

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

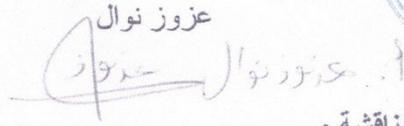
تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

دور الإطار النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي

دراسة ميدانية مع الممثلين النقابيين بمؤسسة -ميناء مستغانم-

تحت اشراف الاستاذة :

عزوز نوال


لجنة المناقشة :

إعداد الطالبة :

خلوفي اكرام



الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ مساعد صنف أ	هواري عبد الكريم
مناقشة	أستاذة مساعدة صنف أ	ناصر يمينة
مشرفة ومقررة	أستاذ محاضرة صنف أ	عزوز نوال

السنة الجامعية : 2024/2023

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

اللهم صل وسلم على نبينا ورسولنا محمد عليه الصلاة والسلام.

بكل فخر أهدي عملي وثمره جهدي هذه إلى من أجمل اسمه بكل افتخار أبي الغالي، ستبقى
كلماتك نجوم اهتدي بها.

إلى قدوتي ومعنى الحب والتفاني أُمي الحبيبة.

إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل أخي و أخواتي

إلى كل الأساتذة وخاصة أستاذتي المشرفة

إلى الأصدقاء والزملاء كل باسمه ومقامه.

الشكر و التقدير

أتوجه بالشكر أولاً لله عز وجل الذي وفقني للوصول إلى هذه المرحلة العلمية العالية ومهد لي

الطريق لأن أكون بينكم اليوم لأناقش مذكرتي في الماستر.

كما أنني أتوجه بالشكر والامتنان لكل من:

والدي ووالدتي الأعزاء

الأستاذة عزوز نوال لقد كان في إشرافها ومنحها الكثير من الوقت دوراً أساسياً في إتمام هذا

العمل، كما كان لنصائحها وتوجيهاتها الثمينة لي يداً لما توصلت إليه اليوم.

أعضاء لجنة المناقشة الكرام.

لجميع أفراد عينة الدراسة الذين منحوني الكثير من وقتهم.

لكم جميع عبارات الشكر والتقدير والاحترام.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
02	إشكالية الدراسة
03	فرضيات الدراسة
03	أسباب اختيار الموضوع
04	أهداف الدراسة
04	أهمية الدراسة
04	تحديد المفاهيم
07	الدراسات السابقة
10	المنهج المعتمد
10	التقنية المعتمدة
11	الدراسة الاستطلاعية
12	المجال الزماني والمكاني والبشري للدراسة
12	صعوبات الدراسة
الفصل الأول : الإطار النظري للدراسة	
14	تمهيد
15	المبحث الأول: مفهوم النقابة: أنواعها وأهدافها
15	1. تعريف النقابة: لغة، اصطلاحا

16	2. أنواع النقابات العمالية
16	أ. النقابات المهنية
16	ب. النقابات الحرفية
16	ج. النقابات الصناعية
17	3. أهداف الحركة النقابية
17	أ. الأهداف المطلوبة
17	ب. الأهداف السياسية
18	المبحث الثاني : الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية
18	1- النظرية الاجتماعية
18	1.1 الاتجاه الشيوعي
18	1.2 الاتجاه الوظيفي
18	1.3 الاتجاه الوراثي
19	1.4 الاتجاه الايديولوجي
19	2- النظرية الماركسية (الاتجاه الثوري)
19	أولا : الاتجاه التفاوضي كارل ماركس وفريدريك انجلز
20	ثانيا : الاتجاه التشاؤمي
20	1. لينين و النقابات
20	2. روبرت ميتشلز
21	المبحث الثالث : نشأة و تطور الحركة النقابية
21	1- نشأة و تطور الحركة النقابية في العالم
21	2- نشأة و تطور الحركة النقابية في الجزائر
21	أ-مرحلة ما قبل الاستقلال
23	ب- مرحلة ما بعد الاستقلال
23	1.مرحلة الأحادية النقابية
24	2.مرحلة التعددية النقابية

26	خلاصة
الفصل الثالث : الإطار التطبيقي للدراسة	
28	عرض ومناقشة نتائج الدراسة
28	المحور الأول : تجربة العمل النقابي
34	المحور الثاني : كيفية تسيير نشاط العمل النقابي
45	المحور الثالث : علاقة النقابة بالمسؤولين و بالعمال
48	المحور الرابع : التحديات التي يواجهها الممثل النقابي
54	الخاتمة
57	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
63	دليل المقابلة	الملحق 01
64	خصائص عينة الدراسة	الملحق 02
65	الاتفاقية الجماعية	الملحق 03

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة فهم العمل النقابي بمؤسسة ميناء مستغانم و الكشف عن دور الإطارات النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي. انطلاقا من التساؤل اللتالي : كيف تسيير الإطارات النقابية نشاط العمل النقابي؟ . للإجابة عن هذا التساؤل استخدمنا المنهج الكيفي الذي ساعدنا في فهم واقع تسيير نشاط العمل النقابي باستعمال تقنية المقابلة.

بينت نتائج الدراسة ان دور الممثلين النقابيين هو العمل على تحقيق مطالب العمال الاجتماعية و المهنية ، و تسوية نزاعات العمل الجماعية و الفردية ، كما ان لها دور في المحافظة على المؤسسة و الرفع من انتاجيتها.

تستعمل النقابة استراتيجيات خاصة بها لتحقيق مطالبها كالتعامل غير الرسمي مع المسؤول لتسهيل عملية التفاوض كما تحول اكتساب ثقة العمال لضمان تعاونهم و مشاركتهم في تحقيق أهداف النقابة. رغم ذلك يواجه النقابيون عدة صعوبات في أداء مهامهم كالثغرات التنظيمية و القانونية التي تحد من صلاحياتهم و تعرقل عملية تحقيق جميع مطالب العمال.

الكلمات المفتاحية : النقابة ، ممثلين نقابيين ، التفاوض ، العمل النقابي .

Study sammary :

This study aims to try to understand union work at the moqtaganem port corporation and reveal the role of union frameworks in managing union work activity. Based on the following question : haw do union frameworks conduct union work activity ? to answer this question ، we used the qualitative approach which helped us inderstand the reality of managing union work activity using the interview techenique. The results of the study showed that the role of union represrntatives is to work to achieve the workers social and profissional demands and settle collective and individual labor disputes. They also have a role in preserving the institution. And increasing its production. The union uses its own strartegies to achieve its demands، such as informal dealings with the official to facilitate the negotiation processs. It also tries to gain the confidenceof the workers to ensure their cooperation and participation in achieving the union's goals. Despite this، unionists face several difficulties in performing their duties، such as regulatory and legal gaps that limit their powers and hinder the process of achieving all workers' demands.

Keywords: trade union, trade union representatives, negotiation, trade union .action

مقدمة

ارتبطت الحركة النقابية بتطور الأنظمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحتى المهنية التي عرفت مختلف المجتمعات بعد الثورة الصناعية، والظروف القاسية التي كان عليها العمال في بداية القرن التاسع عشر كالانخفاض في الأجور، الزيادة في ساعات العمل، تشغيل النساء والأطفال و استغلال العامل . كلها دوافع لتشكل حركات وتنظيمات عمالية تدعو وتؤكد على الوعي الطبقي ، بهدف أحداث التغيير و تحسين تلك الظروف القاسية.

اهتم الباحثون في مجال علم الاجتماع بدراسة و تحليل أهمية النقابة سياسيا ، اقتصاديا واجتماعيا بهدف فهم التنظيمات النقابية و كيفية تأثيرها على السلطة في العمل و على الهوية الاجتماعية، لأنها تعتبر جزءا هاما من المجتمع و تلعب دورا حيويا في تنظيم العمال و حماية حقوقهم ، و تحليل هذه التنظيمات يساعد في فهم ديناميكيات العمل و التغيرات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع السوسيو مهني.¹

ارتبط تاريخ الحركة النقابية في الجزائر بتاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي نشأ في 1956 و جاء يناضل بأسلوب نقابي و تبنى قاعدته النضالية طبقا لتعليمات عيسات ايدر أثناء الثورة . و بقي محافظا على مبادئه حتى بعد الاستقلال من 1962 حتى 1988 شهد نشاطا نقابيا واسعا في القطاع العمومي، إسم بالطابع المطبقي و سعى لبلورة وعي عمالي و تحقيق الوحدة العمالية. حتى اقر دستور 1989 التعددية النقابية و حق الاضراب عندها ظهرت تشكيلات و اتحادات نقابية جديدة.

ارتأينا التقرب من الفرع النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤسسة ميناء مستغانم لمحاولة التعرف على ميزة الإطار النقابي ودوره في تسيير نشاط العمل النقابي.

قمنا بتقسيم عملنا إلى ثلاثة فصول:

¹توجيه و صياغة التغيير في النقابات العمالية ، international labour organization ، ص 37

الفصل الأول : يتضمن الإطار المنهجي للدراسة نستعرض فيه نص الإشكالية والتساؤل العام والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة ، إضافة إلى أهمية وأهداف ودوافع الدراسة، كما قمنا بتحديد المفاهيم، المنهج والتقنية المستخدمة والدراسات السابقة ، ثم تطرقنا إلى المجال الزمني والمكاني والبشري للدراسة مع ذكرنا للدراسة الاستطلاعية وللصعوبات التي وجدها في دراستنا.

الفصل الثاني : يتضمن الإطار النظري للدراسة ، وقمنا بتقسيمه إلى أربع مباحث، تناولنا في المبحث الأول مفهوم النقابة أنواعها وأهدافها والمبحث الثاني خصصناه للاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية أهمها النظرية الاجتماعية والنظرية الثورية لكارل ماركس أما المبحث الثالث تضمن نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم والمبحث الرابع و الأخير خصص لنشأة و تطور الحركة النقابية في الجزائر.

الفصل الثالث : نستعرض فيه الإطار التطبيقي للدراسة وتم فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة و قمنا بتقسيمه إلى أربعة محاور وهي :

المحور الأول : خصص للتجربة النقابية للإطار النقابي و أسباب انخراطه في النقابة ثم دور العمل النقابي في تحسين مستوى الممثلين النقابيين.

المحور الثاني : خصص لكيفية تسيير نشاط العمل النقابي ، و قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مباحث الأول خصصناه لدور الإطار النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي و الثاني يتضمن الوسائل المتبعة لتحقيق مطالب العمال ، أما الثالث تضمن اهم المطالب التي تحصلت عليها النقابة.

المحور الثالث : خصص لعلاقة النقابة بالعمال و بالمسؤولين.

المحور الرابع : تضمن اهم الصعوبات و التحديات التي تواجه النقابة في العمل النقابي .

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

الإشكالية

الحركة العمالية هي حركة اجتماعية واسعة النطاق لم تكن وليدة للصدفة و إنما من الناحية السوسيو تاريخية هي نتاج لمجموعة من التحولات في التنظيم الاجتماعي و الاقتصادي و السياسي و غيرها من التحولات الأخرى في المجتمع. نشاط الحركات العمالية قد يأخذ نضالها طابعا سياسيا من خلال تكوين حزب سياسي مثل حزب العمال البريطاني¹ كما أن لها دورا هاما في وضع حد للاستغلال و ابتزاز العمال و اضطهادهم من خلال تكوين نقابات، هذه الأخيرة تمكنت في أغلب البلدان من تنظيم صفوفها و تحقق شروط عمل أكثر واقعية لمصلحة العمال و وصلت إلى ذروتها في القرن العشرين².

التطور الذي عرفته التنظيمات النقابية أثار اهتمام العديد من الباحثين في مجال علم الاجتماع إذ يعرفها دوركايم بأنها [بنيت كوحدة وظيفية للاندماج الاجتماعي الوطني و التي تلعب دور جسم وسيط بين الدولة و الفرد و ان هذا الجسم الوسيط لا بد ان يتحمل وظيفة تسيير لكل ما هو اجتماعي]³، كما يعرفها الان توران على [انها منظمة للدفاع و الهجوم الاقتصادي تناضل من أجل اجر احسن و من أجل توظيف امن على أوتوقراطية ارباب العمل]⁴.

النقابة هي إتحاد لمجموعة من العمال و الموظفين الذين ينتمون إلى عمل مشترك داخل مؤسسة تنظيمية واحدة يتشكل هذا الإتحاد لأغراض الدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية و الاجتماعية باللجوء إلى الاضراب أو بإبرام الاتفاقيات الجماعية. ممارسة النشاط النقابي أصبح حقا تكفله المواثيق الدولية منذ سنة 1948 و على غرار باقي الدول شرعت الدولة الجزائرية بعد الاستقلال الحق في ممارسة العمل النقابي ضمن المواثيق و القوانين التي ترتبط بتنظيم علاقات العمل.

¹ تشالز تيلي الحركات الاجتماعية 2004/1786 ترجمة ربيع وهبة، القاهرة، 2005، ص 76

² محمد سالم الاصيمع مفهوم النقابة و الاتجاهات النظرية التي تفسر نشأتها الجمعية المصرية للقرابة و المعرفة، ص 299

³ زبيري حسين، مساهمة في سوسيو لوجيا النقابية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2019، ص 19

⁴ نفس المرجع ص 14

حضي الإتحاد العام للعمال الجزائريين إهتمام من قبل الدراسات السوسولوجية على غرار الباحث ناصر جابي الذي اهتم بمعرفة الاصول الاجتماعية و السوسيومهنية للممثل النقابي و القيم التي يدافع عنها أثناء القيام بدوره و ارائه حول الحركة النقابية. و اتضح من خلال نتائج الدراسة بروز بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي من طرف القياديين النقابيين . كون الإتحاد العام الشريك الوحيد للثلاثية بقي محافظا على الصدارة و نظرا لقلّة الدراسات السوسولوجية في هذا السياق ما استدعى منا التقرب للفرع النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤسسة ميناء مستغانم لمعرفة دور الإطار النقابي في تسيير نشاط العمل النقابي و الكشف عن الوسائل المتبعة لتحقيق مطالب العمال.

