

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة –  
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية



قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص علم اجتماع التنظيم



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ل.م.د في علم اجتماع التنظيم  
بحث بعنوان:

## واقع العمل النقابي المستقل في قطاع التربية

دراسة حالة نقابة الإينباف UNPEF بمؤسسات التربية لولاية  
سعيدة

تحت إشراف:  
د. قدوري عبد الكريم

من إعداد الطالب:  
ناصر زواوي

### لجنة المناقشة

الدكتور: حسان علي  
الدكتور: قدوري عبد الكريم  
الأستاذ: بو عكاز فريد  
رئيسا  
مشرفا  
مناقشا

السنة الجامعية 2014م – 2015م

# تشكرات

الحمد و الشكر لله العلي القدير على توفيقه لنا في انجاز  
هذا العمل

يجب علينا و نحن نخطو خطواتنا الأخيرة في هذا الموسم  
الجامعي بجامعة سعيدة من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في  
رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين  
بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد ...  
وقبل أن نمضي لأبد لنا أن نقدم أسمى عبارات الشكر و الإمتنان  
والتقدير و المحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ...  
إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة ...  
إلى جميع أساتذة قسم علم الاجتماع الأفاضل ...

و نختص بالشكر الدكتور قدوري عبد الكريم " الأستاذ  
المشرف" لوقوفه معنا طيلة انجاز هذه الدراسة.

و لأجلهم نقول للطلبة الكرام:

" كن عالما ...

فإن لم تستطع... فكن متعلما،

فإن لم تستطع... فأحب العلماء،

فإن لم تستطع... فلا تبغضهم "

# فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	تشكرات
	إهداء
أ - ب	فهرس المحتويات
ت - ج	مقدمة
<b>" الباب الأول " الإطار النظري</b>	
<b>الفصل الأول: موضوع الدراسة</b>	
07	تمهيد
08	أسباب اختيار الموضوع
09	أهمية الدراسة
10	أهداف الدراسة
10	الإشكالية
12	الفرضيات
12	الإطار المفاهيمي
18	الدراسات السابقة
27	خلاصة
<b>الفصل الثاني: النظريات التي اهتمت بنشأة النقابات العمالية</b>	
<b>المبحث الأول</b>	
30	تمهيد
31	النظريات التي فسرت نشأة النقابات العمالية

31	أولاً: النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية
34	ثانياً: النظرية السيكولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية
35	ثالثاً: النظرية الأخلاقية للنقابة
36	رابعاً: نظرية المضامين الاقتصادية
38	خامساً: النظرية السياسية
39	خلاصة
<b>المبحث الثاني</b>	
41	تمهيد
42	أصل نشأة النقابات العمالية
43	أنواع النقابات العمالية
46	مهام النقابات العمالية
49	خلاصة
<b>الفصل الثالث: لمحة سوسيو تاريخية عن نشأة و تطور النقابات العمالية</b>	
<b>المبحث الأول (لمحة عن نشأة النقابات العمالية)</b>	
52	تمهيد
53	نشأة النقابات العمالية في أوروبا
57	الحركة العمالية الجزائرية إبان الاحتلال الفرنسي
64	خلاصة
<b>المبحث الثاني (تطور الممارسة النقابية في الجزائر)</b>	
66	تمهيد
67	الاتحاد العام للعمال الجزائريين
71	نشأة النقابات المستقلة في الجزائر
80	الايديولوجيا و واقع المنظومة التربوية في الجزائر
86	خلاصة
<b>" الباب الثاني " الإطار الميداني</b>	

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

90	تمهيد
91	مجال الدراسة
91	- المجال الجغرافي
95	- المجال البشري
96	- المجال الزمني
96	المنهج المستخدم
98	تقنيات جمع البيانات
98	- المقابلة
99	- الاستمارة
100	العينة و طريقة انتقاءها
102	خصائص العينة
106	أسلوب تحليل البيانات الميدانية
107	خلاصة
الفصل الخامس: تفسير البيانات الميدانية و تحليلها	
109	تمهيد
110	-تفسير البيانات الميدانية و تحليلها
123	-خلاصة
الفصل السادس: تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها	
125	تمهيد
126	1- تحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.
139	2- تحليل نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.
144	خاتمة
148	قائمة المراجع

156	الملاحق:
157	- فهرس الجداول
158	- بيانات و تصريحات صحفية للنقابة.
162	- الاستمارة

# مقدمة

يندرج موضوع الدراسة ضمن المواضيع المتعلقة بالحركة العمالية والنقابية والتي تختص أساساً بدراسة وتحليل الواقع النقابي الذي أنتجته بيئة العمل.

فالعامل كوظيفة يحتل مكانة مهمة عند الدول رغم الاختلاف الظاهر في الاهتمام به عند دول أخرى، إلا أنه يبقى دائماً ميداناً أساسياً بعد المدرسة تظهر فيه قدرات الفرد وكفاءاته ومهاراته، يبقى أنه إذا كان العمل متناسباً مع قدرات العامل و تطلعاته فهو بذلك سيكون مصدر سعادة له، أما إذا كان هناك تنافر بين العمل وقدرات الفرد و طموحاته و تطلعاته فسيكون العمل مصدر شقائه، و بالتالي ستدفع بيئة العمل الفرد لأن يجتمع مع أفراد آخرين منتجين أنواع خاصة من العلاقات الاجتماعية، هذه العلاقات التي ستقوم إما على الحفاظ على بعض الأوضاع القائمة أو محاولة تغييرها، هذه العلاقات الاجتماعية هي التي كانت وراء ظهور ما يسمى حديثاً بالنقابات العمالية.

إن دراسة ظهور و تطور مفهوم الفكر النقابي لدى العامل الجزائري الذي هو موضوع الدراسة، يجعلنا نتطرق إلى دراسة علاقته بالظاهرة الإستعمارية، فظهور النقابات الجزائرية كان بسبب وجود النقابات الفرنسية فوق أرض الجزائر، و قد ارتبطت بها ارتباطاً وثيقاً من حيث الفكرة و طريقة العمل<sup>(1)</sup>.

و بعد فترة طويلة من النضال السياسي للعامل الجزائري داخل تلك النقابات الفرنسية و التي ساعدت على بلورت الوعي النقابي لديه، لتجعل أحداث 8 ماي 1945 العامل الجزائري ينفصل كخطوة أولى عن الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية التي كان يراها مدعماً للقضية الجزائرية، و ذلك من أجل أن يؤسس لنفسه تنظيمات نقابية خاصة به تحمل همومه و تدافع عن قضيته.

حميد جاعد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل ، العراق ، بغداد، بدون سنة نشر ، 1

و بعد أن تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 من طرف جبهة التحرير الوطني لنصرة القضية الوطنية من طرف العمال داخل و خارج الوطن، أصبحت الأرضية موجودة لإنطلاقة حقيقية و قوية للحركة النقابية الجزائرية، خاصة بعد احتكاك العامل الجزائري بنقابيين من دول أخرى.

و مباشرة بعد الإستقلال ظلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور تعمل على محو آثار الفقر والنهوض بالتنمية، لأنه خلال تلك الفترة و بعد خروج عدد كبير من المستوطنين تاركين المزارع دون إدارة، وجد العمال أنفسهم مجبرين على إدارة تلك المزارع والمصانع الشاغرة تحت عدة برامج أهمها برنامج التسيير الذاتي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

و بعد سنوات طويلة من هيمنة الأفلان على كل التنظيمات بما فيها نقابة UGTA الوحيدة التي عرفها المجتمع الجزائري، انفجر الشارع الجزائري بسبب سوء التسيير الذي أنتج غلاء المعيشة و قلة الأجر و ذلك بسبب انخفاض سعر البترول، ليصدر بذلك دستور 23 فبراير 1989 الذي أدى إلى تغيير في الاتجاه السياسي، الاجتماعي والاقتصادي، و منه تحرر النشاط النقابي من الأحادية تماشياً مع ميكانيزمات الإنتقال نحو اقتصاد السوق، لتتشكل بذلك أكثر من 60 منظمة نقابية على مستوى مختلف القطاعات، مثل القضاء، التربية، التعليم العالي، الصحة و غيرها (2).

و على ضوء هذا إتضح بأن الحركة النقابية الجزائرية إبتداءاً من صدور دستور 23 فبراير 1989 أخذت منعرجاً آخر وهو الحق في ممارسة العمل النقابي المستقل عن كل وصاية سياسية وإدارية، ومن هنا إنتقلت الحركة النقابية الجزائرية من الخطاب الإداري إلى الخطاب التعددي.

لقد عرفت في السنوات الأخيرة أغلب مؤسساتنا الإقتصادية و العمومية تغييرات جد هامة في ساحة الشغل، و ذلك نتيجة تدهور سعر البترول في الأشهر الأخيرة من سنة 2014، صاحبته إضطرابات عمالية لعدم إمكانية تحقيق مطالبهم المادية والمعنوية نتيجة ارتفاع أسعار المنتجات الغذائية و انخفاض القدرة الشرائية للمواطن بشكل عام من جهة، و من جهة أخرى ظهور فئة غنية و التي أشار إليها كارل ماركس بالبرجوازية الطفيلية و التي أصبحت تستمد قوتها من القروض البنكية، و هو ما جعل العامل البسيط أمام واقع خطير يرى فيه أموال الشعب توزع هنا و هناك في الحفلات و المهرجانات ... و بالملايين على أشخاص لا علاقة لهم بعالم الشغل، في حين أن قدرة العامل المادية لا تسمح له أن يساير الظروف التي تمر بها البلاد، خاصة ما تعلق منها بغلاء المعيشة و أزمة السكن.

و النقابة المستقلة باعتبارها تسعى للدفاع عن مصالح العمال وجدت نفسها أمام أوضاع سياسية و إجتماعية مزرية للغاية و صعبة، نظراً لإرتباطها بالتغيرات المعاصرة التي يعيشها عالم الشغل اليوم، في ظل نظام يعتمد على ميكانيزمات جديدة تتمثل في إقتصاد السوق و سعي الدولة للدخول للمنظمة العالمية للتجارة و الذي بدأ ينعكس على القدرة الشرائية للعامل بصفة عامة.

و انطلاقا من كون النقابة إحدى دعائم المجتمعات الحديثة و محدثة لتغيرات مهمة، فقد تم تحديد الهدف من هذه الدراسة و المتعلق أساسا بمحاولة استكشاف الآليات المنتهجة من طرف النقابات المستقلة في محاولة منها لتحقيق مطالب العمال المنتمون إليها "المادية و المعنوية".

و في هذا الصدد قد كان للدراسة شقين أساسيين، و هما:

- **الباب الأول: و يمثل الإطار النظري (و فيه ثلاثة فصول):**
- **الفصل الأول (موضوع الدراسة):** و فيه الإطار التصوري للدراسة و ما يضمنه من أدبيات البحث العلمي و المتمثلة في: أسباب اختيار الموضوع، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، الإشكالية و الفرضيات، تحديد المفاهيم و الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني (النقابة و المداخل النظرية لدراستها):** و في هذا الفصل يوجد مبحثين:
  - **المبحث الأول:** و قد تم التطرق في هذا الفصل الى النظريات التي فسرت نشأة النقابات العمالية.
  - **المبحث الثاني:** تطرقنا فيه الى ذكر أصل نشأة النقابات العمالية، مهامها، أنواعها و خصائصها.
- **الفصل الثالث (لمحة عن نشأة النقابات العمالية) و فيه مبحثين:**
- **المبحث الأول:** - نشأة النقابات العمالية في أوروبا.
  - الحركة العمالية الجزائرية إبان الاحتلال الفرنسي.
- **المبحث الثاني:** - نشأة النقابات المستقلة في الجزائر.
  - الاينباف و واقع المنظومة التربوية في الجزائر.
- **الباب الثاني و يمثل الإطار الميداني (و فيه ثلاث فصول):**
- **الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية للدراسة.
- **الفصل الخامس:** تحليل البيانات الميدانية و تفسيرها.
- **الفصل السادس:** قمنا فيه بتحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات و الدراسات السابقة.



الباب الأول

"الإطار النظري"

الفصل الأول

موضوع الدراسة

- تمهيد
- أسباب اختيار الموضوع
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- الإشكالية
- الفرضيات
- الإطار المفاهيمي
- الدراسات السابقة
- خلاصة

# تمهيد

إن الإطار التصوري و في أي دراسة كانت خاصة في البحوث الأكاديمية التي تحتكم لأدبيات البحث العلمي تعتبره مرحلة هامة و جد أساسية، فهي المرحلة التي من خلالها يستطيع الباحث أن يوضح الخطوط العريضة التي يوجه عليها بحثه، و بالتالي ففي هذا الفصل ستكون هناك إمكانية توضيح أسباب اختيار موضوع الدراسة و الأهداف المنتظرة من خلال هذه الدراسة، مع توضيح إشكالية البحث من خلال التساؤلات المطروحة و بطبيعة الحال سترتبط هذه التساؤلات بإجابات مؤقتة تسمى بالفرضيات، مع محاولة تحديد المفاهيم الأساسية التي ستساعد في توجيه هذه الدراسة نحو الأهداف المسطرة، و سيكون في نهاية هذا الفصل ذكر لأهم الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع مع ذكر أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها.

## أسباب اختيار الموضوع

لم يكن اختيار موضوع دراسة التنظيمات النقابية قد جاء من العدم، بل كانت هناك أسباب ذات منطلقات موضوعية و أيضا ذاتية، فالميل نحو مواضيع الحركات العمالية و

درجة الإهتمام بها له علاقة مباشرة بإختيار هذه الدراسة، و قد ركزت على بعض المبررات الموضوعية التي تضيء نوعا من القابلية للتعامل مع هذا الموضوع. و من هذه المنطلق أستطيع بإختصار تبيان أهم الأسباب التي كانت وراء اختياري لهذا الموضوع:

#### أ- الأسباب الموضوعية:

- القابلية للإنجاز.
- أهمية الموضوع في سياق الموارد البشرية.
- محاولة تقديم دراسة سوسولوجية نتيجة لقلّة الدراسات المتعلقة بالتنظيمات النقابية في قطاع التربية.
- معرفة حقيقة ما يجري يوميا في الساحة الوطنية من إحتجاجات و إضرابات متكررة في أغلب القطاعات خاصة في قطاع التربية أين مست الإحتجاجات أغلب الأسلاك الموجودة في القطاع، صاحبها كذلك إضراب سلك المقتصدون في بداية الدخول المدرسي للسنة الدراسية 2014/2015 الذي دام لأكثر من ثلاث أشهر.
- ارتباط هذا الموضوع بجوانب عديدة اجتماعية و اقتصادية وسياسية، خاصة عندما تستعمل المدرسة كوسيلة ضغط لممارسة العمل النقابي من أجل تحقيق المطالب.

#### ب- الأسباب الذاتية:

- محاولة كشف طريقة عمل نقابات قطاع التربية للوصول لتحقيق المطالب.
- محاولة تحليل الظاهرة النقابية كظاهرة اجتماعية من خلال النزول للميدان.
- ميل شخصي نحو المواضيع المتعلقة بالنقابات العمالية و الأحزاب السياسية.

## أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه، هذا الموضوع الذي يتناول في بعده الكلي علاقة آليات العمل النقابي بتحقيق المطالب و تجسيدها في أرض الواقع، فموضوع الدراسة له علاقة مباشرة بالواقع المعاش، الواقع الذي يتأثر بالسياسات المنتهجة من طرف السلطة و التي تتعكس بدورها على مئات الآلاف من الأسر الجزائرية المحدودة أو حتى المتوسطة الدخل، و ذلك نتيجة غلاء المعيشة و انخفاض الأجور.

هذه الظروف التي جعلت الحراك العمالي يتوجه نحو استعمال لغة الاحتجاجات و الإضرابات في محاولة للتعبير عن الرفض لمثل هذه السياسات، و في محاولة لتحسين القدرة الشرائية من خلال الزيادة في الأجور.

و من خلال هذه الحقائق، فإن أهمية الدراسة تتلخص في بعض النقاط، أهمها:

- أن الدراسة ستوضح المسار الذي من خلاله تطورت الحركة النقابية في الجزائر.
- أنها ستوضح كذلك الآليات القانونية التي تنتهجها النقابة في سعيها لتحقيق المطالب.
- كما ستمكننا الدراسة من معرفة طريقة اشتغال النقابة في قطاع التربية.
- و تمكننا أيضا من أخذ فكرة عن قطاع التربية بولاية سعيدة، من حيث عدد العمال (رجال - نساء)، و طريقة تعامل الإدارة مع النقابات.
- كما نستطيع من خلال الدراسة معرفة نوع الفكر النقابي المهيمن على هذه التنظيمات.

## أهداف الدراسة

لكل دراسة سوسولوجية مجموعة من الأهداف تسعى لتحقيقها، و إن كان الهدف الأساسي لهذه الدراسة يرتبط بكشف طريقة عمل النقابة كتنظيم لتحقيق مطالب العمال، إلا أن هناك أهداف أخرى كذلك تسعى الدراسة لبلوغها، و أهمها:

- التعريف بالحركة النقابية المستقلة في إطار التحولات و التغييرات التي عرفها عالم الشغل في المجتمع الجزائري.

- الكشف عن الواقع المهني لعمال قطاع التربية في ظل الظروف التي يمر بها عالم الشغل اليوم.
- البحث في عمق الحركة النقابية للتقرب أكثر فأكثر من الواقع.
- معرفة طرق عمل النقابة في المؤسسات التربوية.
- الكشف عن كيفية تجنيد النقابة للموظفين من أجل التصدي للظروف الطارئة.
- قياس الرضا الوظيفي عند العمال المنتمون للنقابة.

## الإشكالية

لقد تم بروز نقابات في ميادين تتعلق بالوظيفة العمومية، و هو الحقل الذي لم يستطع الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين احتكاره رغم أنه لا يزال يؤثر فيه باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة و لأرباب العمل، و لعل أبرز النقابات بعده هي نقابات التربية و نقابات التعليم العالي و الصحة تليها النقابة المستقلة للتوظيف العمومي (snapap)، و لعل ما يميز النقابات المستقلة هو ابتعادها عن النشاط السياسي و تركيزها على النواحي المطلوبة.

كما أنها في السنوات الأخيرة اتجهت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية و الاجتماعية بطبع الحال، و رغم ما أحدثته نقابات التربية من حشد في صفوفها و نجاح الإضرابات التي نظمتها إلا أن هناك مشكل عدم الاعتراف بها من قبل السلطات.

في خضم هذا الجدل التمثيلي تبقى نقابات التربية على غرار النقابات المستقلة الأخرى تعاني من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد و هشاشة الانخراط مما يقلل من فعاليتها الميدانية، خاصة و أن أغلب موظفي قطاع التربية من النساء، و هو الأمر الذي يجعل النقابي يراعي طابوهات و تقاليد البيئة التي ينشط فيها، و التي ستعكس سلبا على النشاط النقابي.

تقابلها أيضا عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في تفعيل الانخراط، حيث لوحظ أن مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطلوبة وحده كافي في رفع نسبة التجنيد، في حين أن غيابه يقلل منها.

أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة و ناجعة تساهم في تفعيل العمل النقابي، و بالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية، يقابلها وجود النقابة دوما في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة، في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية، و هو الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطالب ليصبح نضالا سياسيا لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطلوبة.

و انطلاقا من هذا الجدل القائم الذي وجدت نقابة الإينباف نفسها ككل النقابات في مواجهته، فقد تمحورت معالم الإشكالية البحثية في التساؤل المركزي التالي:

## - ما هي الآليات المنتهجة من قبل الإينباف في تبني و تحقيق المطالب المادية و المعنوية لقاعدتها ؟

و قد تم تجزئة التساؤل المركزي للإشكالية البحثية إلى سؤالين فرعيين، و هما:

- هل نقابة UNPEF فعالة كتنظيم لإفتكاح حقوق العمال ؟
- هل موظفو قطاع التربية راضون عن طريقة عمل نقابة UNPEF ؟

## الفرضيات

تعرف الفرضيات على أنها إجابة عن تساؤلات الإشكالية، أي أنها تتدرج ضمن حركية سؤال جواب في ظل العلاقة الترابطية بين الإشكالية و الفرضية، بحيث تتمثل الإجابة في إيجاد آفاق تفسيرية للمشكلة الخصوصية باعتبار أن البحث العلمي يبحث عن إيجاد تفسيرات للظواهر التي هي قيد الدراسة (3).

و هذه الدراسة تنطلق من ثلاث فرضيات، و هي:

- 1- تتحرك نقابة UNPEF عن طريق استعمال أسلوب التعبئة الكلاسيكي، توزيع المناشير و عقد الجمعيات.
- 2- بما أن نقابة UNPEF متعامل اجتماعي، فهي تستعمل أسلوب الحوار مع الجهات الرسمية.
- 3- تستعمل نقابة UNPEF من خلال الإضراب المدرسة كوسيلة ضغط لتحقيق مطالب العمال.



# الإطار المفاهيمي

يعتبر تحديد الإطار المفاهيمي في أي دراسة سوسيولوجية بمثابة الخلفية النظرية و المنهجية التي تساعد الباحث في تقصي الواقع الفعلي للظاهرة محل الدراسة و ذلك عن طريق تحديد المفاهيم المرتبطة بها، و تعتبر هذه المفاهيم على أنها عبارة عن تصور ذهني عام و مجرد لظاهرة أو أكثر و للعلاقات الموجودة بينها<sup>(4)</sup>. و تساعد هذه المفاهيم في توجيه الدراسة الإجتماعية نحو الطريق الصحيح، خاصة و أنها تعتبر كحلقة وصل بين الجانب النظري و التطبيقي و على امتداد مراحل انجاز الدراسة.

و طريقة تحديد المفاهيم يقول عنها الدكتور عقيل حسين أنها: ( تبيان ما تعنيه من مقاصد، و توضيح ما تتضمنه من معان و ما تظهره من صفات<sup>(5)</sup> )، كل هذا من أجل ضبط المفاهيم بما يتوافق و واقع الظاهرة التي هي محل الدراسة. و قد تم تحديد المفاهيم انطلاقا من الجانب النظري للدراسة. و أهم المفاهيم التي تم تحديدها في هذه الدراسة، هي:

أ- النقابة.

ب-المطلبية العمالية.

ت-المؤسسة.

ث-المدرسة.

ج-الإضراب.

## أ- مفهوم النقابة :

ب- التعريف اللغوي و الاشتقائي:

التعريف الذي ورد في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة عرف النقابة بأنها منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة ، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية<sup>(6)</sup>.

موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، ط 2، دار القصة للنشر، الجزائر 2010، ص 158 - 4

عقيل حسين عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، 1999، ص 05 - 5

مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397 - 6

جاء في معجم علم الاجتماع أن النقابة العمالية " هي رابطة اختيارية من العمال تنشأ للمحافظة على حقوقهم و مصالحهم أو لترقيتها، مع الاهتمام بصفة خاصة بالأجور، ساعات العمل، الشؤون الصحية و التأمين ... الخ (7).

عرفت أيضا النقابة في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة على أنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية (8).

كذلك تعريف الأستاذ ضياء مجيد الموسوي الذي عرفها بأنها " الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات و رغبات العمال من جهة و تقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى (9)".

أيضا تعريف الأستاذ مصطفى احمد أبو عمر الذي يرى بأنها: " منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها و حماية مصالحهم و تحسين أحوالهم (10)".

و عرفت في دستور الجزائر لسنة 1971، بأنها تنظيم يقوم بتربية و تنظيم العمال، و هي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة اشتراكية (11).

و يقول ALAIN Touraine: أن النقابة منظمة للدفاع و الهجوم الاقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن و من أجل أمن التوظيف و ضد أوتوقراطية أرباب العمل (12).

**و كتعريف إجرائي للنقابة: هي تنظيم اختياري للعمال يهدف إلى رعاية مصالح المنخرطين فيه، و يدافع عن شروط عملهم و يسعى لتحسين أحوالهم و معيشتهم.**

## ت مفهوم المطلبية العمالية:

علي محمود إسلام، معجم علم الاجتماع -انجليزي عربي- دار المعارف/ مصر 2000، ص 527 7

مجمع اللغة العربية، مرجع سابق، ص 397 8

ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص 74 9

أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة"، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 63 10

الميثاق الوطني 1976، الديوان الوطني للنشر و الإشهار، الجزائر، ص 69 11

12 - ALAIN Touraine : Sociologie de l'action, édition de seuil, 1956, p 346.

## التعريف اللغوي و الاشتقائي:

كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب و التي تعني الطلب، و نقول " طلب منه حقا هو عليه"، فالمطلبية العمالية هي فعل شرعي و قانوني يطالب به العمال قصد حماية مصالحهم المهنية و الدفاع عن حقوقهم و تحقيق مطالبهم عن طريق المطلبية" (13).

تعتبر المطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية، و تتجسد عملية المطالب طبقا للقوانين و الالتزامات و الأحكام الشرعية المنصوص عليها عند ممارسة العمل النقابي، و تنقسم المطلبية العمالية الى قسمين:

-المطلبية الكمية: و هي مطالب تتعلق بالأجور، من حيث تحسينها أو رفعها.  
-المطلبية الكيفية: و هي مطالب تتعلق أساسا بتحسين كل ما يتعلق بمحيط و ظروف لعمل باستثناء الأجور.

و في هذا الصدد يقول الباحث الفرنسي في حقل سوسيولوجيا العمل E.Baumfelder بأن النشاطات المطلبية هي العجينة التي تتغذى منها الحياة النقابية (14).

و **كتعريف إجرائي**: فالمطلبية العمالية هي مجموع الأهداف التي اشترك حولها مجموعة من العمال و قاموا بتأسيس تنظيم نقابي قصد بلوغ و تحقيق هذه الأهداف عن طريق مجموعة الوسائل و الآليات المتفق عليها قانونا.

## ث- مفهوم المؤسسة:

### - التعريف اللغوي و الاشتقائي:

عرفت على أساسا أنها جالية (مجموعة) من الذوات (الكائنات) البشرية قبل أن تكون مركزا للإنتاج و توزيع الثروات، تمتلك رأسمال و موارد مادية للعمل (للإنتاج) ، ولكن لا يمكن إنكار أن رأسمالها الفعلي و الأهم يتمثل في الرأسمال البشري، وهو الرأسمال الذي يصعب تجميعه و تكوينه، أو بناؤه أو حتى توحيد حوله تحقيق أهداف مشتركة و تحقيق مشاريع استثمارية (15).

المنجد في اللغة و الإعلام: المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، ص 468 - 13

14 - E. Baumfelder : La revendication, éléments d'analyse de la pratique syndicale, Revue sociologique du travail, N°2, 1968, P24.

15 - Les journées de l'entreprise, L'entreprise et l'environnement 23-24 novembre 1990, Fondation friderich naumann, Sousse, 1990, p 11.

و يرى Talcott Parsons المؤسسة كتنظيم، و هو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة (16).

و يرى Robert Merton أنها بناء تنظيمي يتميز بطابعه الرسمي و عقلانية في تحديد أنماط النشاط الذي يرتبط بتحقيق أغراض و أهداف التنظيم، و اعتبر أن كل بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق بعض، و يرتبط كل منها بعدد من الوظائف و الالتزامات و الامتيازات التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية، و التي يتوفر لها عنصر الكفاءة و الفاعلية و تحديد المسؤوليات (17).

- **و كتعريف إجرائي:** فالمؤسسة نسق مفتوح يتكيف مع تغيرات البيئة الخارجية، و تتفاعل في داخله مختلف العلاقات البشرية باعتبار أن العنصر البشري يشكل الحلقة التي تربط أنماط التسيير و الإدارة مع الجوانب المادية و التكنولوجية، بهدف تحقيق أهداف معينة.

## ج- مفهوم المدرسة:

**التعريف اللغوي و الاشتقائي:**

يقصد بالمدرسة المؤسسة الاجتماعية التي أوكل إليها مهمة التربية الحسية والفكرية والأخلاقية للأطفال والمراهقين في شكل يطابق متطلبات المكان و الزمان، وقد ظهر مفهوم المدرسة إثر الانتقال من التربية التي تتكفل بها الأسرة إلى تربية عمومية، و تفيد المدرسة اليوم الخدمات العمومية الأساسية التي تتكفل بتدبير و تنظيم التكوين الأساسي للأفراد (18).

**و كتعريف إجرائي:** فالمدرسة كنسق تعليمي هي تلك البيئة المؤسساتية التي أوجدها التطور الاجتماعي لكي تكمل الدور الذي مارسته الأسرة في تربية و إعداد الأفراد، و ذلك من أجل تكيفهم مع البيئة الاجتماعية الكبرى .

## ح- مفهوم الإضراب:

**التعريف اللغوي و الاشتقائي:**

---

حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2004، ص 106 - 16

حسين عبد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص 110 - 17

منتديات ستار تايمز، الشؤون التعليمية، تعريف المدرسة، لوحظ يوم 16 ماي 2015، في - 18

<http://www.startimes.com/f.aspx?t=33856811>

كلمة إضراب باللغة العربية تعادل في معناها كلمة Grève باللغة الفرنسية، و كلمة إضراب مشتقة من كلمة " أضرب" أي امتنع عن الشيء، و من هنا فالمعنى الاشتقاقي لكلمة أضرب يشير لفعل يقوم به الشخص عند رفضه لوضعية ما، و على هذا فالإضراب يعني لغويا: العدول على القيام بفعل ما حتى تتغير شروط و وضعيات القيام به (19).

**التعريف العلمي:** الإضراب هو قيام العمال أو الموظفون العامون أو أصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط لتحقيق أهدافهم ومطالبهم (20).

و يعرف أيضا على أنه: امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهارا لسخطهم عن عملهم للحكومة ، أو لإرغامها على التراجع عن موقفها ، أو لإستجابة مطالبهم (21).

كما يعرف بأنه: توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل (22).

أما في الموسوعة العالمية فإننا نقرأ أن الإضراب " هو ظاهرة قوة و وسيلة ضغط للعمال قصد إنصاف أنفسهم، و في نفس الوقت ممارسة حق متعارف عليه في ديباجة القانون الأساسي للأمم المتحدة (1946-1958)، و الإضراب هو كذلك حرية عمومية حسب منظور القرن 19، و هو حق يتماشى مع الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية حسب منظور القرن 20 (23) ".

**و كتعريف إجرائي:** يمكن القول أن الإضراب هو التوقف الجزئي أو الكلي عن تأدية المهام و الواجبات قصد توقيف الآلة الإنتاجية من أجل الضغط على أصحاب القرار لتسوية المطالب العالقة، و هو يعتبر حق دستوري اكتسبه النقابي لممارسة مهمته النقابية، و يلجأ العمال إليه حين تستنفذ كل الطرق القانونية الأخرى.

## الدراسات السابقة

19 - المنجد في اللغة و الإعلام: مرجع سابق، ص 470 - 19

20 - منتديات ملتقى الموظف الجزائري، عنوان: كل ما يجب أن تعرفه عن ممارسة حق الاضراب، لوحظ يوم 11 جويلية 2015، - 20 في: <http://www.mouwazaf-dz.com/t12888-topic>

21 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة - . دار الفكر العربي ، القاهرة ،1988، ص 385 - 21

22 - إبراهيم زكي أخنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1978، ص 38 - 22

23 - Aron (A-L) : Guide pour la législation et la réglementation du travail, prévention et réglementation des conflits collectifs de travail et exercice de droit de grève, Livret N°6, P35.

بما أن العلم له خاصية تراكمية، فإن نهاية كل بحث قد تعتبر أحيانا بداية لبحث آخر، أو انطلاقة لدراسة جديدة من أجل الكشف و التعرف على حدود المعرفة التي وصل إليها الباحثون، مع إمكانية الإضافة إليها و تحسينها.

