حل المشاكل الملموسة اليومية⁽³⁾

عرفه "كروزي" بأنه جماعة إنسانية مهيكلة تنسق أفعال أعضائه بفضل آليات المناورة الثابتة نسبيا والتي تضمن البناء أي ثبات المناورة والصلوات فيما بينها.

كما أن نسق الفعل الملموس يحتوي على ثلاثة عناصر هي :

¹-سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص91.

² - Michel crozer . p263.264.

³ - Michel crozer . p246.

5-1- **المشكل الملموس:** يتموضع المشكل الملموس في المكان الذي لا يكون فيه تنظيم، إذ هو المشكل اليومي المطروح من طرف عمال المنظمة، وهو مرتبط بالميزات الخاصة بالوضعية فهو محتمل وتابع لسياق الفرص المكروهات "المادية والإنسانية".

5-2- **الحل الملموس:** المشكل كما هو بواسطة الحل الذي تقدمه له .

5-3- **التكتل الملموس:** يعرف المشكل كمشكل، والحل كحل عندما يتمكن الفاعلون من الاستفادة من الآخرين.

فنسق الفعل الملموس هو نظام محلي، والمسعى الملموس هو اقتراب محلي وكل هذا عبارة عن علم اجتماعي محلي.

كما لا تفوتنا الإشارة إلى تعدد الأنساق الملموسة فكل واحد مراقب من تكتلات فاعلين يبحثون عن تقليص مناطق اللائقين⁽¹⁾.

6- قواعد اللعبة:

على أنه آلية ملموسة يهيكل الفاعلون بفضلها علاقاتهم السلطوية ويضبطون حرياتهم. وهذا ما يثبت أن المدير يختار جملة من الإمكانيات ويتمتع باستراتيجية عقلانية مدرجة في مناورة تستدعي الكشف عنها⁽²⁾.

7- هامش الحرية:

هو قدرة الفاعل على المفاجأة وإصدار ردود أفعال غير متوقعة، وهو مرتبط بمنطقة اللائقين، فهما في البناء واحد، أي أن منطقة اللائقين هي نفسها هامش الحرية، في حين تختلف في الكيفية "المنظور" التي من خلالها نشاهدها .

¹-سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص 92.

²-عبد القادر خديش، نفس المرجع السابق، ص 590.

فما هو هامش حرية بالنسبة لي "هامش حريتي" هو نفسه منطقة اللايقين "الارتياب" في نظر الطرف الآخر، الذي تربطني به علاقة⁽¹⁾.

8- العقلانية المحدودة:

عرفها ميشال كروزى هو تجمعا إنسانيا منظما عقليا لبلوغ أهداف محددة، حيث يتميز بتقسيم العمل والسلطة والمسؤوليات وبوجود شبكات اتصال مخططة بالمراقبة ذلك لكي لا ينحرف عن الأهداف المسطرة، ولكي يحافظ ويحسن من فعاليته وبقائه وبالإضافة إلى ذلك فان المستخدمين لهم أشخاص يستبدلون، فهؤلاء الآخرين والمميزات المذكورة أعلاه يشكلان وحدة من نوع خاص أو عبارة كل يختلف عن الأجزاء المكونة للتنظيم، فمجموعة المستخدمين هي مجموعة قابلة للتطور في إطار بنية رسمية وتدخل العلاقات غير الرسمية⁽²⁾.

ومن هنا نقول إن الجهاز المفاهيمي للتحليل الاستراتيجي يتميز بتعدد وتنوعه، وهو ما يستدعي المهتم به أن يضطلع على أعمال مختلفة عند كروزى وفريدبيرغ، هذه الاضطلاع الكامل والشامل هو الكفيل بإعطاء تصور أولي للعمق السوسولوجي في هذه النظرية والوقوف على التجديد الذي قدمته في محاولة فهم غرائب الواقع الاجتماعي للحقل التنظيمي وفق تصور سوسولوجي.

¹-سمير صغير، نفس المرجع السابق ، ص93.

² - Michel crozer. P271.

النظري

الأمير

الفصل الثاني

تمهيد.

المبحث الأول: ماهية الحركات العمالية والنقابية.

1-تعريف النقابة.

2-تعريف النقابة العمالية.

3-مبادئ النقابة.

4-أهداف النقابة

5-الحق في ممارسة النشاط النقابي.

المبحث الثاني: نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في العالم الغربي.

1-في بريطانيا.

2-في ألمانيا.

3-في فرنسا.

4-في الولايات المتحدة الأمريكية.

المبحث الثالث: نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية.

• في المشرق العربي.

1-في مصر.

2-في لبنان.

3-في سوريا.

• في المغرب العربي.

1-في تونس.

2-في المغرب.

3-في الجزائر.

3-1 - مرحلة ما قبل الاستقلال.

3-2 - مرحلة ما بعد الاستقلال.

3-2-1 - مرحلة الحزب الواحد (1962 - 1988).

3-2-2 - أحداث أكتوبر 1988.

3-3-3 - الحركات النقابية في ظل التعددية النقابية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

قبل اللجوء للموضوع الرئيسي للبحث " إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الاقتصادية العمومية لاتصالات الجزائر"- وحدة البويرة- يجب التطرق إلى ماهية النقابة وتاريخها.

فتناولنا في هذا الفصل النظري الذي قسمناه إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول تطرقنا إلى تعريف النقابة والحركة النقابية ومبادئها وأهدافها وكيفية ممارسة الحق النقابي، أما المبحث الثاني تناولنا فيه رؤية تاريخية للحركات العمالية والنقابية في الدول الغربية بشكل عام. متى كان ظهور النقابة؟ وكيفية انتشارها؟ إلى غير ذلك، أما في البحث الثالث والرابع تطرقنا للحركة العمالية والنقابية في دول العالم الثالث كالمشرق العربي والمغرب العربي، وتناولنا الحركة النقابية والعمالية في الجزائر بشكل خاص من مرحلة ما قبل الاستقلال حتى يومنا هذا...

المبحث الأول: ماهية الحركات العمالية والنقابية.

1- تعريف النقابة:

اصطلاحاً كلمة نقابة بالعربية مشتقة من كلمة " نقيب "، والتي تعني كبير القوم أو العميد، والمعنى الاشتقاقي يشير أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الإهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، وهي تعادل كلمة SYNDICAT بالفرنسية⁽¹⁾.

أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنها على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة⁽²⁾.

إن النقابة هي تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوالهم ومعيشتهم .

كما تعرف أيضا بأنها جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم والدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل والسلطات المختصة⁽³⁾.

2-تعريف النقابة العمالية:

يعتبر مصطلح "النقابات العمالية" من المصطلحات حديثة النشأة نسبياً، وبالضبط بدايات نصف الثاني من القرن التاسع عشر(19)، حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي "اتحادات الصناع بالمانوية" لا "cambinations of journeymen" أو "أندية الحرفة" "trade clubs" أو "جمعيات الحرفة" أو "جمعيات الصداقة" "friendly societies"، حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية >بهذا المصطلح الحديث< وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر(19)، كان مصطلح النقابات يعني " اتحادات الطبقة العاملة" "unions of working class" أو اتحادات العمال من حرف متباينة

¹-بداوي محمد سفيان، النقابة العمالية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع، الجزائر، 2006، ص17.

²-محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 2006، ص08.

³-سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص52 .

ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط من الربع الأخير من القرن التاسع عشر (19)، وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب... الخ⁽¹⁾

النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الإقتصادية.⁽²⁾

وكما عرفها "إميل دوركايم" هي مجموعة معايير متعددة يمكن أن تكون سياسية، طائفية وإقليمية، فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات وبالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة.⁽³⁾

يعرفها "سيدني ويتز" بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء، تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله.⁽⁴⁾

3- مبادئ النقابة:

1- مبدأ الاقتناع:

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

2- مبدأ الذاتية الإيجابية:

- يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة كالاستعداد والتضحية من أجل البلوغ الغايات⁽⁵⁾.

¹ -بدوي محمد سفيان، واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه علوم الموسومة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2013-2014، ص59.

² -عبد الباسط محمد حسين، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، بدون طبعة، 1972، ص270.
³ -Mélanie poviez "normes et normativité dans la sociologie d'Émile Durkheim" école doctorale de philosophie .université paris .panthéon.sorbonne.p340.

⁴ -حسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، بدون طبعة، 2005، ص137.

⁵ -بدوي محمد سفيان، نفس المرجع السابق، ص57.

3- مبدأ الديمقراطية المركزية:

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

4- مبدأ القيادة الجماعية:

- هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاع خلف الأنانية المقيتة ويتحلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على أري الأكثرية والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وان كانوا معارضين لهذه القرارات.

5- مبدأ العمل الجماعي أو الشورى:

- ويشترط هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

6- مبدأ المسؤولية الفردية:

- بموجب هذا المبدأ بأنه على كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين ويسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بآراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يتم ضمان ترشيد آلية اتخاذ القرار بما فيه الأسلم والأفضل للنقابة.

7- مبدأ المراقبة والمحاسبة:

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

8- مبدأ النقد والنقد الذاتي:

- النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي أهو عضو في الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة؟ ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته

للجهة المسئولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدًا عن التجريح وبصورة بناءة.

9- مبدأ تقبل الرأي المعارض:

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

10- مبدأ موضوعية الاختيار:

يقضي هذا المبدأ بأن يارعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيدا عن تأثير العاطفة والمصالح الفردية بأن يكون الفرد علميا في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام⁽¹⁾.

4- أهداف النقابة:

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها:

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

وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الطالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا

¹سعاد قداش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، دراسة تطبيقية عن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوية، رسالة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017، ص57-58.

واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود إغتراب من المنظور السوسولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة.⁽¹⁾

أما في الدول الإشتراكية هدفها تدعيم النظام الإشتراكي ويتم ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محددة ترسمها وتقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية و الإقتصادية، وبذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمايتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يستغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم.⁽²⁾

5- الحق في ممارسة النشاط النقابي:

لقد أصبحت الحقوق النقابية، كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، وذلك بفضل تضحيات و نضالات العمال طوال مدة زمنية معتبرة. الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل مواطنين.⁽³⁾

وتطبيقا للأحكام الدستورية التي أصبحت تنص صراحة على ممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة الثانية (02) من قانون رقم (14/90) الذي يتعلق بممارسة النشاط النقابي على الإستمتاع بالحق النقابي حيث جاء فيما يلي: "يحق للعمال الأجراء، من جهته والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".⁽⁴⁾

كما نصت المادة الثالثة (03) الحق في إنشاء التنظيمات النقابية والحق في الإنخراط وذلك:

"يحق للعمال الأجراء من جهة، و المستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخرطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمولة به و القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية".⁽⁵⁾

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

²- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، دون طبعة، 2007، ص135.

³- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012، ص166.

⁴- مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس للنشر دار البيضاء، الجزائر، 2012، بدون طبعة، ص142.

⁵- أدوب رياضي، مجلة كيفية ممارسة الحق النقابي، الباب الأول: الهدف والأحكام العامة، ص01.

2- تكوين وتأسيس المنظمة النقابية:

تبعاً لمبدأ الحرية النقابية أولاً، واستقلالية المنظمات النقابية عن السلطة العامة، وأصحاب العمل، على النحو الذي سبق بيانه، ثانياً. فإن أمر إنشاء هذه المنظمات يحكمه مبدأين أساسيين هما:

(أ) - مبدأ حرية و إستقلالية تأسيس المنظمة النقابية:

تضمن مختلف التشريعات العمالية المقارنة، وكذا اتفاقيات العمل الدولية، مبدأ الحرية الكاملة للعمال، وأصحاب العمل في تأسيس أي تنظيم نقابي للدفاع عن مصالحهم المهنية المادية والمعنوية. وأن يتم هذا التأسيس بكل استقلالية عن أية جهة كانت، ودون الحاجة إلى ترخيص أو إذن مسبق من الجهات الرسمية. على أن يتم ذلك في إطار جمعية عامة تأسيسية للعمال المعنيين. يتم فيها إعلان التأسيس، ووضع القانون الأساسي، والنظام الداخلي، وانتخاب القيادة المخولة بتسيير وإدارة هذه المنظمة. إلى جانب ضبط الهياكل القاعدية والمركزية العمودية والأفقية. إلى غير ذلك من المسائل الأخرى التي يتم إقرارها من قبل جماعة العمال المؤسسين، مثل تحديد النطاق الإقليمي لنشاط المنظمة النقابية الوطني أو المحلي.⁽¹⁾

(ب) - الإجراءات الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية:

1- شروط التأسيس: تتمثل في تلك الشروط التي تتضمنها القوانين النقابية والتي تتعلق بصفة خاصة بالشروط التي يجب توافرها في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية⁽²⁾.

فلقد نصت المادة السادسة(06) من قانون (90-14) على الأشخاص أن يؤسسوا تنظيمات نقابية إذ توفرت فيهم الشروط التالية:

- أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.
- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية و الوطنية.
- أن يكونوا راشدين.
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية .

¹-سليمان أحمية،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،2012، ص236.

²-سليمان أحمية،نفس المرجع السابق،ص239.

- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي⁽¹⁾.

2- إجراءات التأسيس: يمكن القول أن عملية تأسيس التنظيم النقابي هو عمل جماعي يهتم مجموع العمال الذين ينشطون في القطاع أو المهنة المعنية⁽²⁾، فنصت المادة (10) يتم التصريح لدى السلطات العمومية ممثلة في والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو لدى وزير العمل فيما يتعلق بالتنظيمات الوطنية، كما نصت المادة (08) يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال الثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف، ثم يشتهر في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة التنظيم⁽³⁾.

3- إيداع ملف التصريح بالتأسيس:

تنص المادة التاسعة (09) من القانون (90-14) بملف يشتمل على ما يلي:

- قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية⁽⁴⁾.

المبحث الثاني: نشأة وتطور الحركة العمالية والنقابية في العالم الغربي.

1- في بريطانيا:

ظهرت الحركة النقابية أولاً في بريطانيا العظمى على شكل إتحادات نقابية، وكان أول ظهورها في النصف الأول من القرن الثامن عشر (18)، وتحديدًا في عام 1720. عندما تآجر عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مطالبهم إلى بريطانيا، وقد جاء فيها " إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تتادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة...".

¹ - أدوب رياضي، مجلة كيفية ممارسة الحق النقابي، الباب الثاني: تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها، الفصل

الأول: التأسيس، ص 01-02

² - أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص 240.

³ - مولود ديدان، نفس المرجع السابق، ص 143.

⁴ - أدوب رياضي، نفس المرجع السابق، ص 02.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسم على سجلات وضعت لهذه الغاية، في المتاجر أو في مراكز الإجتماعات التي كانوا يترددون إليها، وجمعوا مبالغ محترمة تساعد على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات".⁽¹⁾

و من هنا تظهر لنا عدة ملامح للعمل النقابي، وقد تألفت اتحادات مماثلة لدى عمال السكاكين وعمال الصوف في المنطقة الغربية من بريطانيا. وهنا لا بد من التساؤل: لماذا شهدت بريطانيا ولادة هذه الحركة قبل أي بلد في العالم؟ هل لأنها كانت مهد الثورة الصناعية؟ فهل هذا هو سبب ظهور النقابة في بريطانيا؟

ولكن في الواقع ظهرت الجمعيات الدائمة للأجراء قبل نظام الصناعة اليدوية بحوالي نصف قرن...⁽²⁾ يرجع السبب في ذلك إلى أن الصناعة ظهرت في إنجلترا قبل غيرها، فوجدت فيها المشاريع الصناعية الكبرى، وفي رحاب هذه المشاريع نشأت طبقة العمال الصناعيين الذين كانوا في بؤس شديد، فتعاونوا للحصول على ظروف أحسن للعمل وقدر أكبر من الأجرة، وهذه الأسباب هي التي دعت إلى ظهور النقابات في الدول المختلفة ولكن أصحاب الأعمال ومن ورائهم الحكومات في كثير من الدول الأوروبية قاموا بقيام الحركة النقابية، ومنعوا التكتلات العمالية لأنهم وجدوا فيها تهديدا لسلطانهم، وخطر على النظم السياسية والاقتصادية القائمة.⁽³⁾

ففي أواخر الثامن عشر (18) انتشر الإضطراب في أوساط عمال النسيج، فأقلق السلطات العامة وبظرف 22 يوما. أقر البرلمان ونشر الملك نصاً يقضي بمعاقبة أي تكتل عام 1799، فكان التطبيق صارما في الصناعات الحديثة، أما في القديمة فتر سخت التقاليد فكان أكثر تسامحا وليونة وأصبح بالتالي تأليف اتحادات جديدة من أمور الصعبة.

فالاتحادات القائمة توصلت إلى المحافظة على وجودها تحت أشكال جمعيات مساعدة تعاونية، والسلطة ما تدخلت إلا بناء على شكوى، وفي المهن التي لم تقم فيها اتحادات أو التي لم تستطع اتحاداتها الإستمرار كانت المشاكل أكثر خطورة في معظم الأحيان فقد كانت مسرحا للاضطرابات عفوية وحادة ضد الآلات الجديدة وخالفت للبطالة.⁽⁴⁾

¹-جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 09.

²-جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 10.

³-القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل-دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة 2009، ص 1، ص 512.

⁴-جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 11-12.

لقد شهدت فترة ما بين 1848-1890 تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين للحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيدوا منها المنخرطون في النقابة، وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن " اتحاد عمال المناجم والميكانيك". يلتقي ممثليه في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890 أين ظهرت جمعيات أخرى توسعت لعمال الموانئ والسكك الحديدية. عرفت بالإتحادات المهنية ثم الإعتراف بها رسميا 1871، واتخذت أشكال فيدراليات في مجالس الاتحادات المهنية 1900.⁽¹⁾

وفي سنة 1989 تم اصدار قانون يرفع المنع الخاص بتشغيل النساء في أعمال الرجال، وفي 1990 الغي نظام الحد الأدنى للأجور.⁽²⁾

2- في ألمانيا:

نشأت النقابة الألمانية بين سنة 1830-1870 غير أن التفكك السياسي حدّ من تطورها، فيعتبر ظهورها كما في إنجلترا أي تتولد النقابة من التعاونية، غير أن بعض شركات الحرف وعلى الأخص أولئك الذين يعملون في صناعة القبعات توصلوا إلى إقامة تنظيمات عمالية كانت نقابات بالفعل. وفي كثير من الأحيان نشأت نقابات تلقائيا.⁽³⁾

وبعدها تأسست الجمعيات العمالية بتأثير اشتراكي التي كانت من أهدافها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، كما أنه نظرا لسيطرة العلاقات الحرفية في ألمانيا بحكم أن الطبقة العاملة سنة 1855 لم تكن تشغل سوى % 4 من مجموع الفئات النشيطة جعلت النقابات الألمانية إصلاحية في حركاتها وإستراتيجية عملها.⁽⁴⁾

وأخيرا هناك "بابيل" الذي ارتدا إلى الماركسية الذي استطاع وضع نظاما نموذجيا للنقابات ثلاث تيارات نقابية أخذت تتصارع. الأول أقلها تأثيرا، والثاني منبثق عن الليبرالية، وكانت سنة 1869 ثلاثين ألف منتسب، ولكن الإضراب الفاشل الذي قام به عمال "ولد نبرغ" خفض العدد إلى ستة آلاف. وهكذا

¹-عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، لبنان، بدون طبعة، بدون تاريخ، ص23.

²-موسي هندا، سوسيولوجية الاضراب في قطاع التربية والتعليم، دراسة حالة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2015-2016، ص60-61.

³-جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص19.

⁴-رايس رضا، نفس المرجع السابق، ص24.

أصبح التيار الثالث هو الأقوى. وفي سنة 1875 وعلى أثر الإندماج الذي تم بين إبتاع "لاسال" وإبتاع "ماركس" في مؤتمر غوته تأمنت سيطرة النقابية الاشتراكية.⁽¹⁾

3- في فرنسا:

يعتبر قانون لوشابوليه 14 حزيران 1791، أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت إلى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة في فرنسا⁽²⁾. وكان الاتجاه نحو إلغاء الهيئات الوسيطة القائمة الدولة والفرد قد حمل المؤسس إلى خطر، وكانت على شكل تعاونيات وكانت أهدافها زيادة الأجر وهذا بعد ظهور الثورة الفرنسية سنة 1779 للقضاء على الطبقة الملكية الإقطاعية، ووجود صراع بين الطبقة البورجوازية والطبقة الشغيلة، بل وتنازلهم عنهم والاكتفاء برعاية مصالحهم.⁽³⁾

وغالبا ما تطلب التعاونية من العامل اشتراكا قدر يوم عمل في الشهر مقابل هذا الاشتراك تؤمن له مساعدة مرضية، ومعاش التقاعد... الخ، وتعددت حركات المطالبة انطلاقا من ملكية تموز، فهل كان ذلك نتيجة الفشل العمالي؟ أم بتأثير الحركة الدستورية التنظيمية في بريطانيا العظمى؟ أم نتيجة حتمية لتصنيع متفاعل؟ إلا أن معارضة رب العمل لم تكن تعني حتى ذلك الحين معارضة النظام الرأسمالي ولم ينفجر تمرد عمال النسيج 1831، فالسلطات العامة لم تشأ أن تضمن تجربة اتفاقية جماعية، إلا أن العمال جعلوا معاملهم الصغيرة نوعا من الجمهوريات الصغيرة ذات الاستقلال الذاتي. فكانوا على اقتناع بأن التجمعات العمالية سوف تنتصر بسرعة إذا لم يقف بوجهها عائق عند الانطلاق.⁽⁴⁾

لكن الملاحظة عن هذه الحركات كونها ذات طابع ثوري، واستمرت هذه الحركات حتى أقر البرلمان عام 1848 بحرية تكوين الجمعيات في فرنسا⁽⁵⁾، واعترف بها أيضا في نفس العام من خلال دستور 4 نوفمبر، فنشط العمال في تكوين الجمعيات من كل نوع. إلا أن ذلك لم تدم هذه طويلا، حيث أوقف المشرع الفرنسي حرية تكوين الجمعيات، ثم حظرها بمقتضى المرسوم الصادر في 25 مارس 1852⁽⁶⁾، وبعد قيام الإمبراطورية الثانية في بداية عهدها قامت بتتبع الجمعيات السرية ومراقبة جمعيات المساعدة أو

¹- جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 22

²- جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 27.