بناء على ما سبق نطرح التساؤل الآتي:

كيف يسير الممثلين النقابيين نشاط العمل النقابي في مؤسسة ميناء مستغانم ؟

و انطلاقا من هذا التساؤل نطرح الأسئلة الفرعية الآتية:

ما هي الوسائل المتبعة من طرف النقابة لتحقيق مطالب العمال؟

ما هي سمات الممثل النقابي بمؤسسة ميناء مستغانم ؟

ما هي أهم المكتسبات التي تحصلت عليها النقابة؟

الفرضيات:

يفضل الممثلون النقابيون اللجوء إلى المفاوضات الجماعية لحل نزاعات العمل

عدم استجابة الإدارة إلى مطالب النقابة يؤدي إلى تنظيم الاضراب.

أسباب اختيار الموضوع :

1 موضوع النقابة يندرج ضمن تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل.

2 اهتمامي بالموضوع مصدره الحوار الذي اجرته مع والدي الذي يعمل بميناء مسغانم. كان

الحوار حول نشاط العمل النقابي في المؤسسة وعن الاضراب الذي قام به العمال في فيفري

عام 2019 . و عن اسبابه منها استغلال الممثلين النقابيين لمنصبهم في النقابة لتحقيق

مصالح شخصية فأردت التقرب من الفرع النقابي الجديد التابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين لمحاولة التعرف على دور الإطار النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي .

أهداف الدراسة :

1 التعرف على مميزات الإطار النقابية.

2 محاولة فهم النشاط العمل النقابي في مؤسسة ميناء مستغانم .

أهمية الدراسة :

لقد كان موضوع النقابة حقلًا خصبا للكثير من الباحثين و الدارسين في مجال علم الاجتماع لكن كل هذه الدراسات صنفت ضمن الدراسات الكلاسيكية كدراسة الأستاذ ناصر جابي التي اهتمت بنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين في الفترة الأحادية وبين الاصول الاجتماعية و السوسيو مهنية للإطار النقابي في أداء دوره في تلك الفترة. و نظرا لكل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية والمهنية التي عرفتها الجزائر و التنظيمات العمالية و النقابية التي تشكلت في 1989 إلا أن موضوع النقابة لم يستوفي حقه من الدراسات في ظل هذه التحولات خاصة في القطاع العمومي هذا ما إستدعى منا التقرب للفرع النقابي الجديد لمحاولة التعرف على نشاط العمل النقابي في مؤسسة ميناء مستغانم .

تحديد المفاهيم :

النقابة : جماعة تتكون من العمال للنهوض بأحوالهم و الدفاع عن مصالحهم أمام أصحاب العمل و السلطات المختصة¹

يعرفها سيدني ويبر "منظمة دائمة من العمال الاجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمال و صيانة العمال من الاخطار التي تداهمهم خارج العمل و بداخله".² و هي إتحاد لمجموعة من العمال و الموظفين الذين ينتمون إلى عمل مشترك داخل مؤسسة تنظيمية واحدة و يتشكل هذا الإتحاد لأغراض الدفاع عن مصالح العمال الاجتماعية و الاقتصادية.

¹ أحمد زكي بدوي "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية مكتب لبنان، بيروت، 1971، ص 420

² احسان محمد حسن "علم الاجتماع الصناعي"، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 117

الاتفاقيات الجماعية : اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال و إتحاد نقابات العمال ، و بين واحدا أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا لا ينتمون إلى تلك النقابات ، و يعتمد الطرفان باحترام هذه الشروط .
و قد تبرم الاتفاقية على مستوى المنشأة أو على مستوى المنطقة أو على مستوى القوى¹ ،

1- نزاعات العمل :

فراغ عمالي labour conflict ، conflit de travail

منازعات العمل هي التي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل من ناحية و جميع عمالهم أو فريق منهم من ناحية أخرى ، بسبب شروط أو ظروف عمل² .

2- احتكار نقابي :

رقابة نقابات العمال على سوق العمل و فرض فئات الأجور و غيرها من شروط العمل مع أصحاب العمل .

و يتخذ الاحتكار العمل أكثر أشكال تطرفا عندما تتحصل النقابة مغلقة على اتفاق محل مغلق مع أصحاب العمل

3- إتحاد :

انضمام بعض الأفراد أو الجماعات إلى بعضها البعض لتحقيق هدف مشترك كإتحاد أصحاب العمل و إتحاد الجمعيات .

4- عمال نقابيون :

العمال الذين توصلوا إلى تنظيم أنفسهم في نقابات و الذين تتبلور فيهم قوة الحركة العمالية .

¹ نفس المرجع الأول ص35

² نفس المرجع ص232

5- التسيير :

تنظيم مسار العمليات الانتاجية في استخدام المواد في أقصر وقت و بأقل جهد لبلوغ أقصى كفاية .

6- الإضراب :

التوقف العمدي و الجماعي للعمال عن العمل بهدف الضغط على المسؤولين لاستجابة مطالب العمال.¹

7- إتحاد النقابات :

إتحاد يظم مجموعة من النقابات على مستوى الصناعة أو المستوى القومي أو الدولي و تقوم اتحادات النقابات بدراسة المطالب المشتركة للعمال و الفصل في الخلافات التي تنشأ داخل النقابة الواحدة أو بين نقابتين أو أكثر من نقابات العمال .

8- الحركات الاجتماعية العمالية² :

كانت الطبقة العاملة مصدرا هاما لكثير من الحركات الاجتماعية الهامة من خلال الاحتجاجات العمالية في نطال العمل الصناعي الاستغلالي و انخفاض الأجور و طول ساعات العمل ، لعبت الحركات العملية دورا بارزا في مجال الرعاية الاجتماعية للعمال ، كما أن كثيرا منها كان نتاجا للأفكار التي تبنيها الأحزاب الاشتراكية و التي رفعت مطلب المساواة و تكافئ الفرص ، و إن كانت الحركات العمالية قد فقدت كما يقول علماء الاجتماع ، كثيرا من حماس الطبقة العاملة للأهداف و المبادئ الاجتماعية ، و الثقافة المميزة لها .

¹ دكتور أحمد زكي بدوي ، "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية" مكتبة لبنان ، بيروت 1971 ص236

² محمد ياسر الخواجة ، حسين الدريني ، "المعجم الموجز في علم الاجتماعية" ، مصر العربية للنشر و التوزيع ، 2011 ص

الدراسات السابقة :

- الدراسة الأولى :

دراسة ناصر جابي بعنوان " مساهمة في سوسيولوجية النخبة النقابية في الجزائر " ، حالة قيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين. تعتبر هذه الدراسة كمحاولة لتحديد مقاييس تسمح بالوقوف على النخبة النقابية التي أفرزتها التجربة الجزائرية ، أجريت على مستوى قيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين إذ العينة تمثلت في أعضاء المجلس الوطني.

المحور الأول للدراسة ركز فيه الباحث على الأصول الاجتماعية و السوسيومهنية و العائلية للقيادي النقابي و أثبتت الدراسة سيطرت القطاع العام على القطاع الخاص في إنتاج القيادة النقابية حيث أن 43 % من الإطار ات النقابية الجزائرية هي إطار ات مسيرة سابقا ، و 25% من فئة التأهيل و هي تقارب نسبة الموظفين ، في حين أضعف فئة مهنية مدت الحركة النقابية بالقيادات هي العمال 7%

أما المحور الثاني خصص لمعرفة آراء القيادي حول الحركة النقابية و القيم التي يدافع عنها ، واتضح استقرار القيادي و بروز بيروقراطية نقابية محترفة للعمل النقابي حيث أن 57% من القياديين يمتلكون أكثر من عشر سنوات خبرة داخل المجلس الوطني ، أما عن رأي النقابي للحركة النقابية فأغلب المبحوثين يفضلون فترة حكم الرئيس هواري بومدين من

(1965 ، 1978)

أما المحور الثالث خصص للنقابة كمنتج لخطاب سياسي و رأيه في الأحداث السياسية ، انطلاقا من أن النقابي في الجزائر عاش تجربة في ظل النضال السياسي الجزائري قبل التعددية.

الدراسة الثانية : 1

دراسة الباحث نزار جابي التي اهتمت بالنزاعات العمل في إطار لتحضير شهادة الدكتوراه الدرجة الثانية تحت عنوان " مساهمة سوسيولوجيا النزاعات العمالية للإضرابات العمالية في الجزائر " بمركز روسية للسيارات الصناعية .

قامت هذه الدراسة على مجموعة من التساؤلات الأساسية أهمها :

- 1- ما هي مكانة الإضراب في المجتمع الجزائري ؟ كيف تطورت ؟
- 2- كيف يتعامل العمال بصفة عامة مع المحيط السياسي من خلال الإضراب ؟
- 3- هل المطالب المادية تعكس أمور أخرى ؟

و للإجابة على هذه التساؤلات تبنى الباحث نموذجا تحليليا محاولا الكشف عن العلاقات التي يقيمها الإضراب كعلاقة اجتماعية مع محيطه الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي و لقد عكس للإضراب التحولات التاريخية التي عرفت مختلف الفئات العمالية من خلال التجدر الذي عرفتته الحركات العمالية المطالبية باختيارها للإضراب كشكل رئيسي للمطالبة .

و لقد خلص الباحث في دراسته إلى وجود شكلين من الإضراب و هما :

- الإضراب التعبيري : الذي يعبر عن التجديد المستمر للفئة العمالية مع ضعف تجربتها النقابية ، حيث أن مدة الإضراب تكون قصيرة .

- الإضراب الذاتي : و الذي ظهر بعد ملامح مع الأعياء على المشروع الوطني و هو تعبير عن التجربة القصيرة التي بدأت الطبقة العاملة في امتلاكها ، و يتميز بطول المدة الذي يستعمل كوسيلة للضغط .

الدراسة الثالثة : 2

دراسة زبيري حسين " قراءة في النشاط النقابي للنخبة النقابية في الجزائر " أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع 2012/2013

¹ زبيري حسين ، مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر " دار الخلدونية للنشر ، الجزائر ، 2019 ، ص 25 ، 27

² زبيري حسين " قراءة في النشاط النقابي للنخبة النقابية في الجزائر " ، الجزائر ، 2 ، الجزائر ، 2012 ، 2013

قام الباحث بدراسة النقابات المستقلة في الجزائر حيث ركز في دراسته على النخب النقابية في الجزائر في قيادات نقابية لبعض النقابات المستقلة ، و ذلك من خلال الفعل النقابي و المرجعيات و الاتجاهات لهذه النخبة ، و قد تبني نموذجا تحليليا خلص فيه إلى أن منطق النشاط النقابي يعتمد على المرجعيات الجماعية ، و هذا انطلاقا من التضامن العمالي و الوعي الجماعي و هذا لمواجهة مالكي الانتاج .

الدراسة الرابعة :

دراسة حجا زهيرة " النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية " رسالة ماجستير في تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر، السنة الجامعية 2012 / 2013 تم اجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة و تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول ، من حيث هيكلتها و تنظيمها و مطالبها و أساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية و الاجتماعية .

اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي بالعمال المباشرين للإنتاج ، اعتمدت على المنهج الوصفي ، و استخدمت تقنيات الاستمارة ، المقابلة و الملاحظة في جمع المعلومات ، و توصلت إلى النتائج التالية :

- دور النقابة هو تحقيق المصالح العمالية سواء الاجتماعية ، الاقتصادية و المهنية
- تستخدم النقابة العديد من الوسائل ، كتقديم الشكاوي للمسؤولين و الإداره و لا " ، ثم القيام بالاحتجاجات و المفاوضات الجماعية و هذا في أغلب الأحيان .

الاستفادة من الدراسات السابقة :

- المساعدة في بناء الإشكالية
- اهتمام الدراسات بموضوع نزاعات العمل في المؤسسة الجزائرية مما يزودنا ببيانات حول تسيير نشاط العمل النقابي في الجزائر .
- تساعدنا في التحليل و مناقشة البيانات و نتائج الدراسة

منهج الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الكيفي الذي يعرف على " أنه أسلوب من أساليب التحليل المتمركز على معلومات كافية و دقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة و ذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية و بما تتسجم مع معطيات الفعلية للظاهرة " .¹

يساعدنا هذا المنهج على فهم الظاهرة المدروسة و التعرف على نشاط العمل النقابي في ظل التغيرات في النظام الاقتصادي ، الاجتماعي و المهني للمؤسسة.

التقنية المعتمدة :

استخدمنا تقنية المقابلة في جمع المعلومات الميدانية. تعتبر من تقنيات البحث الكيفي و تعتمد على الخطاب المباشر مع المبحوثين و التقرب منهم عن طريق طرح مجموعة من الأسئلة . و تعرف على أنها " وسيلة من وسائل جمع المعلومات في عدة حقول علمية دقيقة أو علمية اجتماعية ، حيث تسمح بالوصول إلى معلومات و بيانات هامة " ² و تعرف أيضا على أنها " محادثة موجهة بين الباحث و شخص أو مجموعة من الأشخاص آخرون بهدف الوصول إلى حقيقة ما من أجل بلوغ أهداف البحث " ³

استخدمنا هذه التقنية في موضوع بحثنا لغرض جمع المعطيات المرتبطة بالموضوع و ساعدتنا في معرفة واقع تسير نشاط العمل النقابي في مؤسسة ميناء مستغانم .

¹ محمد عبيدات و آخرون ، "البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات" دار وائل للنشر ، الأردن ، ط2 ، 1999 ، ص 46

² أحمد نقي " المقابلة " الماهية ، الأهداف و الأنواع" ، مجلة أفانين ، المجلد 1 العدد 2 ، ديسمبر 2021 ، ص 86

³ محمد عيدان و آخرون ، "منهجية البحث العلمي" ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط2 ، 1999 ، ص 57

ظروف إجراء المقابلات :

إختيار مجتمع البحث تم بطريقة قصدية و قمنا بإجراء 9 مقابلات ، منها خمس مقابلات مع إطارات الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين و هم مكلفون بالتواصل المباشر مع الإدارة و ستة عمال من الممثلين النقابيين المساعدين بمؤسسة ميناء مستغانم. لم نتمكن من إجراء المقابلات مع جميع الإطارات و الممثلين النقابيين لغياب البعض بسبب العطل المرضية خلال الفترة التي أجرينا فيها العمل الميداني.