و يقصد بالدراسات السابقة الدراسات و الأبحاث التي جرت ضمن المجال الذي يفكر فيه الباحث (24)، و بذلك فهي تعتبر تراثا نظريا يرجع الباحث إليه لبلورة و تطوير تصوراته النظرية بأفكار علمية جديدة، خاصة و أن لهذه الدراسات السابقة المقدر على تزويد الباحث بمختلف المراجع و المصادر التي تتعلق ببحثه.

فبعد قراءة العديد من الكتب و الدراسات من مختلف الجامعات و المكتبات التي تتناول النقابات العمالية، لم أجد دراسات سابقة مشابهة إلى حد ما لموضوع بحثي، بقدر ما وجدت كم نظري في محتويات بعض الدراسات القريبة من الموضوع، نذكر منها:

## - الدراسة الأولى: الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010 (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية)

الباحث: الزبير بولعناصر.

إشراف: نور الدين حاروش.

تاريخ المناقشة: 2010-2011

جامعة التخرج: قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية و الإعلام،

جامعة الجزائر 3.

الهدف من هذه الدراسة هو إبراز دور النشاط النقابي في الجزائر من خلال دراسة أهم مراحلها، خاصة بين 1999 و 2010 لحداتها، و أيضا إبراز تأثير العمل النقابي على العمل السياسي و تأثير ما هو اجتماعي و اقتصادي على ما هو سياسي و العكس، كما اهتم الباحث بتوضيح المفهوم العلمي و العملي النقابي و إبعاده عن الطروحات الإنتمائية الإيديولوجية و السياسية و ذلك في محاولة أيضا منه لتوضيح موقع التعددية النقابية في الجزائر من خلال النصوص الدستورية و القانونية و الممارسة الفعلية.

و قد انطلقت إشكالية هذه الدراسة من مجموعة من الأسئلة، أهمها:

- هل هناك تناغم حقيقي بين التعددية السياسية و التعددية النقابية في ظل التجربة

الديمقراطية ؟

- و ما طبيعة المحيط السياسي الذي تتحرك فيه الحركة النقابية الجزائرية ؟

- و إلى أي مدى تمثل التعددية النقابية في الجزائر تكريسا و ممارسة للديمقراطية ؟

و قد تضمنت مجموعة من الفرضيات أهمها:

- **الفرضية الأولى:** استمرارية الاحتكار و ترسبات الأحادية السياسية و طغيانها على الساحة السياسية و النقابية.
- **الفرضية الثانية:** تأزم الحالة الاجتماعية أدى الى تصاعد العمل النقابي المستقل.

و كخلاصة لهذه الدراسة، فقد بين الطالب أن الديمقراطية السياسية و النقابية في الجزائر ليست سوى شكلية، خاصة في ظل تحالف السلطة مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين للتصدي للتصاعد النقابي المطلي، و أن هناك تمسك من طرف UGTA بالمواقع و المكانة المكتسبة، و يقابل هذه الحقائق تواصل الانقسام و التشتت داخل النقابات رغم محاولات الشمل و التكتل، و قد استطاع الطالب أن يستنتج أن التعددية السياسية في الجزائر لا تقابلها نقابات سياسية حزبية، بل هناك تعددية نقابية قطاعية مهنية مع وجود انتماءات سياسية و حزبية بطريقة فردية منعزلة عن العمل النقابي.

## - الدراسة الثانية: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع - تخصص تنظيم و عمل -)

الطالبة: زهيرة جحا.

إشراف: أ.د مرابط اليامنة.

تاريخ المناقشة: 2012-2013.

جامعة التخرج: قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة قسنطينة

2.

دراسة أجريت بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة، و لقد سلطت الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه النقابة في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية و المهنية لكونها أصبحت طرفا أساسيا في تنظيم علاقات العمل " الإدارة و النقابة " مما يفرض عليها لعب دورها في تمثيل العمال و العمل على تلبية مطالبهم الاجتماعية و المهنية التي غالبا ما تكون نزاع بين الطرفين.

فكان الهدف من الدراسة هو الوقوف على واقع النقابة (UGTA) في المجال الصناعي، و الكشف عن طبيعة النقابة التنظيمية و الهيكلية، و الوقوف على نوعية الأساليب التي تستخدمها في تحقيق مطالبها.

و قد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو:

- ما انعكاس التحولات السياسية الاقتصادية على هيكلية التنظيم النقابي و مطالبه و

أساليب عمله في المؤسسات الصناعية ؟

أما التساؤلات الجزئية فكانت على النحو الآتي:

- ما طبيعة هيكله النقابية في المؤسسة الصناعية الحالية ؟
- ما هي طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية ؟
- ما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية على تحقيقها ؟
- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال ؟

و قد تمت صياغة الفرضيات على الشكل التالي:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكله.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.
- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

و قد خلصت الدراسة الى أن هذه النقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث و بوحدها الإنتاجية الثلاث هي نقابة مهيكلة ضمن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، و لها تنظيم خاص بها و لها قوانين بحيث تقوم بانتخاب أعضائها بطرق قانونية و تعقد اجتماعاتها الدورية داخل الوحدات و خارجها، و لها برامج واضحة و لها كادرات مؤهلة، و لها تجربة و خبرة في التسيير، و بالتالي فهي مؤهلة للعب دور ايجابي في حياة العمال الاجتماعية و المهنية، بحيث تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي الى المسؤولين و الإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالاحتجاجات التي تؤثر على عملية الإنتاج و التي تضر بمصلحة المؤسسة، فتتوجه نحو المفاوضات الجماعية التي تخدم كل من الطرفين.

## - الدراسة الثالثة: تشكل الطبقة العاملة في الجزائر.

- الباحث: أ. بلعير الطاهر.
- إشراف: /
- سنة النشر: جوان 2005 .
- جهة النشر: مجلة العلوم الإنسانية - العدد 23-، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

يحاول الباحث في هذه الدراسة تسليط الضوء على عدة نقاط أهمها تعريف الطبقة العاملة في الجزائر مع ذكر العوامل التاريخية لبدية تشكلها، كما تطرق في بحثه أيضا الى الظروف التي ساعدت على تشكل الطبقة العاملة بعد الاستقلال، و هي النقاط التي تعتبر بمثابة سند علمي للانطلاق منها في دراستي.

و قد انطلقت هذه الدراسة من الأسئلة التالية:

- ما هي العوامل التي ساعدت على ولادة و تطور الطبقة العاملة الجزائرية ؟
- كيف هو واقعها اليوم ؟

و قد خلصت الدراسة الى مجموعة من النقاط أهمها أن :



- أنه و على الرغم من سيطرة الحزب الحاكم بعد الاستقلال إلا أن تزايد حجم اليد العاملة في الجزائر بين سنة 1984 و سنة 1988 ساعد على تكوين فكر مطلبى و بالتالي لم يمنع الطبقة العاملة من النضال العلني و السري.
- أن الطبقة العاملة و رغم جهود الدولة في ضمها في البرامج الوطنية إلا أن ذلك لم يمنحها من النضال من أجل فرض طلباتها بطريقة مستقلة مستعملة في ذلك قوة الإضرابات كوسيلة من وسائل الضغط العمالي، و التي لم تكن مؤطرة نقابيا في السبعينات لأنها كانت موجهة ضد النقابة UGTA و الحزب الحاكم.
- أن الطبقة العاملة كانت دائما تسعى الى المطالبة بالتوزيع العادل للدخل القومي رغم الحصار الإعلامي الذي كان يشدد الخناق عليهم<sup>(25)</sup>.
- كما خلصت الدراسة الى نقطة جد هامة و هي أن الأوضاع التي أصبحت تعيشها الطبقة العاملة الجزائرية أضعفت من مقوماتها و أصبحت الدولة تعرف بأن دخول العمال في مواجهة معها محدود و ضعيف، بل حتى أن تلويحها بالقيام بإضرابات وطنية يبقى ذوا أهداف سياسية و ليست عمالية، و هذا يرجع لضعف الجهاز النقابي في الجزائر نتيجة سيطرة الدولة و رأس المال على العمال و ممثليهم النقابيين، و ذلك نتيجة عملية المقايضة التي انتهجتها الدولة بين تضحيات العمال مقابل استفادة ممثليهم النقابيين على امتيازات.

## - الدراسة الرابعة: الحركة النقابية العمالية في

### الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء

### البيداغوجي (رسالة لنيل شهادة الماجستير في الموارد

### البشرية).

- الباحثة: شطبي حنان
  - إشراف: أ.د عبد الكريم بن أعراب
  - تاريخ المناقشة أو سنة النشر: 2009-2010
  - جهة النشر: جامعة منتوري قسنطينة.
- هي دراسة ميدانية بجامعة منتوري بقسنطينة، و التي تهدف فيها الطالبة الى اكتشاف تأثير نشاط النقابيين " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" و " الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، و قد سلطت الطالبة الضوء في الفصل الثاني من الدراسة على تطور التشغيل و الحركة النقابية العمالية في الجزائر و هذا كان مرجعا مهما لهذا البحث، و قد ركزت الطالبة في هذه الدراسة على ارتباط النقابة بالأداء البيداغوجي عند الأساتذة، و هو ما سمح لي بأخذ فكرة عن كيفية تأثير النقابة على العمال من حيث الأداء و الرضا الوظيفي. و قد انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية:

- هل الحركة النقابية للأساتذة و العمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ؟

و قد تضمنت هذه الدراسة مجموعة من الفرضيات، نذكر منها:

- **الفرضية الأولى:** الحركة النقابية للعمال و الأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية..

- **الفرضية الثانية:** الحركة النقابية للعمال و الأساتذة تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

- **الفرضية الثالثة:** العمال و الأساتذة راضون عن نقابتهم.

و قد خلصت الدراسة الى أن أكبر نسبة انخراط كانت بالنسبة للأساتذة الجامعيين بين الرتبين " أستاذ مساعد" و "أستاذ مكلف بالدروس"، بينما تنخفض هذه النسبة كلما كان هناك ارتفاع في الهرم الوظيفي، و سبب ذلك هو دافع اجتماعي يتعلق بالحصول على السكن، و بالتالي فالفكر النقابي في الوسط الجامعي يكون شبه منعدما خاصة عندما اعتبر مجتمع البحث أن نقابتهم تابعة للإدارة و لا تقوم بواجبها الحقيقي.

و من حيث الموضوع فالنقابة قد أثرت على الأساتذة المذكورين سابقا " يعني تأثر أدائهم بنشاط نقابتهم"، و بالتالي توجد علاقة بين أداء الحركة النقابية و الدافعية و الرضا الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي و دافعيتهن.

## - الدراسة الخامسة: الانتماء النقابي و

### الإضرابات في الجزائر:

الباحث: الدكتور منير صوالحية

إشراف: /

سنة النشر: جوان 2014

جهة النشر: مجلة علوم الإنسان و المجتمع العدد 10 ، جامعة تبسة.

هي عبارة عن دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، و قد شملت عينة قدرها 531 أستاذا موزعين على 26 ثانوية، بحيث جاءت هذه الدراسة لتبين طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات و موقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعوا إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية.

و قد كانت الإشكالية في هذه الدراسة تتمحور في التساؤل التالي:

في الجزائر هل أسهمت النقابات المستقلة في ارتفاع الأجور ؟ و ما هي النتائج التي توصلت إليها من خلال الإضرابات التي قامت بها و شهدها قطاع التربية في الفترة الأخيرة ؟

أما فرضيات الدراسة فكانت على الشكل التالي:

- **الفرضية الأولى:** تنحصر العلاقة النقابية في الانخراط الشكلي و تتأثر بالانتماء السياسي لأساتذة الثانويات في الجزائر.
- **الفرضية الثانية:** اللجوء الى الإضرابات عند وجود مطلب الأجور يعزز الانتماء النقابي لأساتذة الثانويات في الجزائر.

و قد كانت أهم نتائج الدراسة أن هناك امتدادات كثيرة بين السياسي و الاجتماعي، و أن أغلب الأساتذة المنخرطين لا يوظفون بأنشطة نقابية، و قد بين في دراسته أن نوعية المطالب هي المحرك الأساسي في عملية الانخراط، خاصة إذا توفر مطلب الأجور الذي يعتبر كافيا للرفع من نسبة التجنيد و غيابه يقلل من هذه النسبة.

## - **الدراسة السادسة: إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية (رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع).**

- **الطالبة:** عيوش حورية.
- **إشراف:** أ.د كلودين شوليه.
- **تاريخ المناقشة:** 2005-2006.
- **جامعة التخرج:** قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر.

موضوع الدراسة يتعلق بإستراتيجية الممارسة النقابية بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، بحيث قامت الباحثة بدراسة حالة نقابة الطيارين الجزائريين و ذلك من أجل شرح العوامل التي دفعت بهذه الفئة ذات التكوين العالي و الغير قابلة للتعويض بسهولة إلى الخوض في مغامرة الممارسة النقابية.

و قد انطلقت الباحثة من الإشكالية التالية:

هل فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين تخلى عن دوره الأساسي لدرجة أن الطيار تدهورت وضعيته على كل المستويات ؟ و الى أي حد سيدفع الطيار الجزائري بنشاطه النقابي ؟

و قد كانت فرضيات الدراسة على الشكل التالي:

- **الفرضية الأولى:** مهارة و خبرة الطيار تساعده في تحقيق مطالبه التي لم تلبى في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين .
- **الفرضية الثانية:** تكلفة التكوين الباهظة، التخصص العال و المهارة المهنية ازدواجية هامة لها أثر على الممارسة النقابية عند الطيار.
- **الفرضية الثالثة:** الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنيين و التأسيس للإطار الخاص بالطيار هدف استراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

أهم استنتاجات الدراسة أن هذه الفئة المهنية لم تدخل مجال المغامرة النقابية حتى بعدما رأت أن وضعيتها تتدهور يوما بعد يوم، خاصة و أنها اقتنعت أن الجهة الوصية لا تريد فتح باب الحوار و إذا توفر فإنه يكون سطحيا يميزه الاحتكار وتفصيل المصالح الشخصية، لأن نقابة الطيارين المدنيين لا تريد أن تستعمل النقابة قصد الحصول على ترقيات أو مناصب شغل عالية في الدولة بل تريد فقط تحسين وضعيتها المهنية لأنها عانت ولا زالت تعاني من بيروقراطية الإدارة رغم أنها في قطاع إستراتيجي خدماتي، حيث وحسب المستجوبين فإن إدارة الخطوط الجوية الجزائرية لا يهتمها شيء سوى إتمام الرحلات و هو الأمر الذي يستاء إليه الطيار الجزائري الذي يرى في مهنته صفة النبل، فهمه الوحيد هو رد الاعتبار له للزبائن وللمهنة، لأن وحسب رأيهم الزبائن يقومون بالرحلات في ظروف سيئة وأحسن مثال هو التعطلات المستمرة حيث وأن المطارات الجزائرية حطمت الرقم القياسي من حيث التعطلات أين فقدت من مهمتها الخدماتية في وقت تعرف مطارات العالم تطورا متصاعدا، من هنا تجد الطيار ومن خلال إستراتيجيته المطلوبة يعزز من مطالبه بإعطائها صبغة العالمية.

## تقييم الدراسات السابقة

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة يتضح أنها كلها عالجت موضوع ارتباط النقابة الجزائرية بالنقابة الفرنسية خلال الفترة الاستعمارية، و أن النقابة الجزائرية في بداية فترة تكوينها كانت نقابة تدافع عن القضية الوطنية من أجل استقلال البلد، و لا تختلف الدراسات السابقة في كون أن النقابة الجزائرية بعد الاستقلال كانت خاضعة للحزب الواحد بحجة بناء الدولة المستقلة المخربة و أنها بقيت على هذا الحال الى غاية وقوع أحداث أكتوبر 1988 أين تغير المسار نحو التعددية بعد صدور دستور 1989 الذي ضمن الحرية النقابية في جميع القطاعات و بعيد عن الهيمنة الحزبية.

فهذا المسار التاريخي للنقابة الجزائرية قد اتفقت عليه أغلب الدراسات السابقة، يبقى أن بعض الدراسات عالجت طرق سير النقابة المستقلة من منظور مختلف، فدراسة **الدكتور منير صوالحية** حول الانتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر قد حددها و ربطها بوجود مطلب الأجور على اللائحة المطلوبة.

و قد ساعدت الدراسات السابقة على تزويد موضوع الدراسة بنقاط جد هامة خاصة منها المتعلقة بأسباب لجوء النقابات الى الإضرابات لتحقيق جملة المطالب التي تطالب بتحقيقها.

## خلاصة

يمكن القول أخيرا في هذا الفصل المتعلق بموضوع الدراسة أنه يكتسي أهمية بالغة في البحث العلمي، نظرا لدوره الكبير في توضيح الإطار النظري لموضوع الدراسة المتعلق بآليات العمل النقابي في المؤسسات التربوية.

و قد استطعنا في هذا الفصل توضيح أسباب اختيار الموضوع مع ذكر أهميته و أهدافه، كما قمنا بصياغة إشكالية البحث مع تحديد الفرضيات و أهم المفاهيم المرتبطة بها و التي تم تعريفها و شرحها، ثم انتهى هذا الفصل بذكر بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة بحيث قمنا بتوضيح بعض جوانبها و أهم النتائج التي توصلت إليها.

# الفصل الثاني

النقابة و المداخل

النظرية لدراساتها

## المبحث الأول (النظريات التي فسرت نشأة النقابات العمالية )

- تمهيد
- 1 النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية.
- 2 النظرية السيكولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية .
- 3 النظرية الأخلاقية للنقابة .
- 4 نظرية المضامين الاقتصادية .
- 5 النظرية السياسية.
- خلاصة

### تمهيد

لقد مرت الحركة العمالية أثناء تطورها بمراحل أدت في نهاية المطاف الى انتاج النقابات العمالية على سطح الحياة الاجتماعية، فأصبحت تمتلك لنفسها و سائل و طموحات و تحاول تحقيق أهدافها، لتصبح بعد فترة تمثل قوة فاعلة في المجتمع. هذه الظاهرة الجديدة في المجتمع و التي أصبحت تنمو و تتطور دفعت بالعلماء و من ميادين مختلفة لمحاولة إعطاء تفسيرات حول الظروف التي أدت الى إنتاجها، و سنحاول التطرق في هذا الفصل الى بعض النظريات التي فسرت نشأة النقابات العمالية.



## المبحث الأول

### النظريات التي فسرت نشأة النقابات العمالية (26):

أولا النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية:

يمكن تقسيم هذه النظرية إلى قسمين:

- الأول: تفاولي يرى في النقابة وسيلة فعالة في نصررة العمال.
- الثاني: تشاؤمي يعتقد بمحدودية دور النقابة، و عدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

#### 1-الاتجاه التفاولي:

يعتبر كارل ماركس (1883-1919) الممثل الرئيسي لهذه النظرية، فالحركة النقابية العمالية عنده ارتبط ظهورها بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الاستغلال الرأسمالي حيث تشكلت علاقات إنتاجية متناقضة، وذلك لانقسام المجتمع إلى طبقتين، طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تعرف بالطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لقوة

---

شطبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في - 26 الموارد البشرية، تحت اشراف الأستاذ عبد الكريم بن اعراب، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2009-2010 ص ص 18- 31

العمل والتي تعرف بالطبقة البروليتارية، هذه الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقاتها ليوم عمل جديد.

إن تصوره للدور المطالب للنقابة العمالية يربطه مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة، و يرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى المطالب السياسية، لأن مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكنل بغرض فرض إرادتهم على العمال و المطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء كتكسير الإضرابات وعدم الرفع في الأجور، فأمام هذا التحالف أصبحت تدرك الطبقة العاملة مدى ضرورة إمتلاكها للسلطة السياسية لا سيما أنها تمثل القوة الرئيسية في المجتمع، لأن القضايا السياسية أصبحت تتحكم في حياتهم.

لقد نجح ماركس في وضع تصور نظري للممارسة النقابية انطلاقا من الواقع المادي للرأسمالية خلال القرن 19 في أوروبا، حيث ظل الصراع الطبقي المحرك الرئيسي للحركات العمالية، وأن تعاضم الطبقة العاملة سمح لها بفرض وجودها على المستويين الاقتصادي والسياسي.

ورغم ذلك يعتبر هذا التناول أحادي النظرة رغم أهميته، نتيجة لإغفاله بعض الجوانب التي قد يكون لها دور هام في نشأة النقابات وتطورها مثل البعد النفسي والاجتماعي و اختلاف تطلعات الأفراد، بالإضافة إلى تطور النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل.

## 2- الاتجاه التشاؤمي:

هذه النظرية هي استمرار لسابقتها إلا أنها في الاتجاه المعاكس، فهي تعتبر أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع، ويعتبر كل من لنين وروبرت ميتشلز من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.

أ- لينين (1870-1924): يعتبر رجل سياسة و منظر ثوري روسي، و قد انطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية، كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي و السياسي، و هو في ذلك يرى "بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا له معنى، و أن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال سلعتهم -قوة العمل- وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة، و ثانيا أن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي و تسخيرها لخدمة قضية الثورة (27) "

ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير إيديولوجي و الإشراف السياسي للدولة، بحيث يجب أن تتبنى النقابات أفكارا سياسية وتعمل على تحقيقها واقعيا مع وجود مراقبة للدولة لها، بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي. و بهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية والجمهير العمالية، و قد ميز لينين بين:

- وعي النقابة العمالية: و هو كل ما تستطيع النقابة العمالية تحقيقه بنفسها، و بين

- الوعي الاشتراكي: و هو ما توفر عن طريق المفكرين الثوريين، بحيث أن "الحزب السياسي" هو نقطة الالتقاء بينهما.

ومنه نخلص إلى أن فكرة لينين ترى ضرورة وجود فئة تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات العمالية ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

و قد أغفل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابات العمالية، منها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة أنه ليس بالضرورة أن النقابات العمالية تتبنى أفكار سياسية و تكون مراقبة من طرف الدولة، لأنه أحيانا يكون هناك تعارض بين سياساتهما و مصالحهما.

**ب- روبرت ميشلز (1876-1936):** بإعتباره عالم اجتماع و اقتصادي، فقد ساهم مؤلفه -الأحزاب السياسية 1911- في تحليله للنقابات، هذا التحليل الذي استقاه من دراسته للأحزاب السياسية، فهو يقدم نظرة داخلية عن بنية و وظائف النقابات. فيعتقد أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال و الدفاع عن مصالحهم، و إنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها و فوائدها و المحافظة على مكاسبها الذاتية كالمندوب القيادي و المكانة الاجتماعية...إلخ. و من هذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية و الذي يتضمن الأفكار التالية (28):

- اتساع تنظيمات العمال و بالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها.

- انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة و أغلبية محكومة.

- الميل نحو التنظيم البيروقراطي و مركزية القرار.

- الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي و حتى إيديولوجي.

- التخصص و المعرفة التامة بجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم

النقابي، الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال، مما يؤدي إلى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المناصب.

ويعتبر ميشلز أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال، لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة و الحفاظ عن مناصبها.

مما سبق نخلص إلى أن أفكار ميشلز مقبولة واقعياً، ولكنه أغفل بعض الجوانب كتغيير القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن الانقسام الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الوعي العمالي الطبقي، كما أغفل فكرة التثقيف العمالي التي تقرب الفجوة بين العمال والقيادات النقابية.

### ثانياً: النظرية السيكلوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية (29):

يعتبر كل من Frank Tannenbaum و Selig Perlman أبرز من يمثل هذه النظرية، فهي تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور و ظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل. فهي تقوم على مسلمتين:

**الأولى** تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل، إنطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين:

- داخلي: متعلق بالعمال، ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص

الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أنه بطبيعته لا يميل إلى

المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة.

- أما البعد الخارجي: هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لانخفاض الطلب على

قوة العمل في سوق العمالة، ومدام هناك عرض أكبر من الطلب فإن العامل يخاف

من البطالة إذن فهو يهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

**الثانية** متعلقة أيضاً بنفسية العامل و تعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات

اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان و الثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفاً به.

إذن حسب هذا الاتجاه، فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية

منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة و

الأمان ضمن جماعة تحقق حاجاتهم الاجتماعية و لا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية

المادية والاقتصادية، فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب

العمل.

فقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات، فصحیح أن العمال يطمحون للحفاظ على

مناصب عملهم والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان

وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح

الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور

وظروف العمل

المختلفة، فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم، كذلك هناك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي من خلال النقابات العمالية، إذن لا يمكن أنحصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي و إغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال.

### ثالثاً: النظرية الأخلاقية للنقابة (30):

ويرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 م في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية و الاشتراكية، والتي تهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع، وفقاً لأطر معنوية جديدة. وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من:

- سان سيمون (1760-1825): فيلسوف اقتصادي فرنسي، تركت أعماله على

الفلسفة الوضعية والعلوم الاجتماعية، وهو واضع أسس المدرسة الاشتراكية السانسيونية.

- فورييه (1772-1835): فيلسوف واقتصادي فرنسي، ابن تاجر غني، عمل على

محاولة إعادة تشكيل المجتمع بناء على الأفكار المثالية التي تركز على نظام التعاونيات

- برودون جوزيف (1809-1865): اشتراكي فرنسي.

وقد دعت هذه النظرية بإعادة توزيع الثروة، وفقاً للعدالة الاجتماعية والمساواة

الإنسانية و لذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، لأنها

أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم

مالكي وسائل الإنتاج واتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزيدون غنا باستغلالهم للعمال،

والطبقة العاملة

تزيد فقراً، لذلك ترى هذه النظرية أنه كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية

إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع، و عليه فإن العدل كأساس لتكوين

النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

و إجمالاً يمكن القول أن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية كوسيلة ضرورية

لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والناجم عن اللاعدل في توزيع الثروة

والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

غير أن هذه النظرية تعرضت للانتقاد، وذلك لعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته، وإنما

اعتمدت على أفكار و تصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة

وتصورات معنوية أخرى غير واقعية، أي انطلقت مما يجب أن يكون وليس مما هو كائن

حقيقة.

لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الإجماع حولها من قبل جميع

الأفراد في المجتمع، خاصة مع انتشار أفكار أخرى كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة

إلى وجود بدائل أكثر علمية من الناحية الواقعية والمعيشية كالنقابات العمالية المطالبة

والتورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصة، فهذه النظرية كانت ضد

النقابات الثورية و المطالبة وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، ذلك أنها اعتبرت أنه إذا تم بناء المجتمع و تأسيس النقابات العمالية من خلال العدل و المساواة و القيم الدينية الأخرى، فسوف تكون حصنا في مواجهة أرباب العمل و النقابات العمالية الثورية و المطالبة... و هذا ليس واقعا.

#### رابعاً: نظرية المضامين الاقتصادية (31):

هذه النظرية بريطانية المنشأ، من أهم ممثليها: سيدني ويب و زوجته بياتريس (32)

تتطلب في نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف و شروط عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل و رب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها و العمل وفقها.

غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة للوعي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل و تحقيق مصالحهم الاقتصادية، خاصة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي...

فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجز أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة و مركز اقتصادي مهم، و يضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملاءه و مجبرا على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل.

فهم يعتبرون أن النقابة العمالية وجدت للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة و لتحسين ظروف و شروط العمل، و هي أيضا وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين:

- الأول: متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها.
- الثاني: يتعلق بشروط استخدام العمال داخل المصنع، من أجل تخفيف ضغط المنافسة عليهم.

و في سعيها لتحقيق هذه المطالب، حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- طريقة الضمان المتبادل و ذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.

ب- المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل، للوصول إلى ما يرضي الطرفين.

ت- الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال.

تعتبر هذه النظرية أنها مهمة جدا في دراسة النقابة العمالية، فقد اهتمت بالجوانب المطالبية المتعلقة بشروط وظروف العمل، لكنها أغفلت جوانب أخرى تهم العامل وتؤثر على مصالحه، منها الجوانب الاجتماعية والنفسية والسياسية، لذلك هذه النظرية تجد نفسها متناقضة مع الواقع في بعض جوانبه وتتلقى صعوبة في التعامل معه، خاصة و أن المجتمع يحمل عدة تناقضات تتمثل خاصة في اختلاف تطلعات و طموحات الأفراد، فهناك عمال يطمحون إلى أكثر من تحسين الأجور و ظروف العمل، لأنهم يطمحون أيضا إلى الاعتراف بهم في المنشأة، كما يحتاجون إلى جماعة تشارك معهم و تلبى حاجاتهم النفسية ... إلخ.

#### خامسا: النظرية السياسية (33):

تعتبر هذه النظرية أن النقابة العمالية « هي أداة الحكم في المجتمع، و أن هذا الأخير سيكون محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبه السياسي و القانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه يعتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

هي في هذا تسعى إلى السيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج و توزيع المنتجات، وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف،...، فنلاحظ أن وسائلها تغييرية ترفض الواقع القائم بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليين، وتسعى لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير بناء المجتمع و علاقاته.

غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية، لا يمكن تجسيدها واقعا لعدة اعتبارات منها:

- أن العنف و الإضرابات ليست من الوسائل الوحيدة و الفعالة في تحقيق المطالب

العمالية.

- كذلك عدم طموح العمال إلى الحكم أو إلى حكم أنفسهم بأنفسهم.

- عدم قدرة العمال على التحكم في الصناعة لقلة خبرتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم.

- و أسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع، كعدم قدرة العمال على إحتكار علاقات

العمل.

## خلاصة

يتضح من خلال هذا العرض أنه لا توجد هناك نظرية واحدة تهتم بتفسير نشأة النقابات العمالية و تطورها، وهذا أمر طبيعي نتيجة لاختلاف أنماط التنظيمات النقابية باختلاف المجتمعات، فظهور كل نمط كان له علاقة بفترة زمنية معينة لها متغيراتها و ظروفها ترتبط بمدى تطور المجتمع وعلاقاته المختلفة، كما أن ظروف و أوضاع العمال تتباين و تختلف من بلد إلى آخر، فاختلاف الأوضاع الاجتماعية الاقتصادية والسياسية وغيرها أثرت و ستؤثر على نشأة النقابات العمالية.

وهذا التنوع أيضا في التفسير يرجع إلى تعدد العوامل التي تؤدي إلى نشأة النقابات العمالية، فهي تتكون نتيجة لعوامل اقتصادية اجتماعية، نفسية، سياسية وتكنولوجية، وتعمل على إشباع مجموعة مختلفة من الاحتياجات للأفراد الممثلة لهم. إذن و من أجل تفسير شامل لنشأة النقابات العمالية و تطورها في الجزائر، يجب الأخذ بالتفسير التكاملية فنربط قيام النقابات العمالية نموها وبقائها و بين ما تؤديه من وظائف و ما تحققه من غايات و أهداف.



## المبحث الثاني ( أصل نشأة النقابات العمالية )

### تمهيد

#### - أصل نشأة النقابات العمالية:

- 1- وجهة نظر وراثية.
- 2- وجهة نظر وظيفية.
- 3- وجهة نظر بنيوية.
- 4- وجهة نظر إيديولوجية.
- 5- وجهة نظر تغييرية.

#### - أنواع النقابات العمالية:

- 1- النقابة الثورية
- 2- النقابة الإصلاحية
- 3- النقابة المشاركة في السلطة

#### - مهام النقابات العمالية:

- 1- المهمة المادية
- 2- المهمة الاجتماعية :
- 3- المهمة النفسية
- 4- المهمة التنظيمية و التثقيفية

#### - خلاصة.

### تمهيد

سنتطرق خلال هذا المبحث الى ذكر أهم المحطات التي مرت عليها النقابات العمالية في العالم لتصبح على شكلها الحالي، من حيث النشأة و طريقة تحركها في المجتمعات، ثم سنتطرق الى ذكر أنواع النقابات حتى يسهل على القارئ أخذ فكرة عن نوع النقابة الوطنية التي نحن بصد التطرق إليها، ثم سنتطرق أيضا الى ذكر المهام التي أسندت الى النقابة حتى تعمل على تحقيقها.

