

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة العربي التبسي - تبسة
Larbi Tebessi University - Tebessa
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences



قسم: علم اجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

سوسيولوجيا الفعل النقابي في المؤسسة العمومية الجزائرية: فاعلون، ممارسات واستراتيجيات

دراسة ميدانية جامعة العربي التبسي - تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذ

• بدر اوي سفيان

من إعداد الطلبة

• أحسن راضية

• ناصري ضياء الدين

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. دروات وحيد	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
د. بدر اوي سفيان	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا ومقررا
د. قايدي مختار	أستاذ محاضر - ب-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شُكْرٌ وَتَقْدِيرٌ

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام والامتنان للأستاذ المشرف الدكتور بدر اوي سفيان لما أبداه من توجيهات قيمة ومعلومات نيرة ومتابعة مستمرة لإخراج هذه المذكرة بشكل نهائي فقد كان الأستاذ والسند العلمي والمعرفي لبحثنا فله منا اصدق التحيات وأنبل عبارات التقدير...

كما لا ننسى أن نتقدم في هذا السياق الشكر والعرفان للأساتذة الكرماء أعضاء اللجنة المناقشة الأفاضل على جهدهما في قراءة هذه المذكرة وعلى رؤيتهم وتوجيهاتهم القيمة لنا



راضية و ضياء الدين

إهداء إهداء

أهدي ثمرة جهدنا المتواضع

إلى الذي قال فيهما العلي القدير: " ولا تقل لهما أفء ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما
واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربني ارحمهما كما ربياني صغيرا "

كل الشكر والفضل إلى والدينا العزيزان تعبتمنا من أجل راحتنا ومن أجل نجاحنا ووصولنا
إلى هذه المرحلة لكما منا كل الشكر والتقدير والامتنان حفظكم المولى وأطال في
عمركما...

إلى جميع العائلة الكبيرة صغيرة وكبيرا

إلى كل الأحبة والأصدقاء من قريب وبعيد وإلى كل من حملهم قلبنا من حب...



فہرست سے المختصریات



الفهرس

المخلص

المقدمة.....

الفصل الأول: أدبيات الدراسة وصياغة الإشكالية

أولاً: مبررات الدراسة.....5

ثانياً: أدبيات الدراسة.....5

ثالثاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....13

رابعاً: أهداف الدراسة.....16

خامساً: مفاهيم الدراسة.....17

الفصل الثاني: سوسولوجية النقابة: الماهية، السياقات التاريخية والاتجاهات المفسرة

أولاً: ماهية النقابة: المفهوم، الأنواع والوظائف وأهداف الحركة النقابية.....24

ثانياً: النقابات في العالم: سياقات الظهور والتطور.....28

ثالثاً: الاتجاهات السوسولوجية المفسرة للحركة النقابية.....32

رابعاً: أساليب الضغط لدى النقابات العمالية.....40

الفصل الثالث: النقابة والعمل النقابي في الجزائر: الدولة والمجتمع والتنظيمات

أولاً: تشكل وتطور الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال وبعد الاستقلال.....56

ثانياً: الخصائص السوسولوجية والسياسية للتنظيم النقابي في الجزائر (علاقتها ببنية الدولة).....74

ثالثاً: الحقوق النقابية وفقاً للمشرع الجزائري.....80

رابعاً: شروط تأسيس المنظمة النقابية ومهامها.....81

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الخيارات المنهجية ومبرراتها (المجال المكاني والزمني، المنهج، الأدوات، مجتمع البحث).....

90.....

ثانياً: الإجراءات الميدانية للدراسة الاستطلاعية.....94

ثالثاً: الصعوبات وحدود الدراسة.....97

الفصل الخامس: عرض ومناقشة الدراسة

أولاً: اثنوغرافية العمل الحقلي.....107

ثانياً: عرض وتحليل البيانات.....111

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....118

- خاتمة.....123

- قائمة المراجع.....

- الملاحق.....

فهرس المحتويات

الملخص:

إن الاهتمام بدراسة وتحليل الطبقة العاملة وتنظيماتها محدود جدا فبالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه في سيرورة التطور الاجتماعي إلا أننا نشهد ندرة أو قلة الدراسات التي تتناول التنظيمات النقابية من داخلها ويمكن تفسير هذه الوضعية بتخوف النقابة من هذه الدراسات التي قد تساهم في كشف نقاط ضعفها وتهديد توازنها. حيث تحاول هذه الدراسة تبيان دور العمل النقابي في الجامعة الجزائرية من خلال التركيز على مختلف النقابات التي تتاولناها في دراستنا.

ومحاولة منا الاستجابة لكل التساؤلات التي واجهتنا في موضوع بحثنا وهو **سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة الجامعية** وان لهذا الموضوع أهمية كبيرة في سياق الموارد البشرية وفي سياق اقتصاد العمل نهدف من خلاله إلى كشف العلاقة الموجودة بين نشاط النقابات العمالية وأداء الموارد البشرية فأخذنا الجامعة الجزائرية كعينة من ضمن مختلف المؤسسات، واتبعنا إجراءات منهجية وفق معايير وقواعد معينة لمواصلة دراستنا البحثية بكامل أساليبها العلمية. كل هذا من أجل إعطاء تجربة علمية ناجحة من أجل الظفر بكامل حقوق الأساتذة وواجباتهم داخل الجامعة.

وفي دراستنا الميدانية أردنا الكشف عن نشاط الفعل نقابي داخل جامعة تبسة وبين أساتذة ولجانا في ذلك إلى أداة المقابلة فعينة بحثنا تكونت من بعض أساتذة وتوصلنا إلى مجموعة نتائج تعلقت بطبيعة العلاقة التي تربط الحركة النقابية للأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي.

الكلمات المفتاحية: التنظيمات النقابية، الفعل النقابي، المؤسسة الجامعية، الأداء البيداغوجي.

Résumée :

L'intérêt pour l'étude et l'analyse de la classe ouvrière et de ses organisations est très limité. Malgré le grand rôle qu'elle joue dans le processus de développement social, mais on constate une rareté des études traitant les organisations syndicales de l'intérieur et cette situation s'explique par la crainte des syndicats face à ces études qui peuvent révéler leurs faiblesses et menacer leur stabilité et leur équilibre. Cette étude tente de montrer le rôle du travail syndical dans l'université algérienne en mettant l'accent sur les différents syndicats pris comme échantillon dans notre étude, tout en essayant de répondre à toutes les questions auxquelles nous étions confrontés dans le sujet de notre recherche, qui est l'impact sociologique du travail syndical au sein de l'établissement universitaire, et que ce sujet revêt une grande importance dans le cadre des ressources humaines et dans le contexte de l'économie du travail, visant à révéler la relation qui existe entre le travail syndical et la performance des ressources humaines, nous avons donc pris l'université algérienne comme échantillon parmi les différentes institutions, et nous avons suivi des procédures pédagogiques et certaines normes et règles pour suivre notre étude. Tout cela dans le but de donner une expérience scientifique réussie afin de gagner l'ensemble des droits et devoirs des professeurs au sein de l'université.

Dans notre étude, nous avons voulu révéler l'activité du travail syndical au sein de l'université de Tébessa et auprès des professeurs.

En cela, nous avons eu recours à l'entretien car l'échantillon de notre étude est constitué de professeurs et nous avons établi un ensemble de résultats liant la relation entre le mouvement syndical des professeurs à l'université et son impact sur la performance pédagogique.

Mots clés : les organisations syndicales, activité syndicale, établissement universitaire, performance pédagogique.

Summary:

Interest in the study and analysis of the working classed and its organizations is very limited. Despite the great role it plays in the process of social development, but there is a scarcity of studies dealing with trade union organizations from the inside and this situation is explained by the fear of the trade unions in front of these studies that can reveal their weaknesses and threaten their stability and balance. This study tries to show the role of the trade union work in the Algerian university by emphasizing the various trade unions taken as sample in our study, while trying to answer all the questions which we were confronted in the subject of our research, which is the sociological impact of the trade union work within the university establishment, and that this subject rivet a great importance within the framework of the human resource and in the context of the economy of work. Aiming at revealing the relationship that exists between union work and human resources performance, we therefore took the Algerian university as a sample among different institutions, and we followed pedagogical procedures set some standards and rules to follow our study. All this with the aim of giving a successful scientific experience in order to gain the set rights and duties of teachers within the university.

In our study, we wanted to reveal the activity of the union work within the University Teressa and the professor.

In this, we used the interview as our study sample is made up of faculty and we established a set of results linking the relationship between the faculty union movement at the university and its impact on teaching performance.

Key words:

The trade unions, trade union activity, Academic institution, Educational performance.

مِقَاتُكُمْ



المقدمة:

استطاعت الحركة النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم في صفوف الطبقة العاملة، وان نفوذ نضالها وتجعل شروط العمل أكثر إنسانية، ووضعت حداً لأشكال الاستغلال ورفع الظلم على الطبقة المستضعفة من العمال خلال القرون المنصرمة وما زالت إلى حد الآن تقوم بوظيفتها كون المجتمع في ديناميكية متواصلة.

حيث يتجلى العمل النقابي في تلك الممارسات النقابية التي تمثل مجموعة من الآليات المستخدمة من طرف ممثلين الطبقة العمالية والتي لها صفة التمثيل والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتعد النقابة لها هدف أساسي هو تحقيق التماسك والانسجام بين الفئات القاعدية من العمال من خلال اطر قانونية جسدها المشرع وتسعى لإصدار قرار موحد يستخدم مصالح كل العمال عن طريق التشاور.

وتعد التجربة النقابية الجزائرية من التجارب البارزة على المستوى العربي بداية من التسعينات مرافقة التحول في النظام الاشتراكي أظهرت مبادئ التعددية النقابية وتم إرساء عده آليات تهدف إلى بناء علاقة شراكة بين الحكومة والنقابات من أهمها الحوار الاجتماعي وتغيير سياسة التشغيل وظهور تحديات جديدة تهدد العمال وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية.

وفي خضم هذه التحولات في الوسط العمالي ظهرت تشكيلات نقابية جديدة من بين هذه التشكيلات المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم العالي والذي تأسس بعد نضالات جسيمة من اجل الظفر بالاعتماد على مستوى المؤسسة التربوية الجزائرية لتدخل حين اهتماماته تنمية وترسيخ الجانب الثقافي التنظيمي للموظفين في المؤسسة والمساهمة في تحقيق الانسجام في علاقات العمل وإحداث التغيير على مستوى المنظومة التعليمية وفرض وجوده في الساحة كفاعل رسمي يشارك في تجديد السياسة التعليمية والجامعة الجزائرية كغيرها من المؤسسات المجتمعية المدنية عرفت تنظيمات نقابية فمنها ما تضم الشرائح المهنية كالاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنها ما هي مستقلة كالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، وقد جاء بحثنا هذا سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية فاعلون ممارسات استراتيجيات والذي اتخذ من المؤسسة الجامعية مثالا للدراسة، بحيث احتوى هذا البحث على خطة شاملة الفصول التالية:

الفصل الأول: تناولنا فيه موضوع الدراسة وتم تقسيمه إلى الأقسام التالية: مبررات الدراسة، أدبيات الدراسة، إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، أهداف الدراسة وأخيرا مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني: تناولنا العرض النظري للنقابة العمالية انطلاقا من العناصر التالية: ماهية النقابة مفهومها، الأنواع والوظائف، أهداف الحركة النقابية، النقابات في العالم سياقات الظهور والتطور، الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية، أخيرا أساليب الضغط لدى النقابات العمالية.

الفصل الثالث: تناولنا في العرض النظري للنقابة والعمل النقابي في الجزائر انطلاقا من العناصر التالية: تشكل وتطور الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال وبعد الاستقلال، السوسيولوجية والسياسية للتنظيم النقابي في الجزائر، الحقوق النقابية وفقا للمشرع الجزائري وأخيرا شروط تأسيس المنظمة النقابية ومهامها.

الفصل الرابع: تناولنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة تم تقسيمه إلى: المنهج المستخدم في الدراسة، الأدوات، مجتمع البحث، الإجراءات الميدانية الاستطلاعية، سير التحقيق الميداني، الصعوبات وحدود الدراسة.

الفصل الخامس: تناولنا فيه عرض ومناقشة الدراسة تم تقسيمه إلى: اثنوغرافية الحقل العملي عرض وتحليل البيانات، مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

الفصل الأول

أدبيات الدراسة وصياغة الإشكالية

- أولاً: مبررات الدراسة
- ثانياً: أدبيات الدراسة
- ثالثاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها
- رابعاً: أهداف الدراسة
- خامساً: مفاهيم الدراسة



تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل بعنوان أدبيات الدراسة وصياغة الإشكالية عرض أهم مراحله التي تضم خمسة مطالب أو خمسة عناصر وهي كالتالي: مبررات الدراسة وأدبيات الدراسة، إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وأهداف الدراسة وأخيرا مفاهيم الدراسة، من خلال هذا الفصل سنتطرق لأهم مراحل بحثنا العلمي بمعرفة مختلف الدراسات الملقاة عليه وفهم محتوى موضوعنا العلمي سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية "الجامعة".

أولا: مبررات الدراسة:

يرتبط الفعل النقابي بشدة بالسياق السوسيو سياسي أو الاقتصادي فهو احد أهم مبررات التي تدفعنا للاشتغال على هذا الموضوع، في سياق التحولات والديناميكية الاجتماعية والسياسية في المجتمع الجزائري من حراك سياسي واجتماعي، حيث الاهتمام بالنشاط النقابي واكتشاف آلياته وأساليبه وفهم سوسيولوجية ضمن أهداف وممارسات ذات غاية معينة (تحقيق المطالب والتفاوض... الخ)، هذا فضلا على أن العمل النقابي أصبح حديث العام والخاص في المؤسسات عموما والجامعة خصوصا كما أن هذه الأخيرة هي محور رقي وازدهار المجتمع وهذا لما تحتويه على كفاءات مميزة، تعد صفة المجتمع يتخرج على يدها آلاف الإطارات تؤثر مباشرة في المحيط الثقافي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

كما يقودنا موضوع سوسيولوجية الفعل النقابي إلى محاولة التعرف على واقع الفعل النقابي في المؤسسة الجامعية وطبيعة الممارسات والاستراتيجيات التي ينتهجها الأساتذة النقابيون والعلاقة التي تربطهم بالمؤسسة الجامعية.

ثانيا: أدبيات الدراسة:

تكمن وظيفة وأهمية أدبيات الدراسة والموضوع في تنمية خيال الباحث و إلمامه بمختلف جوانب الموضوع الذي يريد دراسته والوقوف على الإشكاليات التي تثيرها هذه الدراسات ، تسمح للباحث بحصرها والانطلاق منها في الكشف عن حقيقتها وأبعادها، وما يعترضها من النقص بحيث يمكن للباحث تغطيته بشكل منهجي ومضبوط سعيا لإثراء الحقل العلمي وزيادة التراكمية العلمية ، كل حسب موقعه وطبيعته مشروع، يبقى أننا في الماستر نتدرب أكثر على كيفية الاطلاع على الأدبيات وانجاز حوصلات حولها وتوظيفها في مسار البحث من الإشكالية إلى مناقشة النتائج.

1- دراسة جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير 2012-2013:

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

- 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.¹

- دراسة جابي ناصر: بعنوان " مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر"، حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين²

تعتبر هذه الدراسة كمحاولة لتحديد مقاييس تسمح بالوقوف على النخبة النقابية التي أفرزتها التجربة الجزائرية وتدرج الدراسة ضمن الشكل الميكروسوسيولوجي باعتبار أنها أجريت على مستوى قيادة الاتحاد العام حيث اتخذ الباحث أعضاء المجلس الوطني كعينة للدراسة.

وحاولت الدراسة الوقوف على الأصول الاجتماعية والمهنية والعائلية للقيادي النقابي وأثبتت الدراسة سيطرة القطاع العام على حساب القطاع الخاص في إنتاج القيادة النقابية، حيث أن 43% من الإطارات النقابية الجزائرية هي إطارات مسيرة سابقا، و25% من فئة التأهيل وهي تقارب نسبة الموظفين في حين أضعف فئة مهنية مدت الحركة النقابية بالقيادات هي العمال 7%.

أما المحور الثاني من الدراسة فخصه الباحث لمعرفة آراء القيادي والقيم التي يدافع عنها واتضح استقرار القيادي أن بروز بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي حيث أن 57% من القياديين للنقابة يمتلكون أكثر من عشر سنوات داخل المجلس الوطني أما فيما يتعلق برأي النقابي حول الحركة النقابية سجل عدد كبير من المبحوثين يفضلون فترة حكم الرئيس الراحل هواري بومدين من (1965-1978)

أما المحور الثالث خصص للنقابة كمنتج لخطاب سياسي ورأيه في الأحداث السياسية انطلاقا من أن النقابي في الجزائر قد عايش تجربة في ظل النظام السياسي الجزائري لما قبل التعددية.

¹- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2012-2013 ص254

²- عبد الناصر جابي: دراسة بعنوان "مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر" "حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين" دون ذكر السنة.

3- دراسة السعيد شيخي: وهي دراسة بعنوان " المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر" ¹ وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على اثر تدخل الدولة على الحركة النقابية واهم المشكلات التي تواجهها والظروف التي تشكلت في خضمها هذه الحركات والمصاعب التي تطرحها أمام العمل النقابي وقد شملت الدراسة مايلي:

-الحركة العمالية والنقابة: وأثبتت الدراسة أن الحركات العمالية ما بين (1967-1974) كانت قليلة لاعتبار أن هذه الفترة قد تزامنت مع التعبئة والنهضة والشاملة للقضاء على مخلفات الاستعمار.

-العمال أمام وقع الأزمة: بعد وفاة الرئيس الراحل هواري بومدين، عرفت الجزائر جملة من الإصلاحات وبرز توجه سياسي مغاير حيث حاولت السياسة التحكم في الطبقة العاملة من خلال فرض وصايا شبه كلية على الحركة العمالية والنقابية التي بقيت كأداة في يد السلطة، أما بعد أحداث أكتوبر 1988 عرفت الجزائر سياسة تسعى للدخول إلى الليبرالية على اثر دستور 1989، وبعد فشل النظام في معالجة القضايا المطروحة.

وتلبية مطالب العمال عرفت الحركة العمالية إضرابات عامة حيث بلغت سنة 1990 إلى 2023 إضرابا وعلى اثر هذه الأحداث ظهر صراع بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الإسلامية للعمل وصارت الحركة النقابية أكثر مطلبية.

4- دراسة حسام نافذ أبو دلال²:دراسة ميدانية على القوى العاملة، نموذج الخدمات الصحية، جامعة الأزهر، غزة فلسطين، 2010

قام هذا الباحث بدراسة دور النقابات العمالية في التنمية السياسية في فلسطين، وكانت الدراسة الميدانية على عينة من القوى العاملة، حيث وزع استمارة على 300 مبحوث من العاملين في المستشفيات وعيادات في قطاع غزة والفترة الزمنية خلال العام الدراسي 2010.

بحيث خلصت الدراسة إلى أن الوعي الفكري والسياسي للعاملين في النقابات هو في مستوى جيد، كما أن النقابة لا تقوم بالترقية بين العاملين، كما ان الأحزاب السياسية الفلسطينية تتدخل في العمل النقابي، وأيضا النقابات العمالية عاجزة في تمرير خطط التنمية الاقتصادية والسياسية في ظل الانقسام الفلسطيني.

5- دراسة فوزية زعموش³:دراسة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، دكتوراه في الحقوق:

¹ - السعيد شيخي: وهي دراسة بعنوان "المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر" دون ذكر السنة.

² -حسام نافذ دلال،النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين- دراسة ميدانية على القوى العاملة، نموذج الخدمات الصحية، جامعة الأزهر غزة فلسطين 2010

³ - فوزية زعموش،علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة قسنطينة1-قسنطينة، 2011-2012

قامت الباحثة بدراسة علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر وهي أطروحة دكتوراه في الحقوق، فأشكالية الدراسة تتمحور حول الممارسة النقابية في ظل التعددية السياسية بعد إقرارها في دستور 1989 ومدى تجسيد الأسس النظرية والقانونية المدعمة كمبدأ استقلالية التنظيم النقابي الفتية.

* خلصت الدراسة إلى الاعتراف باستعداد السلطة لتوفير مساحة لممارسة الحرية النقابية والهامش الذي تحتاجها لتطويرها.

* إن هذه الدراسة التي أمامنا هي دراسة نظرية بامتياز باعتبارها في مجال القانون فهي تبحث في النصوص الدستورية والقانونية ولو أنها مدعمة ببعض المقابلات مع قيادات نقابية، ولهذه الدراسة نظرية ولم تتطرق ميدانيا للممارسة النقابية والذي يعتبر مطلوب في أي دراسة سوسيولوجية، ثم أن هذه الدراسة تناولت الجانب القانوني للظاهرة النقابية.

6- دراسة حسين زبيري¹: قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع:

قام الباحث بدراسة النقابات المستقلة في الجزائر حيث ركز الباحث في دراسته على النخب النقابية في الجزائر، أي قيادات نقابية لبعض النقابات المستقلة وذلك من خلال الفعل النقابي والمرجعيات والاتجاهات لهذه النخب.

* وقد خلصت الدراسة إلى أن منطق النشاط النقابي يعتمد على المرجعيات الجماعية، وهذا انطلاقاً من التضامن العمالي والوعي الجماعي وهذا لمواجهة مالكي وسائل الإنتاج. فرضية الصراع.

7- دراسة سوسيو- انثروبولوجية، سيرورة العمل النقابي في الجزائر، د.نادية سماش²: الكراسك وهران- الجزائر:

إن دراسة موضوع النقابة العمالية في الجزائر وفي وضعها الراهن يتطلب تحديد حجم الطبقة العاملة ويتطلب معاينة تطور العمل الأجور في قطاعات الصناعة الخاصة وان فهم هذه الوضعيات يتحدد بالعودة إلى مشاريع الدولة والى مخططاتها التنموية السابقة التي كانت موجهة نحو تلبية طموحات الطبقة الاجتماعية الكادحة، خاصة طبقة العمالية والتي تعمل على توجيه هذه التنمية بالعودة إلى التنظيم النقابي في الجزائر فان له تاريخ الأمتل حيث أن النقابة الرسمية أي تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

1- حسين الزبيري، النقابات المستقلة في الجزائر- قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2012-2013

2- د. نادية سماش، المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، دار النشر، الكراسك وهران-الجزائر. دون ذكر السنة.

* قد ساهمت سياسيا في تحرير وسيادة البلاد، وجسدت إيديولوجيتها بعد الاستقلال في بلورة المواثيق والقرارات السياسية المتعلقة بالمجتمع والتنمية بشكل علم وبتحليل آخر فان اقتصاد السوق كان من ضمن أهدافه نزع الجانب الإنساني عن قيمة العمل فأصبح الهدف هو الكسب الوفير والتراكم في الثروة والتهميش والتضحية بالجانب الاجتماعي للطبقة العاملة.

* لقد تبين من خلال هذا التحليل السوسيو اقتصادي المحيط بالعمل والقوة العاملة في العالم وخاصة الجزائر أن هناك علاقة بين إجراءات الإصلاح الاقتصادي التي صاحبت آليات اقتصاد السوق ونظام الخصخصة وتدهور أوضاع الطبقة العمالية مهنيا واجتماعيا من جهة وتراجع النشاط النقابي في تحقيق مصالح عدة وهذا ما عالجناه كنتيجة من هذه الدراسة.

8- تفسير الصراع العمالي على مستوى المؤسسة¹: دراسة محمد علي محمد التي أجراها بشركة الأصواف والمنسوجات "ستيا" الإسكندرية:

نستخلص من هذه الدراسة فيما يخص العلاقة بين العمال والإدارة بأنها تكشف عن مؤشرات الصراع والتوتر في هذه العلاقة أكثر مما تعبر عن التكامل والتعاون بينهما، ويرجع هذا الصراع إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية عديدة ومن الممكن أن يكون كامنا لدى العمال من الفترة السابقة على التأميم، حينما كان التنظيم يتألف أساس من جماعتين متعارضتين في المصالح هما:

الإدارة التي تهدف إلى استغلال طاقة العمال لتحقيق أقصى ربح ممكن والعمال والنقابة الذين كانوا يشعرون بان الرابطة التي كانت تربطهم بالمصنع فقط هي الحصول على أجورهم وكذا التعبير عن الصراع يمكن أن يأخذوا صور الظاهرة مثل الإضراب أو تعطيل الإنتاج، كذلك يمكن القول بان المنظمات الشعبية داخل المصنع قد أسهمت إلى ما في تحقيق حدة الصراعات، طالما أن هناك أسلوب يمكن من خلاله ان يعبر العمال عن رغبتهم و آراءهم وان كانت هذه المنظمات لم تقم بدورها بالفاعلية المطلوبة أما مصادر الصراعات فهي متعددة أشار العمال في تقويمهم للمعوقات التي تمنع الإدارة من تحقيق أهدافها بكفاءة.

كما تقتصر الشركة بعض خدماتها على الموظفين دون العمال فهي توفر لبعضهم وسائل المواصلات والنقل إلى المصنع يوميا. ويعتبر العمال ذلك إجحافا بحقوقهم ومظهرا من مظاهر اللامساواة.

9- دراسة السيد الحسين، التنظيم بين النظرية والواقع، الأبعاد التنظيمية والعمليات الاجتماعية في تنظيمين صناعيين مصريين²:

¹ - الطاهر غراز - محمد الصالح بوطوطة، قسم علم الاجتماع، جامعة جيجل، السنة 2021/06/28، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريكية. (محمد علي، 197، ص190)

² - الطاهر غراز - محمد بوطوطن، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريكية.

تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة لهذين التنظيمين فالدراسة تسعى إلى وصف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما وتبعاً لهذه الأبعاد فقد قدم إطاره المنهجي الذي ستسلكه الدراسة والذي يتحدد طبقاً لثلاث جوانب، جانب اختياري حينما تحاول الدراسة الكشف عن كفاءة المنظور الخاص وقدرته على فهم التنظيمات وتفسيره لما يدور فيها، ثم جانب يمثل الدراسة الاستكشافية، حينما تسعى إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين والجانب الأخير يتمثل في الدراسة الوصفية حينما تحاول الدراسة وصف الخصائص التنظيمية السائدة في التنظيمين والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما.

فالدراسة في سعيها لتحقيق أهدافها الثلاث اتخذت اتجاهها منهجياً متعدد الجوانب تسعى كلها لتحقيق الهدف العام للدراسة والمتمثل في التعرف على الخصائص الأساسية المميزة لتنظيمين صناعيين مصريين وفهم الميكانيزمات والديناميات السائدة فيهما.

* ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المشاركة الجماعية في صنع القرارات قد قللت من مقاومة بعض التغيرات في أحد التنظيمين فضلاً عن ذلك سجلت ملاحظتنا وشواهدنا الأهمية صراعات عديدة بين العمال من ناحية والإدارة العليا وممثليها في الأقسام الإنتاجية من ناحية، ويمكننا القول إن الظروف الاقتصادية والسياسية قد شكلت المصدر الأساسي لهذه الصراعات التي تصاعدت في بعض الأحيان لتتخذ شكل احتجاجات جماعية.

10- دراسة عبد الباسط عبد المعطي، تفسير الصراع على مستوى المجتمع، المالكية ونشوء الطبقات¹:

حاول في دراسته استطلاع بعض متغيرات الصراع ومؤثراته في ثلاث قرى مصرية، وكذلك من أجل اختباره قدرة المادية التاريخية على تفسير الصراع ولقد اعتبر الباحث الملكية الزراعية متغيراً أساسياً لنشوء الطبقات. أما المتغير الوسيط فيمثله تقسيم العمل، في حين أن المتغير التابع فيتمثل في الطبقة أي أنه بالتعرف على نمط الإنتاج وتقسيم العمل الاجتماعي يمكن أن نحدد الطبقة الاجتماعية وتتكشف الصراعات فيها.

* ومن أهم نتائج الدراسة أن الدراسات التي تمت حول اختبار النظرية الماركسية علمياً قليلة بالرغم من مرور أكثر من قرن من الزمان على نشأتها اتضح الصراع بين من يملكون القوة ومن يخضعون لها في المراحل التاريخية المختلفة لتطور المجتمع المصري مع اختلاف هذه الصراعات ونتائجها.

¹ - عبد الباسط عبد المعطي، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريقية

11- دراسة دميان بيكو¹ Damien Bucco :

قام الباحث بدراسة حول نقابة CGT، فأشكالية الدراسة تتمحور حول العمل النقابي للمتقاعدين، وهي مقارنة سوسولوجية لنقابة CGT بفرنسا بمنطقة نانت، وقام باستعمال دراسة الحالة، وكانت عينته عبارة عن خمس حالات، قام بدراستها سوسولوجيا، وتوصل إلى المتقاعد النقابي فاعل مستقل وليس نقابي مرافق طريق للعمال الأجراء في مجال النضال النقابي، وبذلك يساهمون في هذه الديناميكية الاجتماعية، ويرفضون التهميش السياسي، بتعبيرهم (nos droits, pas de charite).

- تعتبر الدراسة التي قام بها الباحث من وجهة نظرنا قيمة، لأنها أجابت عن أسئلة الإشكالية حول جدوى العمل النقابي للمتقاعدين، وبذلك الدراسة تتحصر في التنظيم ودوافع العمل النقابي للمتقاعد، والذي نعتبره بعيدا عن دراستنا.

12- دراسة احمد خطابي: أشار في دراسته التي أجريت حول الاتحاد النقابي في أربعة دول أفريقية هي : الجزائر، تونس، كينيا، نيجيريا وتدرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير²

وتناولت الدراسة العوامل التي أدت إلى ظهور النقابة في دول العالم الثالث وتوصلت إلى أن للسياسة اثر واضح في نشأة النقابة وفي نفس الوقت في انفصالها واندماجها مع الأحزاب، فالنقابة في الجزائر وتونس كانت عبارة عن قوة معادية للاستعمار تتعاون مباشرة مع الأحزاب السياسية وفي نفس السياق تشير الدراسة إلى قضايا عديدة أهمها:

- الإجراءات التعسفية التي اتخذت ضد الحركات النقابية.

- طبيعة لمطالب والسياسات التي تبنتها كل حركة نقابية في هذه البلدان فمثلا الجزائر وتونس تبنت النقابة برامج تنموية أكثر تقدمية.

- طبيعة المشاكل التي عانت منها النقابة في كل من نيجيريا وكينيا حيث أنها قد ألحت على الاستقلال دون التطرق للمطالب الأخرى وهذا راجع لمشاكل الانقسامات الداخلية بها.

13- دراسة نورالدين بوراس 2013/ 2014 رسالة ماجستير تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل: دور القيادة الإدارية في تنمية الطاقة لدى العاملين بالمؤسسة:

نتائج الدراسة:

¹ -Damien Bucco , la retraite syndicale, Approche sociologique du syndialisme retraite CGT de l'agglomeration nantaise, Mémoire de DUEA de sociologie fondamentale, universite de nante, Nante (France), 2003-2004

²- احمد خطابي: دراسته حول "الاتحاد النقابي في أربعة أفريقية هي: الجزائر، تونس، كينيا، نيجيريا وتدرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير، دون ذكر المكان ولا الفترة.

- إن تعامل القيادة الإدارية وتفاعلها مع العاملين يوفر لدى العامل الثقة والاطمئنان لهم، مما يساهم في التكيف، والتأقلم مع البيئة الجديدة.

- إن علاقة القيادة الإدارية هي بمثابة الجسر الذي من خلاله ان تخلق وتنمي ثقافة قوية لدى العاملين في ضوء الفرضية التالية:

- إن القيادة الحكيمة هي التي تساعد في تحسين المعاملة لصالح العاملين وتقريب منهم لقراءة احتياجاتهم ما يؤدي إلى أداء أعمالهم بانضباط.

- إن العلاقة الحسنة هي عبارة عن جسر تجسده القيادة الإدارية من خلال النظام الداخلي.

بناء على ما قام به الباحث في تفكيك المتغير الثاني إلى مؤشرات فإنه قد لوحظ أن هذه الأخيرة لا تخدم الموضوع والدراسات البحث ولهذا فإن المرحلة القطعية بين الموضوع والدراسات السابقة التي اعتمد عليها الباحث واضحة نظرا لبعده الأبعاد والمؤشرات على أهداف البحث المنشودة.

أوجه الاستفادة من أدبيات الدراسة:

- اكتشاف حقيقة وأبعاد كل دراسة تناولناها في بحثنا.

- السعي إلى إثراء الحقل العلمي.

- التدريب على توظيف أدبيات الدراسة في الإشكالية.

- التطرق إلى معرفة جدوى العمل النقابي داخل المؤسسات.

- محاولة معرفة النخبة النقابية من خلال التجربة الجزائرية في مختلف المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.

ثالثا: الإشكالية:

إن الحركة العمالية والنقابية هي حركة احتجاجية واسعة النطاق، ولم تكن وليدة الصدفة وإنما من الناحية السوسيو تاريخية هي نتاج لخصائص المجتمع وتحولات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي وتغير في السياسات والمراسيم والقوانين وغيرها... وعليه فإن الحركة العمالية هي غالبا ما تأخذ نضالا سياسيا، فهي اتحادات ونقابات العمال في كل مكان، وقد تتحول إلى حزب سياسي مثل حزب العمل البريطاني، وهي تؤيد الديمقراطية، ولا تعترف بالأساليب النضالية التي تتبعها الحركات الشيوعية.¹

فهنا الحركات العمالية تقودها أحزاب مدافعة عن الطبقة العاملة بهدف جعلها قوة اجتماعية تضغط على الطبقة الرأسمالية، وتحد من استغلالها وهي أيضا حركة تسعى من خلال حلفائها الذين يمتلكون عمالا ووعيا طبقيًا، يؤهلهم لان يلعبوا دورهم بتنظيم عملهم في شكل أحزاب الطبقة العاملة، فبرنامج الحركة العمالية يكون مرحليا واستراتيجيا، وبرنامج سياسي، يعطي للعمال حقوقهم المشروعة الآتية، ومطالبهم المستقبلية كبعد أساسي.

وانطلاقا من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للمأجورين بشؤونه وينخرطون فيه بشكل طوعي وبسيروته بأنفسهم من اجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحدونها² وباعتبار أن العمل نسق اجتماعي عمالي يمنح النضال سمة شرعية وقانونية فهو تعبير جمعي عن الواقع الاجتماعي والذي يظهر فيه أن الحق النقابي هو احد الحقوق الوطنية الأساسية التي يضمنها الدستور لكافة المواطنين المرتبطين بعلاقة مهنية في إطار الوظيفة العمومية أو المقاولات العمومية أو شبه عمومية وإحداث الإنتاج الصناعي والفلاحي وفي قطاع الخدمات، وقد بدا النضال العمالي نتيجة نحو ضرورة الاعتراف للعاملين بحق التكتل في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية³ سوسيو لوجيا.

وعليه حاول دوركايم أن يركز في تحليلاته على النقابات المهنية ونقابات الطبقات الوسطى واتحادات أصحاب العمل التي تزاعي كل منهم مصالحها بالطرق السلمية والقانونية وتجنب وضع تصور فكري ولو مبدئي لوجود النقابات الثورية للطبقات العاملة، ويرى دوركايم أن هناك عدة وظائف هامة تقوم بها الاتحادات والنقابات المهنية هي أولا وضع التشريعات الصناعية واعتبارها القانون الداخلي للتنظيم الصناعي والذي يجب أن يتلاءم مع القواعد القانونية العامة للدولة. ثانيا يجب أن تعمل النقابات على توفير بعض المستلزمات المالية من اجل مساعدة أعضائها وتقديم الخدمات العامة لهم وخاصة في الظروف التي لا تسمح إمكانات الدولة لتحقيقها. وتناول دوركايم قضية هامة وهي العلاقة بين الاتحادات والنقابات المهنية والدولة والى أي حد تتدخل كلا منها في شؤون الأخرى ويوضح دوركايم هذه القضية بتصوره عن دور

¹ - تشارلز تيلي: الحركات الاجتماعية 1786-2004، ترجمة ربيع وهبة، المشروع القومي للترجمة، المجلس الأعلى للثقافة القاهرة، 2005 ص 76

² - عبد الحميد الأمين، الحوار المتمدن www.MAHEWAR.org لم يتسنى لي جمع المعلومات بخصوص هذا المرجع

³ - بوبكر عصمان، حول تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر ص 69

الاتحادات والجماعات المهنية التي تتركز بالدرجة الأولى حول طبيعة الاهتمام برعاية مصالح أفرادها وخلق الشعور الجمعي وتحقيق التضامن الاجتماعي بينهم، وأيضاً تتركز مهمة الاتحادات في وضع الضوابط والقيود واللوائح التنظيمية والتشريعية التي تحكم علاقتها بأفرادها وتنسيق ذلك مع التنظيم الأكبر وهو الدولة.¹

من جهة أخرى يرى التصور الماركسي الكلاسيكي للعمل النقابي يكمن في القضاء على التنافس والمزاحمة بين العمال ومقاومتهم ضد نظام العمل المأجور الذي يشغل قوة عملهم مقابل الفئات، فالمزاحمة في العمال تفرق بين مصالحهم حيث أن الدور الاقتصادي للنقابات كان يكمن في حماية قوة العمل أي الحيلولة دون انخفاض مستوى الأجور إلا أن دور النقابات أدى إلى إضعاف المزاحمة القائمة بين العمال نتيجة المكننة ولكن أيضاً إزالة تلك المزاحمة.²

وفي خضم هذه التحولات في الوسط العمالي ظهرت تشكيلات نقابية جديدة ركزت في نضالها على البحث في البعد الإنساني للعمل ومحاولة إعطائها الصبغة الإنسانية الأكثر عمقا من ذي قبل على الحفاظ على الشق المطلي المادي ومن هذه التشكيلات المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) والذي تأسس بعد نضالات جسيمة من أجل الظفر بالاعتماد على المؤسسة التربوية الجزائرية، تدخل حين اهتماماته تنمية وترسيخ الجانب الثقافي التنظيمي للموظفين في المؤسسة ضمن النسق القيمي الخاص بالإطار التنظيمي حيث عمل على ترسيخ الثقافة التنظيمية بجملة من سياسات واليات بغية تحقيق اندماج الموظف في التنظيم وإضفاء طابع الحوار الاجتماعي والمساهمة في تحقيق الانسجام في علاقات العمل وإحداث تغيير على مستوى المنظومة التعليمية وفرض وجوده في الساحة كفاعل رسمي يشارك في تجديد السياسة التعليمية.³

بخصوص سياق دراستنا، الجامعة كمؤسسة عمومية خدماتية ذات ميزة خاصة، عرفت عدة تنظيمات نقابية سواء تابعة للمركزية النقابية أو النقابات المستقلة، منها ما تشمل جميع الفئات العمالية مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ومنها ما هي مستقلة كنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والنقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية وغيرها. إلا أنه كل ما يهمنا في هذا المقام هو النقابة التي تعنى بشأن الأساتذة وبوصفهم نقابات تضم شريحة متميزة من المنخرطين ألا وهي فئة الأساتذة الجامعيين المتميزين بمستوى عال من العلم والثقافة والحركة.

نجد مثلاً، نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الذي جاء في مؤتمرها الرابع المنعقد بتاريخ 2013/28/27 بالعاصمة والذي تم فيه المصادقة على وثيقة القانون الأساسي والنظام الداخلي

¹ - دوركايم: الفرد والمجتمع، عبد الرحمن، عبد الله محمد، الفكر الاجتماعي رؤية سوسولوجية، مطبعة البحيرة.

² - مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي <http://www-ssrcaw-org> لم يتسنى لي جمع المعلومات بخصوص هذا المرجع

³ - د، نادية سماش-الكراسك وهران، الجزائر دراسة القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: المؤتمر الرابع المنعقد بالعاصمة في تاريخ 2013، 27، 28، 2.

للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كناس والذي أدرجت فيه كثرة أهداف أساسية من بينها الدفاع عن حرية التفكير والتعبير وحرية البحث الأكاديمي. والدفاع عن الحرم الجامعي والحريات السياسية والنقابية وترقية التكوين النقابي وكذا المساهمة في وضع سير عقلائي وديمقراطي لمؤسسة التعليم العالي، كما نجد أيضا النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين المنبثقة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 23 مارس 2008 بجامعة الآداب والعلوم الإنسانية الجزائر العاصمة، التي تهدف إلى إعادة التنظيم في مختلف هياكل تحت شعار من أجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية بقصد تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأساتذة وتوفير الظروف الاجتماعية المناسبة وإعداد القانون الأساسي للأستاذ¹.

يعد الواقع الاجتماعي للمؤسسة الجامعية ومكوناتها احد الإفرازات والخلفيات المعلنة لتشكل بعض النقابات في عشرينات القرن 21 بالجزائر، الفعل النقابي تشكل في كثير من الأحيان كرد فعل اجتماعي/ سياسي على واقع وممارسات، نجد نقابة "الاتحاد أساتذة التعليم العالي المتضامنين" (Sess) التي تأسست بجامعة مولود معمري في تيزي وزو (UMMTO)، في مارس 2021، أين أعلن عن ولادته في بيان نُشر يوم الخميس 11 مارس وندد فيه بما سموه بالركود السائد منذ عدة أشهر داخل هذه الجامعة، حيث عبروا عن "استنكار هذا الاتحاد لسوء الإدارة والتعقيم بالإضافة إلى الجمود الإداري مما أدى إلى تخدير المؤسسة التي كانت تزول بالقاطرة التي تجتذب نحو مستقبل أفضل"².

كتعبير عن السياق الاجتماعي والسياسي المهيمن على ديناميكية الفعل النقابي، هذا مثال عن بروز كيانات نقابية في مراحل اجتماعية وسياسية متأزمة.

ولا ننسى أنه ضمن سياقنا البحثي سنحاول استكشافيا التطرق إلى نقابة الطلبة حيث أنها هي الهيئة الرسمية التي تمثل جمهور الطلاب الجامعيين وتعمل من أجله ومن أجل مصالح الطلبة، ويعد ممثلوها رسميا مسؤولين عن متابعة شؤون الطلاب الجامعيين في المجال الأكاديمي البيداغوجي وتمثيل الطلاب الجامعيين أمام مؤسسات الجامعة وشركائها، وقيادة وخلق حياة اجتماعية وثقافية وترفيهية متنوعة، بالإضافة إلى اعتبارها تاريخيا شريك اجتماعي وتعبئة سياسية ضمن الفعل النقابي العام.

من خلال كل ما سبق، وبناء على معطيات تتعلق بالسياقات الاجتماعية والسياسية، يرى عبد الحميد احمد رشوان أن النقابات العمالية مختلفة في بيئتها وطبيعتها ووظيفتها حسب النظام الاجتماعي، السياسي

¹ - نفس المرجع السابق

² - KOUCEILA TIGHILT, Le Syndicat des enseignants du supérieur solidaire est né, *Liberté*, 12 Mars 2021 à 21:47. <https://www.liberte-algerie.com/actualite/le-syndicat-des-enseignants-du-superieur-solidaire-est-ne-355465>

والاقتصادي للمجتمع وأكد أن النقابة هي هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، الأهداف التي تتطلبها، تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل¹

ونظرا لدور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العاملين رغم كل النقائص ولدورها في توحيد مطالب المورد البشري المختلفة منذ الاستقلال في المساهمة في وضع التشريعات والقوانين المنظمة لعلاقات العمل، ارتأينا أن نقوم بدراسة حول الفعل النقابي وعلاقات العمل في المؤسسة العمومية، جامعة تبسة كنموذج، وحقل بحثي، ومن هذا الأساس جاء التساؤل التالي:

ماهي المحددات السوسيوولوجية للفعل النقابي بالمؤسسة العمومية (الجامعة) في الجزائر-جامعة تبسة كحقل بحثي؟

انطلاقا من هذا السؤال المركزي، نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

أ- كيف تتحدد الممارسات والعلاقات الاجتماعية بين الفاعلين؟

ب- فيما تتمثل استراتيجيات الفاعلين ضمن نسق الفعل النقابي؟

رابعا: أهداف الدراسة:

تتمحور أهداف الدراسة حول جملة من المحطات الأساسية، كان هدفها العام معرفة واقع العمل النقابي داخل المؤسسة الجامعية ومحدداته السوسيوولوجية، حيث أننا نهدف في دراستنا هذه إلى:

أولاً: فهم المحددات السوسيوولوجية للفعل النقابي بالمؤسسة العمومية ألا وهي جامعة تبسة لما تحتويه من أساتذة فاعلين في التنظيم النقابي.

ثانياً: محاولة تحديد بعض الممارسات والعلاقات الاجتماعية بين الفاعلون ألا وهم: النقابة والإدارة والأساتذة.

ثالثاً: تسعى إلى معرفة استراتيجيات الفاعلين ضمن نسق الفعل النقابي بجامعة تبسة.

¹ - خالد حامد، مدخل إلى علم الاجتماع، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ص 98

خامسا: تحديد المفاهيم:

1- تعريف النقابة:

أ- لغويا:

إن المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل (النقب) وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط للفيروز أبادي، بقوله: "وقد نقب عليهم نقابة" (بالكسرة) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم، ونقابة (بالفتحة) لم يكن فصار والنقابة (بالكسرة) الرجل العلامة، وما تنتقب به المرأة¹.

وكل هذه المعاني مخالفة لما هو متعارف عليه في العصر الحديث.

ويعرف جبران مسعود النقابة لغويا بقوله "ان مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرها في هيئات منظمة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"²

ب-التعريف الاصطلاحي:

لقد عرف احمد زكي بدوي النقابة " بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم"³

وعرفها عادل حسن بأنها منظمة جماهيرية عامة غير حزبية تضم العمال والموظفين في جميع المهن على أساس اختياري، ويصرف النظر عن القومية أو الجنس أو المعتقدات الدينية⁴.

ويعرفها ألان توران بقوله "إن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي، تناضل من اجل اجر حسن ومن اجل امن التوظيف وكذا ارستقراطية أرباب العمل...."

ومن خلال هذه التعريفات يمكننا وضع تعريف إجرائي للنقابة كما يلي:

" النقابة هي منظمة اختيارية ينظم لها مجموعة من العمال لهم أهداف مشتركة يتم تكوينها من اجل الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بطرق وأساليب قانونية مختلفة ومتفق عليها مسبقا"

العمل النقابي:

¹ - محي الدين الفيروز أبادي: القاموس المحيط، فصل النون، باب الباء، دار المعرفة،المجال الأول، بيروت لبنان ص134

² - جبران مسعود:الرائد(معجم لغوي عصري)، دار العلم،د ط، بيروت لبنان، 1969 م ص1523

³ - احمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، د ط، بيروت لبنان، 1969م،ص 134

⁴ - عادل حسن،الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية مصر 1975م. ص446

في تعريف العمل النقابي يضم عمل وأهداف النقابات، وهي أيضا مجمل المبادئ التي تركز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة، حيث يشير العمل النقابي إلى مختلف السلوكيات النقابية، التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ولأجراء، وبغية تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية...

ويجسد العمل النقابي أيضا أهدافا مطلبية أي كل ما يتعلق ب: الارتقاء بالمستوى المهني للعمال، وتكوينهم، وتشجيع المنافسة بين المنتجين ورفع المستوى الصحي والاجتماعي للعمال الأعضاء ولعائلاتهم، والمشاركة في مناقشة المشروع، وإطلاع الطرف الإداري على مشاكل العمال وتحويلها إلى مطالب مشتركة، كما تتحدد قوة النقابة وقدرتها في العمل النقابي وفي التفاوض، وذلك بفرض المطالب على الجهة المعنية (من أرباب العمل أو السلطة الإدارية).

ويتحدد العمل النقابي أيضا من خلال وظيفة النقابات ودورها داخل التنظيم، وعلاقتها بالعمال من خلال توعيتهم بمجريات العمل، ومن خلال الدخول في إجراءات التفاوض أو الإضراب في حالة فشل الحوار مع الطرف الإداري¹.

2- الحركة العمالية:

تعرف علة أنها كل ما تتضمنه الطبقة الشغيلة من نقابات وأحزاب سياسية، تدعي أنها تدافع عن حقوق العمال، ومن ثمة فالحركة العمالية تتخذ شكلين هما الجانب السياسي للأحزاب والنقابات للدفاع عن حقوق العمال²

*فهي حركة تضم أفراد الطبقة الشغيلة من عمال وأجراء في شكل اتحادات تهدف إلى تغيير الواقع الاقتصادي لصالح العمال، وكذا الاجتماعي والثقافي، والسياسي، تغييرا يقضي إلى جعل الملكية الفردية لوسائل الإنتاج ملكية جماعية، سعيا إلى تحقيق التوزيع العادل للثروة، في إطار دولة تضمن التمتع بالحرية والديمقراطية.

3- المؤسسة العمومية:

هي ظاهرة عالمية تعود ملكيتها للدولة وهي أعلى أشكال الملكية الاجتماعية للدولة في إطار النشاط الاقتصادي وأداة للتدخل.

وحسب النظام القانوني لهيئة الأمم المتحدة فمفهوم العمومية هو أن السلطات العمومية هي المالكة وتخضع رقابتها وإدارتها للسلطة الوصية.

¹- سعد الدين إبراهيم: النقابات العربية، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني، دار الأمين للنشر والتوزيع، أفريل 1988 القاهرة، مصر، ص 39

²- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر، 2007، ص 56

أما القانون الجزائري الخاص بالمؤسسة التي يتكون مجموع ثرائها من أموال العامة وهي ملك الدولة تمثل الجماعة الوطنية وتسير حسب مبادئ التسيير الاشتراكي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات...¹

ومنه نستخلص التعريف الإجرائي التالي:

المؤسسة العمومية هي الوحدة الاقتصادية لممارسة النشاط الإنتاجي، أنشأتها الدولة وتخضع لرقابتها وهي وسيلة لتنفيذ إستراتيجيتها الاقتصادية والاجتماعية.

4- الفعل النقابي:

هو الممارسة الميدانية لتدبير الشأن العمالي بما يكفل العامل حقوقه المادية والمعنوية أو بعبارة أخرى هو تدبير الخلاف الحاصل بين العامل ورب المعمل أو بين الشغل والمشغل (الإدارة) بشكل عام، بالوسائل والإمكانات (الآليات) التي ينتجها قانون البلد وتسمح بها بل وترعاها المواثيق الدولية بهذا الخصوص، كالإضراب والاعتصام والحوار والمفاوضات الجماعية وغيرها وتقاس الفاعلية النقابية بمدى تأثير الفاعل النقابي على القرار الإداري والسياسي محليا ومركزيا.

اعتمادا على رؤية أو مشروع مجتمعي يؤطر ممارسته ويساهم في متانة بنائه وبناء على ما يطرحه من ملفات وقضايا تهم الشغيلة وتلامس معاناتها².