قمنا بتحديد المواعيد مع المبحوثين و أجرينا المقابلات في مكتب النقابة بالمؤسسة في الفترة المسائية و الصباحية أحيانا ، وفقا لأوقات عملهم في المؤسسة. دامت مدة المقابلة من ساعة ونصف إلى ساعتين مع كل مبحوث. تطرقنا مع المبحوثين إلى دورهم في نشاط العمل النقابي ، و تجربتهم النقابية ، ولم نجد أي تحفظات في عدم إجابتهم عن الأسئلة المطروحة ، أما بالنسبة للغة المستخدمة هي اللغة العربية وكانت الخطابات بالدارجة و قمنا بترجمتها إلى الفصحى ، و اكتفينا فقط بالكتابة لعدم قبول المبحوثين تسجيلهم صوتيا .

يحتوي دليل المقابلة على أربعة محاور: الأول متعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين ، الثاني خصص لكيفية تسيير نشاط العمل النقابي في المؤسسة ، المحور الثالث : خصصناه لدور الإطار النقابي في تسيير نشاط العمل النقابي و تجربته النقابية أما المحور الرابع فترقنا فيه لعلاقة النقابة مع العاملين .

الدراسة الاستطلاعية

بعد حصولنا على وثيقة تسهيل البحث الميداني من طرف الجامعة ، تقربنا إلى مؤسسة ميناء مستغانم أين تم استقبالنا و توجيهنا إلى مكتب النقابة ، و تعرفنا على بعض الإطارات النقابية و أخذنا موعد آخر مع ممثل نقابيل إجراء مقابلة مبدئية التي وجهتنا لاختيار المنهج و التقنية. سمحت لنا الدراسة الاستطلاعية ببناء دليل المقابلة و تحديدها.

المجال الزماني و المكاني و البشري للدراسة :

-المجال الزماني : كانت الزيارة الميدانية الأولى لمؤسسة ميناء مستغانم في 30 ديسمبر 2023 ، و بدأ العمل الميداني في 03 مارس 2024 حتى 03 ماي 2024 ، و ذلك كانت زيارتنا من فترة لفترة حسب المواعيد التي أخذناها مع المبحوثين .

-المجال المكاني : مؤسسة ميناء مستغانم ، مؤسسة عمومية اقتصادية، شركة ذات اسهم EPM/ EPE/ SPA أنشأت في إطار اصلاح النظام المينائي الجزائري بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 82_287 الصادر بتاريخ 14 أوت 1982م.

-المجال البشري :

يتكون مجتمع البحث من 9 ممثلين نقابيين للفرع النقابي التابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين و منهم 5إطارات لهم اتصال مباشر مع الإدارة و هم : (الأمين العام للفرع النقابي/ ممثل نقابي/ مسؤول النزاعات / مسؤول الاعلام / مسؤول الشؤون الاجتماعية) و 4 ممثلين نقابيين مساعدون لهم.

صعوبات الدراسة :

- 1- لم يتم الاعتراف بوثيقة تسهيل البحث الميداني من طرف مدير المؤسسة في البداية و طلب منا إحضار الإتفاقية الموجودة بين مؤسسة ميناء مستغانم و الجامعة.
- 2- صعوبة التواصل مع بعض الإطارات النقابية ، نظرا للإجازات المرضية المتكررة ، لدى اضطرنا للتواصل معهم هاتفيا .
- 3- صعوبة أخذ مواعيد مع الإطارات النقابية ، حيث قمنا بعدة اتصالات معهم لأخذ موعد لإجراء المقابلة ، و في بعض الأحيان أجرينا المقابلة معهم في مناصب عملهم و ذلك لعدم تواجدهم الدائم في مكتب النقابة .
- 4- عدم توفر المراجع اللازمة في مكتبة الجامعة مما اضطر منا ان نتوجه إلى مكتبة التوثيق الاقتصادي و الاجتماعي المتواجدة بولاية وهران.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة

تمهيد :

نستعرض فيما يلي تعريف النقابة لغة و اصطلاحا ثم نتطرق إلى أنواع النقابات العمالية و هي النقابات المهنية و النقابات الحرفية ، كما سنتطرق أيضا إلى اهداف النقابات العمالية. و سنستعرض بعدها الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية ثم نتطرق إلى نشأة و تطور الحركة النقابية في العالم و أخيرا نبرز نشأة و تطور الحركة النقابية في الجزائر بالمرحلتين الاساسيتين التي عرفتهم .

المبحث الأول : مفهوم النقابة ، أنواعها و أهدافها

1- تعريف النقابة : لغة : تعني الرئاسة و هي على وزنها (بكسر الأول لا يفتحه) ، و يقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيد ، و من هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء ، أو نقيب المعلمين و سواهما ، و على تلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) (الإتحاد) لذوي المهن و الحرف و سميت (نقابات) ¹

أما اصطلاحاً : فهي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة ، و تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً ، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية و الاجتماعية لهم ، و كذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل ²

و تعرف بأنها ممارسة يومية لإيجاد حلول للمشاكل العمالية و تلبية مطالبهم المختلفة ، من خلال التشكيل النقابي ، و العمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة. ³

و يعرفها الدكتور عبد العزيز فهي بأنها : " إتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة ، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور ، و ساعات العمل ، و الظروف التي يعملون بها ⁴

و يعرفها سيدني وبيير " بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمال و صيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم خارج العمل و بداخله " ⁵

¹ عبد الوهاب الكيالي ، الموسوعة السياسية ، المؤسسة العربية للدراسات و النشر ، بيروت ، ط3 ، 1990 ، ص 604

² قسم الشؤون النقابية ، دليل النقابات العمالية ، عمان 2012 ، ص 8

³ محمد سالم الأصميم ، مفهوم النقابة و الاتجاهات التي نفسر نشأتها الجمعية المصرية للقراءة و المعرفة ، 2019 ، ص

⁴ محمد سالم الاصميم ، مفهوم النقابة و الاتجاهات التي نفسر نشأتها، مرجع سبق ذكره ، ص303 .

⁵ إحسان محمد حسن ، علم الاجتماع الصناعي ، دار وائل للنشر ، الأردن 2005 ، ص 117.

2- أنواع النقابات العمالية :

- أ- **النقابات المهنية** : تضم جميع العاملين الذين ينتمون إلى مهنة ما بغض النظر عن الصناعة التي يعملون فيها¹ مثل نقابة المهندسين ، نقابة الأطباء ، نقابة الموسيقيين ، نقابة المعلمين ، نقابة النجارين فتشكلها حسب المهنة قد يضيف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة ، لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل الشركة الواحدة و ستعارضه المصالح لما سيفقدونها الجانب التأثيري²
- ب- **النقابات الحرفية** : عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة ، و يعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها ، و يعتبر من أقدم أشكال التنظيم مسيطرا على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن 19 عشر³
- ج- **النقابات الصناعية** : تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بها ، أي أساس التكوين هنا هو الانتماء الصناعي فهذا التكوين يشمل على مهن غير متجانسة مثلا : نقابات العاملين في النسيج ، نقابات العاملين في السكك الحديدية يرجع ظهور هذا النمط من النقابة إلى انتشار الصناعة ، و ظهور المصانع الكبيرة ذي حجم الإنتاج الكبير.⁴

¹ محمد محمود الجوهري ، "علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع عمان ، 2009 ، ص 361

² حنفي عبد الغفار ، "السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية" ، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية 2002 ، ص 396 ، 397 .

³ محمد الصغيرين غربي ، "العمل النقابي و مهامه الاقتصادية و الاجتماعية" ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، العدد 38 ،

أوت 2019 ص 250

⁴ حنفي عبد الغفار ، "السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد" ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 1997 ، ص 734 .

3- أهداف الحركة النقابية:¹

أ- الأهداف المطلوبة :

- ✓ تسعى النقابة للدفاع عن فرص العمل و حماية منصب العامل و التأمين عن عملة
 - ✓ تهدف النقابة للمشاركة الفعلية في التسيير و تحقيق للمشروع التنموي و الإيق للمؤسسة .
 - ✓ تحسين أداء العمل بالتكوين و التأهيل عبر التمهين و البعثات التكوينية .
 - ✓ توفير التأمين في العمل و العطل و التقاعد و المرض
 - ✓ الدفاع عن الامتيازات الإيج من الخدمات الاجتماعية الأخرى كالترفيحية و الثقافية .
 - ✓ السعي لتحسين الأجر الأدنى للعامل مقارنة بالمستوى المعيشي و تحسين القدرة الشرائية
 - ✓ التعويض على البطالة و الحماية الاجتماعية للعمال أثناء الأزمات الاقتصادية.
 - ✓ حماية العمال من أي تجاوز لرب العمل من خلال منع الاستغلال أو الفصل عن العمل
- ب- الأهداف السياسية :

- منع استغلال النساء و الأطفال والأجانب بتطبيق نظام عمل الدولي ، ومنع الاستغلال للعمال .
- تفاوض مع الطرف الإداري أثناء النزاعات و الحق في استخدام الإضراب للدفاع عن امتيازات و حقوق عمالية داخل المؤسسة الاقتصادية .
- الإعلام و النشر للمعلومات التي تخص العامل و محيط العمل كحق في التوعية و التنقيف العمالي .
- المشاركة في المفاوضات مع الحكومة و أرباب العمل لحماية أجور العمال .
- تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي و تنمية الانخراط العمالي في النقابة
- عقد الاجتماعات و الندوات لتحسين أداء النقابة لحماية منخرطيها .
- الاتصال و التواصل بين المنظمات النقابية للتعاون و تبادل الخبرات .

¹ علي محمود إسلام الفار " علم الاجتماع الصناعي " ، دار المعارف ، القاهرة ، 2019 ، ص 85 – 89

المبحث الثاني : الاتجاهات السوسيولوجية المفسرة للحركة النقابية

1- النظرية الاجتماعية

1-1- الاتجاه الشيوعي :

تعتمد في دراسة النقابات على البنية الداخلية للنقابات أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة و مستقرة و هم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات ¹ .

1-2- الاتجاه الوظيفي :

اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام ، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة و المرتبطة أساسا مع الواقع الاجتماعي ، الذي تحياه ، و يرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابات مرتبط بالفعل المباشر ، و ردود الأفعال المرتبطة عنها داخل المؤسسة الإنتاجية ، علاوة نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل و الأجور و كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل أو المسيرين ، و تركز بصفة خاصة على دراسات المفاوضات الجماعية و كيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية ²

1-3: الاتجاه الإيديولوجي :

يرى بأن المحرك الأساسي للنقابات هو الإيديولوجية المتبناة و التي تعمل وفقا لها ، و تسعى لتحقيق أفكارها و مبادئها بناء عليها. ³

لقت وجهة النظر الإيديولوجية زمنا طويلا من المبالغة في تقديرها و قد بلغ في الظن أن العقيدة هي المحرك لكل فعل ، و في الحالة الخاصة لحركة طوعية ، مثل الحركة

¹ بو مقورة نعيم "الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية ، مقارنة تاريخية سوسيولوجية" ، جامعة عبد الرحمان ، ميرة ، بجاية ، ص 330

² زهيرة حجا ، "النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد" قسنطينة ، رسالة من مكملة. لنيل شهادة الماجستير ، علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة قسنطينة 2 ، 2012 ، 2013 ، ص 97

³ بو مقورة نعيم "الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية مقارنة تاريخية سوسيولوجية" ، مرجع سبق ذكره ص 331

العمالية يدخل عامل انحراف جديد ، و هو التباعد بين الزعماء الذين يحتكرون التعبير الرسمي و الجمهور الكبير للأعضاء يتبعونهم كأداة لأسباب غريبة عن فلسفتهم¹.

1-4 الاتجاه الوراثي :

ترى أو تعني بأصل و نشأة النقابات و الموقع الذي تحتله في المجتمع و الحاجات التي تستجيب لها و تكيفها مع الأوضاع الاجتماعية الجديدة و التطورات التكنولوجية الحادثة.²

2 -الاتجاه الماركسي (النظرية الثورية) :

أولا : الاتجاه التفاولي :

يمثل هذا الاتجاه كلا من كارل ماركس و زميله فريدريك أنجلز انطلاقا من التحليلات الديالكتيكية للتطور الاجتماعي و من الفلسفة المادية التاريخية القائمة على مفهوم الصراع الاجتماعي الطبقي ، تفسر المادية التاريخية القائمة على مفهوم الصراع الاجتماعي الطبقي ، تفسر المادية التاريخية حركة المجتمع و تقدمه بتقديم حركة القوى المنتجة و العلاقات التي تقوم عليها بمعنى أن تغيير طريقة الإنتاج هو الموجه الحقيقي لتاريخ المجتمعات و مادام الإنتاج يتميز بالتحول و التطور ، فإنه وحده يستطيع أن يفسر كيف أن نظاما اجتماعيا يحل محل نظام آخر ، و على هذا يبرز التعاقب الجدلي الديالكتيكي كيفية بناء المجتمعات باستمرار من شكل إلى آخر ، ففي المجتمع يوجد دائما القديم الذي ينهار و الجديد الذي يزدهر فالجديد دائما ينفي القديم تحت تأثير صراع المتناقضات و الأضداد.³

¹ جورج فريد مان، بيار نافيل "رسالة في سوسيولوجيا العمل" ، منشورات عويدات ، بيروت ط2 ، 1985 ص 235 .