³- د. بوربيع جمال، سسيولوجية الحركة العمالية، علم الاجتماع تنظيم وعمل، ماستر 2، الجزائر، 2015-2016، ص 13.

⁴- جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص 29-30.

⁵- د. بوربيع جمال، نفس المرجع السابق، ص 13.

⁶- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، ص 637.

المعونة المتبادلة وسمحت الحكومة لأصحاب العمل بتكوين الاتحادات التي تقوم بالدفاع عن مصالحهم، ولكن ما لبث هذا التسامح أن شمل النقابات العمالية فازدهرت وازداد عددها⁽¹⁾، كما قوى نشاطها وكثرت منازعاتها مع أصحاب الأعمال، لاسيما بعد أن تسرب إلى علم العمال في فرنسا أثر التنظيم النقابي في بريطانيا في تحسين أحوال العمال، فألغيت التكتلات العمالية 1864، ولم ينتظر العمال هذا النص حتى يعلنوا الإضرابات التي كانت العدالة تتردد أكثر فأكثر في ملاحظتها⁽²⁾.

وفي سنة 1884 صدر قانون "والديك روسو" والذي أبطل قانون "لوشابوليه" والذي كان يمنع كل أشكال التجمعات العمالية، وجاءت المادة(02) من هذا القانون التي تسمح للعمال بتأسيس جمعية أو نقابة بكل حرية بترخيص من الحكومة⁽³⁾ وهذا القانون الذي اعترف بالشخصية المعنوية للنقابة ضمناً، وفي نفس الوقت بسط وتساهل في إجراءات تكوين النقابة. وكانت أول نقابة ظهرت سنة 1895 تحت اسم الكنفدرالية العامة للشغل **CGT** بعدما تم الدمج بين (la fédération syndicat) و (La fédération des barns)، غير أنهم واجهوا مشكلة الصراع الداخلي بين تلك الفدراليات⁽⁴⁾. وبذلك نصل إلى أن النقابات العمالية في فرنسا لم تحقق دفعة واحدة، بل شهدت تطورات ومجهودات متصلة إلى أن وصلت إلى ما هي الآن.

4- في الولايات المتحدة الأمريكية:

لم تكن هناك حركات عمالية بالمفهوم الحقيقي، وكما هو بالنسبة للحركات العمالية في أوروبا لأن أمريكا ونظراً لسشاعة أراضيها كانت بلداً زراعياً بامتياز، وتجدر الإشارة إلى الصراع الذي كان قائماً بين شمال يتميز بالديمقراطية والنمو في حين وجود جنوب عكس ذلك تماماً في العديد من الباحثين دعا إلى توحيد أمريكا وتحقيق العدالة الاجتماعية. ففي سنة 1720 أسسوا جمعية سرية "فرسان العمل" غايتها تحسين أوضاع العمال⁽⁵⁾، لأنهم قاموا بحركات احتجاجية في مصانع شيكاغو مطالبين برفع أجورهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وقد سقط على إثر هذه الحركة الآلاف من العمال وتحديد في

¹- عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، الجزء الأول، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1998، بدون طبعة، ص28.

²- جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص31.

³- موسي هندية، نفس المرجع السابق، ص61.

⁴- د. بوربيع جمال، نفس المرجع السابق، ص13.

⁵- جورج لوفران، نفس المرجع السابق، ص39.

الفتاح من ماي، وبهذا سمي هذا اليوم بعيد العمال تخليداً لدى هؤلاء الضحايا وهذا على المستوى العالمي⁽¹⁾.

وتكونت أول مركزية نقابية سنة 1866 وهي National Labor union كما ظهرت جماعة les chevaliers du travail ما بين 1869 و 1893 والتي حاولت وضع أسس حركة نقابية صناعية، وقد تلقت صدى واسعاً عند دفاعها عن تقليص عدد ساعات في اليوم، إلا أن هذه الحركة قد وجهت القمع والمضايقات، وأدى إلى اختفائها منافسة نقابات أخرى. ثم ظهرت ابتداءً من سنة 1866 الفيدرالية الأمريكية للعمل والتي حاولت تقنين ممارسة الحرف والمهن ثم الحصول على أعلى الأجور⁽²⁾.

فالنقابات 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 (19) في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال، وما يميز النقابة الأمريكية وقوتها وشدة توسعها وقدرتها الكبيرة في الضغط والتأثير في القرارات السياسية.

المبحث الثاني: الحركة العمالية والنقابية في الدول العربية.

إن النقابات في الدول العربية أو ما يسمى بالدول العالم الثالث ظهرت النقابة في معظم المجتمعات أثناء الفترة الإستعمارية، أي بعد دخول الرأسمالي الكولونيالي، حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على إثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهرت الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه -البلدان بممارسة العمل النقابي⁽³⁾.

❖ في المشرق العربي:

1- في مصر:

بدء ظهور النقابات العمالية في ظل الاحتلال الإنجليزي، وكانت أول نقابة مصرية عام 1898، وهي نقابة عمال السجائر بعد أن صدر قانون الباتينه، الذي كان له الأمل في ظهور التنظيمات النقابية

¹- د. بوربيع جمال، نفس المرجع السابق، ص 14.

²- موسي هندا، نفس المرجع السابق، ص 64.

³- أحمد الرفاعي، من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والاشهار، 1982، ص 441.

للعمال، ومن ثم انطلقت شرارة ظهور باقي التنظيمات النقابية، التي استطاعت ممارسة دورها، ولكن دون قانون يحميها أو يشرعها⁽¹⁾.

إن أول إضراب عمالي في مصر حدث عام 1882، قام به عمال تفريغ الفحم في بورسعيد. خص قضايا مطلبية طالب بها العمال، وبعد الحرب العالمية الأولى استمرت الطبقة العمالية المصرية في نضالاتها واحتجاجاتها الواسعة⁽²⁾، وفي هذا السياق شهد إنشاء عام 1899، أول تجمع عمالي في مصر ولم يكن مصري القيادة، فقد كان العمال اليونانيون هم القياديون في الإضراب لتخفيض ساعات العمل ورفع الأجور⁽³⁾.

شهد عام 1925 قوة وإرادة العمال المصريون في إختيار نوابهم، وذلك في معركة الانتخابات، وتشكلت لجنة باسم "لجنة الدفاع عن حقوق العمال والفلاحين" لسن التشريعات لحماية العمال وتنظيماتهم النقابية⁽⁴⁾، إلا أن تشريعات العمل لم تعترف رسمياً بنقابات العمال إلى بموجب تشريع سنة 1942، ومع ذلك بقيت النقابة تعاني من الضغوطات والقيود السياسية والتشريعية التي تحد من نشاطها خاصة في الفترة التي سبقت ثورة 1952⁽⁵⁾.

وفي عام 1959 تم إلغاء نقابات المنشآت، وبدأ الأخذ بالنقابات العامة على المستوى الصناعي حتى الآن الذي يفرض بتصنيف الصناعات والأنشطة الاقتصادية الذي يمكن للعاملين بها تكوين نقابة عامة، ومن ثم ظهرت 23 نقابة على رأسهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وذلك بمقتضى القانون المنظم لنقابات العمالية في مصر رقم 35 سنة 1976 المعدل بقانون رقم 01 لسنة 1981 بالقانون رقم 12 لسنة 1995⁽⁶⁾.

2- في لبنان:

لم يكن في الحكم العثماني تشريع واضح يهتم "بعالم العمل" وظروفه وقواه وعلاقاته ما كان سائداً عملياً، هو نمط الجمعيات المهنية والطوائف المهنية الذي جاء تنظيمها متأخراً نسبياً "قانون 24 نيسان

¹ - موسوعة، البوابة نيوز: تاريخ الحركة العمالية في مصر، 16/03/2018، 11:00،

www.albawabahnews.com/2504522

² - محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق، ص 108.

³ - موسوعة، البوابة نيوز، نفس المرجع السابق.

⁴ - موسوعة، البوابة نيوز، نفس المرجع السابق.

⁵ - محمد حسين منصور، نفس المرجع السابق، ص 108.

⁶ - موسوعة، البوابة نيوز، نفس المرجع السابق.

1912"، انحصر هذا التنظيم إلى حد بعيد في تحديد الأعضاء الشرعيين للجمعيات على أن يكونوا من أسياد هذه المهن، وطريقة انتخاب الرؤساء بهدف الحد من تحركاتها الاعتراضية⁽¹⁾.

وفي هذا الصدد يقول جاك كولان أن اسم نقابة لم يعرف في لبنان إلا بعد عام 1919، وما تأسس قبل ذلك، لم يكن سوى جمعيات "وفقا لقانون الجمعيات العثمانية" غالبا ما كانت تضم العمال وأرباب العمل معاً، وتغلب عليها أهداف التعاون والإسعاف لأعضائها⁽²⁾.

خلال الحرب العالمية الثانية شهدت لبنان قبل نيل استقلالها، عرفت نوعين من الحراك، الأول يطالب بتأمين نظام الإعاشة خلال فترة الحرب، والثاني مجموعة حركات شعبية وعابرة للطبقات. بهدف الاحتجاج على السلطات الفرنسية تحقيقا لما أصبح يسمى معركة استقلال لبنان.

ما بعد الاستقلال سعت الحركة العمالية والنقابية إلى توحيد صفوفها، في ظل تصاعد الحركة الاحتجاجية، سواء بالنسبة لنقابة عمال المطابع، أو نقابة السواقين، أو نقابة عمال شركة سكة الحديدية والمرافأ، إلى أن تأسس الاتحاد العام لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان عام 1944، الأمر الذي أدى إلى تأسيس نقابات في قطاعات جديدة، وأغلب الإضرابات كانت تطالب آنذاك بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل، بالإضافة إلى الحصول على الفرص السنوية ودفع أجور أيام الإضراب.

كما شهدت عام 1945 إضرابا هو الأطول في تاريخ الحركة العمالية في لبنان، إذ نفذه عمال معمل الأصواف الوطنية، حيث طالبوا بالترخيص لهم بإنشاء نقابة وزيادة الأجور ودفع التعويضات العائلية...واللافت في هذا الإضراب أن من أعلن التضامن معهم إنما هم ممثلو الاتحاد العام لنقابات العمال والمستخدمين، الذي أعلن عن إضراب عام في الجمهورية اللبنانية، لكنه لم ينفذ بسبب "أن البلاد كانت تخوض معركة الاستقلال وجلاء الجيوش الأجنبية..." وبسبب سفر الممثلين النقابيين إلى باريس للاشتراك في المؤتمر التأسيسي للاتحاد النقابي العالمي⁽³⁾.

¹ - موسوعة، الحركة النقابية في لبنان، 2018/03/18، 13:00، -www.icparty.org/index.php?option=com-content&id

² - وليد ضو، الحركة النقابية والعمالية في لبنان، تاريخ من النضالات والانتصارات، العدد الثالث، لبنان، 2013، ص10.

³ - الياس البواري، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان 1908-1946، الجزء الأول، دار الفرابي، بيروت، لبنان، بدون طبعة، 1986، ص109.

ومن هنا نستنتج من واقع النقابية في لبنان أنها تعمل تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها، وما يزيد من ضعف النقابات اللبنانية وتسييسها وسيطرة التيارات السياسية والفكرية عليها، كذلك تأثرها بالأحداث السياسية والاقتصادية في لبنان، وفي مقدمتها الحرب الأهلية 1975 التي مازال المجتمع يعيش على وقعها، وتعاني من آثارها المدمرة إلى يومنا هذا..⁽¹⁾

3- في سوريا:

ظهرت النقابات في بداية القرن المنصرم، وعلى العكس من الدول الغربية التي كان ظهر النقابات فيها مرتبط مع الثورة الصناعية، فإن ظهور النقابات عند سوريا ارتبط بارتفاع مستوى التعليم وازدياد عدد خريجين الجامعات على اختلاف شرائحهم، وبقيت النقابات دون قانون حتى إقرار الدستور الدائم في سورية عام 1973، حيث نظم العمل النقابي ومما جاء فيه:

- لكل مواطن حق المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- حق القطاعات الجماهيرية في إقامة تنظيمات نقابية أو إجتماعية أو مهنية أو جمعيات تعاونية للإنتاج أو الخدمات.

وحددت القوانين إطار هذه التنظيمات كما حددت عملها ونظمت علاقاتها "الفصل الرابع، الباب الأول، المادة 48"

- للمواطنين الحق في ممارسة حقوقهم، والتمتع بحرياتهم وفقا للقانون" الباب الأول، الفصل الرابع، المادتان 26.27"

- المنظمات الشعبية والجمعيات التعاونية وتنظيمات تضم كل قوى الشعب العاملة من أجل تطوير المجتمع وتحقيق مصالح أفرادها" الباب الأول، الفصل الأول، المادة 09"، وبقي الوضع هكذا حتى عام 1980. حين حلت النقابات نتيجة للوضع الأمني الذي عصف بسورية في تلك المرحلة، لتعود في عام 1981. ولكن بتعديلات ناظمة جديدة تلائم أزمة تلك المرحلة، فظهرت

¹ -جحا زهير، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2012-2013، ص58.

بعض الوصاية على النقابات، حيث تم ربطها بحزب البعث العربي الاشتراكي عن طريق مكتب المنظمات ومكتب نقابات المهن العلمية في القيادة القطرية⁽¹⁾.

❖ في المغرب العربي:

1- في تونس:

لا بد قبل الدخول في تفاصيل تكون الحركة النقابية في تونس من لمحة سريعة عن الوضع الاجتماعي والاقتصادي فيها والذي كان الأرضية التي انطلقت منها وقامت عليها هذه الحركة النقابية⁽²⁾.

نشأت الحركة النقابية التونسية على يد محمد علي الحامي الذي أسس في 19 جانفي 1925 جامعة عموم العملة التونسيين، وقد تعرضت هذه المنظمة النقابية التونسية الأولى إلى نوعها الهجمات وحملات الاستعماريين والقوى المحافظة⁽³⁾. وفي 1936 تأسست الفدرالية العامة للعمال التونسيون⁽⁴⁾، وفي سنة 1937 أسس بلقاسم القناوي بدوره منظمة نقابية سماها جامعة عموم العملة التونسيين والذي كان يميل إلى عزل العمل النقابي عن العمل السياسي، وفي جانفي 1938 وقعت مظاهرات كبيرة استمرت ما يقارب شهر ترتب عنها أحداث دامية استشهد فيها ما يقارب مائتي شهيد في عاصمة تونس وخارجها، وفي هذه المرحلة انتخبت الهادي نويرة وهو جزائري الأصل أمينا عاما لها ولم تعمر هذه التجربة بدورها طويلا حيث انقرضت بعد عامين فقط من تأسيسها بعدما شعرت السلطات بنمو الحركة النقابية وتفاقم نشاطها ووحدة نضالها، اعتقل القائد الهادي نويرة، وحكم عليه بالسجن لمدة عشر (10) سنوات⁽⁵⁾.

¹ - موسوعة، النقابات في سوريا، 2018/03/20،

hem.bredband.net/dccls/dcc.mkala.syr.korbi.htm، 12:00

² - الطاهر عبد الله، تاريخ الحركة النقابية في تونس، دار الطبعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، بدون تاريخ، بدون طبعة، ص 17.

³ - عبد المومن و 33 آخرين، 2012، 2017/04/01، 21:00،

https://ar-ar.facebook.com/Kairouan.Lumiere/photos/a

⁴ - موسي هندا، نفس المرجع السابق، ص 66.

⁵ - كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيواقتصادية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع المعرفة، الجزائر، 2009-2010، ص 88.

وابتداء من سنة 1944 تأسست النقابات الحرّة⁽¹⁾ قرر جمع كبير من العمال التونسيين يقودهم الزعيم حشاد الانسلاج من نقابة (س.ج.ت) الفرنسية وبعث حركة نقابية تونسية. وفي 19 نوفمبر 1944 تم بعث اتحاد نقابات مستقلة بالجنوب وقد تولى فرحات حشاد أمانته العامة وفي 06 ماي 1954 تم بعث نقابات مستقلة بالشمال وشكلت هذه النقابات النواة الأولى لتأسيس الاتحاد العام التونسي للشغل UGTT⁽²⁾، كما تميز بالطابع الدفاعي عن الحقوق المادية، والتي تمثلت في الزيادة العامة للأجور، وفي إبرام العقود المشتركة، وإنشاء نظام التقاعد، وإقرار المنح العائلية والعطل الخاصة الأجر، وتحسين وضعية العمال الفلاحين في الأجور والمنح، ثم تحول جدول المطالب بعد سنوات قليلة من سجل الأمور المادية العاجلة الخاصة بأداء العمل في ذاته إلى سجل الظروف العامة في المحيط الاجتماعي والسياسي المتعلقة بالقوى العمالية كطبقة اجتماعية، وبظوابط السياسة العامة المهيمنة على أداء العمل في الأفق الوطني. تتضح هذه النزعة التوسعية للمطالب العمالية في ما اتخذته الاتحاد العام التونسي للشغل من مقاصده عند انعقاد المؤتمر العام سنة 1946⁽³⁾.

وهكذا ظل العمال التونسيون يناضلون على طريق البحث عن الاستقلال، مثل تجربة الاتحاد العام التونسي للشغل أين أضحى الصراع يدور حول البرامج بعد أن تحقق للطبقة العاملة حق الانتظام النقابي منذ 1932⁽⁴⁾.

2- في المغرب:

العمل النقابي هو الذي سيطر على الحياة اليومية للعمال المغاربة أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك. إلا انه يمكن القول أن نشوء النقابات في الدول الغربية كان محفزا للعمال في المغرب بتأسيس نقابات حيث أن النقابة ظهرت في هذه المجتمعات الغربية مع ظهور النظام الرأسمالي، والذي من خصائصه الفصل بين الملكية والعمل.

¹ - موسي هنده، نفس المرجع السابق، ص 66.

² - عبد المومن و 33 آخرين، نفس المرجع السابق.

³ - موسي هنده، نفس المرجع السابق، ص 67.

⁴ - عيوش حورية، استراتيجيات الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيران المدنيين الجزائريين، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2005-2006، ص 71.

لهذا قام العمال المغاربة بخلق منظمات تدافع عنهم لضمان حقوقهم⁽¹⁾. ومن أبرز هذه النقابات الاتحاد المغربي للشغل تأسس سنة 1955، ويرتبط بحزب الاتحاد الوطني للقوة الشعبية، بالإضافة إلى اتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة 1960 .

ويرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة، وكذا الكنفدرالية الديمقراطية للشغل الذي تأسست 1978 وترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوة الشعبية⁽²⁾.

3- في الجزائر:

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

3-1- مرحلة ما قبل الاستقلال.

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

¹- عيوش حورية، نفس المرجع السابق، ص72.

²- عبد الله الحنا، الحركة النقابية في المغرب، مجلة فصيلة تعني بالثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دارني محمد، الجزائر، عدد 1978، ص06، ص45.

³- عبد القادر بغلول، تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سسيولوجية، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1983، ص152.

إلى العمل في هذه المنشآت على أمل تحسين ظروفهم المادية⁽¹⁾.

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

لم يعرف العمال الجزائريين في فترة الاستعمار الفرنسي حق تكوين تنظيمات تتولى تمثيلهم على مستوى مؤسسات وأماكن عملهم وتعمل على مطالبة بحقوقهم والدفاع عن مصالحهم في وجه صاحب العمل الذي غالبا ما يتمثل في المستعمر الفرنسي الذي استمات في استغلال العمال وممارسة كل الإجراءات التعسفية في حقهم وذلك في ظل غياب قوانين تركز إنشاء هيكل نظامي عمالي يعبر عن تطلعات العمال ومطالبهم، وكانت نقابة عمال المطابع أول نقابة استعمارية أنشأت سنة 1880 بقسنطينة، وتابعتها تكوين مجموعة من النقابات في مهن أخرى ثم عرفت سنة 1919 انضمام حوالي 5 آلاف عامل جزائري إلى الإتحادية العامة للعمال بفرنسا وخلال هذه المرحلة كان المستعمر يسهر على إصدار قوانين التي تمنع تشكيل التنظيمات الممثلة للعمال واستمر الحال على وضعه إلى غاية 1954 أين تم تكوين مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين تابعة من السياسية الفرنسية عرفت باسم الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA⁽³⁾.