5- مفهوم الاستراتيجيات:

تعني العلم والفن الخاصان باستخدام القوة المسلحة لتحقيق النصر في حال الحرب. ولقد استفادت الكثير من العلوم ومنها العمل النقابي، من هذا المصطلح على اعتبار أنها تتضمن عملية تأثير في الآخرين، ونستطيع أن نحدد التعريف الأكثر انتشارا للإستراتيجية على أساس أنها سلك أو مسار أساسي تختاره المنظمة النقابية من ضمن البدائل المتوفرة لديها لتحقيق أهدافها وهناك أشكال من الاستراتيجيات الكبرى وتشكل الرؤية النهائية التي يراد الوصول إليها والإستراتيجية الصغرى يتم في الكثير من الأحوال. تقسم الاستراتيجيات الكبرى إلى مجموعة من الاستراتيجيات المحددة للوصول إليها وهي ما نسميها الاستراتيجيات الصغرى.

6- تعريف الجامعة:

الجامعة مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالمدرسة الثانوية. والجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي. وتطلق أسماء أخرى على الجامعة وبعض المؤسسات التابعة لها مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، مجمع الكليات التقنية، المدرسية العليا. وهذه الأسماء تسبب اختلاطا في الفهم، لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر. فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد

¹ - جبهة التحرير الوطني: التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التوظيفية، طبعة الجيش، 1975م، ص17

² - الفاعل النقابي بين المسؤولية والالتزام الأخلاقي، نشر بوساطة صحراء في بوجم بوتوميت يوم 30-09-2010

الاجتماعية للعامل والكشف عن مؤشرات الصراع والتوتر في هذه العلاقة، كما تناولنا بعض المفاهيم من خلال تجسيدها وجودها وصولاً نحو هدف موضوع دراستنا.

الفصل الثاني

سوسيولوجية النقابة: الماهية،

السياقات التاريخية والاتجاهات المفسرة

أولاً: ماهية النقابة: المفهوم، الأنواع والوظائف، أهداف الحركة النقابية

ثانياً: النقابات في العالم: سياقات الظهور والتطور

ثالثاً: الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية

رابعاً: أساليب الضغط لدى النقابات العمالية



تمهيد:

لقد تطورت الحركة العمالية والنقابية في العالم خاصة في العصر الحديث، وأصبحت موضوع هام بالنسبة للطبقة العمالية وخاصة في المجتمعات النامية، فهي تدافع على النظام الاجتماعي وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع الواحد كما تسعى إلى تحقيق جملة من المطالب الاقتصادية والاجتماعية.

كما تناولنا أهم الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية والمعالجة لحقل النقابات ، الإطار الهام في تطوير النظرية السوسيولوجية.

أولاً: ماهية النقابة، المفهوم، الأنواع، الوظائف والأهداف:

1- مفهوم النقابة العمالية:

يعرفها "سيدني ويبز" بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمال وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله¹.

وقد أثار "يوسف الفرعي" في كتابه الحركة النقابية الإفريقية إلى ضرورة بين نقابات العمالية والنقابات المهنية حيث قدم التعريف الذي وضعه احمد زكي بدوي أن نقابات العمال هي تجمعات اختيارية يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون على الانتماء إليها.

وتعرف أيضاً بأنها تنظيم يتكون من عمال تتضمن أهدافهم الرئيسية تنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل أو اتحادات أصحاب الأعمال وهي تشكل جماعة ضغط قوية يجب استشارتها ووضعها في الاعتبار على اتخاذ أي قرار سياسي أو اقتصادي من جانب الحكومات أو شركات الأعمال².

وعرفها الميثاق الوطني الجزائري سنة 1976 على أنها تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمال وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة اشتراكية³.

التعريف الإجرائي:

يمكن استخلاص تعريف إجرائي للنقابة العمالية يربطها بموضوع الدراسة بأنها هيئة مطلية ذات شخصية معنوية تنشط ضمن إطار قانوني داخل المؤسسة التربوية تسعى إلى تحقيق جملة من المطالب الاقتصادية والاجتماعية في ظل إشباع حاجات الأساتذة المادية والمعنوية.

2- أنواع النقابة العمالية:

هناك تقسيمين للنقابات العمالية وهي كالآتي:

التقسيم الأول: هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس أن هناك نوعين من النقابات العمالية ونقابات صناعية ونقابات مهنية.

النقابات الصناعية: وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة ويعتبر هذا التكوين راسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة أي أن المهن التي تشمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر في النقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر

¹ - احسان محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005م، ص137

² - الفرعي احمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، هيئة العامة للكتاب، مصر، 2007م، ص15

³ - الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر والإشهار، الرغاية، الجزائر، 1976م، ص69

عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع : نقابة العاملين بالغلزل والنسيج، نقابة السكك الحديدية، نقابة العاملين في الحديد والصلب... الخ

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

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

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

التقسيم الثاني: هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاث أنواع من النقابات العمالية نقابة، حرفية نقابات صناعية النقابة العامة.

أ- **النقابات الحرفية:** هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرف الواحدة مهما تكون نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذين يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات... فعمال بناء مهما تكون نوعية المؤسسة أو المنشأة والتنظيم الذي يعملون فيه، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة.

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

ج- **النقابة العامة:** هي النقابة الكبيرة تضم كافة العمال مهما تكون حرفتهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها تسمى هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تتسجم من الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين.⁴

¹ - عبد الغفار حنفي، المرجع السابق ص 328، السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية.

² - مزيد منير عويي: إدارة الموارد البشرية، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط، عمان - الأردن، 2008، ص 141

³ - عبد الغفار الحنفي: المرجع السابق، ص 328

⁴ - احسان محمد حسن، المرجع السابق، ص 138-139

من خلال عرضنا لأنواع النقابات العمالية نجد أن التقسيمين يشبهان بعضهم البعض نوعا ما من النقابات المهنية هي النقابات الحرفية اما بخصوص تقسيم الثاني أضيف له فقط النقابة العامة التي تجمع جميع الشرائح المهنية (الحرفية) والصناعية ونحن في الجزائر النقابة العامة هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

3- وظائف النقابات العمالية:

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

/-تحسين ظروف العمل، زيادة الأجور، تقليص ساعات العمل، وزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية، فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فان العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فان المستوى المعيشي للطبقة وهذا ما لا تريده النقابات العمالية تكافح من اجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.

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

/-تطمح النقابات العمالية لان يكون لها نفوذا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في ادارة شؤون المصنع وتنظيم عملية الإنتاج وتجديد أجور العاملين القرار في المؤسسة أو التنظيم.

/-تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو السياسية، وذلك لتعزيز نشاطها المطلي والمشاركة في تنمية المجتمع.

/-تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العمل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لان تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام.¹

/-تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانة عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمال والضمانات

¹ - احسان محمد محسن: المرجع السابق، ص152-153.

الاجتماعية قائمة على أساس من المناهج: الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة... الخ

-/ كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كرايس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشية والاجتماعية والصحية والثقافية، إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

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

-/ كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة تحقيق المطالب وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات.¹

من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية المتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار، خدمة مصالح التنظيم والعمال، نشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية المتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية، ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال، كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أين النقابات العمالية تعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني، وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها، حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع.

4- أهداف الحركة النقابية²:

تهدف الحركة النقابية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها الأهداف المطلوبة وأخر أهداف سياسية منها:

* الأهداف المطلوبة:

- تسعى النقابة للدفاع عن فرص العمل وحماية منصب العامل والتأمين عن عمله.

¹ - طلعة لطفي إبراهيم: علم الاجتماع الصناعي، الدار الجامعية للنشر، د ط، الإسكندرية-مصر 2003، ص 345-354

² - علي محمود اسلام الفار: علم اجتماع الصناعي، دار المعارف القاهرة، 19، ص 85-89

- تهدف النقاب للمشاركة الفعلية للعمال في التسيير وتحقيق المشروع التنموي والاقتصادي للمؤسسة.
- تحسين أداء العمل بالتكوين والتأهيل عبر التمهين والبعثات التكوينية.
- توفير التامين في العمل والعطل والتقاعد والمرض.
- الدفاع عن الامتيازات الاجتماعية من خدمات الاجتماعية الأخرى كالترفيهية والثقافية.
- السعي لتحسين الأجر الأدنى للعامل مقارنة بالمستوى المعيشي وتحسين القدرة الشرائية
- التعويض على البطالة والحماية الاجتماعية للعمال أثناء الأزمات الاقتصادية.
- حماية العمال من أي تجاوز لرب العمل من خلال منع الاستغلال أو الفصل عن العمل.

* الأهداف السياسية:

- منع استغلال النساء والأطفال والأجانب بتطبيق نظام عمل دولي، ومنع الاستغلال العمال.
- تفاوض مع الطرف الإداري أثناء النزاعات والحق في استخدام الإضراب للدفاع عن امتيازات وحقوق عمالية داخل المؤسسة الاقتصادية.
- الإعلام والنشر للمعلومات التي تخص العامل ومحيط العمل كحق في التوعية والتنقيف العمالي.
- المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وأرباب العمل لحماية أجور العمال.
- تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط العمالي في النقابة.
- عقد الاجتماعيات والندوات لتحسين أداء النقابة لحماية منخرطيه.
- لهدف البعيد المدى الاتصال والتواصل بين المنظمات النقابية الأخرى للتعاون وتبادل الخبرات.

ثانيا: النقابات في العالم: سياقات الظهور والتطور

تطور الحركة النقابية في العالم:

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوروبا والعالم نظرا لتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث أدت إلى تغيير البناء التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي، لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغييرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفر دانية، وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل

النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناع، كنشاط مميز له حيث اخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساقا.

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

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل، حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليده التطور الصناعي في أوروبا وامتلاك أرباب العمل السلطة المطلقة، فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد. كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود التأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الامراض المهنية ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من اجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية، وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات ففي سنة 1720 م رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم، ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا.

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات الخاصة بالإضرابات مثل جمعية مساعدة العمال، نوادي الصداقة، وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم.¹

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 يمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل: الإضرابات، تحطيم الآلات، التغيب عن العمل... الخ

والتي كثيرا ما تعد نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل، مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزير الأول، حيث مهدت هذه المظاهر لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين أمثال: روبرت أوين، الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثم ضرورة الاعتراف بظروف العمال المهنية والاجتماعية.

وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم، هذا ما سمح بتكوين أول مقابلة رسمية في بريطانيا سنة 1843 بعد صراع طويل ومقاومة عميقة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي.²

¹ - بويكر بوخرسية واخرون: دراسات في الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار قرطبة، د ط، الجزائر، 200، ص 223

² - المرجع نفسه ص 224

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوي العمال ومطالبهم ومساعدة المرض وكان الأعضاء يلجئون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم و لتخفيض ساعات العمل، كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات إلا أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات-النقابات العمالية- وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة، ومن بين هذه التجمعات، مظاهرات ليون 1831م، وغيرها¹ حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحققهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة مع صدور قانون في 1884/03/21م "فالداك روسو" وتأسست عدة نقابات مثل:

"C.G.T" "C.F.D.T" "F.O"²

وفي ألمانيا تكون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1884م، إلا أن ثوره مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على اثر انتشار آراء "كارل ماركس" و "انجلز" وكذلك عن طريق العلم الاجتماعي "لاسال" الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي.

وفي الاتحاد السوفيتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م، وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات، كما كانت هناك جمعية أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة من اجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وكان البوليس يعنقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية" ومع ظهور الحزب الثوري في الاتحاد السوفيتي تبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار كارل ماركس الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البروليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسات النقابية ذات الطابع الاشتراكي.³

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعض الحرب الأهلية التي استمرت من 1861 إلى 1863م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية، فانه لم تبدأ كثورة تغيير إلا في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر، ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" بزعامة "سامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية، لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها أي أن حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي، حيث كانت إستراتيجية "جومبرز" بسيطة فقد تمسك بان يقتصر العمل النقابي على الأعمال حيث انهضت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمل في صراع من اجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وإجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية.

¹ - قيارى محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة، ط، الاسكندرية-مصر، 1977ص105

² - بدوي محمد سفيان: محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة، علم اجتماع تنظيم وعمل lmd

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر، 200، 2010، ص5

³ - قيارى محمد إسماعيل: المرجع السابق ص106

وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماما عن النقابات العمالية في العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

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

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقاب عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م إلا أن مراد هذا القانون في ما يخص التنظيم النقابي باقية عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944 غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال إلا انه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنّت قانون العمل الجديد رقم 1 لسنة 1958م، والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م، وذلك بعد ثورة 14 تموز وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م، لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17-30 تموز 1968م، فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.¹

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد انشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية وقام الامتزاج القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في اشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم" في كتابه الدولة والمجتمع في تونس البورقبية تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م، وعام 1946

¹ - إحصان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دارالوائل للنشر، ط، عمان-الأردن، 200، ص164-163

وفقاً لنظرة سياسية وطنية الطابع، وما كانت القيادات العمالية تخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله.¹

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

ثالثاً: الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية:

نجد ثلاث اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابيين وأخيراً الاتجاه الماركسي الصراعية الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية:

1-الاتجاه الوراثي: يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركة النقابي في شكلها القديم والتي كانت تسمى بالحركة العمالية ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدراسة بدايات هذه الحركة والظروف التي تطورت في إطارها ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد بيرت" و"جورج سوريل" و"سولاج بيرلمان" و"فرانك تانباوم" و"سيدني وباتريس وبيز"

أ- ادوارد بيرت وجورج سوريل: حيث قدموا لنا كتاب "تاريخ الحركة العمالية" والذي ورد فيه أن الحركة العمالية تعتبر واعياً وعقلانياً لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900 فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الارستقراطي، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الارستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ.²

ب- سولاج بيرلمان: حاول سولاج أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي ويعمل سولاج على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر

¹ - مصطفى فيلاي: مجتمع العمل، مركز الدراسات للوحدة العربية، بيروت-لبنان-2006م، ص252

² - جورج فريدمان، بيار نافيل: المرجع السابق، ص218

موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المتقنون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز بيرلمان في تعليقه عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية¹.

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية المتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا اخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حيله إدخال الآلات جديدة في الصناعة وتوصل بيرلمان إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد ذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء.

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

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

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

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

تعقيب على النظرية:

حاول شنايدر أن يكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال.²

ج- نظرية فرانك تانباوم:

¹ - السيد حنفي عوض: التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة، مكتبة النهضة، دط، القاهرة-مصر، ص 141.

² - المرجع نفسه ص 143

والنتيجة للوضعية التي يعيشها العملية يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهاافتهم على فرص العمل ولم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي.

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

- توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة التي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهاافت العمال على قبول الوظائف بأي شروط كانت.

- تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال، وذلك لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية، ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي:

* طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.

* طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام.

* إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي، وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال والذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات.

تعقيب على النظرية:

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي انه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية¹ وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي.²

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

2- الاتجاه الوظيفي:

²-عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الغريب، ط1، القاهرة-مصر، 1982، ص231

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

1- نظرية هارولد لايسكي:

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

- توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها.

- يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فاعلا في الميدان السياسي، أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هو الوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.

- كما ركز "لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات، واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد من الإضراب في المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى انه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة.

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

تعقيب على النظرية:

من خلال قراءتنا الموضوعية لهذه النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي "الحزب الثوري" ودعوى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسية، وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث انه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه.¹

2- نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن التنظيم الديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فان التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة

¹ - السيد عوض، المرجع نفسه، ص 150

الأعضاء، فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها، حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم.

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

تعقيب على النظرية:

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

3- نظرية روبرت ميشلز:

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

تعقيب على النظرية:

¹ - المرجع نفسه، ص 151

² - السيد عوض، المرجع نفسه، ص 158

جاءت هذه النظرية منقذة لنظرية "لايسكي" و "مور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالية ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل ابرز العوامل المؤثرة في الحركة النقابية ولم يتطرقوا إلى دور النقابات العمالية وتبيانها وجدت من اجله النقابات العمالية.

4- نظرية ماركوس:

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

تعقيب على النظرية:

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

3-الاتجاه الماركسي:

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية، حيث أعطت قيمة للنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل... الخ، ويعتبر "ماركس" و"انجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

1- "ماركس" و "انجلز": مفكر "ماركس" و"انجلز" حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين، المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل الثورة 1844 والمرحلة الثانية بين 1865 و 1961.

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

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

الاقتصادية أو التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات، وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان أساليب الضغط لدى النقابات العمالية:

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

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

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

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا باس بها، حيثتحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية، كما تتميز هذه الإضرابات بان اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما.

ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

أما الإضرابات الدفاعية فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى والقائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تكون عشوائية التنظيم، وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواء على العمال أو أصحاب العمل.²

أما الباحث "كوتزجرى" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع، إضرابات مهنية وسياسية وضعيفة الانتشار وقوية الانتشار إضرابات كلاسيكي وغير كلاسيكية وإضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية وغير كلاسيكية.

فالإضرابات الكلاسيكية هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل،أما غير الكلاسيكية فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون اقل تأثيرا

¹- عبد الغفار الحنفي،المرجع السابق ص335

²- عبد الناصر جابي:الجزائر تتحرك ودار الحكمة للطباعة والنشر،ط،الجزائر العاصمة-الجزائر،1995ص32

منه، ففي الحالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كلياً أما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات وحرفياً ومبالغ فيها ويجعلون العمل يتعثر.¹

ب- تطور أشكال الإضراب:

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

حيث نجد أن هذا النص نموذجاً حقيقياً من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور سنوات أصبح القانون أكثر تساهلاً وينتهي بقبول فرقه الإضراب شرط بقائها سلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ، فالنقابات العمالية لم تكسب شيئاً من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنفي احد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن جرائم الفردية والجماعية، وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبياً وقوة تأثيرها في المجتمع.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح "الن" أمام اللجنة البريطانية، "إن ميل النقابات الاستخدام الإضراب يتناسب عكساً مع قدرتها" التي اجتمعت في عام 1867.²

ويمكن تقليل ذلك من فكرة "فالداك روسو" والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884"، التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر والحاد والذي يضر بعلاقات العمل من خلال هذا يمكن أن يفسر الشكل الهادئ نسبياً الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات، حيث يمكن أن نقول ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيهاً وتنظيماً، كما يكون لها الأثر الكبير نحو قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية، و الجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب.³

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية، حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل تنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال

¹ - المرجع نفسه، ص 33

² - جورج فريدمان، بيار نافيل، ت بولندا مانويل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدي، ج 2، بيروت-لبنان، 1985، ص 245

³ - يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس 1884

المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة تسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية".

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

وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالآتي:

1/ مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق بنود الاتفاقية.

2/ الضمان النقابي : ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين¹.

3/وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات: بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فان الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع، وان غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفته المالكين لتنظيمات معنية.

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

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

*أهمية المفاوضات الجماعية:

- إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال.

¹ - مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية-إدارة أفراد-، دار الشروق للنشر والطباعة، ط3، عمان-الأردن، 200، ص315.

- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعتبر تكافؤ القوى أثناء المفاوضات.

- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم.

- عند المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتضمن حقوقهم التي تم التوصل إليها ويضمنها عقد الاتفاقية، كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.

- تقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي¹.

3- توفيق والتحكيم:

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية، تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسيين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، وي طرح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضوع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فان القرار يتخذه طرفي النزاع².

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

¹ - المرجع نفسه، ص 316، 320

² - عبد الغفار الحنفي: المرجع السابق، ص 335

خلاصة:

نستخلص في الأخير أن وظيفة النقابة لا تقتصر على القضايا المهنية والاجتماعية المتعلقة بالعمال كالأجور والأمن والتقاعد وإنما متعلقة بالجانب السياسي، حيث تنوعت النظريات المفسرة للحركة العمالية والنقابية نشأتها ومسارها فالحركة النقابية ساهمت في تطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع البشري بعد الثورة الصناعية.

الفصل الثالث

النقابة والعمل النقابي في الجزائر: الدولة والمجتمع والتنظيمات

- أولاً: تشكل وتطور الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال وبعد الاستقلال
- ثانياً: الخصائص السوسيوولوجية والسياسية للتنظيم النقابي في الجزائر (علاقتها ببنية الدولة)
- ثالثاً: الحقوق النقابية وفقاً للمشرع الجزائري
- رابعاً: شروط تأسيس المنظمة النقابية ومهامها



تطور الحركة النقابية في الجزائر:

تمهيد:

ان ظهور الحركة النقابية جاء في ضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها. وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

أولا: الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830-1962):

بعد الغزو الذي تعرضت له الجزائر سنة 1830 من الاستعمار الفرنسي الذي أحدث قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، التي احتلت الجزائر في هذه الفترة وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الاستعمارية والتي طورت نمطا جديدا للاستعمار الفرنسي لقد كان التغلغل الاستعماري داخل البلاد بطيئا، نتيجة لمقاومة عنيفة من طرف السكان ظلت عقود من الزمن أدت إلى تفكيك المجتمع الجزائري.

فالتطور الرأسمالي الاستعماري أثناء القرن التاسع عشر كان بطيئا إلا انه سرعان ما وجد مخرجا في بداية القرن العشرين حيث كان الاستعمار سببا في دخول قوة عمل اقتصادية جديدة كانت موازية للإدارة ولأرباب العمل ولفئة جديدة من المهاجرين، كما عرف المجتمع الجزائري مشاكل متعددة على غرار التباين الصارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين والأوروبيين، وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية من الموقع الحاكم والمحكوم عليه الشيء الذي أدب إلى النضالات العالمية والتي اتخذت منذ القرن التاسع عشر طابعا معاديا للاستعمار مساسا بشعوره السياسي ودليلا ماديا لقوات النظام القمعية من التدخل لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على رأي " جيفنيج" ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار لما يسمى بالعرب المتخلفين، وقد اتخذت الاشتراكية الأوروبية موقفا معارضا للاستعمار ضمت حماية مصالح عمال ما وراء البحار.

من خلال هذا بدا ظهور ما يسمى بالتجمعات العمالية. ولقد ظهر أول تجمع عمال في الجزائر هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة وهذا في تسعة نوفمبر 1878، وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع عمال داخلي في الجزائر العاصمة أما عمال المطابع وترقيع الأحذية بالعاصمة فقد انشؤا غرفتين نقابيتين لهم. وفي قسنطينة ووهران فقط انتظروا سنة 1880م لإعلان ظهور نقابيتين واحدة لعمال التركيب بالمطابع والثانية لعمال الزراعة وفي نفس السنة تم تأسيس الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة، الذي تبيعه في سنة 1882 تأسيس الاتحاد الخاص لعمال صناعة الكتب في نفس المدينة، وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا

في القطاعات الأخرى ماعدا قطاع الزراعة، وقد بلغ عدد المنظمات النقابية سنة 1907م 74 نقابة والتي كانت تنشط وفق توجه النقابة الفرنسية "الكونفدرالية العامة الشغل" المتأسسة سنة 1895م¹.

- إن تطبيق قانون 21 مارس 1884 (قانون فالداك روسو) المتعلق بالحق النقابي في الجزائر جاء لإثبات واقع أن النقابة الأوروبية كان لها وجود لكنه كان ضعيف جدا وذو طابع عرفي قبل سنة 1900م بحيث لم تكون هناك قنوات للتجمع ما عدا قنوات التضامن الجهوي والمكونة من سكان القبائل وسكان بسكرة، الصحراويين والريفيين.

- إن التشريع الجزائري كان متأخرا عن نظيره الفرنسي الذي كان سائدا في هذه الفترة بحيث ظهر القانون المشترك الذي به أصبح من السهل من الناحية الإدارية الضغط على الحرية الفردية أو حرية المجتمع الثقافي أو السياسي والذي تم من خلال انضمام إلى رابطة العمال بفرنسا وتكوين تجمعات وجمعيات وغرف نقابية، واتحادات عمالية في الوسط الأوروبي بالجزائر خلال القرن التاسع عشر وقد ظلت تابعة هذه الرابطة العمالية للفيدرالية الفرنسية، لهذا السبب نجد في الجزائر عمال لا يشتغلون في نفس المهنة يتجمعون ويناقشون حسب طرقهم الخاصة.

لكن ما أوضح هو أن العنصر العمالي الجزائري كان هامشي بالنسبة للفرنسيين، ذلك لأنه لا يصلح للانضمام إلى النقابة هذا من جهة، ومن جهة أخرى حاربت السلطات العامة النقابات إلى غاية سنة 1890م بحيث عرفت العاصمة 33 نقابة تضم 3300 في سنة 1901م وبعد سبعة عشر سنة من صدور قانون 1884 انضم عدد كبير من الأهالي إلى هذه المنظمات النقابية.