## أصل نشأة النقابات العمالية

لقد قسم ميشال كروزييه Michel Crozier أصل نشأة النقابات العمالية من خلال خمس وجهات نظرية، و هي<sup>(34)</sup>:

- 1- وجهة نظر وراثية:** تنطلق من أصل ونشأة الحركة العمالية و الموقع الذي تمثله في المجتمع، فترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين تلك الظروف التي كان يعيشها هؤلاء، في حين الفكرة الثانية والتي تتدرج في نفس السياق يعود فيها الفضل للماركسيين حيث يرى هؤلاء أن وجود التنظيمات العمالية قد تزامن مع انتشار التكنولوجيا وما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي، باعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال وتهدد مستقبلهم وتتبؤهم بالبطالة.
- 2- وجهة نظر وظيفية:** تركز على الناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة الوظائف المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة العمالية والمرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه الطبقة العامة، وتركز على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.
- 3- وجهة نظر بنيوية:** تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية لها أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعدها على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.
- 4- وجهة نظر إيديولوجية:** ترى بأن المحرك الأساسي للنقابات العمالية هي الإيديولوجية المتبناة من طرف هذه الأخيرة، و التي تعمل وفقا لها و تسعى إلى تحقيق أفكارها و مبادئها بناء عليها.
- 5- وجهة نظر تغييرية:** و هي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع، و إنما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.

## أنواع النقابات العمالية

كان لظهور النظام الرأسمالي في أوروبا آثار و انعكاسات اجتماعية و اقتصادية سيئة على العامل، هذه الظروف ولدت وعيا نقابيا لدى الفئة العاملة بضرورة الاتحاد والتضامن الجمعي من أجل إعادة إنتاج واقعه المهني والاجتماعي والعمل على تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية.

فظهرت أولى النقابات العمالية في بريطانيا في أواخر القرن 18 رغم مقاومة أصحاب المصانع و المنشآت الاقتصادية، و بعد هذا التاريخ عرف العالم انتشار للحركات النقابية في أوروبا والبلدان الأنجلوسكسونية والولايات المتحدة و بعض المستعمرات البريطانية، فيما غابت الحركات النقابية في آسيا كلها وكذلك في إفريقيا، لتتطور الحركة العمالية فيما بعد بعد نهاية الحرب العالمية الأولى.

و بعد أن تم الاعتراف بوجود النقابات العمالية تم تصنيفها من خلال الإستراتيجية التي

تتبعها في عملها، لكن أشكالها التنظيمية و طرق عملها و سيرها اختلفت من مجتمع لآخر نتيجة اختلاف الإيديولوجيات و الأوضاع السياسية و الاقتصادية التي ميزت كل مجتمع عن غيره.

فالحركة العمالية عرفت تنوعا في التنظيمات النقابية، و من بين هذه الأنواع نذكر ما يلي:

## 1- النقابات الثورية "المعارضة":

سبب ظهور هذا النوع من النقابات هو الحالة الاجتماعية التي عاشها العمال في ظل نظام مبني على أبشع طرق الاستغلال من أجل تحقيق الأرباح، و قد ظهر هذا النوع من النقابات في فرنسا في القرن الماضي من أجل رفض سياسة النظام القائم و السعي الى تغييره، بسبب أن مشاكل المجتمع التي يتخبط فيها لها علاقة مباشرة بالنظام الرأسمالي القائم، و قد أدت محاولة التغيير العمالية في بداية الأمر الى مواجهة عنيفة من أرباب العمل بسبب السلطة التي كانوا يمتلكونها، فأدت هذه الأوضاع في نهاية المطاف الى أن تصبح حافزا للنقابات لتعيد النظر و بصفة جذرية في هذا النظام<sup>(35)</sup>، و قد كان للكنفدرالية العامة للعمال في فرنسا نفس الاتجاه.

فبعد أن أدركت النقابات العمالية أن الحوار و التفاوض لا يجدي نفعا مع النظام القائم فأتجهت نحو ضرورة القضاء عليه عن طريق استعمال آليات أكثر تصعيدا منها الإضرابات و الاحتجاجات و العنف و حتى استعمال الوسائل التي تعجل في القضاء على هذا النظام، ثم السيطرة على وسائل الإنتاج و بعث علاقات جديدة في إطار مجتمع جديد.

تتميز هذه النقابات على أنها ثورية لأنها تستند على فكرة معارضة النظام القائم، فكانت تعارض النظام الرأسمالي لأنه أنتج حالة من الانقسام في المجتمع و الطبقيّة، و بالتالي كرسّت التصور الماركسي المبني على الصراع، و صارت الأساس التي قام عليها النظام الرأسمالي خاصة نظام الملكية الخاصة.

لكن الأنظمة الاقتصادية سارعت بدورها الى تغيير بعض المبادئ التي كانت تركز عليها، و مع التطور الاقتصادي الحر بدأ هذا النوع من النقابات يتلاشى تدريجيا، فغير من سياسة تحقيق أهدافه بالوسائل الثورية بوسائل أخرى أكثر مرونة منها التدخل المباشر في السياسات الاقتصادية، فتحول خطابها الذي كان يحمل مشروع الثورة الاجتماعية ليتحول الى خطاب يدافع عن المصالح المتعلقة بالعمال في ظل الأنظمة السائدة.

## 2- النقابات الإصلاحية " التفاوضية ":

هذا النوع من النقابات يعترف بوجود النظام الرأسمالي و يؤكد على ضرورة التعامل معه لكن بدون الدخول في صراعات مباشرة معه، و قد اعترفت بهذا النوع من التنظيمات دول مثل انجلترا و ألمانيا.

فهذه النقابات تحاول التعامل مع النظام الاقتصادي القائم و تحاول التكيف معه باستعمال كل الوسائل السلمية التي لا تضر بمصلحة العمال من أجل تحسين ظروف العمل " رفع الأجور، التخفيف من ساعات العمل، توفير الأمن في أماكن العمل و الضمان الاجتماعي ضد حوادث العمل ... الخ ".

و قد سميت بالتفاوضية أيضا بسبب أنها تبني آليات عملها على سياسة التفاوض مع السلطة و أرباب العمل، و قد قال ميشال كروزيه: " إن الحركة العمالية مهما كانت أهدافها البعيدة تضع دائما أمامها و قبل كل شيء هدفا علميا، و هو هذه السلسلة من المفاوضات المساومات التي تنتهي بتوقيع اتفاقيات جماعية (36)"، و قد قيل عن هذا النوع من النقابات أنها نقابات مطلبية بالأساس لأنها تعتمد على سياسة خذ و طالب، و لكنها في المقابل تركز في عملها على الجانب التشريعي و إصدار القوانين التي تحمي العمال من التعسف و الاستغلال الرأسمالي .

و قد ساعدت هذه النقابات على إثراء مفهوم الاتفاقيات الجماعية، حتى أصبح يميز هذا المفهوم علاقات العمل في أمريكا و بعض الدول الأنجلوسكسونية.

## 3- النقابات المشاركة في السلطة:

هذا النوع من النقابات يتمركز و بقوة في البلدان الاشتراكية، فهي نقابات تمتلك صلاحيات أقوى داخل الورشة أو المصنع أو المؤسسة لكنها لا تمثل أي تهديد على النظام.

هذه النقابات انتشرت بكثرة في الاتحاد السوفياتي سابقا لارتباطها الوثيق بالحزب الشيوعي الذي جاء ليدافع عن تطلعات العمال، فهي نقابات غير معارضة مادامت لها مشاركة في المشاريع التنموية، و هنا يقول فلاديمير لينين عن فيكتور سيرج في كتابه (السنة الأولى من الثورة الروسية) أنه قد كتب " أن الحزب هو الجهاز العصبي للطبقة

العاملة و هو عقلها (37)"، ليدل هذا على أن القيادة و العمال في المصنع السوفياتي يساهمان جنبا الى جنب في تحقيق الأهداف المسطرة في المخطط (38).

و قد لوحظ في بعض الدول التي تبنت هذا النوع من النقابات أن هناك تقصير في حق العمال في تحقيق مطالبهم لأن هذه الأخيرة مرتبطة بالتنظيم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة لسد الفجوة و خلق نوع من التوازن في المؤسسة، بينما تقوم النقابة بالدور المطلي كما حصل في التجربة الجزائرية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات (39).

## مهام النقابات العمالية

منذ أن تأسست النقابات العمالية و هي تسعى لتحقيق مجموعة من المطالب و الأهداف نتيجة الضغط على أرباب العمل في بداية الأمر الى أن تغير المجتمع الى ما هو عليه حاليا، فتغيرت استراتيجية الضغط من الضغط على الأشخاص الى الضغط على الأنظمة من أجل تحقيق المكتسبات و المطالب.

ففي بداية الأمر كانت تسعى النقابات العمالية للدفاع عن الأجر و محاولة تحسين ظروف العمل وسط بيئة تتسم بالاستغلال و مظاهر العبودية، لكن اليوم تغيرت هذه المطالب لتأخذ شكلها العالمي متمثلة أساسا في الدفاع عن الحريات الفردية: كاحترام العامل داخل بيئة العمل و توفير الأجر الذي يحفظ له كرامته في البيئة الخارجية و توفير الظروف الإنسانية في العمل و غيرها...

فلاديمير لينين: النظرية و الممارسة، ترجمة محمود عبد المنعم، وحدة الترجمة، مركز الدراسات الاشتراكية، بدون سنة نشر، - 37 ص 10.

38 - Fries Man (G) et autres sociologue / traité de sociologie du travail / opcite / p 272 .

زهيرة جحا: مذكرة لنيل شهادة الماجستير تحت عنوان: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، تحت اشراف أ.د مرابط - 39 .اليامنة، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2012-2013، ص 75

و قد أثبتت دراسات كثيرة حول الحركات العمالية و النقابية أن مهام النقابات لا تنحصر في الدفاع عن المصالح المادية للعمال فقط ، بل أصبحت تسعى لتلبية حاجيات أخرى لها علاقة بالتغير الذي يجري في المجتمع ككل، و من بين هذه المهام نجد:

### 1- المهمة المادية (الاقتصادية) :

لقد كانت ظروف العمل في بداية ظهور الحركات العمالية دائما محل صراع، لأن أرباب العمل كان همهم الوحيد هو زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة، في حين أن العمال قاوموا ذلك النوع من الاستغلال و مع الوقت ربطوا رفعم للإنتاج بالزيادة في التعويض، و جاءت النقابات مكتملة لذلك المسعى في محاولة لخلق نوع من التوازن داخل بيئة العمل .

و مع تطور الحركة العمالية لم تكن شروط العمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص ساعات العمل، الأجور و ظروف العمل ، فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي سيطر و استغل فيه أصحاب رأس المال العمال إلى أقصى حد أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب المادية المتعلقة أساسا بالأجر و تحسين ظروف العمل المادية، الى جانب الحق في العطل المدفوعة الأجر.

و من هذا المنطلق فلقد لعب العامل المادي باعتباره عنصرا اقتصاديا دورا بارزا في الدفع بالعمال نحو النقابات العمالية للدفاع عن مصالحهم.

هذه المهمة أصبحت من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج و العمل، خاصة و أنه ضمنها تدرج العديد من المواضيع منها معايير العمل، الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الأجور و ظروف العمل (40)، خاصة و أن الأجر بالنسبة للعامل يمثل الدخل الوحيد له، فأصبحت النقابات العمالية تعمل على التفاوض من أجله بهدف الحصول على مستوى يتماشى مع مستوى الأسعار في سبيل الحفاظ على القدرة الشرائية للعامل.

### 2- المهمة الاجتماعية :

إن الفرد في بيئة العمل هو كائن اجتماعي يحتاج للعيش و العمل ضمن جماعات ، فالنقابة العمالية مطالبة بتحقيق حاجاته الاجتماعية من أجل أن تكسبه وصفا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة ، وبالتالي هي تنمي لديه الشعور بالأمان و أيضا الثقة بالنفس . فمن مهام النقابات العمالية أنها أيضا تسعى لإشباع الدافع الاجتماعي لدى العامل كفرد و تحقيق رغبته في الإنتماء، فجاءت هذه النقابات لإضعاف النظرة التي كانت موجودة عند أرباب العمل على أن جل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر، فتلك النظرة السيئة من طرف أرباب العمل أنتجت بدورها معاملة سيئة ضد العمال، و التي لم تسمح لأي واحد منهما بتكوين حياة اجتماعية داخل المنشأة.

فدافعت النقابات العمالية عن هذا الجانب حتى تجعل لحياة العامل معنى داخل الورشة، فأصبح يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم<sup>(41)</sup> و يبدي رأيه. استطاع العامل و بفضل النقابات العمالية أن تصبح له مكانة اجتماعية معينة، فهو الآن يساهم مع الإدارة و يقدم الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل و تزيد في الإنتاج.

### -3 المهمة النفسية :

إن وجود الفرد داخل الجماعة هو شيء طبيعي يحتاج إليه لإستمرار حياته، لكن تطبع هذه الجماعة علاقات تتميز في أغلبها بنوع من الصراع لإثبات الوجود و تحقيق الذات سواء بين الإدارة و العمال أو بين العمال فيما بينهم، و بالتالي فهي تؤدي في مجملها إلى خلق جو من الإضطراب و التوتر الذي سينتج حالة من الإغتراب لدى العامل نتيجة لبعده عن الجماعة التي تمده بمشاعر التضامن و الثقة و الإستقرار النفسي، فعدم توفر بيئة العمل الجماعية تزيد من إحساس العامل بالفردية، و بالتالي سيتخلى العامل عن مشاعر التحفيز التي كانت لديه و سيدخل في جو من القلق و الإنسحاب داخل المنشأة. كما أن أيضا لزيادة التخصص و التقسيم الدقيق للعمل إلى أجزاء بسيطة، و تكليف العامل بدور جزئي و بسيط و متكرر قد يقتل فيه الطموح و يهدم طاقاته و مهاراته، لأن المؤسسة بذلك ستولد لديه شعورا بالهامشية و الروتين و عدم الرضا عن العمل و عن نفسه أيضا، و من هنا سيبحث العامل عن مصادر أخرى لتقوية شعوره بالإنتماء، فسينضم إلى النقابة التي ستشعره بذاته و بوجوده و تزيد من ثقته بالنفس و تمنحه التقدير اللازم ، بحيث يستطيع من خلالها التعبير عن طموحاته و يعمل من أجل تحقيقها.

### -4 المهمة التنظيمية و التثقيفية :

لا تستطيع النقابة أن تكون ناجحة إذا لم تتمكن من الإحاطة بالعمال على مستوى مؤسسة العمل، فهي تسعى جاهدة لتنظيم نفسها عن طريق ضم الجميع إليها مستعينة بكل الوسائل المادية المتمثلة في الوسائل الإعلامية و التثقيفية المشروعة و المحددة سابقا، و عقد الاجتماعات و الندوات و الحفلات في محاولة لتجنيد العمال أو بعضهم على مستوى المنشأة أو القطاع لتقوية التنظيم النقابي " كضم منخرطين جدد". و من أجل أن تتوحد صفوف النقابة داخل بيئة العمل (الوحدة التنظيمية)، فهي تستعمل كل الآليات التي تعزز معنى التضامن بين جماعات العمل. و تقتصر سياسة تثقيف العمال من طرف النقابات على التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات، و بما لها من ضوابط قانونية و تشريعية، و يقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطب و البيانات الصادرة عن المسؤولين النقابيين... إلخ .



## خلاصة

و من خلال هذا الفصل، فقد تم التطرق في هذا المبحث الى أهم ما ميز النقابات العمالية عن بعضها من خلال المجتمعات و طبيعة النظام الذي تنتمي اليه هذه النقابات، و النقابة في الجزائر ليست بعيدة كل البعد عن النقابات الأخرى خاصة من حيث المهام التي أسندت إليها، و تبقى عليها مهمة تحقيق مطالب قواعدها بكل الطرق التي تحفظ بها كرامة العامل بما يتماشى و حركية المجتمع.

# الفصل الثالث

## لمحة

## سوسيوتاريخية عن

# نشأة و تطور النقابات العمالية

المبحث الأول " لمحة عن نشأة النقابات العمالية "

- تمهيد
- نشأة النقابات العمالية في أوروبا
- الحركة العمالية الجزائرية إبان الاحتلال الفرنسي
- خلاصة

## تمهيد

ظهرت النقابات العمالية كالنواتج العفوية المحتومة للنضال داخل المجتمع الرأسمالي، و إن كان الأمر يتوقف على العوامل المتعلقة بالتراث و الأحوال القومية فدائما شكل ما يتطور قبل شكل آخر (42)، و يعود تاريخ نشأة الحركات النقابية حسب الغربيين إلى القرنين السابع عشر و الثامن عشر في أوروبا، و التي جاءت مفهومها الحالي من طبيعة علاقات العمل التي أنتجتها الثورة الصناعية، و ما صاحبها كذلك من تحولات التي عرفتتها تلك المجتمعات نتيجة انتقالها من مجتمع زراعي إلى مجتمع شبه صناعي، و التي أنتجت مفاهيم و قيم جديدة تركز مبدأ الحرية الفردية، التي تنادي بحرية العامل ورب العمل في التعاقد استنادا إلى مبدأ سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين (43)، و التي أدت كنتيجة حتمية إلى انتشار ظاهرة العمل المأجور مقارنة بالقرون الماضية التي هيمن عليها طابع العمل الذاتي. جاء هذا التطور نتيجة التغيرات الهيكلية الاقتصادية في أوروبا و التي كانت نتاج التوسع الاستعماري لأغلب دولها، فأصبح الفرد العامل يعمل مقابل أجر و ليس له دخل في المنتج و لا سيطرة على أدوات الإنتاج.

و نتيجة ذلك أصبح هناك شبه انفصال بين رأس المال و العمل و الذي نتج عنه تضارب بين العمال و أصحاب العمل و الذي أعطى بدوره حالة من الصراع بين طرفي الإنتاج نتيجة لسياسات تعظيم أرباح أصحاب رأس المال لأكبر درجة ممكنة على حساب تخفيض أجور العمال ، و بما أن الطرفين بحاجة إلى بعضهما البعض في ظل هذا التناقض، فظهرت وسيلة جديدة داخل المصنع تسمى بالتفاوض بشأن حقوق العمال و واجباتهم. و من أجل تقوية شروط التفاوض قام العمال بتنظيم أنفسهم داخل تنظيمات عمالية " نقابات "، و التي قامت عبر المنظمات الدولية بتطوير مفهوم التفاوض الاجتماعي كوسيلة للمطالبة بالحقوق العمالية التي تتعلق أساسا بالاستقرار في بيئة العمل، من حيث الأجور و

أرسنت ماندا، مدخل إلى الاشتراكية العالمية 1977 (تحويل رقمي جريدة المناضل) أبريل 2005 - 42

الاستقلالية و الأمن الوظيفي، و تحولت هذه النقابات إلى اتحادات عمالية و تنظيمات جماهيرية ضخمة و قوية لا يزال بعضها يلعب دورا هاما في حياة شعوبها، خاصة فيما يتعلق بدورها المطلبي بين صفوف العمال (44).

و لا يمكننا أن نتطرق إلى دراسة وتحليل الظاهرة النقابية المعاصرة إن لم نتناولها من خلال أبعادها و إمتداداتها التاريخية، و قد تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين هاميين في تاريخ تطور الحركة النقابية لغاية وصولها لهذه الفترة.

## - نشأة النقابات العمالية في أوروبا

نشأة النقابات العمالية في أوروبا كانت نتاج الثورة الصناعية، فلقد ساهمت الثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا إلى حد كبير في تغيير البنى التقليدية لهذه المجتمعات، و سمحت لها بالانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة سميت بحالة المجتمع الصناعي، فأخذ مفهوم العمل بعدا جديدا و صارت الصناعات الحديثة تستقطب القوى العاملة لتتشكل بذلك المصانع، ليصبح العمل بعد ذلك أكثر تنظيما و مراقبة، فأصبح العامل يبيع قوة عمله مقابل أجر يتلقاه داخل ما يسمى بسوق العمل.

و في ظل هذه الظروف الاجتماعية و الاقتصادية الجديدة التي دفع ضريبتها العمال الموجودون بالمصانع أكثر من غيرهم تحققت تنبؤات كارل ماركس في كون أن الطبقات العمالية لن تدوم على نفس الحال، فظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال ضد استغلال أرباب العمل لهم، و هو ما أشار إليه ميشال كروزيه في قوله: (أن النقابة ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي حملها التصنيع) (45)، و لعل التحولات التي يقصدها هي المتمثلة أساسا في إنتشار العمل الآلي و إظهار قيمة العمل الصناعي في الخلق و الإبداع و إنتاج الثروات المختلفة، مما فتح مجال المنافسة بين أرباب العمل فيما بينهم لتحقيق مزيد من الأرباح و تعظيم رؤوس أموالهم، و كنتيجة حتمية أدى هذا التحول إلى الاستغناء عن مهارات العمال التي فرضت نفسها في ظل النظام الحرفي، فمن جهة تحرر العمال من الأعمال الشاقة التي عرفوها من قبل، و من جهة أخرى وجدوا أنفسهم داخل هذه المصانع الضخمة يعملون مقابل أجور زهيدة تدفع لهم في مدة عمل تصل إلى ثمانية عشر ساعة في اليوم الواحد، و التي أدت إلى تشغيل حتى النساء و الأطفال (46)، و ما أضر بالعمال هو إمتلاك أصحاب المصانع للسلطة المطلقة في المصنع، فهم الذين يشغلون العمال

حيدر رشيد: دور النقابات في رفع الكفاءات المهنية و تطوير كوارها، منظمة العمل العربية، عمان 2010، ص 9 - 44

جورج فريدمان: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند عمانونيل، منشورات عويدات، بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 216.

جان بيار ريو: الثورة الصناعية، ترجمة ابراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1957 ص 195 - 46

و يحددون أجورهم و مدة عملهم و يفصلونهم عن العمل متى شاءوا، و كثيرا ما كانوا يسرحون العمال جماعيا في فترات الكساد الاقتصادي بعد أن يستنزفوا قوة عملهم، و كثيرا ما كانوا أيضا يسرحون فرادى و جماعات في حال تعرضهم لحوادث العمل أو لأمراض مهنية (47) تعيقهم من تأدية مهامهم اليومية.

و بالتالي عاش العمال الذين جذبهم العمل الصناعي كل مظاهر البؤس و الإستغلال لإنعدام أدنى شروط الحماية، و في ظل هذه الظروف و الأوضاع التي عرفت بالصراعات، كان لزاما على العمال القيام بمحاولات عديدة و متتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تحميهم من استغلال أرباب العمل لهم و تدافع عن مصالحهم المادية و المعنوية في نفس الوقت.

فكانت بريطانيا مهد ظهور هذه التنظيمات التي أعطت الملامح الأولى للنقابات، ففي سنة 1720 و بالذات في لندن رفع الخياطون تظلماتهم إلى البرلمان مطالبين السلطات بتكوين جمعية مهنية خاصة بهم تتحدث باسمهم قانونيا و تدافع عن حقوقهم، فدون كل عامل اسمه على سجلات خاصة و قاموا بجمع مبالغ مالية تمكنهم من الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للمتابعة من طرف السلطات (48) ، ثم تبعت هذه المحاولة محاولات أخرى من قطاعات صناعية مختلفة كان هدفها تكوين جمعيات مهنية تمثلهم و تدافع عنهم، و رغم محدودية مطالب هذه التمثيلات العمالية إلا أنها لاقت معارضة شديدة من طرف الدولة و أرباب العمل على حد سواء، فغير العمال من تسميات هذه التنظيمات من أجل مواجهة معارضة الدولة، و شكلوا ما يسمى بـ: **Les sociétés de secours mutuelle** (49) مثل جمعيات مساعدة العمال، نوادي الصداقة ... و ذلك من أجل إعطاء هذه التنظيمات طابعا إنسانيا الهدف من وراءه هو التضامن مع العمال و تقديم المساعدات الخيرية لهم، لكن قوبلت هذه الأخيرة كذلك بمعارضة شديدة من طرف الدولة في بريطانيا و التي أصدرت لأجلها قوانين تمنع تكوين النقابات و على رأس هذه القوانين القانون رقم 1718 الذي يمنع إنشاء التنظيمات المهنية و الجمعيات (50).

أما في فرنسا، فيرى المؤرخون لظهور النقابات أن النواة الأساسية لبروزها تتمثل في نظام الطوائف الذي كان سائدا في فرنسا في العصور الوسطى (51)، و هو عبارة عن مجموعة من التكتلات الاجتماعية لأصحاب الحرف ينشئها الحرفيون المهرة، بحيث

نفس المرجع، ص 09 - 47

جان دانيال كول: الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة و النشر، بيروت، ص 07 - 48

مناصرة سميحة: الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2001-2002، ص 25

عبد المنعم الغزالي الجبلي: تاريخ الحركة العمالية و النقابية، منشورات دار النهضة، بيروت، 1964 ص 31 - 50

51 Michel Gérard , Lyon Caen et jean, Droit du travail , Dalloz , Paris 16<sup>ème</sup> édition, 1996, p524.

يقومون بإحتكار المهنة ولا يسمحون لأي حرفي آخر بممارستها إلا إذا حصل على تصريح مسبق منهم و الأمر نفسه عند الانسحاب منها، كما أنها تنظيمات تسمح بالعضوية لأصحاب العمل، أما الحديث عن التمثيلات العمالية فقد ظهرت بعد الثورة الفرنسية 1789-1799 التي قامت باسم الحرية و العدالة و التي ضحى العمال بأنفسهم من أجل انتصارها، و التي قوبلت بصدور قانون Le chapelier سنة 1791 الذي منع إنشاء الجمعيات و التنظيمات المهنية (52)، و ذلك بحجة أن النقابات العمالية تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة الكاملة في سوق العمل و الذي ينعكس سلبا أمام التطور الاقتصادي، لأن الحرية الاقتصادية و السياسية ترفض كما عبر عن ذلك جون جاك روسو كل جسم وسيط بين الدولة و المواطن، فتم إفشال كل محاولات العمال التي قاموا بها لإنشاء تنظيمات عمالية تمثلهم، فأنتج هذا القانون مظاهر المقاومة عند العمال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع من إضرابات و مظاهرات و تحطيم للآلات و التي تميزت بالعنف مثل مظاهرات ليون سنة 1831 أو تلك التي حدثت في لندن ضد جورج الثاني و سياسة وزيره الأول.

مظاهر الصراع هذه ولدت لدى العمال أفكار ثورية و نضالية جديدة مهدت لإنشاء النقابات و التي أعطى الانجليز نماذج عنها، خاصة و أن الرواد الأوائل للحركة العمالية ك: ROBERT Owen روبرت أوين الانجليزي (1771-1858) الذي يعتبر من أنصار الاشتراكية الطوباوية التي من مبادئها انتقاد الملكية الخاصة، و المناداة بسيطرة الدولة على وسائل الإنتاج، و إنشاء التعاونيات، حيث قام بدعوة ضخمة لإصلاح أحوال العمال، فهو يعتبر أن المصنع هو مجتمع صغير و أنه ينبغي الاعتناء بالعمال و بظروفهم المهنية و الاجتماعية، و قد نادى بضرورة رفع الأجور و منع تشغيل الأطفال تحت سن العاشرة (53).

أما في فرنسا، قامت الحركات العمالية بمسيرات أثناء نوبات العصيان في الفترة من 1831 و 1834 و ذلك بهدف إيصال رسالة للمسؤولين الملكيين مفادها أن يتخذوا من تجمعاتهم المنظمة دليلا على انتهاكهم العلني للحظر القانوني المفروض على تحالفات العمال، و ذلك في محاولة استعراض و إظهار لقوتهم، و نتيجة للصراعات التي ميزت الساحات العمالية في المجتمعات الرأسمالية الغربية و جدت السلطات نفسها أمام ضرورة الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم و تدافع عن مصالحهم، فتأسست أول نقابة رسميا في بريطانيا سنة 1843 (54)، و ذلك نتيجة صراع طويل و مقاومة عنيفة من العمال، ثم انتشرت النقابات بعد ذلك في فرنسا و ألمانيا و السويد و إيطاليا و غيرها من الدول

نفس المرجع، ص 96 - 52

عبد المنعم الغزالي الجبلي: مرجع سابق، ص 31 - 53

حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف المصرية، 1976، ص 324 54

الأوربية، و قد إعترفت فرنسا قانونيا بحق ممارسة العمل النقابي في 21 مارس 1884 "قانون فالداك روسو"<sup>(55)</sup>،

ثم عملت النقابات على تدويل نشاطها و ذلك بإقامة علاقات فيما بينها بواسطة المؤتمرات، كالمؤتمر العالمي الذي انعقد بمدينة جنيف السويسرية سنة 1866 الذي اعتبر<sup>(56)</sup> أن الإنسان يحق له التمتع بحقوقه اللصيقة بأدميته وكرامته البشرية سواء في زمن السلم أو زمن الحرب و اعتبر أن تأسيس النقابات هي القضية الأولى بالنسبة للعمال، و ذلك بهدف أن تكتسب النقابات بعدا دوليا يسمح لها بتوثيق العلاقات فيما بينها، و تسمح لها بتبادل الخبرات و التجارب، و طبعا أنشئت نقابات دولية مثل اتحاد النقابات العالمي الذي تأسس بباريس سنة 1945 يجمع مختلف نقابات دول أوروبا الغربية الرأسمالية، كما تأسست عدة نقابات نذكر من بينها الكنفدرالية العامة للعمل CGT، الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل CFDT و قوى العمالة FO و غيرها<sup>(57)</sup>، ثم امتدت الظاهرة النقابية إلى جميع أنحاء العالم.

لقد قاوم اتحاد النقابات العالمي كل المشاريع الإمبريالية، واستنكر جهود التكامل الأوربي لكونها كانت أساسا تهدف إلى تسهيل سياسة الحروب، و على الرغم من المصاعب الكثيرة التي واجهت تطور الحركة النقابية العالمية خاصة بعد الإنشقاق الذي ظهر في اتحاد النقابات العالمي إلا أن مكانته الدولية ارتفعت و أصبح تأثيره واسعا وكبيراً و انتمى إليه العديد من الاتحادات و النقابات الوطنية من مختلف بلدان العالم. ففي عام 1957 بألمانيا الديمقراطية سابقاً عقد اتحاد النقابات العالمي مؤتمره الرابع، و حضر هذا المؤتمر مندوبو 92 مليوناً من الأعضاء من 81 بلداً مختلفاً<sup>(58)</sup>، و حين عقد في موسكو سنة 1961 المؤتمر الخامس للاتحاد، كان قد حضره مندوبو 142 مليون نقابي<sup>(59)</sup>، وشارك في هذا المؤتمر مندوبو اتحادات غير منتسبة إليه تمثل النقابات اليابانية سوهيو والاتحاد العام للعمال الجزائريين، والاتحاد المغربي للشغل، والاتحاد العام اليوغسلافي السابق، واتحاد عمال شيلي، والاتحاد العام لعمال إفريقيا السوداء... الخ.

55 55 Pregs(x), droit du travail camerlync et Caem droit syndical année 1975, p452 55 فالداك روسو، وزير داخلية فرنسي سابق، في فترته تم الاعتراف بالحق النقابي الفرنسي سنة 1884.