في جوان 1954 هو اتحاد لم تعفيه حالة الحرب التي اندلعت في خريف من نفس السنة من التطور والنمو مما جعله يتوقف عن نشاطاته عمليا في وقت قصير من إعلان تأسيسه في حين تأخر ظهور اتحاد نقابات عمال جزائريين USTA القريبة من التيار المصالي، الذي كان حاضرا كقوة عمالية في

¹-سمير أمين، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1915، ص88.

²-لطوني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية، تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص16.17.

³-سعاد قداش، نفس المرجع السابق، ص6.7.

المهجر على وجه الخصوص لغاية فيفري 1956 وبعد عشر أيام في 24 فيفري 1956 أعلن مناضلون جبهة التحرير الوطني FLN عن تكوين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، وكانت قيادة الأمانة العامة بيد "عيسات إيدير"⁽¹⁾.

تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهو أول تنظيم نقابي مستقل خلال حرب التحرير الوطني بعد أن شعر العمال بضرورة بناء تنظيم مستقل للعمال الجزائريين داخل اللجنة العامة للعمال، حيث أعلنت اللجنة والاتحاد العام للنقابات الجزائرية الارتباط الدائم بينهما فيما يخص القرارات والبرامج المطلوبة. ف جاء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتوجيه من جبهة التحرير الوطني لإعطاء نفس جديد للثورة بواسطة جمع شمل الفئة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد للمساهمة في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية وتحرير البلاد من الاستعمار الفرنسي فكان ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956.⁽²⁾

قبل تأسيس النقابة الجديدة "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" إقترح الحضور عدة تسميات منها: الفيدرالية العامة للعمال الجزائريين، اتحاد الجزائريين للعمال، واتفقوا في الأخير على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" كعنوان للمركزية التي ستتولى الدفاع عن العمال الجزائريين بالإضافة لإختيار شعار يكون دلالة على مغزى ومعنى هذه النقابة، وكان الشعار التي إتفق عليه عبارة عن دائرة يتوسطها علم الجزائر، وأمامه يدين متحدثين (متشابهتين) وأسفله سنبله مكتوي عليه باللغة العربية من الأعلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ومن أسفله باللغة الفرنسية اختصارا UGTA، لعل اعتماد علم الجزائر الذي رفعته جبهة التحرير الوطني هو دعوة صريحة للاستقلال، أما السنبله فهي رمز الإنتاج واليدين رمز الوحدة⁽³⁾.

إن جبهة التحرير الوطني كانت تعلم على اليقين أن نجاح ثورتها لن تأتي إلا باستغلال كل الطاقات الحيوية لفئات الشعب الجزائري وقد صرحت بذلك في مختلف المنابر حيث جاء في جريدة المجاهد ما يلي: "إن الثورة التي اندلعت في نوفمبر 1954 لم يكن هدفها الوحيد تنظيم الجيش من أجل

¹ -عبد الناصر جابي وآخرون نخبة من الأساتذة،الخارطة النقابية الجزائرية بعد ربع قرن من التعددية، اصدار ملتقى المخلد لذكرى عبد الحميد بن زين،الجزائر،2016،ص6.7.

² -faras mouhamed.aissat aidir.document et témoignages sur le syndicalisme algérien.EN.AP-E.N.A.L-ED.andalouses.p56.

³ -محمد قدور،دور المنظمات الجماهيرية في الثورة التحريرية 1956-1962،ع.ع.ج.نموذجا، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه،تاريخ الحديث والمعاصر،2014-2015،ص81.

الكفاح المسلح، إنما اتجهت جهودها أيضا إلى بعث المنظمات القومية التي لها دورها الخاص في تنظيم الشباب والعمال وتهيئتهم للقيام بمهمته داخل الزحف التحريري العام، على هذا الأساس توجهت قيادة جبهة التحرير إلى خلق تنظيم عمالي يكون رافداً من روافد الثورة إذا كان الظاهر أن هدف الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال بعيداً عن الممارسة السياسية، حسب القوانين المنظمة⁽¹⁾.

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

وهذا ما نجده في خطاب الرئيس "هواري بومدين" قال: يجب على النقابات الموجودة في الاتحاد العام للعمال أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد وعلى العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات وتكريس مهامها في التسيير وبناء الاشتراكية، والعمال هم أول قاعدة لها⁽²⁾.

3-2- مرحلة ما بعد الإستقلال:

بعد استقلال الجزائر وفي ظرف سبع سنوات ونصف من الكفاح المسلح والمرير، وبعد أكثر من مائة سنة من الاحتلال الفرنسي قرابة 134 سنة، أرغمت الإدارة الفرنسية على الإعتراف باستقلال الجزائر وهذا بعد التوقيع على اتفاقيات افيان الثانية بتاريخ 18 مارس 1962، والتي أنهت الوجود الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده قيام الجمهوريات الجزائرية الديمقراطية الشعبية⁽³⁾.

فإن الحديث عن الحركة النقابية لا يخرج عن هذا القران بين السياسي والنقابي، الذي عقد كما ذكرنا في ظروف سياسية ووطنية صعبة كانت تتطلب تضافر جهود كل الجزائريين، إلا أن الحديث عن

¹-محمد قدور، نفس المرجع السابق، ص92.90.

²-بداوي محمد سفيان، نفس المرجع السابق، ص94.

³-محمد سعد ابراهيم، الاعلام التنموي والتعددية الحزبية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة، 2002،

الحركة العمالية بعد الإستقلال فهذا كلام آخر فالعامل الجزائري أصبح يضرب ضد سياسات التسريح التي تتم على مستوى المؤسسات العمومية الجزائرية، وضد الخوصصة⁽¹⁾.

3-2-1- مرحلة الحزب الواحد (1962-1988):

تأثرت البنية الاقتصادية للجزائر تأثرا بالغا عام 1962 ؛ حيث خرج المستعمر تاركا خلفه " دولة شبح " من جراء قيام المستوطنين الأوروبيين بإخلاء المؤسسات وتخريبها، وترتب عن ذلك شل الاقتصاد، فعلاوة على المؤسسات الصناعية في المدن، شهدت المزارع انسحاب الأوروبيين، وهي التي كانت تقوم أساسا على تصدير الغلة؛ حيث انخفض الإنتاج ب% 10 سنة 1963 ، بالنسبة لسنة 1962 ، وبالإضافة إلى وجود أزمة اقتصادية تسبب فيها رحيل اليد العاملة الفنية الأوروبية، فإن البلاد تعرضت لأزمة سياسية حادة أيضا في صيف 1962 ، بسبب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة والمكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الذي انتهى بانتصار هذا الأخير .وتبنى الاتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، وهو موقف لم يرض المكتب السياسي واعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة، مما أدى إلى وقوع صراع بين التنظيمين ، وتضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بلعب دور سياسي و المشاركة في وضع الدستور بالإضافة إلى الكشف عن الرغبة في الاستقلال عن جبهة التحرير الوطني. رغم التوصل إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، اعترف فيه الحزب للمركزية النقابية بالحرية في تنظيم نفسها، على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية⁽²⁾.

وفي هذه الفترة عرفت الحرية النقابية تطورات كبيرة ومنها، تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الإشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالدور الذي لعبته النقابية خلال حرب التحرير، فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الإختيارات الرئيسية للبلاد وذلك تحت إشراف الاتحاد العام للعمال

¹-سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص56.

²-إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، اشكالية العجز المزمع عن فك الارتباط بالمشروع

السياسي،مجلة العلوم الانسانية،2007،ص153.152.

الجزائريين UGTA، كما استطاع من تجميع مناضلين في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات"⁽¹⁾.

كما تميزت المرحلة 1965 انطلاقة في مشاريع اقتصادية واجتماعية كبيرة استطاعت الدولة من خلالها أن تكون وسيلة لتغيير عميق للمجتمع مس كل المستويات الاقتصادية والاجتماعية و السياسية، وكانت قوة الدولة وهيمنتها السياسية والاقتصادية معناها بالضرورة ضعف وتبعية الممارسة النقابية⁽²⁾.

فدور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية، وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، والنقابة بدورها كانت تعلن صراحة إعرافها بالدور القيادي للحزب الواحد FLN، حيث لم ينفي الاتحاد العام للعمال الجزائريين هذا المبدأ وكان يعلنه انتماءه للحزب⁽³⁾.

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

وفي عام 1971 شرع في تطبيق برنامج اقتصادي جديد عرف بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ولكنه فشل ومع الأزمة البترولية سنة 1986 قامت الدولة بإعادة هيكلة القطاع الصناعي مرتين 1982 و 1988 واستقلالية المؤسسات، ودخلت الجزائر في إصلاحات سياسية عميقة رغم الأوضاع وتسريح العمال والمشاكل الاجتماعية وارتفاع البطالة⁽⁴⁾.

3-2-2- أحداث أكتوبر 1988:

شهدت الجزائر في نهاية الثمانينات أحداث 05 أكتوبر 1988، وبذلك خرج المتظاهرين للشوارع في احتجاجات عارمة عمّت الولايات الجزائرية، حيث تدخلت قوة الجيش لقمع المتظاهرين، وهذا الإجراء

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

²-عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص 89.

³-سمغوني زكريا، نفس المرجع السابق، ص 36.

⁴-بورييع جمال، نفس المرجع السابق، ص 18.

خلف حصيلة كارثية من القتلى، وقتل في هذه الأحداث حسب الإحصائيات الرسمية 169 شخصا، بينما يرتفع العدد لدى المعارضة إلى ما يقل عن 500 قتيل وآلاف المفقودين، فكانت فترة صعبة وهي فترة انتقال البلاد من مرحلة الاستعمار إلى الإستقلال، ويرجع السبب الرئيسي هو الوضع المعيشي المتردي والبطالة المستشرية والاقتصاد المنهار والإقصاء والحرمان والبيروقراطية.⁽¹⁾

كما أن الحديث عن الحظر القانوني لأي شكل من أشكال التوقف عن العمل لا يعني وضع حد نهائي للممارسات العمالية، حيث برزت أعداد كبيرة من الإضرابات في القطاع العمومي في سنوات السبعينيات والثمانينيات، لكن هذا المنع لم يستمر طويلا حيث جاءت أحداث 5 أكتوبر 1988 لتغيير مجرى القانون، فقد كانت سببا مباشرا لإصدار منظومة تشريعية جديدة، و إعادة النظر في القوانين السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، إذ لم تكن تلك الأحداث على شكل "إضراب عام" على النمط اليساري، إنما الذي حصل فعلا هو "إنتفاضة شعبية" إستطاعت شل العاصمة والمدن الكبرى، كما إستطاعت خلق شروخ جديدة في بنية النظام السياسي الأحادي الذي إنفتح على المجتمع ليصبح "ديمقراطيا" تحت الضغط وليس قناعة منه، فظهر عهد الحريات و التعدديات الحزبية و النقابية و الاعلامية... الخ في دستور 1989/02/23⁽²⁾ وفيه تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي، بمعنى آخر الحق في وجود التعددية الحزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا. فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسية بعد زوال حزب جبهة التحرير الوطني FLN وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار، ولازم هذا التغير من الواجهة السياسية تغير آخر فعندما تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA قيادة الحركة النقابية لأكثر من ثلاثون (30) سنة⁽³⁾.

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

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

¹ - موسوعة أحداث 5 أكتوبر 1988، 2018/05/02، 22:00، <https://ar.wikipedia.org/wiki>.

² - سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص 57.

³ - بدوي محمد سفيان، نفس المرجع السابق، ص 102.

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

3-3-3- الحركة النقابية في ظل التعددية النقابية:

بعد صدور دستور 1989 المنادي بالتعددية، وهو ما يدل مرة أخرى على صعوبة وصول التأثير العمالي القاعدي إلى هرم السلطة النقابية التي استمرت في التثبيت بنفس الممارسات القديمة المستمدة من قيم وممارسات النظام السياسي والنقابي الأحادي القديم، المبني على الجهوية والشللية ورفض الإختلاف وهو ما تؤكد ملاحظتنا المباشرة من خلال حضورنا لكل المؤتمرات الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين من 1982 حتى 2000، التي انعقدت قبل وبعد التعددية⁽²⁾. ولم يبقى الحق النقابي مقتصرًا على الإنخراط أو الانسحاب من النقابة الوحيدة للاتحاد العام للعمال الجزائريين. بل أصبح حقا كاملا، أي في تكوين تنظيمات نقابية متعددة، وحق الانخراط أو الانسحاب من أي تنظيم نقابي⁽³⁾. بل وارتقى العمل النقابي إلى حد التفاوض الجماعي وحق الإضراب وتكوين الاتحادات الكنفدراليات النقابية.

لعل أهم تغيير عرفته الممارسة النقابية في الجزائر والذي لا بد من الوقوف عنده ذلك المتعلق بالإنقال من الأحادية إلى التعددية من جراء التغيرات التي فرضها دستور 1989، الذي اعترف لأول مرة في تاريخ الجزائر ما بعد الإستقلال بالتعددية السياسية والنقابية، وهي الظاهرة التي بدأت في التجسيد على أرض الواقع ابتداء من 1990⁽⁴⁾. فالجزائر عرفت بعد سنة 1989 تعديلات هيكلية هامة، أهمها ما أحدث على المستوى السياسي من فتح لمجال الحريات والديمقراطية بالأخص القوانين الخاصة بعلاقات العمل كحق الإضراب وحق التفاوض... الخ⁽⁵⁾.

¹-كاف موسى، نفس المرجع السابق، ص106.

²-جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الرهان الرياضي الجزائري، 2001، ص101.

³-أحمية سليمان، الوجيز، نفس المرجع السابق، ص222.

⁴-عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص102.

⁵-سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص66.

فقد تأسست نقابات جديدة مستقلة استقلالاً كلياً عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ومن أهم هذه النقابات التي انطلقت من نشاطها بناء على قانون 14/90 الصادر في جوان 1990 والمنظم للممارسة النقابية ونذكر منها:

- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF .
- نقابة عمال كغاز (قطاع الكهرباء).
- نقابات فئوية مثل نقابة الطيارين، عمال الصيانة بالنسبة لعمال الخطوط الجوية.
- المجلس الأعلى CNES لأساتذة التعليم العالي.
- النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية SNAPAP (1).

قد تم إصدار عدد من القوانين عام 1990، رتبت أوضاعاً جديدة يمكن إجمالها فيما يلي: كفالة الحق النقابي لكل المواطنين، وحق تنظيم النقابات بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها وإلغاء إحتكار الاتحاد العام العمال الجزائريين علاوة على عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية وبالذولة الحاكمة⁽²⁾. بشكل واضح وصريح، جاعلة منها حقوق أساسية للعمال سواء في سياق وتحديد الحقوق لاسيما القانون الخاص بممارسة الحق النقابي⁽³⁾. فظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقاتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين⁽⁴⁾.

وبموجب القانون رقم 30/91 المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث يتعارض وجودها مع نص المادة الخامسة(05) والتي تقضي على "أن التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي" وفي حالاتنا هذه فإن مثل هذا التنظيم مرتبط عضويًا ووظيفيًا بالجهة الإسلامية للإيقاظ وبالتالي يشكل إمتداد لهذا الحزب داخل عالم الشغل⁽⁵⁾.

¹-موسي هندا، نفس المرجع السابق، ص82.

²-إيمان النمى، دور النقابات العمالية في وضع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، حقوق النشر الإلكتروني محفوظة لدار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص60.59.

³-أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ص166.

⁴-بداوي محمد سفيان، نفس المرجع السابق، ص103.

⁵-كاف موسى، نفس المرجع السابق، ص107.

فبادرت السلطة للحل القضائي لهذا التنظيم في المادة 27 "يمكن الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية ،حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه توقيف نشاط أي تنظيم نقابي أو وضع الأختام على أملاكه ، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بهما" (1).

في عام 1992 ظهرت الخوصصة في الجزائر بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة إذ قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما دعا البعض للقول بأنه "الابن الشرعي له". و الخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذن تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء. وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين النوعية الخدمات وتطويرها(2).

وقد تم ذلك بعد إنشاء لجنة إنقاذ الجمهورية 1992/01/05 المكونة من السلطات والاتحاد العام للعمال الجزائريين بدعوى معرفته للتشريعات الممارسة النقابية، حيث برر الأمين العام آنذاك "عبد الحق بن حمودة" هذا التدخل بمتطلبات حماية مصلحة الطبقة العاملة التي يمكن فصلها عن المصلحة العليا للجمهورية(3). لهذا نجد الاتحاد شارك في كل مسارات تعزيز النظام الجمهوري و كذلك دعم الاستقرار في البلاد من خلال المساهمة في لجنة الدفاع عن الجمهورية سنة 1992(4).

كما تم إصدار بيان مشترك في أوت 1994 يتضمن تنسيق وضعية الشركاء الثلاث (الجهاز التنفيذي، المركزية النقابية وممثلي أرباب العمل)(5).

إن المعايير اللاعقلانية التي اتبعت ف تنظم وتسيره المؤسسات الاقتصادية في الجزائر بالإضافة إلى تراجع الموارد البترولية في فترة التسعينات التي كانت الدولة تعتمد عليها في تغطية عجز المؤسسات

¹- موسوعة كفاءات ممارسة الحق النقابي،الباب الرابع الموارد في الممتلكات،الفصل الخامس التوقيف والحل،ص4.

²- بداوي محمد سفيان،نفس المرجع السابق،ص104.

³-كاف موسى،نفس المرجع السابق،ص107.

⁴-جحا زهيرة،نفس المرجع السابق،ص162.

⁵- كاف موسى،نفس المرجع السابق،ص108.

الاقتصادية المزمن ، وكذلك حدة وطأة المديونية، الركود الاقتصادي، البطالة وتزايد المطالب الاجتماعية وحالة العنف جعلها تذهب مضطرة إلى إعادة جدولة ، د يونها وإبرام اتفاق (Stand By) سنة 1994 ، لمدة سنة يتضمن عدة

شروط مقابل قرض بقيمة 1.03 مليار دولار كمرحلة أولى ، أما المرحلة الثانية من عملية التصحيح الهيكلي فتتعلق بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي بتاريخ 22 ماي 1995 مقابل قرض بمبلغ 1.8 مليار دولار، تتم الاستفادة منه خلال 1998/1991 بشروط قاسية ومنها:

- ✓ إعادة هيكلة المنشآت.

✓ غلق وحل المنشآت وتسريح العمال.

✓ تحديد الأجور وتجميد منصب العمل.⁽¹⁾

وردت في دستور 1996 أحكام تركز الحق النقابي، و بما أن الأحكام و المبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي والوطني و هي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق و الحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل، حيث نص الدستور في فصله الأول أن يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته وحماية الحريات الأساسية للمواطن و الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة ، و القضاء على استغلال الإنسان للإنسان ، و حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب والاختلاس، أو الإستحواد أو المصادرة غير المشروعة. كذلك تضمن الدستور مواد تحرص على وجوب تكافؤ الفرص بين المواطنين المادة 29 التي تنص على أن:

"كل المواطنين سواسية أمام القانون ، و لا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود إلى المولد أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط من ظرف آخر شخصي أو اجتماعي. إضافة إلى المساواة في جميع الحقوق و الواجبات" و هذا ما جاء في المادة 31 ما يلي: 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 و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية⁽²⁾.

¹-ججا زهيرة، نفس المرجع السابق، ص134.

²-سمغوني زكريا، نفس المرجع السابق، ص51.

ولقد كشف الأمين العام للمركزية النقابية بشكل واضح غداة انعقاد ندوة الوفاق الوطني أيام 14 و 15 سبتمبر 1996 عن تحالفها المعلن مع السلطة عندما صرح على أن العمال مستعدين لوضع كل طاقات الاتحاد لخدمة المصالح الحيوية للوطن. وأضاف أن الحركة النقابية في بلادنا ارتبطت تاريخيا بتاريخ الحركة الوطنية. وأن النضال النقابي لم تنشأ من أجل رغبة خبز ولكن على أساس مشروع أول نوفمبر⁽¹⁾.

لقد أدى انتهاج الدولة سياسة اقتصاد السوق إلى ظهور العديد من المشاكل أهمها: ضعف القدرة الشرائية الناتجة عن ضعف الإنتاج الوطني، وظهرت بذلك العديد من الاحتجاجات والإضرابات الجماعية التي كانت النقابة طرفا فيها مثل الإضراب الوطني لمدة يومين سنة 1997 ، وإضراب 1998 وإضراب 25 و 26 فيفري سنة 2003 ضد الخصخصة وتسريح العمال ، والمطالبة بإشراكها في الملفات المتعلقة بعالم الشغل. إذن إن اهتمامات النقابة في هذه الفترة ظل منصبا على المحافظة على مناصب العمل وأهم الجوانب الأخرى، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفع الأجور وذلك من خلال الاتفاق الذي تم سنة 1997 ، والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاث مراحل مختلفة ، إلا أن هذه الزيادات ظلت زهيدة وفي مقابلها تم تسريح 8800 عاملا بقطاع الميكانيك وحده. إضافة إلى زيادة أسعار المواد الاستهلاكية . إن دور النقابة ف هذه الفترة لم تكن في مستوى الأحداث وذلك تعود إلى الأوضاع التي كانت تمر بها البلاد في ذلك الوقت.⁽²⁾

وفي نفس السنة 28 جانفي 1997 فقدت الحركة النقابية المركزية أبرز إطاراتها النقابية والممثل في الشهيد "عبد الحق بن حمودة" الذي اغتيل عند خروجه من المركزية النقابية، وبعد ذلك تولى سيدي السعيد قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى يومنا هذا، والذي بدوره كانت استراتيجيته النقابية واضحة⁽³⁾. فنجد النشاط الإضرابي على رأس النشاطات التي تقوم بها النقابة اليوم نظراً لطبيعة العلاقة التي تشكلت مع الوقت بين هذه النقابة والسلطة، والتي أثبتت بفعل التجربة بين الطرفين أن الحوار لا يؤدي عادةً إلى نتيجة ترضي الطرفين، لاسيما أنها لا ترضي الطرف العمالي بالدرجة الأولى. لذلك، يعد الإضراب خيارا استراتيجيا لتلك النقابات.