ففي سنة 1902م كانت هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300 وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي كانت 1907م كانت هناك 42 منظمة نقابية بالجزائر تضم حوالي 5292 عضوا، وفي جانفي 1910م كانت هناك 36 نقابة جديدة، أما الحكومة العامة ل 18 / 6 / 1921م فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62 نقابة شملت 1300 عضو كل هذه النقابات كانت مجمعة في اتحادات وفيدرالية عمال الكتاب. فيدرالية عمال الورشات البحرية، وفيدرالية عمال الموانئ والمخازن... الخ²

1- الظروف الاجتماعية للعامل الجزائري:

أصبح الجزائريين في بلدهم بؤساء وأجانب لخدمة الجيش والإدارة، التجارة، الصناعة، المصارف والصحافة كل هذه المصالح أصبحت بيد اقلية أوروبية وأصبحت لأهلي لا يمثلون شيئا، إذ أصبح الأوروبيون ينافسونهم في كل الأعمال وحتى البسيطة منها فأغلبية الجزائريين كانوا يعيشون حياها البؤس والباقي يشتغلون البوليتاريا

¹ - محمد فارس: تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية، الثورة والعمل، اللسان المركزي ل ا ع ع ج الجزائر، 1989، ص 97.

² - محمد فارس: المرجع السابق، ص 111

الواسعة والتي تعد أداة أساسية للثورة بالنسبة للمستعمر الفرنسي هذه الفئة تعطي الجزائر هيئتها الخاصة، عمال أشقياء، ماسحي أحذية ومعوقين في حالة بؤس وجوع.

كان العامل من هذا الشعب يتقاضى أجره من 1 فرنك إلى 1.50 فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة ما بين 1870م إلى 1900م لمدة 1-14 ساعة يوميا.

ومن سنة 1914م إلى 1935م كان يتقاضى من 4 إلى 5 فرنك يوميا ومن 8 إلى 12 فرانك حتى غاية 1941م...بحيث كتب " فرحات عباس " فيقول: "...غروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى الليل أمأن يبيع قوة عمله أو الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة ففي سنة 1954م كانت أجرته تتراوح ما بين 250 إلى 950 فرنك ولا احد يستطيع أن يذكران العلم الجزائري كان يشكل يدعي من الجد رخيصة وهو المخول للجزائر، بل كانت سببا أيضا في ثراء المستعمر هناك حيث كانت هناك وثائق في نهاية القرن التاسع عشر تذكر وجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل وبدون مداخيل، حتى كانت تقارير للولادة قد قدرت هذه الفئة الاجتماعية في سنة 1911م ب 1.386.570 مليون نسمة¹ ويرجع ذلك إلى:

-ضعف القطاع الصناعي الذي يقترب إلى الطابع التقليدي أدى إلى انفصال مختلف الجماعات الأصلية والاجتماعية.

-سيطرة تامة لمختلف المهن من طرف الأوروبيين.

-أصبح السكان لا يمارسون إلا المهن المتمثلة في النسيج والمناجم التي تركت لهم، بحيث هذه اليد العاملة هي النواة الأولى للبوليتاريا وهي لا تملك إلا قوه عملها وهي تعيش عن طريق بيع هذه القوه حيث كان موظفين في القطاع الصناعي الأكثر ضعفا من حيث تواجهه في الجزائر.

ب- الحركة النقابية الجزائرية وليدة الحركة الوطنية:

-لقد كانت تقارير الحكومة تتابع باهتمام متواصل الحركة النقابية في كل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريين بحيث كانت الفروع الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا وقد انعكست الأحداث السياسية والاجتماعية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منطمتين:

-الكونفدرالية العامة للشغل ذات التوجه الاشتراكي.

-الكونفدرالية العامة للعمال الموحد الاتجاه الشيوعي، وكان الاتجاه الشيوعي له صدى في الجزائر على عكس الاتجاه الاشتراكي لذا جلب عددا كبيرا من الجزائريين.

¹ - المرجع نفسه، ص 113

نصت مادة القانون ل 1884م على: "... أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالا دارة والتسيير ينبغي أن يكون من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية."

ج- العمال الجزائريون داخل النقابات:

تشير إلى أن الجزائري عانى من اضطهاد مزدوج، اضطهاد استعماري وأخرأسمالي، وبالخصوص من قانون الأهالي بحيث أن النقابيين الجزائريين تكونوا في النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للعمل والكونفدرالية العامة للعمال الموحدين).

إن انضمام الجزائريين في الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة وهذا الانضمام كان معدما إلى غاية 1920م، ثم تطور تدريجيا بصفه محسوسة من 1920- 1930 ليصبح هاما في سنة 1930م إلى غاية 1956م.

بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حد لهذا الاحتلال وفرضوا على نقابتهم ضمان الحد الأدنى من الأجر وفقا لمتطلبات المعيشة وهكذا تم إقامة سلم قاعدين مهني عادل.

انقسمت الحركة العمالية على أساس التمييز العنصري لهذا كانت الأجور للعمال المؤهلين الفرنسيين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، وهذا ما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية.

د- التوجه النقابي السياسي:

يقوم التوجه النقابي السياسي على آراء متناقضة لمطامع الاستعمار، وبالنسبة للفرنسيين الأمر يتعلق بشعار الأجانب بالجزائر والتوقيع على سلم تشكيل الحكومة ديمقراطية وشعبية. فالمحاولات مع النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للشغل والكونفدرالية الفرنسية للعمال الموحدين) القوى العاملة من بين الفرق التي أثرت الرصيد التكويني والتربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذي وعوا لتوجهات المنظمات المستقبل النقابية الوطنية الجزائرية¹.

قمنا بذكر فيما سبق أن الهدف الذي يسعى إليه المناضلين هو تحطيم النظام الاستعماري وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من اجل الكفاح المسلح وقد لبي العمال الجزائريين هذا النداء بوضع قواهم إلى جانب كل قوى الفئات الاجتماعية في إطار حركه عمالية ضمن قنوات نقابية، لجأ إليها العمال قبل كل شيء الدخول في النظام الذي يمكنه من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية ولهذا نلاحظ ظهور نمط جديد وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

1- **النقابة الوطنية:** إن الحرب العالمية الأولى غيرت مجرى الأمور على فرنسا حيث ساعدت الحرب واعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين إلى فرنسا ويبدو انه من المفارقة أن تكون قد تكونت في فرنسا

¹ - المرجع نفسه، ص 127-129

النواة الأولى للمناضلين النقابيين داخل اللجنة العامة للعمال ويرجع ذلك إلى العوائق التي أوجدتها القوانين الاستثنائية في الجزائر والتي تطبق على العمال الجزائريين في فرنسا بالنضال السياسي من أجل الاستقلال أكثر من النضال المادي ولذلك أسس الجزائريون في فرنسا حزب نجم شمال إفريقيا عام 1926م والذي جمع العمال المهاجرين ومن بين أهدافه "النضال من أجل الاستقلال الجزائر" وقد امتدت نشاطاته إلى تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية منذ ذلك التاريخ شهدت الحركة الوطنية والعمالية تغير جذريا في المطالب فقد رفع شعار "الحرية والاستقلال" بدل من شعار "الاندماج والمساواة" وفي سنة 1927م شارك مندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع المندوب أن يقنع المؤتمر بالتصويت على قرار يدعو إلى استقلال الجزائر ومنها حق تقرير المصير والملاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر كانت محل تنافس بين منطمتين مهيمنتين (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال المتحدين) بإضرابات عملية مناهضة للاستعمار سنة 1930م أثناء احتفال المعمرين بالذكرى المئوية لوجود الاستعمار في الجزائر.

وفي سنة 1936م تم توحيد المنطمتين النقابيتين بعد انشقاق 1921م أي ما بين الكونفدرالية العامة للشغل والكونفدرالية العامة للعمال الموحدين وعلى صعود الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا، سنة 1936م عقد مؤتمر كبير حضره ممثلون للمنظمات السياسية والنقابية وقد أعلن المؤتمر عن اتخاذ قرارات وفي مقدمتها:

1-إلغاء القانون الخاص بالجزائريين.

2-تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا.

3- تحديد ساعات العمل ب 40سا في الأسبوع وكذلك التنظيم الشرعي النقابي، إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبقيت الحركة النقابية تتراوح بين المد والجزر إلى غير سنة 1945م حيث بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية عادت الحركة العمالية إلى ممارسه عملها النقابي الوطني حيث بدأت عملها بسلسلة من التظاهرات والإضرابات في المدن الرئيسية ولم يقتصر فقط على الجزائر العاصمة بل امتدت إلى "وهران" و "عنابة" وغيرها من المدن الجزائرية، غير أن السلطة الاستعمارية قامت بمواجهه الشعب بالرصاص وارتكاب مجازر رهيبه كالتي ارتكبت سنة 8ماي 1945 راح ضحيتها 45 ألف شهيد جزائري، عندئذ أدركت الحركة الوطنية والعمالية بضرورة تطوير أساليب المواجهة وفي عام 1947م قرر مؤتمر الحركة من أجل الانتصار الحريات الديمقراطية تأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر وأسندت رئاستها إلى المناضل النقابي "عيسات ايدير" وابتداء من عام 1948 أخذت اللجنة المركزي للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية الهامة من أجل التحرر والاستقلال¹.

لقد بدأت تنظيم والتحضير لبناء تنظيم مستقل العمال الجزائريين داخل الحركة من أجل "انتصار الحرية والديمقراطية" وفي عام 1956م أسست لجنة عمالية داخل هذا الحزب من طرف "عيسات ايدير" كما أوصت

¹ - المرجع نفسه، ص 129

المؤتمرات التي انعقدت سنة 1953م و 1954م بإنشاء نقابة مستقلة عن اللجنة العامة للعمال الفرنسيين ومن داخل هذه اللجنة العامة للعمال أعلنت القاعدة العملية الجزائرية عن رغبتها في الانفصال وقامت بتأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في جوان 1954م الذي يصادف انطلاق الثورة الجزائرية التحريرية، حيث أصبح هناك نقابة مركزية جزائرية مستقلة متجاوبة مع الثورة التحريرية، ومع الوضع السياسي والعسكري ضد الاستعمار انعقد المجلس التأسيسي العام للعمال بعد عدة اتصالات وركز على عدة نقاط:

- توقيف نشاط النقابات الفرنسية بالجزائر.

- أفضلية النضال من اجل الاستقلال الوطني.

- أفضلية تنظيم العمال الزراعيين.

- تمييز نشاط الاتحاد فيما يتعلق بالنضال السياسي مستقلا عن جبهة التحرير وتتمثل أهم أعماله التي قام بها في الإضرابات التي دعي إليها منها إضراب 1 ماي 1956م حيث أكد على قوته من خلال تنظيم فح في شوارع مدينه الجزائر في 5/07/1956م بحيث دعي الاتحاد إلى إضراب تذكريا بذكرى الاحتلال الفرنسي لبلادنا وفي 28/01/1957م أعلن الاتحاد عن إضراب مفتوح وأكد بصورة رسمية دعمه لجبهة التحرير الوطني وقد صرح في نفس السنة من خلال دعمه في جريدته "العمل الجزائري" بما يلي:

يجب أن ننتخب جبهة التحرير الوطني الناطق الوحيد باسم جيش التحرير الوطني والمرشد المحبوب المجرب والواضع الثورة الجزائرية الطاهرة عما قريب وستحرك الطبقة العاملة الجزائرية هذه المعركة المجيدة برباطة الجأش وبوحدة و بنظام وبطولة وثقة ردت قوات الاحتلال على هذه المظاهرات بقمعها بعنف كما منعت صحيفة "العامل الجزائري" من الصدور، وقامت باعتقال المناضلين النقابيين على رأسهم " عيسات ايدير" حيث عذب حتى الموت، وابتداء من 02/1958م نقل الاتحاد مركز إدارته إلى تونس وقام هناك بعدة أنشطة على المستوى الدولي منها محاولته عزل فرنسا عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة كما سعى إلى كسب دعم النقابات الإفريقية كما دافع عن النضال الوطني وغداة الاستقلال سنة 1962م عاد الاتحاد للجزائر بعد نشاطه على أسس جديدة حيث اهتم الاتحاد بمسالتين:

-مسألة مضمون نشاطه.

-مسألة إطاره.

فمنذ الاستقلال طرحت مسألة قانون التنظيم النقابي:

هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أو تنظيما جماهيريا لجبهة التحرير؟

النتيجة التي توصل إليها من خلال المؤتمرات هو مراقبة الحزب على النقابة وبقي هذا الحل نظريا وعمليا، كما أن ضعف الحزب كان يمنعه في معظم الأحيان من ممارسة امتيازاته بصورة فعالة وديناميكية مما أدى في

بعض الأحيان إلى التوتر وحصر المبادرة على الصعيد النقابي كما تميز نشاط الاتحاد بالنضال المطلي والنقابية الإدارية، في النضال المطلي تعلق بالأجور خاصة في السنوات الأولى من الاستقلال حين قبل الاتحاد سياسة النقشف المحددة من قبل الحكومة منتقدا الرفاهية والامتيازات التي تنادي بها الطبقة البرجوازية الجديدة أما النقابة الإدارية فكانت مرتبطة بمرحلة استعادة ملكية الثروات الوطنية حيث بدا الاتحاد بأعمال جزأت الموظفين، كذلك المطالبة بتأمين بعض المؤسسات الأجنبية.

ونلاحظ منذ عشر سنوات من الحياة النقابية أنها ارتكزت على نقطتين¹:

1- تمكن قوة الاتحاد في قدرته على تنظيم قسم مهم من عمال المدن ومشاركته في النضال من أجل تطوير الاقتصاد المستقل للجزائر.

2- كما يكمن ضعفه في كونه منعزلا جزئيا عن عمال الأرياف وكونه لم يستطع حتى الآن أن يستخلص أفاق النضال التي تطور العميل وأسره.

- الحركة النقابية بعد الاستقلال: (1962 إلى يومنا هذا)

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن الاتحاد العام للعمال الجزائريين عملي نقابي مطلي حيث اقتصر عمله على جانب التسييري وتوعيه العمال، وبالرغم أن فحوى مبادئه المطلية بحتة بحيث تحول فيما يلي إلى جهاز من أجهزة الدولة وسنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

1- الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي:

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع استراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "ماموني" بان هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة.²

وفي الجزائر فان الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية، بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها "اع ع ج" احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية³.

¹ - عبد القادر جغول: تاريخ الجزائر الحديث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط، الجزائر، 198، ص 165-166

² - عبد اللطيف ماموني وآخرون: الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات، دارطوبغال، ط، 198، ص 10.

³ - واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية واثر انعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة "جامعة المسيلة نموذجا" مذكرة التخرج

مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل للسنة الجامعية 2013/2014

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال جد صعبة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدمية والتي لم تجد من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من إطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحدثة الاستقلال وأمام هذا الموقع وكذا رد فعل لحماية البلاد.

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

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

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

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

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

- في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "احمد بن بلة" في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (ا ع ع ج) محافظا على استقلاله اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 20 / 12 / 1962م بين الاتحاد العام والحزب الحكم حول الاستقلالية العضوية والتسييرية للاتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن اجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها، ولكن تكون هذه الحركة فاعلة وقادرة على المساهمة في مسيره البلاد الذي يعتبر

دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات، أن العمال ينتخبون مسؤولهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة.

- ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية.

- تلتقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشره من المركزية.

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

1- علاقة الاتحاد العام بالحزب :

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

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

فالنقابية يستفيد منها الحزب في تسيير وقياده البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان" انه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضو في الحزب من اجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب¹.

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للاتحاد ع ع ج و فيدراليات الحزب فانالوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى، ففي إقليم وهران مثلا والذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه "البنبلي" فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الاتحاد ومسؤولي الحزب ج ت و والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر.

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

كما تكلف الرئيس "احمد بن بلة" بالتحضير للمؤتمر الثاني ل ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون عينه من مناصلي

¹-واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية واثرا انعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة "جامعة المسيلة نموذجا" مذكرة

التخرج- مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل السنة الجامعية 2013/2014

الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية.

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للاتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصية جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "هوارى بومدين" 1965، جاء في الوقت الذي أراد فيه "احمد بن بلة" تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963.¹

وبعد أيام قليلة عاشها الاتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك" و "قاتلن" تتمثل من نظرتة التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلتها مسيرتها نحو الاشتراكية.²

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الاتحاد ع ع ج لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، والجدير بالذكر هو أن الاتحاد العام لم يستطع فرض وجهه نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه: "بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"³

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

وهذا ما نجده في قول الرئيس "هوارى بومدين" عندما قام بخطاب قال فيه: "يجب على النقابات الموجودة في الاتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد وعلى العمال أن يعبروا بكل حرية عن آراءهم داخل النقابات، وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أولقاعدة لها.

1- إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الاتحاد العام للحزب ليست فكرة جديدة نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965، حيث تم إعادة النظر في علاقة ع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة ا ع ع ج تقرير اللجنة

¹-محمد السويدي، المرجع السابق، ص 17

²-luca et claudeVatin-Algerie ,politique,institut et regime presse de la fondation nationale des sciences politique, Paris, 1975,p 163

³-واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية واثرا انعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة "جامعة المسيلة نموذجا" مذكرة

التخرج- مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل للسنة الجامعية 2013/2014

Presse de la fondation national de sciences politique, paris ,1975,p167

التنفيذية يومي 21-22/03/1966م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطه ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة، وتم نشره من طرف ا ع ج ويحتوي على مجموعه من النشاطات السلبية للاتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني.

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وإصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنى سياسي داخل الاتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأمينات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام ا ع ج في 1 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

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

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

أ- الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب- وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

- تيار الكونفدرالية العامة للشغل "CGT" على أساس الصراع الاجتماعي.

- التيار الثاني هم المنشقون على الكونفدرالية العامة للشغل ومؤسس ا ع ج ج واهم التوصيات التي خرجت بها الندوة.

ج- الحفاظ على وحده العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

د- على المناضلين والإطارات النقابية الالتزام بالأسس والمبادئ كما وصفه الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الاتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودوله الحزب، وقد أكد " قايد احمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968 "يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بان كل من الوحدة النقابية والحزبية لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي اليوم الثالث ماي 1969 انعقد المؤتمر الرابع بناي الصنوبر تحت شعار " التجديد" وحضره 1200 مندوب في جلسات مغلقة.

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

-أمانة وطنية تتكون من إحدى عشر عضوا اختيروا على أساس كفاءتهم العلمية وليست لديهم أي تجربة نقابية واغلبهم شباب أي أنهم لم يتكفروا في صفوف النقابات الفرنسية وانتخب " عبد القادر نيقوس" أمين عام للاتحاد وقد تميز أعضاؤها بكونهم معلمين وموظفين أما العمال المنتجون والفلاحيين فهم ملغون على هذه العضوية¹.

2-النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

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

وبذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطار تنظيمي يحدد أسلوبالمشاركة في التسيير ورفع الإنتاجوخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقدترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير والاطلاع على وضعية المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وريح معركته. فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق إيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 حول اشتراك العمال في التسيير ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة

¹-AbderrahimTaleb, les rapports partis syndicales centres ,nationale en algerie annuaire de lafrigue de nord,edition centre nationale de la recherche scientifique (S .N.R.S) paris ,1982.

في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية، والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ¹.

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

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال، ويشترط أن يكون أعضاء مناضلين في الاتحاد العام ا ع ع ج².

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 افريل سنة 1973م ودارت اغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب، حيث ضيقت النقابة وظيفتها المطلوبة وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقوله احد المسؤولين النقابيين: "العلاقة بين الاتحاد العلم والحزب ج ت و تتمثل أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر³ واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في: التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل..... الخ

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

لأن ذلك لم يكن له وجود على ارض الواقع حين جاء في كتاب " زغودود علي" بعنوان " المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بان مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر على ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانه مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة كيفية إرسال

¹- عيسى بوزغيبية: النقابات في الجزائر، مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي، ا ع ع ج. ص 114

²- الميثاق الوطني: جبهة التحرير الوطني، 198، ص 20

³- تصريح محمد الصالح يحيوي: جريدة الشعب 29-01-1978، ص 3

الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانته¹

أما "حمية سليمان" فيرى بان مبدأ المشاركة راجع لاعتبارات سياسيه بحتة خلفت نوعا من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشارك؟ أم مجلس نقابي؟ مع العلم بان مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة.

ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فجندها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابيه لكونها مجلس نقابة يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهرى لتمثيل العمال، وهذا الخلط يعتبر أمرا مقصودا من طرف الدولة أو الإدارة لكي تتفرد بالمهام الأساسية والإستراتيجية وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الإدارة تتفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة، وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط سواء وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاط نقابي يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل- الغير معن عنهم- في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي 344 معطل من ناحية الأجور والعلاوات² لكن الرئيس "هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحريه تامة في اختبار قياده تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال.

وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على ميثاق الوطني وعلى الدستور، وانتخب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسؤول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحيياوي" يقول فيه "يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولا بد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة.

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية، فقد كانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحيياوي" قائلا "لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع عن مصالح العمال"³

3- النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة:

¹ - ناصر داديعدون: المرجع السابق، ص 177

² - حميد حميد: خصوصية المؤسسات العمومية، القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 1999ص 177.

³ - تصريح محمد الصالح يحيياوي، المرجع السابق، ص 3

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

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

ونتح عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 20/24 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديد سنة 1983، وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل الوجه¹.

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 افريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي ج ت و والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب هيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات، بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس ل ا ع ع ج تحت شعار وحدة، عمل، تطور. حضرته بإشراف هياكل حزب ج ت و من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهيكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تمحل أهمها هياكل في المنظمة النقابية الذي هو الفيدرالية الوطنية وتم استبدالها بقطاع وطني مهني.

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدبالي التغيير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد اثني عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية، لحزب جبهة التحرير الوطني والاتحاد العام حيث أكد المؤتمر على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما أثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل ا ع ع ج يقول فيها:

¹ - محمد الميلّي: مواقف جزائرية: مؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984-ص 289

"إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال، وليس الهياكل لذا فإن التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل، أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل"¹.

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمر ما يلي:

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

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

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

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمر على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن، إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغييات تهريا من ظروف العمل إذ أن 50% من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه².

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري مما أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكّم الهائل من اليد العاملة كل هذا شكل طبقة عمالة قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و"

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

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

فان عدد القانتين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن، النقل، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعيه يجب على الدولة تحقيقها³

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

¹ - كلمة دحمان ذبيح عبد الله : مجلة الثورة، عدد 351، ص3، 198،

² - عيسى بوزغيبية، المرجع السابق، ص 119

³ -journal le pays du 15 ou 21 juin.1994.p129

- ضياع مصداقية الاتحاد العام وخاصة أمانتها الوطنية.

-المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب سوناكوم في إضراب سبتمبر 1982م وكذا عمالا ميناء الجزائر في مارس وافريل 1983.

-فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

4-النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة:

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

الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية متكررة كأحداث: الجزائر العاصمة، قسنطينة... الخ واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجز الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 23 / 2 / 1989¹.

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

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 21 / 6 / 1990 المتعلقة " بكيفية ممارسة الحق النقابي " حيث نجد المادة 02 منه تنص على انه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع أو نشاط واحد أن يكون تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"²، وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها " نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي " إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور الوطني 1989م

² - عيسى بوزغبية: مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية، عدد 32، الجزائر 1991، ص17

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

في حين عاملة الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزي النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو أكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهي الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل¹.

وقد وضعت أحداث جوان 1991م النقابة على المحك الاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة" حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير انه برر بقوله: "إن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال" وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسة الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له².

5- النقابات الجزائرية في مرحلة الخصخصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن من تبني الجزائر سياسة الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة مما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خصخصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد³.

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة التسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25-12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة⁴.

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

¹-الاتحاد العام للعمال الجزائريين: نشأة الحركة النقابية، جريدة الثورة ع 255، 1988، ص2

²-الاتحاد العام ع ج. ع 13، 1999، ص6

³-بوعشام مبارك: الخصخصة باعتبارها احدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة

قسنطينة، 1999، ص152

⁴-حصّة حميد: خصخصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية-بيروت-لبنان، 199، ص372.

والخصوصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذا 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 نوعية الخدمات وتطويرها¹.

موقف النقابة من الخصوصية:

ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة الاعراض ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان لآلاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وان اغلبيه المؤسسات يمكن إنقاذها.

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

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولا سيما وان القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر إليه على انه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وانه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون التوصل للاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حاله اللجوء إلى هذه الأعمال ومن هنا تجد المركزي النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه².

ثانيا: الخصائص السوسولوجية والسياسية للتنظيم النقابي (علاقته ببنية الدولة):

1- البناء التنظيمي للنقابة:

¹-محفوظ جبار: خصوصة المؤسسات حول الأسواق المالية، مجلة العلوم الإنسانية، ع5، جامعة باتنة، الجزائر، 199، ص16

²-رضا مالك: إستراتيجية جديدة لضمان بقائها والمركزية النقابية وجريدة الخبر، العدد3059، 2001

كأي تنظيم يتكون الجهاز التنظيمي للنقابة حسب كل بلد من هياكل تقسم فيها المهام والأدوار لتحقيق المبادئ الأساسية لها، ويكون ذلك من خلال قوانين العمل المشرعة في البلد، حيث أن النقابات في العموم منظمة وفق مبادئ متشابهة لكن بمقاييس جد متباينة حسب الدول.¹

وهذا التباين يحدث في عدة مسائل منها: طبيعة الانخراط، وظيفة التنظيم، نوع هذا الحقوق، إجراءات التفاوض، الموقف من الإضراب، وكذا العضوية النقابية وعلاقتها بالمسير بصاحب العمل في إطار قانون مشترك عام، والذي يعاقب على كل مخالف لمواد هذا القانون. ومهما كانت طبيعة المنظمات النقابية وتتنوع تخصصاتها، فالتجربة قد أثبتت أن النقابة تناقش مع العمال كيفية حل مشاكلهم كما تسمع لشكاوهم وتمنع تعسف الإدارة ضدهم... وهذا كله يزيد من شعور العامل بالأمن ويجعله يشعر بقيمة عمله.²

يتفق المشرع على وجود بنیان نقابي متكون من اللجان النقابية في القاعدة وعلى جهاز يكون في الاتحاد العام، وهو بذلك يكون على شكل هرمي متفرع إلى³:

1- اللجان النقابية كقاعدة التنظيم النقابي، ومنها تأتي الفروع النقابية.