² نفس المرجع ص 242

³ د.عاشوري مولاي ، "دور النقابة في الأنظمة المقارنة ، قراءة سوسيو ثقافية لواقع النقابات المعاصرة" ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، جامعة تبسة ، العدد 12 ص 192 ، 193

ثانيا : الاتجاه التشارومي¹

يسير هذا الاتجاه معاكسا للاتجاه التفاوضي ، يعتبر أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال ، و من أهم رواد هذه النظرة لينين و روبرت ميتشلز

1- لينين : انطلق من فكرة عدم الحتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية ، لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير إيديولوجي و الإشراف السياسي للدولة إذ يجب أن نتبنى النقابات أفكار سياسية و تعمل على تحقيقها واقعية مع وجود مراقبة للدولة ، و هذا تصبح للنقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحربية و الجماهير العمالية

2- روبرت ميتشلز: يعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعتها في تحقيق المكاسب للعمال و الدفاع عن مصالحهم ، و إنما ستصبح منشأ بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية ، و تعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها و المحافظة على مكاسبها الذاتية كالمصنوب القيادي و المكانة الاجتماعية ، و يعتبر ميتشلز أن عدم وجود ديموقراطية داخلية سوف يكون لها تأثير على مصالح العمال و مدى سعتهم لتحقيقها بالإضافة إلى الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال لتصبح أداة تكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة و الحفاظ عليها .

¹ حنان شطبي ، "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي دراسة حالة "، حالة منتوري قسنطينة ، ، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، 2009 ، ص 26 ، 28

المبحث الثالث : نشأة و تطور الحركة النقابية

1- نشأة و تطور الحركة النقابية في العالم

تعتبر بريطانيا أول بلد تشكلت فيه النقابات العمالية، و تليها الدول الغربية الباقية مع أفراد التطور الصناعي فيها ، ظهرت بوادر تشكيل النقابات العمالية في بريطانيا سنة 1720 م عند عمال الخياطة ، و لقد استغرقت عملية إستقرار و شيوع قانونية التنظيم النقابي حوالي أكثر من مئة سنة و بدأت تشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور و تخفيض ساعات العمل و بعدها بانتشار للإضرابات بين عمال النسيج و قد استمر هذا الوضع حتى عام 1826 م ، لتصبح التكتلات فيها بعد مرخصة و تمارس حق التفاوض الجماعي أما في فرنسا فقد ظهرت النقابات العمالية على تشكيل تعاونيات منذ عام 1791 م بهدف إنشاء صناديق للتعويضات و المعاشات ، أما بالنسبة لألمانيا فبدأ تأسيس النقابات العمالية عام 1865م ، تشكيل نقابة عمال التبغ ، و في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت محاولات تشكيل النقابات العمالية مع أواخر القرن الثامن عشر ، أي بعد اندلاع اضطرابات عمال المصانع الذي أنتج عنه تشكيل نقابة عمال المصانع في نيويورك إضافة إلى نقابة عمال الخياطين .¹

2- نشأة و تطور الحركة النقابية في الجزائر

أ- مرحلة ما قبل الاستقلال :

تاريخيا تعرف العامل الجزائري ، و بكثافة عالية على الممارسة و الفكر النقابيين في فرنسا عندما هاجر هناك للعمل قبل مرحلة الاستقلال ، و ابتداء من بداية القرن ، و هي التجربة التي تمت لدى مختلف النقابات الفرنسية ، لكن مع تركيز أكيد على الكونفدرالية العامة للشغل (C.G.T) التي احتكرت بطريقة واضحة التجربة النقابية للعمال الجزائريين

¹ حسين ابراهيم ، دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين ، دراسة ميدانية عن نقابة عمال التبغ في دائرة جبلية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية ، العدد 03 ، 2015 .

لأسباب كثيرة أهمها السبب السياسي¹ إلى جانب كون العمال الجزائريين كانوا يحتلون القاعدة العمالية الفرنسية بسبب ضعف تأهيلهم ، و قلة تجربتهم المهنية و المطالبية و أصولهم الريفية التي ربحتها النقابة الفرنسية الأخرى أو أرباب العمل إلا أن الحركة النقابية لم تقتصر بعمال المهجر فقط ، حيث كانت هناك بعض النقابات بالجزائر مثل نقابة (C.G.T) بالجزائر و تم إنشاء لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر (CCSCA) و لقد كان الكثير من النقابات الجزائرية على علاقة بالعمل السياسي ، سواء كان هذا العمل السياسي خرابا وطنيا قبل الاستقلال أو دولة وطنية أو خرابا في السلطة بعد الاستقلال سنة 1962.²

و فيما يخص مرحلة ما قبل الاستقلال ، تكونت نقابات عديدة مثل الإتحاد العام للنقابات الجزائرية و الإتحاد العام للعمال الجزائريين (1956) ، و الذي استقطب العديد من العمال الجزائريين بسبب الظروف الاجتماعية و السياسية التي كانت تعيشها الجزائر ، و نظمت النقابات آنذاك عدة إضرابات سياسية ناجعة ، كان أهمها اضراب 5 جويلية 1956 و 15 أوت 1956 ، و خاصة اضراب جانفي 1957 بالتنسيق مع قيادة جبهة التحرير الوطني ، و حتى بعد نفي قادة العديد من النقابات أو سجنهم ، استمر العمل النقابي سرا و في المهجر إلى غاية الاستقلال³ .

¹ عبد الناصر جابي " الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية " نشر المعهد الوطني للعمل ، الشارقة ، الجزائر ، 2001 ، ص 84 ،

² إبراهيم محمد ، مولاي حاج مراد ، "تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية عن عمال مؤسسة سونالغاز" ، مجلة الدراسات إنسانية و إجتماعية ، جامعة وهران 02 ، المجلد 12 ، عدد 1 ، 2023 ، ص 171 .

³ جغلول عبد القادر "تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيوولوجية" ، دار وائل لنشر ، بيروت 1983 ، ص 152

ب- مرحلة ما بعد الاستقلال:

عرفت الجزائر بعد الاستقلال مرحلتين سياسيتين و هما :

1 مرحلة الأحادية النقابية من 1962 إلى 1988 :

الحركة النقابية الجزائرية الأحادية غلب عليها الدور السياسي و النقابي لأنها كانت تعتبر جزء من النظام ، اكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية ، و تأكد لها هذا الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الإتحاد و الحزب. و لقد كان اختيار الأحادية النقابية في الجزائر أمرا فرضته المسيرة التاريخية للإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان نقابة جبهة التحرير الوطني آنذاك بالنظر إلى الدور الذي كانت تلعبه النقابة في مرحلة بناء الدولة باعتبار العمال شركاء في تسيير المؤسسات حسب النهج الاشتراكي، لتكون المعبى و المؤطر لهم من أجل ضمان الاستقرار و التطور تحت قيادة الحزب الواحد الذي هو صاحب السلطة و التوجيه لكل المؤسسات و المنظمات الجماهيرية ، لتكون بذلك الأحادية النقابية حتمية فرضها التوجه السياسي و اختارها نموذجا له.¹

عموما فإن خصائص العمل النقابي في هذه المرحلة هي كالاتي :²

- النقابة صارت جزءا من هياكل الدولة .
- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال لصالح مشاريع الدولة السياسية و الاقتصادية فيرى سعيد شيخي في هذا المضمار أن : أثناء مرحلة الاستقلال كانت الطبقة العاملة ضعيفة ، و لكن عكس ذلك ، طلت النقابة جد قوية ، فاستطاع النقابيون الذين كان يمتازون

¹ واضح رشيد " الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية الى التعددية " ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 3 ، العدد 2 ، 2018 ، ص 512_517

² إبراهيم محمد ، مولاي حاج مراد ، "تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية من عمال مؤسسة سونالغاز" ، مجلة الدراسات الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة وهران 2 ، المجلد 12 ، العدد 1 ، 2023 ، ص 172 .

بتحدي سياسي ، و أولئك المناضلون المتشبعون بالإيديولوجية الاشتراكية ، أن يبقوا المنظمات و المصالح العمومية تواصل مهامها .

- قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا و الأقل تجربة .

- و أخيرا تحولت النقابة إلى وسيلة ترقية اجتماعية و هو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي .

2- مرحلة التعددية النقابية :

عاشت الجزائر في نهاية الثمانينات ازمة متعددة الجواب ، اقتصادية و اجتماعية و سياسية و ثقافية نتيجة تراكمات خارجية ساهمت في تفاقم الوضع ، خاصة مع إنهيار سعر البترول الذي أدى إلى سقوط النظام الريعي الاقتصادي ، و نتيجة ذلك انفجرت أحداث أكتوبر 1988.

إن الإصلاحات التي اضطر النظام للقيام بها فتحت المجال أمام التعددية السياسية و النقابية و القضاء نهائيا على مبدأ الحزب الواحد و النقابة الواحدة و الاتجاه الاشتراكي ، و تجلى ذلك في دستور 1989 الذي كرس هذه المبادئ. رغم ذلك حافظ الإتحاد العام للعمال الجزائريين على مكانته في العمل النقابي في الجزائر ، و ظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات ، و خلق ديناميكية جديدة تتميز بالتعددية و حرية الرأي و المبادرة و الابتعاد عن كل وصاية سواء حزبية أو من طرف السلطة.¹

¹ عمشاني مصطفى ، العلاوي أحمد ، "الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها و نضالاتها" ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد 4 ، 2019 ، ص 169_170

تميزت الحركات العمالية في فترة ما بعد دستور 1989 بقيام العمال بحركات جماعية و ليست فردية. مثل ما كان عليه الحال في السبعينات و بداية الثمانينات ، بمعنى عرفت الإضرابات نوعا جديدا و هو التضامن و "التجذر" بمعنى طول مدة الإضرابات حيث وصلت نسبة الاضراب التي تجاوزت العشر أيام 24% من مجموع الإضرابات خلال سنوات 1992/1990 ، و قد يرجع ذلك لعدم وجود إرادة حقيقية للتفاوض من قبل السلطات العمومية.¹

¹ بالقاسم نوبصر ، كريمة حاتي ، "الحركة النقابية في الجزائر من المطالبة الى التشاركية" ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي ، العدد 22 ، جوان 2017 ، ص 119.

خلاصة :

نستخلص في هذا الفصل أن النقابات العمالية تطورت في مختلف الأنظمة الاجتماعية ، الاقتصادية و السياسية و حظيت بالاهتمام الكبير من طرف الباحثين في مجال علم الاجتماع كونها تنظم علاقات العمل و تمثل العمال أمام الإدارة في إطار تنظيمات عمالية وفق قوانين العمل النقابي.

الفصل الثالث:
الإطار التطبيقي
للدراسة

عرض و مناقشة نتائج الدراسة :

قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى أربع محاور الأول خصص لتجربة العمل النقابي و الثاني تضمن كيفية تسيير نشاط العمل النقابي و الثالث خصص لعلاقة النقابة بالعمال و بالمسؤولين أما المحور الرابع و الأخير خصص لأهم التحديات التي تواجه الممثل النقابي.

التحليل السوسيولوجي:المحور الأول: تجربة العمل النقابيتمهيد :

العمل النقابي هو عمل يضم اهداف و مبادئ النقابات العمالية التي تسعى من أجل تحقيق مكاسب و مصالح العمال عن طريق المفاوضات الجماعية لرفع أجور العمال و تهيئة الظروف الملائمة للعمل و يعرفه جون ناقر بأنه " مجموعة من الأدوار و المهام تقوم بها النقابات تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية و الاجتماعية للعمال كؤوقات العمل، الامن ، الجور ، والضمان الاجتماعي ¹ "

فيما يلي نستعرض تجربة الإطار ات و الممثلين النقابيين في ممارسة العمل النقابي و التي تختلف من مبحوث لآخر و يعود ذلك إلى المشاكل و النزاعات التي تعرضت اليها الإطار ات النقابية السابقة.

1 الانخراط في النقابة:

أسباب ممارسة العمل النقابي تعددت عند الممثلين النقابيين فمنهم من لم يمارس النشاط النقابي و لم يرغب في الترشح و الانضمام إلى النقابة بسبب التخوف من الطرد كما ورد في الخطاب التالي :

¹كاف موسى :استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات سوسيو اقتصادية رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، علم

الاجتماع المعرفة ،الجزائر ، 2009 /2010، ص 18

"في الأول ما بغيتيش كي رشحوني كنت خايف لأن طردوا 5 عاملين كانوا ممثلين نقابيين في النقابة لي فاتت، منكذبش عليك خفت على خبزة ولادي" (امين عام الفرع النقابي ، 50سنة ، متزوج)

الترجمة:

"بداية ترددت في الترشح كممثل نقابي كان لدي تخوف من فقدان منصب عملي لان خمس عاملين 5 عاملين الذين كانوا المنظمين بسبب العمل النقابي سابقا."

نلاحظ أن تردد و تخوف هذا العامل من الانضمام إلى النقابة سببه العقوبة التي تعرضت اليها الإطار ات النقابية السابقة و فقدانهم لمنصب عملهم في المؤسسة . فكونه رب أسرة لم تكن لديه الرغبة في ممارسة العمل النقابي و التعرض إلى نفس مصير زملائه. يدل ذلك على صعوبة مهام العمل النقابي و على وجود تحديات تواجه الممثل النقابي خلال تسوية نزاعات العمل.

رغم تلك التحديات يوجد من النقابيين من ترشح لنفس الأسباب فضياع حقوق زملائهم و تعرضهم للظلم كان حافزا لانضمامهم إلى النقابة كما جاء في الخطاب التالي:

"أنا أول تجربة ليا دخلتها نيف على جال صحابي نحقرنا بينا ب نقابتنا الأولى على خاطر نصفهم كانوا المسؤولين شاريبينهم ضيعونا و ترشحت باش نجيب حقنا كنت نجي نخدم و انا كاره على خاطر حقي ضايع و كنا نهدروا المسؤولين كانوا يقولونا ديرو لي تنجمو عليه" (ممثل نقابي، 55سنة ، متزوج)

الترجمة:

" ترشحت كممثل نقابي للعمل على مصالحنا الجماعية لأننا تعرضنا للظلم سابقا بسبب بعض الممثلين السابقين الذين كانوا يعملون لمصالحهم الشخصية. كنت أحس بالملل عند قدومي إلى العمل حقوقنا كانت ضائعة"

التحاق هذا العامل بالنقابة اعتبر تحديا فاستخدامه لكلمة (نيف) لها دلالة على الرغبة في المواجهة و المعارضة بهدف استرداد حقوق العمال المسلوقة، فهو يعتبر أن زملائه قد ظلموا عندما طردوا من المؤسسة. بالنسبة له دور النقابة هو ضمان حقوق العمال و ليس العكس.