¹ - كاف موسى، نفس المرجع السابق، ص108.

² - جحا زهيرة، نفس المرجع السابق، ص136.137.

³ - كاف موسى، نفس المرجع السابق، ص108.109.

إنّ وتيرة النشاطات الإضرابية للنقابات متوازنة وموزعة بشكل يفسر الإضراب الدوري وعلى فترات متتالية، الأمر الذي يجعل النشاط النقابي يستمر طيلة أشهر السنة وبشكل ملفت للانتباه من دون إثارة الإزعاج بحكم مدة الإضراب التي سنتعرف عليها لاحقا والتي عادة ما تتراوح من يوم إلى أقل من ستة أيام. فإن أطول فترة من الإضرابات حصلت في سنة 2007 حيث بلغ مجموع أيام الإضراب 309 يوم على الأقل. أما عدد أيام الإضراب خلال سنة 2006 فبلغ 241 يوم، لتصبح مدة الإضرابات أقصر من تلك التي شهدتها سنة 2010 بلغ 188 يوم، وفي سنة 2009 بلغ 184 يوم على التوالي. وغالبا ما تتميز النقابات حديثة التأسيس بالنشاطات التي تصل إلى حد العنف، وقد ينطبق هذا الأمر على التلازم بين تجديد المكاتب الوطنية وازدياد كثافة الإضرابات، كما حدث سنة 2014 حيث دام الإضراب 627 يوم⁽¹⁾.

قد لعبت النقابات دورا كبيرا في تحول جزء من النمو الإقتصادي إلى مكاسب عمالية منها رفع الأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين شروط العمل وظروفه.

ولعل الدور يكون واضحا بل موحدًا باختلاف النقابات وباختلاف المطالب العمالية إلا أن الإشكال يكمن في وجود العديد من المعوقات التي تعرقل السير الحسن وتحقيق مجموع الأهداف، ومنها عدم وجود الوعي الكافي لدى جميع الأطراف تفوض صفة التكامل يدخل الجميع في صراع تكون كل الأطراف خاسرة، وعدم وجود مرونة كافية، وأعطى هنا مثلا في الجزائر عام 2016 يسجل الميزان التجاري عجزا قد يصل إلى 20 مليار، والمطالبة برفع الأجور في هذه الفترة مجازفة لأن أجور الوظيفي العمومي تبلغ 34 مليار دولار سنويا وتراجع المداخيل ب60%، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التضخم إلى أكثر من 04 %، فهذه الوضعية الاقتصادية الحرجة وجب أن يهتمها ويستوعبها الجميع دون استثناء ووضع استراتيجية موحدة، وواضحة، وأهم معوق يكمن في نظام الإقتصادي للدول المتخلفة والاعتماد على الجانب الخدماتي الإداري وبالتالي الافتقار إلى الإنتاج الصناعي⁽²⁾.

¹ - زيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية في بيروت معهد الأصفرى للمجتمع المدني والمواطنة، 2017، ص 17.

² - بوربيع جمال، نفس المرجع السابق، ص 62.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق عرضه في هذا الفصل الذي تطرقنا فيه للنقابة العمالية في العالم بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة، بينما ارتبط نضال الطبقة العمالية في أوروبا بالنظام الرأسمالي والثورة الصناعية، أما في الجزائر فقد ارتبط نضال الطبقة العمالية الجزائرية بالحركة من أجل التحرر من الإستعمار الفرنسي، وتم إنشاء أول منظمة نقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي ارتبط بحزب جبهة التحرير الوطني وكانت غايته الاستقلال بحيث مرت بمرحلتين أساسيتين في تاريخ المنظمة النقابية الجزائرية.

الأطار المياني

الفصل الثالث

المبحث الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة اتصالات الجزائر.

1-تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر.

2-الشركات التابعة لمؤسسة اتصالات الجزائر.

3-الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر.

4-نقابة مؤسسة اتصالات الجزائر.

المبحث الثاني: الاحتجاجات والنزاعات في مؤسسة اتصالات الجزائر.

1-التوجه العام للاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر.

2-النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية في مؤسسة اتصالات الجزائر.

3-خطوات الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر.

1-الاحتجاجات قبل وقوعها.

2-الاحتجاجات بعد وقوعها.

1-2- الفجائية في الاحتجاج.

2-2- توقيف الاحتجاج.

3-حركية الاحتجاج .

1-3- المشاركة و المدة.

2-3- المدة والفئة المهنية والمشاركة في الاحتجاج.

3-3- الاحتجاج والمطالب.

4-نهاية الاحتجاج.

5- دور المفاوضات في الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر.

6- أشكال المفاوضات الجماعية.

المبحث الثالث: الاحتجاج وأهم مسلماته ومفاهيم التحليل الاستراتيجي.

1-الاحتجاجات ومسلمات التحليل الاستراتيجي.

2-الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.

3-المفاوضات من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.

المبحث الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة:

1-تعريف مؤسسة اتصالات الجزائر "Algérie Télécom":

هي مؤسسة عمومية اقتصادية جزائرية وتمثل الرائد في سوق الاتصالات الجزائرية التي تشهد نموا قويا، بحيث تعتبر المؤسسة العمومية الاقتصادية ذات طابع تجاري محتكرة من طرف الدولة، وهي شركة ذات أسهم برأسمال قدره 50.000.000.000دج، مقيدة في السجل التجاري تحت رقم 02B18083.

وقد تم تكريس ولادتها غي القانون 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 بشأن إعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات لفصل قطاع البريد عن قطاع الاتصالات فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة CNPE بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية التي أطلق عليها تسمية "اتصالات الجزائر".

وقد دخلت رسميا في سوق العمل من 01 جانفي 2003، وهي تدخل عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال ثلاث أهداف:

✓ الربحية.

✓ الفعالية.

✓ جودة الخدمة.

2-الشركات التابعة لها:

- هاتف نقال Téléphonie Mobile

- خدمات الأقمار الصناعية Services Satellite (ATS)

3- الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر:

اتصالات الجزائر مقسمة إلى مديريات مركزية، جهوية ومديريات تنفيذية في جميع أنحاء الولايات، تهتم بالأعمال التجارية والخدمات الثابتة، وغيرها من وظائف الدعم للشبكات، إضافة إلى ذلك فهي تنقسم أيضا إلى:

- الهاتف النقال موبيليس Mobilis .
- شبكة الانترنت جواب Djaweb .
- الاتصالات السلكية واللاسلكية SAT REV.

ومن بين المديريات الجهوية الوحدة العملية البويرة - مجال الدراسة - حيث يتكون الهيكل التنظيمي لمجال الدراسة كالآتي:

- ✓ المدير الجهوي للوحدة : وهو يحتل أعلى قمة الهيكل التنظيمي الهرمي الخاص بمجال الدراسة.
- ✓ المفتشية : وهي مصلحة مستقلة عن التنظيمي من ناحية الوظائف، وتختص بعمليات التنظيم العام للمؤسسة وتتكون من موظفين.
- ✓ مكتب الشؤون القانونية : وهو مكتب مستقل كذلك، وهو يختص في الشؤون القانونية والمنازعات والتأمينات، بالإضافة إلى تحصيل المنازعات الهاتفية ويتكون من خمسة موظفين.
- ✓ مصلحة الموارد البشرية : وتتكون من مكتب الأجور، ومكتب تسيير المستخدمين، ومصلحة الشؤون الاجتماعية وتتكون من ستة موظفين على مستوى مجال الدراسة.
- ✓ مصلحة الزبائن : وتنقسم إلى مكتب الخدمات الجديدة، مكتب الحسابات الكبرى ومكتب النوعية التجارية، وتتكون من 18 موظف على مستوى مجال الدراسة.
- ✓ مصلحة استغلال شبكات المشتركين : تنقسم إلى مكتب هندسة الخطوط، مكتب مراقبة الإنتاج، مكتب الدراسات والتوثيق، ويتكون من 52 موظف على مستوى مجال الدراسة.
- ✓ مصلحة استغلال الشبكات القاعدية : وتنقسم إلى مكتب البيئة، قسم إرسال المعطيات والرسالات وقسم التحويل الذي ينقسم بدوره إلى مركز التضخيم المركز الرقمي ومركز الوحدات الهاتفية، وتتكون المصلحة من 32 موظف موزعين عبر مختلف الوحدات والأقسام على مستوى مجال الدراسة.

✓ مصلحة الوسائل : وتنقسم إلى مكتب الممتلكات، مسير المخازن، مكتب المباني ومكتب النقل، مركز صيانة المباني، ويتكون من 20 موظف على مستوى مجال الدراسة.

أما عدد الموظفين الذين يعملون بهذه المؤسسة فقد بلغ يوم التحقق الميداني، وحسب ما أخذ من رئيس مصلحة الموارد البشرية حوالي 312 عامل، موزعين على المصالح والوحدات والأقسام المختلفة.

4- نقابة مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة:

نقابة اتصالات الجزائر هي نقابة تابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA وهي نقابة محتكرة من طرف الدولة.

المبحث الثاني: الاحتجاجات والمفاوضات في مؤسسة اتصالات الجزائر.

1- التوجه العام للاحتجاجات في المؤسسة:

نتطرق من خلال هذا المبحث إلى أهم الخصائص التي تميز ظاهرة الاحتجاجات العمالية في المؤسسة الاقتصادية العمومية لاتصالات الجزائر بالبويرة، ومحاولة إبراز العلاقات بينهما وبين التوجه العام للاحتجاج في البويرة عبر التركيز على مختلف الأسباب، أهمها التوجه العام للاحتجاج في المؤسسة ومراحل الاحتجاج في المؤسسة ونستهل هذا المبحث بجدول يبرز التوزيع السنوي للاحتجاجات وهو كالآتي.

الجدول رقم 01: يبين التوزيع السنوي للاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر ما بين 2003 إلى 2018.⁽¹⁾

السنة	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
عدد الاحتجاجات	-	1	-	-	-	1	-	-
النسبة	-	%12.5	-	-	-	%12.5	-	-
السنة	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد الإحتجاجات	2	-	-	3	-	-	1	-
النسبة	%25	-	-	%37.5	-	-	%12.5	-
مجموع عدد الاحتجاجات	08							
مجموع النسب المئوية	%100							

ومن خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر وصل إلى ثمانية (08) احتجاج فقط لمدة ستة عشر (16) سنة أي ما يعادل 0.5 احتجاج في السنة. وهذا راجع إلى إنعدام التقارير الخاصة بالاحتجاجات في هذه السنوات، لذلك سيكون عملنا مركزا على ثمانية سنوات

¹- مصدر المعلومات المشكلة في الجدول: مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر سنة 2018.

2004، 2008، 2011، 2014، 2017 . فنحذف كل من الخانات الفارغة أي كل من سنة 2003، 2005، 2006، 2007، 2009، 2010، 2012، 2013، 2015، 2016، 2018.

أما فيما يخص ثمانية سنوات من الاحتجاج فإننا نلاحظ عدد قليل من الاحتجاج حيث بلغ بمعدل 0.5 احتجاج في السنة، أي احتجاج تقريبا في 4 سنوات ، وهذا وإن دل على شيء فإنه يدل على نوع من عدم الحركية وسط الفئات العمالية المشكلة لهذه المؤسسة.

بحيث عرفت سنة 2004 احتجاج واحد بنسبة 12.5% ليتوقف في الفترة الممتدة ما بين 2005 إلى 2007، وليعود الاحتجاج إلى الواجهة سنة 2008 باحتجاج واحد بنسبة 12.5% وهذا نفس سنة 2004، وتوقف في فترة ما بين 2009 إلى 2010 ويعود باحتجاجين في سنة 2011 الذي بلغ نسبته إلى 25% وهنا بدأ ارتفاع الاحتجاجات مقارنة بالسنوات السابقة، وبعدها توقف الاحتجاج لمدة عامين من 2012 إلى 2013 وبعد ذلك يعود بقوة في سنة 2014 ب ثلاث (03) احتجاجات في السنة وبنسبة 37.5% وهذا يدل على ارتفاع النزاعات وسط الفئات العمالية في المؤسسة، ولتتوقف في عامين أيضا من 2015 إلى 2016 ويعود باحتجاج واحد فقط في سنة 2017 بنسبة 12.5% وهذا دليل على انخفاض النزاعات في المؤسسة ووجود ممارسة نقابية في مؤسسة اتصالات الجزائر.

ومن خلال هذا الجدول لاحظنا أن انخفاض عدد الاحتجاجات كان في سنة 2004 و 2008 وهذا شيء عادي، لكن كان ارتفاع الاحتجاج في كلا السنتين 2011 و 2014 وهذا شيء غير عادي. ما سبب ارتفاع هذه الاحتجاجات في كلتا السنتين؟ وكما شاهدت انخفاضا في سنة 2017 إلى يومنا هذا.

ونحن في علم الاجتماع نحاول تفسير ما هو غير عادي، وبالتالي نتطرق إلى السنتين 2011 و 2014 التي عرفت نسبة كبيرة من الاحتجاج مقارنة بالسنوات الأخرى. حيث عرفت سنة 2011 احتجاجين التي تبنتها الفئة العمالية بمنطقة "زقارة" وهي منطقة جد حساسة ضمن "حراسة خاصة" في موقع حساس، وهم فئة عمالية يشتركون في نفس المشكل وهذا من سنة 2004 إلى يومنا هذا. وتليها سنة 2014 بثلاث احتجاجات وما يلفت انتباهنا هو نفس الحركية للفئة العمالية التي عرفت سنة 2011 ونفس المشكل المطروح من قبل.

ولكن هنا يتبادر في أذهاننا تساؤل مفاده: إذا كان هؤلاء العمال لديهم نفس المشاكل والنزاعات لماذا لم يجتمعوا؟ ولماذا لم يلجأوا إلى الإضرابات؟!.

وما هو شكل الممارسة النقابية في اتصالات الجزائر؟

رغم أن في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة نصت على أن الإضراب حق دستوري يخوله القانون. إذا كانت النزاعات والمطالب فاقت الحدود ولم يتم تسوية وضعيتهم فلهم حق في الإضرابات. لكن الشيء الذي لاحظناه أن مؤسسة اتصالات الجزائر منذ انفصالها عن البريد و المواصلات في 2003 إلى يومنا هذا لم تعرف يوما إضرابا!!! والسؤال يبقى مطروح: هل غياب الإضرابات في مؤسسة اتصالات الجزائر راجع إلى وجود إستراتيجية أخرى تبناها النقابة في تعاملها مع العمال؟.

2- النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية:

خصصنا في هذا العنصر إبراز التوزيع السنوي لنوع النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية التي تحدث في مؤسسة اتصالات الجزائر وأهم مطالبها وعدد الحالات الموجودة في كلا النوعين وذلك من خلال الجدولين التاليين:

الجدول رقم 02: التوزيع السنوي للنزاعات الفردية والنزاعات الجماعية وأهم مطالبها و عدد تكراراتها⁽¹⁾.

1- الجدول الأول يمثل النزاعات الفردية:

النزاعات الفردية		
النسبة	تكراراتها	المطالب
25%	03	الترقية
25%	03	الأجر
16.66%	02	ظروف العمل
8.33%	01	أوقات العمل
8.33%	01	لباس الأمن
8.33%	01	منحة المردودية
8.33%	01	منحة الخطر
00%	00	أخرى
99.99%	12	المجموع

¹-مصدر التقارير: مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر .

من خلال هذا الجدول الأول الذي يمثل النزاعات الفردية في مؤسسة اتصالات الجزائر بلغ عدد النزاعات إلى إثنا عشرة (12) نزاع فردي أي 12 حالة في سنة الدراسة. فهي نسبة ضعيفة بمعدل 0.75%، أي عدد الحالات 12 على عدد السنوات الدراسة من 2003 إلى 2008 أي (16سنة) (16/12)، فنقول أن مؤسسة اتصالات الجزائر لم تشهد نسبة كبيرة في النزاعات الفردية خلال ستة عشرة سنة كاملة حيث أن المطالب المسيطرة عليها هي كلا من "الترقية والأجر" بنسبة كبيرة مقارنة بالمطالب الأخرى حيث بلغت عدد حالاتها أو تكراراتها ب ثلاث (03) حالات وارتفعت نسبتها إلى 25%، ثم تليها مطلب "ظروف العمل" التي بلغت تكراراتها بإثنا (02) بنسبة 16.66% وتليها كل من المطالب "لباس الأمن، أوقات العمل، منحة المردودية، منحة الخطر" بحالة واحدة فقط كل منهما بنسبة 8.33% وهي منخفضة مقارنة بالنسبة الأولى "الأجر والترقية".

فلاحظ أن النزاعات الفردية في مؤسسة اتصالات الجزائر لم تشهد نسبة كبيرة في عدد حالاتها خلال سنة الدراسة، رغم أن المؤسسة تعاني من مشاكل ونزاعات.

وهذا ما سنلاحظه في الجدول الثاني الذي يمثل النزاعات الجماعية في المؤسسة.

2- الجدول الثاني يمثل النزاعات الجماعية:

النزاعات الجماعية		
النسبة	التكرارات	المطالب
62.5%	05	الترقية
37.5%	03	الأجر
100%	08	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول الثاني الذي يمثل النزاعات الجماعية في مؤسسة اتصالات الجزائر شهدت حوالي ثمانية نزاعات (08) أي ما يسمى بالاحتجاجات ما يعادل 0.5% في سنة الدراسة، وهي نسبة قليلة مقارنة بالنزاع الفردي. وما لفت انتباهنا من خلال هذا الجدول أن المطالب المسيطرة عليها تخصصت في "الترقية والأجر" فقط. حيث بلغت خمسة (05) تكرارات في الترقية بنسبة 62.5% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بمطلب "الأجر" الذي بلغت نسبته 37.5%.

ومن هنا نستنتج أن من خلال الجدولين أعلاه أن النزاعات الجماعية تميزت بمطلبين فقط وهما الترقية والأجر. وشهدت ثمانية نزاعات مقارنة بالنزاعات الفردية التي شهدت إثنا عشرة (12) نزاع فردي، وحسب التصريحات والبيانات والوثائق تبين أن أغلبية العمال سواء في النزاعات الفردية والنزاعات الجماعية تم تسوية وضعيتهم، وهذا يدل على أن المؤسسة والممارسة النقابية لعبت دور في تسوية وضعيتهم، وبقية نسبة قليلة من الفئة العمالية لم يتم لحد الآن تسويتهم. وأيضا الفئة العمالية تتناول نفس أسباب النزاعات الجماعية وأغلبيتهم عمال في "حراسة خاصة" وفي موقع جد حساس. لكن وجود الفرق بينها أن النزاع الفردي يكون العامل بمفرده أي هنا تكون حالة واحدة فقط، أما النزاع الجماعي تكون في مجموعة من العمال.

فنقول أن النزاع الجماعي هو ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال وبين أصحاب العمل أو المنظمات النقابية الممثلة لهم وسبب النزاع هي مصلحة مشتركة، فالنزاعات الجماعية تحل بواسطة المفاوضات الجماعية أو مجلس تسوية المنازعات الجماعية أو التحكيم بحسب الحال.

أما النزاع الفردي هو ذلك الخلاف الذي يقوم به العامل و صاحب العمل ويكون سبب النزاع مصلحة شخصية، ويكون حل هذا النزاع على مستوى المؤسسة والنقابة أو مفتشيه العمل أو على مستوى القضاء.

3-خطوات الاحتجاجات في المؤسسة:

من هنا سنحاول تقسيم الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر إلى أهم الخطوات التي تشكلها، وهي أول خطوة قبل وقوعها، ثم بعد وقوعها، ثم حركية الاحتجاجات وآخر خطوة نهاية الاحتجاجات.

1- الخطوة الأولى: الإحتجاجات قبل وقوعها.

تعتبر الحركة الإحتجاجية شكل من أشكال الحركات الاجتماعية وهي حركة عمالية بحيث تسمح الاحتجاجات للعمال بتعبير عن مطالبهم من خلال المظاهرات والمسيرات والإضرابات، فهو نشاط جماعي لها قوانين تمشي عليها وتطبقها، فالولوج إلى الاحتجاجات له دافع في تغيير أوضاعهم نحو الأفضل بأي طريقة وباسم القانون والقضايا العالقة على صنع القرار الذي يملك القدرة على تحسين الأوضاع الإجتماعية والبحث عن الإطار العام الذي يخرجها من دائرة الأوضاع السيئة نحو الأفضل.