2- النقابة العامة من مجموع اللجان النقابية من عمال في مهن مماثلة تضم مندوبي اللجان النقابية المتواجدة في مجموعات المهن.

3- الاتحاد العام للعمال قمة التنظيم النقابي وهو متكون من جميع النقابات العامة ويتكون من ممثلي النقابات المنتجة في مجلس إدارة النقابة.

ويتجسد نشاط النقابة في مهام اللجان النقابية والذي يتمثل خاصة في تسوية المنازعات الفردية والجماعية للأعضاء، والإشراك في إعداد عقود العمل، والمشاركة في مناقشة خطط الإنتاج وتنفيذ البرامج. أما النقابة العامة فتعمل على مراقبه وتوجيه نشاط هذه اللجان النقابية والدفاع عن حقوق العمال والمشاركة في وضع وتنفيذ المخططات وإبرام عقود عمل جماعية، أما الاتحاد فله حق الدفاع عن العمال ومصالحهم ووضع ميثاق للعمل النقابي والمشاركة في المناقشات على مستوى القمة والتنسيق بين النقابات العامة، وإنشاء وإدارة المنظمة النقابية وتحديد إيرادات النقابة وتمثل الفروع النقابية تشكيلة تتعدد بتعدد المهن (المناجم، التعليم، الصحة) ويمكن أن تكون أولا متجمعة داخل اتحاد واحد يجمعهم، مثلا: اتحاد النقابات العمالية الألمانية، مؤتمر الاتحاد العمالي البريطاني والمركز العمالي القوي في السويد...

2- الصفة التمثيلية للنقابة:

¹ -Marcelle Stroobants :Sociologie du travail sociologie du travail ,2eme ed,sans la direction de francais de singby, paris,2007,p93

² -طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مرجع سابق، ص216

³ -عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، مكتبة الوهبة، مصر 2001، ص113-121

يمكن أن يأخذ بمعنيين أو مفهومين مختلفين للصفاء التمثيلية للنقابة، فهناك من يعرفها على أنها النسبة المئوية لعدد المنتسبين للنقابات من المجموعة الكلي للأجراء الذين يحق لهم الانتساب لها، كما أنها تعني أنها عدد الأصوات المؤيدة للمرشحين الذين تقدمهم قياده النقابة للانتخابات المهنية مقارنة مع باقي الأصوات التي حصل عليها المرشحون الآخرون، ومهما كانت طبيعة الصفة التمثيلية، فالممثل النقابي عليه القيام بدور الحضور والمراقبة للسير الحسن للمنظمة. وبهذا فإن تنوع صفة التمثيل العمالي تعود إلى الدور للذين تم انتخابهم على مستوى المنظمة الإنتاجية ليرز هذا الدور في نشاط وظيفة الممثل النقابي.

3- الفروع النقابية ووظائفها:

تختلف وظائف النقابات حسب اختلاف طبيعة التنظيم النقابي الذي ينتمي إليها العمال، وكذا حسب نوعية الفروع النقابية، وأيضا نوع الاتحادات العمالية، وانطلاقا من هذه الأخيرة، فإن التصنيف الهرمي للنقابات وفروعها يكون على النحو التالي¹:

- **لجنة المصنع** : وهي متصلة اتصالا مباشرا مع العمال حيث ترى عن قرب مشاكلهم ومشاكل الإنتاج والتسيير فتعمل على معالجتها مع المسير.

- **النقابة الفرعية** : والتي كما سبق ذكره أن في البناء النقابي تضم في داخلها عدد من اللجان الصناعة الواحدة تكون في منطقته أو إقليم معين، الاتصال بين اللجان النقابية والنقابة العامة ليتم التنسيق للنشاط الاجتماعي العام المتعلق بعمال الصناعة والمهنة الواحدة.

- **الاتحادات الإقليمية**: ينضم بداخله عدد من النقابات الفرعية لعدد من الصناعي، ولا يسير هذه النقابات بشكل راسي بل أنها تجمع وتضم كل العاملين بغض النظر عن الوحدات الإنتاجية المختلفة.

- **النقابات العامة**: تجمع بداخلها عددا كبيرا من اللجان في المصنع والنقابات الفرعية على نطاق البلد كله وهي تضم بشكل راسي إلى عضويتها آلاف العاملين الذين يشتغلون في هذه المهن ولها مهام متعددة.

- **الاتحاد العام للعمال** : هو المركز الذي يجمع بداخله كل التنظيمات النقابية في الصناعة والمهن كلها وهو أعلى مستوى نقابي يهتم في أدواره بقيادة التنظيم النقابي العام للطبقة العمالية ويعالج مشاكل عدة تخص العمل والإنتاج والتسيير وغيرها...

وبهذه التشكيلة البنائية للمنظمة النقابية وللدور التي يتكفل بها كل جزء في التنظيم، يتم تحديد عمل النقابة العامة في النقاط التالية:

/تحسين الأحوال الاجتماعية العامة للعمال ورفع مستوى معيشتهم من خلال الطلب على رفع أجور العاملين خاصة، وغاية النقابة الحول دون انخفاض مستوى الأجور إلى أدنى من مقدار العيش.

¹ - نور سليمان جاسر: دور النقابات في الإنتاج وفي تنفيذ برنامج العمل الوطني، دراسات عمالية، دار الثقافة الجديدة، دمشق، ط1 1972، ص26-50

/تقرير حماية مناصب العمل وتأمين ديمومة العمل وخاصة إذا وقعت المنافسة في عرض سوق العمل أو القوى العاملة، فالنقابة وما تسعى إليه هو تجنب أن يكون العامل تحت الضغط المباشر لبؤس خاص به، مضطرا إلى الرضا باجر أدنى من الأجر الذي كان محددًا سابقا بالعرض والطلب في فرع نشاط محدد¹، وكمثيل على ذلك ما تقوم به بعض الاتحادات في الولايات المتحدة الأمريكية وخاصة في مجال الطيران والسكك الحديدية للحصول على ضمانات تكفل حد أدنى من حجم فريق العمل وهدفها حماية أعضاء الاتحاد عن إمكانية استبدالهم بالمعدات الرأسمالية، وأيضا موقفها من سياسة الهجرة وما يتركه من آثار سلبية على الأجور ومنافسه العمال الأمريكيين²

/وظيفة النقابة أيضا اللجوء إلى المفاوضات لحل مشاكل العمال وتحقيق مطالبهم وذلك بأسلوب الحوار للضغط على الإدارة وأرباب العمل وفي حالة فشل التفاوض، ويلجأ في استخدام الإضراب، وكبح الإنتاج أو غيرها من الأساليب الأخرى...

/المساهمة في تحسين الإنتاج ونوعيته، كما كان إبان الأزمات الاقتصادية في إنجلترا سنة 1929 وفي فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية.

وتتمثل أهمية الفروع النقابية في كونها تساهم فيه³:

* التقليل من السخط العمالي أو عدم رضاهم وبالتالي تقليل من معدل ترك العمل الاختياري للعمال.

* المساهمة في زيادة الإنتاجية مباشرة عن طريق زيادة كسب العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم بعلاوات ومكافآت...

* توفر المنظمة النقابية فرص للعمال للتعبير عن آراءهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل أو الإنتاج التي تعود بالفائدة على كل من الإدارة والعمال.

ومن وجهة نظر أخرى ضد طابع اقتصادي وقانوني، فإن أهم الآثار السلبية التي تخلفها النقابة حسب اتجاه المشرع أثناء الأنشطة النقابية في المؤسسة الصناعية وفي باقي القطاعات، ما يلي⁴:

- التأثير السلبي للعمل خاصة على الإنتاجية وذلك عند استخدامها للضغط والمعارضة والترويج للمواقف العدائية في أماكن العمل.

- التمييز بين العمال وبالتالي تؤدي إلى الانفصال وما يسمى بالجهوية بين العمال وبين النساء والرجال، وبين الأقليات هذا إذا كانت العضوية تشترط انتماء شريحة محددة.

¹ - ماركس انجلز: في الحركة النقابية، ترجمة طلال الحسيني، صونيا الخوري طعمة ومرجع سابق، ص 37

² - مدحت قرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن 2007، ص 151

³ - رونالد اهرنبرج و رزبيرت سميث: اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخو الرياض و السعودية 1994، ص 538

⁴ - مدحت قرشي، مرجع سبق ذكره، ص 159-160

- التأثير على الأرباح، حيث لوحظ بان الشركات الخاضعة لنشاط الاتحادات تحصل على أرباح ادني من مثيلاتها غير الخاضعة للاتحادات.

4- آليات العمل النقابي والأسلوب التفاوضي:

من آليات العمل النقابي باستخدام الأسلوب التفاوضي الذي يقع بين طرفي الإدارة والعمال عن طريق ممثلين في النقابة بعد انتخابهم من طرف العمال، لتطور علاقات العمل في الصناعة خاصة، نجد العالم كلج¹ يرى أن المساومة الجماعية بين طرفي الإنتاج من العمال والإدارة، هي أفضل الوسائل لحماية المصالح والحقوق.

أما من الجانب القانوني الذي يعد مرجع عنه بالنسبة للطرفين الإدارة والعمال ومن خلاله تكون آليات التنظيم النقابي بحكم الرضا للطرفين ويتحقق التوافق في مجال العمل وتكذب النقابة العمال، ومن جانب آخر قد لا يحدث التوافق فان العوامل التنظيمية تؤدي إلى صراع بين العمال والإدارة، وهذا ما أطلق عليه بمفهوم الصراع الصناعي لدى المحللين الاجتماعيين فتكون آليات النقابة في استخدام أساليب الضغط بالإضراب، الإنتاج وغيرها... من اجل مواجهة اتحادات أصحاب الأعمال وذلك باللجوء إلى الإضراب كوسيلة من وسائل الصراع الصناعي بالامتناع العمالي كليا لتنفيذ مطالبهم بشأن شروط العمل².

كما أن آليات المساومة هي أكثر فائدة بالمشاركة العمالية في اتخاذ القرارات فلن تكون هناك وسيلة لحماية حقوق العمال ومصالحهم إلا بواسطتها، ويرى آخرون أنها ترفض عملية التمثيل العمال في الإدارة، تكون إلا في شكل معارضه وخارج الإطار الإداري، وفي المقابل تقوم الإدارة بتسوية هذا الصراع عن طريق الرضوخ للتفاوض الجماعي، وبالتنازل عن بعض قرارات أو أنها تقوم بغلق المنشأة وكثيرا ما تلجا إلى التهديد بالفصل، أو خصم مرتبات المضربين أو بالفصل النهائي مباشرة وتعويضهم بقوى عمالية أخرى.

ويحقق التفاوض الجماعي العديد من الأهداف والوظائف على مستوى المنشأة أو المصنع من أهمها³:

/يساهم التفاوض الجماعي في تحقيق التغيير الاجتماعي والسياسي والاقتصادي، ذلك لأن قبول الإدارة بالجلوس مع ممثلي العمال والتفاوض معهم يمثل تغييرا في نظرة الإدارة نحو العمال واعترافها بأهميتهم في إنجاح العملية الإنتاجية.

/يلعب التفاوض الجماعي دورا سليما كما انه يمثل منهج ديمقراطيا لحل المنازعات العمالية فيما بين العمال وأصحاب العمل.

/يشكل نظام التفاوض الجماعي نشاطا من التحكم الصناعي، حيث تشكل المفاوضات آليات عمل تحقق مصالح العمال أولا وتضمن بقاء العمل والإنتاج للإدارة ورب العمل حيث يرى ماركس¹: بان العمال

¹ - طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 167

² - المرجع السابق، ص 150

³ - مدحت القرشي: مرجع سبق ذكره، ص 154-155

يتضامنون بغاية الوقوف بصورة ما على قدم المساواة مع الرأسمالي في ما يخص عقد بيع عملهم، وهو الركيزة المنطقية في وجود النقابات.

***العوامل المؤثرة في القوة التفاوضية للنقابة :**

تعد عملية التفاوض مسألة حاسمة في الصراع الصناعي ودور النقابات العمالية، بتأكيد قوتها من خلال ما تحققه من مطالب ضمن المسار التفاوضي مع الطرف الآخر (إدارة- رب العمل) وهنا يوجد مؤثرين حاملين في قوة العملية التفاوضية من الجانب النقابي تستخدم في تنمية القوة النقابية هما: عدد المنخرطين وعدد الأيام للإضرابات، ففي معظم الدول الصناعية تكون قوة الطبقة العمالية في تلاحمها وتكتلها في نقابات تجسدها آليات المطالبة للإضرابات التي هي وسيلة مكلفة والتي لا تستخدم من طرف العمال إلا في نهاية المطاف بعد فشل الأساليب الأخرى منها التفاوض والمساومة.

تعد مسألة التفاوض أمر هام لكسب ثقة العمال، في تحقيق المطالب العمالية وذلك من خلال عدة عوامل هي²:

1- اتساع حجم النقابة : فكلما كان حجمها كبيرا وعدد المنتسبين له اكبر وإخلاصهم مضمون كلما كانت القوة التفاوضية للنقابة كبيرة.

2-مدى تأييد الحكومة التفاوض الجماعي (من خلال القوانين).

3- متى تأييد قانون العمل لحق العمال في استخدام الإضراب إذا فشلت جولات التفاوض.

4- خبرة النقابيين القياديين في مجال التفاوض والقدرة على الإقناع وإدارة دقة التفاوض.

5- الظروف الاقتصادية السائدة في البلد ففي حالة الازدهار الاقتصادي تكون القوة التفاوضية للنقابة العمالية مرتفعة نتيجة لحالة الطلب على العمل والعكس تكون منخفضة حينما يكون الاقتصاد في حالة الركود.

6-توفر المعلومات لدى النقاب العمالية حول الجانب المالي للشركة ومبيعاتها.

7-وجود اتفاقيات سابقه مماثله لما يتم التفاوض عليه من نقابات أخرى.

8- مدى وجود المنافسة بين النقابات للحصول على عضوية العمال الجدد.

9- مدى توفر التشريعات الدولية والإقليمية والتي تسهل الرجوع إليها في فض النزاعات.

¹-ماركس وانجلز: في الحركة النقابية، مرجع سبق ذكره،ماخوذ عن مقتطفات لماركس من كتاب:

Archive Marksa « Kapitalerset et buch der production » Moscou 1933

²-مدحت قريشي: مرجع سبق ذكره، ص 156-157

ثالثا: الحقوق النقابية وفقا للمشرع الجزائري:

النقابة في قانون المشرع الجزائري وفي ظل هذه المستجدات الخاصة بالتعددية السياسية وحرية التجمعات، ومنح الحق في الإضراب وفقا لما ورد في دستور 1989، جاءت سلسلة من القوانين والمراسيم لتطبيق هذه الحقوق، منها المتعلقة بتنظيم المهام النقابية داخل المؤسسات الاقتصادية، وهي متواجدة كجهاز له وظيفة التسيير من خلال لجان المؤسسة، ومنها لجنة التنسيق والاتصال والنشاطات الثقافية والرياضية والمساعدات الاجتماعية الخ... وتضطلع بالأمور أخرى في التعددية، بحيث قدم قانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل فضلا هاما حول حقوق العمال منها:

/ممارسة الحق النقابي.

/المشاركة في تسوية الخلافات الجماعية.

/المشاركة في الأمن الاجتماعي، التقاعد، الأمن...

/المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل.

/اللجوء إلى الإضراب¹.

ولقد سمح قانون 90/14 المؤرخ في ذي الحجة 1410 الموافق ل 2 افريل 1990 المتعلق بحق بممارسة الحق النقابي، من شروط الانخراط والانسحاب، والقواعد الذي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية²...

ووفقا للقانون 90/14 نفسه، واستنادا للمادة (28)³ فان من كيفية ممارسة حق الإضراب أن يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال مجتمعين في جمعية عامة، تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

وهنا فان البعد الديمقراطي الذي حملته الإصلاحية السياسية وقانون العمل، يتطلب إعادة النظر في مسائل عديدة منها جانب التأهيل العمالي، ويحث على التكوين والوعي العمال حتى يمكن التطبيق الفعلي لهذه الصلاحيات خاصة التي تخص تقسيم العائد والشراكة، بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل المهني والاجتماعية، كما يتطلب ظروفًا ملائمة من الشعور العمالي بالوضعية الراهنة لمؤسساتهم، وفهم طبيعة علاقات العمل ضمن العولمة والشراكة التي تفرض علاقات المتاجرة والمنافسة الاقتصادية الحرة، وهكذا خطت النقابة خطوة هامة في مسارها نحو الاستقلالية لتكون عمالية، وهذا نتائج مسيرة طويلة قادتها فئة عمالية واسعة للمطالبة بمسألة التمثيل الديمقراطي للعمال المنتخبين النقابيين وكذلك بخلق نقابات مستقلة.

¹ - قانون العمل رقم 90/11 المؤرخ في 21 افريل، 1990 المادة 05، النصوص التشريعية والتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1990، ص 35

² - ارجع المواد 5-6-10 المتعلقة بالحق النقابي قانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجريدة الرسمية رقم 13 سنة 1990

³ - قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الأمر رقم 90/02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات

العمل وحق الإضراب، الجزائر، 1990، ص 218

ولقد تم إزالة مجلس العمال واستبداله بهيئة تمثيلية للعمل هي "لجنة المشاركة" التي تتشكل من مجموع المندوبين المنتخبين من طرف العمال بمختلف أماكن العمل سعياً وراء تعميق الطابع الديمقراطي للإدارة والتسيير بالمؤسسة¹. حيث يقدم قانون العمل مزايا عديدة للعمال منها: المشاركة في التسيير من خلال هذه لجنة المشاركة، وتوجيه العمال نحو أهداف الديمقراطية ومن خلال التكوين والإعلام والتنظيم.

وتتجسد أهمية المنظمة النقابية، من خلال تمثيل العمال الأجراء في النقابة في إطار التشريع المعمول به، وذلك وفقاً للمهام التالية²:

/المشاركة في الاتفاقيات الفردية والاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

/المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسه حق الأضرار.

/جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن والمحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل وباستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.

/إعلام جماعي العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية، مباشرة عبر باقي وسائل الإعلام.

/جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها.

/تشجيع عمليات تكوين النقابي لصالح أعضائها.

رابعاً: شروط تأسيس المنظمة النقابية ومهامها:

إن ممارسة الحق النقابي في المؤسسة الإنتاجية الخاضعة للتحويل الاقتصادي ضروري وفقاً للشروط القانونية وتبين المادة 40 من قانون العمل 90/14 أن إنشاء الهيكل النقابي في المؤسسة العمومية والخاصة، يكون في منظمة نقابية تمثيلية وحتى في أماكن العمل المتميزة بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون بها، ويعين الهيكل النقابي من بين أعضائه مندوبين مكلفين بتمثيلية لدى المستخدم في حدود حجم المستخدمين، العماني في المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين ويكون في التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال... ومن الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي بلوغه سن 21 سنة (وفقاً للمادة 40) وله اقدمية بمدة سنة على الأقل، والتمتع بالحقوق الوطنية والمدنية. كما يقر قانون الحماية النقابية، بحيث يكون العمل النقابي حقا دستورياً معترفاً به، ولا يجوز لأحد أن يمارس التمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية، كما أن صاحب العمل لا يستطيع تسليط العقوبة على المندوب النقابي، المرتكب الخطأ المهني إلا بعد موافقة النقابة على ذلك (المادة 54).

1- محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 84

2- نبيل صقر، فراح محمد الصالح: تشريعات العمل (نصاً وتطبيقاً)، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل - اجتهاد المحكمة العليا - المادة 38 من قانون العمل، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر 2009، ص 24

وعن الحماية القانونية للمندوب النقابي، فإن المشرع ينص على أن القانون يحمي النقابيين من أي تعسف يصدر عن الهيئة المستخدمة ويقرر توقيع عقوبات جزائية على كل من يقوم بعرقلة العمل النقابي، تبين المادة 05 من القانون 90/14 انه لا يجوز لأحد أن يمارس ضغوطات ضد العمال أو تهديد تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته، حيث تنص المادة بان كل عزل لمندوب نقابي هو خرق لأحكام هذا القانون ويعاد إدماج المعني في منصب عمله، وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل.

وفي الأخير نضيف بعض المهام التي تتكفل بها النقابة في القانون الجزائري، حيث تسعى لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية للأعضاء الذين لهم الصلاحيات في: حرية الإعلام، حرية توزيع المنشير، حرية عقد الاجتماعات، المشاركة في المفاوضات الجماعية والاتفاقيات داخل المؤسسة، المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها، جمع الاشتراكات النقابية، وفي عملية التكوين النقابي... ويتم حل المنظمة النقابية إذا كان الأعضاء النقابيون يمارسون نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها، وتمثل هذه العملية إجراء طبقا للقانون وللأحكام المنصوص بها. ولقد تم تعديل وإتمام صلاحيات النقابية في قانون 91 المؤرخ 21/12/1991 منها ما تعلق بمجال المصالحة والوساطة والتحكيم وممارسة حق الإضراب.

خلاصة:

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن، حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة، هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال و سنخوض معا الامتداد التاريخي للحركة النقابية المستقلة الجزائرية التي تعرفها الجزائر منذ صدور دستور 23 فبراير 1989.

الفصل الرابع

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: الخيارات المنهجية ومبرراتها (المجال المكاني والمجال الزماني، المنهج، الأدوات، مجتمع البحث)

ثانياً: الإجراءات الميدانية للدراسة الاستطلاعية

ثالثاً: الصعوبات وحدود الدراسة



تمهيد:

يشير مفهوم الإطار المنهجي إلى مجموعة القواعد والأنظمة العامة، التي يتم وضعها من أجل توجيه الخطوات العملية للوصول إلى حقائق ميدانية مقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتمام من قبل الباحث في مختلف مجالات العلوم الإنسانية، والتي تحمل الطابع العملي والميداني للبحث بعد أن تتم التغطية النظرية للبحث، ويتم في الإطار المنهجي وعبر خطوات محددة تحديد المجال المكاني والزمني للإجراء البحثي، والمنهج والأدوات المستعملة، وكذا كيفية اختيار العينة والتي تتم بطريقة منهجية وفق معايير وقواعد معينة، وهو ما يمكن من جمع البيانات ذات الطابع الامبريقي حول الدراسة.

أولاً: الخيارات المنهجية ومبرراتها:**1- المجال المكاني:**

أجريت هذه الدراسة بجامعة الشيخ العربي التبسي بولاية تبسة، وانحصر تحقيقنا الميداني في الكليات الأتي ذكرها: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والتكنولوجيا. والسبب لتمكنا من الحصول على استجابات من هاتين الكليتين على عكس الكليات الأخرى. كما تلقينا من كلية العلوم والتكنولوجيا الترحيب من بعض الأساتذة وتجاوبهم لتساؤلاتنا البحثية كما شجعونا على الاشتغال بموضوع مذكرتنا لإعجابهم بعنوانها.

2- المجال الزمني:

يشمل هذا الجانب المدة التي استغرقتها في دراستنا في جمع معطيات الجانب النظري وتزامنا مع إكمال الدراسة الميدانية وهي الموزعة على الفترات كالاتي:

الفترة الأولى: ضبط الخطة والبدا في مرحلة التدوين والتوثيق والحفظ على المعلومات الممتدة من 2021/11/07 إلى 2021/12/05.

الفترة الثانية: المتمثلة في الدراسة الاستطلاعية من 2022/02/07 إلى 2022/03/10.

الفترة الثالثة: وهي الفترة الممتدة من 2022/03/24 إلى 2022/04/19.

*** التعريف بجامعة الشيخ العربي التبسي:**

تأسست جامعة تبسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-08 الصادر في 04 جانفي 2009 وقد جاء الإعلان عن ترقية المؤسسة إلى مصف جامعة، نتوجا للمجهودات الجبارة التي بذلتها الأسرة الجامعية بكل

أطياها، على مدار سنوات متواصلة، كانت بدايتها سنة 1985، سنة تأسيس المعاهد الوطنية للتعليم العالي في تخصصات علوم الأرض، الهندسة المدنية والمناجم.¹

أما المحطة الثانية التي عرفت مسيرة تطوير المؤسسة فكانت سنة 1992 أين أنشأ المركز الجامعي الشيخ العربي التبسي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92/297 الصادر في 27 سبتمبر 1992، وقد حمل اسم العلامة الكبير وابن مدينة تبسة الشيخ العربي التبسي تيمنا بما يحمله هذا الاسم من دلالات العم والنضال الفكري البناء.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 06/272 الصادر في 16 أوت 2006، وفي إطار الهيكلة الجديدة للمراكز الجامعية، تمت هيكلة المؤسسة باعتماد تقسيم جديد للمصالح الإدارية وتوزيع الأقسام والمعاهد، أما المرحلة الحاسمة فكانت يوم 12 أكتوبر 2008، في حفل الافتتاح الرسمي للسنة الجامعية 2008/2009 من جامعة تلمسان أين أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة ترقية المركز الجامعي تبسة إلى مصف جامعة، وهذا التاريخ يعتبر نقطة تحول هامة من أجل تحقيق الأهداف المسيطرة

حيث عرفت جامعة تبسة اليوم تغيرات كبرى على مستوى الهيكل التنظيمي والعلمي بما يسمح لها بإبراز كفاءاتها العلمية وإمكانياتها المادية التي تتيح لها الفرصة لمنافسة الجامعات الكبرى ورفع مستوى التكوين والتأطير في مختلف التخصصات والفروع الموجودة.