يضيف عامل آخر في ذات السياق قائلا:

" انا خفت مع الأهل بصح كي نحقرنا دخلت نضرب على حقنا و ما كانت عندي حتى تجربة من قبل و ما عندي حتى معلومة على العمل النقابي ". (مسؤول النزاعات 54 سنة متزوج) .

الترجمة :

"كان لدي تخوف في البداية لكن عندما تعرضنا للظلم ترشحت لكي ادافع عن حقنا و لم تكن لدي أي تجربة نقابية سابقة أو معلومات سابقة حول العمل النقابي. "

رغم أنه لم تكن لدى هذا العامل أية تجربة سابقة في العمل النقابي إلا أنه قرر الترشح للدفاع عن حقوق العمال للحفاظ على "المصالح الجماعية التي تتعلق بكافة أو معظم الأعضاء¹ . و قد تكون مصالح اجتماعية و مهنية و اقتصادية تعمل النقابة على تحقيقها لصالح العمال. "

كما نستنتج أن قرارات الإطار ات النقابية حول انضمامهم للعمل النقابي تعلقت بالتجربة النقابية السابقة لزملائهم الذين تعرضوا للطرده حيث انهم قرروا الترشح لاسترجاع حقوقهم التي سلبت منهم بسبب بعض الإطار ات السابقة الذين كانوا يعملون لمصالحهم الشخصية و تخلوا عن مبادئ العمل النقابي و هو العمل على المصالح الجماعية للعمال .

¹ خيرة ساوس : المصلحة الجماعية للنقابات و الجمعيات ، مجلة القانون المجتمع و السلطة ، العدد 1 ، فيفري 2016 ،

كما أن من بين العمال من كان ممثلاً نقابياً لكنه غير راضٍ عن التنظيم النقابي السابق كما جاء في الخطاب التالي:

"أنا عندي تجربة نقابية كنت عضو مساعد في النقابة السابقة بصح تنجيمي تقولي كنت مهمش أنا و صحابي لي كانوا كيفي على خاطر كنا نجو contre الخدمة لي كانوا يخدموها كل واحد يحوس على صوالحه و ترشحت في هاد النقابة على جال صحابي كان إصرار كبير منهم أنا شخصياً ما كنتش باغي " (مسؤول الشؤون الاجتماعية ، 48 سنة ، متزوج)

الترجمة :

"كنت عضو مساعد في النقابة السابقة تستطع القول أنني كنت مهمش أنا و زملائي لأننا كنا نعكس الاعمال التي يقومون بها و هي مصالح شخصية. و ترشحت كممثل نقابي للإصرار الكبير من طرف زملائي العمال ."

نلاحظ أن التجربة النقابية السابقة للمبحوث لم يستفد منها و لم يستغلها كخبرة لمنصبه الحالي في النقابة ذلك لأنه لم تمنح له الفرصة للقيام بدوره كممثل نقابي من طرف الإطار المسؤول في النقابة. هذا ما يبين انه كان نزاع داخل النقابة فيما بينها مما يؤثر ذلك على سيورة نشاط العمل النقابي .

من خلال الخطابات الموجهة للإدارات النقابية تبين لنا ان للعمل النقابي دورا في تأطير و تحسين مستوى الإدارات لكونها أول تجربة لهم في هذا العمل.

2- دور العمل النقابي في تحسين مستوى الإطار ات النقابية :

العمل النقابي ساهم بدوره في تكوين و تحسين مستوى الممثلين النقابيين و جعلهم يطلعون على تشريعات قانون العمل عامة و قانون العمل النقابي خاصة إضافة إلى أنه جعلهم يعرفون حقوقهم و واجباتهم في المؤسسة هذا ما بينه الخطابات التالية :

"حنا العمال معندناش ثقافة الاطلاع على القانون نعرفوانجو نخدمواو نخلصوا و منعرفوش حقنا من واجبنا؛ بصح النقابة زادتنا بزاف صوالح ولينا نعرفو القانون و نعرفو كيفاش ندافعو على حقنا بالقانون" (مسؤول الإعلام ، 45 سنة، متزوج)

الترجمة:

"نحن العمال لم تكن لدينا ثقافة الاطلاع على قانون العمل لمعرفة حقوقنا و واجباتنا لكن النقابة أضافت لنا الكثير و ساهمت بدورها في تحفيزنا لمعرفة قانون العمل". نلاحظ اعتراف العامل بإسهام العمل النقابي في تثقيفه و دفعه للاطلاع على قانون العمل و كيفية الدفاع عن حقه. و جاء في نفس السياق خطاب اخر :

"تجريبي في العمل النقابي علمتني تحاور و نعرف نجيب حقي بالقانون ولات عندي خبرة في كيفية التعامل مع الناس" (ممثل نقابي 54 سنة متزوج)

الترجمة :

"زادنتي تجربتي في العمل النقابي خبرة أكثر في كيفية التحاور مع المسؤول بطريقة قانونية للحصول على مطالبنا".

تبين هذه الخطابات كيف ساهم العمل النقابي في تكوين الممثلين النقابيين و جعلهم أكثر وعيا للمطالبة بحقوقهم. أي سمح لهم انخراطهم في النقابة بمعرفة كيفية الدفاع عن حقوقهم بطريقة قانونية.

خلاصة :

اختلفت آراء الإطارات النقابية حول تجربتهم في العمل النقابي و ذلك باختلاف أسباب انضمامهم إليها فمنهم من كان لديه تخوف و تردد من العمل النقابي بسبب العقوبات التي تعرض إليها البعض من الإطارات النقابية سابقا، بالإضافة إلى سوء تمثيلهم في النقابة الأولى التي كان أعضاؤها يدافعون عن مصالحهم الشخصية. انضمامهم إلى النقابة هدفه استرجاع ما أخذ من حقهم كعمال. كما ساهم ذلك في توعية و تأطير الممثل النقابي و زاده خبرة في منصبه داخل النقابة أصبح يطالب بحقه وفقا لقوانين تشريعات العمل .

المحور الثاني : كيفية تسيير نشاط العمل النقابي**تمهيد :**

تلعب النقابات العمالية دورا هاما داخل المؤسسة و تسعى عامة لتحقيق مصالح العمال وتحسين ظروف حياتهم الاجتماعية و الاقتصادية ، و لم تقتصر على ذلك فقط بل تطورت الحركات العمالية و النقابات و أصبحت اليوم لها دور أكبر لمساهمتها في القضايا السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية ،

"النقابات العمالية تعبيرا منظما عن الحقوق الأساسية للعمال في تنظيم انفسهم لحماية مصالحهم و تعزيزها عن طريق العمل الجماعي"¹ تعتبر النقابات تنظيم عمالي و هو عمل جماعي ينخرط فيه مجموعة من العمال للدفاع عن مصالحهم و تحسين أحوال معيشتهم و يصبحون بذلك إطار ات نقابية ممثلون للعمال.

¹محمود محمد عبده باشري ، النقابات العمالية و طريقة تنظيم المجتمع ، مجلة جامعة اسوان للعلوم الانسانية، 2022،

نستعرض في هذا المحور دور الإطار ات في تسيير نشاط العمل النقابي و هو فعل جماعي للنقابة متعلق بمعايير محددة و موضوعية بأشكال مختلفة كالاتفاقيات الجماعية و التفاوض مع المسؤولين . و قسمنا هذا المحور إلى ثلاثة مباحث ، الأول خصصناه لدور الإطار ات النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي و الثاني يتضمن الوسائل المتبعة لتحقيق مطالب العمال أما الثالث تضمن اهم المطالب التي تحصلت عليها النقابة.

المبحث الأول : دور الإطار ات النقابية في تسيير نشاط العمل النقابي

تبين لنا من خلال خطابات المبحوثين ان دور الإطار النقابي يتجسد في تحسيس و توعية العاملين و تحفيزهم للرفع من أرباح المؤسسة و تحسين مردوديتها حيث هذا الأخير يساعدهم في عملية التفاوض و مواجهة المسؤول و تركز خاصة على تحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية منها الأجور و التقاعد ومسالة التعويضات المادية للعمال كما تسعى أيضا لحل النزاعات الفردية و الجماعية .

1 تحسيس و توعية العاملين :

تبين لنا أن تحسيس العمال و توعيتهم تعتبره النقابة كقوة في عملية التفاوض. حيث ان هارولد لارسكي، Harold Larsky ينوه بضرورة تدريب العمال و رفع مستوى الوعي العمالي ليتمكنوا من مواجهة أرباب العمل أثناء المفاوضات و يقترح مشاركة النقابات في التخطيط و التنمية الاقتصادية. هذا ما بينته الخطابات التالية :

"تدبرو نشاطات تحسيسية و توعوية للعمال باش مايطيحوش ف الخطأ" (ممثل نقابي ، 44سنة ، متزوج)

الترجمة :

نقوم بنشاطات توعوية و تحسيسية لكي لا يقع العامل في الخطأ"

نلاحظ ان النقابة تحرص على حماية العامل من النزاعات عن طريق توعيته و جاء في نفس السياق خطاب اخر :

"رانا نخدمو أكثر على توعية العامل باش يعولنا في التفاوض و عندنا عاملين عندهم خبرة في مجالهم مداينا نوفرولهم تكوينات باش يعرف حقه" (ممثل نقابي ، 49سنة، متزوج)
الترجمة :

"نحن نعمل على توعية العامل كي يساعدنا في التفاوض لدينا عمال ذوي خبرة في مجالهم نسعى لتوفير لهم تكوينات كي يعلمون حقوقهم".

تسعى النقابة لتحقيق الوعي العمالي الذي رسخه الفكر النضالي من خلال مسار طويل من النضالات التي أسس بدورها وعيا عماليا في عصر العمل المأجور و لا يمكن فهم هذا الوعي العمالي الا من خلال فهم مسار التكوين و بناء هذا الوعي¹ الذي بموجبه يساعد في التفاوض الذي هو عملية مناقشة و اتفاق بين طرفين للتوصل إلى تسوية أو إيجاد حل مقبول للطرفين . و يقصد به مناقشة أو تبادل الآراء بين عدة اطراف للتوصل إلى اتفاق و هذا يعني من الناحية النظرية تنازلات متبادلة بين الطرفين.² كما انها تحرص على حماية العامل بتوعيته و تكوينه هذا الأخير يعرفه "عقلي" : على انه عملية مخططة تقوم باستخدام أساليب و أدوات بهدف خلق و تحسين و صقل المهارات و القدرات لدى الافراد و توسيع نطاق معرفتهم للأداء الكفاء من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءتهم و بالتالي كفاءة المؤسسة التي يعملون فيها كمجموعة عمل.³ و هذا ما يؤكد عليه الان توران بان الوعي العمالي هو من يحدد طبيعة المطالب وكيفية التعبير عنها، كونه يساهم بصفة كبيرة في تحديد كيفية العمل النقابي و طبيعته كما ان الرفع من مستوى الوعي العمالي تمكنهم من مواجهة المسؤولين اثناء المفاوضات لتحقيق مطالب العمال .

¹ طوال عبد العزيز ،الوعي العمالي في ظل عصر العمل المأجور ،مجلة افاق للعلوم ،المجلد7 ،العدد4، 2022 ص442

²صادقي عباس ،التفاوض عند ابرام العقود الاداريةمجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ،المجلد5، العدد2 ، 2022 ، ص 407

³لحبيب بليه بن محمود ،وظيفة التكوين و التدريب في إدارة الموارد البشرية-الإدارة العمومية في الجزائر - ،دار اليا لالنشر و التوزيع ، عمان ، 2018 ، ص107

2 تحفيز و تحسين أداء العاملين للرفع من أرباح المؤسسة:

عملية تحسين أداء العامل و تحفيزه بطريقة منظمة و محكمة امر ضروري لضمان نجاح المؤسسة و استمراريتها هذا الأخير الذي تسعى اليه النقابة هذا ما يؤكد لنا الأمين العام للفرع النقابي:

"في طوع لي يقعد البابور يومين حنا نروحو نهدر و مع العمال يكملوه في نهار" (ممثل نقابي)

الترجمة : " عوض أن يستغرق تفريغ حمولة الباخرة يومين نتوصل بالاتفاق مع العمال و نقتعهم بفعل ذلك في يوم واحد"

يبين هذا الخطاب كيف أن دور النقابة لا يقتصر على المطالبة بحقوق العمال فهي تعمل على إنجاز و استقرار المؤسسة. فالمساهمة في التسريع في عملية تفريغ البواخر تنقص من تكاليف مؤسسة ميناء مستغانم فكلما كان وقت التفريغ أقصر كلما نقصت التكلفة و زادت أرباح المؤسسة.

هذا ما يؤكد نقابي آخر:

"حنا كناقبيين تحفيز العمال على العمل يربحنا des clients و أرباح للشركة كي نروح نفأوض مع المسؤول نهدرله عليها نبينله بلي مانيش نجي نهدر غي على حقي راني نساهم ف الإنتاجية"(مسؤول الاعلام)

الترجمة :

"نحن كناقبيين تحفيز العمال يكسبنا ذلك الربائن و يحقق أرباحا للشركة وعند تفاوضنا مع المسؤول نذكره بأننا نساهم في الإنتاجية و لا نطالب فقط بحقوقنا"

عملية تحفيز العمال للتسريع من وتيرة العمل لا تعود فقط بالربح على المؤسسة و إنما هي أداة تسمح للنقابيين بتذكير المسؤولين بالمساهمة الفعلية و الإيجابية في خدمة مصالح المؤسسة أثناء عملية المفوضة. تعتبر إذا كوسيلة للضغط على الإدارة لأن النقابة كما تعمل على تحسين أداء العمال بإمكانها فعل العكس.