فنحن أمام دراسة تعتمد على تحليل الوثائق والبيانات، هذه الأخيرة التي تحدد حدوث الإحتجاجات بتوقيت إنطلاقه، ومدى احترامه للإجراءات القانونية، وبالتالي عدم التطرق لأي ملاحظة مسبقة حول قيام الاحتجاجات خاصة إذا علمنا أن أجل الاحتجاجات لم تحترم الإجراءات القانونية وبالتالي لم يصح حدوثها، فجاءت كأنها فجائية ظاهريا، إلا أنها في الواقع لا يمكن تصور توقف ما يفوق 233 عامل في وقت واحد (اليوم والساعة) بمطالب واحدة، متوزعين على مختلف الوحدات (ليس في مكان واحد)، والعودة إلى العمل بنفس طريقة التسوية في وقت واحد، إنها حركة عفوية دون أن تنتظر مسبقا، خاصة إذا علمنا أنها حركة متكررة.

ومن هنا نقول: كيف يمكن تفسير هذه الحالة؟

2- الخطوة الثانية: بعد وقوعها.

سيكون هذا العنصر في جزء منه إجابة عن تفسير هذه الحالة، فالاحتجاجات التي تحدث بصفة فجائية فهي احتجاجات تكون غير مسبقة بإعلان بقيام الاحتجاج أي تكون عشوائية وفجائية لم يصرحوا بها من قبل أي عدم احترام الإجراءات القانونية، ونحن نعلم أنه عند إجراء الاحتجاجات يكون معلنا مسبقا ويكون داخل الإطار القانوني وتكون الإدارة والنقابة على علم بذلك وهذا ما جاءت في الاتفاقية الجماعية، فتسمى هذه الاحتجاجات الفجائية "بالاحتجاجات المتوحشة" مثلها مثل الإضرابات كما صرح بها الأستاذ سمير صغير في صفحة 97 قال: "أن الإضرابات الفجائية تسمى بإضرابات متوحشة" كما أنها تكون خارج الإطار النقابي، فهذا الإحتجاج المفاجئ الذي تقوم بها الفئة العمالية بدون أن يشعر به الإدارة أو صاحب العمل والنقابة، حيث تفسر الاحتجاجات المتوحشة عجز كبير للنقابة وممثليها، ومثل هذه التحركات الفجائية هو دليل على أن النقابة وممثليها أو أعضائها بعيدة كل البعد عن الفئة العمالية أي فصل بينهما، فالاحتجاجات في هذه المؤسسة تتميز بأنها فجائية لكل من النقابة وإدارة المؤسسة.

2-1- الفجائية في الإحتجاج:

الجدول رقم 03: يبين لنا مدى إحترام الإجراءات القانونية عن وقوع الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر⁽¹⁾.

وسنحاول من خلال هذا الجدول إبراز ما تحدثنا عنه سابقا، وذلك بإظهار مدى احترام الإجراءات القانونية للاحتجاجات في المؤسسة.

النسبة	التكرار	إحترام الإجراءات القانونية
50%	04	نعم
37.5%	03	لا
12.5%	01	لم يشار إليها
100%	08	المجموع

ومن خلال هذا الجدول الذي يمثل "احترام الإجراءات القانونية" نلاحظ أن الاحتجاجات الفجائية التي تتمتع بها المؤسسة حيث بلغت ثلاث (03) احتجاجات بنسبة 37.5% وتليها الاحتجاجات التي لم يشار إليها بإحتجاج واحد بنسبة 12.5%، وتبقى أربع (04) احتجاجات بنسبة 50% يمثل عدد الإحتجاجات المشار إليها والمعلن عنها مسبقا، وتجدر بنا الإشارة في هذا المجال إلى أن هذه الاحتجاجات كانت عبارة عن حركات إجتماعية دعت إليها النقابة ضد ما كانت تسميه بالضغط الممارسة على المؤسسة، وكان الإعلان عنها مسبقا بيومين أو ثلاثة أيام.

2-2- توقيت الاحتجاج:

قمنا بتخصيص هذا العنصر من أجل أن نبرز أهم الأوقات التي تحدث فيها الاحتجاجات سواءا كانت ساعة وقوع أو تاريخ وقوف وسيتم ذلك من خلال الجدول التالي.

¹-المصدر: : مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

الجدول رقم 04: يبين توزيع الاحتجاجات حسب أشهر السنة في المؤسسة خلال فترة الدراسة⁽¹⁾.

الشهر	جانفي	فيفري	مارس	أفريل	ماي	جوان
التكرار	-	-	1	1	-	2
النسبة	-	-	%12.5	%12.5	-	%25
الشهر	جويلية	أوت	سبتمبر	أكتوبر	نوفمبر	ديسمبر
التكرار	1	1	-	-	2	-
النسبة	%12.5	%12.5	-	-	%25	-
08	مجموع التكرارات					
%100	مجموع النسبة المئوية					

من خلال هذا الجدول يتضح لنا توزيع الاحتجاجات حسب أشهر السنة فيندم الاحتجاج في كل من شهر " جانفي، فيفري، ماي، سبتمبر، أكتوبر، ديسمبر" أي ستة (06) أشهر لم يتم فيها احتجاج في المؤسسة، فيكون تركيزنا على الأشهر الباقية وهي أيضا ستة أشهر من السنة. فنلاحظ أن في شهر مارس و أفريل، جويلية، أوت ضمت احتجاج واحد فقط في الشهر من السنة ما يقارب نسبة %12.5 فهي نسبة قليلة مقارنة بالأشهر الأخرى وهي جوان و نوفمبر التي وقع فيها احتجاجين (02) في السنة بنسبة %25 وهي نسبة مرتفعة.

أما فيما يخص ساعة انطلاق الاحتجاج فإننا سنعرضها في الجدول التالي وسنقسم العمل إلى مرحلتين أو فترتين الفترة الأولى من الثامنة 08:00 صباحا إلى الثانية عشر 12:00 زوالا، أما الفترة الثانية فهي الفترة المسائية من الثانية عشر زوالا 12:00 إلى الثالثة مساء 15:00.

¹-المصدر: : مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

الجدول رقم 05: يبين توزيع الاحتجاج حسب الفترات وساعة انطلاق الاحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر خلال فترة الدراسة.

النسبة	التكررات	الفئات	الفترات
50%	04	10:30 - 08:00	الفترة الصباحية
25%	02	12:00 - 10:30	
12.5%	01	14:00 - 12:00	الفترة المسائية
12.5%	01	15:00 - 14:00	
100%	08	المجموع	

فلاحظ من خلال هذا الجدول أن كل الاحتجاجات تحدث في الفترة الصباحية الممتدة بين الثامنة 08:00 إلى العاشرة 10:00 صباحا وهي الفترة التي تصادف ساعة بداية العمل وهي مكررة أربعة (04) مرات في المؤسسة يفوق معدلها ب 50%، في حين أن الفئة الثانية من الفترة الصباحية الممتدة من العاشرة وثلثين دقيقة 10:30 صباحا إلى الثانية عشر زوالا بمرتين (02) و بمعدل 25% من ضمن الاحتجاجات المشار إليها، في حين أن الفترة المسائية الممتدة من الثانية عشرة 12:00 زوالا إلى الثانية 14:00 مساء التي تكررت مرة واحدة (01) بمعدل 12.5%، ثم تليها الفترة المسائية الأخيرة الممتدة من الثانية 14:00 مساء إلى غاية الثالثة 15:00 مساء بمرة واحدة من الاحتجاج بمعدل 12.5% وهي أدنى نسبة مقارنة بالنسبة الأولى من الجدول وهي مرتفعة.

ومن هنا نطرح التساؤل التالي: لماذا تحدث الاحتجاجات في فترة الصباحية أكثر من الفترة المسائية؟

نقول أن وقوع الاحتجاج في الفترة الصباحية كانت بنسبة كبيرة وهذا دليل وبلا شك على أن الفترة الصباحية هي الفترة التي تصادفها بداية يوم العمل، مقارنة بالفترة المسائية وهي فترة نصف يوم العمل أو نهاية يوم العمل وهذا لا يدل على أنهم لا يستطيعون إيقاف العمل والولوج إلى الاحتجاجات ولكن تكون نسبة قليلة فقط، رغم أن الفترة الصباحية يكون فيه العمال مجتمعين قبل دخولهم إلى المؤسسة حيث يتم الاتصال فيما بينهم ويتفقون على كيفية انطلاق الاحتجاج ويسيطرون على مطالب موحدة وتكون مصالح مشتركة

الخطوة الثالثة: حركية الاحتجاج:

بعد وقوع الاحتجاج مباشرة تقوم النقابة أو ممثلوا العمال بالتنقل إلى مكان الاحتجاج وذلك لإحتواء الحركة، ومتابعة حدوث الاحتجاج وتنظيمه أكثر حتى لا يخرج من طابعه القانوني، حيث أن النقابة والإدارة غالبا لا تعلم بوجود هذه الحركات إلا عند وقوعها فيسارعون لحصر الوضع.

فمن هنا سننتقل إلى العوامل المشكلة للاحتجاج وتلعب دورا هاما في حركية الاحتجاج، ونستهل هذه المرحلة بالتطرق إلى المشاركة العمالية في الاحتجاج.

الجدول رقم 06: يبين التوزيع السنوي للمشاركين في الاحتجاجات والعدد الإجمالي للعمال في كل سنة للمؤسسة⁽¹⁾.

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	السنة
-	-	1	-	-	-	1	-	التكرار
-	-	40	-	-	-	71	-	عدد المشاركين
-	-	276	-	-	-	289	-	العدد الإجمالي للعمال
-	-	%14.49	-	-	-	%24.56	-	النسبة
2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	السنة
-	1	-	-	3	-	-	2	التكرار
-	23	-	-	32	-	-	62	عدد المشاركين
-	312	-	-	296	-	-	284	العدد الإجمالي للعمال
-	%7.37	-	-	%10.81	-	-	%21.83	النسبة
08	مجموع عدد التكرارات							
%79.06	مجموع النسبة المئوية							

¹- المصدر: : مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يبين التوزيع السنوي للمشاركين في الإحتجاجات والعدد الإجمالي للعمال في المؤسسة في كل سنة، فتظهر لنا سنة 2004 في صدارة السنوات التي عرفت أكبر معدل بـ 24.56% مقارنة بالسنوات الأخرى، حيث عرفت هذه السنة احتجاج واحد فقط وبلغ عدد المشاركين 71 مشارك وكان عدد الإجمالي للعمال في تلك الفترة حوالي 289 عامل، ثم تليها سنة 2011 بمعدل 21.83% حيث شهدت في تلك السنة احتجاجين بـ 62 مشارك أي الإحتجاج الأول كان فيه 25 عامل والإحتجاج الثاني شارك فيه 37 عامل أي معدل عدد المشاركين 31 (عدد المشاركين في الإحتجاج الأول+عدد المشاركين في الإحتجاج الثاني/2)، وبلغ عدد الإجمالي للعمال في تلك الفترة إلى 284 عامل، ثم تليها سنة 2008 بمعدل 14.49% وضمت احتجاج واحد وبلغ عدد المشاركين فيه 40 مشارك حيث كان العدد الإجمالي للعمال في المؤسسة 276 عامل، وتليها سنة 2014 بمعدل 10.81% رغم أنها شهدت ثلاث (03) احتجاجات وعدد المشاركين وصل إلى 32 مشارك، حيث أن الإحتجاج الأول شارك فيه 10 عمال والإحتجاج الثاني شارك فيه 14 عامل أما الإحتجاج الثالث شارك فيه 08 عمال وبلغ معدل الإحتجاج بـ 10.66 حيث بلغ العدد الإجمالي للعمال في المؤسسة 296 عامل، وفي الأخير وبالضبط سنة 2017 بمعدل 7.37% وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسب الأولى حيث شهدت احتجاجا واحدا وبلغ عدد المشاركين 23 مشارك وكان العدد الإجمالي للعمال بلغ 312 عامل.

ومن هنا نلاحظ أن تغيير العدد الإجمالي في المؤسسة من سنة إلى أخرى حيث أننا لا نستطيع أن نقول كل السنوات لها نفس عدد العمال في السنة أي لا يكون ثابت، بالطبع أنه يتغير في كل سنة إما أن يزداد حجم العمال أو يتناقص حجم العمال، وما لاحظناه من خلال الجدول أعلاه أن في سنة 2004 كان العدد الإجمالي للعمال في المؤسسة 289 عامل حيث أنه تقلص عدد العمال في سنة 2008 بحوالي 13 عامل أي تسريح العمال وأصبح عدد العمال 276 عامل. وهنا يتبادر في أذهاننا التساؤل التالي: لماذا تقلص عدد العمال؟ وذلك من فترة 2004 إلى 2008 أي خمس سنوات.

ومن سنة 2008 إلى 2011 ارتفع عدد العمال في المؤسسة حوالي ثمانية (08) عامل حيث بلغ العدد الإجمالي للعمال 284 عامل، ثم بعد أربعة سنوات أي من سنة 2011 إلى سنة 2014 شهدت في هذه السنة عدد العمال 296 عامل، حيث ارتفع عدد العمال أي زيادة حجم العمال بـ اثنا عشر (12) عامل وهي زيادة كبيرة مقارنة بسنة 2011 وبعدها تليها سنة 2017 وهي آخر سنة في الفترة الدراسية حيث شهدت عدد العمال 312 عامل أي ارتفاع في حجم عدد العمال مقارنة بالسنوات الأولى وبلغت زيادة

حجم العمال ب 16 عامل. ونطرح التساؤل التالي: لماذا شهدت سنة 2017 نسبة كبيرة في حجم العمال مقارنة بالسنوات الأخرى؟

ومن خلال دراستنا وحسب التصريحات من مديرية الموارد البشرية والنقابة وأيضا ما تبينه الوثائق والبيانات أن زيادة في حجم عدد العمال التي شهدناها من فترة 2008 إلى 2017 فأغلبية العمال هم عمال في "عقود ما قبل التشغيل".

3-1- المشاركة والمدة:

من خلال هذا العنصر نحاول الربط بين حجم المشاركة السنوي والمعدل السنوي لمدة الاحتجاجات وذلك من أجل معرفة العلاقة بينهما.

الجدول رقم 07: يبين العلاقة بين المعدل السنوي للمشاركة والمعدل السنوي لمدة الاحتجاج.

2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	السنة
-	-	40	-	-	-	71	-	معدل السنوي للمشاركة
-	-	4 سا	-	-	-	1يوم.1سا	-	معدل السنوي لمدة الاحتجاج
2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	السنة
-	23	-	-	32	-	-	62	معدل السنوي للمشاركة
-	45	-	-	1يوم.1سا	-	-	2يوم.5.2سا	معدل السنوي لمدة الاحتجاج
228	المجموع							
4 يوم 9سا و15د	المجموع							

إن ما يلفت انتباهنا من خلال الجدول أعلاه أنه يتناقص المعدل السنوي للمشاركة إذا تناقص حجم العمال ويزداد إذا إزداد حجم العمال، لأن الاحتجاج في هذه المؤسسة قصيرة المدة ولا يستقطب حجم أكبر من المشاركين.

ومن خلال الجدول يبين لنا أن معدل السنوي للمشاركة في سنة 2004 بلغ معدل 71 مشارك واستغرق مدة الاحتجاج يوم واحد وساعة واحدة (1يوم.1سا) ثم تليها سنة 2008 التي رأّت انخفاضا في عدد المشاركين إلى 40 مشارك في مدة قدرها أربع ساعات (4سا) وتليها سنة 2011 التي عرفت ارتفاعا في عدد المشاركين ب 62 مشارك واستغرقت مدة الاحتجاج بيومين وساعتين وثلاثين دقيقة (2يوم.2سا و

30د) وتليها سنة 2014 حيث بلغ عدد السنوي للمشاركين إلى 32 مشارك واستغرقت مدتها إلى يوم واحد وساعة واحدة (1يوم.1سا)، كما نلاحظ في السنة الأخيرة وهي 2017 التي شاهدت انخفاضا في حجم المشاركة في الاحتجاج التي بلغت 23 مشارك لمدة قصيرة قدرها أربعة وخمسون دقيقة (45د).

ومن هنا نقول أن إنخفاض معدل السنوي للمشاركة في الاحتجاجات دليل على نجاعة الإستراتيجية التي يتبعونها في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة في تسوية وضعيتهم، فكلما كان الاحتجاج عاما يمس كل الفئات العمالية كلما ازدادت مدته وبالتالي تظهر أدائته، وكلما كان الاحتجاج فئويا أي خاص بفئة سوسيو مهنية معينة تقلصت المدة فيه وهذا في غالب الأحيان، حيث من الممكن إيجاد احتجاجات يشارك فيه كل الفئات ولكن مدته طويلة حيث يكون ذلك مرتبطا بالمكانة التي تتمتع بها الفئة المهنية المعينة بالاحتجاج كما أن طول المدة والمشاركة ترتبط أيضا بمتغير مهم في الاحتجاج وهي نوعية المطالب.

3-2- المدة والفئة المهنية والمشاركة في الاحتجاجات:

الجدول رقم 08: يبين توزيع الاحتجاج حسب الفئات المهنية ومعدل مشاركة كل فئة ومعدل مدة الاحتجاج التي تقوم بها كل الفئة⁽¹⁾.

معدل مدة احتجاج كل فئة	الاحتجاج		الفئة المهنية
	النسبة	التكرارات	
2 يوم	37.5%	03	كل الفئات
1 يوم. 1سا و 30د	25%	02	أعوان الأمن
1 يوم. 2سا	12.5%	01	عمال النظافة
1سا	12.5%	01	عمال الوكالة التجارية
1سا	12.5%	01	عمال مكلفين بتسيير المستخدمين
-	00%	00	أخرى
4 يوم. 5سا و 30د	100%	08	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن مجموع مدة الإحتجاج بمعدل 4يوم و5 ساعات و 30 د مقابل يوم عمل، فإن كل الفئات المهنية معينة بالاحتجاج حيث نلاحظ أن الاحتجاجات العامة احتلت المرتبة الأولى، وهي الاحتجاجات التي تشارك فيها كل الفئات حيث تحصلت على ثلاث (03) احتجاجات بمعدل مدته تقارب يومين (02)، ثم تليها فئة أعوان الأمن باحتجاجين (02) بمعدل مدته يوم واحد وساعة وثلاثين دقيقة (1يوم. 1سا و 30د) وتليها فئة عمال النظافة بإحتجاج واحد بمعدل مدته يوم واحد وساعتين (1 يوم. 2سا) وبعدها تليها فئة عمال الوكالة التجارية باحتجاج واحد بمعدل مدته ساعة واحدة (1سا). في حين تنعدم نسبة المشاركة في الاحتجاج في مختلف الفئات الأخرى .

فنقول أن المشاركة مرتبط بالمدة فكلما كان هناك عدد كبير من المشاركين زادت مدة الاحتجاج، وهذا ما يبين من خلال الجدول أعلاه في الفئة الأولى والخاصة بكل الفئات فتعني أن كل الفئات الموجودة في المؤسسة قد ساهمت في الاحتجاج مما يفتح المجال لعدد كبير من المشاركين.

¹مصدر التقارير: مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

ونلاحظ أن كلما كانت الفئة العمالية المنظمة للاحتجاج كلما كانت المدة طويلة، وكلما تقلصت الفئة العمالية كانت المدة قصيرة، وهذا ما يبين لنا احتلال فئة عمال أعوان الأمن للمرتبة الأولى أمام الفئات السوسيو مهنية الأخرى المكونة للمؤسسة فإذا قلنا عمال أعوان الأمن فهذا يعبر عن الجزء الأكبر من الفئة العمالية، وكما نلاحظ أن كل من الفئات العمالية عمال النظافة وعمال الوكالة التجارية و عمال مكلفين بتسيير المستخدمين فهناك عدد قليل جداً في المشاركة ومدتها قصيرة.

3-3- الإحتجاجات و المطالب:

نبرز من خلال هذا العنصر إلى أهم المطالب العمالية في الإحتجاج خلال فترة دراستنا لهذه المؤسسة، ذلك أن المطالب العمالية له أهمية كبيرة ودور فعال في الاحتجاجات، فالمطلب هو السبب في الاحتجاج لتلبية وتحقيق مطالبهم وتسوية وضعيتهم إلى الأفضل.

لهذا الغرض خصصنا الجدول رقم 09 بحيث يبرز لنا أهم المطالب وتكراراتها ما يمكننا من اكتشاف اتجاهات الفئات العمالية من خلال السلوك الاحتجاجي.

الجدول رقم 09: يبين المطلب وتكرارها في المؤسسة⁽¹⁾.

النسبة	التكرار	المطلب
30%	03	الترقية
20%	02	الأجر
10%	01	ظروف العمل
10%	01	أوقات العمل
20%	02	لباس الأمن
10%	01	التسيير
00%	00	أخرى
100%	10	المجموع

إن أول شيء يلفت انتباهنا من خلال هذا الجدول هو وجود عشرة (10) مطالب بينما عدد الاحتجاجات لا تتجاوز ثمانية (08) إحتجاجات، مما يدل على إمكانية تعدد المطلب في إحتجاج واحد، رغم هذا لم يلجأوا إلى الإضرابات!!!

¹- مصدر المطالب: مكتب مديرية الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر

وكما هو مبين في الجدول نلاحظ سيطرة مطالب المعنية بالترقية ونقصد بالمطالب الترقية كارتفاع في السلم المهني... الخ. بحيث بلغت نسبته 30% ثم تليها مطالب أخرى لا تقل أهمية في محتواها. إذ تعتبر الترقية سيد المطالب الترقية في المؤسسة خلال فترة الدراسة، حيث يأتي على رأس المطالب العمالية، وهذا المطالب قابل للتفاوض والنقاش، فنلاحظ أن هذا المطالب هو محل إهتمام كل الفئات العمالية فبنسبته العالية لا تدع مجالاً للشك في هذا الأمر.