-الكليات والمعاهد والمدارس التي تدرس فيها:

-كلية العلوم والتكنولوجيا

-كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

-كلية الآداب واللغات

-كلية الحقوق والعلوم السياسية

-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

-كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2- منهج الدراسة:

المقصود بالمنهج تلك القواعد والنظم الموجهة لمختلف مراحل البحث والتي تمكن الباحث من الوصول إلى بيانات موضوعية حول الظاهرة محل الاهتمام.¹

¹- <http://www.4icu.org/reviews/12370.htm>

إن المنهج يقوم بتحديد الطريقة التي يستخدمها الباحث من خلال بحثه عن الحقيقة في مجال المعرفة كما انه الدراسة النظامية والصياغة المنطقية للمبادئ والأدوات وكذلك دراسة القواعد العامة التي تمكن الباحث من الوصول بالى نتائج البحث وحل المشكلة البحثية، حيث أن هناك أنواع من مناهج البحث مثل المنهج الوصفي، والمنهج التاريخي، والمنهج التجريبي، والمنهج الكيفي والكمي.

تم اختيار المنهج الكيفي في هذه الدراسة ويعرف على انه الدراسة التي يمكن القيام بها أو إجرائها في السياق أو الموقف الطبيعي، حيث يقوم الباحث بجمع البيانات أو الكلمات أو الصور، ثم يحلها بطريقة استقرائية مع التركيز على المعاني التي يذكرها المشاركون، وتصف العملية بلغة مقنعة ومعبرة، ويعرف كريسويل (1998) البحث الكيفي بأنه "عملية تحقيق للفهم، مستندة على التقاليد المتميزة لمنهج البحث العلمي التي تقوم بها للكشف عن مشكلة اجتماعية أو إنسانية، ويقوم الباحث بناء صورة معقدة وشمولية ويحلل الكلمات، ويضع تقريراً يفصل فيه وجهات نظر المرشدين ثم يقوم بإجراء الدراسة في الموقف الطبيعي".

فالمنهج الكيفي يهتم بالبحث في الإجابة عن الأسئلة التي تبدأ ب لماذا؟ وكيف؟ وبأي طريقة؟ بينما المنهج الكمي يهتم بصورة أكبر بالأسئلة حول: كم الثمن؟ كم العدد؟ كم في الغالب؟ والى أي مدى؟

لعل أهم ما يميز منهج البحث الكيفي هو جدلية الأصالة في الاقتراب من المبحوث، وأخرى من الواقع، وتعني الأصالة أن الباحث يفهم الموضوع في بناء الخاصة وفي خصوصيته، وهناك البنية، أو إقامة بناء وتعني فهم الحدث، أو الميدان من منظور نظري، وعام ومقارن.

تم اختيار المنهج الكيفي على أساس تناسب خصائصه والهدف منه مع طبيعة الإشكالية إضافة إلى تحقيقه. واستخدمنا المنهج الكيفي لأنه يحتاج الفهم والكشف.

3- أدوات وتقنيات جمع البيانات:

المقصود بالأداة هي الوسيلة المستعملة في جمع البيانات، وهي ترجمة للكلمة الفرنسية *outils* في البحوث الاجتماعية الكثير من الوسائل لجمع البيانات، كما يمكن استعمال الكثير منها في بحث واحد إذا اقتضت الضرورة لذلك أي حسب نوع وطبيعة المعلومات المستهدفة.²

من خلال الفكرة السابقة، ومن خلال طبيعة ظاهرة العمل النقابي داخل المؤسسات الجامعية، تحتم على الباحث اختيار أداة أساسية لجمع البيانات، ألا وهي المقابلة.

¹ - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الاردن 1999، ص 05

² - خالد حامد: كيف تكتب بحثاً جامعياً، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر، ص 70

إن البحث الكيفي هو أكثر اهتماما بفهم الظاهرة الاجتماعية من منظور المشاركين أنفسهم، وعليه ينصب الاهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها.

4- دليل المقابلة:

هي تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف المواجهة حيث يحاول أحدهما وهو القائم بالمقابلة أن يستثير بعض المعلومات أو المتغيرات لدى المبحوث التي تدور حول آرائه أو معتقداته.

والمقابلة تعني ذلك النمط أو الأسلوب المتخصص للاتصال الشخصي والتفاعل اللفظي الذي يجري لتحقيق غرض خاص، ويركز فيه على بيانات ومعلومات خاصة ويستبعد ما عداها من المعلومات الدخيلة أو الغير جوهرية في الموضوع، وهذا بالإضافة إلى ان المقابلة هو نوع من التفاعل الذي يكون فيه دور كل من المقابل والمجيب دورا محددًا يتوقف في خصائصه الخاصة على غرض المقابلة أو الطابع الغالب عليها.¹

- كيفية استعمال أداة المقابلة:

حيث تم إجراء مقابلات مع أعضاء الفرع النقابي لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، وهذا لغرض اخذ بطاقة فنية فيما يتعلق بفرعهم النقابي متمثل أساسا في قانونهم الأساسي ونظلمهم الداخلي، وعدد أعضاء المكتب النقابي ومهامهم وعدد المنخرطين وما حققوه وما يطمحون إلى تحقيقه، والأساتذة وهي الفئة التي تمثل مجتمع البحث لغرض معرفة مجال تركز اهتمامهم، والتي امتدت حوالي 20 يوما لجمع معلومات موضوعية من خلال المقابلة الحرة. حيث استخدمنا أربعة محاور وكل محور يحتوي على أسئلة.

5- مجتمع البحث، المعاينة والعينة:

تعتمد البحوث الاجتماعية على استعمال العينات بشكل أساسي وذلك لكونها الطريقة الأكثر اقتصادا في الجهد والوقت والنفقة.

والعينة هي الجزء من المجتمع الكلي المراد دراسته لها نفس خصائصه أي أن نتائج تحليل العينة يمكن تعميمها على المجتمع الكلي، وتعتبر العينة الاحتمالية وهي الأنسب، حيث تم اللجوء إلى هذا النوع بالذات كون مجتمع البحث معروف وهو المؤسسة الجامعية واعتمدنا على التساؤلات والاستفسارات والعينة هم الأساتذة الجامعيين.

عينتنا كانت من خلال التوجه الى مشاركون لديهم انتماءات نقابية واخرون بدون انتماءات، لم تكن مقننة لعدم قدرتنا على الاشتغال من خلال معاينة احتمالية، واكتفينا فقط باختيار قصديا بعض المشاركين ومنهم من وجهنا الى اخرين بالإضافة الى مشاركين وجهنا اليهم الأستاذ المشرف فالمرحلة الاستطلاعية لدينا عينة من حوالي: 08 وفي اجراءنا لمقابلتنا ضمت 20 أستاذ مشارك لكن توقفنا عند 08 مشاركين و ذلك لان

¹ - عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي، مكتبة الاشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، ط 1 الإسكندرية مصر 1996 ص130

المفاهيم نفسها أي تكرار للمعلومات والتشبع بها وتناولنا لبعض الإجابات المشابهة اما ميدانيا عدم الوصول الى فئة محددة من المشاركين بسبب عدم التزامن الوقتي وإصرار بعض المشاركين بعدم اجراء المقابلة.

ثانيا: الإجراءات الميدانية للدراسة الاستطلاعية:

الميدان الاستطلاعي كان مبني على مسائلة بعض الأساتذة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية عن موضوع مذكرتنا "سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية" كوننا لا دراية لنا بالأساتذة المنخرطين في النقابة، ويعد توجهات من الأستاذ المشرف استطلعنا الميدان انطلاقا لالتقاء الأساتذة المنخرطين وطرح بعض الأسئلة الاستطلاعية حيث بداية بدأنا بمسائلة بعض الأساتذة الذين درسونا قبلا في السنوات الماضية حيث قيموا لنا موضوعنا وأعطونا فكرة عنه وانه موضوع جد حساس و صعب وفيه بذل جهد وعمل كبير من اجل العمل فيه و لاحظنا أن المنخرطين في النقابة كانوا متحمسين لهذا العمل الذي يمارسونه في وسطهم الجامعي والعملي و خاصة مع الإدارة الجامعية و ممارسة مختلف النشاطات النقابية وأيضا تحدثنا مع الأساتذة الغير منخرطين للنقابة ولاحظنا أنهم يلحون على عدم انضمامهم لهذا التنظيم وان هذا العمل معقد و جد صعب في وسطهم الجامعي و انه لا يقضي مصالحهم المادية و الشخصية.

وانطلاقا من جمع المعطيات من مسائلة بعض الأساتذة كوننا فكرة عن الأدبيات واستطلعنا البدا في تنسيق الأفكار والمعلومات وتفكيكها للاشتغال والبدا في تحرير الإشكالية كون الإشكالية تأخذ منا وقت أطول حيث تعتبر أصعب مراحل كتابة البحث العلمي واعقدها.

كما استغرق منا هذا الجهد والعمل الاستطلاعي بضعة أيام متفرقة وذلك لغياب بعض الأساتذة وارتباطاتهم بالعمل وأيضا عدم التوصل إلى فئة محددة من الكلية. كما اشتغلنا على البريد الالكتروني للبحث عن بعض الأساتذة و محاولة الالتقاء بهم والبحث عن أرقام الهواتف حيث استطعنا التواصل مع احد الأساتذة و مناقشته في موضوع المذكرة حيث زدنا بمرجع يخص العمل النقابي في الجزائر وإعطاني صورة موضحة و معلومات أفادتني و سهلت لنا العمل على هذا البحث، و بعد الانتهاء من مسائلة الأساتذة توجهنا إلى المكتبة من اجل جمع بعض المراجع الهامة للبحث عن المعلومات لكن لم نجد المراجع المطلوبة على مستوى مكتبة الكلية للأسباب التالية: وجود عناوين على مستوى الفهرس الرقمي لكنها غير موجودة فعليا في الرفوف.

كما انه من خلال المشرف الذي اتصل ببعض الزملاء من الكلية ووجهنا إليهم لكسب بعض المعلومات تخص موضوع مذكرتنا وهو العمل النقابي في المؤسسة الجامعية كما زدنا أيضا بالمراجع الكافية والهامة والمفيدة مكننتنا من تسيير مراحل بحثنا بداية بالإشكالية وتحريرها... فاشتغلنا على الموضوع وقرأت مرارا كونه موضوع صعب بالنسبة لنا وانه موضوع نوعا ما حساس بالنسبة للعديد من المشاركين في دراستنا.

عرض تقديمي لنقابات التعليم العالي فروع تبسة:

في مقابلتنا ركزنا على نقابات الموجودة في جامعة تبسة إلا وهي نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNAS ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA حيث كل منخرط نقابي في أحد هذا التنظيم أعطى لمحة عن نقابته المنتسب لها..

لاحظنا أن أغلبية المنخرطين متوجهين أو منتمين إلى نقابة أساتذة التعليم العالي كناس CNAS حيث كل مشترك أعطى لمحة عن نوع هذه النقابة. سننظر تأسيس الاتحاد العام للنقابة الوطنية من قبل جبهة التحرير الوطني كما من أجل إعطاء نفس جديدة للثورة وتدعيم لصفوفها ودفاعها عن مصالح العمال المادية والاجتماعية حيث كان لجهود عيسات ايدير ومساغية الأثر الكبير في تأسيس هذا الاتحاد كأول منظمة نقابية جزائرية متمثلة. تأسست في 24 فبراير 1956 المؤسس عيسات ايدير نقابة عمالية الأمين العام سليم لباطششة. إلى نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كناس.

نقابة الكناس نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة فهي تقوم بالدفاع عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة فهي تقوم بالدفاع عن مصالح المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما...السعي للحفاظ على الحرم الجامعي بصفة عامة وتبعاً عن الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة لها.

المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب عن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة والانخراط فيه مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم ومن أهدافها تدعيم النشاط النقابي وتحسين مستوى المعيشي للأساتذة من خلال توفير الظروف الاجتماعية المناسبة ومن أهم الإضرابات بدا سنة 1989-1990، إضرابات سنة 1969-1997، إضرابات سنة 2006.

-إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموما وهم أساتذة التعليم العالي وأساتذة المدارس الوطنية والمنخرطين فيه أساسا وتحمل على عاتقها إعداد مختلف القطاعات بالرأس المال البشري المكون ومن الأهداف التي يسعى إليها المجلس هو الدفاع عن الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة العمومية لها فهي تمثل خصوصية كل مجتمع. فالدفاع عنها هو الدفاع عن المجتمع بطريقة غير مباشرة والدفاع عن العلم مهما كانت الظروف.

وللإشارة فقد انعقد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كناس في دورة استثنائية طارئة بالجزائر العاصمة، بناء على طلب من المنسق الوطني الدكتور ميلاط عبد الحفيظ، داعيا الأسرة الجامعية للانتفاف خلف نقابتهم التي لم ولن تتخلف عن الدفاع عن حقوقهم المادية والاجتماعية والمعنوية، خاصة المطلب الأساسي بإنشاء سلك لأساتذة التعليم العالي، وهو المطلب الذي من شأنه تخليص الأستاذ الجامعي من قيود الوظيف العمومي التي تكبله ، وتجمع كل أمل لتحسين وضعيته المادية والاجتماعية والوظيفية.

- سنحاول إعطاء لمحة مشابهة عن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث عرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال "ا.ع.ع.ج"، هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية،

وإدارية، وأصحاب عمل، وموحدة، وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة ومشابهها من نتائج عملهم اليدوي أو الفكري ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم، والعمال المتقاعدين، وطالبي الشغل، والعمال المسرحين.

- إن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل جبهة التحرير الوطني، كان من أجل نفس جديد للثورة، وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما لنشر الوعي السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر، حيث كان لجهود عيسات ايدير ومساغيه الأثر الكبير في تأسيس هذا الاتحاد كأول منظمة نقابية جزائرية متمثلة، تاريخ ميلاد الاتحاد في 24 فيفري 1956 و انتخب عيسات ايدير كاو لامين عام لهذه المنظمة، ومن ابرز الشخصيات التي تولت منصب الأمين العام للاتحاد السيد عبد الحق بن حمودة.

- كان من الأهداف المتوخاة من وراء تأسيس الاتحاد تدويل المشكلة النقابية الجزائرية والتجنيد الفعال لكل عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين، ولتجسيد هذه الأهداف، انضم الاتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة، التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي.

- يتمتع الاتحاد ع.ع.ج بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

- يوجد مقر الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة ب "دار الشعب عبد الحق بن حمودة"- اول ماي، -الجزائر.

- يستمد الاتحاد العام للعمال الجزائريين قوته من وحدة تنظيم العمال، وتجنيد منخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 54.

لذلك يكون من أهدافه:

- الدفاع على المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات المشار إليها في المادة الأولى من هذا القانون، والسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.

- تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدفاع على مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية

- حماية مناصب العمل والدفاع عليها، وتحسين القدرة الشرائية للعمال، والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني،

- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.

- تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.

- تطوير، وتوجيه وتحسين، ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين وذويهم، وضبط نمط تسييرها واستخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

- إن الانخراط في صفوف الاتحاد ع.ع.ج يتم بحرية، وهو مسموح به أيضا للعمال المنخرطين في نقابات أخرى شريطة تقديمهم لاستقالة مكتوبة من منظماتهم السابقة إلى الهيئة النقابية للاتحاد ع.ع.ج المؤهلة. يتم تسجيل هذا الانخراط لدى الفرع النقابي باعتباره يمثل هيكلا قاعديا للمنظمة النقابية أو لهيئات نقابية أخرى طبقا لبنود النظام الداخلي.

ثالثا: الصعوبات وحدود الدراسة:

باعتبار البحث العلمي رحلة علمية حسب ما جاء به "موريس أنجرس"¹ في كتابه منهجية البحث العلمي في البحوث الاجتماعية، فإن الرحلة العلمية محفوفة بالمخاطر والصعوبات، وكانت صعوبات المغامرة العلمية لظاهرة واقع العمل النقابي كالتالي:

- صعوبات تمثلت في بعض من فئة الإناث ورفضها الاستجابة معنا.

- عدم الجلب والاكتفاء التام باستجابات الأساتذة.

- عدم تزامنا مع دوام الأساتذة.

وهذه صعوبات مرتبطة فعلا بتجربتنا.

لدينا أيضا صعوبات تعلقت بالجانب المنهجي والميداني حيث تمثلت في صعوبة الكشف عن طبيعة الظاهرة نظرا لحساسية الموضوع "العمل النقابي" و يمكن ذكر صعوبات أخرى كصعوبة الحصول على المعلومات الفنية حول الفرع النقابي محل التقييم، حيث أصر المسؤولون على التهرب من إعطاء المعلومات بحجة سريتها، وهو ما يميز التهرب من المسؤولية عن المعلومات، وهذا ما حتم على الباحث اللجوء إلى علاقاته الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين البسطاء، للحصول على المعلومات التي تفيد في تعريف ميدان الدراسة ومجتمع البحث وتحديد سماته وخصائصه، وكذلك صعوبات تتعلق بطرح الأسئلة بشكل تلقائي للحصول على إجابات كاملة و دقيقة ورفض بعض الأساتذة الأخذ والعطاء في موضوع النقابة ويمكن أن أرجع هذا السبب إلى عدم ربط وقتنا مع يوميات الأساتذة ومقابلتهم.

والبعض لم يتجاوب معنا كونهم ضد التنظيم النقابي في الوسط الجامعي.

¹ - منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية موريس أنجرس، تم جلب هذا الكتاب من موقع archive.org

خلاصة:

من خلال الإطار المنهجي الذي احتوى على بعض الإجراءات المتبعة في دراستنا و من خلال المنهج الذي الم بدراستنا حيث اتبعنا خطوات مكنتنا من تحديد المجال المكاني و الزماني لإجراء دراستنا كما لا يخفى مواجهتنا لبعض الصعوبات الفنية المتعلقة بتحرير بحثنا العلمي. إلا أننا تمكنا من تسيير بحثنا بشكل لائق ومرغوب.

الفصل الخامس

النقابة في المؤسسة الجامعية فاعلون وممارسات

أولاً: اثنوغرافية العمل الحقلية

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة



تمهيد:

تطرقنا في هذا الفصل الأخير إلى التحدث عن الجانب الميداني للدراسة الذي يحتوي على عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتحليلها والذي اشتغلنا فيه من خلال مجتمع الدراسة والعينة الملقاة عليه والنتائج التي استخلصناها بالمقابلة التي تحتوي على المحاور التي تضم أسئلة فرعية وإسقاطها على الأساتذة المشاركين من أجل جلب استجابات كل مشارك نقابي أو غير منخرط في النقابة.

أولاً: إثنوغرافية العمل الحقلي:

بعد التأكد من عنوان مذكرتنا تحت عنوان "سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية فاعلون ممارسات استراتيجيات" وتحديدنا للمجال الجغرافي والمكاني لإلقاء مقابلتنا أجرينا الدراسة بجامعة "تبسة" وانحصرت بداية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، حيث في البداية تم اختيار موضوع المذكرة عن طريق المشرف ذلك لأنه قمنا قبل تعيين المشرف باختيار موضوع بحث حول "الرضاء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية". وتم رفضه من طرف فريق التكوين لأنه مكرر، وبعد تعيين المشرف علينا اقترح لنا الاشتغال على هذا الموضوع الذي قبل لاحقاً من طرف الإدارة وهو سوسيولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية فاعلون ممارسات استراتيجيات.

في بداية الأمر تبين لنا عنوان المذكرة صعب ومعقد لكن مع توجيهات المشرف وبعد تزويده لنا بالمراجع اتضح لنا الرؤية حول كيفية تسيير هذه المذكرة.

وعليه اتبعت أنا وزميلي في المذكرة إجراءات القيام بالدراسة الميدانية في الجامعة حيث بدأنا رحلتنا بالحصول على أرقام بعض الأساتذة والتواصل معهم لأخذ موعد لإجراء مقابلتنا معهم حيث كنا ننتظر بعض الأساتذة في موقف السيارات طلباً منهم القيام بمقابلة معهم وجهتنا الأولى كانت في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حيث قمنا بمقابلتنا في مكاتب الأساتذة بدأنا مقابلتنا مع احد المشاركين الغير منخرطين حيث قام المشرف وساعدنا بالاتصال مع أول مشارك من هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع غير منخرط وانتظرناه في مكتبه وهذا كان أول لقاء مع احد المشاركين في الدراسة. وكان في بداية شهر فيفري حيث لاحظنا في أسلوب هذا المشترك الانفعال و التوتر حول موضوع العمل النقابي وفاعليته في الجامعة وإجاباته كانت سريعة ومختصرة ولم يقدم لنا تفاصيل عديدة حيث قام بالاكتماء فقط بان النقابة لا تقوم بأي سلطة وأنها "لا تقضي شيء" كما اقر المشارك على انه ضد النقابة ولن يقوم بالانخراط لها في المستقبل مهما كانت فعاليتها.

في اليوم التالي برمجت أنا وزميلي للتوجه إلى كلية العلوم والتكنولوجيا وأيضاً طلبنا أرقام بعض الأساتذة من مكتب المنظمة الطلابية وكانت العملية صعبة قليلاً لمقابلتهم وذلك لغياب الأساتذة عن الساحة الجامعية. رجعنا في يوم آخر بعد اخذ الأرقام ومكالمتهم والقيام بموعد معهم التقينا بعض المنخرطين منهم احد المشاركين من كلية العلوم الدقيقة والطبيعة والحياة، منخرط في "نقابة الوطنية الأساتذة الجامعيين - كناس" قمنا معه بموعد لكن بحكم الظروف تأجل الموعد كونه مرتبط بعقد اجتماع مع أساتذة الكلية لكن في اليوم الموالي من نفس الشهر " فيفري " استقبلنا في مكتبه وتجاوب مع أسئلتنا وتجاوب معها بكل عفوية وتلقائية دون انفعال أو توتر و أعطى أهم مزايا العمل النقابي في الجامعة كما وجهنا إلى زميل له وقام بالاتصال معه وأعطانا معه موعد في نفس اليوم، انتظرنا المشترك والمنخرط وعضو للفرع النقابي المستقل " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" من قسم العلوم الإنسانية ، بعد إكمال دوامه العلمي و التوجه نحو مكتبه مع

الساعة 12 ظهرا حيث استقبلنا استقبال جيد و أجاب على كل أسئلتنا بكل تفاؤل و إيجابية كما تحدث عن المشاكل التي تعاني منها نقابته في هذه الفترة خاصة بعد جائحة الكورونا حيث قال بأنها نقابة مجمدة في الوقت الحالي والنشاط فيها متوقف بسبب مشاكل قضائية. حاولنا أيضا التواصل مع بعض المنخرطين في نفس الكلية لكن لم نتمكن كون كل أستاذ مرتبط بالعمل أو غيابه عن الجامعة وارتباطه بعدة أعمال. رجعنا في يوم التالي إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و توجهت أنا و زميلي إلى احد الزملاء في الكلية للطلب منه رقم المنخرط من قسم علم الاجتماع "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين" حيث تمكنا من الاتصال بالأستاذ وأعطانا موعد في يوم 02 من شهر مارس حيث التقينا به في مكتب رئاسة قسم العلوم الإنسانية حيث أجاب على كل الأسئلة بكل تفصيل فقد أعطانا من وقته دون إحراج أو توتر أو انفعال وتحدث عن تحسين الوضع الجامعي في الجزائر وعن تجربته الناجحة من خلال العمل النقابي وتكوينه للأستاذ الجامعي... لاحظنا من أسلوب المنخرط الاهتمام والهدوء والتفاؤل والتأمل في مستقبل النقابة.

في يوم 08 من شهر مارس استطعنا التواصل مع الأستاذ والمنخرط في "الاتحادية الوطنية للأساتذة الجامعيين والبحث العلمي" التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA وبعد الأخذ منه رقم هاتفه والقيام معه بمقابلة في مكتب المنظمة النقابية تجاوب معنا حول موضوعنا وأسئلتنا الملقاة حيث زدنا بمعلومات تخص نقابته وتحدث عن ضمان حقوق الأساتذة من قبل النقابة حيث أكد على ضرورة خدمة الجامعة ومصالحها وكذلك الاهتمام بكافة الشؤون والاحتياجات وتطلعات الأساتذة الجامعيين. كما تكلم عن صعوبة العمل النقابي والعراقيل التي تسوده. لاحظنا في أسلوب المشارك الفعالية في الإجابة عن الأسئلة وتقديمه لنا الوقت الكافي للمقابلة.

في يوم آخر من شهر مارس توجهنا إلى مكتب المشارك من "ك ع ا" وهو عضو سابق في نقابة كناس CNAS حيث استقبلنا بعد الانتهاء من دوامه في الفترة المسائية وحاول التحدث عن موضوعنا وتقديم لنا معلومات تخص النقابة لكن لم يجيب على كل الأسئلة كونه عضو مستقيل من النقابة فمعلوماته كانت محدودة كما تحدث عن أداء الإدارة الجامعية وما يسودها من نقص وتعطيل، لاحظنا في أسلوب المشارك اللامبالاة وعدم الاهتمام بالعمل النقابي داخل الجامعة.