د.حسن محمد علي، تاريخ الحركة العمالية-بدون دار نشر-الخرطوم، 1988، ص 95 56

بداوي محمد صفيان، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع بعنوان الحركة النقابية الجزائرية، جامعة الجزائر 57 2004-2005، ص 02

58 http://www.ahewar.org/debat/s.asp?مصطفى محمد غريب: الحركة النقابية العمالية العالمية، في 58 aid=9033&t=3



لقد تطورت المفاهيم و الإيديولوجيات منذ ظهور هذه الاتحادات، فظهرت النقابات الثورية وفق التصور الماركسي التي تعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض و يجب العمل على إزالتها، و ظهرت النقابات الإصلاحية التي طورت لنفسها مفاهيم كفكرة الاقتصاد الموجه الذي تكون فيه كل الموارد و القوى العاملة و الرأسمال تحت إشراف الدولة، و طورت كذلك مفهوم الديمقراطية الصناعية النابعة من أفكار سان سيمون من أجل أن يتحول المصنع من ملكية مطلقة إلى ملكية مقيدة (60).

فيمكن القول أن نشأة النقابات العمالية في المجتمعات الأوروبية الرأسمالية كان وليد صراع طويل و تضحيات كبيرة من طرف العمال ضد هيمنة و سلطة الرأسماليين، فالنقابة كظاهرة هي أوروبية ارتبطت في نشأتها و تطورها بنشأة و تطور النظام الرأسمالي ثم انتشرت بعد ذلك في مجتمعات أخرى.

لذلك اكتسبت النقابة خصوصيتها و دورها في الدفاع عن مصالح العمال من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه و طبيعة نظامه الاقتصادي و السياسي و خاصة درجة تطوره الصناعي و وعي العمال لديه.

## - الحركة العمالية الجزائرية إبان الاحتلال الفرنسي

باعتبار أن فرنسا هي امتداد للدول الرأسمالية الغربية و أنها استعمرت عدة دول من إفريقيا و على رأسها الجزائر التي هي موضوع الدراسة، و ذلك بسبب البحث عن مصادر بيئية و طبيعية تقوي بها اقتصادها و تحفظ بها مستقبل شعوبها، و بما أنها قد نجحت في احتلال الجزائر سنة 1830م، فقد قامت بتسخير مجمل طاقاتها لإستغلال خيرات هذا البلد، فصادرت الأراضي و شردت العائلات و بنت المصانع بما يناسب اقتصادها، و في المقابل فالشعب الجزائري بمن فيهم العمال لم يسكت عن هذه التجاوزات و راح ينظم نفسه لمواجهة هذا التدفق الهائل للعنصر البشري و لآلة فوق أراضييه.

فبعد أن أصدرت الحكومة الفرنسية قانونا يسمح لها بالاستيلاء على أراضي الشعب الجزائري في عام 1830م، قامت بتوزيع الأراضي الزراعية على المهاجرين الفرنسيين و أعطتهم مساعدات مادية و معنوية حتى يتمكنوا من زراعة تلك الأراضي التي حرمت أصحابها منها، كما قامت بإصدار قانون سنة 1845م يهدف لمصادرة أراضي القبائل الراضية للحكم الفرنسي، و ذلك بمبرر شرعي إسلامي وهو إحياء الأموات و الذي يعني زراعة الأراضي التي لم تزرع حتى يجوز للحكومة الفرنسية مصادرة الأراضي التي لم تستغل استغلالا كافياً رعاية لمصلحة الجماعة (61).

لم يحدث في أي بلد إفريقي آخر أن امتلك الفرنسيون ما امتلكوه من الأراضي كما حدث في الجزائر، ففي سنة 1917 تزايدت المساحات المملوكة لهم إلى 2.3 مليون هكتار من الأراضي الزراعية الخصبة في الجزء الشمالي من البلاد التي تساهم بـ 65% من الإنتاج الزراعي<sup>(62)</sup>، حيث قامت فرنسا بتغيير نمط الزراعة بما يخدم مصالحها الاقتصادية كزراعة الكروم لصناعة المشروبات، وكان مقدار ما يمتلكه المستوطن الأوروبي يماثل عشر مرات ما يملكه الجزائري، وحين كان المستوطنون الأوروبيون يوسعون مزارعهم كانوا يدفعون بالفلاحين الجزائريين إلى المناطق الجبلية والصحراوية، و هو ما أثر على تقهقر الاقتصاد الجزائري و جعله يضعف و يتدهور.

أنتجت تلك الظروف فئة عمالية فلاحية معدمة خاضعة لنظام الإدارة الفرنسية و محطة من جراء دفع الضرائب والغرامات، و التي أصبح لزاما عليها أن تتوجه نحو النضال و بأشكاله المتعددة، من أجل طرد الفرنسيين واستعادة أملاكهم المنتزعة منهم بالقوة.

أما في إطار الحديث عن أولى التنظيمات في الجزائر، فهي قد ظهرت في سنة 1878، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر<sup>(63)</sup> ليبدأ العمل النقابي بعد ذلك في الاتساع.

كما ذكر أيضا أن نقابة عمال المطابع كانت من بين النقابات الأولى التي ضمت مناضلين و نقابيين جزائريين، و التي ظهرت سنة 1880 في قسنطينة، لكن بمجرد ظهورها قامت السلطة الفرنسية بإصدار قانون سنة 1884 لا يعترف للعمال الجزائريين بحق الانضمام إليها<sup>(64)</sup>، لكن بعد أن إمتد نشاط هذه النقابة و قيامها بأول إضراب سنة 1884 دام لأكثر من خمسة عشر يوما، سمحت تلك الظروف بفتح المجال لإنشاء نقابات أخرى، فتشكلت في سنة 1886 نقابة خاصة بالطباخين، و سنة 1889 نقابة للحلاقين ، ثم تأسست نقابة للنجارين في سنة 1891م ، و كذلك تأسست سنة 1892 نقابة للخبازين<sup>(65)</sup>. و قد أشارت إحصائيات نشرتها مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة الفرنسية، إلى أنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 22 في قسنطينة، ثم وصل هذا الرقم سنة 1911 إلى غاية 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر و 61 في وهران و 54 في قسنطينة<sup>(66)</sup>.

صالح فركوس: المختصر في تاريخ الجزائر "من عهد الفينيقيين إلى خروج الفرنسيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2003، ص. 228 - 61

ناهد إبراهيم دسوقي: دراسات في تاريخ الجزائر الحديث والمعاصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001، ص. 87 - 62

مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982، ص 70 - 63

العابد الكنتي العقبوي: دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 2010، ص 05 - 64

نفس المرجع، ص ص 09 - 10 - 65

و رغم وجود هذه النقابات إلا أن عضوية العمال الجزائريين فيها كانت محدودة نظرا لقلّة العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة، و ذلك لسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن، كذلك نظرا لأن اليد العاملة الجزائرية كانت متمركزة خاصة في الريف، و أيضا كانت توجد قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان شكلها، و كان في مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي (Code de L'Indigénat).

كان الجزائريون قبل الحرب العالمية الأولى يشتغلون في مهن محدودة جدا، بينما كان العمال الأوروبيون يشتغلون في 221 منها (67)، لكن بعد هذه الحرب ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكوين طبقة عاملة جزائرية فعلية، و نظرا لحرية الإنضمام إلى النقابات الفرنسية لعدم وجود قيود قانونية، فقد ساعد ذلك على تبلور الوعي النقابي لدى العمال الجزائريين، و من هنا ارتبط العمل النقابي الجزائري بالعمل النقابي الفرنسي (68).

تجسد نضال النقابات الجزائرية حين أُضرب عمال النقل والخدمات بين عامي 1903-1907، لكن بسبب الأوضاع السياسية العالمية وتآزم الوضع بين دول العالم الكبرى، فقد ضعفت الحركة العمالية الجزائرية بسبب اندلاع الحرب العالمية الأولى 1914-1918، خاصة و أن فرنسا أعطت وعودا كاذبة أنه في حال انتصر التحالف الأوربي ضد دول الوسط فستكون هناك إصلاحات كبيرة في القطاعات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية بما فيها خروج القوات الفرنسية من أراضيهم، فطلبت من أبناء الشعوب المستعمرة و منها الجزائر المشاركة في الحرب مقابل تحقيق تلك الوعود، إلا أن تلك الوعود لم تحقق بعد الحرب، بل قامت فرنسا باعتقال و قتل المناهضين لوجودها داخل التراب الجزائري.

واستمرت الطبقة العاملة الجزائرية في الكفاح، و كانت النواة الأولى لتشكيل النقابات الجزائرية هي الانخراط في النقابات الفرنسية للعمال المجنسين من الجزائريين للدفاع عن مصالحهم، و في سنة 1924 سعت الطبقة العاملة من الجزائريين المتواجدين في فرنسا إلى إنشاء أول تنظيم سياسي عرف بإسم نجم شمال أفريقيا، وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من أجل الإستقلال، و منذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كليا عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية و الاستقلال بدل الدمج و الوحدة (69)، وكانت البوادر الأولى لهذه المساعي متمثلة في قيام العمال الجزائريين بسلسلة من الإضرابات في عام 1920-1924 ضد البواخر المحملة بالخمور، و في سنة 1928 شارك مندوب عن العمال الجزائريين في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل و استطاع إقناع المؤتمر بالتصويت على القرار الذي

66 U.G.T.A, EL Morchid (Bulletin D'éducation de formation ouvrière) n°spécial, juin 1971, P 49.

مجموعة من الباحثين، مرجع سابق، انظر الجدول رقم 2، ص 70-67<sup>4</sup>.

نعيم بوقرة، الحركة النقابية في الجزائر و سياستها المطالبية، إضافات، العدد الأول، 2008 بدون معلومات أخرى ص 27 68

حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، العراق، بغداد بدون سنة نشر، ص 69

يدعوا إلى استقلال الجزائر والاعتراف بحقها في تقرير المصير والمساواة في الحقوق السياسية (70).

لقد كانت النقابات الفرنسية التي تنشط في الجزائر عام 1924 قد بلغت 341 نقابة، 203 نقابة منها في الجزائر، و 82 نقابة في وهران، و 59 نقابة في قسنطينة، غير أن نضال الطبقة العاملة الجزائرية لتأسيس نقابات وطنية أو على الأقل المشاركة في النقابات الفرنسية بحرية ضل مستمرا إلى غاية سنة 1932، أين اعترفت الحكومة الفرنسية بحق العامل الجزائري في العمل النقابي (71).

الشيء الذي ميز ما بين الحربين العالميتين هو أنها كانت فترة ذهبية لتطور الحركة النقابية في الجزائر، حيث اتسعت القاعدة العمالية بعد الأربعينات لأن الحكومة الفرنسية ركزت على الاستثمار في قطاع الصناعة، فتطور بذلك ما يسمى بالعمل المأجور، كما كانت هناك تناقضات بين العمال الجزائريين و الفرنسيين مبنية على أساس عنصري، كتلك التي تبنتها المنظمة النقابية الفرنسية سنة 1940 تحت شعار "العمل والأسرة والوطن" (72)، وهو ما أكد عدم وجود وعي نقابي لدى الفرنسيين الذين كان نضالهم يهدف إلى تحقير الجزائريين من أجل خلق طبقة عاملة أرستقراطية أوروبية على حسابهم.

اعتقد الجزائريون أن الكونفدرالية العامة للعمال C.G.T ستقف معهم حين طالبوا بحق تقرير المصير، لكن عندما تبدد هذا الاعتقاد نتج عنه انسحاب جماعي للعمال الجزائريين عام 1945 من التنظيمات النقابية الفرنسية، لتحول هذه الظروف النضال النقابي من صراع اجتماعي يهدف إلى تحسين الأجور و ظروف المعيشة إلى الدفاع عن الوجود. هذا النوع من الصراع لم تشهده الجزائر فقط، بل عرفته أغلب البلدان العربية المستعمرة، وهو ما أدى بالحركات العمالية العربية للبحث عن سبل أخرى للتعريف بالقضية الاستعمارية في المحافل الدولية.

بعد الحرب العالمية الثانية كانت هناك تطورات سياسية دولية أنتجت بدورها مرحلة جديدة من النضال لدى هذه الشعوب المستعمرة على غرار دول المغرب العربي، قادته بعض المنظمات و الأحزاب الوطنية ذات توجهات تختلف ربما في الفكر و الأسلوب الذي تتبناه لكنها تتفق في الهدف الذي هو الاستقلال الدائم عن القوى المستعمرة و بناء الدولة المستقلة.

لقد كان هناك تنسيق كبير و تبادل للخبرات بين الحركات النقابية للعمال المغاربيين، و التي تميزت بالوعي النضالي الهادف إلى تحرير كل شعوب المنطقة المغاربية المستعمرة، و قد

---

المرجع نفسه ، ص 70 - 70

71 Amin (S) Le Maghreb moderne, édition minuit, Paris 1970. P198.

عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة، بيروت 1983 ، ص 152 - 72

قاد تلك الحركات النقابية زعماء رغم بساطة مستواهم التعليمي و الاجتماعي إلا أنهم تركوا بصمتهم في تاريخ الشعوب المغاربية (73).

فالحركة النقابية الوطنية اشتغلت تاريخيا من خلال الموروثات الاستعمارية التي ساعدت على تطوير مفهوم النضال النقابي للعامل الجزائري، و أيضا من خلال احتكاك قادة التنظيمات النقابية الوطنية مع إخوانهم في نفس التنظيمات في البلدان الشقيقة خاصة منها التي كانت مستعمرة.

فالعامل الجزائري عاش تجربته النقابية الأولى و ترعرع في رحم « الكونفدرالية العامة للشغل الفرنسية CGT » التي كانت تابعة للحزب الشيوعي الفرنسي، بحكم أنها كانت أقل عداء من النقابات الأخرى اتجاه المسألة الجزائرية، وقد اكتسب الخبرة النقابية في قطاعات صناعية كالميكانيك و المناجم و البناء، لأنها كانت من بين القطاعات الهامة التي ارتكزت عليها السياسة الاقتصادية و التعميرية الفرنسية التي سخرت لها يد عاملة كبيرة. في سنة 1926 أعتبر نجم شمال أفريقيا من أولى الأحزاب التي تأسست و نشأت في أحضان الطبقة العاملة المهاجرة، و الذي شكل منعرجا حاسما في التحول الذي طرأ على أسلوب و طبيعة النضال الذي انتهجته الحركة النقابية الجزائرية، كما تم أيضا خلال المؤتمر التأسيسي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947 تكوين لجنة مكلفة بالشؤون الاجتماعية و النقابية، مما سمح بتكوين خلايا في المصانع و الورشات ينشطها نقابيون، و تم تشكيل هيئة مركزية للقضايا العمالية في الجزائر و فرنسا في سنة 1952 عهدت رئاستها للمناضل الكبير عيسى أيدير، كما أوصى مؤتمر عام 1953 بتنظيم نقابة مركزية على المستوى الوطني، أما على مستوى المغرب العربي فقد دعا مؤتمر الاتحاد العام لعمال تونس (74) في سنة 1951 الذي شارك فيه وفد جزائري إلى ضرورة إنشاء مركزية نقابية جزائرية خاصة بالعمال الجزائريين (75)، و بقيت الحركة العمالية الجزائرية تسعى لتأسيس نقابة مستقلة عن الوصاية الفرنسية.

و بعد مرور سنتين من اندلاع الثورة التحريرية و بالضبط يوم 24 فيفري 1956 أسس عيسات أيدير رفقة مجموعة من النقابيين منظمة نقابية جزائرية هي "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" و التي ترأسها بنفسه و ذلك بمبادرة من جبهة التحرير الوطني، و للأمانة التاريخية، فقد أسس هذا الاتحاد أعضاء السكرتارية الوطنية الأولى و هم: عيسات أيدير- بن عيسى عطا الله - يوروبية بوعلام- جرمان رابح - علي يحيى.

73 عبد المجيد الصحرابي: البعد المغاربي في مسيرة المناضل النقابي والوطني الحبيب عاشور، جريدة الشعب، الأحد 21 ديسمبر 2013، ص 05.

حسن السعيد، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي و الاجتماعي في - 74 الجزائر، الجزائر، سبتمبر 1982، ص 2.

و وضع المكتب التنفيذي تحت وصاية الأعضاء الآتية أسماءهم: مازا محمد - عمراني لخضر - لميني عمار - حدادي مسعود و عياش محمد.

أما أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية فهم: رباح سليمان - حناشي معيوف - عبيد محمد - يوروبية حسن - بوجلال علي - قايد الطاهر - ربيع محمد - فليسي محمد<sup>(76)</sup>.

و سعى الاتحاد على أن يكون حركة وصل بين الحركة الوطنية الممثلة في جبهة التحرير الوطني و الحركة النقابية الممثلة لمختلف العمال الموجودين في أغلب المؤسسات الفرنسية الموزعة على أغلب ولايات و بلديات الوطن، و قام بتشكيل فروع، و يذكر أنه في نهاية مارس من تاريخ تأسيسه أصبح يضم حوالي 110 آلاف منخرط موزعين على 72 فرعا نقابيا<sup>(77)</sup>، و هذا ما جعل رئيس الاتحاد السيد عيسات إيدير يتعرض لملاحقة من قبل حكومة فرنسا، إلا أن ذلك لم يقف أمام كفاحه المتواصل لصالح الطبقة العاملة الجزائرية و القضية الوطنية، كما أعتقل 150 نقابي جزائري في 24 ماي 1956 نتيجة أول إضراب قام به الإتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أصيب 17 نقابيا بسبب فتيلة وضعها المستعمر بمقر الإتحاد في 30 جوان 1956، و هذا ما يثبت الدور الذي لعبته الحركة العمالية و ما ترتب عنه من عدم استقرار و خوف لدى المستعمر<sup>(78)</sup>.

وكان الهدف من تأسيس الإتحاد هو إعطاء دفع قوي للثورة و تدعيم صفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد، و حقيقة ساهمت هذه الشريحة الاجتماعية في الدفاع عن مصالحها المادية والاجتماعية و لكن مساهمتها الكبيرة كانت في نضالها السياسي و كفاحها من أجل أن تستقل الجزائر، كما كان الهدف أيضا من تأسيس الإتحاد هو تدويل المشكلة النقابية الجزائرية و تجنيد كل عمال العالم من أجل تأييد القضية الجزائرية، ثم بعدها ساعد انضمام إ ع ع ج إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة في تبليغ صوت الشعب الجزائري إلى الرأي العام العالمي، كما قام بتأسيس فروع في كل من تونس و المغرب و حتى في فرنسا<sup>(79)</sup>.

و من خلال هذه المنابر قدم الإتحاد خدمات كبيرة في المجال الدولي للتعريف بالحركة النقابية الجزائرية مستغلا الفرصة لتمرير حقيقة الثورة التحريرية، و ذلك لكسب تأييد عمال الدول الأخرى في كفاح العمال الجزائريين و الشعب الجزائري ضد الاستعمار الفرنسي. و نتيجة هذه التحركات العالمية استطاع الإتحاد الحصول على مساعدات هامة للاجئين الجزائريين الموجودون في كل من تونس والمغرب، كما حصل على منح دراسية

نفس المرجع، ص 57 - 76

77- Weiss (F), *Doctrine et action syndicale en Algérie*, Ed Cujas, Paris 1970, p31.

الحركة النقابية، التعددية النقابية والثقافة النقابية: لوحظ يوم 13 مارس 2015 في : (SNAPEST) سناباست - 78  
<http://snapest.ning.com/profiles/blogs/4344534:BlogPost:63451>

79 - في - 99 : <http://ar.wikipedia.org> :الاتحاد العام للعمال الجزائريين: لوحظ يوم 16 مارس 2015، في - 99

للطلبة و قام بإرسال كثير من العمال الجزائريين لمزيد من التكوين والتخصص في مختلف المصانع الدولية.

و في خضم النضال قام الاتحاد كذلك بإصدار "جريدة العامل الجزائري" التي كانت منبر و صوت الإتحاد، و رغم كل هذه النشاطات إلا أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين و بمسؤوليه كان بعيدا عن المجال السياسي الذي كان تحت سلطة جبهة التحرير الوطني، و لم يثبت أن أي مسؤول نقابي شارك في مجلس الثورة و لا في الحكومة المؤقتة، بل فقط قام الإتحاد بوساطات لحل بعض الخلافات الداخلية التي عرفتتها الجبهة في ذلك الوقت. و بقي نضال العمال واضحا خاصة عندما نظم الإتحاد سلسلة من الإضرابات استجابة لنداء جبهة التحرير الوطني داخل الوطن وخارجه في سنوات 1956/1957، و أبرزها إضرابات جانفي 1957 حين كانت تناقش القضية الجزائرية في الأمم المتحدة<sup>(80)</sup>، و قد ظهر الوعي والنضج السياسي الذي تمتعت به الطبقة العاملة في الجزائر في تلك الفترة في كيفية و طريقة تنفيذها لبرامج و أهداف الإضرابات بكل دقة وإحكام. و قد بينت مشاركة الإتحاد في هذه الإضرابات للرأي العالمي مدى وحدة الشعب الجزائري و تعلقه و تمسكه بمبادئ جبهة التحرير الوطني التي تعتبر الممثل الوحيد والشرعي للشعب الجزائري .

و كان رد الاستعمار واضحا و هو متابعة قادة الإتحاد، و هذا ما أجبرهم على العمل في الخفاء و أحيانا أخرى التوجه إلى الخارج، كما عملت على مراقبة تحركات و نشاطات الإتحاد للحد منها، و عملت على عدم السماح لقادته من الخروج من أرض الجزائر و منهم من كانت تضعهم في السجون الفرنسية، و لم يسلم رئيس الإتحاد عيسات من هذه السياسة، لكن رغم ذلك تمكن الإتحاد من التشهير بجرائم الاستعمار الفرنسي في المحافل الدولية والتجمعات العمالية، و قد استطاع كسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الوطنية. كما لعب أيضا دورا هاما في رص صفوف الطبقة العاملة الجزائرية و تنظيمها لخدمة أهداف الثورة التحريرية ، و ازداد وضوح هذا الدور بعد مؤتمر الصومام حين برز تصور مستقبلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين و الإتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين في الدور الذي سيلعبانه في عملية النضال و التنمية خاصة بعد الاستقلال.

و لن ينسى التاريخ تضحيات الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر و في فرنسا على وجه الخصوص، خاصة في تعلق بتدعيم الثورة عن طريق اشتراكاتهم المالية و المقدرة بـ 30 فرنكا للعامل الواحد، و التي كانت تدفع للثورة في مختلف فروع جبهة التحرير الوطني الموجودة بالمدن الفرنسية، و قد بلغ عدد المشتركين عام 1961 حوالي 135.202 عاملا منخرطا، لتصل مساهماتهم المالية حوالي 500 مليون فرنك فرنسي<sup>(81)</sup>.

80 -Weiss (F), Ibid; p.30-34.

ما ميز الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية أنها كانت تركز و فقط على الاستقلال.

## خلاصة

في هذا الفصل، تم التطرق لذكر أهم المحطات التاريخية التي اتفق فيها العمال باختلاف إيديولوجياتهم و انتماءاتهم على الإتحاد و تشكيل نقابات لحماية مصالحهم و تحسين ظروف عملهم في ظل أنظمة رأسمالية أقل ما يقال عنها أنها استبدادية لا تهتم إلا بتحقيق الأرباح.

و قد تم تأسيس النقابات العمالية في إنجلترا ثم الدول الغربية الأخرى نتيجة لظهور الثورة الصناعية و انعكاسها السلبي على العامل الذي تم استغلاله من أجل تحقيق الأرباح، و بالتالي اضطر العامل الى محاربة هذه الأنظمة الرأسمالية بأنظمة عمالية تسمى النقابات.



و بعد مرور هذه التجربة الى كافة الدول الغربية و غيرها تم نقلها أيضا عبر العمال الى المستعمرات، و قد أسس العمال الفرنسيون الذين كانوا يعملون في المؤسسات الصناعية و غيرها من المؤسسات التي كانت تنشط فوق أرض الجزائر نقابات تدافع عنهم، و طبعا كان من حق العامل الجزائري الذي كان يعمل جنبا الى جنب مع العامل الفرنسي أن ينضم الى هذه النقابات رغم التضييقات التي مارسها فرنسا ضدهم.

و بعد الخبرة النقابية التي اكتسبها العامل الجزائري في المصانع الفرنسية قام بمحاولات لتأسيس نقابة وطنية تكون حاملة للمشروع الثوري الذي يهدف لاستقلال الوطن، و بعد عدة تضحيات و بمساعدة الأفلان أسس العمال منبرا نقابيا استطاعوا من خلاله التشهير بالجرائم الفرنسية، لتكون بذلك الحركة العمالية أثناء الثورة التحريرية مدعمة للقضية الوطنية في المحافل الدولية، و كانت تعمل و فقط من أجل استقلال الجزائر.

## المبحث الثاني "تطور الممارسة النقابية في الجزائر"

- تمهيد
- الاتحاد العام للعمال الجزائريين
- نشأة النقابات المستقلة في الجزائر
- الاينباف و واقع المنظومة التربوية في الجزائر
- خلاصة

## تمهيد

أثناء لثورة التحريرية رأى قادة جبهة التحرير الوطني ضرورة توسيع القاعدة عن طريق تجنيد العمال، فالتحمت الحركة النقابية بالثورة الجزائرية ليؤجل النضال المطلي النقابي للاتحاد إلى ما بعد الاستقلال، فالنقابة في تلك الفترة كانت مندمجة في المشروع الاجتماعي و لا تملك خطة عمل خاصة بها (82).

و قد أعلن في تلك الفترة الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره الممثل الشرعي و الوحيد للعمال، أن إصلاح الحالة الاجتماعية و المادية للعمال الجزائريين لن يتم إلا بإستقلال الجزائر، لأن الاستقلال سيحدث نموًا وتطورًا في الاقتصاد الوطني نتيجة استغلال و استثمار الموارد الوطنية التي نهبتها فرنسا. و بعد الإستقلال اعترف بالاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه الممثل الوحيد و الشرعي للعمال الجزائريين، خاصة للدور الذي قام به في الثورة التحريرية من خلال تضحيات مناضليه لاستقلال الجزائر.

و قد صدر بيان في 19 جويلية 1962 عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين و الذي جاء فيه : أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة وطنية و أن الاستقلالية السياسية ضرورية و أنه من الأساس أن تتطور الحركة النقابية في إطار حر (83)، و ذلك جاء من خلال قانونه

---

فاروق حمديشي: الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 30 - 82

الأساسي و الذي يعتبر الاتحاد بأنه منظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة عن كل وصاية حزبية و إدارية و عن المتعاملين الاقتصاديين ، بل هو منظومة وحدوية ديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة وما يشبهها، تكون نتاج عملهم البدني أو الفكري، و لا يستغلون غيرهم لمصلحتهم، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة للعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية (84).

لكن سرعان ما تداخلت بعض الأهداف و تعارضت في ظل نظام مبني على هيمنة الحزب الواحد، و التي سنفصل فيها في هذا الفصل.

## - الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

في المرحلة الأولى من عمر الدولة الجزائرية المستقلة و إلى غاية 1988، استطاعت الدولة السيطرة على النقابة بحجة الأوضاع الناجمة عن حرب التحرير و ما يقابلها من مهام وطنية ضخمة و مستعجلة تستلزم مشاركة الجميع فيها، و المتمثلة في بناء الاقتصاد الوطني المدمر، و التكفل بالمشاكل الإجتماعية الصعبة التي ورتتها البلاد.

لقد استغلت الدولة ممثلة في حزب جبهة التحرير الوطني بعد الاستقلال مباشرة الحركة العمالية لضمها إليها و إسكات الأصوات التي كانت تدعو لإستقلالية العمل النقابي، و هو ما حدث أثناء انعقاد المؤتمر الأول للاتحاد من 17 إلى 20 جانفي من سنة 1963، خاصة و أن هذا المؤتمر جاء ليهتم بالهيكل السياسية و النقابية و جاء ليضع حدا للخلافات التي كانت موجودة بين الاتحاد و جبهة التحرير الوطني، لدمج الحركة النقابية داخل الحزب.

و قد تعرضت بعض القيادات النقابية التي كانت تنادي باستقلال العمل النقابي إلى مضايقات كبيرة من الحكومة الجزائرية التي كانت تسعى إلى تذويب الاتحاد و جعله منظمة جماهيرية تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني و بما يتماشى مع مبادئها وطرق تسييرها، و قد سهل ذلك من إدماجه حتى أصبح قرار تعيين القيادات النقابية سواء الوطنية أو المحلية من إختصاص الحزب، و قد أصبح تعيين القادة على رأس تلك التنظيمات ليس على أساس القدرة العلمية أو التكوينية بل على أساس الموالاة، حتى تبقى الحركة العمالية الجزائرية ممثلة فقط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (85).

القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 4، ص 3 84

لقد وجهت الحركة النقابية العمالية الجزائرية المدعومة بتعبئة الجماهير للعمل على محو آثار الفقر الذي ورثته من الاستعمار و النهوض بالتنمية في القطاعات الاقتصادية، و استجابة لمرحلة التسيير الذاتي التي بدأتها الدولة كأولى مراحل التصحيح الاقتصادي قام العمال و الفلاحون بقوة لانقاد البلاد، حيث شكل العمال بأنفسهم لجان الإدارة في المزارع و المصانع الشاغرة، لتصدر بعد ذلك الحكومة ثلاثة مراسيم في شهر مارس 1963 بهدف تنظيم و تقنين الإدارة العمالية لهذه المؤسسات، و قد كانت الحركة النقابية في هذه تلك الفترة مدعومة لعدم إشراك الحكومة للاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>(86)</sup>.

و بعد ما سمي بالتصحيح الثوري في سنة 1968 و الذي تميز بالخصوص بتأميم القطاع المنجمي و إقامة الهياكل القاعدية للدولة، كانت وظيفة الحركة النقابية العمالية تعزيز التسيير الذاتي<sup>(87)</sup> بالسهر على سير أجهزته، و من وظائفها كذلك العمل على ترقية العامل بتحسين مستواه الثقافي و العلمي و التقني، مع العمل على تحسين شروط العمل لضمان تطبيق مخططات الإنتاج.

لقد فرضت مرحلة التسيير التي اتبعتها الجزائر بعد الإستقلال ضرورة خلق نقابة تعبوية مهمتها الأساسية تعبئة العمال من أجل إنجاح هذا المشروع، و ذلك من خلال تكوين العمال تكوينا سياسيا و نقابيا إلى درجة أن أغلب العمال و حتى ممثليهم أصبحوا لا يفرقون بين الخطاب النقابي و السياسي، خاصة و أن كل الخطابات في تلك الفترة تميزت في كونها تتسم بالثورية و الإشتراكية، و قد أكد قايد أحمد في خطابه بتاريخ 30 أكتوبر 1968 الذي ألقاه في إحدى الاجتماعات " أنه يجب على الأطارات النقابية الإلتزام و الخضوع بدون أي تحفظ لقواعد للحزب، و ليكن واضحا بأن كل من الوحدة النقابية و الحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا<sup>(88)</sup> "، ليدل هذا على نوعية الخطاب السياسي الموجه ضد الطبقة العاملة، و تذكيرهم بوظيفتهم داخل نقابة الاتحاد.

و هذا الفعل كان مقصودا من طرف الدولة حتى تحتفظ لنفسها بالمهام الأساسية و الإستراتيجية دون إشراك حقيقي و فعلي لممثلي العمال في إتخاذ القرارات الحاسمة، و نتج عن ذلك علاقة تكاملية بين النقابة و الدولة، إلى درجة أنها أصبحت لا تمارس أي تأثير عليها.