3 اكتساب ثقة العمال:

تعتبر النقابة ان إكتساب ثقة العامل من أهم ما تسعى إليه حيث تعتبر ذلك قوة لها اثناء القيام بدورها و هذا ما بينه الخطاب التالي :

دوري كممثل نقابي انني احافظ على المؤسسة و نكسب ثقة العامل لان بالثقة تتحقق الكثير من الأهداف و المطالب لان قوة النقابة في قوة ثقة العاملين بها "(ممثل نقابي) الترجمة :

"من دوري كممثل نقابي انني احافظ على المؤسسة و اكسب ثقة العامل ذلك يجعلنا نحقق الكثير من المطالب و الأهداف لان قوة النقابة في قوة ثقة العاملين بها".

الرفع من أرباح المؤسسة. و تحسين المردودية يكسبهم ثقة العامل لتحقيق أكبر عدد من المطالب كما ان المحافظة على المؤسسة من اهم أدوار النقابات العمالية و مبادئها، و ان العامل له دور من خلال تحفيزه في تحسين الإنتاج. ان تحفيز العمال هو أسلوب خاص هدفه زيادة طاقات و قدرات العاملين مما ينعكس إيجابا على الإنتاجية و يكون كميا أو نوعيا ، و في ابط معانيها هي تمثل تلك القيمة سواء المادية أو المعنوية التي يتحصل عليها الفرد في المنظمة.¹

4 حل النزاعات الفردية و الجماعية :

نزاعات العمل هي التي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل من ناحية و جميع عمالهم أو فريق منهم من ناحية أخرى ، بسبب شروط أو ظروف عمل² . غالبا ما تكون للنزاعات وظيفة اقتصادية كالمطالبة بتحسين الأجور من طرف العمال لتحسين من مستواهم المادي و الاجتماعي، يرى العمال ان النزاع يؤدي بهم إلى تغيير أوضاعهم و انه الحل الأمثل للحصول على مطالبهم. و هنا يتجسد دور النقابة في تسيرها لهذه النزاعات غالبا ما

¹ محمد منادلي ، الحوافز و تأثيرها على الموارد البشرية مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، المجلد 3 ، العدد 9 ، 2018، ص 394

² أحمد زكي معجم المصطلحات في العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1967 ص 35 .

تكون هناك حلول للنزاعات الجماعية أما حل النزاعات الفردية في غالب الأحيان تتعدى دور النقابة .

تنقسم نزاعات العمل إلى النزاعات الفردية و النزاعات الجماعية، هذه الأخيرة التي ليعتبرها المبحوثون أقل تعقيدا من الأولى كما ورد في الخطاب التالي:

"ما عندناش مشكل في النزاعات الجماعية بلخف تنحل بصح الفردية صعبة بزاف على خاطر أكثرها نزاعات لأسباب شخصية بصح رانا كل خطرة ندو حالة و نحلولوا نحلوها الخطرة التالية كاين عامل قناله شوف حل لروحك الله غالب فوق جهندا النقابة لا تسطيع رفع القضية إلى المحكمة لأننا معدناش ميزانية لمصاريف المحامي و القضاء عكس المدير يدي مصاريف القضاء من المؤسسة"(مسؤول النزاعات)

الترجمة :

"لا نواجه مشاكل في حل النزاعات الجماعية عكس النزاعات الفردية نواجه طعوبات كثيرة لان أغلبها ما تكون نزاعات لأسباب شخصية لكننا نحاول كل مرة أخذ حالة و حلها مؤخرا يوجد عامل تعذرنا له لعدم قدرتنا على تسوية حالته مع المدير لأننا لا نستطيع رفع القضية إلى المحكمة لا نمتلك ميزانية لمصاريف القضاء عكس المدير له الحق في أخذ مصاريف القضاء من المؤسسة".

يتبين لنا من هذا الخطاب أن حل النزاعات الفردية أصعب من حل النزاعات الجماعية خاصة إذا ارتبط الأمر بأسباب شخصية لعامل ما. إذ استعمل المبحوث كلمة (فوق جهندا) للتعبير عن حدود العمل النقابي و عن الأمور التي تفوق قدرات النقابة في تسوية هذا النوع من النزاعات. بالأخص إذا تطلب الأمر اللجوء إلى القضاء و ضرورة الاستعانة بمحامي للدفاع عن العامل. فالنقابة لا تمتلك الإمكانيات المادية لذلك عكس مدير المؤسسة الذي لديه الحق في الاعتماد على المؤسسة فيما يرتبط بمصاريف القضاء. مما يؤدي في بعض الحالات إلى عدم قدرة النقابة على مساعدة العامل .

أما عن النزاعات الجماعية لا تواجه فيها أي مشكل لحلها يمكننا ان نفسر ذلك بأنها نزاعات متعلقة بالجانب المهني و غالبا ما يكون فيها الحق للعامل لدى يتم تسويتها بسهولة .

5 تحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية :

تقوم النقابات العمالية عامة على مبدأ تحقيق مطالب العمال ، و من أهم المطالب التي تسعى النقابات لتحقيقها هي المطالب الاجتماعية و المهنية جاء في هذا السياق خطاب احد المبحوثين :

"تركز بزاف على تحقيق المطالب الاجتماعية خاصة و المهنية" (ممثل نقابي)

الترجمة :

"ارکز كثيرا على تحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية خاصة. "

هدف العمل النقابي يتمثل في وضع اتفاقية أو تعاقد جماعي لمنع أرباب العمل من التحكم و السيطرة على سلم الاجور و فرض شروط التوظيف التي تهدد مصالح العمال فاهم أدوار النقابة هو العمل على تحقيق المطالب الاجتماعية و المهنية حسب ما جاء في بيان الاتفاقية الجماعية التي تم ابرامها و الموافقة عليها في 21 فيفري 2024 من طرف مجلس الإدارة و هي : منحة الخبرة المهنية / تعويض القفة/ تعويض الضرر / تعويض النقل و استعمال السيارات الشخصية / الاجر القاعدي / تحرير علاوة الشهر 13 / توظيف ذوي الحقوق للعمال المتوفين خلال ممارسة نشاطهم / مراجعة معايير المردودية و تكوين فرق العمال / منح علاوة المردود الفردي و المردود الجماعي.(انظر الملحق رقم 3 الصفحة 65)

تعتبر هذه المكاسب جد مهمة و تدل على الجهود التي قامت بها النقابة حتى تتوصل إلى إبرام هذه الاتفاقية فالأمر لم يكن سهلا كما يقول أحد المبحوثين :

" هاد الاتفاقية رانا من فيفري 2019 نحولو معاها باش حققناها ف 2024 على جال الاضراب لي درناه ف 2019 خسرنا فيها حقوق تع 5 سنين " (الأمين العام للفرع

(النقابي)

الترجمة :

"هذه الاتفاقية عملنا عليها لمدة 5 سنوات كي تتحقق بسبب الاضراب الذي قمنا به في فيفري 2019 الذي الحقنا بخسائر حقوقنا خلال هذه الخمس سنوات."

نلاحظ المجهودات الجبارة التي دامت خمس سنوات من قبل الممثلين النقابيين لتحقيق هذه المطالب عن طريق المفاوضات. إذ يعتبر هذا النقابي أن الإضراب الذي قام به العمال كان سببا في عرقلة هذه المفاوضات و جعلهم يخسرون حقوقهم خلال كل تلك المدة.

المبحث الثاني : الوسائل المتبعة لتحقيق مطالب العمال

تبتعد النقابة عن الاضراب و لا تستعمله كوسيلة ضاغطة لتحقيق مطالبها و تفضل عملية المفاوضات الجماعية كما يؤكد هذا خطاب :

"تستعملو التفاوض و الحوار مع المسؤول لتحقيق المطالب مدايينا ما نديروش اضراب surtout القانون الجديد تنجمي تقولي منعنا من الاضراب" (مسؤول النزاعات)

الترجمة :

"تستعمل التفاوض و الحوار مع المسؤول لتحقيق المطالب و لا نفضل استعمال الاضراب خاصة القانون الجديد يمكننا القول انه منعنا من الاضراب".

و جاء في نفس السياق حديث اخر

" مدايينا نربحو ملاحظتنا مع المسؤول باش نحقو أكبر نسبة من المطالب"(الأمين العام للفرع النقابي)

الترجمة :

"تفضل ان نكسب المسؤول لكي نحقق أكبر عدد من المطالب".

استعمل المبحوثان كلمة (نربحو ملاحظتنا) و كلمة (مدايينا ما نديروش اضراب) للتعبير على ان الاضراب ليس الوسيلة الأمثل بالنسبة للممثلين النقابيين للمطالبة بحقوقهم. فهم يفضلون الإبقاء على علاقة سلمية مع المسؤول لأن ذلك سيسمح أثناء عملية التفاوض بتحقيق قدر أكبر من المطالب بدون أي توتر. تبقى بذلك عملية التفاوض هي الأداة الأكثر استخداما

بهدف خلق بيئة ملائمة تسمح باكتساب و تحقيق المطالب بطريقة أسهل لأنها تنقص من حدة التوتر .

المبحث الثالث : المطالب و الامتيازات التي تحصلت عليها النقابة :

حققت النقابة مجموعة من المطالب التي تم إدراجها في الاتفاقية المقدمة لنا من طرف الإطار ات النقابية و هذا ما جاء فيها :¹

- 1 رفع منحة الخبرة المهنية لعمال المؤسسة الحاليين بنسبة 5% .
- 2 رفع تعويض عن الضرر بنسبة 30% من النسبة المطبقة حاليا .
- 3 رفع تعويض النقل إلى 10% و رفع منحة السيارة الشخصية هذا بالنسبة لتعويض النقل و استخدام السيارات الشخصية .
- 4 رفع الاجر القاعدي إلى الحد الأقصى 5% من الاجر القاعدي الحالي.
- 5 تحرير علاوة الشهر 13 على أساس النتائج التقديرية الختامية للسنة المالية و بعد موافقة مجلس الإدارة.
- 6 توظيف ذوي الحقوق للعاملين المتوفين خلال ممارسة نشاطهم ذلك وفقا لتعديلات المادة 04 من الاتفاق الجماعي للمؤسسة لسنة 2019 كالتالي : "يحق للزوج أو الزوجة أو لأحد فروع العامل من الدرجة الأولى المتوفي خلال فترة ممارسة نشاطه ان يوظف على مستوى المؤسسة ."
- 7 رفع معايير المردودية و مراجعتها وفقا للملحق 01 .
- 8 منح علاوة المردود الفردي بالنسبة للعمال ضحايا حوادث العمل و للعمال المكتسبين لخبرة على مستوى المؤسسة تفوق 20 سنة عمل فعلي .
- 9 تم تحديد تعويض القفة ب 560 دج لليوم .

¹انظر الملحق 3 ص73

10 تم تحديد مدة صلاحية الاتفاقية لمدة ثلاثة سنوات من تاريخ 01 جانفي 2023 الذي لا يمكن فسخه خلال هذه المدة .

نلاحظ ان المطالب التي تحصلت عليها النقابة هي مطالب اجتماعية و مهنية بهدف التحسين من ظروف العامل اجتماعيا و واقتصاديا، والحفاظ على كرامته داخل و خارج العمل.

خلاصة :

تلعب النقابة دورا محوريا في تسيير نشاط العمل النقابي في المؤسسة و في الدفاع عن حقوق العمال الاجتماعية و المهنية من خلال الآليات و الوسائل التي تتبعها كالتفاوض مع المسؤول عن طريق الحوار و التفاهم بين الطرفين. يعتبر التفاوض الوسيلة الأمثل بالنسبة إلى النقابيين إذ يمكنهم من تحقيق أكبر عدد من المطالب و يستبعدون اللجوء إلى الإضراب لاعتباره أسلوبا لا يساعد في الوصول إلى مبتغاهم و إنما يعرقل عملية تحقيق المطالب و يزيد من حدة التوتر مع الإدارة.

المحور الثالث : علاقة النقابة بالمسؤولين و بالعمالتمهيد :

نستعرض في هذا المحور علاقة النقابة بالمسؤولين و بالعمال اذ تبرز خطابات المبحوثين انها تتميز باللجوء إلى العلاقات غير الرسمية في حل مشاكل و نزاعات العمل على اعتبار ان ذلك يمكن النقابيين من التوصل إلى حلول الدخول في صراعات.

1 كيفية تعامل النقابيين مع المسؤولين:

الاتصال غير الرسمي هو وسيلة يلجا اليها الممثلون النقابيون للتواصل مع المسؤولين باعتباره يحقق مطالبها بسهولة أكبر و في وقت اقل عكس التعامل بالطرق الرسمية هذا ما يؤكد الخطاب التالي :

" التعامل غير الرسمي يحققنا أكبر عدد من المطالب و الدليل اننا نظمنا مرتين خطاب رسمي مع المدير خلال عام و نص " (ممثل نقابي) .

الترجمة : " يحقق لنا التعامل غير الرسمي أكبر عدد من المطالب و الدليل على ذلك اننا نظمنا مرتين خطاب رسمي مع المدير خلال سنة و نصف " .

التواصل بطرق غير رسمية مع المدير معناه أن الممثلين النقابيين يفضلون التحوار بصفة مباشرة دون إتخاذ التدابير الرسمية التي من شأنها الزيادة من التوترات و إطالة عملية التفاوض.

و جاء في نفس السياق خطاب اخر :

"المسؤول كي يشوفك تتعامل معاه رسميا غادي يدي عليك نظرة كيوالو و يولي هو تاني يعرقلك في خدمتك و نولو أعداء بصح كي نتحاورامعاه نولوا نعرفوه كشخص قبل ما نعرفوه كمسؤول و منها نستخدموا des techniques معاه لتحقيق مطالبنا" (مسؤول الاعلام).