في يوم آخر من شهر مارس حاولنا الوصول إلى المشارك من "ك ع ا" و الغير منخرط في أي تنظيم نقابي حيث قابلناه في دوامه الرسمي و أخذنا معه موعد بعد ساعة من الدوام في التقينا به في ردهة الجامعة أمام مكتب رئيس قسم علم الاجتماع فكانت المقابلة سريعة جدا و أجابنا بسرعة لانشغاله مع رئيس القسم وعليه المشارك لم يرد الدخول للنقابة عدم اهتمامه بهذا السلوك السياسي المعقد و انه مجرد بروتوكول دون البحث عن حقوق العمال كما قال العمل النقابي لا يوجد له حتى معنى من 2007، كما لا يفكر بالانخراط للنقابة، المشترك أكد على الدور الأسمى للنقابة هو الدفاع عن حقوق العمال. لاحظنا في أسلوب المشارك التحصر واليأس حول واقع النقابة في الجامعة الجزائرية. والردود السلبية حول أسئلتنا.

في اليوم الموالي ذهبنا إلى موقف السيارات للالتقاء بأحد الأساتذة للقيام بمقابلة معه، حيث انتظرنا المشترك من "ك ع إ" من الانتهاء من دوامه و القينا عليه أسئلتنا حيث تجاوب معنا بأسلوب واضح وإيجابي مع الوقت الكافي، حيث قال بان النقابة عمل تطوعي في البداية الهدف الأول هو الدفاع عن حقوق الأستاذ وعلى توفير بنية عمل ملائمة، كما أن لها دور توازن مع الإدارة أي أن قرارات الإدارة مدروسة قوة توازن للحفاظ على السير الحسن للمؤسسة.

أكد المشارك على المزيد من الدفاع عن حقوق الأستاذ ربما الحصول على مكتسبات جديدة للأساتذة والجامعة، كما قال انه يفكر بالانخراط مستقبلا للنقابة الجامعية.

لاحظنا في أسلوب المشارك انه متفاعل جدا على غرار آخرون حيث لديه نظرة تفاؤل و إيجابية حول واقع العمل النقابي في الجامعة.

توجهنا أيضا إلى كلية التجارة لكن تلقينا صعوبة في إيجاد والتواصل مع أحد المنخرطين والسبب عدم تزامنا مع دوام الأساتذة، فكل أستاذ يقوم بالتدريس ويغادر الحرم الجامعي كما لم نعثر على أرقامهم من اجل التواصل معهم أو أي سبيل يوصلنا لهم.

توجهنا أيضا إلى كلية الحقوق بالضبط ذهبنا إلى رئيس قسم لكي يوصلنا إلى بعض الأساتذة المنخرطين في النقابة لكن لم تتم عملية التواصل معهم لغيابهم بعض الوقت عن الكلية وقيامهم ببعض الاجتماع خارج الولاية.

إن مقابلاتنا مع الفئات المنخرطة في النقابة والغير منخرطة وصلتنا إلى أن بعض الأساتذة كانوا متفاعلين معنا وتجاوبوا على أسئلتنا بكل ارياحية ومصادقية وثقة نفس فبعضهم أجاب على كل الأسئلة وقدموا لنا معلومات تساعدنا في بحثنا وبعض الآخر تغاضوا عن بعض الأسئلة رفضوا الإجابة عنها... وبعض منهم لم يلتزموا بمواعيدهم معنا حيث تم تأجيلها ليوم آخر.

وألقينا عليهم الأسئلة وكان التجاوب مرضي لنا حيث زدونا معلومات هامة ولاحظنا في أسلوبهم التفاؤل والانسجام بموضوع العمل النقابي وثقة بالنفس على غرار الفئة الغير منخرطة للنقابة حيث قمنا بمقابلة معهم فمنهم رفض لم يتجاوب معنا لعدم اهتمامه بالعمل النقابي داخل الجامعة وذلك لانعدام النشاط النقابي داخلها حسب رأي المشتركين حيث لاحظنا في أسلوب كل مشترك التساؤم والنظرة السلبية لموضوع النقابة واليأس والتحصير في مستقبل النقابة الجامعية. حيث أدلى أحد المشتركين على عدم الظفر بحقوق الأساتذة ومكاسب هامة، والمشاكل البيداغوجية والصراعات مع الإدارة.

الأساتذة لا يقدررون في ظل هذه الأوضاع على تغيير هذا الواقع المر ووضع حد لمظاهر الفساد المتكررة على مستوى مختلف المؤسسات الجامعية.

في دراستنا أيضا قمنا بالتوجه إلى فئة الذكور وهي الفئة الغالبة ونسبة انخراطها للنقابة كبيرة على عكس فئة الإناث حيث حاولنا القيام بمقابلات مع فئة الإناث لكن دون جدوى رفضوا القيام بالمقابلة كونهم ضد التنظيم النقابي في كل مرة نحاول اخذ منهم موعد لكن يتعدد الرفض لنا. واصرارهم على أنهم ضد النقابة وان هذا التنظيم لا يمد لهم أي معنى.

كما لا يخفى تواصلنا مع منخرط وعضو رئيسي في النقابة من كلية الحقوق لكن لم نقم معه بالمقابلة لارتباطه بالعمل خارج الجامعة وتواصل معه بالهاتف لتحديد موعد لكن في كل مرة يحصل تأجيل بالرغم انه اخذ منا أسئلة المقابلة لكن لم تجرى هذه المقابلة وقررنا أن نقف هنا هذه المقابلة كون الوقت لم يكفي للبدء في تحرير المذكرة، وبعد استشارتنا للمشرف اتخذنا قرار نهائي بالاكفاء بهذا القدر من المقابلات التي استطعنا القيام بإجرائها.

لقد تحدثنا عن النقابتين التي وجدت وتمحورت في دراستنا الميدانية ألا وهما نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كناس ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقدمنا لمحة لكلتيهما. حيث لكل نقابة سيرتها التاريخية ومساراتها.

في المرحلة النهائية قمنا بجمع كلما تحصلنا عليه من معطيات للمقابلات التي أجريت مع الأساتذة المنخرطين في النقابة وغير المنخرطين وبالإضافات التي أضافها وزودها لنا المشرف لتوجيهنا في كيفية ترتيب وتنظيم المعلومات، والنتائج التي تحصلنا عليها من خلال الأسئلة المطروحة للأساتذة المنخرطين وغير المنخرطين والإجابات التي قدموها لنا الأساتذة المنخرطين للتنظيم النقابي وغير المنخرطين فهناك إجابات كاملة وهناك إجابات ناقصة تفتقر إلى التكامل والتزويد المعرفي والمعلوماتي.

في ختامه ألقينا مجموعة أسئلة مطروحة على بعض العينة ألا وهم الأساتذة المنخرطين في النقابة الجامعية بكل رتبهم المهنية والأساتذة الغير منتمين للنقابة حيث بدأنا بحثنا العلمي ودراستنا الميدانية وتجربتنا بالتجاوب مع كل أستاذ وفرض رأيه وحرية تعبيره حول موضوعنا وهو فاعلية النقابة في المؤسسة الجامعية وتأثيرها، رغم الصعوبات الميدانية التي واجهناها في البحث الفترة الزمنية وغياب بعض الأساتذة وعدم ارتباطهم بالوقت فبعضهم لم يتجاوب معنا لأنهم ضد النقابة وأي نشاط يتعلق بها كما رفضوا الحوار معنا (حرية شخصية).

فكل أستاذ تجاوب معنا وأفادنا بمعلومات قيمة وما يكونه من فكر علمي عن النقابة الجامعية على عكس فئة أخرى معلوماتهم ناقصة وذلك لعدم التفاعل بموضوعنا "النقابة في الجامعة" لا يخفى أيضا أرشادنا الأستاذ للوصول إلى طرف آخر لإعطائنا بعض المعلومات لبحثنا حيث سعينا من خلال بحثنا لاكتشاف العلاقة الموجودة بين الحركة النقابية للأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي. وفي سبيل ذلك تسعى لتحسين أداء

الناشطين والمتدخلين في العملية التعليمية. كما وجهونا بعض المنخرطين وأفادونا إلى بعض الحركات النقابية وتزويدنا بالمراجع والمعلومات الهامة التي تساعدنا في تسيير بحثنا العلمي.

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

1- البيانات السوسيوديمغرافية للمشاركين:

تطرقنا في دراستنا الميدانية إلى مقابلة مع الأساتذة الجامعيين المنخرطين في النقابة الجامعية بكل رتبهم المهنية: أستاذ محاضر، دكتور، بروفيسور، أساتذة مساعدين، حيث لاحظنا أن متوسط العمر تراوحما بين 38 إلى 44 حتى 55 سنة فكل أستاذ وأقدميته في النقابة المنتمي لها فهناك مشارك الأول له اقدمية 06 سنوات، المشارك الثاني عامين مدة الانخراط، المشارك الثالث 04 سنوات، المشارك الرابع 10 سنوات، والمشارك الأخير اقدمية الانخراط ثلاثة سنوات.

أما بالنسبة للنوع الاجتماعي فقد ركزنا على فئة الذكور وذلك لانتمائهم بكثرة في التنظيم النقابي على عكس فئة الإناث البعض منهم غير مهتمين بالعمل النقابي، بالإضافة إلأن فئة الذكور هي ما استطعنا الوصول إليه ونظرا لقبول بعضهم التفاعل مع بحثنا ومقابلاتنا، كما لا يخفى بعض المشاركين الغير منخرطين للنقابة رفضهم للقيام بمقابلة معنا وإجاباتهم عن تساؤلاتنا رغم محاولاتنا معهم لكن دون جدوى.

بالنسبة لطبيعة النقابات المنتمين إليها فلاحظنا على الرغم من تعدد النقابات أن أغلبية المشاركين منتمين إلى نقابة أساتذة التعليم العالي كناس CNAS والنقابة الثانية UGTA منتمي إليها أحد المشتركين هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

وبصدد آخر لاحظنا أن بعض الخصائص التي تميز الأساتذة المنخرطين في الجامعة أكثر رؤية للواقع وتجربتهم صادقة أكثر من خلال تعايشهم لواقع النشاط والعمل النقابي داخل المؤسسة الجامعية.

أما بالنسبة للأساتذة الغير منخرطين للنقابة فنلاحظ أن آراءهم غير منبثقة من الواقع الملموس إنما منبثقة من نظرة أو من قراءات ذات نظرة معرفية أو خطابات من الواقع الاجتماعي. حيث أن نسبة الأساتذة الغير منخرطين في النقابة الجامعية شبه قليلة ذلك ما لاحظناه في كلية الحقوق وكلية التجارة وذلك لعدم تفاعلهم في العمل النقابي لمختلف الأسباب المهنية فنحن ركزنا على أساتذة التعليم العالي بكل رتبهم المهنية حيث لدينا فئة منخرطة أبدت رأيها بخصوص العمل النقابي بكل إيجابية أما الفئة الأخرى الغير منخرطة كانت عكس التوجهات فهي فئة غير مهتمة بهذا العمل كونه عمل معقد ولا يقضي مصالح الأساتذة وذلك من خلال تصريح احد المشاركين حيث صرح بان العمل النقابي لا يملك أي سلطة وانه صفة ريادية وأيضا ما أدلى به احد المشاركين أن الجامعة الجزائرية تعاني من نقص في الحقوق والمصالح المادية والاجتماعية وأنها لا توجد بها أي فاعلية ولا سلطة وهذا حسب رأي احد المشاركين.

حيث أن العمل النقابي في الجامعة يفتقر إلى ضعف البرامج الخدمانية المقدمة للعمال وبالتالي عدم اهتمام العمال بالانتساب إلى النقابات فالنقابات لم تستطع جذب اهتمام العمال بخدمات واضحة تقدمها لهم.

وكعمل موازي ناقشنا و تحاورنا مع فئة أخرى ألا وهي النقابة الطلابية (المنظمة الوطنية للطلبة الأحرار UGEL) حيث أنها منظمة حديثة الولادة، وعليه أدلى احد المشاركين رأيه بخصوص العمل النقابي حيث اقر على أنها إضافة لمكتسبات الطالب ومعرفة الحقوق والدفاع عنها وإيصال صوت الطالب للهيئات الوصية (العمادة، رئاسة القسم، إدارة الجامعة، الوزارة)

حيث أدلى نفس المشترك بان الإدارة الجامعية كشريك اجتماعي ترحب وتسعى للتعاون مع المنظمة الطلابية وأيضا بعض الأساتذة مرحبين بنا وبانشغالاتنا وهناك العكس.

كما شدد عدد من النقابيين الجامعيين على أهمية العمل النقابي الجامعي الذي تنتهج المنظمات الطلابية الجزائرية دوره الفعال في توعية الطلبة مشيرين إلى انه يصقل مهارات العمل الجماعي ويطورها ويصقل شخصية الطالب ويجعله متميزا في عمله.

2- السيرة الحياتية للنقابي ونقابته: السيرة التاريخية لنقابة الكناسو الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA:

جل المنخرطين النقابيين منتمين إلى نقابة كناس حيث اشتركوا في نفس السياق والتعريف والسيرة

التاريخية حيث أدلى احد المشتركين على أنها نقابة أساتذة التعليم العالي تأسست في فترة إضرابات 1989 فهي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى فهي تقوم بالدفاع عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة فهي تقوم بالدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما السعي للحفاظ على الحرم الجامعي بصفة عامة، انضم الاتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة التي وجد فيها منبر لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي وأسس فروع للاتحاد في كل من تونس مغرب فرنسا وقد مكنته هذه الخطوات من القيام بنشاط كبير في المجال الدولي للتعريف بالحركة النقابية الجزائرية ومشكلة الحرب في الجزائر ونتائجها الاجتماعية وكسب تأييد العالم لكفاح العمال الجزائريين والشعب الجزائري.

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموما وهم أساتذة التعليم العالي وأساتذة المدارس الوطنية، حيث تهدف نقابة الكناس إلى تحسين مستوى المعيشي للأساتذة من خلال توفير الظروف الاجتماعية المناسبة.

أما الاتجاه الثاني فهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والمنتمي له أحد المشتركين فهو يعرفه على انه: نقابة عمالية في الجزائر أسست في 24 فبراير 1956 إبان الاحتلال الفرنسي للجزائر بهدف حشد

الاتحادية أو في تلك النشاطات دائما المشارك الثالث أدلى على أن النقابة تحتاج إلى إصلاح على المستوى الهيكلي والقانوني أما المشارك الأخير أدلى بنظرته للعمل النقابي اليوم والنقابة ومختلف الأحداث المتعلقة بالجامعة معطل.

4- الفعل النقابي بالمؤسسة الجامعية: الممارسات والعلاقات الاجتماعية:

4-1- النقابي والإدارة الجامعية:

صرح المشارك الأول أن الإدارة الجامعية تقيّمها فاشل جدا في الماضي والحاضر والمستقبل لذا أيأساليب اختيار المسؤولين بقيت نفسها نفس النتائج أما المشارك الثاني أدلى بان أداء الإدارة الجامعية جيد نوعا ما والمشارك الثالث قيم أداء الإدارة الجامعية على انه أداء متوسط بالنسبة للمشارك الأخير أدلى بأنه ضد تقييم الإدارة الجامعية لما تحتويه من نقص وسلبيات في النشاط المختلفة داخل الجامعة.

4-2- العلاقات مع المكونات الجامعية:

أدلى المشارك الأول أن العلاقة بين النقابة ومختلف مكونات الجامعة أنها علاقة طيبة مع مكونات الجامعة إداريين ومسؤولين المشارك الثاني أدلى بان النقابة كشريك اجتماعي لها عراقيل أما المشارك الثالث أدلى بان النقابة الجامعية وعلاقتها تسودها حاليا نقص بالنسبة للمشارك الأخير قال أن هناك علاقة تعارض/ توافق.

4-3- النقابي والمحطات الاحتجاجية:

أدلى المشارك الأول انه تم القيام بوقفات احتجاجية ثلاثة مع المدير السابق لكليته حراك في الجامعة وصلنا إلى نتائج تغييرات في بعض النشاطات الجامعية أما المشارك الثاني لم توجد احتجاجات لأنه هناك حقوق لأساتذة تؤخذ بطريقة حضارية والمشارك الثالث صرح بان عام 2018 حوالي أربعة إضرابات حققت بعض النتائج خصوصا الاعتراف بالنقابة كشريك اجتماعي بالنسبة للمشارك الأخير أدلى بوقفات احتجاجية مراسلة الوزارة وحققت بعض النتائج لكن الفاعلية كانت ضعيفة.

4-4- النقابي وعلاقته بهيئة التدريس:

أدلى المشترك الأول أن هيئة التدريس غالبا متضامنة مع الفعل النقابي وذلك من خلال الأنشطة الملقاة على النقابة ، والمشارك الثاني أدلى على أن العلاقة ممتازة مع مسيري أو مدرء الجامعة نوعا ما، أما المشارك الثالث أدلى بان التواصل موجود والتضامن يعاني من نقص، أما المشارك الأخير أدلى بان هناك تواصل بين هيئة التدريس والنقابة.

5- استراتيجيات الفاعلين:

5-1- النقابي والحركات الاحتجاجية:

صرح المشارك الأول بأنه يقومون بتعبئة الأعضاء بكل الوسائل المتاحة، رسائل، إيميل، صفحة الفايسبوك ونشر البيانات، الكلام المباشر، التحسيس بالكلام.

أما المشارك الثاني صرح أننا نطالب بالطرق الحضارية والعقلانية ولا نقوم بتعبئة الأعضاء مهما كلف الأمر. والمشارك الثالث أدلى انه يقومون بتعبئة الأعضاء عن طريق الهاتف الإيميل وعن طريق العلاقات الشخصية أما المشارك الأخير في حالات الحركات الاحتجاجية والمطلبية نقوم بتعبئة الأعضاء والأساتذة عموما وذكر أهداف الاحتجاج والغاية منه.... العلاقات الشخصية.

5-2- النقابي والتفاوض:

أدلى المشارك الأول انه في حالات اللقاء على الأقل ثلاثة أعضاء كما يمكن إضافة أستاذ ملم بالقضية أما المشارك الثاني أدلى بأنه يتم تقديم اقتراحات وقد توكل إلينا مهام يتم الأخذ بعين الاعتبار لضمان استقرار هياكل الجامعة ونشر الفكر الاستقراري، أما المشارك الثالث صرح باختيار أعضاء المكتب وتحضير جدول أعمال بالتشاور مع المنخرطين في النقابة بالنسبة للمشارك الأخير أدلى بأنه يتم اختيار المفاوضون عن طريق المكتب الولائي هو المفاوض/الاستراتيجيات (المطالبة) طلب بطلب.

5-3- النقابي والعوامل المتحركة في علاقات نقابة/إدارة، نقابة/أساتذة:

أدلى المشارك الأول أن نقابة/إدارة تنشأ نوع من الصداقة والزمالة لكثرة التعاملات بينهم وتربطهم علاقة إنسانية. أما نقابة/أساتذة تربطهم علاقة صداقة وتواطد... علاقة تكاملية. أما المشارك الثاني أدلى بأنه توجد علاقة ممتاز بينها وبين الإدارة، أما مع نقابات أخرى لا يوجد اتصال بهم لان هدفنا هنا يتماشى مع الأهداف الكبرى للجامعة وكذلك ضمان حقوق الأستاذ.

والمشارك الثالث لم يجب عن السؤال لتحفظه بالكتمان أما المشارك الأخير أدلى ب علاقة نقابة/إدارة علاقة تضاد وعلاقة نقابة/أساتذة علاقة نوعية علاقة مصلحة.

6- النقابة والانخراط:

نلاحظ أن المشتركين الذين قابلناهم منتمين إلى النقابة أساتذة التعليم العالي حيث انهم يساهمون في العمل النقابي داخل الجامعة بتنفيذ مجموعة من المهام منها المساهمة بالارتقاء بالعملية التربوية من خلال المشاركة في إعداد الخطط التطويرية للجامعة ومراجعتها ومناقشة القضايا التي تتعلق باستراتيجيات التعلم والتعليم والتقييم والوقوف على اقتراحات واحتياجات الأساتذة وتحسين آليات التواصل والاتصال معهم، والمشاركة في وضع اللوائح التنظيمية والبيداغوجية للجامعة، كما يساهم العمل النقابي الجامعي في عملية الضبط الذاتي والمساهمة في معالجة السلوكيات غير المرغوب فيها وإجراء أبحاث ودراسات وإعداد تقارير حول قضايا عامة تهم الجامعة والمجتمع المحلي وتحديد المشكلات وطرح حلول لها بالتعاون مع الأساتذة وإدارة الجامعة،

وتنفيذ المبادرات والنشاطات التربوية التي تسهم في تحسين العملية التعليمية والبيئة الجامعية والعلاقة مع المجتمع.

العمل النقابي داخل الجامعة ينمي للأستاذ الخبرة بالعمل الاجتماعي والتطوعي ومؤسسات المجتمع المدني بالإضافة للعلاقات الاجتماعية داخل أسوار الجامعة وخارجها واحترام الرأي الآخر وهي أمور يستفيد منها النقابي ويطورها وتساهم في بروزه.

أما في سياق آخر بالنسبة للاتجاه الثاني وهم فئة الأساتذة الغير منخرطين أو الغير المنتمين للنقابة الجامعية ألقينا إليهم بعض الأسئلة فكانت إجاباتهم كالتالي:

1- الانخراط إلى النقابة:

صرح أحد المشاركين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع انه نعم عرض عليا الانضمام والانخراط إلى نقابة الأساتذة الجامعيين كعضو رئيسي هام لكن رفضت لم أرد الانخراط لكون النقابة نشاط شبه منعدم بالنسبة لي، أما المشارك الثاني من نفس الكلية والقسم أدلى انه لم يرد الدخول للنقابة الجامعية لعدم اهتمامه بهذا السلوك السياسي المعقد، بالنسبة للمشارك الأخير من نفس الكلية أيضا انه نعم عرض عليا الانخراط لكن لم اقبل لارتباطاتي بالعمل.

2- أهمية النقابة:

أدلى المشارك الأول أن النقابة عبارة عن صفة ريادية بالنسبة لي لا تقضي شيء أما المشارك الثاني صرح بان النقابة مجرد بروتوكول دون البحث عن حقوق العمال، المشارك الثالث صرح أن النقابة عمل تطوعي في البداية الهدف الأول هو الدفاع عن حقوق الأستاذ وعلى توفير بنية عمل ملائمة.

3- فاعلية النقابة:

أدلى المشارك الأول أن النقابة صفر لا توجد لها أي فاعلية والنقابة أيضا لا تملك أي سلطة، والمشارك الثاني صرح بان النقابة لا يوجد لها أي معنى من 2007، والمشارك الأخير أدلى بان النقابة لها دور توازن مع الإدارة أي أن قرارات الإدارة مدروسة قوة توازن للحفاظ على السير الحسن للمؤسسة.

4- تمثل الانخراط والعمل النقابي لغير المنخرطين:

أدلى المشارك الأول والثاني بأنهم لا يفكرون أبدا بفكرة الانخراط في النقابة مستقبلا على غرار المشارك الأخير صرح انه يفكر بالانخراط مستقبلا في النقابة.

أدلى المشارك الأول انه لا رغبة لدي في أي أمر يتعلق بالنقابة، أما المشارك الثاني صرح بان الدور الاسمي للنقابة هو الدفاع عن حقوق العمال، والمشارك الأخير أدلى بالمزيد من الدفاع عن حقوق الأستاذ ربما الحصول على مكتسبات جديدة للأساتذة والجامعة.

لاحظنا في سلوك المشارك الأول من قسم علم الاجتماع السخرية والاستهزاء بجدوى العمل النقابي كما تجاوب بأسلوب ساخر وبداية الأمر كان يتوسطه الانفعال والتوتر، كل هذه النظرة السلبية لسبب قلة الكفاءة المهنية والفعالية داخل هذا التنظيم فهي حسبه لا تؤدي مهامها بصورة جيدة فهي كيان شكلي فقط.

نلاحظ في إجابة المشارك الثاني من قسم علم الاجتماع أن له أسباب ودوافع خاصة للحكم على النقابة بهذا المعنى... كما لاحظنا في أسلوبه التردد في الإجابة والتحسر على واقع العمل النقابي في الجامعة.

المشارك الأخير كان جد مؤيد للنقابة حيث تكلم عن مزيد من الدفاع عن حقوق الأستاذ والحصول على مكتسبات جديدة للأساتذة والجامعة والتأكيد على توفير بنية عمل ملائمة.

لاحظنا في أسلوب المشارك انه جد متفائل بمستقبل النقابة في الجامعة الجزائرية. بحيث أجابنا بطريقة عفوية والسلاسة في إجابته حيث أعطانا من وقته وقدم لنا معلومات عن واقع العمل النقابي. وأفادنا في بحثنا.

رغم هذه التصريحات الغير مكتملة وعدم تزويدنا بالمعلومات الكافية عن الخلل الرئيسي في هذا العمل النقابي تبقى المؤشرات واضحة في أن اغلب التصريحات تشير إلى أن هناك هضم للحقوق المادية والمعنوية للعمال/الأساتذة، حيث انه ما يقارب معظم الأساتذة لا يؤمنون بجدوى العمل النقابي داخل الجامعة وعدم رفع النقابة من مكانتهم.