كما يليها المطالب الثاني الذي يتمثل في الأجر بنسبة 20% فهي منخفضة مقارنة بالمطلب الأول الترقية، ونقصد بالمطالب الأجرية الأجر وملحقاتها <منح، علاوات، تعويضات> كما أن هذا المطالب قد ينقسم إلى شكلين من الاحتجاجات حيث نجد المطالب المتعلقة بالمطالبة بالزيادة في الأجر، وذلك قصد المحافظة على القدرة الشرائية لما طرأ على الساحة الاجتماعية من تغيرات اقتصادية وهذا ما نشاهده من خلال احتجاجات في سنة 2004 و 2008، ثم تغيير الاتجاه المطالب فمِن المطالبة بالزيادة في أجورهم التي لم تدفع، وهذا ما لاحظناه سنة 2011 حيث عرف حوالي 31 عامل في هذه المرحلة تأجيل دفع الأجر والتذبذب الذي أصبح يزيد من توتر العمال وبالتالي الانتقال من الهجومية إلى الدفاعية. كما أن الدفاعية لم تتوقف عند المطالب الأجرية بل تعددت إلى ظروف العمل بإحتجاجين في سنة 2011، كما ترافقت هذه الدفاعية بشيء من الهجومية، وهذا ما نشاهده في احتجاجات حول (أوقات العمل، لباس الأمن، التسيير) كطلب تغيير أوقات العمل وتوفير لباس الأمن للفئة العمالية وأيضاً طلب رحيل المسير النقابي في مؤسسة اتصالات الجزائر الذي حدث في سنة 2014.

وكنتيجة لهذا المبحث نلخص إلى أن الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة في الفترة الممتدة من 2003 إلى غاية 2018 تتميز وتختلف باختلاف الفترات الزمنية ما يصاحبها من تغيرات على مستوى المحيط العام أو على مستوى المحيط الخاص والذي نعني به الأوضاع الداخلية للمؤسسة كظروف العمل، التسيير... الخ.

ف نجد الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة التي تصل مدتها إلى 4 أيام، كما نجد الاحتجاجات التي تصل مدتها إلى ساعة واحدة، و نجد الاحتجاج التي بلغت المشاركة فيها أكثر من 228 عامل ونجد الاحتجاجات التي يشارك فيها عاملين فقط.

كما نجد الاحتجاجات التي تدافع عن مناصب الشغل، نجد الاحتجاجات التي تطلب الترقيات ورحيل المسيرين وتغيير أوقات العمل وتحسين ظروف العمل، كما نجد المطالب التي تطالب الزيادة في الأجر فنجد الاحتجاجات التي تدافع عن أجر مستحقة لم تدفع.

ومن خلال ما سبق ذكره نجد أن الاحتجاج مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجراءه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منه الضغط على صاحب العمل أي المستخدم وممثلين النقابة على تلبية مطالبهم.

4- الخطوة الرابعة: نهاية الاحتجاج.

نظرا لأهمية مرحلة نهاية الاحتجاج في بحثنا قمنا بتخصيص عنصر كامل لها، وذلك لكونها مرحلة حاسمة في وقت الاحتجاج، إذ نستهلها بإيضاح أهم طرق التسوية التي يتم وفقها العودة إلى العمل، وهذا ما يظهر لنا من خلال الجدول التالي.

الجدول رقم 10: يبين لنا طرق تسوية الاحتجاجات في المؤسسة خلال فترة الدراسة.

طريقة التسوية	التكرار	النسبة %
تفاوض	05	41.66 %
تحكيم	03	25 %
وعود	02	16.66 %
غير مذكورة	02	16.66 %
وساطة	00	00 %
المجموع	12	99.99 %

إن الملاحظة الأولى من الجدول هي مجموع تكرارات طرق تسوية الاحتجاجات، حيث بلغ 12 مرة، حيث فاقت العدد الكلي للاحتجاجات البالغة ثمانية (08) احتجاجا، رغم أن هذه النسبة الكبيرة والمرتفعة في نسبة تسوية الاحتجاجات إلا أنهم لم يلجأوا ولم مرة واحدة للإضرابات خلال هذه الفترة. وذلك نظرا لكون بعض الاحتجاجات قد تحصلت على طريقة واحدة للتسوية، وعددها احتجاجين. وحسب التصريحات والاعترافات التي تلقيناها من الفئة العمالية والنقابة والإدارة أن هذه الفئة العمالية مادامت تعمل في منطقة معينة وموقع جد حساس أي (حراسة خاصة) لا يسمح لهم القانون بممارسة الإضرابات. وما لاحظناه أن بعض الفئة العمالية يزولون أعمالهم ولكن لم يتم تسوية وضعيتهم المهنية وينتظرون من الإدارة والنقابة لإيجاد الحلول.

ومن جهة أخرى نلاحظ أن الفئة المسيطرة " طريقة التسوية " هي فئة التفاوض حيث بلغ عدد تكراراتها 05 مرات بنسبة 41.66 % ثم تليها فئة التحكيم الذي بلغ عددها 03 مرات بنسبة 25 % وهي أقل نسبة مقارنة بنسبة التفاوض. وتليها فئة الوعود التي وصل عددها مرتين 02 بنسبة 16.66 % وأيضا في الأخير نلاحظ الفئة الغير المذكرة التي بلغ عددها مرتين 02 بنسبة 16.66 % وهي تعتبر أقل نسبة.

ومن هنا نستنتج أن أنجع طريقة التي تتبعها مؤسسة اتصالات الجزائر في طريقة تسوية وضعية الفئة العمالية هي طريقة "التفاوض" حيث كانت مرتفعة في عدد تكرارها وهي متقاربة نوعا ما مع "التحكيم" وهذا من خلال ما وضعه الجدول أعلاه.

فالاحتجاج مدته قصيرة يتم اللجوء إليه في غالب الأحيان دون شروط كما تكون بمجرد سماع الوعود أو العمليات التحسيسية، وهنا نريد أن نشير أن عملية التفاوض التي كانت تتم غالبا ما كانت من قبل المسيرين النقابيين.

فالاحتجاج هي حالة تعبيرية يسعى من خلالها العمال إلى إيصال رسالة إلى إدارة المؤسسة محملة بتذمرات العمال والظروف العمل الصعبة التي كانوا يعملون فيها، ولكن بهدف الوصول إلى طريقة التسوية في الطرق السلمية أي في طاولة الحوار.

5- دور المفاوضات في الإحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر:

نبين من خلال هذا العنصر علاقة المفاوضات وظهورها بمختلف المتغيرات التي سبق ذكرها من قبل مثل المشاركة، المدة، الفئة المعنية، التي تم تسويتها بمفاوضات.

الجدول رقم 11: يبين علاقة المفاوضات بالتاريخ، المشاركة، الفئة المعنية، المطلب، المدة، طريقة التسوية في مؤسسة اتصالات الجزائر في فترة ما بين 2003

إلى 2018.⁽¹⁾

طريقة التسوية	المدة	المطلب	الفئة المعنية	النسبة	المشاركة	التاريخ	الرقم
تفاوض	2 يوم	الترقية + ظروف العمل	كل الفئات	%31.14	71	مارس 2004	1
تفاوض	1 يوم و 2 سا	الترقية + الأجر + ظروف العمل.	أعوان الأمن	%17.54	40	يون 2008	2
تفاوض	2 يوم	أوقات العمل + الترقية + الأجر	كل الفئات	%27.19	62	جانفي 2011	3
تفاوض	1 يوم و 3 سا و 30د	الترقية + الأجر	كل الفئات	%14.03	32	نوفمبر 2014	4
تفاوض	4 سا	الترقية + ظروف العمل	عمال النظافة + عمال الأمن	%10.08	23	فيفري 2017	5
05	6 يوم و 9 سا و 30د	12	06	%99.99	228	المجموع	
45.6						معدل المشاركة	

1- المصدر: مكتب مديرية الموارد البشرية ومكتب المنسق العام للثقافة في المؤسسة.

من خلال هذا الجدول الذي يمثل علاقة المفاوضات بالتاريخ، المشاركة، الفئة المعنية، المطلب، المدة، طريقة التسوية في المؤسسة، فنجد أن طريقة التسوية كانت بالتفاوض بنسبة كبيرة وعدد المفاوضات خمسة (05) كما بينه الجدول رقم 10 أعلاه، ولهذا تطرقنا إلى الجدول رقم 11 الذي يمثل علاقات المفاوضات، بحيث أن في تاريخ مارس 2004 بلغ عدد المشاركين 71 مشارك بنسبة قدرها 31.14% والتي تعتبر أكبر نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، بحيث شاركت فيه كل الفئات وكان من أهم مطالبها "الترقية وظروف العمل" بحيث دامت مدتها (2 يوم)، ثم يليها تاريخ جوان 2008 بلغ عدد المشاركين فيها 40 مشارك بنسبة 17.54% وهي أصغر نسبة مقارنة بالأولى، وكانت فيها الفئة المعنية في المشاركة هم أعوان الأمن وكانت مطالبها "الترقية، الأجر، ظروف العمل" بحيث بلغت مدتها 1يوم و 2سا، ثم بعد ذلك يأتي جانفي 2011 حيث بلغ عدد المشاركين فيها 62 مشارك بنسبة 27.19% حيث شهدت ارتفاع في عدد المشاركين مقارنة بسنة 2008، والفئات المعنية تمثل في كل الفئات، وكانت مطالبها "أوقات العمل، الترقية، الأجر" بحيث بلغت مدتها يومين (02) كاملين، يليها نوفمبر 2014 بحيث بلغ عدد المشاركين 32 مشارك بنسبة 14.03% وكانت الفئة المعنية هم "أعوان الأمن، وعمال النظافة" ومن مطالبها "الترقية، ظروف العمل" أما عن مدتها بلغت (1يوم و 3سا و30د)، وبتاريخ فيفري 2017 الذي يعتبر آخر مفاوضة خلال فترة الدراسة، بحيث شهدت حوالي 23 مشارك بنسبة 10.08% وهي أصغر نسبة مقارنة من سابقاتها من النسب، حيث شاركت فيه كل الفئات، وكانت مطالبها "الترقية وظروف العمل" واستغرقت مدتها (4 سا).

وما نلاحظه من خلال هذا الجدول أن نسبة المشاركة بدأت تتناقص تدريجيا من 2004 إلى غاية 2008 كما شهدت ارتفاع في نسبة المشاركة بين سنتين 2008 إلى 2011، ثم بدأت تتناقص نسبة المشاركة في الفترة الممتدة بين 2011 إلى غاية 2017، بحيث تكررت الفئات السوسيو مهنية التي تتمثل في كل الفئات بثلاث (03) مرات وهي أكبر فئة، ثم تليها فئة أعوان الأمن بمرتين (02) ثم تليها عمال النظافة مرة واحدة فقط، أما عن عدد المطالب فقط تكررت الترقية خمسة (05) مرات وهي من أهم المطالب المسيطرة التي شاهدها المؤسسة وتعتبر أكبر نسبة مقارنة بالمطالب الأخرى، و تليها مطلب الأجر الذي تكرر ثلاث (03) مرات ثم تليها مطلب ظروف العمل التي شهدت مرة واحدة فقط، أما بالنسبة للمدة المستغرقة فأكبر مدة كانت (2يوم) التي تكررت مرتين في سنة 2004 و2011.

وما يلاحظ أيضا من خلال الجدول أن مجاميع هذه الفئات، أولا إن نسبة المشاركة في الاحتجاجات مرتفعة التي تمت تسويتها بمفاوضات، بحيث بلغ العدد الإجمالي 228 مشارك بمعدل 45.60، وهو معدل متوسط نسبيا ما يدل في غالب الأحيان أن الإحتجاج التفاوضي يحرك من قبل قاعدة بشرية كبيرة، إلا أن هذا ليس مطلقا فالإمكان أن نجد احتجاجات لم يشارك فيها سوى عدد قليل من المشاركين لكن تقبل التفاوض.

كما يتضح من خلال هذا الجدول أن مجموع المطالب يساوي إثنتا عشر (12) مطلبًا وبالتالي نقول أنه أكبر من عدد الإحتجاجات، الأمر الذي يؤكد أن الإحتجاج لا يملك مطلبًا واحداً، ولكن بإمكانه أن يحمل أكثر من مطلب في الوقت الذي بقي عدد المفاوضات خمس (05) مفاوضات، ما يدل على أن القضية التفاوضية يمكن أن تكون واحدة أو إثنين أو أكثر من ذلك، أي يمكن أن نعالج عدة مواضيع في عملية تفاوضية واحدة، كما لا يفوتنا الإشارة إلى عنصر هام وهو المدة بحيث بلغ معدل طول المدة ب (6 يوم و 9 ساعات و 30 دقيقة) وهي نسبة متوسطة مقارنة بمعدل المدة في الإتجاه العام في الاحتجاج في المؤسسة التي لا تتجاوز (4 يوم و 9 ساعات و 15 دقيقة) كما هو مبين في الجدول رقم 07 للمعدل السنوي لمدة الاحتجاج، إذن هنا نلاحظ فرقا زمنيا بيومين كاملين وخمسة عشرة دقيقة (2 يوم و 15د) وبالتالي استنتاجنا الأول هو أن المدة والمشاركة لها ارتباط وثيق بظهور المفاوضات خاصة إذا اجتمعا في نفس الاحتجاج.

أما من ناحية الفئات المشاركة فإننا نلاحظ أن كل الفئات تكررت ثلاث (03) مرات من المجموع ستة (06) مرات بنسبة 72.36% من الإحتجاجات وتعتبر أكبر نسبة بحيث شاركت فيه كل الفئات السوسيو مهنية المتواجدة داخل المؤسسة في الوقت الذي تشكل فيه الاحتجاجات الفئوية (أعوان الأمن، عمال النظافة) بنسبة 27.62% من الاحتجاجات وهي أصغر نسبة مقارنة بالأولى (كل الفئات) التي تم حلها تفاوضيا.

وما يلفت انتباهنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الاحتجاجات تحدث خلال الثلاثي الأول من السنة، وهنا نطرح التساؤل التالي: لماذا أغلبية الاحتجاجات تحدث خلال الثلاثي الأول من السنة؟ وهنا نقول الثلاثي الأول من السنة يعتبر مرحلة جديدة في مسيرة العمال الذين يسعون إلى تحقيق مطالبهم التي لم

تحقق من قبل بتوقفهم عن العمل والاحتجاج، وإن دل هذا على شيء إنما يدل على الحركية التي تعرفها هذه المؤسسة في هذه الشهور مقارنة بمثيلاتها من الشهور.

الجدول رقم 12: يبين علاقة المفاوضات بالمدة والمشاركة وطريقة التسوية في المؤسسة خلال فترة الدراسة⁽¹⁾.

المجموع	المفاوضات					
	25	03	04	04	06	08
%100	%12	%16	%16	%24	%32	النسبة
1يوم 11سا و45د	2سا.15د	4سا	2سا	3سا.30د	1 يوم	المدة
05	تفاوض	تفاوض	تفاوض	تفاوض	تفاوض	طريقة التسوية

من خلال هذا الجدول الذي يمثل علاقة المفاوضات بالمدة والمشاركة وطريقة التسوية في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة، حيث بلغت أكبر نسبة للمشاركة في المفاوضات 32% حيث شارك فيها 08 مشاركين وهم أطراف الثلاثية (ممثلين النقابة، الإدارة، ممثلين العمال)، واستغرقت مدتها (1يوم)، ثم تليها نسبة 24% بحيث شارك فيها 06 مشاركين ومدتها (3سا و 30 د)، ثم تليها نسبة 16% والتي تكررت مرتين وعدد المشاركين في كلتا المرحلتين 04 مشاركين، ولي تأتي المرحلة الأخير بنسبة 12% و عددها 03 مشاركين واستغرقت مدتها (2سا و 15د) وهي أصغر نسبة مقارنة بالنسب الأخرى. بحيث أن كل هذه الاحتجاجات تم تسويتها عن طريق المفاوضات.

ومن هنا يمكن القول أن المفاوضات في مؤسسة اتصالات الجزائر يكون الأطراف المتفاوضين هم أطراف الثلاثية (ممثلين النقابة، الإدارة، ممثلين العمال)، وهذا لغرض أو هدف الوصول إلى نتائج واتفق موحد لتسوية وضعياتهم.

¹- المصدر: مكتب مديرية الموارد البشرية و مكتب المنسق النقابي للمؤسسة.

الجدول رقم 13: يبين علاقة المفاوضات بالمطلب و المدة و طريقة التسوية في المؤسسة خلال فترة الدراسة⁽¹⁾.

المطلب	التكرار	النسبة	المدة	طريقة التسوية
الترقية	05	41.66%	2 يوم	تفاوض
الأجر	03	25%	1 يوم و 2سا	تفاوض
ظروف العمل	03	25%	4 سا	تفاوض
أوقات العمل	01	8.33%	3سا و 30 د	تفاوض
المجموع	12	99.99%	3يوم و 9سا و 30د	04

يبين لنا الجدول التالي علاقة المفاوضات بالمطلب وتكراراتها والمدة وطريقة التسوية في المؤسسة، بحيث بلغ مجموع التكرارات في المفاوضات 12 مرة حيث شهد في المطلب الأول "الترقية" بمعدل 41.66% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالنسب الأخرى بحيث تكررت 05 مرات واستغرقت مدتها (2يوم) وتم تسويتها بالتفاوض، ثم يليها المطلب الثاني والثالث الذي يتمثل في "الأجر وظروف العمل" بمعدل 25% بحيث تكرر كلاهما 03 مرات، بحيث أن الأجر استغرق مدته (1يوم و 2سا) أما ظروف العمل فقد استغرقت (4سا)، وفي الأخير يليها مطلب " أوقات العمل" بمعدل 8.33% الذي تكرر مرة واحدة واستغرق مدته (3سا و 30د) وهو معدل منخفض جدا مقارنة بالمطالب الأولى.

ومن هنا يمكن القول أن مطلب الترقية من أهم المطالب في مؤسسة اتصالات الجزائر بالبويرة خلال فترة الدراسة، لأنه تحصل على نسبة كبيرة من التفاوض، كما وضعنا سابقا في الجدول رقم 09 لهذا فإن الترقية في هذه المؤسسة تعتبر سيد المطالب الترقية، فهو مطلب قابل للتفاوض والنقاش أكثر من المطالب الأخرى.

إن يعتبر مطلب الترقية من بين أهم المطالب المحركة لهذا النوع أو هذا الجزء من الإحتجاجات.

6- أشكال المفاوضات الجماعية:

ومن خلال هذا العنصر سنحاول تقسيم أشكال التفاوض إلى عدة أقسام، مستعينين بمعطيات تحصلنا عليها من خلال مقابلة مع المنسق العام لنقابة المؤسسة باعتباره الممثل العمالي أثناء المفاوضات،

¹ - المصدر: مكتب مديرية الموارد البشرية.

بالإضافة إلى نائبته التي كانت تقدم لنا بعض الإجابات عن بعض التساؤلات التي كنا نطرحها، أو تقدم تدخلات إضافية بعد إجابة المنسق العام وحتى أننا تطرقنا إلى مقابلة جماعية في أغلب الأحيان.

كما تجدر بنا الإشارة إلى أننا وجدنا صعوبات وعراقيل في مقابلة المنسق العام للنقابة وأعضائه في المؤسسة وذلك نتيجة انشغالاتهم الكثيرة، وبالتالي فقد اقتصرنا عملنا على الأعضاء النقابيين وخاصة في إدارة الموارد البشرية التي كانت بمثابة السند في حصولنا على بعض المعلومات.

فتكون عملية تحليل هذه المقابلة عن طريق ربط العناصر المشكلة لهذه المقابلة، والمزج بين معطياتها والتقارير التي تم تحليلها سابقا فنكتفي بهذا من غير استعمال الجداول.

3-1- قضية التفاوض:

إن الحديث عن المفاوضات يؤدي بنا للحديث عن القضية التفاوضية، لأن لولا القضية التفاوضية لما كانت المفاوضات أي هناك موضوع للطرح يجب على الأطراف المتفاوضة يفتحون باب الحوار لتبادل الآراء والمناقشة، فنقول أن القضية التفاوضية هي محور لقاء الأطراف المتصارعة.

وما لحظناه أن سبب الاحتجاجات والمفاوضات هو محاولة الأطراف المتصارعة لإيجاد الحلول للقضايا العالقة التي لم يتم تسوية وضعيتهم بالطرق الأخرى مثل "الوساطة، التحكيم" غير أنه من الممكن أن نجد قضية واحدة سيطرت على باقي القضايا، وذلك من حيث عدد تكراراتها كما هو الحال بالنسبة لمطلب الترقية الذي تكرر عدة مرات، وكذلك لما يملكه هذا المطلب من خصوصيات تخول له البروز مقابل المطالب الأخرى لما عاشته هذه المؤسسة من أوضاع جعلت من الترقية سيد المطالب و سيد القضايا التفاوضية.

وكلما اتجهنا نحو العموم بمشاركة كل الفئات المشكلة للتركيب البشرية للمؤسسة كلما توحد المطلب وركزت القضية التفاوضية حول المطالب الترقية.