الترجمة :

"عند تعاملنا مع المسؤول بطريقة رسمية يأخذ علينا نظرة سلبية ويعاملنا بالمثل و يعرقل لك عملك و نصبح بذلك اعداء، لكن تعاملنا غير الرسمي مع المسؤول يجعلنا نتعرف عليه كشخص قبل ما يكون مسؤول و منها نستعمل اليات للتعامل معه لتحقيق مطالبنا ".
 لدى النقابات القناعة ان التعامل غير الرسمي يكسبهم مكانة مميزة لدى الإدارة التي لن تعتبر كخصم لها و إنما سوف تأخذ بعين الاعتبار موقف النقابيين منها و المتمثل في المبادرة بحل نزاعات العمل بطريقة مباشرة دون اتخاذ تدابير رسمية ككتابة تقارير أو اللجوء إلى الاحتجاج أو الاضراب. اذا النقابيون يعتبرون ان بناء علاقة غير رسمية مع المسؤولين بمثابة أداة فعالة لتحقيق مطالب العمال.

2 بناء علاقة الثقة مع العمال :

كذلك تستعمل النقابة الحوار غير الرسمي مع العمال كون الممثلين النقابيين زملائهم في العمل يفضلون الحوار اليومي معهم و لا يواجهون أي صعوبة في التعامل مع العمال هذا ما بينه الخطاب التالي :

"لا حنا العمال صحابنا مكاش رسميات بيناتنا و هوما لي بغؤونا نكونو ف syndicat دايرين فينا ثقة كيما نقولولهم يديرو"(مسؤول الشؤون الاجتماعية) .

الترجمة :

"لا يوجد أي تعامل رسمي بيننا و بين العمال لان العمال زملائنا في العمل و هم من ارادونا ان نترشح في النقابة لديهم ثقة في عملنا كممثلين لهم".
 يؤكد هذا المبحوث على أن العمال يثقون بهم لأنهم يتواصلون معهم بصفة يومية فهم لا يواجهون صعوبات في التعامل مع العمال. و يعتبرون ان بناء علاقات الثقة مع العمال تساهم في توعيتهم و تحسيسهم و الاستماع إلى مشاغلهم .

خلاصة :

يعتبر الممثلون النقابيون ان العلاقات غير الرسمية استراتيجية يلجأ اليها لتعزيز مكانة النقابة لدى المسؤولين التي تمكنهم من حل النزاعات و تحقيق المطالب بشكل أفضل من التعامل الرسمي ، كما ان اهتمام النقابيين ببناء علاقات ثقة مع العمال عن طريق التواصل الدائم معهم يساهم في تعزيز الثقة بينهم و توعيتهم و استقبال مشاغلهم و مطالبهم.

المحور الرابع : التحديات التي يواجهها الممثل النقابيتمهيد :

" نجاح المنظمة النقابية يكمن في مدى قدرتها على التكيف مع مختلف التحديات و العراقيل و المعوقات الوظيفية التي تواجهها"¹ ، فلا شك ان النقابات تواجه العديد من الصعوبات في مهمتها بتمثيل العمال كعدم القدرة على تحقيق مطالب العمال بشكل كامل إضافة إلى التحديات التنظيمية و القانونية التي تشكل عائقا أمام الممثلين النقابيين.

1 الوعي العمالي :

يعتبر الممثلين النقابيين ان المستوى الثقافي و التعليمي لبعض العمال من بين الأسباب التي تصعب العمل النقابي نظرا لعدم معرفتهم بالقوانين اذ يقول احد المبحوثين

" عندنا دوكارا² وحد الفئة من العمال ما يفهموش عندهم عقليتهم و حدهم ما يعرفو لا قانون اسمه و ما يعرفش يكتبه "(مسؤول النزاعات).

الترجمة :

" لدى فئة من عمال الميناء المكلفين بتفريغ السفن عقلية خاصة و لا يعترفون بالقانون" يعبر هذا المبحوث عن صعوبة التعامل مع هذه الفئة من العمال بكلمة (عقليتهم و حدهم) لعدم تفهمهم و اعترافهم بالقانون نظرا لتدني المستوى التعليمي لهذه الفئة. جاء في نفس السياق خطاب اخر :

"العاملين ما عندهم ثقافة الاطلاع على القانون" (ممثل نقابي) .

الترجمة :

"العاملين ليس لديهم ثقافة الاطلاع على القانون"

¹ خاليدة حميداني، رتيبة طايبي "تحديات الفعل النقابي في الجزائر (رؤية سوسولوجية)" ، مجلة جامع في الدراسات النفسية و العلوم التربوية ، المجلد 8 ، العدد 1 ، 2023 ، ص 387/368 .

² "دوكارا" هم فئة من العمال يعملون في الموانئ كعمال يوميين ليس لديهم أوقات عمل محددة و تكون اجورهم حسب ساعات عملهم في الشهر.

يعتبر ممثل نقابي العمال لا يمتلكون المعرفة الكافية بالقوانين مما يصعب حسيبه تسيير العمل النقابي و يزيد من ضغوطاته و يضيف قائلا :

"ضغوطات كبيرة من طرف العمال كل واحد يقلك جيولي حقي على حساب فهامته معلبالهمش بليكاين التز أمارات قانونية خطرات يجيبولك حقوق قاع مكاش منها.... الحاجة لي نواجهوها بزاف و خطرات تعرفلنا خدمتنا هي كي العمال يخلطو بين الحياة الشخصية و الحياة المهنية يكون عنده **probleme** خاص بينه بين المسؤول خارج الخدمة أيا يجي عنا يقلنا حقني و جيولي حقي ما تعيا تفهم فيه بلي هاد المشكلة بيناتكم انا كي يكون عندك مشكلة ف العمل تاك ندخل "(ممثل نقابي).

الترجمة :

" نواجه ضغوطات كبيرة من طرف العمال كل عامل يريد حقه حسب اعتقاده لا يعلمون انه يوجد إلتزامات قانونية، في بعض الأحيان يطالبون بحقوق لا معنى لها. الشيء الذي نواجهه و في بعض الأحيان يكون عائق لعمالنا و هو عندما العامل لا يفرق بين الأمور المهنية و الشخصية في عمله مثلا : يكون هناك مشكل خاص بين العامل و المسؤول خارج إطار العمل يتقدم هذا العامل الينا و يقدم شكوى ضد المسؤول فنضطر إلى الشرح له اننا عملنا هو تسوية مشكلتك في إطار العمل و فقط".

يؤكد هذا الخطاب على قلة معرفة العمال بكيفيات المطالبة بحقوقهم وفقا لما تنص عليه قوانين و قواعد العمل النقابي. يبين لنا ذلك ان العمال ليسوا دائما على توافق مع الممثلين النقابيين اذ يحدث ان تختلف وجهات نظرهم حول طبيعة و أهمية المطالب التي يمكن التفاوض عليها مع الإدارة. بالنسبة اليه العامل لا يفرق بين ما هو شخصي و ما هو مهني مما يتطلب من الممثلين النقابيين تقديم توضيحات عن أسباب تعذر النقابة على تسوية هذا النوع من المشاكل.

2 صعوبة تحقيق المطالب :

كون مدير المؤسسة يعمل بالنيابة¹ فهذا يحد من صلاحياته و لا يستطيع إعطاء الموافقة على بعض المطالب مما يشكل عائقا في التوصل إلى إتفاق نهائي أثناء عملية التفاوض. هذا ما يبينه الخطاب التالي :

" المدير بالنيابة كي تروح تتفاوض معاه يقلك عندي صلاحيات محدودة ما نجمش نسبيك على هاد المطالب "(ممثل نقابي) .

الترجمة :

" عند تفاوضنا مع المدير بالنيابة لا يقبل بالامضاء على بعض المطالب و يقول لنا ان صلاحياته محدودة"

التوصل إلى الاستجابة لكل المطالب التي تقدمها النقابة يعتبر امرا غير هين مما يجعل الممثلين النقابيين في مازق بين الإدارة و العمال لان مسؤولية الوصول إلى حلول ترضي الطرفين تفوق في بعض الأحيان قدراتهم كما يبيته الخطاب التالي :

" مسؤولية التحمل انك تكون وسيط بين المسؤول و العامل صعبة بزاف انا ما وليتش نرقد مهني كي تكمل المدة لي سنيينا عليها ما نعودش نترشح"(ممثل نقابي).

الترجمة :

"مسؤولية انك يكون وسيط بين العامل و المسؤول صعبة جدا لدرجة انني أصبحت لا انا من كثرة التفكير ، و لا اعيد الترشح بعد انتهاء صلاحية المدة التي امضينا عليها".

استعمل المبحوث كلمة (ما وليتش نرقد مهني) تعبيراً عن المسؤولية الشاقة التي دفعته لأخذ قرار عدم الترشح مستقبلا كممثل نقابي نظرا للصعوبات التي يتلقاها في أداء مهامه.

كما ان الثغرات القانونية التي تحد من صلاحيات النقابة في تطبيق قرارات التفاوض الجماعي أيضا هي من التحديات التي تواجهها حسب الخطاب التالي : "كايين تناقض في

¹ المدير بالنيابة directeur par intérim

القانون خطرات المدير يقلك واه انت عندك الصح و انا تاني عندي صح و قانونيا و نلقاو رواحنا حنا لي نتنازلو " (ممثل نقابي).

الترجمة :

"يوجد تناقض في القانون في بعض الأحيان اثناء المفاوضات الجماعية يكون لدينا الحق في تطبيق تلك الاتفاقية كما ان الحق للمدير في عدم تطبيقها في نفس الوقت هذا ما يجعلنا نتنازل في بعض الأحيان".

نلاحظ ان النقابيين يضطرون إلى التنازل عن بعض الأمور رغم انه لديهم كل الحق فيها لأن للمدير الصلاحية في رفضها و هو يستند في ذلك على الحق الذي يكفله له القانون.

خلاصة :

يواجه النقابيون مجموعة من التحديات التي تعوق العمل النقابي كانهدام الوعي العمالي لدى فئة من العمال و الاختلاف في تطلعاتهم مع النقابيين من أصعب التحديات ، كما ان العمل مع المدير بالنيابة و محدودية صلاحياته في تطبيق قرارات الاتفاقية بسبب الثغرات التنظيمية القانونية التي تبين رفضه و التي تصعب على النقابة الوصول إلى مبتغاها .

الخاتمة

خاتمة :

اختلفت آراء الممثلين النقابيين حول تجربتهم في العمل النقابي و ذلك باختلاف أسباب انخراطهم للنقابة. منهم من كان لديه تردد بسبب الضغوطات و العقوبات التي تعرض اليها بعض الإطارات النقابية السابقة و منهم من لم تكن لديه أدنى دراية لكيفيات العمل النقابي وللقوانين المرتبطة به لكونها أول تجربة في هذا المجال.

يوجد أيضا من ترشح للتمثيل النقابي بهدف استرجاع ما أخذ من حقوقهم كعمال نظرا لسوء تمثيلهم من قبل النقابيين السابقين الذين حسبهم كانوا يعملون لمصالحهم الشخصية. ساهم العمل النقابي في توعية و تأطير الممثلين النقابيين و زاده خبرة في منصبهم داخل النقابة و مكنهم ذلك من إدراك القوانين المرتبطة بتشريعات العمل .

لعبت النقابة دورا محوريا في تسيير نشاط العمل النقابي في المؤسسة و في الدفاع عن حقوق العمال الاجتماعية و المهنية .بالاعتماد أساسا على وسيلة التفاوض مع المسؤول عن طريق الحوار و التفاهم بين الطرفين. من خلال تحليلاتنا لنتائج الدراسة توصلنا إلى تحقيق صحة الفرضية الأولى ، التي تبين ان التفاوض و ابرام الاتفاقيات الجماعية مع المسؤولين هو الوسيلة الأمثل لتحقيق مطالب العمال من طرف النقابة.

يعتبر التفاوض الوسيلة الأمثل بالنسبة إلى النقابيين إذ يمكنهم من تحقيق أكبر عدد من المطالب و يستبعدون اللجوء إلى الإضراب لاعتباره أسلوبا لا يساعد في التوصل إلى مبتغاهم و إنما يعرقل عملية تحقيق المطالب و يزيد من حدة التوتر مع الإدارة. حيث توصلنا لتحقيق صحة الفرضية الثانية التي تبين ان الاضراب لا تستعمله النقابة الا في حين عدم الاستجابة لمطالبها مع الإدارة.

تعتبر العلاقات غير الرسمية استراتيجية يلجأ اليها النقابيون لتعزيز مكانة النقابة لدى المسؤولين و يمكنهم ذلك من حل النزاعات و تحقيق المطالب بشكل أفضل مقارنة مع التعامل الرسمي ، كما ان اهتمام النقابيين ببناء علاقات ثقة مع العمال عن طريق التواصل الدائم معهم يساهم في تعزيز الثقة بينهم و توعيتهم و استقبال مشاغلهم و مطالبهم.

يواجه النقابيون مجموعة من التحديات التي تعوق العمل النقابي كانهدام الوعي العمالي لدى فئة من العمال و الاختلاف في تطلعاتهم مع النقابيين من اصعب التحديات. كما ان العمل مع المدير بالنيابة و محدودية صلاحياته في تطبيق قرارات الاتفاقية ، تسبب عائقا أمام النقابة للوصول إلى مبتغاها . و تواجه النقابة صعوبة في تسييرها لنزاعات العمل الفردية مع المدير ، ذلك بسبب التغيرات التنظيمية و القانونية التي تبرر من جهة ان للمدير صلاحية في عدم استرجاع الحق لهذا العامل ، و من جهة أخرى أيضا تبرر ان للنقابة صلاحية في استرجاع الحق لهذا العامل.