تلك الممارسات الضيقة اتجاه العمل الديمقراطي سهلت من دور حزب جبهة التحرير الوطني لإحتواء النقابة، و أصبحت وظيفة الإتحاد العام للعمال الجزائريين و وظيفة تنفيذ للتوصيات و السهر على تطبيقها، فقد أصبح يتلقى الأوامر و التوجيهات من الحزب باعتباره التنظيم المسيطر على الحياة السياسية و الإقتصادية في البلاد، لنتج بذلك حالة إهمال لمصالح العمال المادية و الاجتماعية و المعنوية، و زادت مهام الإتحاد تعقيدا حين أصبح

د. بسعد بشايبية، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2002، ص 42 - 86

العابد الكنتي، مرجع سابق، ص 06 - 87

يقوم بحملات واسعة لصالح مشاريع السلطة خاصة تلك التي تعلق بالثورة الزراعية و الإشتراكية، مقابل استعادة القادة النقابيين من إمتيازات داخل المصنع مقابل خدماتهم، كما شهد الاتحاد انزلاقات خطيرة حين أصبحت من بين وظائفه المقدمة للسلطة وظيفة تأطير الإنتخابات السياسية المحلية و حتى التشريعية، و ذلك مقابل استعادة بعض النقابيين على بعض الترقيات الاجتماعية السياسية كذلك المتمثلة في حصول بعضهم على نواب في المجالس المنتخبة.

و بما أن أفراد المجتمع الواحد يختلفون في أفكارهم و تطلعاتهم، لم يكن كل العمال على توافق مع ما يجري في الميدان، خاصة منهم فئة الشباب و بعض النساء الذين يمثلون فئة جديدة في سوق العمل، و آخرين من الذين عملوا في المصانع في الفترة الاستعمارية و تعلموا أن النضال النقابي بعيد عن السياسة، و رغم مستواهم العلمي البسيط و الذي لم يسمح لهم بالالتحاق بمناصب تسييرية في الدولة إلا أنه كان لهم وعي كبير بالعمل النقابي و كانوا على إدراك بأن الاتحاد تولى طوعا أو كراهية عن أهدافه التي جاءت لتخدم العامل، لتصبح وظيفته خدمة الدولة و السلطة.

و زاد تخوف هؤلاء العمال حين تجلى لهم إحتواء الدولة للاتحاد بعد صدور ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات بتاريخ 17 نوفمبر 1971 ، حين أوكلت لها مهمة المشاركة في الإنتاج و التسيير، و هذا ما خلق غموضا كبيرا في صلاحيات الاتحاد الحقيقية، و أصبح التساؤل من طرف العمال حول تحول الاتحاد إلى وسيلة في يد الإدارة، و هل هو مجلس نقابي أو مجلس مشاركة؟ و ما حدث فعليا حسب بعض شهادات العمال من تلك الفترة (89) أنه لم تحقق لا مهمة مشاركة النقابيين في التسيير و لا مهمة العمل النقابي خدمة لمصالح العمال و حقوقهم، و هذا راجع أساسا إلى غياب حقيقي للنصوص القانونية التي تستمد النقابة منها قوتها، و تجلى ذلك في نقص النصوص القانونية التي تتعلق بالمسؤولية الفردية و الجماعية للمنتخبين النقابيين.

أصبحت النقابة تمثل الدولة لدى العمال و هذا ما جعلها عرضة للضغوطات من القاعدة العمالية، وتجسدت هذه الضغوطات أساسا في إضرابات عمالية مطلبية من خارج النقابة، و هذا ما شكل قطيعة بين الحركة العمالية و النقابية، و أدى إلى عزوف فئة كبيرة من العمال للانضمام إلى النقابة، و ولد لديهم فكرة أن الانتماء للنقابة ليس إلا من أجل المصالح الضيقة أو خدمة لمصالح الدولة.

تلك الإضرابات تعتبر كممارسة إجتماعية تعكس رفض العمال لإحتكار الدولة و الحزب للاتحاد، و الذي كان في رأيهم قد تم بتواطؤ من قيادات النقابة، و قد قابل هذه الإضرابات خطاب رسمي من الدولة و الذي سمى هؤلاء العمال المضربين بالمشوشين أو العناصر المعروفة، و كان لهذا الخطاب أهداف سياسية اعتبرها البعض نوع من العنف الموجه ضد العمال.

لقد أعطت الدولة قرارا يسمح كمرحلة أولى بفصل الذين يوصفون بالمشوشين عن العمل، هذا الفصل تقوم به أية مؤسسة رسمية أو إدارية أو سياسية بإيعاز من الفرع النقابي، في حين أخذ العنف الممارس ضد العمال المضربين مرحلة ثانية و هي غلق المصنع أو المؤسسة التي يحدث فيها الإضراب.

لقد كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين خاصة بعد الاستقلال خزاناً ومدرسة كونت إطاراً نقابية يشهد لها بكفاءتها، إلى درجة أن البعض منهم أصبح بفضل سياسته المحنكة له ثقل في الساحة الوطنية.

لكن قد تم محاصرة الحركة النقابية و ذلك في محاولة لتقليص دورها حين دعمت الدولة مرحلة التسيير الذاتي في بناء اقتصاد البلاد، و ذلك من خلال إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات و فرض سياسة التخطيط الفوقي و ظهور ما يسمى بمركزية التسيير الإداري. لقد كان لتزامن المؤتمر الخامس المنعقد في مارس 1978 مع المصادقة على الميثاق الوطني و على الدستور و انتخاب أول مجلس شعبي وطني سبب في تركيز القيادة السياسية على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في هذا المؤتمر، و قد ظهر ذلك في كلمة ألقاها المسؤول التنفيذي السابق للحزب السيد صالح يحيوي و التي قال فيها: يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات، و لا بد من التمسك الصارم بالديمقراطية و الحوار لاختيار قيادة عمالية مسؤولة، و أنه لا بد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع عن مصالح العمال (90).

لقد كانت هناك محاولات عمالية لمعالجة الاختلالات التي نجمت عن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي ينص على أن الاتحاد هو المنظمة النقابية الوحيدة لتأطير العمال، لكنه يعمل تحت إشراف حزب جبهة التحرير الوطني و وفقاً لمبادئه، كما أدت محاولة استقلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين عن الدولة في شكله النظري، عن طريق محاولة تغيير أدواره التقليدية في محاولة لإضفاء نوع من الديمقراطية داخل الهياكل النقابية القاعدية، لكن أدرك العامل البسيط أن رياح الديمقراطية لم تمس هرم السلطة النقابية التي تحتكر القوة والنفوذ، نتيجة تمسكها بنفس الممارسات القديمة المستمدة من قيم وممارسات النظام السياسي الأحادي المبني على رفض الاختلاف.

لقد تأكدت القاعدة العمالية بأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم يعد تلك المنظمة الجماهيرية منذ أن كُيف قانونه الأساسي مع الدستور، خاصة و أن قيادته قد تمسكت بخيار مساندة السلطة التي قررت التخلي عن قاعدتها العمالية في تلك الفترة، و التي نتج عنها مصانع مغلقة و عمال مطرودين، و أموال قد حولت و قطاعات تم خصصتها.

فإنقسمت شريحة عريضة من أبناء هذا المجتمع بين مؤيد لسياسة الدولة و بين معارض لها، فحافظ المؤيدون على مواقعهم داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بينما سارع الطرف الثاني إلى إنشاء نقابات عمالية تكون بعيدة و مستقلة عن أي وصاية.

ربما كان من المفروض أن تقوم نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بلعب دور أكبر في ظل نظام اقتصادي رأسمالي، لأن وظيفتها هي الدفاع عن حقوق المنخرطين فيها مادياً و

معنويا، فهي تملك حق الاقتراح و الرفض و القبول، فهي منظمة تملك حرية بناء تحالفات اجتماعية و سياسية بعيدا عن التحالفات الرسمية. لكن سياسة الاتحاد هذه قد جعلت معظم العمال و الموظفين يحاولون الانفصال عن هذه المنظمة النقابية، من أجل محاولة تأسيس نقابات تكون ممثلة فعلا لطلبات و مستلزمات القطاعات الواسعة، و تمثل خاصة توجهاتهم و تدافع عن أفكارهم و إيديولوجياتهم.

## - نشأة النقابات المستقلة في الجزائر :

لقد تضاربت التحالفات و التفسيرات حول عوامل الانفتاح السياسي و الاقتصادي في الجزائر، فهناك من يرجعها إلى أزمة النظام السياسي و صراع الأجنحة و المؤسسات حول ممارسة القوة، وهناك من حاول ربطها بالحركة العمالية، على اعتبار أن بدايات أحداث أكتوبر 1988 كانت عبارة عن إضرابات عمالية منظمة تم إخراجها إلى الشارع بطريقة سلمية، وهي من صنع القاعدة العمالية و الفروع النقابية تحديدا للمركزية النقابية آنذاك. الذي يهمننا في تلك الفترة التي شهدت انهيارا لسعر البترول و تذبذبا في الاقتصاد الوطني، هو أن العمال وجدوا أنفسهم بعد سنوات دعموا فيها سياسات الدولة الاقتصادية أنهم يعيشون واقعا و ظروفًا اقتصادية و إجتماعية جد صعبة، تقابلها أجور متدنية و ظروف عمل لا تسمح بالعمل، و قلة العلاوات، تضاف إليها ممارسة أفلانية غير شرعية للسلطة داخل أماكن العمل، نتيجة السلوك السيئ غير المقبول للمدراء و المسيرين إتجاه العمال، و التبذير و استعمال الوسائل الخاصة بالمؤسسات، و رفض ممثلي العمال الحقيقيين و استبدالهم بممثلين آخرين لا يعارضون قرارات الإدارة، مما أدى إلى صعوبة و إستحالة ممارسة الحق النقابي.

و من أهم العوامل التي أنتجت إنفجارا إجتماعيا في نهاية الثمانينات في الجزائر، و التي أدت إلى التوجه نحو التعددية النقابية التي هي موضوع حديثنا، نجد:  
(العامل الاقتصادي، العامل الاجتماعي و الثقافي و أخيرا العامل السياسي):

## 1- العامل الاقتصادي:

فبعد أن خرج المستعمر عام 1962 تاركا وراءه "دولة شبوح" كما قال (91) PAUL Balta و ذلك من جراء قيام المستوطنين الأوروبيين بإخلاء المؤسسات و تخريبها (92)، بحيث أدى ذلك إلى تأثير كبير على البنية الاقتصادية للجزائر، و ترتب عنه شل الاقتصاد

ليس فقط على مستوى المؤسسات الصناعية، بل حتى على مستوى المزارع المهجورة التي كانت تعتبر مصدرا أساسيا لتصدير الغلة، حيث انخفض الإنتاج ب 10 % سنة 1963 مقارنة بسنة 1962، و ذلك نتيجة رحيل اليد العاملة الفنية الأوروبية (93).

ففي السنوات الأولى بعد الاستقلال واجهت الجزائر العديد من المشاكل الاقتصادية، ذلك أن فرنسا لم تخرج منها إلا بعد أن تركت رواسب متعفنة كان على النظام الجديد أن يزيلها حتى يستطيع إعادة إنتاج دولة قوية من جديد، فإعتمدت الحكومة على العمل بالنظام الإشتراكي كمنهج لتحقيق التطور، فقامت بالإصلاحات الزراعية التي تجسدت في تأمين أراضي المعمرين، و تأمين بنك الجزائر و منه إلغاء العملة الفرنسية واستبدالها بالدينار الجزائري في جانفي 1963، كما بدأت الحكومة في إسترجاع الثروات الطبيعية، و أنشأت شركات وطنية كشركة سوناطراك سنة 1963، و من بين الأهداف التي كانت ترمي إليها الدولة من خلال هذه الإصلاحات تقوية الاقتصاد لمحاولة وضع إستراتيجية إجتماعية لتحسين مستوى المعيشة عند المواطنين و القضاء على الأمية و تحسين الظروف الصحية.

و المواطن الجزائري البسيط خلال كل هذه المراحل كان يراقب إصلاحات الدولة و بثقة كبيرة، فقد قامت بتأمين جميع البنوك الأجنبية سنة 1966، و أمت المحروقات سنة 1971، كما كان لتأمين الأراضي الزراعية في نطاق الثورة الزراعية بموجب قانون 1971 صدى كبير عند المواطن، لأنه شعر بنية الدولة في تحسين ظروف معيشة الفلاح و مضاعفة الإنتاج و القضاء على الإستغلال و الفوارق الجهوية.

ساهم كذلك التصنيع في بلورة الوعي عند المواطن الجزائري، لأنه كان يمثل محورًا هامًا من المحاور الكبرى في السياسة الاقتصادية للجزائر، لأنه كان يهدف للقضاء على التخلف و الخروج من التبعية الاقتصادية، و الذي أنتج وضع سياسة إجتماعية و ثقافية لفائدة الجماهير الشعبية مثل : سياسة التشغيل، ديمقراطية التعليم، الطب المجاني،... لتشهد تلك الفترة معدل نمو قدر ب 6.9% و بلغ معدل الإستثمارات 47.6% وبلغ معدل الإستهلاك 47 % (94).

كانت هناك فترات في تاريخ الجزائر أين شهد الاقتصاد الوطني ازدهارا كبيرا، كالفتره الممتدة بين سنة 1979 و سنة 1986، و التي تميزت بارتفاع أسعار البترول لتزيد مداخيل الدولة من العملة الصعبة، و التي استغلتها في مضاعفة الاستثمارات و إعطاء الأولوية للقطاعات ذات الطابع الإجتماعي، فصارت الفلاحة، الرّي، الصحة، السكن و التكوين المهني من أولى اهتمامات الدولة، و نتج عن هذه البجوحة المالية أنماط إستهلاكية جديدة و

92 - Balta (P) et Rulleau (C), L'Algérie des Algériens, les éditions ouvrières, Paris 1981, P 24.

93 - Garelo (j), L'économie Algérienne en 1963 voir Annuaire de l'Afrique du nord, 1963 C.N.R.S Paris, p 623.

94 العياشي عنصر: التعددية السياسية في الجزائر الواقع والأفاق: لوحظ يوم 17 مارس 2015، في: <http://faculty.qu.edu.qa/Lamsar/files/political%20pluralism%20in%20Algeria%20.pdf>



المتتمثلة في إستيراد المواد الكمالية الغذائية و الصناعية، و تزويد المنحة السياحية، و تشجيع الإستثمار في مجال وسائل الترفيه، و قد غطى هذه المرحلة المخطط الخماسي الأول " 1980 - 1984" والذي كان شعاره "من أجل حياة أفضل"، فساعدت هذه المرحلة على خلق ثقافة جديدة لدى المواطن تتميز بنوع من الترف<sup>(95)</sup>.

لكن هذه الفترة لم تدم طويلا، ففي سنة 1986 انخفض سعر البترول من 36 دولار للبرميل الواحد إلى 08 دولار، فظهرت الصعوبات المالية وبدأت الأزمة الاقتصادية التي نتج عنها تدن القدرة الشرائية عند المواطن، و إعلان عدد من الشركات الوطنية إفلاسها و عدم قدرتها حتى على استيراد القهوة و الدقيق اللذان يعتبران قوت كل الشعب الجزائري، و هم ما جعل الدولة تلجأ إلى سياسة التقشف تحت شعار "العمل و الصرامة لضمان المستقبل"، و قد انجر عن ذلك تعطيل بعض المشاريع و إلغاء البعض الآخر، نتيجة إنخفاض الدينار و التضخم النقدي، و الذي أدى إلى نقص المواد و السلع و ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية، و قد إزدادت نسبة البطالة حيث أصبحت تفوق 1.5 مليون بطل نتيجة توجه الدولة نحو الإصلاحات التتموية، و المتتمثلة في<sup>(96)</sup>:

- التحوّل التدريجي عن النظام الإشتراكي و الأخذ بنظام إقتصاد السوق، و التخلي عن القطاع المسير ذاتيا و الثورة الزراعية.

- ظهور تنظيم جديد للقطاع الزراعي يسمّى قانون المستثمرات الفلاحية الصادر في ديسمبر 1987.

- إهتمام الدولة بالقطاع الخاص و جعله قطاعاً منتجا، و تشجيع الإستثمارات الخاصة الوطنية و الأجنبية.

- تفتيت الشركات الوطنية الكبرى إلى وحدات صغرى في إطار إعادة الهيكلية،

و تحويل البعض منها إلى شركات مساهمة و ذلك بموجب قانون 1987.

فالمواطن البسيط الذي انتقل من مرحلة البدو المبكرة التي فرضتها عليه فرنسا و هو على أبواب القرن العشرين إلى مرحلة التسوق و بشكل حضاري في الأروقة الجزائرية القريبة من مسكنه، و الذي وجد أمامه وسائل النقل الجزائرية بأشكالها تقوده بترف إلى زيارة عواصم الدول الأوروبية، قد وجد نفسه بعد انخفاض أسعار البترول في مرحلة شعارها هو «العمل و الصرامة لضمان المستقبل» ، و هي مرحلة أدرك المواطن فيها أنه غير محصن، أو ربما تأكد بأنه الوحيد الذي سيدفع ثمن فاتورة هذا الانخفاض.

صالح صالح: الاقتصاد الجزائري في مرحلة التخطيط و محاولات التصنيع 67-89، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، 95 بدون سنة نشر، ص 05

ناجي عبد النور: النظام السياسي الجزائري من الأحادية إلى التعددية السياسية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2006، ص 125.

و حسب شهادة بعض النقابيين السابقين من الاتحاد العام للعمال الجزائريين (97) ( و هم متقاعدون حاليا )، فإن الإرهاصات الأولى لظهور التنظيمات المستقلة كانت لفترة ما بعد الرئيس بومدين، بعد أن تتكر المحيطون به لسياسته الوطنية، حيث أن أقرب المقربين منه قضوا على كل منجزاته و نسفوا كل المكاسب الشعبية والقيم الوطنية، وحلت الأجهزة البيروقراطية محل كل المؤسسات الوطنية والشعبية.

لقد حصلت تغيرات بنوية عميقة في التركيبة الاجتماعية للسلطة بعد عمليات تصفية متتابعة لأهم العناصر الوطنية المتمسكة بخط بومدين و الذي ارتبطت سياسته أساسا بالقطاع العام، ليبقى المشكل بعدها مطروحا في أواسط القاعدة العمالية التي لم تكن تملك تنظيم نقابي حقيقي يتبنى مشاكلها و يدافع عنها، لأن أغلب قادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أصبحت تسيرهم الزبونية، و اندثرت مواقفهم المبدئية ليتحولوا إلى قوى و أدوات في يد السلطة.

المواطن البسيط كان على علم أن الجزائر هي من دول الأوبك، و أنها من بين الدول التي عانت خلال تلك الفترة من الثمانينات من جراء انخفاض أسعار المحروقات، و الذي أدى إلى تدهور النمو الاقتصادي وتراجع المصدر الأساسي للدخل الوطني، و الذي أيضا أثر سلبا على النشاط الاقتصادي، كما أنه كان كذلك على دراية أن التذبذب في سوق النفط في سنة 1986 قد زاد من المديونية الخارجية، و هو الشيء الذي ساهم في إعادة جدولة الديون الخارجية مع المؤسسات المالية الدولية (98)، و بالتالي وجد نفسه هذا المواطن وجها لوجه أمام تلك السياسات الاقتصادية التي انتهجتها السلطة كالغاء رقابة الدولة على الأسعار و رفع الدعم التدريجي على المواد الواسعة الاستهلاك، و التنازل عن أملاك الدولة بالدينار الرمزي، و غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية و تسريح مئات الآلاف من العمال.

تلك السياسات الاقتصادية أفرزت فجوة كبيرة داخل البيت الجزائري، فالأجور التي يتقاضاها العمال غير قادرة على تلبية حاجيات الأسر، و مظاهر القلق بين العمال الأجراء أصبحت ممارسة يومية، تلك الحالة الاجتماعية دفعت ببعض العائلات الجزائرية إلى دفع أطفالهم للشارع لممارسة أنشطة تجارية موازية، و هناك من أصبح يمد يديه لطلب كيس حليب أو القليل من الخبز، تلك المظاهر حتى و لو كانت منتشرة من قبل لكن رقعتها زادت اتساعا بسبب الظروف الاقتصادية التي عاشتها البلاد قبل أحداث أكتوبر.

إن إحساس غالبية الفئات العمالية بتدني مستواها المعيشي دفعها في الكثير من المرات إلى اتخاذ الإضراب كوسيلة للتعبير عن تلك الفجوة الكبيرة بين الارتفاع المستمر في الأسعار و عدم زيادة الأجور بطريقة تتناسب مع ذلك الارتفاع.

## 2- العامل الاجتماعي و الثقافي:

من مؤسسة صونيلاك بسعيدة، أخذت يوم 03 مارس 2015 UGTA شهادة اطار نقابي سابق ب - 97

بن عزة محمد الأمين و أيتيم محمد، واقع سوق العمل في البلدان العربية دراسة حالة الجزائر، بحوث أوراق عمل ندوة عربية 98 حول البطالة، أسبابها، معالجتها و أثرها على المجتمع، الجزائر، أبريل 2006، الجزء الثاني، ص: 215

لقد ورثت الجزائر المستقلة العديد من المشاكل الاجتماعية الناجمة عن سنين طويلة من الاستعمار، الذي كان يهدف إلى تخريب كل البنى السوسيوثقافية لهذا المجتمع و تذويها مع ما يتماشى و مصالحه، لتجد السلطة الجزائرية نفسها أمام تحدي كبير متمثل في بناء و تعمير الدولة المحطمة نتيجة حرب دامت لأكثر من سبع سنوات، و أمام خلق سياسة اقتصادية جادة و بناءة لملئ تلك المؤسسات المهجورة نتيجة خروج المعمرين منها.

أقل ما نستطيع تصوره عن الحالة الاجتماعية التي ميزت المجتمع الجزائري خاصة في الفترة الأولى من الاستقلال، هو صورة دولة من دول العالم الثالث تخرج مخربة و منهكة من جراء استعمار دولة قوية لها لمدة دامت أكثر من قرن من الزمن، جوعت شعبها، يتمت أبناءها، سجنتم و قتلتم بوحشية رجالها و نساءها ... الخ.

لقد حاولت الدولة الجزائرية تحسين تلك الظروف الاجتماعية و الثقافية الموروثة من خلال رفع مستوى معيشة السكان بالقضاء على البطالة و الأمية، و السهر على تحسين الوضعية الصحية للمتضررين و توفير السكن لهم، و العمل على ضرورة إستعادة و دعم الثقافة الوطنية و إعطاء اللغة العربية مكانتها على أسس علمية و ثورية مع التأكيد على التمسك بها كعنصر أساسي للهوية الوطنية، كما عملت الدولة على ترسيخ القيم الوطنية في إطارها الحضاري العربي الإسلامي.

هذه الظروف حتى و إن نجحت الدولة مع الوقت في القضاء عليها، لكنها لم تستطع أن تمحو ذلك الصراع الأيديولوجي الموجود بين مختلف شرائح المجتمع خاصة منه المتعلق بصراع النخب، و الذي انعكس بدوره على مستويات كثيرة خاصة منها السياسية.

ثقافة الصراع في أعلى هرم السلطة الناتج عن اختلاف الأيديولوجيات، و ثقافة المواولة عند البعض و الشرعية الثورية عند البعض الآخر أدت إلى غياب إستراتيجية حقيقية اتجاه هذا البلد خاصة بعد تدهور أسعار البترول، أنتج بطالة انتشرت بمؤشرات كبيرة، إذ قدر عدد العاطلين عن العمل ب 1.2 مليون شخص بما يمثل 20 % من قوة العمل، و هم من فئة الشباب إذ مثلت نسبة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 29 سنة ب 82.6 % من العاطلين عن العمل<sup>(99)</sup>، كما زاد البعد الاجتماعي للأزمة في اتساع فجوة التفاوت بين الشرائح و الفئات الاجتماعية المختلفة، و بخاصة أن مد التفاوت يفتقد إلى أسس مشروعة تبرره، في ظل غياب نسق قيمي يحظى باتفاق بين القوى الاجتماعية، فظاهرة التفاوت الاجتماعي أصبحت مرفوضة من قبل القوى الاجتماعية، كل هذه التطورات الاجتماعية من بطالة و تفاوت اجتماعي تجسدت في أحداث أكتوبر 1988، و هو ما شكل حركة رفض اجتماعية للنظام السياسي وقنواته، والتي بدأت إثر الانعكاسات السلبية التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية على المجتمع الجزائري، التي أدت الى ارتفاع نسبة الفقر بشكل كبير إبتداءاً من عام 1987، و بلغت نسبة الفقر سنة 1988 حوالي 2.5 مليون أو ما يعادل 17.2 % من السكان، يعيشون تحت الحد الأدنى للعيش<sup>(100)</sup>.

### 3- العامل السياسي:

لقد ساد الغموض جوانب كثيرة من أحداث أكتوبر 1988 و أصبحت الحقائق غير معروفة بشكل دقيق، رغم أن نتائجها لا تخفى على أحد، فتلك الأحداث أو ما أطلق عليها حاليا بمصطلح الربيع الجزائري قد أنتجت ثقافة سياسية جديدة بالنسبة للشارع الجزائري، و التي جعلت القاموس السياسي يحتفي بعبارات وشعارات كبيرة جدا مثل: التعددية الحزبية، الديمقراطية و حقوق الإنسان، و التي كانت تنادي بالحريات في مفهومها الواسع، تلك الحريات التي طرحت كبديل سياسية بعيدة عن جهاز الأفلان و استخداماته للشرعية التاريخية طيلة 26 سنة.

بعد خروج المستعمر تعرضت البلاد لأزمة سياسية حادة في صيف 1962 ، نتيجة الصراع بين الحكومة المؤقتة و المكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني حول السلطة، و الذي انتهى بانتصار الجبهة، و قد تبنى الاتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، و هو موقف لم يرض به المكتب السياسي و اعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة (101) مما أدى إلى وقوع صراع بين التنظيمين، و تضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بالمشاركة في وضع دستور البلاد، و كشفها كذلك عن الرغبة في استقلالها عن جبهة التحرير الوطني.

لكن الحزب دخل في مفاوضات مع المركزية النقابية نظرا لما تحمله من قدرة على التغيير لأن العمال هم سلاحها، فتوصلت معها إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، أين اعترفت جبهة التحرير الوطني للمركزية النقابية بالحرية في تنظيم نفسها، على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية و الاجتماعية (102) ، لكن الصراع استمر بعد فترة نظرا لعدم وضوح دور المركزية النقابية.

لا نستطيع تجريد تلك المرحلة من إنجازاتها العظيمة، لكن ما مميز تلك الفترة هو طبيعة النظام السياسي الذي كان يعمل تحت قبعة الحزب الواحد، و الذي جعل الاقتصاد الوطني اقتصادا مركزيا خاضعا لسيطرة الدولة، هذه الإستراتيجية التي خطط لها الأفلان و إن كانت جيدة و تبدو مخلصمة من حيث الجانب النظري، إلا أنها وظفت لصالح فئات معينة كانت تحتكر السلطة و الثروة، و التي لم تعمل على تحضير الأجيال القادمة لمرحلة ما بعد الشرعية الثورية على أسس موضوعية و علمية.

فيروز حنيش: اشكالية المجتمع المدني و التحول الديمقراطي في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر -100- 2007-2008، ص 101

101 - Salleh Bey (A), L'Assemblée nationale constituante Algérienne, voir l'Annuaire de L'Afrique du nord , 1962, P 20 édition, Paris, P 117.

102 - Le Tourreau (R) chronique politique , voir L'Annuaire de L'Afrique du nord 1962 , P 298.

لقد كان لخطاب الشاذلي بن جديد<sup>(103)</sup> بعدا آخر حين تحدث عن الأزمة الاقتصادية التي مست الجزائر عام 1986 بسبب تدني أسعار البترول، و ما نتج عنها من تدن للقدرة الشرائية عند المواطن، و إعلان عدد من الشركات الوطنية إفلاسها وعدم قدرتها حتى على استيراد القهوة والدقيق باعتبارهما قوت الشعب الجزائري، ليفتح ذلك الخطاب الذي أوجع غضب الشارع المجال واسعا للحديث عن ضرورة القيام بثورة شعبية ضد أصحاب القرار و رجال السياسة في الجزائر.

كما قامت نقابة مؤسسة صناعة السيارات سوناكوم باجتماع لأعضائها في يوم 25 سبتمبر 1988 داخل المركب، حيث ندد العمال و لأول مرة بحجم الفساد و ببعض رموز الدولة، و رددوا شعارات مناهضة لتلك التصرفات<sup>(104)</sup>، ثم انتقلت الاحتجاجات في شهر أكتوبر 1988 إلى شوارع العاصمة حيث استهدف المواطنون كل ما يرمز للدولة، و هجم البطالون و المحتاجون على مؤسسات أروقة الجزائر و سرقوا كل ما فيها، وقد بلغ صدى هذه الاحتجاجات إلى عدة أحياء حتى الراقية منها، لتتحول العاصمة بأكملها إلى بؤرة للاحتجاجات و أعمال التخريب و الحرق، و محاولة اقتحام منازل عدد من الشخصيات التي كانت ترمز لنظام الحكم في الجزائر، و قد بث التلفزيون الجزائري صور التخريب و أرسل نداءات تدعو للهدوء و التعقل، لكن امتدت المظاهرات إلى كل الأحياء الشعبية، و انقطعت الدراسة في المؤسسات التربوية، و قد استغلت بعض الجهات تلك الفوضى لخدمة مصالحها و نشر أفكارها المتطرفة، و هو ما جعل السلطة تحاول التحكم في الشارع بكل الوسائل، حتى أنها استعملت القوة و الرصاص ضد المتظاهرين<sup>(105)</sup>.

و بعد تدخل بعض الأطراف السياسية لتهدئة الأوضاع ظهر رئيس الدولة عبر التلفزيون داعيا المواطنين للتعقل، مقابل و عدهم بإصلاحات في جميع المجالات خاصة منها السياسية و الاقتصادية.

و هو ما حدث فعلا، بحيث أقر الرئيس الشاذلي آنذاك دستورا جديدا يعترف بالتعددية السياسية و الإعلامية في الجزائر، كما قام بفتح مجال النشاط و اسعا لكل التيارات السياسية مهما كانت إيديولوجياتها، كما اعترف هذا الدستور بحرية التعبير و فتح المجال الاقتصادي أمام القطاع الخاص، لتكون هذه أول محطة أمام الحركة العمالية الجزائرية لتجند نفسها في نقابات مستقلة عن وصاية الأفلان و عن سلطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إذن، و بالنظر إلى الواقع السياسي و الإعلامي و الاقتصادي الذي ميز تلك الفترة فلم تكن هناك ثقافة سياسية جادة بدليل انعدام الضوابط و سيطرة المال و الجهوية و المحسوبية على أغلب أجهزة الدولة و أقصد هنا الأجهزة التي تساعد في صنع القرار، فتلك الأجهزة أو المؤسسات لم تكن تهدف لبناء دولة المؤسسات و خلق ثقافة النضال و أخلقت المجتمع،

أحمد شوشان: الأزمة الجزائرية - شاهد من قلب الأحداث، صوت الجزائر، الجزائر، 2008، ص 24 - 103.

بوشنافة شمسة: إدارة النظام السياسي للعنف في الجزائر 1988-2000، مجلة الباحث، العدد 03، 2004، ص 128 - 104.

أحمد شوشان، مرجع سابق، ص 24 - 105.

بل كانت الثقافة السياسية السائدة في تلك الفترة هي جعل كل مؤسسات الدولة بما فيها الاقتصادية و غيرها تحت وطأة السياسي، لتتحول هذه الأخيرة فيما بعد إلى سبب مباشر لانفجار الوضع الاجتماعي على كل الأصعدة. تلك الظروف السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية التي انعكست على العامل الجزائري على وجه خاص مهدت لنشأة النقابات المستقلة في الجزائر.