3-2- أطراف التفاوض:

إن الأطراف المتفاوضة في مؤسسة اتصالات الجزائر هي أطراف ثلاثية حيث يتكون الطرف الأول وهو النقابة والطرف الثاني هي إدارة المؤسسة والطرف الثالث وهو الأهم تقريبا في العملية التفاوضية ويعتبر المحرك الأساسي في المؤسسة وهي الفئة العمالية.

فيكون الأطراف المتفاوضة في المؤسسة تتم في إطار لجنة مكونة من ستة إلى ثمانية (6 إلى 8) أعضاء عن كل طرف، فمن جانب النقابة فإن اللجنة المتفاوضة تكون مكونة من أعضاء المكتب النقابي للمؤسسة والمكون من ثمانية (08) أشخاص، وعادة ما يشارك في المفاوضات أربعة (04) أشخاص مرؤوسين بالأمين العام لنقابة المؤسسة، في حين أن الفروع النقابية لنقابة المؤسسة لا تشارك في المفاوضات، وحتى يشارك شخص في المفاوضات يجب أن يكون عضوا في نقابة المؤسسة.

فالمنسق العام لنقابة مؤسسة اتصالات الجزائر لا يملك تأهيلا أو مستوى عالي، إنما تأهيل بسيط وتعليم متوسط إلا أن هذا لم يمنعه تبوء مكانة عالية نوعا ما.

أما من جانب الإدارة (إدارة المؤسسة) فإن اللجنة المتفاوضة تكون مكونة من إدارات مسيرين، مرؤوسين بالمدير العام للمؤسسة. ويكون أحيانا من بين هؤلاء المسيرين رؤساء أقسام، وهنا نشير إلى الجدية التي تأخذ بها إدارة المؤسسة المفاوضات أثناء الاحتجاج حيث يشرف المدير العام شخصيا على التفاوض دون تفويض شخص آخر مكانه، وبالتالي فاللجنة الإدارية الرسمية مكونة من الأفراد المقررين في المؤسسة.

ومن هنا نستنتج أن العملية التفاوضية في مؤسسة اتصالات الجزائر تمتاز بالاستقلالية عن هياكل الدولة، من خلال بقاء العملية التفاوضية داخل إطار المؤسسة دون تدخل جهات رسمية خارجية، كما نلاحظ سيطرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على نقابة المؤسسة وانعدام نقابات مستقلة خلال فترة الدراسة.

3-3- الهدف التفاوضي:

بغض النظر عن السبب الذي دفع الأطراف المتفاوضة إلى المشاركة في عملية المفاوضات الجماعية، ثمة هدف أساسي واحد يجب أن يسعى الأطراف المتفاوضة كافة إلى تحقيقه من المفاوضات الجماعية، لهذا يجب أن يكون هدف المفاوضات الجماعية هو الحرص على أداء العمل في تحقيق العمليات التجارية المنتجة والمستدامة والمستقرة بشكل سليم، وهذا ما نلاحظه من خلال بحثنا هذا، الإدارة لها هدف وهو استئناف العمل بأخف الأضرار، والنقابة تهدف إلى تحقيق المطالب والسعي إلى تحقيقها ولو جزئيا، وذلك بطبيعة الحال بعد العودة إلى العمال المحتجين وإخبارهم إلى ما وصلت إليه النتيجة، فلا الإدارة تستطيع إرجاعهم إلى العمل ولا النقابة تستطيع الاتفاق على أمر لا يقبله العمال، وبالتالي فالكلمة الأولى والأخيرة لأداتية الإحتجاج حتى أن الوضعية الاقتصادية للمؤسسة لا تلبى المطالب العمالية في غالب الأحيان.

3-4- إعداد المفاوضات وتوقيتها :

بغض النظر عن السبب وراء المشاركة في المفاوضات الجماعية، تريد الأطراف المفاوضة الاستفادة قدر المستطاع من العملية التفاوضية بالنسبة لمؤسستهم.

ومن غير الضروري أن تكون هذه العملية طويلة، إنما من أجل جمع المعلومات الأساسية بشكل سبق إدراجها في إعتبراتها الإستراتيجية أن تعتبر كمفاوض للمشاركة بشكل فعال في المفاوضات الجماعية.

في حالة رفع الفئة العمالية مطالب وأطلقوها، لا يمكن عادة لصاحب العمل توقيت العملية. لكن بإستطاعه (صاحب العمل) إطلاق المطالب والبدء بعملية مفاوضة جماعية قبل أن يتسنى للطبقة العاملة القيام بذلك.

أما عن طريق التي جرت بها المفاوضات، فقد أجابنا محدثنا (المنسق العام للنقابة) بأن المفاوضات عادة تتطلق بعد توجه العمال إلى إدارة المؤسسة قصد رفع المطالب، ومن هنا تقوم الإدارة بتكوين لجنة لجنة التفاوض ومحاولة إيجاد الحلول والقضايا العالقة. وحسب تصريحات المنسق العام للنقابة طالب بترقية حوالي 44 عامل، فرفضت الإدارة الاستجابة لهذا المطالب واقترحت ترقية 20 عامل، وقبول هذا الاقتراح بدوره من قبل النقابة، وطالبت بتوسيع الإحتجاج أكثر فكان لها ذلك، ثم الالتقاء ثانية بين الثلاثية (نقابة، إدارة، ممثلي العمال) إلا أن الحل كان غائبا والانسداد سيد الموقف لينتظر الطرفان الجلسة الثالثة، والتي كانت مطولة نوعا ما، حيث دامت أربعة ساعات (4سا)، إذ انطلقت على الساعة الخامسة مساء (17:00) إلى غاية العاشرة ليلا (22:00)، حيث نجحت النقابة في ترقية تلك الفئة من العمال، ثم التوجه إلى العمال بإبلاغهم بالنتيجة من أجل العودة إلى العمل.

وكخلاصة نقول أن المفاوضات في مؤسسة اتصالات الجزائر تكون دائما في مصلحة الفئة العمالية، حيث نجحت في العديد من المرات في وقف الاحتجاجات. وهذا دليل على القدرات والمهارات والتكتيكات التي يمتاز بها المفاوض الناجح. لأن المفاوض الناجح دائما يضع إستراتيجية وتكتيك قبل البدء في المفاوضات وينظم الأوليات والأسئلة والمقترحات أثناء سير المفاوضات يعرف متى يهاجم وكيف يدافع ومتى يتكلم ومتى يسمع ومتى يبتسم ومتى يصمت فالصمت أحيانا من المفاوض الناجح أبلغ من الكلام وأفعل، ويقرر الوقت اللازم الذي يجب أن تأخذه المنافسة ومتى يجب أن توضع نهاية للتفاوض أو متابعتة واستمراريته ومتى يفاجئ، وهذا ما لاحظناه في مؤسسة اتصالات الجزائر.

كما يمكن أن نجد المفاوضات عديدة يمكن أن يلجأ من خلالها أحد الأطراف إلى تهديد باتخاذ إجراءات في حال عدم التوصل إلى أي تسوية، على الرغم من أن هذه التهديدات قد تكون حقيقية يجب إيلاء انتباه خاص عند تبني مقارنة مماثلة. قد تتراكم التهديدات الصريحة ضغطا كافيا لتحقيق تسوية غير أن التسويات المبرمة على هذا المنوال تثير الأشياء والإنقاص في بعض الحالات.

المبحث الثالث: الإحتجاج وأهم مسلماته ومفاهيم التحليل الاستراتيجي.

1- الإحتجاجات ومسلمات التحليل الاستراتيجي:

ومن خلال هذا المبحث سوف نخضع ظاهرة الإحتجاجات في نقابة اتصالات الجزائر إلى آليات التحليل الإستراتيجي:

1- **المسلمة الأولى:** إن العمال لا يقبلون أن يعاملوا بتعسف من طرف أرباب العمل، لأن العمال ليسوا لعبة يتلاعب بها أرباب العمل مثلما يشاء، وهذا مفاده أن لكل منهم غايته وأهدافه الخاصة، إن هذا الطرح لا يعني حتما أن الأهداف الخاصة متناقضة ومتعارضة مع أهداف التنظيم، فالأمر الذي يدفع العمال إلى الولوج للإحتجاجات في هذه المؤسسة لهم أهداف وغايات ومطالب يسعى لتحقيقها لأن الإحتجاج هو وسيلة الأنجع للوصول إلى الأهداف والمطلب هو كمصلحة إما خسارة أو ربح.

2- **المسلمة الثانية:** إن الفاعل وهم الفئة العمالية داخل التنظيم يتمتع بنوع من الحرية والمناورة التي ترتبط بالقدرة، وهذا الأخير تمنح له درجة من الإستقلالية عن التنظيم مما يمكنه من الحصول على قدرة الإختيار في أن يسهم ويشارك أو العكس كذلك، حتى ولو كان مفروض عليه المشاركة في الإحتجاجات. فالعامل في مؤسسة اتصالات الجزائر هو المحرك الأساسي والمسيطر على المؤسسة إذ يتحكم في مصدر هام للقدرة.

3- **المسلمة الثالثة:** إن الاستراتيجيات التي يشار لها الفاعلين وهم عمال اتصالات الجزائر سواء في علاقاتهم ببعضهم البعض أو في علاقتهم بالتنظيم، فتتميز بالعقلانية وذلك راجع بطبيعة الحال إلى وجود استراتيجيات أخرى مضادة في المؤسسة لأنها لا تصل إلى الحل الأمثل ولهذا يتكرر الإستراتيجية العمالية، كما يمكن أن نقول أنه في مؤسسة العمومية الاقتصادية لاتصالات الجزائر لا يمكن لأي فاعل مهما كانت له القدرة أن يجد الوقت والوسائل التي تمكنه من التوصل إلى حل عقلائي أو أمثل بهدف تحقيق أهدافه، وهنا يكون الفاعل أمام محيطه الذي يفعل فيه ويتفاعل معه النقابة.

2- الإحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي:

إن تعدد مفاهيم التحليل الاستراتيجي يساهم في تجزئة الإحتجاجات إلى أدنى تفاصيله لترابطها بالخصائص التي ارتبطناها سابقا، بما يسمح لنا بالتقرب إلى هذه الظاهرة أكثر وليس الظاهرة فقط، وإنما التنظيم النقابي ككل:

1- القاعدة: إن القاعدة تعبر عن الجانب الرسمي للتنظيم وتحديد مهام الفاعلين في التنظيم في تقاوض النقابة في مؤسسة اتصالات الجزائر من خلال العمال المحتجين في المؤسسة، كما نجد أن القواعد التنظيمية غالبا لا تطبق، أي يشير إلى ممارسات غير قانونية.

2- القدرة (السلطة): إن القدرة لا تأتي في الموقع الهرمي الذي يحتله الفاعل فهو مفهوم علائقي، فالسلطة تخولها المكانة التي تحددها القاعدة التنظيمية، وهذا ما يطبق على إدارة المؤسسة فلا يمكن إدراج السلطة خارج علاقات الفاعلين وتعتبر هذه العلاقات وسيلة أو أداة لتحقيق أهداف ومصالح خاصة بالأفراد، فإن الذي يمتلك الخبرة والتخصص المهني هو القادر على حل المشكلات الحاسمة في التنظيم، وبالتالي يكون وضعه جيدا من حيث التفاوض والمساومة مع شركائه في التنظيم وبهذا يتسع دائرة سلطة، وهو استمرار ما تحصل عليه سمير صغير " أن الشخص له قدرة يعني أنه يتحكم في القاعدة التي تسمح له بالتوقع سلوكات الآخرين" ⁽¹⁾ وهذا هو شأن للمسير النقابي في مؤسسة اتصالات الجزائر.

فإن المكانة التي تكتسبها النقابة وقدرتها على الفعل والتحكم على المحيط الداخلي والخارجي بالنسبة للتنظيم تقوي من مركزه الاجتماعي وبالتالي تتسع سلطة عندما يستثمرها في استراتيجية سلوكها داخل التنظيم.

3- القوة: القوة تأتي ضمن السياق العقلاني فهي علاقة تبادل بين طرفين كما وضح أستاذ سمير صغير في نفس الصفحة " إن القوة هي أساس كل العلاقات التي تشكل البناء التنظيمي ومثلها مثل القدرة" فهي قدرة النقابة على الفعل، وبالتالي ممارسة الإحتجاجات الأدواتية يضع الأفراد في مركز القوة بما يوفر لهم القدرة على تحقيق مطالبهم.

¹- سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص120.

4 - منطقة الشك (اللايقين): إن أفعال أعضاء في تنظيم مؤسسة اتصالات الجزائر خاضعة عليه لقواعد تشكيلين ولا هي تعبير عن رغبة في إشباع حاجات نفسية مستمرة بل وراءها مصالح حتى ولو كانت غير متوافقة بالضرورة مع أهداف التنظيم أصبح الإحتجاج يسير بالطريقة القانونية مما يجعلها كمنطقة اللايقين يأتي وقف قاعدة قانونية وبشكل قدرة كبيرة على المناورة وبلوغ الأهداف.

5- نسق الفعل الملموس: يتمثل نسق الفعل الملموس في الإحتجاج في مؤسسة اتصالات الجزائر الذي يشير إلى الطريقة التي يستخدمها الفاعلون في ضبط علاقاتهم والقواعد التي يحددونها من أجل سيرورة التنظيم، فهي ظاهرة ملموسة وليس نسقا مجردا طبيعيا بل نسقا مبنيا من طرف الفاعلين، ويعو نسق الفعل هنا إلى فكرة استقرار اللعبة الاجتماعية واستمرارها والتنسيق بين مختلف الأنشطة والتوازن بين الأبنية واستمرارها، فمن شارك في الاحتجاجات في مؤسسة اتصالات الجزائر له أهداف يسعى للوصول إليها.

كما أننا سنحاول تفكيك نسق الفعل الملموس "الإحتجاج" إلى ثلاثة عناصر هي:

5-1- المشكل الملموس: يعتبر المشكل الملموس هو المشكل الذي يطرحه العمال وتحديد مطالبهم، فالمطالب هي الدافع الأساسي للقيام بإحتجاجات لتسوية وضعيتهم وتحقيق أهدافهم وغاياتهم، كما ذكرنا سابقا أن المطلب المسيطر في مؤسسة اتصالات الجزائر تكون في "الترقية" بنسبة كبيرة مقارنة بالمطالب الأخرى.

كما كانت الفئة العمالية التي تتمثل في "أعوان الأمن" في منطقة جد حساسة في حراسة خلاصة، فهم المحرك الأساسي للعملية الاحتجاجية وتوقفهم عن العمل يعني يعرض المؤسسة للخطر، رغم عددهم الكبير والهائل فلا يمكن تصور المؤسسة دون حراسة لضمان الأمن الجيد.

فكلما كان الإحتجاج عاما زاد عدد المحتجين وهذا يؤثر على المؤسسة الاقتصادية العمومية لاتصالات الجزائر.

5-2- الحل الملموس: إن الحل الملموس يمثل طريقة الحل وفك النزاعات والمشاكل للمشكل الملموس، فهذا المشكل يطرح ثم يناقش ويحاور وإعطاء الحلول الممكنة إن أمكن للمشكل الملموس بالتفاوض، والتفاوض يعتبر أهم مرحلة في الإحتجاج.

5-3- التكتل الملموس: يعني أن في مؤسسة اتصالات الجزائر تقوم جماعة ملموسة بإجتماع القاعدة العمالية بأخذ النظر عن القضية ودراستها ومناقشتها ثم الولوج إلى الحل والوصول إلى تكتل ملموس.

6- قواعد اللعبة: إن الفاعلون لهم مطالب يتمتعون بها للحصول عليها وتحقيقها ويحتاج إلى الآخرين لتسوية وضعيتهم كالإدارة والنقابة، فالعامل في مؤسسة اتصالات الجزائر يشارك في الاحتجاج من أجل تسوية وضعيتهم وتحقيق أهدافهم عن طريق المفاوضات التي تقوم بها الإدارة، وهذا ما تحصل عليه سمير صغير "الإدارة تفاوض وتدخل في تعاون مع العامل المحتج ليس حبا فيه، أو إرادة منها لتلبية مطالبه، ولكنها مشاركة قهرية تظهر وكأنها تعاونية للحفاظ على بقاء التنظيم" (1).

فقواعد اللعبة هي آلية ملموسة تعبر عن بناء أهداف بينية وتعبر عن مصلحة تغطي من حوله من استراتيجيات فردية تربط بين أهداف الأطراف الأخرى.

7- هامش الحرية: إن هامش الحرية هي قدرة الفرد على المفاجأة في الإحتجاجات التي تحدث في المؤسسة وهي ردود أفعال غير متوقعة وفجائية وهي مرتبطة بمنطقة اللايقين قائمة على أساس إستراتيجية دقيقة، أي تكون غير معلن مسبقا وهذا يخلق قلقا وتوترا كبيرا للمسؤولين في المؤسسة، فالفجائية هي أهم هامش للحرية.

8- العقلانية المحدودة: نقول أن ليس هناك عقلانية وحيدة في الاحتجاج، لأن هناك وسائل واستراتيجيات متعددة لتوظيف الموارد بغية الوصول إلى الغايات وتحقيق النتائج، فإتخاذ القرار في مؤسسة اتصالات الجزائر في قبول مطلب الترقية و زيادة الأجر ما هي إلا قرارات تمت ظروف وشروط خاصة، فإنه قرار عقلائي في حد ذاته، أي قرار تم بمناسبة احتجاج أو يغير احتجاج بأنه قرار عقلائي.

إن حرية وأهداف وعقلانية وحاجيات ومشاعر الفاعلين تبني اجتماعيا وليست معطيات مجردة، كما أن الفاعلين لا يمتلكون سوى حرية محدودة وعقلانيتهم أيضا محدودة.

¹- سمير صغير، نفس المرجع السابق، ص104.

3- المفاوضات من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي.

للمفاوضات دور هام في تسوية النزاعات التي قد تطرأ على المؤسسة وذلك نظرا للمكانة التي تحظى بها من خلال لم شمل الأطراف المتصارعة في طاولة واحدة، ومحاولة إيجاد الحلول لها.

أما فيما يخص المفاوضات من منظورها السوسولوجي فقد حاولنا من خلال هذا العنصر الربط بين المفاوضات كمفهوم مع مفاهيم التحليل الاستراتيجي.

1- القاعدة: تعتبر القاعدة من أهم القواعد في العملية التفاوضية، إذ من المهم أن تكون القاعدة صلبة تسعى إلى تنظيم هذه العملية بحيث تعمل هذه القواعد على تنظيم أطراف العملية التفاوضية (ممثلين النقابة، الإدارة، ممثلين العمال) في مؤسسة اتصالات الجزائر، وما يلاحظ حول تسيير هذه القواعد في هذه المؤسسة، فإن اللجنة المفاوضة عادة ما تتكون من طرفين أساسيين هما (النقابة، الإدارة) بحيث أن كل طرف من هذه الأطراف له عدد معلوم من الأعضاء، بحيث يسعون من خلال هذه العملية إلى حلّ مشاكل العالقة.

2- القدرة (السلطة): إن من أهم العوامل البارزة في العملية التفاوضية من خلال ارتباطها بمفاهيم ومصطلحات خاصة، مما يجعلها تكتسي بعدا هاما في العملية التفاوضية، بحيث لا يمكن أن تخلو المفاوضات من مثل هذه العلاقات، إلى جانب هذا نجد أنه لا يمكن أن نجد مفاوضات دون صراع النفوذ أي (المصلحة)، ونقصد هنا بعض الضغوط التي تستعملها بعض الأطراف بفرض الضغط على الطرف الآخر، فهنا يعتبر صراع النفوذ (المصلحة) من أهم الأسباب التي تؤدي إلى الجلوس حول طاولة الحوار ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل العالقة، بحيث يسمى كل طرف من الأطراف المتصارعة إلى زيادة في حجم المنافع وكذا المصالح الشخصية، وهنا بالضبط تبدأ المرحلة الأولى من العملية التفاوضية.

إن المفاوضات في المؤسسة الاقتصادية العمومية لاتصالات الجزائر لها بعد هام يرتكز أساسا على براعة المفاوض في حد ذاته وبالتالي فإن علاقات القدرة يجب أن تبرز في هذه العملية من خلال استراتيجية محكمة أين يصبح كل من النقابة والإدارة تحت رحمة الفئة المسيطرة (الفئة العمالية) وهي الفئة القادرة على الفعل.

3- القوة: إن القوة في المفاوضات لها سمات كثيرة يظهر ذلك من خلال قدرة وقوة المفاوض العمالي على الفعل، من خلال إيجاد الثغرات واقتناص الفرص، فرغبة المفاوض العمالي في الوصول إلى الهدف ما هي إلا دليل على قدرة الفئة العمالية على الفعل.

4- منطقة الشك (اللايقين): تظهر منطقة الشك في المفاوضات من خلال العلاقات التي تحدث بين الأفراد داخل التنظيمات، بحيث تربطهم إتفاقيات وقوانين وأهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها، بحيث الملاحظ لهذه المفاوضات يراها كأنها مفاوضات يطغى عليها التعاون والتضامن ولكن على العكس من ذلك فهي مفاوضات تمتاز بالصراع في غالب الأحيان، ويظهر ذلك جليا، من خلال محاولة كل طرف السيطرة على الطرف الآخر وتحقيق أهدافه الشخصية.