حيث لخصنا بعض من عوائق العمل النقابي في الجامعة الجزائرية حيث هناك عدد من العوامل التي تساعد على تهميش العمل النقابي للأساتذة داخل الجامعة الجزائرية بعض هذه العوامل مرتبطة بالمناخ العام الذي يعيش فيه الأساتذة وبعضها مرتبط بالمناخ داخل الجامعة، وبعضها مرتبط باللوائح والقوانين التي تحكم الحياة الطلابية، ومن جملة هذه المعوقات:

- عدم جدية الإدارة الجامعية في إعطاء أهمية بالغة للأساتذة وإعطاء اهتمام أكبر لعملية اختيار ممثلين للأساتذة وحمايتهم من تدخلات الإدارة والأساتذة وتهديداتهم.

- ضعف في تعزيز عمليتي الإرشاد والإعلام بخصوص دور الأساتذة في الوسط الجامعي.

- تراجع معظم دور الأساتذة داخل الحرم الجامعي يرجع إلى هشاشة بنائها التنظيمي وضعف أداء ممثليها.

- الظروف الحالية خاصة فيما يتعلق بالحالة المكبوحة لازمة التعليم العالي بصفة عامة والخدمات الجامعية بصف خاصة يجعل نشاطها جد محدود ويتجاوز إمكانياتها.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

حسب دراساتنا وقراءتنا نلاحظ أن الأساتذة الغير منخرطين للنقابة أنهم لا يؤمنون بجدوى العمل النقابي داخل الجامعة في صورته الحالية لشعورهم بتدني قيمتهم ودورهم ومكانتهم في المجتمع مما يجعلهم غير قادرين على أداء مهامهم التدريسية والبحثية بكل جدية وتقاني فالنقابة بعيدة كل البعد عن مجال اهتمام الأساتذة رغم أنهم في الأصل أساتذة أو لنقل يفتقدون إلى الحرفية في أداء العمل النقابي.

- غياب العمل الإبداعي في تقديم الخدمات حيث يجب أن تكون البرامج والأنشطة التي تقوم بها النقابات متناسبا وتطاعات الأعضاء وطبيعتهم ومحفة للأداء الأفضل.

- ضعف ثقافة العمل النقابي لدى العمال وقادة الحركة النقابية.

- وأيضا ضعف وغياب الوعي بأهمية العمل النقابي بشكل عام وعدم شعور بعض الأفراد بأهمية الالتزام والمشاركة في الأنشطة النقابية.

يقول ناصر جابي أن الجامعة الجزائرية لم تعد قابلة للإصلاح وان أوضاعها ستزداد سوءا مع الوقت وان المستوى التعليمي للطلبة والأساتذة سينتج نحو الأسفل بشكل أوضح. يواصل ناصر جابي ويقول حتى إذا افترضنا فعلا أن نية الإصلاح متوفرة لدى صاحب القرار وهو ما ليس أكيدا لان ما يمكن استشرافه من موقف السلطات العمومية من الجامعة يؤكد العكس تماما فنية الإصلاح الفعلي غير متوفرة لعدة أسباب كما توحى به الكثير من المعطيات منها أن التكلفة السياسية لإصلاح جامعي فعلي عالية جدا بالنسبة للنظام الحاكم الذي لا يملك أصلا نفسا إصلاحيا لا في ميدان الجامعة ولا في ميادين أخرى

يتطلب هذا الإصلاح الجامعي بحسب بيان استقالة ناصر جابي مواجهة المجتمع بالحقائق المعروفة والتحديات التي يفرضها ومواجهة مصالح كثيرة وأشكال فساد مستشرية عند كل الفئات المهنية المرتبطة بالعمل التربوي بدرجات متفاوتة ومواجهة الاتحادات الطلابية والمنظمات النقابية ومواجهة جز كبير من أسرة التدريس والطلبة والفئات المهنية المكلفة بالتسيير اليومي للحياة الجامعية.

هذا نجد له تفسيراً تحليلياً لدى شطبيبي حنان دراسة "الحركة العمالية في جامعة الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي" وتهدف دراستها إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي وتهدف بصفة عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة.

توصلت إلى مجموعة من النتائج وتهدف دراستها إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي وتهدف بصفة عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة

والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة ذلك ومن خلال تحليلاتها توصلت إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط بين الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي¹.

من نتائج الدراسة أن نسبة 82.1 من العمال اعتبروا نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع نهائيا له و 61.4 منهم اعتبروه معرقلا له، في حين 38.6 اعتبروه ليس دافع وليس معرقل للأداء البيداغوجي.

حسب اطلاعنا على مختلف أدبيات الدراسة وملاحظاتنا المأخوذة من الميدان يظهر أن علاقة الفاعلين في المؤسسة الجامعية بالنقابة هي علاقة ادائية هذا ومن جهة فموضوع النقابة من مواضيع التي لازالت غامضة لدى الكثير على اعتبار أنها ترتبط بموضوع العمل وعلاقاته فالحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية حديثة النشأة ومعاصرة، حيث أصبح العمل النقابي يستجيب إلى المولات السياسية الحزبية خاصة من طرف القيادات النقابية لاسيما أثناء الاستحقاقات السياسية ومن جهة أخرى لتحليلنا بالنسبة للأساتذة الذين شملتهم عينة بحثنا فهم أما منخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أو غير منخرطين في أي تنظيم آخر،

وقد مكنتنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة تبسة مع الأساتذة المنخرطين في النقابة وغير المنخرطين من التوصل إلى جملة من النتائج يمكن إيجاز بعضها فيما يلي:

- نسبة الانخراط في التنظيمين النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي وتخفض كلما ارتقينا فيه.

- إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهم وهذا راجع لان هاتين الأخيرتين لم تستطيعا كسب ثقة ممثليها.

- أما بالرجوع إلى الأسباب التي جعلت الأساتذة والعمال على حد سواء يحجمون عن الانخراط في التنظيم النقابي يرجع أساسا إلى غياب القناعة بهما وأنهما يدافعان عن مصالح الأساتذة والعمال.

- من خلال دراستنا الميدانية اكتشفنا طبيعة الارتباط بين الحركة النقابية على مستوى الجامعة الجزائرية والأداء البيداغوجي للعمال والأساتذة.

* من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها تبين لنا بعض الأساتذة الجامعيين غير راضين على أداء نقابتهم وهذا راجع لعدة أسباب منها ما يتعلق بممثلة الفروع النقابية من خلال عدم قدرتها على كسب ثقة ممثليها الراجع إلى غياب الشفافية في التسيير وتجاهل الأدوار الأخرى يتشكل منها الهيكل التنظيمي للنقابة مثل المكلف بالإعلام أو المكلف بالمنازعات وكذا خطأ المصادقة على القرارات بالاتفاق مع الإدارة.

¹ شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010 ص 238

كما أن الفرعين النقابيين الممثلين للأساتذة الجامعيين داخل جامعة تبسة يقع على عاتقها حل مشاكل داخلية جمة يتخبط فيها الأستاذ الجامعي وخاصة فيما يتعلق بظروف الأداء المهني وتوفير مرافق من شأنها أن تساهم في خلق جو عائلي بين الأساتذة داخل الجامعة، وما على جامعة تبسة التصرف بما يخدم الصالح العام وهذا باعتبارها شريك اجتماعي.

ما يمكن التوصل إليه على أساس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشتنا لهذه الدراسة هو وجود نقاط اتفاق بينها وبين نتائج الدراسات السابقة وفيما يلي نستعرض مجمل هذه النقاط.

نجد أن هناك نقاط تشابه بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات التي تناولت النقابة العمالية.

حيث نجد أن دراسة ناصر جابي توصلت إلى أن الجامعة الجزائرية يجب أن تقوم بتسيير أوضاعها على المستوى التعليمي من أجل الطلبة والأساتذة حيث صرح ناصر جاني بان الجامعة الجزائرية لم تعد قابلة للإصلاح وان هذا الإصلاح الجامعي يتطلب مواجهه المجتمع ومواجهة مصالح كثير، وأشكال فساد مستشرية عند كل الفئات المرتبطة بالعمل التربوي بدرجات متفاوتة ومواجهة الاتحادات الطلابية والمنظمات النقابية.

وهو ما يتوافق مع دراستنا التي أثبتت أن النقابة العمالية لها عوائق عديدة أدت إلى التهميش العمل النقابي للأساتذة داخل الجامعة الجزائرية وعدم جدية الإدارة الجامعية وضعف في تعزيز عمليه الإرشاد والإعلام الجامعي داخل إدارة الأساتذة وعدم جدية الإدارة الجامعية في إعطاء أهمية بالغة للأساتذة..

كما نجد في دراسة شطيبي حنان بعنوان "الحركة العمالية في جامعة الجزائر دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي"

توصلت إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي وتهدف بصفه عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال البيداغوجي في الجامعة وما يتوافق مع نتائج دراستنا التي أثبتت أن النقابة تعمل على إعداد الخطط التطويرية للجامعة ومراجعتها ومناقشة القضايا التي تتعلق باستراتيجية التعلم والتعليم والتقويم والوقوف على اقتراحات واحتياجات الأساتذة والمشاركة في وضع اللوائح التنظيمية والبيداغوجية للجامعة وتنفيذ المبادرات والنشاطات التربوية.

خلاصة:

نستخلص من دراستنا الميدانية والتي تمثلت في النتائج التي توصلنا لها أن المشاركين النقابيين قدموا لنا ميزات وإيجابيات العمل النقابي داخل الجامعة حيث انه ينمي الفكر العلمي داخلها وبين الأساتذة والإدارة على عكس المشاركين الغير منخرطين فكل مشارك أبدى رأيه بخصوص سلبيات النقابة وعدم فاعليتها داخل المؤسسة الجامعية فنحن لدينا وجهان لعملة واحدة.

خاتمة



الخاتمة:

ان الحركة النقابية على مستوى الجامعة الجزائرية حديثة الوجود وقد مرت بعدة مراحل بحسب التغيرات السياسية فخلال فترة الحزب الواحد وجد تنظيم نقابي وحيد يمثل الأساتذة والعمال على حد سواء ألا وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعد تعديل الدستور الذي يقر بالتعددية النقابية تكون عدد من التنظيمات النقابية منها ما يمثل الأساتذة وأخرى ما يمثل العمال إلى جانب الاتحاد فتم إنشاء المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كنقابة مستقلة تدافع عن مصالح الأساتذة، وعلى اعتبار الجامعة تختلف عن باقي المنظمات فإنها تمثل في الرأس المال البشري المكون والمؤهل للدخول لعالم الشغل فهي تبحث عن الجودة في إنتاجها وفي سبيل ذلك تسع لتحسين أداء الناشطين والمتدخلين في العملية التعليمية لكون الأستاذ جوهر الفعل البيداغوجي سعينا من خلال بحثنا لاكتشاف واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية ومختلف الممارسات والاستراتيجيات على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأستاذ الجامعي.

وعليه ما جاء في عرضنا لهذه الدراسة أن العمل النقابي في ظل المؤسسة العمومية الجزائرية (الجامعة) يشكل تحدي كبير للعمال خاصة في ظل التحولات الاجتماعية الراهنة هذه الوضعية التي تستوجب رفع الصراع لبناء مؤسسة فعالة بالزيادة في الإنتاج والتحسين من الكفاءة المهنية ولا يتحقق ذلك إلا بالاهتمام بدور الفعل النقابي.

قَائِمَةٌ الْمَلِكِ الْحَجَّ



قائمة المصادر والمراجع

أ. المراجع العربية

- 1.الاتحاد العام ع ج. ع 13، 1999
- 2.الاتحاد العام للعمال الجزائريين: نشأة الحركة النقابية، جريدة الثورة ع 255، 1988،
- 3.إجلال محمد سري:مشكلات المعلم الجامعي في جامعات جمهورية مصر العربية،المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر، 1992
- 4.احسان محمد حسن،علم الاجتماع الصناعي،دار وائل للنشر،الأردن،2005م،
- 5.إحسان محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،دارالوائل للنشر،د ط،عمان-الأردن،2005
- 6.احمد خطابي: دراسته حول "الاتحاد النقابي في أربعة افريقية هي: الجزائر، تونس ،كينيا،نيجيريا وتندرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير، دون ذكر المكان ولا الفترة.
- 7.احمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، د ط، بيروت لبنان، 1969م،
- 8.بدوي محمد سفيان: محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة، علم اجتماع تنظيم وعمل lmd
- 9.بويكر بوخرسية واخرون: دراسات في الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار قرطبة، د ط، الجزائر، 2008
- 10.بويكر عصمان، حول تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر
- 11.بوعشام مبارك: الخصوصية باعتبارها احدى الأدوات الأساسية للإصلاحاتالاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 8، منشورات جامعة قسنطينة، 1999،
- 12.تشالز تيللي: الحركات الاجتماعية 1786-2004، ترجمة ربيع وهبة، المشروع القومي للترجمة، المجلس الأعلى للثقافة القاهرة، 2005
- 13.تصريح محمد الصالح يحياوي: جريدة الشعب 29-01-1978،
- 14.جبران مسعود: الرائد (معجم لغوي عصري) ،دار العلم،د ط، بيروت لبنان، 1969 م
- 15.جبهة التحرير الوطني: التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التوظيفية، طبعة الجيش، 1975م،
- 16.جحا زهيرة،النقابة في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 2، الجزائر، 2012-2013
- 17.جورج فريدمان،بيارنافيل،ت بولندا مانوئيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،منشوراتعويذة،ج2،بيروت-لبنان،
- 18.حسام نافذ دلال، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين- دراسة ميدانية على القوى العاملة، نموذج الخدمات الصحية، جامعة الأزهرغزة، فلسطين 2010.

19. حسين الزبيري، النقابات المستقلة في الجزائر - قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر2، الجزائر، 2012-2013
20. حصة حميد: **خصوصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية**، مركز الدراسات الوحدة العربية-بيروت-لبنان، 1999.
21. حمية حميد: **خصوصة المؤسسات العمومية**، القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 1999 ص177.
22. خالد حامد، **مدخل إلى علم الاجتماع**، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
23. خالد حامد: **كيف تكتب بحثا جامعيًا**، دار ربحانة الجزائر، دون ذكر سنة النشر،
24. د. نادية سماش-الكراسك وهران، **الجزائر دراسة القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي**: المؤتمر الرابع المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27، 28، 29، 2013
25. د. نادية سماش، **المركز الوطني للبحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية**، دار النشر، الكراسك وهران-الجزائر.
26. دوركايم: **الفرد والمجتمع**، عبد الرحمان، عبد الله محمد، **الفكر الاجتماعي رؤية سوسيولوجية**، مطبعة البحيرة.
27. رضا مالك: **إستراتيجية جديدة لضمان بقائها والمركزية النقابية وجريدة الخبر**، العدد 3059، 2001
28. روابحية رضا، **التوقيت على 11:56**، السبت 13 سبتمبر 2008
Rouabhia.ahlamontada.net»t7-topic
29. رونالد اهرنبرج ورزبيرتسميث: **اقتصاديات العمل**، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ والرياضواالسعودية 1994،
30. رياض الصمد: **الأستاذ الجامعي والتفرغ، ندوة الدراسات الألمانية**، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1981،
31. سعد الدين إبراهيم: **النقابات العربية، سلسلة إنتاج ثقافة المجتمع المدني**، دار الأمين للنشر والتوزيع، افريل 1988 القاهرة، مصر،
32. السعيد شيخي: وهي دراسة بعنوان **"المسألة العمالية والعلاقات الاجتماعية في الجزائر"** دون ذكر السنة.
33. السيد حنفي عوض: **التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة**، مكتبة النهضة، دط، القاهرة-مصر،.
34. شطبي حنان، **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي**، رسالة ماجستير، مدرسة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة 2010-2009

35. الطاهر غراز - محمد الصالح بوطوطة، قسم علم الاجتماع، جامعة جيجل، السنة 2021/06/28، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريكية.
36. الطاهر غراز - محمد بوطوطن، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريكية.
37. طلعة لظفي إبراهيم: علم الاجتماع الصناعي، الدار الجامعية للنشر، د ط، الإسكندرية- مصر 2003،
38. عادل حسن، الأفراد في الصناعة، مؤسسة شباب الجامعة، د ط، الإسكندرية مصر 1975م.
39. عبد الباسط عبد المعطي، تحليل مظاهر الصراع بالمؤسسة الجزائرية من خلال بعض الدراسات الاميريكية
40. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الغريب، د ط، القاهرة-مصر، 1982،
41. عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، مكتبة الوهبة، مصر 2001،
42. عبد الحميد الأمين، الحوار ال متمدن www.MAHEWAR.org لم يتسنى لي جمع المعلومات بخصوص هذا المرجع
43. عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، ديوان المطبوعات الجامعية، د ط، الجزائر، 1983،
44. عبد اللطيف ماموني وآخرون: الحركة العمالية المغاربية- صراعات وتحولات، دارطوبغال، د ط، 1985.
45. عبد الله محمد الشريف: مناهج البحث العلمي، مكتبة الاشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، د ط، الإسكندرية مصر 1996.
46. عبد الناصر جابي: دراسة بعنوان "مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر" حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين" دون ذكر السنة.
47. عبد الناصر جابي: الجزائر تتحرك ودار الحكمة للطباعة والنشر، د ط، الجزائر العاصمة- الجزائر، 1995،
48. علي محمود اسلام الفار: علم اجتماع الصناعي، دار المعارف القاهرة، 1985،
49. الفاعل النقابي بين المسؤولية والالتزام الأخلاقي، نشر بوساطة صحراء في بوجمع بوتوميت يوم 2010-09-30
50. فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة قسنطينة 1-قسنطينة، 2011-2012
51. قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الأمر رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وحق الإضراب، الجزائر 1990،

52. قانون العمل رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990، المادة 05، النصوص التشريعية والتنظيمية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1990،¹ - ارجع المواد 5-6-10 المتعلقة بالحق النقابي قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجريدة الرسمية رقم 13 سنة 1990
53. القرعي احمد يوسف، الحركة النقابية الافريقية في عالم متغير، هيئة العامة للكتاب، مصر، 2007م
54. قيارى محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة، د ط، الاسكندرية- مصر، 1977
55. كلمة دحمان ذبيح عبد الله: مجلة الثورة، عدد 351، 1988
56. كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر، 2009، 2010،
57. ماركس انجلر: في الحركة النقابية، ترجمة طلال الحسيني، صونيا الخوري طعمة، ماركس وانجلر: في الحركة النقابية، مرجع سبق ذكره، ماخوذ عن مقتطفات لماركس من كتاب:
- Archive Marksa « Kapitalerset et buch der production » Moscou 1933.58
59. محفوظ جبار: خصوصية المؤسسات حول الأسواق المالية، مجلة العلوم الإنسانية، ع5، جامعة باتنة، الجزائر، 1996
60. محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992،
61. محمد الميلي: مواقف جزائرية: مؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984.
62. محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، مصر 2007،
63. محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، د ط، الأردن، 1999،
64. محمد فارس: تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية، الثورة والعمل، اللسان المركزي ل ا ع ع ج الجزائر، 1989، .
65. محمود عباس: النقابات العمالية المصرية- رؤية ثورية-، مركز الدراسات الاشتراكية، القاهرة- مصر، 1996،
66. محي الدين الفيروز أبادي: القاموس المحيط، فصل النون، باب الباء، دار المعرفة، المجال الأول، بيروت، لبنان.
67. مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الأردن 2007،
68. مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربي <http://www-ssrcaw-org> الم يتسنى لي جمع المعلومات بخصوص هذا المرجع
69. مزيد منير عيوي: إدارة الموارد البشرية، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط، عمان-الأردن، 2008،
70. مصطفى فيلالي: مجتمع العمل، مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط، بيروت-لبنان-2006م،

71. مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية- إدارة أفراد-، دار الشروق للنشر والطباعة، ط3، عمان-الأردن، 2005،

72. الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر والإشهار، الرغاية، الجزائر. 1976م،

73. الميثاق الوطني: جبهة التحرير الوطني، 1986،

74. نبيل صقر، فراح محمد الصالح: تشريعات العمل (نصا وتطبيقا)، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل-اجتهاد المحكمة العليا-المادة 38 من قانون العمل، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2009،

75. نور سليمان جاسر: دور النقابات في الإنتاج وفي تنفيذ برنامج العمل الوطني، دراسات عمالية، دار الثقافة الجديدة، دمشق، ط1، 1972،

76. واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية الجزائرية وأثر انعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة "جامعة المسيلة نموذجا" مذكرة التخرج- مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل للسنة الجامعية 2013/2014

77. يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس 1884

ب. المراجع الأجنبية

1. Damien Bucco، la retraite syndicale، Approche sociologique du syndialisme retraite CGTde l'agglomeration nantaise، Mémoire de DUEA de sociologie fondamentale، universite de nante، Nante (France)، 2003-2004
2. KOUCEILA TIGHILT، Le Syndicat des enseignants du supérieur solidaire est né، *Liberté*. 12 Mars 2021 à 21:47. <https://www.liberte-algerie.com/actualite/le-syndicat-des-enseignants-du-superieur-solidaire-est-ne-355465>
3. Luca et claudeVatin-Algérie، politique، institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politique، Paris، 1975.
4. Presse de la fondation nationale de sciences politique. paris ، 1975.
5. AbderrahimTaleb، les rapports partis syndicales centres، nationale en algerie annuaire de lafrigue de nord، edition centre nationale de la recherche scientifique (S .N.R.S) paris ، 1982.

6. Journal le pays du 15 ou 21 juin. 1994.
7. Marcelle Stroobants : **Sociologie du travail sociologie du travail** ،2eme Ed، sans la direction de français de singby، paris،2007،
8. <http://www.4icu.org/reviews/12370.htm>

- منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية موريس انجرس، تم جلب هذا الكتاب من موقع archive.org ص 97

الملاحق



دليل المقابلة

البيانات السوسيوديمغرافية:

- 1- السن
- 2- الجنس
- 3- الشهادة المتحصل عليها
- 4- المهنة
- 5- الاقدمية في العمل
- 6- ماهي النقابة المنخرطة فيها
- 7- عدد سنوات الانخراط في النقابة
- 8- مكان الإقامة
- 9- الحالة المدنية

المحور 1: سيرة حياتية للنقابي ونقابته

-السيرة التاريخية لنقابة CNES

- تأسيسها واهم الأحداث البارزة في مسارها

المحور 2: التجربة النقابية وتمثلات الفاعلين

- لماذا تم اختيارك للعمل النقابي والنقابة CNES؟

- كيف تصف لنا هذه التجربة على الصعيد الشخصي والمهني؟

- كيف تنظر للنقابة والعمل النقابي اليوم ومختلف الأحداث المتعلقة بالجامعة وبمحيط نقابة الجامعة؟

المحور 3: الممارسات والعلاقات الاجتماعية:

- كنقابي كيف تقيم أداء الإدارة الجامعية؟

- كيف تجد العلاقة بين النقابة ومختلف مكونات الجامعة إدارة، أساتذة... الخ
- ماهي أهم المحطات الاحتجاجية النقابية التي يمكنك سردها لنا. وماهي نتائجها على صعيد النقابة وعلى الصعيد الشخصي كنقابي/ أستاذ؟
- كيف تجد العلاقة بين هيئة التدريس والنقابة (بكل صراحة)؟ هل هناك تضامن تواصل وتبادل هل هناك تقنية عكسية مع المطالبة النقابية ...

المحور 4: استراتيجيات الفاعلين

- في حالات الحركات الاحتجاجية والمطلبية كيف تقومون بتعبئة الأعضاء والأساتذة عموماً؟
 - في حالات التفاوض واللقاءات المباشرة وغير المباشرة/ الرسمية وغير الرسمية مع الإدارة كيف يتم اختيار المفاوضون وماهي استراتيجياتكم في ذلك؟
 - حسب رأيك ماهي العوامل المتحكمة في علاقات نقابة/ إدارة، نقابة/ أساتذة، غير تلك الرسمية والمعلنة؟
- أسئلة المقابلة للأساتذة الغير منخرطين للنقابة:

- 1- لماذا لم يتم اختيارك كعضو من قبل نقابة الأساتذة الجامعيين؟
في حالة الاختيار هل استجبت؟ ولماذا؟
- 2- ما هو رأيك بخصوص النقابة؟
- 3- هل ترى أن النقابة لها فاعلية كبيرة على الأساتذة؟
- 4- هل تفكر مستقبلاً في الانخراط لنقابة الأساتذة الجامعيين؟
- 5- ماهي الإضافات التي يمكن أن تضيفها في حالة انخراطك للنقابة؟

نموذج لجدول يعرض محتوى المقابلات المتعلقة بالأساتذة المنخرطين في النقابة الجامعية:

التحليل الشخصي للمعطيات وخطاب المبحوثين ويكون معزز بأفكار وتحليل نظري سوسولوجي	الأنماط الملاحظة (السلوك / التواصل / التمثلات / الممارسات الخ حسب الموضوع وحسب محتوى ومحاور المقابلات	العناصر والأفكار المميزة والمختلفة لكلمشارك /مبحوث بين المبحوثين (في كل سؤال	إجابات الافراد الذين تمت معهم المقابلات				الاجوبة
			الشخص 04(تحديده:)	الشخص 03(تحديده:)	الشخص 02(تحديده:)	الشخص 01 (تحديد صفته:)	الاسئلة
							السؤال :01
							السؤال :02
							السؤال :03
							السؤال :04
							السؤال :05
							حوصلة وملخص عام لموقف واستجابة كل مبحوث حول الموضوع