إن أحداث أكتوبر من سنة 1988، أدت بالدولة إلى انتهاج أسلوب الانفتاح السياسي كخطوة منها للاعتراف بحق المواطن في التعددية الحزبية و النقابية، هذا الانفتاح الذي طرح كبديل أو كإستراتيجية لتلك الأزمة التي شهدتها المجتمع نتيجة احتدام الصراع بين الحكومة و مختلف القوى الاجتماعية المشكلة للبناء الاجتماعي.

فمن من منظور سوسيولوجي لفهم هذا التغير، يرى الاتجاه الماركسي العامل الاقتصادي أساسا للتغير، حيث أرجعت النظرية الماركسية أن البنى التحتية تؤدي إلى إحداث تغيرات في البناءات العليا للمجتمع، المكونة من أنساق السياسة، القضاء، العدالة ، الدين و غيرها، و التي تدفع بالبناء الفوقي إلى: إما محاولة الإبقاء على نمط البناء التحتي على ما هو عليه، و هذا ما لم تفعله الحكومة الجزائرية نظريا، أو توجيه التغير وفق ما يراه نسق البناء العلوي مناسبا من أجل الحفاظ على النظام العام كما يعبر عنه السياسيون، و هنا أنتج البناء الفوقي مجموعة من القوانين لتنظيم مشاركة البناء التحتي. و نتيجة للتناقضات المتزايدة في البناء التحتي حسب النظرية الماركسية، فإن ارتفاع نسبة الوعي و المشاركة السياسية لدى الأفراد، يؤدي حتما إلى تغيير النظام ككل، وحتى وإن لم يكن التغير كليا فإن تعامل البناء الفوقي مع عاملي " الوعي " و " المشاركة السياسية " قد يدفعان إلى تغيير إستراتيجية التعامل مع عناصر البناء التحتي. و من هذا المنظور، فقد أسس البناء الفوقي للمجتمع الجزائري ممثلا في مراكز اتخاذ القرار دستور 23 فيفري 1989 الذي يعترف بالتعددية السياسية و النقابية (106) و ذلك بحجة الحفاظ على المصلحة العامة، فنتجت تنظيمات نقابية على غرار التنظيمات السياسية في البناء التحتي للمجتمع الجزائري بهدف تأطير هذا التغير و توجيهه بشكل تنظيمي، و هو ما أدى الى ظهور عدة تنظيمات نقابية في عدة قطاعات منها قطاع التربية، حتى تستطيع هذه التنظيمات أن تتماشى مع التغيرات التي يشهدها المجتمع ككل من خلال حركيته، و أن تضمن في نفس الوقت هذه التنظيمات حقوق الجماعات المكونة لها.

## - الأينباف و واقع المنظومة التربوية في الجزائر

حين صدر القرار رقم 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990<sup>(107)</sup> الخاص بالحق في ممارسة العمل النقابي، سارع العمال لإنشاء تنظيمات نقابية قطاعية، حتى أصبح كل سلك من أسلاك الموظفين على اختلاف رتبهم و وظائفهم و في مختلف القطاعات يمتلك تنظيم نقابي خاص به، يمثله و يدافع عنه دون حاجته إلى التنسيق مع التنظيمات النقابية الأخرى. لقد رفعت النقابات المستقلة بعدما تم إنشاءها راية التحدي، و تمكنت من فرض نفسها كشريك اجتماعي لا غنى عنه، خاصة و أنها اجتهدت في كسب ثقة العمال للانخراط داخلها، بحجة أنها تسعى للدفاع عنهم و حمايتهم من كل تعسف يقعون ضحيته في مكان عملهم، و هذا بالرغم من كل العراقيل التي وضعتها الإدارة و المسيرون لعرقلة هذا النشاط و تسويد صورة النقابات المستقلة.

فالإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين و الذي يرمز له U.N.P.E.F هو تنظيم نقابي مستقل لا يخضع لأي وصاية حزبية، و يتمتع بالشخصية المعنوية و المدنية و الاستقلال المالي وفقا للتشريع المعمول به في ظل التعددية النقابية، تم اعتماده يوم 27 أكتوبر من سنة 1990 لينشط و فقط في قطاع التربية، مقره العام موجود بالجزائر العاصمة لكنه يمارس نشاطه عبر كامل التراب الوطني و لمدة غير محدودة.

جاء هذا التنظيم بحجة الدفاع عن مشاكل المنظومة التربوية التي يفترض فيها أن تكون حاملة لمشروع مجتمع مستقبلي، فهو ينادي دائما على ضرورة احترام الثوابت الوطنية لأنها تمثل المعالم التي تميز المجتمع الجزائري عن غيره من المجتمعات، و بالتالي تضمن لأفراده وحدتهم و تمسكهم.

و من أجل البحث عن منتسبين جدد و تقوية قواعده النقابية، فقد قام بتأسيس مكاتب عبر ولايات الوطن بهدف توسيع قاعدة المنخرطين و رص الصفوف، استعدادا لأي ظروف أو أزمات يمر بها القطاع.

و قد أصبحت اليوم نقابة الأينباف UNPEF كنقابة مستقلة تمثل عمال قطاع التربية من بين أهم التشكيلات النقابية التي دفعت بالحكومة و أرباب العمل إلى طاولة المفاوضات، لتحقق بذلك العديد من المكاسب للعمال، و هو ما أصبح مؤشرا على ما بلغته هذه النقابات من ندية في التعامل مع الجهات الوصية بما تمثله من استقلالية في القرار. يعيش المجتمع الجزائري اليوم على وقع صراعات كبيرة بين النقابات المستقلة و الوزارة الوصية، هذه الصراعات التي أدت في أكثر من مرة إلى شل أغلب المؤسسات

107 - القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 لسنة 1990.

التربوية من طرف هذه النقابات، تحت حجج و شعارات مختلفة أهمها: دفع الوصاية إلى تسوية ملفات المتضررين من القانون الأساسي للموظف بقطاع التربية، أو محاولة تسوية بعض المشاكل الاجتماعية كالسكن و الخدمات الاجتماعية، و أحيانا أخرى تكون هذه الصراعات تحت شعار إصلاح المنظومة التربوية.

و حتى نتعرف على انشغالات عمال قطاع التربية و موقف النقابة من هذه الانشغالات، علينا أولاً إعطاء فكرة عن المنظومة التربوية في الجزائر، هذه المنظومة التي تعتمد في تطورها و نجاحها على العنصر البشري الممثل في عمال هذا القطاع، هؤلاء العمال الذين وجدوا أنفسهم بين تنظيمين أساسيين لا غنا عنهما، التنظيم الأول هو مؤسسة العمل التابعة لوزارة التربية الوطنية التي تضمن لهم أجورهم، و التنظيم الثاني هو النقابة التي تعمل على تحسين ظروف العمل و جعل هذا الأجر يتناسب و متطلبات البيئة الخارجية.

سنحاول التعرف على هذه المنظومة التي احتدم فيها الصراع مع النقابات و التي أسالت الحبر على مختلف الجرائد الوطنية و حتى الدولية، بل و جعلت العام و الخاص يتحدث عن فقدان هذه المنظومة لدورها، لتتحول مؤسساتها من مؤسسات للتنشئة الاجتماعية إلى مؤسسات ذات طابع اجتماعي.

لا يختلف اثنان اليوم على أن الأطفال في المدارس الابتدائية يعانون من حجم المحفظة و كثرة الدروس التي لا تتناسب أحيانا مع سنهم، و أصبح هناك انتشارا غير مسبوق لكل الآفات الاجتماعية في الثانويات و حتى المتوسطات، و أن بعض المؤسسات التربوية في المناطق الحضرية تشهد زيادة ارتفاع لنسبة التعدي على الأساتذة... يقابل كل هذا سكوت من طرف الحكومة و تدخل محتشم لجمعيات أولياء التلاميذ، هذه الجمعيات التي أثبتت التجربة أن مكاتبها الوطنية أصبحت تعتبر ورقة ضغط تستخدمها الحكومة ضد النقابات لكسر كل أنواع الإضرابات و الاحتجاجات التي يقوم بها عمال هذا القطاع.

قد يرى البعض بأن المشاكل التي أنتجها واقع التربية في الجزائر هو تعبير عن مدى فشل النظام في تبني سياسات إصلاحية معينة، بينما يرى البعض الآخر أن العامل الذي ساعد على إخفاق المنظومة التربوية هو قراءة النظام الخاطئة للأسباب التي أنجبت سلبيات المنظومة التربوية الحالية، و ذلك لأنها لم تربط هذه الأسباب بالمحيط العام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي و خاصة الأخلاقي الذي تتميز به المدرسة الجزائرية.

لقد حملت بعض الجهات اللغة العربية و مادة التربية الإسلامية مسؤولية فشل القطاع، بحجة أن اللغة العربية هي السبب في الأزمة التي تعيشها البلاد بما فيها الأزمة السياسية، باعتبار أن المدرسة الجزائرية قد تخرج منها "المتزمتون والأصوليون"، و أنه كان لزاما على المنظومة التربوية أن تسير التقدم العلمي و التكنولوجي و العولمة و التفتح على جميع الثقافات.

في حين ترى جهات أخرى أن اللغة العربية هي الهوية التي تميز هذا الشعب عن شعوب



أخرى، و يجب الدفاع عنها و تلقينها للأجيال، و أن الأفراد هم أساس تطور المجتمعات، و أن اللغة وسيلة و ليست هدف أو غاية.

بينما يرى عمال قطاع التربية و على رأسهم النقابات أنه لا يمكن لأي منظومة تربوية أن تؤدي عملها في ظل ظروف اجتماعية و اقتصادية صعبة للغاية، و تدهور المستوى المعيشي للعمال بسبب التحولات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر، و الضغوط الممارسة عليها من أجل انتهاج سياسة معينة في المجال الاجتماعي، و أن المدرسة هي جزء من المجتمع تتأثر به سلبا أو إيجابا، بحيث لا يمكن أن نعزل إصلاح المنظومة التربوية عن الإصلاح العام للأوضاع التي تتخبط فيها البلاد، كما أن نجاح أي إصلاح يتوقف على التشريح الموضوعي و العلمي لمشاكل المنظومة التربوية الحالية و لأسبابها و جذورها.

فبعد أن تفاقمت مشاكل قطاع التربية، سارعت أغلب نقابات القطاع و من بينهم الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين لمطالبة الوصاية بضرورة إصلاح المنظومة التربوية، و قد ألقى رئيس الاتحاد السيد الصادق دزيري كلمة بمناسبة الندوة الصحفية المنعقدة بالمقر المركزي للاتحاد يوم 24 ماي 2014، يقول فيها " لقد عرف التعديل الحكومي الجديد تعيين وزيرة جديدة على رأس وزارة التربية الوطنية ، و بهذه المناسبة نهئنا و نمد لها أيدينا لنعمل سويا من أجل النهوض بالقطاع، و نأمل أن يحقق هذا التعيين نقلة إيجابية في قطاع التربية بالوقوف على الاختلالات الحقيقية الموجودة في المنظومة التربوية و على رأسها تنشئة الفرد الذي يحقق الهوية الجزائرية بكل مقوماتها كما أرادها الشهداء، فرسانتنا للسيدة الوزيرة الأخذ بعين الاعتبار مشاكل القطاع، و نترقب منها تقييما موضوعيا و شاملا لعملية الإصلاح التربوي للتمكن من تجسيد شعار الأمم المتحدة "من أجل تعليم جيد للجميع"، و هذا لا يتأتى إلا بتحسين ظروف تدرس التلاميذ مع تكافؤ الفرص و بتحقيق الفوج التربوي النموذجي بعد أن تحقق شعار " التعليم حق للجميع " إضافة إلى الاهتمام بعملية التكوين بنوعيه المتخصص للوافدين الجدد و المستمر المرافق للأستاذ و جميع مؤطري القطاع طوال مسارهم المهني ، و هنا نقول قد حان الوقت للاهتمام بالأستاذ و جميع مؤطري و موظفي و عمال التربية لضمان تدريس فعال يحقق تعليم أكثر فاعلية و كفاءة، لتعليم جيد ذي نوعية للجميع لمواكبة التطور العلمي و التكنولوجي انطلاقا من المدرسة، لأنها مفتاح التقدم و التحضر في مختلف مناحي الحياة (108)".

هذه الكلمة التي ألقاها رئيس الإتحاد تختصر كل الأهداف التي أنشئ لأجلها هذا التنظيم النقابي، فهناك اختلالات تتعلق بالمدرسة كوسيلة للتنشئة الاجتماعية، و هناك مشاكل يتخبط فيها القطاع منذ عشرات السنين تحتاج لتدخل صادق من الوزارة، كالإهتمام بعمال القطاع لضمان تأدية الواجب بفعالية، حتى يقود هؤلاء المدرسة بإعتبارها مفتاحا للتقدم و التحضر. و موضوع البحث أساسا يتعلق بدور الإتحاد اتجاه عمال القطاع، و آليات عمله و طريقة تعبئته و نضاله، خاصة أنه تمكن من إنشاء فروع نقابية و اتحادات و لائنية و محلية و غيرها من الهياكل العمودية و الأفقية بهدف ضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضاء المنظمة النقابية، و قد منحت الوصاية لهذه التنظيمات عدة صلاحيات لتمكينها من

القيام بالمهام الموكلة إليها خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها داخل المؤسسة، هذه الصلاحيات تتمثل خاصة في ما يلي (109):

**1- حرية الإعلام:** بحيث يجب على كل مدير مؤسسة تربوية أن يخصص لكل فرع نقابي داخل المؤسسة، لوحة إعلانات تكون مغايرة لتلك الموضوعة للإعلانات الإدارية الداخلية للمؤسسة، وذلك للإعلام النقابي وفقا للاتفاق المبرم مع مدير المؤسسة و يرجع للتفاوض تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها و مكان وضعها. ويركز القرار رقم 778 المؤرخ في 26/10/1991 المتعلق بنظام الجماعة التربوية في المؤسسات التربوية والتكوينية وفي المادة 85 منه على ضرورة أن: "تخصص المؤسسة أماكن ملائمة للإعلانات والمنشورات النقابية تكون في متناول الموظفين وبعيدة عن المرافق التي يتواجد بها التلاميذ. "لكن تبقى كيفية و وقت النشر حرة و من اختصاص الفرع النقابي وحده، مع وجوب احترام أوقات الدوام العادية للمؤسسة، بحيث أن الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الفرع النقابي و ذلك تكريسا لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة، بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى مدير المؤسسة لإعلامه بمضمونها.

## **2- حرية توزيع المناشير:**

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المناشير من صلاحيات الفروع النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من بين أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، و حتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات. و لا يوجد نص قانوني يمنع فروع المنظمات النقابية من توزيع المناشير.

## **3- حرية عقد الاجتماعات :**

بإمكان كل فرع نقابي عندما يريد ذلك أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة و في الأماكن المحددة لذلك الغرض، و في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضو أو أكثر، هنا تضع الإدارة تحت تصرف النقابة محلا ملائما لعقد الاجتماعات، أما إذا كان عدد الأعضاء أقل من 150 عضوا، فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية و الوزارة الوصية أو مديرياتها الولائية، ذلك أن هذه الأخيرة تعتبر مسؤولة عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعها الوسائل الضرورية لذلك.

ولضمان حسن سير العمل النقابي، فقد نص المشرع بوجوب عقد اجتماعات الفرع النقابي خارج أوقات العمل و وللفرع النقابي الحرية التامة في تحديد تاريخها.

#### 4- ممارسة حق الإضراب :

إن القانون 90-14 جاء مقررًا للمبادئ الأساسية للدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية و إعطاءها الصفة التمثيلية للعمال والتفاوض باسمهم، إذ توفر في النقابة الشرطين التاليين:

- أن تكون معتمدة بصفة قانونية ومر على اعتمادها 06 أشهر على الأقل.
- أن يكون عدد العمال المنخرطين فيها لا يقل عن 20 % من مجموع العمال في المؤسسة.

والمادة 38 من نفس القانون 90-14 توضح ما ذكرناه سابقا: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها، و ممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتفق عليها خارج أوقات العمل، واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

إن تشريعات العمل وضحت بدقة كليات ممارسة حق الإضراب ، فالقانون 90-12 السابق ذكره يحدد الإجراءات الواجب إتباعها لممارسة هذا الحق، بحيث تنص المادة على أنه " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون "

فبعد أن كفل المشرع للعمال كل الوسائل القانونية، و وفر لهم الأدوات و الوسائل المادية لممارسة الحق النقابي، فيبقى على التنظيمات النقابية و منها الاينباف استعمال هذا الحق الممنوح لهم لتسوية المشاكل المتعلقة بالقطاع و تحسين الظروف المادية و الاجتماعية للعمال.

و من خلال التعرض لتحليل النتائج المتحصل عليها في الميدان سنتعرف أكثر على الآليات التي يعتمدها هذا التنظيم في تحقيق مطالب قواعده المادية و المعنوية.

## خلاصة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل الى ذكر ظروف نشأة النقابات العمالية في العالم، بداية من اهتمام العمال في تكوين تجمعات مهنية في التاريخ الإسلامي، الى غاية النهضة الصناعية في أوروبا و انتشار النقابات العمالية في أغلب الدول الرأسمالية الغربية، ثم نقل التجربة النقابية من طرف هذه الدول الى المستعمرات التي كانت خاضعة لسيطرتها و منها الجزائر، أين بدأت ملامح الفكر النقابي لدى العامل الجزائري تتبلور من خلال انضمامه للنقابات الفرنسية.

ثم بعد أن أدرك العامل أن هذه النقابات لا تمثل القضية الوطنية بدأ في النضال من أجل رد الاعتبار لنفسه و وطنه و تحت تأطير من جبهة التحرير الوطني، حيث تم تأسيس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين و التي شهرت بجرائم الاستعمار في كل المحافل الدولية عن طريق صوت العمال.

و بعد أن استقلت الجزائر محطمة و مخربة بدأ العمال في المشروع الوطني و هو إعادة بناء الدولة، و دامت هذه الفترة لمدة طويلة قدم فيها العامل تضحيات كبيرة خدمة للوطن، لكن بعد تراجع سعر البترول سنة 1986 تأكد العامل بأنه يجب عليه التحرك خاصة بعد انهيار الاقتصاد الوطني و تدهور القدرة الشرائية لديه من أجل تبليغ صوته للسلطة الحاكمة لكن ليس عن طريق الاتحاد لأنه وليد النظام بل عن طريق تأسيس نقابات أخرى لا تخضع لأي وصاية و تكون مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين. و بعد إقرار التعددية تحت ظروف ميزت المشهد السياسي و الاقتصادي بمشهد الخاضع لهذه الحركية، سارعت القاعدة العمالية لتأسيس نقابات عمالية تحمل همها و تدافع

عن قضيتها، و تأسست في كل قطاعات الدولة نقابات عمالية و بدأت في الدفاع عن مطالب عمالها، و من بين هذه النقابات نقابة الاينباف التي استحوذت على قاعدة عمالية جد هامة في قطاع التربية، بدأت نشاطها مباشرة بعد تأسيسها في ظل ظروف ميزت قطاع التربية مستعملة في ذلك كل الوسائل القانونية لإصلاح المنظومة و تحقيق مطالب العمال فيها.

## الباب الثاني

" الإطار الميداني

"

# الفصل الرابع

# الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد
- مجالات الدراسة
- المنهج المستخدم
- تقنيات جمع البيانات
- العينة و طريقة انتقاءها
- أسلوب تحليل البيانات
- خلاصة

## تمهيد

بعد الإنتهاء من تقديم الجانب النظري للدراسة و الذي يعتبر في البحوث الاجتماعية بمثابة القاعدة الأساسية التي يبني عليها الموضوع، و ذلك راجع لما يحتويه من كم نظري متعلق أساسا بالدراسات السابقة و ما أنتجته من طرح لسؤال الإشكالية و فروضها و استخراج المفاهيم التي تدخل في بناء الأسئلة المتعلقة بتقنيات جمع البيانات انطلاقا من هذه الفرضيات، و كذلك قد ميز الجانب النظري ذكر أهم النظريات التي تناولت موضوع النقابات العمالية.

و عليه و من هذا الجانب، سنتطرق في هذا الفصل الى ذكر الإجراءات المنهجية التي اعتمدها بداية من تحديد مجالات الدراسة و ذكر طبيعة المنهج المستخدم وصولا الى توضيح تقنيات البحث التي اعتمدت عليها في جمع المعلومات و ذكر خصائص العينة و كيفية ضبطها، ثم سنتطرق الى تبيان الأساليب العلمية المنتهجة في تحليل النتائج المستخلصة من الميدان بهدف الوقوف على صحة الفروض أو نفيها.



## مجالات الدراسة:

يتفق جميع الباحثين على أن تحديد مجالات الدراسة هو من أهم الخطوات المنهجية في البحوث الاجتماعية، و يرى كل المتخصصين في مناهج البحث العلمي و نقصد هنا البحث الاجتماعي بأنه يجب على كل دراسة أكاديمية في ميدان البحوث الاجتماعية بوجه خاص أن تحدد ثلاث مجالات رئيسية و هي:

- المجال الجغرافي.
- المجال البشري.
- و المجال الزمني.

و قد تم ذكر هذه المناهج في هذه الدراسة على الترتيب التالي:

## المجال الجغرافي:

الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين و الذي يرمز له بالحروف اللاتينية U.N.P.E.F هو نتاج انتفاضة عمالية في أواخر ثمانينات القرن الماضي، تلك الانتفاضة التي أفرزت للطبقة العاملة دستوراً سنة 1989 الذي يسمح لها بتنظيم نفسها في تنظيمات نقابية مستقلة لا تخضع لأي وصاية حزبية، و تتمتع بالشخصية المعنوية و الأهلية المدنية و الاستقلال المالي، و ذلك كله وفقاً للتشريع المعمول به في ظل التعددية النقابية.

أخذ هذا التنظيم اعتماده يوم 27 أكتوبر من سنة 1990، ليؤسس بذلك منبرا قانونيا في قطاع التربية لكل عمال و موظفي القطاع، مقره العام موجود بالجزائر العاصمة، و ذلك حتى تكون الأمانة العامة لهذا التنظيم قريبة من وزارة التربية الوطنية، لكنه يمارس نشاطه عبر كامل التراب الوطني و لمدة غير محدودة، كما أصبح عضواً في المنظمة الأممية للتربية (I.E) و الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل الذي تأسس بجنيف السويسرية سنة 1981

(110)

من أهدافه الدفاع عن مشاكل المنظومة التربوية التي يفترض فيه أن تكون حاملة لمشروع مجتمع مستقبلي، تلك المشاكل التي لا تضمن الاستمرارية و الازدهار و تكون عائقا أمام التواصل مع التاريخ، بحيث أن الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين مازال ينادي و يؤكد على ضرورة احترام الثوابت الوطنية في كل صياغة جديدة للقانون الأساسي لقطاع التربية، لأن هذه الثوابت تمثل المعالم التي تميز المجتمع الجزائري عن غيره من المجتمعات، و بالتالي تضمن لأفراده وحدتهم و تماسكهم.

و حتى يستطيع الاتحاد التواصل مع كل موظفي و عمال القطاع، فإنه استند على قانونه الأساسي و قام بتأسيس هيئات على المستوى الوطني، الجهوي، الولائي و حتى البلدي، و ذلك من أجل توسيع قاعدة المنخرطين و رص الصفوف، استعدادا لأي ظروف أو أزمات يمر بها القطاع.

تتشكل الهيئات الموجودة على المستوى الوطني من المؤتمر الوطني، المجلس الوطني و المكتب الوطني.

فالمؤتمر الوطني يتمثل في أعلى هيئة للاتحاد، يشرف على تحضيره المكتب الوطني و أعضاء المكاتب الجهوية، و يشارك في المؤتمر الوطني كل من أعضاء المجلس الوطني و مندوبون ينتخبون من المكاتب الولائية و ممثلو الأسلاك و الأطوار، على أساس مندوب على كل 500 منخرط، و يعقد الاتحاد مؤتمره كل خمس سنوات.

و المشرفون على هذا المؤتمر هم المندوبون المذكورين سابقا، ينتخبهم أعضاء المكتب الوطني، و يشرفون على:

- 1- تحديد النظام الداخلي للمؤتمر، الذي يسيير أشغاله و لجانته.
- 2- المصادقة على نظامه الداخلي و جدول أعماله.
- 3- الاستماع إلى التقريرين الأدبي و المالي للمجلس الوطني و مناقشتها و المصادقة عليهما.
- 4- تركية لجنة إثبات العضوية و الترشيحات المقترحة من قبل المكتب الوطني من بين المندوبين للمؤتمر و لا يحق لهم الترشح .
- 5- مناقشة أو تعديل القانون الأساسي و المصادقة عليه.
- 6- مناقشة القرارات و اللوائح و التوصيات المصادقة عليها.
- 7- تشكيل المجلس الوطني.

فالمجلس الوطني الذي نحن بصدد ذكره يمثل أعلى هيئة بين المؤتمرين، و هو الذي يكون مسؤولا أمام المؤتمر، و يتكون من أعضاء المكتب الوطني و رؤساء المكاتب الولائية، يجتمع في دورتين عاديتين سنويا، و استثناءا بطلب من ثلث أعضاء المجلس الوطني، أو ثلثي أعضاء المكتب الوطني أو بطلب من الرئيس.

و للمجلس الوطني صلاحيات تتمثل خاصة فيما يلي:

- 1- المصادقة على جدول أعمال المجلس.
- 2- المصادقة على النظام الداخلي الخاص بكيفية تسيير أشغال المجلس .
- 3- مناقشة التقريرين الأدبي و المالي و المصادقة عليهما.
- 4- مناقشة ميزانية الاتحاد و المصادقة عليها و مراقبة تنفيذها.
- 5- إعداد النظام الداخلي للاتحاد وتعديله و المصادقة عليه .
- 6- تحديد بطاقة الانخراط.
- 7- البث في القضايا المعروضة عليه .

و ينتخب المجلس الوطني من بين أعضاء المكتب الوطني الذين استوفوا مدة خمس (

05) سنوات عضوية رئيس الاتحاد، و في حالة تساوي المرشحين لرئاسة الاتحاد في الأصوات تعطى الأولوية لأقدمهم في المنظمة، ثم لأكبرهم سناً.

و للتعريف بالمكتب الوطني للاتحاد، فهو الهيئة التنفيذية و هو مسؤول أمام المجلس الوطني، و يتكون من (09) إلى (11) عضوا و هم: الرئيس - نائبه - كاتب عام - أمين المال و الوسائل - أمين مكلف بالإعلام و الاتصال - أمين مكلف بالتكوين - أمين مكلف بالعلاقات - أمين مكلف بالتنظيم - أمين مكلف بالدراسات و الاستشراف و البرامج، و يعقد اجتماعاته مرة (01) كل شهر في دورة عادية أو استثناء بطلب من (2/3) من أعضائه أو من الرئيس، و يسهر المكتب على تنفيذ قرارات و توصيات المجلس الوطني.

فلرئيس المكتب الوطني توزيع المهام على الأعضاء و يحق له اتخاذ إجراءات تحفظية محدودة المدة اتجاه أعضاء أو هيئات الاتحاد وفق شروط يفصلها النظام الداخلي. و هو الناطق الرسمي للمنظمة ويمثلها لدى الهيئات المحلية و الوطنية و الدولية أو من ينوبه أو من يكلفه بهذه المهمة.

و ككل الهيئات التي سبق ذكرها، يتمتع المكتب الوطني بصلاحيات متعددة تجعل منه ركيزة من ركائز الاتحاد العام لعمال التربية و التكوين، و تتمثل فيما يلي :

- 1- تسيير مجموعة الوسائل البشرية و المادية و المالية للاتحاد في إطار ميزانية عامة مصادق عليها من طرف المجلس .
- 2- تنظيم اجتماعات المجلس بتوفير المكان و توجيه الاستدعاءات الشخصية للأعضاء 15 يوما قبل الاجتماع .
- 3- إطلاع المجلس الوطني و المكاتب الولائية على نشاطات الاتحاد و مستجدات العمل النقابي.
- 4- يصادق على تعيين المكاتب الجهوية ويشرف عليها .
- 5- يطلع على التقارير لكل عضو من أعضائه و يدونها في محضر الاجتماع.
- 6- يقترح برنامج عمل سنوي على المجلس للمصادقة.

استطاع الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين UNPEF أن يؤسس مكتبا ولانثيا في سعيدة بتاريخ 30 أفريل من سنة 1997<sup>(111)</sup> أي بعد سبع سنوات من تأسيسه، و باتفاقية مع المستخدم الذي هو مديرية التربية استطاع المكتب الولائي أن يتخذ مقرا له في متوسطة **المجالي** بالولاية، ليياشر نشاطه مباشرة بعد تأسيسه مستعملا كل الوسائل الضرورية كالإعلام و تعليق و توزيع البيانات و المناشير على القاعدة العمالية عبر كامل أقطاب الولاية "الحضرية، الشبه حضرية و الريفية" و ذلك بهدف البحث عن منخرطين جدد، و محاولة تأسيس الفروع النقابية داخل المؤسسات التربوية و المقدر عددها بـ 246 مؤسسة.

و استطاع أن يؤسس فروع النقابية في عديد من المؤسسات التربوية التابعة لولاية سعيدة، على الشكل الآتي:

- أسس فرعا نقابيا في مديرية التربية.
- فرعا نقابيا في مركز التوجيه المدرسي.
- فرعا نقابيا في المعهد التكنولوجي.
- أسس فروع نقابية في 05 ثانويات من مجموع 24 ثانوية.
- أسس فروع نقابية في 40 متوسطة من مجموع 57 متوسطة.
- أسس فروع نقابية في 37 ابتدائية من مجموع 165 ابتدائية.

و قد امتدت هذه الفروع و بنسبة أكبر في المنطقتين "الحضرية و الشبه حضرية" لولاية سعيدة.

## المجال البشري:

يعتمد الجانب الميداني على عنصر مهم جدا يجد فيه بعض الباحثين نوع من الصعوبة، و هي العينة أو بالأحرى كيفية انتقائها من مجتمع البحث، و التي عرفت بأنها " ذلك الجزء من المجتمع الأصلي، يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة و ذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي"<sup>(112)</sup>. و قد تم اختيار عينة البحث من بين القادة النقابيين الموجودون سواء على مستوى المكتب الولائي أو الفروع أو اللجان النقابية للينباف و الذين قدر عددهم بحوالي 280 عضوا نقابيا قياديا، و نظرا لتجانس مجتمع الدراسة الأصلي و توفر إطاره فقد تم اختيار أفراد مجتمع البحث على أساس العينة العشوائية المنتظمة و باعتماد الوسائل العلمية، ذلك لأن خصوصيات هذه التنظيمات تشبه الى حد ما التنظيمات الحزبية و بعض التنظيمات

111. تصريح الأمين العام للاتحاد الولائي لنقابة الينباف يوم الأربعاء 25 فيفري 2015 مساء - 111

112. محمد عبد الفتاح الحافظ الصيرفي، البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين، در وائل للنشر، 2001 ن ص 186 - 112

الجمعية، فهي إذن تنظيمات لا تشبه التنظيمات الإدارية أو الاقتصادية التي نرى فيها درجة عالية من التخصص و التي تعتمد في بلوغ أهدافها على التخطيط، التنظيم، القيادة (التوجيه) و الرقابة (113).

و بالتالي فالتنظيمات النقابية لا تعتمد على التخصص بقدر ما تعتمد على كسب منتسبين جدد في القطاع أو السلك الواحد، و عليه فاختيار العينة لن يتم على أساس الوظائف بل على أساس الفروع النقابية التي تنشط في المؤسسات التربوية، بحيث داخل كل فرع نقابي يوجد 07 أعضاء مؤسسين.