أما فيما يخص الفئة العمالية فهي الحلقة المهمة في هذه العملية خاصة إذا قامت بالاحتجاج أين تصبح هذه الأخيرة إحتجاجات منطقة اللايقين، يصعب معرفة نوعية هذه الحركات مما يترك المجال لكل من الإدارة والنقابة لتبسيط نزاعها، وهذا ما لاحظناه خلال المقابلة التي أجريناها مع المنسق العام للنقابة اتصالات الجزائر الذي أكد لنا أن وخلال المفاوضات يكون الهدف الأول والرئيسي للنقابة هو إرضاء الفئة العمالية مما يجعل النقابة أما حتمية تبني استراتيجية جديدة لأن في حالة تعنت الإدارة تصبح اللجان المفاوضة أمام خيار واحد وهو الإنسحاب من المفاوضات، وهنا بالضبط يمكن أن تظهر أساليب ضغط أخرى تسعى للقضاء التنظيم، فالمفاوضات تمتاز بالصراع في أغلب الأحيان لأنها تعتمد على الإحتجاج في مواجهة الإدارة وأرباب العمل مما يسمح لها للوصول إلى الأهداف المسطرة من هذه العملية.

5- نسق الفعل الملموس : يظهر نسق الفعل الملموس في العملية التفاوضية من خلال إعتبار المفاوضات ظاهرة يمكن الإهتمام بها مكونة من طرف أشخاص فاعلين في التنظيم، وهنا بالضبط تظهر لنا علاقات القدرة وهي قدرة الطرف المفاوض على السيطرة على الأوضاع الحالية حسب المعطيات التي يمتلكها والتي تجبره على الفعل.

إن دخول كل من النقابة والإدارة في المفاوضات هو دخول حتمي فإعتبار المفاوضات نسق فعل ملموس تدفعه قوة قادرة على السيطرة، وتظهر هذه القوة من خلال طريقة التي يتبناها العمال، والتي جعلت من الاحتجاج طريقة مثلى لبلوغ الأهداف المرجوة وتحقيق مصالح من وراء هذه العملية (المفاوضات).

بعد الولوج إلى المفاوضات كنسق فعل ملموس لا بد علينا إلى تقسيم هذا الأخير إلى أهم عناصره الأساسية:

5-1- المشكل الملموس : يتجلى المشكل الملموس هنا في الإحتجاج فلولا الإحتجاج لما كانت المفاوضات، بحيث هي نتيجة لتداعيات واحتياجات ورغبة هذه الأخير في التغيير نحو الأحسن سواء أن كانت هذه الظروف المعاشة نابعة من داخل المؤسسة وفي المحيط العام لها.

فالرغبة في تحسين الأوضاع هو الدافع للقيام بالمفاوضات والخروج إلى الشارع والاحتجاج، ويمثل هدف أساسي وأولوية حتمية يسعى العمال إلى تحقيقها من خلال العملية التفاوضية.

والحديث عن الاحتجاج يجرنا للحديث عن المطالب كقضية تفاوضية مدام هذه الأخيرة (المطالب) هي الركيزة التي يركز عليها الاحتجاج مما يسمح لنا اعتبار المطالب مشكل ملموس في العملية التفاوضية، لأن مواصلة المفاوضات لا يتم إلا عن طريق توصل غلى حل للأطراف المتصارعة.

5-2- الحل الملموس: يعتبر الحل الملموس من الطرق التي يتبعها الباحث لحل المشكل الملموس ويظهر الحل الملموس في دراستنا هذه كما أشرنا إليه سابقا في المفاوضات أولا وفي الطريقة المتبعة من طرف الأطراف المتصارعة لوقف الاحتجاج، وهنا يمكن التركيز على الإستراتيجية المنتهجة من طرف الفاعلين بحيث لا يمكن الحديث عن الإستراتيجية دون الحديث عن الصراع التي تمتاز به المفاوضات في هذه المؤسسة كأسلوب للوصول لحل المشاكل العالقة.

إن النقابي في المفاوضات يعمل وفق ما تضعه الإدارة فهو بذلك يعتبر مثل ممثلين الإدارة، فالنقابي لا يمكن أن يتبنى طريقة صراعية مثل الفئة العمالية من أجل تحقيق الأهداف، فالنقابي الناجح والبارع يسعى إلى تحقيق أهداف العمال مما يفتح المجال لظهور أشكال تعبير وضغط أخرى.

5-3- التكتل الملموس : يكمن التكتل الملموس في تلك التكتلات الناجحة، فطرح مختلف المشاكل في العملية التفاوضية، من أجل إيجاد الحلول للمشاكل العالقة يمثل حل ملموس وقوة المشكل الملموس يشكل لنا حقيقة تكتل ملموس، إن الرغبة في بلوغ الأهداف وتلبية المطالب يدفع العمال إلى الضغط على الإدارة، والإدارة لا يمكنها تلبية المطالب العمالية في ظل الصراعات والمشاكل التي تعاني منها المؤسسة دون تدخل نقابة والفئة العمالية كقوة ضغط.

إن فالمفاوضات تحركها قوة حقيقية وهو ما يسمى تكتل الملموس بحيث تطبق فيه أهم الطرق وتكون نسبة المشاركة كبيرة للوصول إلى الحل الملموس، بحيث يكمن الحل الملموس في رضا الفئة العمالية

بالحلول التي تقترحها الإدارة، وهذا إن دل على شيء مما يدل على قدرة الفاعلين على الفعل وكذا مكانة هذه الأخيرة في العملية التفاوضية.

6- قواعد اللعبة : لا يمكن الحديث عن العملية التفاوضية دون التطرق إلى قواعد اللعبة، بحيث لا يمكن للطرف من الأطراف المتفاوضة الحصول على أهدافه دون تدخل الآخر، فكل طرف يسعى إلى خدمة الآخر من أجل تحقيق مصالحهم المشتركة، إن الطبقة العاملة وسعيها منها إلى تحقيق أهدافها ترجو تدخل الإدارة من أجل تحقيق مطالبها والإدارة بدورها تسعى إلى تحفي الاستقرار والاستمرار وهذا الغرض لا يتحقق إلا بتدخل العمال على سيرورة العمل وهنا يجد كلا الطرفين نفسه أمام حتمية التفاوض، بحيث يسعى كل طرف منهما إلى تحقيق أكبر عدد من المنافع. أما إذا تحدثنا عن الإدارة فهي تسعى دوما للدفاع عن المصالح العامة للعمال من خلال المفاوضات بغرض مطالبة العمال بإعادة نظر في المطالب، وهنا بالضبط تظهر بوضوح الإستراتيجية التي تنتهجها الإدارة في مواجهة العمال.

إن ربط قواعد اللعبة بالمفاوضات هي محاولة لجمع أطراف التنظيم، بحيث نحاول من خلال هذه العملية إلى إبراز الأهداف الوسيطة التي تضمن بقاء التنظيم، فبقاء المنظمة هو الهدف الوسيط الذي تسعى التنظيمات إلى تكريسه من خلال هذه العملية، بحيث تحاول الربط بين مختلف الإستراتيجيات وجمع مختلف الأطراف المتصارعة، هذا إن تحدثنا عن الشكل، أما فيما يخص المضمون فهي محاولة التعبير عن لعبة القوي.

7- هامش الحرية: إن الحديث عن المفاوضات يجرننا للحديث عن هامش الحرية خاصة إذا ربطناه بالاحتجاج لأن هذا الأخير يمثل هامش حرية كبير مما يجعلها اتهام صريح للنقابة، هذا ما يجعلها تمتاز بهامش للمناورة، فالنزاعات والصراعات التي تحدث في المؤسسة (الترقية، الأجر.. الخ) يمثلون هامش حرية أكثر مصدقية للمفاوض العمالي، وبمثابة معرقل واضح بالنسبة للإدارة في حالة تعنتها وعدم تحقيقها للمطالب واستمرار الإحتجاج، وهنا بالضبط نجد أنفسنا أمام عملية تفاوضية قائمة بين طرفين هامين الطرف الأول أهدافه معلنة والطرف الثاني أهدافه غير معلنة، نتيجة اللامبالاة التي يتسم بها الطرف الآخر تحت غطاء المستخدم. إذن لا يمكن أن لا نتصور مفاوضات دون وجود احتجاجات تمتاز بهامش حرية، والمناورة والقدرة على الضغط.

8-العقلانية المحدودة : تعتبر من أهم المفاهيم التي تطرق إليها التحليل الاستراتيجي من خلال طرحها في المفاوضات، إذ أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تعطي لنا نتائج مثلى لأنها قد ترضي أطراف دون أخرى، وعليه لا بد من اتخاذ الرضا هو الحل، لن صدور أي قرار يكون نتيجة نسق مؤقت معدّ لطرف معين، وهذا ما نلاحظه من خلال المفاوضات فنتائجها هي قرارات علانية، تتميز بالتوتر في غالب الأحيان مبرمجة خصيصا للنزاع، فنهاية المفاوضات وبداية العمال في عملهم يعد بالدرجة الأولى إلى رضا العمال بنتائج المفاوضات، وهنا نكون أمام عقلانية محدودة أي نتائج المتوصل إليها من خلال المفاوضات وفق نسق الفعل الذي أنتجها.

وفي ختام هذا المبحث يمكن أن نقول أن العملية التفاوضية هي نتاج فعل ملموس مؤقت هذا الأخير يحدد من خلال القضية التفاوضية والطريقة التفاوضية ونتائج المفاوضات، ومنه نشير إلى القيود المسلطة على العملية التفاوضية في مؤسسة اتصالات الجزائر إبان فترة الدراسة بحيث جردت الفئة العمالية من هامش الحرية والمناورة، مما يجعل هذه الأخيرة أمام إرادة قهرية قوية قادرة على الفعل وهي الإدارة.

وفي الختام ومن خلال الصفحات السابقة أردنا أن نقدم قدر الإمكان صورة واضحة للممارسة النقابية في العالم عامة وفي الجزائر خاصة، عاملين على تحليل العوارض السياسية والثقافية و التاريخية التي تمنع إنشراح الحرية النقابية في العالم.

ولقد ارتبط ظهور الطبقة العمالية في العالم مع ظهور أسلوب الإنتاج الرأسمالي، وكان لظهور الثورة الصناعية وتطور التكنولوجيا وما نتج عليه من تقسيم العمل ميلاد مرحلة جديدة تميزت بالإستغلال الأمتل للعمال من طرف أرباب العمل، ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعة أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أول تجمعات العمالية في انجلترا مهد الثورة الصناعية في العالم.

أما عن الحركة النقابية في الجزائر كان هناك غياب تام للطبقة العاملة بمعنى حقيقي وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصاد الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الإجتماعي، إضافة إلى النضال الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي ومع دخول الإستعمار الفرنسي للجزائر وتوطيد أقدامه فيها سعى إلى بناء نظام رأسمالي مبني على صناعة وزراعة، وما نلاحظه أيضا أن نضال العمال الجزائريين كان في مرحلته الأولى مرتبط بمصالحهم المهنية، ولكن بعد انخراطهم في النقابات الفرنسية المركزية اكتسبوا تلك المقومات النقابية يحول نضالهم إلى نضال سياسي من أجل التحرر، ونتج عن هذا التحول إنشاء أول منظمة نقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي ارتبط بجبهة التحرير الوطني .

و بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين و تم انخراطها في العمل التنموي و اعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامهم التنموية و تم محاصرتها ومحاولة الحد من دورها وتقليصه إلى أقصى الحدود الأمر الذي أدى إلى انحسار دورها ولعل أهم الخطط المعدة لضربها هي تدعيم بعض أساليب التسيير كالتسيير الذاتي إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط القومي ومركزية التسيير الإداري .

كما كان للتدخل السياسي أثره في الحد من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه، كل هذه الإجراءات أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة وبين النقابة والدولة من جهة ثانية، الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة وعشوائية خاصة في فترة الثمانيات.

أما الثانية فتتعلق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج الأمر الذي أدى إلى حلول اضطرابات اجتماعية سعت النقابة دائما لأن تكون بعيدة عنها الأمر الذي سيهدد السلم والأمن الاجتماعيين.

ومن هنا لا يسعنا القول أن الممارسة النقابية في الجزائر مازالت بعيدة كل البعد عن الإهتمام بإشغالات العمال ومشاكلهم لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم في الأقلية، وهي لم تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال ومصالحهم.

وهنا نطرح التساؤل الآتي: لماذا أصبحت النقابات في الجزائر منشآت بيروقراطية يتحكم فيها الأقلية؟

ومن خلال دراستنا لموضوع الممارسة النقابية في مؤسسة اتصالات الجزائر المحتكرة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين جاءت لهدف الدفاع عن مصالح وحقوق العمال المادية والمعنوية لكن ما تبين لنا هو العكس، بحيث جملة من النزاعات والاحتجاجات وطول مدة تسويتها دليل على أن هذه النقابة تبقى بعيدة كل البعد عن الهدف الذي أتت من أجله.

ومن هنا نستطيع القول أن النقابة في مؤسسة اتصالات الجزائر لم توفي بالوعود التي سطرته النقابات الأولى والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي انبثق من رحم جبهة التحرير الوطني.

إذن يمكن القول أن هذه الأخيرة لم تستمر في الاستراتيجيات، إذ ضربت بالخصوصيات الوطنية عرض الحائط بحيث أنها تخلت عن المبادئ التي جاءت بها.

- هل يمكن أن نرى تغير في الممارسة النقابية في اتصالات الجزائر مستقبلا؟
- إلى أي مدى يتخلى للاتحاد العام للعمال الجزائريين عن دوره الأساسي؟ وهل حقيقة أنه لا يلبي طموحات الفئة السوسيو مهنية؟

دليل المقابلة

هذه الوثيقة عبارة عن نموذج لدليل المقابلة تستخدم لجمع المعلومات من أجل استخدامها لأغراض علمية مخصصة.

1- البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الحالة العائلية: متزوج (ة) أعزب مطلق (ة) أرمل (ة)
- 5- الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات من 10 إلى 20 سنوات من 20 إلى 30 سنوات
- 6- الأقدمية في العمل النقابي السنة.

2- المفاوضات:

- 1- ما هي مستويات التفاوض الجماعي ومن هم المعنيون بذلك؟
- 2- متى تدخلون في عملية التفاوض مع الإدارة؟
- 3- أين تكمن أهمية التفاوض الجماعي في الممارسة النقابية داخل المؤسسة؟
- 4- ما هي أهم المواضيع التي يتم التفاوض حولها؟
- 5- هل ما يتم التفاوض عليه يتم تنفيذه حسب ما اتفق عليه؟
- 6- هل المفاوضات الجماعية هي وسيلة لحل أغلبية النزاعات و هل هي الطريقة الأنجح في وقف الاحتجاجات؟

العنوان

المراجع:

✓ القواميس والمعاجم:

1- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون طبعة، 2011.

✓ الكتب:

1- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 2012.

2- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، منشورات عويدات، بيروت، الطبعة الثانية، 1980.

3- جون كول، الترجمة حسين محمود، الحركة النقابية، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دون تاريخ، دون طبعة.

4- أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، لبنان، دون طبعة، 1983.

5- جبران مسعود، الرائد في معجمه اللغوي عصري، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1969.

6- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي، الطبعة الأولى، 2010.

7- عبد القادر محمد فهمي، المدخل إلى دراسة الاستراتيجية، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2013.

8- علي عبد الرزاق جلبي وآخرون، مناهج البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعة، الاسكندرية، مصر، 1992.

9- عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1963.

10- محمد شفيق، البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1985.

- 11- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصة للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2012.
- 12- عبد الحميد محمد، تحليل المحتوى في بحوث الاعلام، دار الشروق، القاهرة، مصر، دون طبعة، 1980.
- 13- عبد الباقي زيدان، قواعد البحث الاجتماعي، الهيئة العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1974.
- 14- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، دراسة في طرائق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، الطبعة، 1983.
- 15- محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 2006.
- 16- عبد الباسط محمد حسين، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، بدون طبعة، 1972.
- 17- حسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، بدون طبعة، 2005.
- 18- عبد الباقي صلاح الدين، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، بدون طبعة، 2001.
- 19- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، دون طبعه، 2007.
- 20- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية-، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012.
- 21- مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس للنشر دار البيضاء، الجزائر، بدون طبعة، 2012.
- 22- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 23- عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بيروت، لبنان، بدون طبعة، بدون تاريخ.
- 24- عبد الباسط عبد المحسن، شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، الجزء الأول، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، بدون طبعة، 1998.
- 25- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، بدون طبعة، بدون تاريخ.

- 26- الطاهر عبد الله، تاريخ الحركة النقابية في تونس، دار الطبعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، بدون تاريخ، بدون طبعة.
- 27- عبد القادر بغلول، تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سسيولوجية، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1983 .
- 28- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، دار الهدى عين ميلة، الجزء الأول، الجزائر، طبعة الأولى، 2013.
- 29- سمير أيمن، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1915.
- 30- محمد سعد ابراهيم، الاعلام التتموي والتعددية الحزبية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، بدون طبعة، 2002.
- 31- جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الرهان الرياضي الجزائري، 2001.
- 32- الياس البواري، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان 1908-1946، الجزء الأول، دار الفرابي، بيروت، لبنان، بدون طبعة، 1986.
- 33- عبد الناصر جابي وآخرون نخبة من الأساتذة، الخارطة النقابية الجزائرية بعد ربع قرن من التعددية، إصدار ملتقى المخلد لذكرى عبد الحميد بن زين، الجزائر، 2016.
- ✓ الرسائل الجامعية:
- 1- سمير صغير، مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، الجزائر، 2006/2007.
- 2- بداوي محمد سفيان، واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية، أطروحة دكتوراه علوم الموسومة، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2013-2014.
- 3- موسي هندا، سوسيولوجية الاضراب في قطاع التربية والتعليم، دراسة حالة نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية CNAPESTE، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2015-2016.

- 4- كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيواقتصادية، رسالة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع المعرفة، الجزائر، 2009-2010.
- 5- عيوش حورية، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيران المدنيين الجزائريين، رسالة لنيل شهادة الماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2005-2006.
- 6- محمد قدور، دور المنظمات الجماهيرية في الثورة التحريرية 1956-1962، الاتحاد العم للعمال الجزائريين نموذجا، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تاريخ الحديث والمعاصر، 2014-2015.
- 7- رابيس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية للصحة الجوية، الحمامات، تبسة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، علم الاجتماع، 2016.
- 8- سعاد قداش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، دراسة تطبيقية عن عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوية، رسالة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2016-2017.
- 9- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائر، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد، قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع تنظيم وعمل، 2012-2013.
- 10- لطوني عبد القادر، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية، تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2014.

✓ المجالات:

- 1- أدوب رياضي، مجلة كيفية ممارسة الحق النقابي، الباب الأول: الهدف والأحكام العامة.
- 2- دبوريي جمال، سسيولوجية الحركة العمالية، علم الاجتماع تنظيم وعمل، ماستر 2، الجزائر، 2015-2016.
- 3- أحمد الرفاعي، من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والاشهار، 1982.
- 4- وليد ضو، الحركة النقابية والعمالية في لبنان، تاريخ من النضالات والانتصارات، العدد الثالث، لبنان، 2013.

- 5- عبد الله الحنا، الحركة النقابية في المغرب، مجلة فصيلة تعني بالثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دارني محمد، الجزائر، عدد، 1978.
- 6- إيمان النمى، دور النقابات العمالية في وضع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، حقوق النشر الإلكتروني محفوظة لدار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014.
- 7- زبيري حسين، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر، معهد السياسات بالجامعة الأمريكية في بيروت معهد الأصفرى للمجتمع المدني والمواطنة، 2017.
- 8- إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، اشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الانسانية، 2007.
- 9- عبد القادر خريش، التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي، مجلة جامعة دمشق، العدد 1-2، المجلد 27، العدد الأول + الثاني، 2011.

2- الموسوعة الإلكترونية:

- 1- موسوعة، البوابة نيوز: تاريخ الحركة العمالية في مصر، 2018/03/16، 11:00،
www.albawabahnews.com/2504522،
- 2- موسوعة، الحركة النقابية في لبنان، 2018/03/18، 13:00،
www.icparty.org/index.php?option=com-content&id
- 3- موسوعة، النقابات في سوريا، 2018/03/20، 12:00،
hem.bredband.net/dccls/dcc.mkala.syr.korbi.htm
- 4- عبد المومن و 33 آخرين، 2012، 2017/04/01، 21:30،
<https://ar.ar.facebook.com/kairouan.Lumiere/photos/a>
- 5- موسوعة، أحداث 5 أكتوبر 1988، 2018/05/02،
<https://ar.wikipedia.org/wiki>

✓ الكتب بالأجنبية:

- 1- Alin Tourain.sociologie de l'action édition de seuil.paris.1965.
- 2- Jean Daniel Reynand.les syndical en France.edition du seuil.t1.1995

- 3- Jean Daniel Reynand.les syndical en France.edition du seuil.t1.1995.
- 4- Jean Nagre.précis de législation et du travail et d'instruction civique.publication ray.paris.1960.
- 5- claude demeure.markéling.3éme.édition.dalloz.paris.2001.
- 6- Mélanie pouviez "normes et normativité dans la sociologie d'Émile Durkheim" école doctorale de philosophie .université paris .panthéon.sorbonne.
- 7- faras mouhamed.aissat aidir.document et témoignages sur le syndicalisme algérien.EN.AP-E.N.A.L-ED.andalouses.
- 8- Michel crozer ,Erlhardfriedberg , Lacteur et le système , paris , edition du seuil , 1977.