و أخيرا إنموضوع النقابة شامل و يستحق المزيد من الاهتمام نظرا لأهميته في دراسة علاقات العمل و معرفة المكانة التي تحتلها النقابة لدى العمال في مختلف القطاعات .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أ- المراجع بالعربية :

الكتب :

- 1- إيمان النمى : دور النقابات العمالية في صنع السياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر ، دراسة حالة مرحلة التعددية النقابية ، دار الناشرى للنشر الالكترونى ، الجزائر ، 2014 .
- 2- بيار نافيل ، جورج فريدمان ، رسالة في سوسىولوجيا العمل ، منشورات عويدات بيروت ، باريس ، الطبعة 1 ، الجزء 2 ، 1985
- 3- تشالزيتلى : الحركات الاجتماعية 1786 - 2004 ، ترجمة ربيع و هبة ، المشروع القومى للترجمة ، القاهرة ، 2005 .
- 4- حنيفى عبد الغفار : السلوك التنظيمى و إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2002 .
- 5- خالد حامد : مدخل لعلم الاجتماع ، حسود للنشر و التوزيع ، الجزائر ، (بدون سنة)
- 6- محمد عبيدات و آخرون : البحث العلمى ، القواعد و المراحل و التطبيقات ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط2 ، 1999
- 7- محمود محمد حسن : علم الاجتماع الصناعى ، دار وائل للنشر الأردن ، 2005 .
- 8- لحبيب بليه بن محمود ، وظيفة التكوين و التدريب فى إدارة الموارد البشرية ، دار الراية للنشر و التوزيع ، عمان ، 2018
- 9- فضيل دليو و آخرون : أسس المنهجية فى العلوم الاجتماعية مطبعة دار البحث ، قسنطينة ، 1999 .
- 10- عبد الناصر جابى : الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية ، نشر المعهد الوطنى للعمل ، الشراقة ، الجزائر ، 2001
- 11- عبد الرحمان السعدى و آخرون : مدخل إلى البحث العلمى ، دار الكتابة الحديث للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .

12- عبد الله إبراهيم : البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، المركز الثقافي العربي للنشر ، بيروت ، لبنان ، ط1 ، 2008

13- عبيدات و آخرون : البحث العلمي ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الرياض ، 1997 .

14- زبيري حسين ، مساهمة في سوسيولوجيا النقابة في الجزائر ، دار الخلدونية للنشر ، الجزائر 2019

15- عبد الوهاب الكيالي : الموسوعة السياسية ، المؤسسة العربية للدراسات و النشر ، بيروت ، ط3 ، 1990 .

16- محمد محمود الجوهري : علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009

17- علي محمود اسلام الفار : علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف ، القاهرة ، 2019

18- جغلول عبد القادر : تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية دار وائل للنشر ، بيروت ، 1983 .

- المعاجم :

1- دكتور أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1967 .

2- محمد ياسر الخواجة ، حسين البدريني : معجم الموجز في علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، 2011

3- محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع : دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2005 .

- الرسائل و الأطروحات :

- 1- حجا زهيرة : النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية لمطاحن بسيدي راشد قسنطينة ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة قسنطينة 2 ، الجزائر ، 2012/ 2013
- 2- زبيري حسين : قراءة في النشاط النقابي للنخبة النقابية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، الجزائر ، 2013/2012
- 3- محمد بن سليم سعيد العتيمي : أثر التنظيم غير الرسمي على اتخاذ القرارات الإدارية بالمنظمة الأمنية ، رسالة ماجستير ، 2003/2002
- 4- حنان شطبي : الحركات النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي حالة منثوري قسنطينة ، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، 2009/2008 .
- 5- كاف موسى : إستراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات سوسيواقتصادية ، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ، علم الاجتماع المعرفة ، الجزائر ، 2009 – 2010
- 6- مناصرية سميحة : الحرية النقابية في الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية ، كلية الحقوق و العوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2001 – 2002 .

المجلات :

- 1- أحمد نقي : المقابلة : الماهية ، الأهداف والأنواع ، مجلة أفانين ، المجلد 1 ، العدد 2 ، ديسمبر 2021 .
- 2- أحمد مداس : مقارنة آلان توران « Alain Touraine » حول العمل و التنظيمات ، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، المجلد 3 ، العدد 9 ، 2018
- 3- إبراهيم محمد و آخرون : الحركة النقابية خلال 1956 - 1962 ، المجلة الجزائرية ، جامعة الجزائر 2 ، بن عكنون ، الجزائر .
- 4- رضاني مصورية : الحركات الاجتماعية مقارنة سوسولوجية ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 24 ، جوان 2016
- 5- زكاز علي : التنظيم غير الرسمي بالمنشأة الصناعية ، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية ، المجلد 1 ، العدد 1 ، 2013 ،
- 6- رقيق قروي : في سوسولوجيا علاقات العمل ، مجلة الأدب و العلوم الاجتماعية ، العدد 15
- 7- صادقي عباس : التفاوض عبد إبرام العقود الإدارية ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية و السياسية ، المجلد 5 ، العدد 2 ، 2022
- 8- محسن بلقسم : المنهج الحرفي و الكمي في الدراسات الاجتماعية ، مجلة التكامل في البحوث العلوم الاجتماعية ، المجلد 7 ، العدد 1 ، جوان 2023 .
- 9- محمد منادلي : الحوافز و تأثيرها على الموارد البشرية مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية ، المجلد 3 ، العدد 9 ، 2018
- 10- محمود محمد عبده باشري : النقابات العمالية و طريقة تنظيم المجتمع ، مجلة جامعة أسوان للعلوم الانسانية ، 2022
- 11- مسول الصالح و آخرون : سوسولوجيا الفعل النقابي ، التضامن النقابي كفعل اجتماعي ، المجلة الجزائرية للأبحاث و الدراسات المجلد 6 ، العدد 1 ، 2023 .

- 12- مسول الصالح ، طبال لطيفة : الحق النقابي في الجزائر بين التشريع و الممارسة ، مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 22 ، العدد 1 ، 2022 ،
- 13- محمد سالم الأصيمع : مفهوم النقابة و الاتجاهات النظرية التي تفسر نشأتها ، الجمعية المصرية للقراءة و المعرفة ، 2019
- 14- صليحة رحالي : النشاط النقابي و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي ، مجلة العلوم الاجتماعية , الإنسانية ، العدد 36 ، 2017
- 15- عمشاني مصطفى ، العلاوي أحمد : الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها و نضالاتها ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد 11 ، العدد 4 ، الجزائر ، 2019 .
- 16- عاشوري مولدي : دور النقابة في الأنظمة المقارنة ، قراءة سوسيوثقافية لواقع النقابة المعاصرة ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 12 .
- 17- عبلة ماز : دور التمثيل النقابي في المؤسسة الجزائرية ، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي ، المجلد 3 ، العدد 1 ، 2013
- 18- محمد الصغير غربي : العمل النقابي و مهامه الاقتصادية و الاجتماعية ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، العدد 38 ، أوت 2019
- 19- منيرة صوالحية : الانتماء النقابي و الاضرابات في الجزائر ، مجلة علوم الإنسان و المجتمع ، العدد 10 ، جامعة تبسة ، الجزائر ، 2014 .
- 20- حسين إبراهيم : دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين ، مجلة جامعة تشيرين للبحوث و الدراسات العلمية ، العدد 3 ، 2015

ب- المراجع الأجنبية :

الكتب :

1.Marcelle stroobants : sociologie du travail, 2éme Ed, paris , 2007

المجالات :

1.Paquet,R, Tremblay, j-F & Gosselin,E .Des théories du syndicalisme: synthèse analytique et considérations contemporaines. Relations industrielles/industrial relation, 59 (2), 2024

الأطروحات :

1.Dambien bucco , la retraite syndicale , Approche sociologique du syndicalisme retraite CGT de m'agglomeration nantaise , Mémoire de dua du sociologie fondamentale , université de nante , nante (France) , 2003 , 2004

الملحق رقم 01 دليل المقابلة

البيانات الشخصية

السن

الحالة الاجتماعية

المستوى الدراسي

سنوات الخبرة بالمؤسسة

المحور الأول

ممارسة النشاط النقابي

منذ متى انضمتم إلى النقابة و كيف تم ذلك؟

لماذا اخترتم ممارسة النشاط النقابي

ما هي المهام التي تقومون بها ضمن النقابة؟

المحور الثاني

النشاط النقابي

ما هي الأعمال التي تقوم بها النقابة؟

كيف يتم اختيار الممثلين النقابيين؟

ما هي الحالات التي تستدعي تدخل النقابة وكيف يتم تسييرها؟

ما هي أهم المطالب التي تعتبرونها أساسية و تكون محل مفاوضات مع الإدارة ؟

متى تلجأ النقابة الى تنظيم الاضراب؟

المحور الثالث

علاقة النقابة بالعمال

كيف تتواصلون مع العمال؟

ما هي النشاطات التي تنظمها النقابة لصالح العمال؟

كيف تساهمون في طرح انشغالات العمال و حل مشاكلهم؟

ما هي برأيكم أهم المكتسبات التي تحصلت عليها النقابة؟

ما هي التحديات التي تواجه عمل النقابة؟

الملحق رقم 02 : خصائص عينة الدراسة :

رقم المبحوث	منصب في النقابة	السنة	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي	خبرة عمل بالمؤسسة
01	ممثل نقابي	50 سنة	متزوج	ثانوي	25 سنة خبرة
02	ممثل نقابي	54 سنة	متزوج	متوسط	18 سنة خبرة عمل
03	مسؤول النزاعات	54 سنة	متزوج	متوسط	30 سنة خبرة عمل
04	مسؤول الشؤون الاجتماعية	40 سنة	متزوج	ثانوي	10 سنوات خبرة
05	مسؤول الإعلام	56 سنة	متزوج	ثانوي	20 سنة خبرة عمل
06	ممثل نقابي	41 سنة	متزوج	ثانوي	10 سنوات خبرة عمل
07	ممثل نقابي	49 سنة	متزوج	ثانوي	23 سنة خبرة عمل بالمؤسسة
08	ممثل نقابي	42 سنة	متزوج	ثانوي	15 سنة خبرة عمل
09	ممثل نقابي	44 سنة	متزوج	متوسط	10 سنوات خبرة عمل بالمؤسسة



الاتحاد العام للعمال الجزائريين

Union Générale des Travailleurs Algériens

الاتحاد الولائي مستغانم

الاتحاد المحلي لدائرة مستغانم

الفرع النقابي لمؤسسة ميناء مستغانم



التاريخ : 2024/02/21

رقم إعلان: 24/001

بيان لفائدة العمال

يتشرف الفرع النقابي للمؤسسة ان يعلم كافة العمال و العاملات بأنه و في إطار المساعي الرامية إلى تحسين الظروف الاجتماعية و المهنية لعمال و عاملات المؤسسة و بعد مجهودات جبارة و عمل مارطوني بين الفدرالية الوطنية لعمال الموانئ و مجمع الخدمات المينائية لإمضاء الاتفاقية الجماعية لفرع الموانئ و بعد الاجتماعات الدورية للجنة المتساوية الأعضاء المتكونة من ممثلي الفرع النقابي و ممثلي المستخدم بمباركة المدير العام بالنيابة و بعد موافقة مجلس الإدارة تم الاتفاق على مايلي :





1- منحة الخبرة المهنية

رفع منحة الخبرة المهنية لعمال المؤسسة الحاليين بنسبة 05 بالمائة

2- تعويض القفّة

حدد تعويض القفّة ب 650 دج لليوم

3- تعويض الضرر

رفع التعويض عن الضرر بنسبة 30 بالمائة من النسبة المطبقة حالياً

4- تعويض النقل و استعمال السيارة الشخصية

. رفع تعويض النقل إلي 10 بالمائة

. رفع منحة السيارة الشخصية إلى 10 بالمائة

5 - الأجر القاعدي

رفع الأجر القاعدي إلى الحد الأقصى 05 بالمائة من الأجر القاعدي الحالي

6- حالة عجز العامل بنسبة 100 بالمائة

حالة عجز العامل بنسبة 100 بالمائة خلال فترة نشاطه له الحق من الاستفادة من علاوة تساوي قيمة مؤونة تعويض عن الإحالة على التقاعد المخصصة للعامل المعني .

07 – تحرير علاوة الشهر 13

يتم تحرير علاوة الشهر 13 على أساس النتائج المتوقعة التقديرية الختامية للسنة المالية و بعد موافقة مجلس الإدارة .

08 – توظيف دوى الحقوق للعمال المتوفين خلال ممارسة نشاطهم

تعديل المادة 04 من الاتفاق الجماعي للمؤسسة لسنة 2019 كالتالي

يحق للزوج أو الزوجة أو لأحد فروع العامل من الدرجة الأولى المتوفى خلال فترة ممارسة نشاطه إن يوظف على مستوى المؤسسة .

09 - مراجعة معايير المردودية وتكوين فرق العمال

تمت مراجعة معايير المردودية برفعها وفقا للملحق 01

تم تعديل تشكيلة فرق العمل وفقا للملحق 02

الحضور الشخصي لجميع العمال المكونين لفريق العمل بمناصب عملهم إجباري طوال فترة المناوبة يلتزم المستخدم و الشريك الاجتماعي على العمل سويا من اجل القيام بحملات تحسيسية موجهة للعمل من اجل تطبيق القواعد التنظيمية للعمل .

10 - منح علاوة المردود الفردي و المردود الجماعي

لا تمنح علاوة المردود الفردي و المردود الجماعي للعمال المستفيدين بمنصب عمل مكيف إلا بالنسبة للعمال ضحايا حوادث العمل أو أولئك المكتسبين لخبرة على مستوى المؤسسة تفوق 20 سنة عمل فعلي .

11 - تاريخ السريان

يبدأ تاريخ سريان هذا الاتفاق بأثر رجعي ابتداء من تاريخ 01 ابريل 2022 .

تصب المخلفات المالية الناتجة عن الزيادة على دفعتين .

- الدفعة الأولى شهر مارس 2024

- الدفعة الثانية شهر جوان 2024

13 - مدة صلاحية الاتفاق

تحدد مدة صلاحية الاتفاق بثلاث سنوات ابتداء من تاريخ 01 جانفي 2023 الذي لا يمكن فسخه خلال هذه المدة .





وفي ختام البيان يجدر بنا تجديد التزامنا كعمال المؤسسة على بدل
المزيد من الجهود في سبيل ضمان التوازنات المالية للمؤسسة و
مساندة الإدارة في رفع التحديات و بلوغ الأهداف المسطرة على المدى
المتوسط و البعيد

قوتنا في وحدتنا