و قد كانت هذه الفروع موزعة على الشكل التالي:

- المكتب الولائي للنقابة و فيه: 11 عضوا نقابيا هم أعضاء المكتب الولائي للنقابة.

- 05 فروع نقابية في 05 ثانويات من مجموع 24 ثانوية، أي بنسبة 20.83 %، ( 35عضوا نقابيا).

- 40 فرع نقابي في 40 متوسطة من مجموع 57 متوسطة، بنسبة 70.17 %، ( 280عضوا نقابيا).

- 37 فرع نقابي في 37 ابتدائية من مجموع 165 ابتدائية، بنسبة 22.42 %، ( 259عضوا نقابيا).

- فرع نقابي في مديرية التربية، (07 أعضاء مؤسسين).

- فرع نقابي في مركز التوجيه المدرسي، (07 أعضاء مؤسسين).

- و فرع نقابي في المعهد التكنولوجي، (07 أعضاء مؤسسين).

و بالتالي، فإن نسبة تغطية الاينباف للمؤسسات التابعة لقطاع التربية في سعيدة هي: 32.93 %.

ليصبح مجموع الأعضاء النقابيين لنقابة الاينباف و المؤسسين للفروع النقابية هو 606 عضوا نقابيا.

## المجال الزمني:

إن الحديث عن المجال الزمني الذي تمت فيه هذه الدراسة، يجعلنا أمام ضرورة تقسيم فترة انجاز البحث الميداني إلى مراحل:

**1-المرحلة الزمنية الأولى (فيفري 2015):** تميزت باللجوء إلى الهيئة الرسمية المخولة

قانونيا بالإشراف على تنظيم الاينباف و المتمثلة في المكتب الولائي لهذه النقابة، أين

أمكننا الحصول على معلومات جد هامة تتعلق بنسب الانخراط و عدد المؤسسات التي

تحتوي على فروع نقابية، و ذلك من أجل سهولة الانطلاق في الدراسة الميدانية.

**2- المرحلة الزمنية الثانية ( مارس و أفريل 2015):** تميزت بالنزول إلى الميدان و

مقابلة المبحوثين عبر كامل الولاية و التي استغرقت فيها الفترة الزمنية تقريبا شهرين و

ذلك بغية الحصول على أكبر قدر كاف من المعلومات الأولية من خلال التعرف أكثر على المبحوثين قصد التحضير لعملية انتقاء العينة منهم، مع استغلال الفرصة لتوضيح الأسئلة التي ستضمنها الاستمارة.

3- المرحلة الزمنية الثالثة ( ماي 2015): فقد تم فيها توزيع الاستمارة على المبحوثين و سحبها في فترة زمنية قدرت بأسبوعين.

## المنهج المستخدم:

إذا كان المنهج هو الطريقة العلمية التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقائق، فهو يعرف علمياً على أنه: "طريقة موضوعية يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة من الظواهر بقصد تشخيصها، تحديد أبعادها، معرفة أسبابها، طرق علاجها و الوصول الى نتائج عامة يمكن تطبيقها"<sup>(114)</sup>.

فالمنهج العلمي يركز أساساً على إتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات أو الظواهر، أو في معالجة القضايا العلمية، وبالتالي يمكن القول أن منهج البحث هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وعرضها وتحليلها للوصول للنتائج المرجوة وتحقيق أهداف البحث.

و توجد هنالك العديد من المداخل لتناول مشكلات البحث تتفق في أهدافها المنطقية ولكنها تختلف في الطريقة، بحيث يرتبط المنهج المستخدم في البحث العلمي بموضوع و محتوى و أهداف البحث قيد الدراسة. و تشترك مناهج البحث المختلفة في إطار تنفيذ الأبحاث العلمية في عدد من الخصائص المشتركة، أهمها:

- العمل المنظم الذي يقوم على الحقائق العلمية، و الذي يتم عبر مراحل متسلسلة و مترابطة.

- الموضوعية و البعد عن التحيز.

- المرونة، و تعني قابلية التعديل و التبديل بمرور الزمن لتواكب التطور الذي يطرأ

على العلوم المختلفة.

- التعميم، و يعني الاستفادة من نتائج البحوث العلمية في دراسة ظواهر أخرى مشابهة.

- القدرة على التنبؤ، و يعني ذلك إمكانية وضع تصور لما يمكن أن تكون عليه

الظواهر في المستقبل.

و بالتالي، و تماشياً مع طبيعة هذه الدراسة فقد اعتمدت على المنهج الوصفي La

méthode descriptive لأنه يستخدم في العلوم الاجتماعية لدراسة واقع أو ظاهرة ما،

بحيث يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، و يعتمد على التعبير عنها كميّاً، بحيث يعطينا

التعبير الكيفي وصفًا للظاهرة موضعًا خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفًا رقميًا موضعًا مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (115).

فاعتمدت على هذا النوع من المناهج لوصف الظاهرة النقاوية وصفا سوسولوجيا مع جمع المعطيات التي تتعلق بها، ثم تحليل هذه المعطيات و استخلاص النتائج منها باعتماد المنهج الكيفي.

و قد تم أيضا اعتماد المسح الاجتماعي بالعينة مادامت تعتبر إحدى الوسائل التي يتضمنها هذا المنهج، فهي وسيلة تسمح للباحث بوصف الظاهرة محل الدراسة من خلال المعطيات التي تم جمعها من مجتمع البحث عن طريق تقنيات البحث العلمي، و التي استعملنا منها في هذا البحث تقنيتي الاستمارة و المقابلة لجمع أكبر كم من المعلومات التي ستخضع بدورها للتحليل الكمي و الكيفي الذي يتناسب و يتوافق مع أهداف الدراسة الجارية.

## تقنيات جمع البيانات

لقد وضعت العلوم الإنسانية على غرار علوم الطبيعة وسائل من أجل تحقّص الواقع، فبمجرد تحديد مشكلة البحث بصفة نهائية يجب الانتقال الى تنظيم عملية جمع المعطيات الضرورية للتحقق من صحة الفرضيات، و لن يتم ذلك إلا من خلال قرار يهدف إلى تبني تقنية دون الأخرى، و يتوقف هذا القرار على التقييم الموضوعي لإمكانيات التقنية نفسها و حدودها و ذلك انطلاقا من تحديدنا لمشكلة البحث.

و بعد معرفة مميزات و عيوب كل تقنية تم الإعتماد على تقنيتين في جمع المعطيات الأولية، و هما:

### المقابلة (مقابلة البحث) L'interview:

و التي يعرفها موريس أنجرس<sup>(116)</sup> على أنها تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، و في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على المبحوثين، بحيث تستعمل إما للتطرق الى ميادين مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات معهم باستعمال التقنيات الأخرى.

نوقات عبيدان و آخرون: مذكرات عن مناهج البحث، دار مجدلوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن (بدون تاريخ)، ص - 115  
13.

موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 197 - 116

هذه التقنية يطلق عليها في العلوم الاجتماعية على أنها تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص آخر أو أشخاص آخرين و ذلك بغية الحصول على عدد معين من البيانات الموضوعية (117).

و قد تم اعتماد هذه التقنية في مرحلة التعارف الأولية مع مجتمع البحث عن طريق الاتصال بأغلب الفروع النقابية المنصبة عبر المؤسسات التربوية، و رغم أن استعمال هذه التقنية لم يكن سهلا نظرا لأن مجتمع البحث كان موزعا عبر عدة مؤسسات تربوية عبر الولاية، إلا أن الضرورة أدت الى استعمالها و ذلك من أجل التحضير لعملية انتقاء العينة، ثم كان استعمال هذه التقنية في مرحلة ثانية أثناء توزيع الاستمارات على أفراد العينة و كان استعمالها متحكما فيه نظرا لحجم العينة، و قد تم معهم فتح جو من النقاش حول العمل النقابي و آفاقه على المستوى المحلي و الوطني، و ذلك لجمع أكبر قدر من المعلومات.

## الإستمارة (استمارة الملء الذاتي) Questionnaire :

هي تقنية من تقنيات البحث العلمي تتميز عن غيرها من التقنيات في أنها تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد و بطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقا (118)، فهي وسيلة للاتصال بالمخبرين بواسطة طرح نفس الأسئلة عليهم بهدف استخلاص اتجاهات و سلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد عن طريق الأجوبة المتحصل عليها. يرى موريس أنجرس (119) أنها تتميز عن الاستمارة بالمقابلة في كونها تملأ ذاتيا من طرف المبحوث نفسه خلال المقابلة، بحيث تتطلب من المبحوث أن يبذل جهدا كبيرا لأنه يجب عليه قراءة الأسئلة و فهمها و تحضير الإجابة عنها، عكس الاستمارة بالمقابلة التي تتم عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة و تسجيل الإجابات. لقد تم استعمال هذه التقنية بعد موافقة الأستاذ المشرف على جميع أسئلتها و زمن و طريقة تطبيقها.

و قد اعتمدت في الاستمارة على الأسئلة المغلقة بنسبة كبيرة بسبب سهولة استغلالها في مرحلة القيام بالمقارنة الإحصائية (120)، و التي حددت بـ 34 سؤالا موزعين على 05 محاور تمثل في مجملها القضايا الأساسية التي تناولتها الدراسة بشكل عام، و هي كالاتي:

- **المحور الأول:** و يتضمن أهم البيانات الشخصية لأفراد العينة، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، الجنس، عدد سنوات العمل، عدد سنوات الانخراط في

رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي، ط 1، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2002، ص 148 - 117.

موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 204 - 118.

نفس المرجع، ص 206 - 119.

سعيد سبعون مرجع سابق، ص 166 - 120.



النقابة و أيضا مكان العمل إن كان حضري أو شبه حضري نظرا لعلاقة البيئة بنشاط الحركة العمالية.

-المحور الثاني ( 06 أسئلة): يتضمن بدوره بيانات حول نظرة العمال و اهتمامهم بالعمل النقابي، و مدى مساهمة النقابة في تكوينهم.

-المحور الثالث ( 08 أسئلة): و يتضمن أسئلة تتمحور حول مدى اعتماد النقابة لأسلوب التعبئة الكلاسيكي، توزيع المناشير و عقد الجمعيات.

-المحور الرابع ( 11 سؤالا): يشمل أسئلة ترتبط بمدى استعمال النقابة للحوار مع الجهات الرسمية.

-المحور الخامس ( 09 أسئلة): هو عبارة عم مجموعة من الأسئلة تتعلق بمدى استعمال النقابة للإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب.

## العينة (L'échantillon) و طريقة انتقاءها

### خصائص مجتمع البحث:

يستمد المكتب الولائي نشاطاته و برنامجه من برنامج و نشاطات و أهداف الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين، و التي تتعلق أساسا ببناء مدرسة قوية ببرامجها و أهدافها و عمالها، و تحافظ على الهوية الوطنية في إطار ترسيخ قيم و مبادئ أول نوفمبر، و لقد وفق الاتحاد إلى حد كبير في الإستحواذ على قاعدة عمالية لا بأس بها، تمثل مختلف الأسلاك الموجودة في قطاع التربية بالولاية، بحيث قام بتأسيس فروع نقابية و لجان ولائية خاصة بالأسلاك التربوية على الشكل التالي (121):

### 1- الفروع النقابية:

- تأسيس فروع نقابية في 05 ثانويات، بنسبة 20.83 % من مجموع الثانويات.
- تأسيس فروع نقابية في 40 متوسطة، بنسبة 70.17 % من مجموع المتوسطات.
- تأسيس فروع نقابية في 37 ابتدائية، بنسبة 22.42 % من مجموع الابتدائيات، رغم أن نسبة انخراط موظفي التعليم الابتدائي في نقابة الاينباف تقارب 70 % حسب تصريح رئيس الاتحاد الولائي.
- تأسيس فروع نقابية في كل من: مديرية التربية، مركز التوجيه المدرسي و المعهد التكنولوجي.

و بالتالي، فإن نسبة تغطية الاينباف للمؤسسات التابعة لقطاع التربية في سعيدة هي:

32.93 %.

## 2- اللجان الولائية الخاصة بأسلاك التربية (و التي تعني تكتل نقابي يضم العمال

الذين ينتمون لسلك واحد) :

- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مفتشي التعليم الابتدائي.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مستشاري التوجيه المدرسي.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مديري الثانويات.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مديري التعليم المتوسط.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مديري التعليم الابتدائي
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: سلك النصار.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: المقتصدين.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مستشاري التربية.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: مساعدي التربية.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: المخبريين.
- اللجنة الولائية الخاصة بـ: الأسلاك المشتركة.

ليصبح بذلك معدل تغطية الاينباف للقاعدة العمالية في ولاية سعيدة ما يقارب 43 % حسب تصريحات رئيس الاتحاد الولائي لنقابة الاينباف.

إذن، و بعد اختيار منهج البحث و أهم التقنيات المساعدة في جمع المعلومات، لم يبق سوى اختيار العينة و تحديدها بطريقة علمية، و العينة هي " ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي سنجمع من خلاله المعطيات، بحيث نتطلع أن تسمح لنا العينة المتكونة من بعض العشرات، المئات أو الآلاف من العناصر، و ذلك حسب الحالة، و المأخوذة من مجتمع بحث معين بالوصول الى التقديرات التي يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي (122) "

و العينة التي سيتم اختيارها ستكون ممثلة لمجتمع البحث الأصلي أي مادامت الدراسة موجهة لفئة الأعضاء النقابيين و ليسوا المنخرطين، فبالتالي ستمس هذه الفئة و المقدر عددها بـ 606 عضوا نقابيا حتى تكون هناك مصداقية علمية في هذا البحث و بالتالي نستطيع تعميم النتائج على مجتمع البحث ككل.

- فنظرا لتجانس و كبر حجم مجتمع البحث و المقدر بـ 606 فردا، فقد تم اختيار العينة على أساس 10 % من مجموع الأفراد لتصبح بذلك 60 نقابيا يمثلون العينة.
- أما تحديد العينة فقد تم عن طريق اعتماد طريقة **السحب المنتظم** أو ما يطلق عليه أيضا بمصطلح **العينة المنتظمة**، بحيث يتم السحب في هذا النوع من العينة الاحتمالية على أرقام، حيث يتم سحب عشوائيا رقما معيناً من مدى منتظم الى أن نصل للمدى المطلوب للعينة، و يتم اللجوء اليه خاصة إذا كانت وحدات أو عناصر مجتمع البحث كبيرة (123).

موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 301 - 122

و ذلك بإتباع الطريقة التالية:

- نعطي أفراد المجتمع أرقاما متسلسلة من 1 الى 606.

- نحدد المدى أو طول الفترة =  $\frac{\text{حجم المجتمع}}{\text{حجم العينة}}$  = طول الفترة =

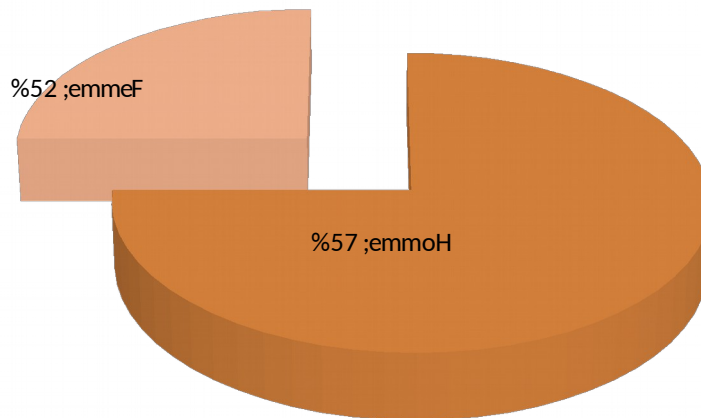
$$10 \approx \frac{606}{60}$$

- نختار عشوائيا رقم أقل من طول الفترة، و ليكن مثلا الرقم 05 و بالتالي يكون هذا هو أول عضو في العينة، ثم نضيف طول الفترة للرقم 05 = (5+10) فيصبح العضو الثاني هو صاحب الرقم 15، و هكذا و بنفس العملية و بإضافة الرقم 10، يصبح العضو الثالث رقم 25، ثم الرابع رقم 35، ثم الخامس رقم 45،... الى غاية الحصول على العضو رقم 60 الذي يكون رقمه 605، و بالتالي نحصل على عينة فيها 60 فردا تمثل مجتمع البحث.

## خصائص عينة الدراسة:

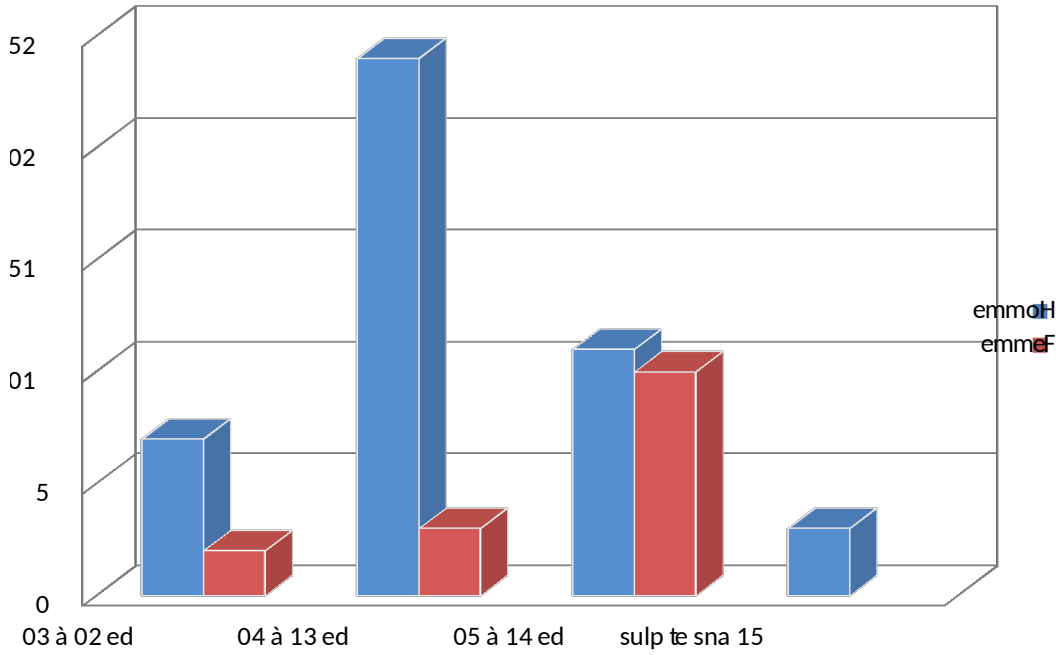
إن ذكر خصائص العينة و مميزاتها يعتبر بمثابة توضيح معمق لنوع مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته، فالتطرق لتوزيع العينة حسب السن و الجنس و المستوى التعليمي و سنوات العمل يجعل المنتبغ لهذه الدراسة يدرك نوع المجتمع من حيث هذه الخصائص، هذه الخصائص التي ستسمح لنا في الأخير بمعالجة تساؤلات الدراسة بعيدا عن كل غموض.

## خصائص العينة حسب الجنس:



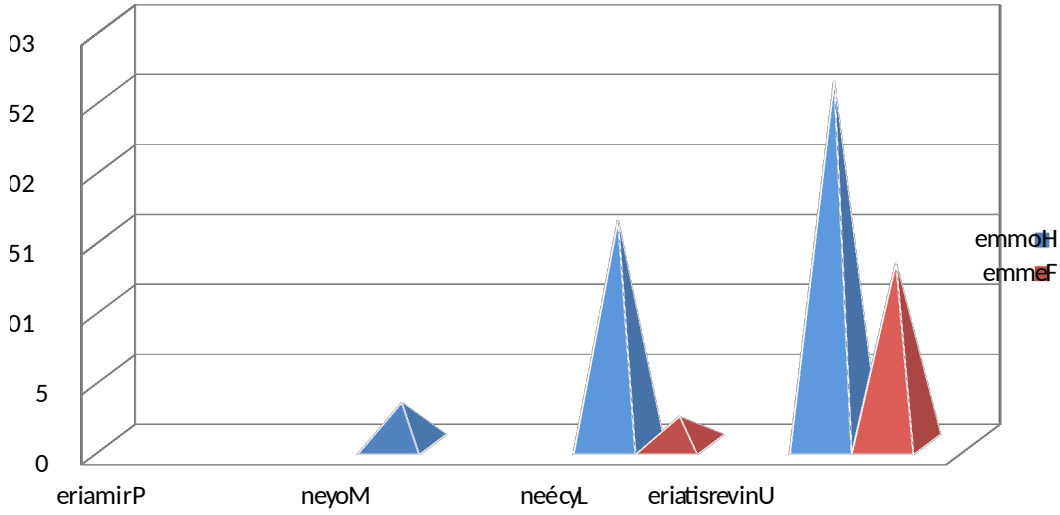
بعد تحديد حجم العينة و اختيارها بطريقة علمية وقع الاختيار عشوائيا على عدد ذكور يقدر بـ 45، يقابله 15 أنثى، و لا يعني هذا أن هناك قلة انخراط للعنصر النسوي داخل النقابات، بل قلتهن في كونهن فاعلات داخل التنظيمات النقابية، و هذا راجع لعدة عوامل أهمها البيئة و ثقافة المجتمع، و سنتطرق الى توضيح هاتين النقطتين في تحليلنا القادم.

## - خصائص العينة من حيث السن:



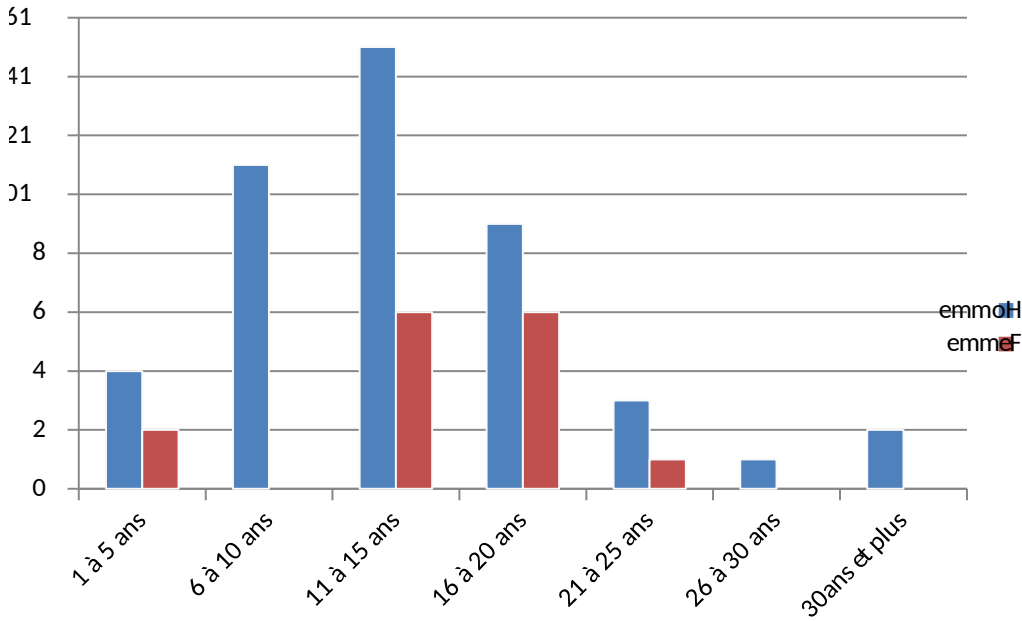
إن دراسة متغير السن عند عينة البحث يقودنا الى أن نلاحظ أن أكبر تركز لأفراد العينة هو بين الفئة العمرية 31 و 40 سنة و هو لدى الرجال، أما الفئة العمرية المحصورة بين 41 و 50 سنة، و التي تمثل ثاني أكبر نسبة في التمثيل عند العينة و هي تمثل تقريبا نفس الجنسين.

## - خصائص العينة من حيث المستوى التعليمي:



بعد تحليلنا للبيانات المتعلقة بخصوصيات العينة، فقد تم ملاحظة أن 65% من أفراد العينة متحصلون على شهادات جامعية و يعملون في مناصب حساسة في قطاع التربية، و أن 30% من أفراد العينة هم كذلك لهم مستوى ثانوي، بينما فئة ضعيفة جدا من العينة تثبت مستوى التعليم المتوسط.

**-خصائص العينة من حيث سنوات العمل:**



في محاولتنا لتبيان أهم الخصائص التي تميز العينة، و من حيث الخبرة المهنية التي تقدر بسنوات العمل داخل المؤسسات التربوية، فقد لاحظنا أن أكبر تركز لأفراد العينة كان في الفئة التي تمثل خبرة مهنية محصورة بين 11 و 15 سنة لكن بنسبة عالية عند الذكور، بينما كان هناك تركز ثاني للفئة التي خبرتها المهنية بين 06 و 10 سنوات عمل لكن عند الرجال فقط، و ثالث فئة من حيث الترتيب كانت للفئة التي تبلغ سنوات عملها من 16 الى 20 سنة.

ليوضح هذا أن العمل النقابي و ليس الانخراط في النقابات هو عمل يستهوي الرجال أكثر من النساء، بحيث يفضل فيه العنصر الذكوري البحث عن مصادر القوة لتحقيق الذات أو دفع السيطرة الإدارية، و نلاحظ أيضا أن الرجال الأكثر انخراطا في الفروع النقابية هم الذين يثبتون بين 10 و 20 سنة عمل، و الذي يمثل عندهم فئة عمرية محصورة بين 30 و 40 سنة، لتعبر هذه الفئة على أن سبب تمسكها بالنقابات هو حاجتها لأكثر من غيرها لتحقيق المطالب الاجتماعية المتمثلة في السكن و زيادة الأجر و غيرها...

فالخصائص العامة لمجتمع البحث نوجزها في النقاط التالية :

- خاصية الاختلاف في مكان و مؤسسة العمل: بحيث تتوزع عينات البحث على مؤسسات تربوية مختلفة.
- خاصية الاختلاف في الوظائف: بحيث جاءت العينة لتعبر بصدق عن مجتمع البحث الذي يوجد فيه المدير و الإطار و الأستاذ و باقي أسلاك التربية.
- خاصية الاختلاف في السن : فأعمار عينة البحث هي محصورة من 20 الى 51 سنة.
- خاصية الاختلاف في المستوى التعليمي: بحيث بينت الدراسة أن عينة البحث فيها الجامعيون و غيرهم.

- و خاصة الأقدمية في العمل : بحيث تتراوح الأقدمية عند هؤلاء من أقل من 05 سنوات الى أكثر من 30 سنة.

و لا شك في أن هذه الخصائص ( السن، المستوى التعليمي و الأقدمية في العمل) كلما كانت مرتفعة فإنها ستمكن أصحابها من الإحاطة بمختلف القضايا التي تربطهم بمؤسسة العمل كتنظيم و بالنقابة كذلك، كما ستسمح هذه الخصائص بدورها للنقابة بأن تعتمد على هؤلاء خاصة في القضايا المتعلقة بالمفاوضات الجماعية و استعمال أساليب الحوار.

## أسلوب تحليل البيانات الميدانية:

إن عملية التحليل هي عملية تنظيم البيانات المتحصل عليها بواسطة تقنيات جمع المعطيات، و كذلك ترتيبها بكيفية تسمح لنا بالكشف عن العلاقات و الارتباطات بين المتغيرات التي تم استخدامها في الفرضيات (124).

و ككل دراسة علمية و في ميدان العلوم الاجتماعية بوجه خاص نعتد في معالجتنا للبيانات و المعطيات على أسلوبين هامين و متداولين و هما ( الأسلوب الكمي و الأسلوب الكيفي):

- **الأسلوب الكمي " Méthode quantitative "**: يستعمل عادة في تكيم البيانات المتحصل عليها بترتيبها و تصنيفها و وضعها في الجداول التقريغية، و التي تستدعي منا استخدام بعض أساليب الإحصاء لتوضيح النسب المئوية، و التكرارات الممكن وجودها، الى جانب ترجمة النسب المتحصل عليها على شكل أعمدة بيانية و دوائر نسبية.

- **الأسلوب الكيفي " Méthode qualitative "**: نستعمل هذا الأسلوب التحليلي لتحليل و تفسير المعطيات الكمية و البيانات الإحصائية المتحصل عليها، و ذلك من أجل هدفين أساسيين و هما:

- من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة و علاقتها بالفرضيات.

- و من أجل ربط النتائج المتحصل عليها بالإطار النظري للدراسة.

و يبقى علينا أن نراعي أن عملية التحليل تتطلب منا القيام ببعض العمليات الإجرائية الأساسية و هي: الترميز، بناء الجداول التقريغية، التحليل الفعلي للبيانات، و سنعتد على هذه العمليات للتحكم أكثر في عملية التحليل.

## خلاصة

لقد تم التطرق في هذا الفصل الى ذكر بعض النقاط المهمة كتحديد مجال الدراسة و طبيعة المنهج المستخدم، مع توضيح أهم التقنيات المستعملة في جمع البيانات، ثم تطرقنا الى توضيح العينة و كيفية اختيارها بطريقة علمية مع ذكر خصائصها ، ثم وضحنا في نهاية هذا الفصل أسلوب معالجة البيانات الميدانية، كل هذا من أجل التحكم في عملية تحليل و تفسير البيانات.



# الفصل الخامس

## تفسير البيانات و تحليلها

### تمهيد

سننظر في بداية هذا الفصل الى مرحلة أولية و هي جد هامة، ألا و هي مرحلة تفسير البيانات المتحصل عليها و محاولة تحليلها.

فقد قمنا بتفريغ البيانات في جداول بسيطة، هذه البيانات في مجملها هي:

- بيانات حول المبحوثين: السن، المستوى التعليمي، الجنس، الخبرة المهنية.

- بيانات حول اهتمام العمال بالعمل النقابي.
- بيانات حول مدى اعتماد النقابة لأسلوب التعبئة الكلاسيكي، توزيع المناشير و عقد الجمعيات.
- بيانات حول مدى استعمال النقابة للحوار مع الجهات الرسمية.
- بيانات حول استعمال النقابة للإضراب.

و سنحاول تفسير البيانات تمهيدا لمعالجة نتائج الدراسة على ضوء فروضها.

## 1- بيانات تتعلق بالمبحوثين: السن، المستوى التعليمي، الجنس، الخبرة المهنية:

من المهم جدا إعطاء فكرة عن خصائص قطاع التربية حتى نميزه عن غيره من القطاعات، و ذلك بهدف أن يستطيع القارئ أن يربط قوة أو ضعف النقابات بخصوصيات القطاع الذي تشتغل فيه.

**جدول رقم 01: يمثل عدد العمال في قطاع التربية بولاية سعيدة، و نسبة تغطية الاينباف للقطاع:**

إناث	ذكور	عدد العمال في قطاع التربية بولاية سعيدة
2582	4096	6678
% 43		نسبة تغطية الاينباف للقاعدة العمالية

تركيبة العنصر العمالي داخل قطاع التربية في ولاية سعيدة من خلال الجدول رقم 01، يمثل فيها الرجال نسبة 61.33% من مجموع العمال، تتوزع هذه النسبة عبر الأسلاك المختلفة و بنسب أكبر عند الأسلاك المشتركة، مساعدتي و مستشاري التربية، المدراء، النظار، المفتشين و المقتصدين، هذه الأسلاك و لدرجة أهميتها إلا أن أسلاك

إدارية علاقتها بالتلميذ محدودة، تقابل تلك النسبة نسبة 38.66% موجودة لدى العاملات، و التي يمثلن بها نسبة هامة جدا في سلك الأساتذة و مستشاري التوجيه المدرسي و أعوان الإدارة، هذه النسبة و إن كانت تبدو ضئيلة مقارنة بنسبة الرجال في القطاع، إلا أن المنظومة التربوية تراهن عليها نظرا لارتباطها المباشر بالتلميذ.

فالعنصر النسوي يمثل أكبر نسبة انخراط في نقابة الاينباف -حوالي 60 %-(125)

، و الذي سيجعل المؤسسة النقابية خاضعة للثقافة التقليدية La culture traditionnelle المستمدة من ثقافة المجتمع الذي تنتمي إليه، تلك الثقافة المبنية على مصطلح الحشمة La décence خاصة في المناطق الشبه حضرية و الريفية، و المبنية أيضا على السيطرة الذكورية التي لا تسمح للمرأة المتزوجة و أحيانا غير المتزوجة في القيام بالإضرابات و نقل الإحتجاجات خارج المؤسسات التربوية، في الشارع أو أمام مقرات مديرية التربية، الولاية أو الوزارة المعنية.

فالموظف و العامل في نهاية المطاف هو ابن بيئته، و نظرا لقلة أو انعدام المرافق التي تقوم بتطوير موروثة الثقافي التقليدي Son patrimoine culturel traditionnel الذي اكتسبه من وسائل تنشئته الاجتماعية البسيطة الممثلة في بيته أو في الشارع، و إنه بالتالي سيحافظ على هذه الثقافة و يقوم بنقلها للأجيال الأخرى، و كذلك إلى تجمعات أخرى... منها التجمعات المهنية.

هذه الثقافة و إن ساهمت إلى حد ما في الحفاظ على بعض القيم داخل المؤسسات التربوية، إلا أنها ستكون سببا في فشل و إضعاف قيم أخرى داخل التنظيمات النقابية. فمن المهم معرفة وجود انتماء لمثل هذه الثقافات داخل التنظيمات النقابية، حتى لا نحكم مسبقا على نجاح أو فشل هذه التنظيمات بما تحمله هي كذلك من أهداف و قيم ربما تشبه إلى حد بعيد القيم الموجودة في التنظيمات النقابية الغربية و التي استطاعت أن تنجح بفضل ممارسات المنخرطين فيها التي لا تخلوا من قيم التحرر و الديمقراطية.

## جدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن:

حسب الجنس	من 20 - 30 سنة	من 31 - 40 سنة	من 41 - 50 سنة	51 سنة فما فوق
ذكور	07	24	11	03
إناث	02	03	10	00
المجموع	09	27	21	03

يجعل الجدول رقم 02 القارئ يرى أن قلة الانخراط في النقابات موجود أكثر عند العمال الذين هم على أبواب التقاعد، بسبب التقدم في السن الذي أصبح لا يسمح لهم بالدخول في نوع من الصراعات و الخروج للشارع في إضرابات، خاصة و أن هذه الفئة

قد تمكنت من تحقيق مطالبها خاصة المادية منها (علاوات، تدرج مهني، سكن...) أكثر من الفئات الأخرى التي لا زالت تناضل من أجل تحقيق هذه المكتسبات.

كذلك الحال بالنسبة للفئة التي عمرها محصور بين 20 و 30 سنة، فهي فئة لا تهتم بالعمل النقابي حسب المقابلات التي أجريتها معهم بقدر ما تهتم بتكوين نفسها في الجامعة و الحصول على شهادات عليا للاتحاق بمناصب أعلى و بعيدا عن الفوضى التي يعيشها قطاع التربية، و هي فئة لجأت للعمل النقابي من أجل تحقيق بعض المكاسب المعنوية داخل مؤسسة العمل، كالحصول على التقدير و الاحترام بحكم أنها فئة جديدة في ميدان العمل و لا تمتلك الخبرة المهنية.

أما الفئة الأكثر تواجدا داخل التنظيمات النقابية، هي الفئة المحصورة بين 31 و 51 سنة، و هي الفئة التي تحتاج أكثر من غيرها من الفئات للدعم المادي و المعنوي لمواجهة و مجابهة ظروف الحياة Conditions de vie ، و لتحقيق ذلك فهي بحاجة إلى تدخل النقابة، و لا يكفي هذه الفئة أن تراقب عمل النقابة بقدر ما تريد أن تكون فاعلا Acteur في هذه العملية.

### جدول رقم 03: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي:

حسب المستوى التعليمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي
ذكور	00	03	16	26
إناث	00	00	02	13
المجموع	00	03	18	39

و بعد جمع البيانات من مجتمع البحث لوحظ أن العينة تحتوي على نسبة 65 % من حملة الشهادات الجامعية، و 30 % لهم مستوى ثانوي، و باعتبار أن قطاع التربية هو قطاع تراتبي Secteur hiérarchique فالفئة التي لها مستوى ثانوي لن يكون لقراراتها تأثير على قرارات الأغلبية التي تتمركز بفضل مستواها الجامعي في المراكز الحساسة في الإدارة و في قطاع التدريس.

هذه النقطة هي التي جعلت النقابة أثناء صياغتها للمطالب تركز أكثر على تحسين ظروف خريجي الجامعات أكثر من الأصناف المهنية الأخرى، خاصة حين جعلت الوزارة رتبة الأساتذة الذين يثبتون مستوى ثالثة ثانوي رتبة آيلة للزوال رغم السنين الطويلة التي قضاها أصحابها في التدريس.

أحكام مثل هذه جعلت القاعدة العمالية تدرك أن الوزارة أصبحت تستجيب أكثر لحاملي الشهادات الجامعية على حساب البقية نظرا للفرص العديدة الموجودة أمامهم و المتمثلة في الترقية و المشاركة في وظائف أعلى، و هي التي جعلت حاملي الشهادات يندفعون بقوة و أكثر من غيرهم نحو النقابات لسببين هامين هما:

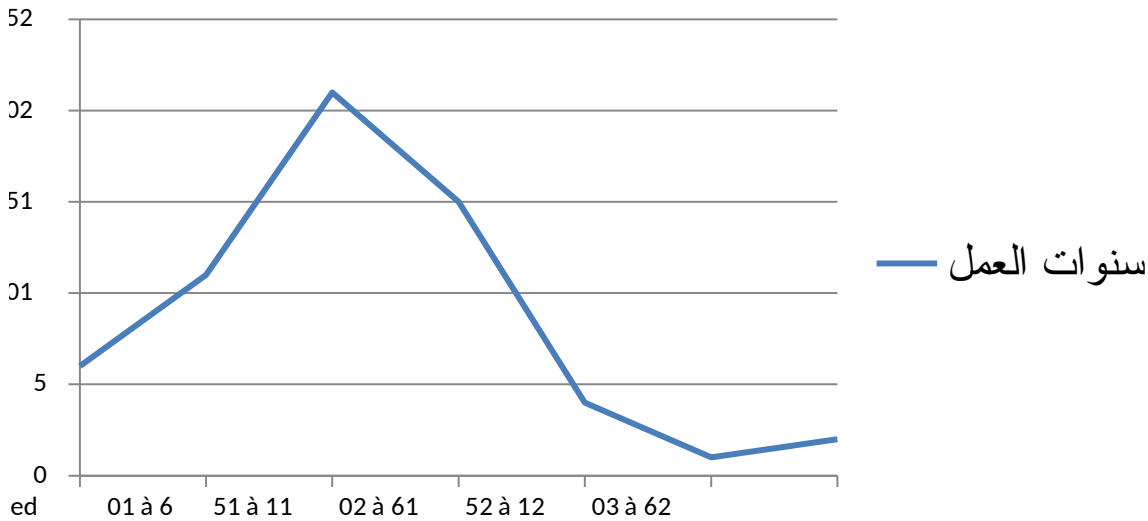
- أن الحكومة أصبحت تتعامل بجدية مع المؤهل العلمي.

- عدم وجود مساواة من طرف الوظيف العمومي بين العمال في مختلف القطاعات من حيث التصنيف و احترام المؤهل العلمي، و هو الأمر الذي جعل القاعدة تضغط على الحكومة لتسوية وضعيتها بما يتناسب و قطاعات أخرى. هذه الظروف جعلت الجامعيين هم أكثر الفاعلين النقابيين في قطاع التربية.

#### -جدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث "ذكور-إناث" حسب سنوات العمل

سنوات العمل	من 1 إلى 05	من 6 إلى 10	من 11 إلى 15	من 16 إلى 20	من 21 إلى 25	من 26 إلى 30	30 وأكثر
ذكور	04	11	15	09	03	01	02
إناث	02	00	06	06	01	00	00
المجموع	06	11	21	15	04	01	02

#### توزيع سنوات العمل حسب الجنسين



إذا لاحظنا توزيع أفراد العينة حسب سنوات العمل، فسنرى أن نسبة 35 % من العينة تقدر خبرتها بين 11 و 15 سنة، تليها نسبة 25 % لها خبرة همل ما بين 16 و 20 سنة، و نلاحظ أيضا أن هناك حوالي 18.33 % من عدد العينة لهم خبرة مهنية تقدر بين 06 و 10 سنوات عمل، و بالتالي إذا جمعنا هذه النسب فسنرى أن ما قدره نسبة 78.33 % من أفراد العينة يمتلكون سنوات عمل بين 06 و 20 سنة، و بالتالي فإن عامل السن و الخبرة المهنية تجعل العامل يتخذ لنفسه إستراتيجية Stratégie لتحقيق مصالحه، هذه الممارسة التي تجعله عن غيره يختار هدفه بحرية و في إطار عقلائي، خاصة في ظل الظروف التي تشهدها البلاد من غلاء المعيشة و أزمة السكن و هي الأسباب التي تجعل العامل يتوجه نحو النشاط النقابي لتحقيق ولو جزء من هذه المطالب.

تساءل كل من E. Friedberg<sup>(126)</sup> و M. Crozier<sup>(127)</sup> عن كون حرية الفاعلين واقعاً مع وجود أنساق منظمة ومتلاحمة كواقع آخر، و كيف يتمكن هذان الواقعان من الارتباط، و ذلك من خلال محاولة فهم مناورات الفاعلين والبنية المنظمة التي يتم فيها ذلك<sup>(128)</sup>، و انتقدا بشدة النظريات التي تكفي بإعطاء أعضاء التنظيم أدواراً محددة وسلوكاً عقلانياً متوقفاً، و اقترحا بدلاً من ذلك نظرية العقلانية المحددة حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة خاصة به تسمح له بتدبير إستراتيجية شخصية، يحاول من خلالها إيجاد التدابير اللازمة لقضاء حوائجه وتحقيق مآربه.

و بالتالي، فإن أي مؤسسة تابعة لقطاع التربية هي عبارة كذلك عن تنظيم يتأثر بالقيود الخارجية، و أن العمال هم جماعة إنسانية مهيكلت تضم أعضاء يطورون استراتيجيات خاصة و يهيكلونها في نظام علاقات متأثرة بضغوطات التغيير للمحيط الدائم التغيير<sup>(129)</sup>. و قد تتأثر تلك العقلانية الموجودة عند كل فرد بدرجة الوعي عنده، هذا الوعي Conscience الذي يرتبط أساساً بالمستوى التعليمي و الخبرة و التجربة المتحصل عليهما داخل بيئة العمل كمجتمع مصغر ثم داخل المجتمع ككل.

و قبل التوجه لدراسة مدى صحة و صدق فرضيات البحث، وجدت أنه من الضروري التطرق إلى بعض النقاط التي رأيتها مهمة خاصة لم لها من تأثير كبير على ثقافة العامل و موضوع البحث، فدوركايم و ماوس Mauss استعمالاً مفهوم Habitus، و الذي قام Bourdieu بإثرائه لتبيان الرسوخ الثقافي عند الإنسان، و بالتالي عندما ينتقل الفرد ليعمل في أي مؤسسة فإنه سينقل معه ممتلكاته السوسيوثقافية التي تسمى حالياً بـ Habitus<sup>(130)</sup>، و بالتالي ستعمل المؤسسة جاهدة كوسيلة لإعادة تنشئة العامل بما يتماشى و ثقافتها، هذه الثقافة التي لن يتقبلها العامل بسهولة خاصة في أولى مراحل عمله، و بالتالي ستساهم هذه الوضعية في تشكيل النواة الأولى للفكر النقابي عنده.

هذه النقاط التي لها تأثير على فكر العامل في المؤسسة التربوية راجعة أساساً إلى ثقافة المجتمع الذي ينتمي إليه العامل، تركيبة العنصر البشري داخل المؤسسة التربوية و بيئة العمل Environnement de travail، نفاط لا نستطيع التعمق فيها حتى لا تأخذ

126 Erhard Friedberg est un sociologue français d'origine autrichienne né en 1942.

127 Michel Crozier est un sociologue français, né le 6 novembre 1922 à Sainte-Menehould et mort le 24 mai 2013 à Paris. Il est le principal concepteur de l'analyse stratégique et de l'action collective en sociologie des organisations.

128 - 575 عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزبي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد 1، 2011، ص 575 - 128.

129 - 580 نفس المرجع: ص 580 - 129.

130 - 38 مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، انسانيات، العدد 7، جانفي-فيفري 1999، ص 38 - 130.

نصيباً أكبر من هذا البحث، لكن يجب الإشارة إليها حتى تكون بمثابة الأرضية التي ننطلق منها لمعرفة واقع العمال في هذا القطاع.

## 2- بيانات تتعلق باهتمام العمال بالعمل النقابي:

لقد لوحظ في النتائج المتحصل عليها حول مسألة انضمام العامل لهذه النقابة، أن نسبة صغيرة من العمال قد تعرفت على هذه النقابة عن طريق النقابيين و هي نسبة تمثل 18.33 %، و التي تمثل غياب شبه كلي لدور القيادات النقابية في عمليات التجنيد التي تدعم الواجهة النقابية.

كما لوحظ أيضاً و هو شيء ايجابي، أن أغلب المنتميين إلى الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين قد تعرفوا على هذه النقابة من خلال زميل مهنة بنسبة 78.33 %، و هي نسبة تدل على أن هناك وعي لدى العمال، و هو ليس وعياً نقابياً بقدر ما هو وعي حول ضرورة الانضمام فقط للنقابات العمالية، هذا الوعي الذي ينتظر من قادة النقابات السهر على تحريكه و تقويته و تدعيمه من أجل الاستفادة منه، خاصة و أن نسبة 55 % من المنخرطين لا يعرفون القانون الداخلي لهذه النقابة، لأنه حسبهم لا يهمهم معرفة هذا القانون بقدر ما يهمهم تحقيق مطالبهم من طرف النقابة التي يضعون ثقتهم فيها. و قد أشير إلى جانب مهم في هذه المعادلة، هو أن هذه العقلية الانتهازية الموجودة عند أكثر من نصف قاعدة هذه النقابة " أو ربما قد توجد أيضاً في نقابات أخرى " قد تجعل انخراطهم في هذه النقابة مؤقتاً و مربوطاً بمدى تحقيق مطالبهم، خاصة و أن وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبية وحده كاف في رفع نسبة الانخراط في حين أن غيابه يقلل منها (131).

بمعنى آخر نقول أن انخراط هؤلاء مربوط بالظروف المهنية التي يعاني منها العامل داخل قطاع التربية، و التي حتمت عليه أن يلجأ للنقابة من أجل تحقيق أهدافه رغم انعدام الوعي النقابي لديه، و التي يقابلها انسحاب من النقابة حين تتحقق المطالب أو يكون تحقيقها شبه مستحيلاً.

هذا الانخراط ليس وليد ظروف قاسية أو تعليمات إدارية، بل هو انخراط تم بقناعة شخصية لدى نسبة 60 % من العمال، لتمثل نسبة القناعة هذه بأن الحركة العمالية أصبحت على دراية بضرورة النضال النقابي الذي يحتم عليها أن تكون في مواجهة مستمرة مع الدولة، نتيجة تعثر هذه الأخيرة في أداء دورها، خاصة مع تآكل دور الأحزاب السياسية كمنظمات للتعبئة mobilisation و التمثيل الشعبي، بعدما اندمجت مع النظام و أصبح تدور في فلك الحكومة، بل أخذت شكل الأجهزة التابعة للدولة.

و أمام هذا الفشل الحزبي في أداء وظيفته الطبيعية في الرقابة و تقديم سياسات بديلة على غرار حزب العمال، أصبحت القاعدة العمالية ترى أنه من الضروري أن تتوحد في تنظيمات نقابية حول مبادئ و مصالح مشتركة بهدف الدفاع عنها، أو للسعي من أجل تحقيقها، وتشمل كلمة "intérêts" هنا الجوانب المادية الملموسة، و الجوانب الأخلاقية المعنوية و القيمة.

يناقش لينين Lénine و بشكل جدلي، أنه يجب على النقابات في دولة العمال أن تكون مستقلة، من أجل أن تكون الطبقة العاملة قادرة على الدفاع عن نفسها ضد الدولة، و قد أكد لينين هذه الفكرة لأنه رأى خطر قيام الدولة على أنقاض الطبقة العاملة، فقال أنه يمكن للعمال بذاتهم ومن خلال منظماتهم، أن يمارسوا الرقابة La censure على جهاز الدولة وعلى البيروقراطية<sup>(132)</sup>، هذه الفكرة مفهومة و مقبولة إلى حد بعيد، لكن هل أدركتها القيادات النقابية في بلادنا و سعت إلى تطوير آليات العمل النقابي للرفع من قيمة العامل؟

لقد اختلفت النقابات الحالية في الجزائر عن تلك التي كانت موجودة قبل و بعد الاستقلال مباشرة، فتلك الأخيرة و رغم أنها كانت حاملة لمشروع سياسي منذ نشأتها إلا أنها حافظت على استقرار البلد، و سعت إلى بلورة الوعي النضالي النقابي لدى فئة كبيرة من المنخرطين من خلال الجامعات الصيفية و الأيام التكوينية و غيرها، لكن في المقابل نرى النقابات الحالية من خلال إجابات المبحوثين المنخرطين في الاتحاد الولائي لعمال التربية و التكوين لولاية سعيدة و بنسبة 81.66% يؤكدون أنهم لم يتلقوا تكويناً نقابياً مباشراً بعد انخراطهم في هذه النقابة، بحيث تعلموا بطريقة فردية أهم الأسس و القوانين التي تسمح لهم بممارسة العمل النقابي، و تضيف نفس النسبة أن نقابتهم لا تشجع إلى حد كبير عمليات التكوين النقابي لصالح المنخرطين فيها.

نسب مخيفة مثل هذه إذا لاحظناها من منظور سوسيولوجي، فقد توضح إما:

- **أولاً:** تخوف القيادات النقابية من تبلور الوعي لدى قاعدتها العمالية، لأن هذا الوعي سينتج عنه محاولة التداول و التغيير في التشكيلة القيادية النقابية، و هو ما يؤكد الدكتور **جمال غريد** في قوله: "أن التمثيل النقابي في الجزائر مازال حكراً على المناضلين الذين انتدبتهم المجموعات الأخيرة من العمال"<sup>(133)</sup>.

- **ثانياً:** أو أن هناك عدم وجود وعي نقابي لدى القادة النقابيين، و بالتالي سيضاف مشكل آخر إلى المشاكل التي تعاني منها القاعدة العمالية، و هو أنه إن كان المنضوون تحت لواء هذه النقابات لا يعرفون القانون الذي يسير النقابات، فكيف لهؤلاء القادة أن يصوغوا مطالب القاعدة العمالية بما يتماشى و حركية المجتمع.

132 - Lénine, «ce qui doit être fait», Œuvres complètes de Lénine, NewYork 1929, PP 122-123

د.جمال غريد: العامل الشائع " عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري" - انسانيات العدد 1، ربيع - 133  
1997، ص 15.



### 3- بيانات تتعلق بمدى اعتماد النقابة لأسلوب التعبئة الكلاسيكي،

#### توزيع المناشير و عقد الجمعيات :

جدول رقم 05: يبين مدى التسهيلات الممنوحة من طرف المؤسسات التربوية للعمال لممارسة النشاط النقابي

هل تحدد الإدارة تاريخ الاجتماعات		توفر قاعة لعقد الاجتماعات		حرية تعليق البيانات في اللوحات الإعلانية		توفر اللوحات الإعلانية في المؤسسات التربوية		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
00%	00	81.66%	49	96.66%	58	98.33%	59	نعم
100%	60	18.33%	11	03.33%	02	01.66%	01	لا
100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	المجموع

تبين هذه النتائج المتحصل عليها مدى احترام المؤسسات التربوية للتعليمات المتعلقة بدعم العمل النقابي، فتقريباً حوالي 100 % من مجموع عينة البحث يؤكدون أن مؤسساتهم التربوية توفر لهم لوحات إعلانية مخصصة للإعلام النقابي، و تضيف نفس النسبة أن تعليق هذه الوثائق الإعلامية يتم بكل حرية من طرف الفروع النقابية المنصبة على مستوى هذه المؤسسات.

و في الإجابة حول مدى توفير المؤسسات التربوية لقاءات لعقد الاجتماعات، فقد أكدت نسبة 100 % من المبحوثين أن مؤسساتهم توفر لهم قاعات des salles لعقد الاجتماعات، و أن توفير هذه القاعة يتم مع التنسيق مع مدير المؤسسة المعنية قبل انعقاد الاجتماع بيوم أو يومين من أجل أن يقوم بتحضيرها لفائدة العمال المنخرطين في هذه

النقابات، و في قضية هل تحدد الإدارة تاريخ عقد هذه الاجتماعات فقد أكدت نسبة 100 % من المبحوثين أن تاريخ انعقاد هذه الاجتماعات لا دخل للإدارة في تحديده، لأن المسؤول الأول و الأخير عن تحديد رزنامة انعقاد مثل هذه الاجتماعات هو الفرع النقابي المنصب على مستوى كل مؤسسة تربوية.

و في تحليل لمثل هذه المعطيات فان وضع النقابات العمالية في الجزائر أصبح يحتكم في أغلب القطاعات للإطار القانوني الذي يحكمها و ينظمها و يحميها، خاصة ما تعلق منها بالحق و الحرية في ممارسة النشاط النقابي الذي يستند في أسسه على المواثيق الدولية و العربية.

فهذه الحقوق و إن تعددت الى :

- حرية العضو النقابي في ممارسة نشاطه النقابي.
- حق التكوين و إجراءاته.
- حق النقابة في الحماية من الإيقاف و الحل.

إلا أن هذه الحقوق ستجعلنا نقيم علاقة النقابات العمالية بالحكومة، فالممارسة الواقعية اليومية للنقابات في قطاع التربية و النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية أثبتت أن الإدارة في قطاع التربية على مستوى ولاية سعيدة تحترم الى حد بعيد الفعل النقابي (L'action syndical)، و بالتالي فهي توفر لهذه التنظيمات النقابية الجو داخل المؤسسات التربوية لممارسة نشاطاتها التي تتماشى مع القانون.

#### 4- بيانات تتعلق بمدى استعمال النقابة للحوار مع الجهات الرسمية:

جدول رقم 06: يبين امتلاك النقابة للصفة التمثيلية التي تسمح لها بأن تكون شريكا اجتماعيا، يدافع عن العمال و يشارك في المفاوضات و الاتفاقيات:

هل تتعامل الإدارة مع نقابتكم كشريك اجتماعي		هل تترى أن نقابتكم تمتلك الصفة التمثيلية للعمال و تتفاوض باسمهم		هل تدافع نقابتكم عن مصالح المستخدمين المادية و المعنوية		هل تشارك نقابتكم في المفاوضات و الاتفاقيات التي تخدم مصلحة العمال	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
41	68.33 %	44	73.33 %	42	70%	58	96.66 %
19	31.66 %	16	26.66 %	18	30%	02	03.33 %
60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

و من حيث تعامل الإدارة مع النقابات المستقلة و على رأسها الاينباف كشريك اجتماعي partenaire social، فيرى المبحوثون و بنسبة تقدر بـ 68.33% أن التعامل يتم وفق الأطر القانونية، بينما يرى بقية المبحوثين أن علاقة الإدارة بالنقابة لازالت علاقة تتسم بالتحفظ La réservation من جهة الإدارة، بحجة أن وزارة التربية الوطنية و في عدة خرجات لها تتخذ إجراءات بدون مشاورة فعلية مع النقابات المستقلة، بحيث أصبحت على غرار كل مؤسسات الدولة تعتبر أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو الممثل الشرعي و الوحيد للعمال الجزائريين.

و رغم ذلك يرى المبحوثون و بنسبة 73.33% أن نقابة الاينباف تمتلك الصفة التمثيلية للعمال و تستطيع التفاوض باسمهم، و ذلك لأنها تمكنت و استطاعت نيل عدة مكاسب من خلال دفعها للحكومة الى طاولة المفاوضات لأكثر من مرة، و بالتالي فهي نقابة حسب هؤلاء جاءت لتدافع عن مصالح العمال المادية و المعنوية و أنها تمتلك القدرة على ذلك، بحكم أنها تستدعي من طرف وزارة التربية الوطنية خاصة في فترات الإضرابات العمالية من أجل المشاركة في المفاوضات و الاتفاقيات التي تخدم العمال و القطاع على حد سواء.

#### جدول رقم 07: يبين مدى استعمال النقابة لإجراءات تسوية الخلافات و الوساطة و المصالحة:

	هل تقوم نقابتكم بتسوية الخلافات الموجودة داخل مؤسسات العمل		هل تعتمد نقابتكم على إجراءات المصالحة و الوساطة لتسوية نزاعات العمل	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	54	90%	58	96.66%
لا	06	10%	02	03.33%
المجموع	60	100%	60	100%

يرى 90% من المبحوثين أن نقابة الاينباف في ولاية سعيدة تهتم لدرجة كبيرة بتسوية الخلافات الموجودة داخل مؤسسات العمل، و التي تؤثر على العمال المنخرطين في الاينباف و الإدارة، فالنقابة هنا تسعة جاهدة و بكل الوسائل و الأطر القانونية لتسوية نزاعات العمل بحيث تعتمد بنسبة 96.66% على إجراءات المصالحة La médiation و الوساطة La réconciliation لتسوية هذه النزاعات، و قد تعتمد على بعض من لهم وزن و تأثير للتدخل لفض هذه النزاعات.

#### جدول رقم 08: يبين تعامل الأفراد مع المشاكل الموجودة داخل المؤسسات التربوية:

إذا كان لديكم مشاكل مع الإدارة، فهل تعتمدون على حلها

المجموع	اللجوء للنقابة	شخصيا	
60	27	33	التكرار
100%	45%	55%	النسبة

و من حيث تعرض العمال للمشاكل في مؤسسة عملهم، و نقصد هنا المشاكل التي تسببها الإدارة و نقصد بالإدارة سوء استعمال السلطة Pouvoir التي يمتلكها المدير ضد العمال الذين هم تحت سلطته، فحوالي 55 % من المبحوثين يعتمدون في حلهم لهذه المشاكل على أنفسهم بدون جر النقابة، و تمثل هذه النسبة العمال الذين لهم خبرة مهنية كبيرة في الميدان و خاصة منهم الرجال، بينما النسبة المتبقية و التي تمثل 45 % فإنها تعتمد على النقابة لتسوية المشاكل العالقة، و هذه النسبة تمثل فئة النساء بكثرة خاصة الجدد منهن (بين 01 و 15 سنة عمل).

### جدول رقم 09: يبين كيفية اعتماد النقابة للإجراءات اللازمة لتسوية المشاكل و حل النزاعات:

تتخذ النقابة الإجراءات اللازمة لتسوية مشاكل العمال بعد:				
حيث اعتماد على التي تراها	المجموع	اقتراحات رئيس المكتب الولائي	اجتماع أعضاء المكتب الولائي	و من نقابة الاينباف الإجراءات
	60	04	56	التكرار
	100%	06.66%	93.33%	النسبة

ضرورية لتسوية نزاعات العمل، فإن نسبة 93.33 % من المبحوثين يرون أن نقابتهم تعتمد على هذه الإجراءات بعد الاجتماعات التي تقوم بها مع أعضاء المكاتب، بحيث لا ينفرد رئيس الفرع النقابي بقراراته الشخصية لفض النزاع بقدر ما يكون هناك اجتماع لكافة أعضاء الفرع النقابي للنظر في أي قضية عالقة و محاولة إيجاد الحلول لها.

### 5-بيانات حول مدى استعمال النقابة للإضراب:

#### جدول رقم 10: يبين موقف النقابيين من استعمال وسيلة الإضراب

هل لنقابتم الحرية التامة في ممارسة حق الإضراب		هل أنتم مع استعمال وسيلة الإضراب لتحقيق المطالب		هل الإضراب بالنسبة إليكم (كشخص) هو وسيلة فعالة		هل اللجوء الى الإضراب يتم بطلب من القاعدة العمالية		
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
57	95%	22	36.66%	16	26.66%	57	95%	نعم

73.33 %	44	63.33 %	38	05%	03	05%	03	لا
100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	المجموع

أما فيما يتعلق بقضية الإضراب و موقف النقابيين منه، فيؤكد معظم المبحوثين و بنسبة تقدر بـ 95 % أن لنقابتهم الحرية التامة في استعمال وسيلة الإضراب متى رأتها ضرورية، بشرط إخطار الجهات الوصية قبل الدخول في الإضراب وفق ما ينص عليه القانون.

و ترى نفس نسبة المبحوثين و المقدرة بـ 95 % أنه بالنسبة إليهم من منظور شخصي فالإضراب وسيلة فعالة في تحقيق المطالب باعتبار أنها اللغة الوحيدة التي يفهمها النظام، و التي و لأجلها قد تم فتح القانون الأساسي لعمال التربية لأكثر من مرة في ظرف أقل من 07 سنوات ( 2008-2012 و السنة الحالية هو قيد الدراسة و الإثراء لمعالجة النقائص الموجودة فيه).

أما في قضية هل أنت مع أو ضد الإضراب، فالقرارات تختلف باختلاف النسب المتحصل عليها، فنسبة 36.33 % من المبحوثين هم مع حق استعمال الإضراب، بينما في المقابل نرى نسبة 63.66 % هم ضد دخول نقابتهم في إضراب و بالتالي جر المدرسة و التلميذ إليه، و يعود هذا الاختلاف في نظرة المبحوثين لاستعمال ورقة الإضراب لعدة أسباب أهمها :

- اختلاف الجنسين، فالرجال هم الأكثر تمسكا بالإضراب من النساء، و النساء الغير متزوجات مع الإضراب عكس الغير متزوجات...
- الحالة المادية للعامل: فالعامل الذي حقق أهدافه المادية في هذه الحياة أقل تمسكا بالإضراب عكس العامل الذي يريد و بقوة تحقيق مطالبه المتمثلة في السكن، الترقية، تحسين الأجر، الخدمات الاجتماعية... و غيرها من الضروريات.
- اختلاف مناصب العمل: فأسلاك التأطير الإداري أقل توجهها للإضراب من غيرهم بحكم مناصبهم الحساسة داخل المؤسسات التربوية، عكس أسلاك الفريق التربوي المتمثل في المساعدين التربويين، الأساتذة و فئات عمال التنفيذ.

و قد أكدت نسبة 73.33 % من المبحوثين أن اللجوء الى الإضراب على المستوى الوطني لا يتم بطلب من القاعدة العمالية بقدر ما يتخذ هذا الإجراء أعضاء المكتب الوطني، و ذلك نظرا لكونهم على دراية أكثر من غيرهم بوقت و كيفية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق المطالب، و ذلك يعود أساسا لعلاقتهم المباشرة بالوزارة و بالنقابات الأخرى على المستوى الوطني.

أما على المستوى الولائي فنفس الإجراءات تتخذ من طرف المكتب الولائي، بحيث بعد أن تستنفذ كل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاعات أو إيجاد حلول لقضية معينة، و بعد أن تغلق أبواب الحوار Le dialogue، فالمكتب الولائي هو وحده المخول قانونيا للجوء الى

الإضراب، و ذلك بعد اجتماع أعضاءه لتحديد التاريخ و الإجراءات القانونية، ثم يقوم بتبليغ القواعد عن طريق الفروع النقابية للتنفيذ.

### خلاصة

لقد تمت معالجة البيانات الميدانية و تحليلها على حسب الجداول المبينة أعلاه، بحيث تم وضع البيانات على أساس تسلسلي يتوافق مع استمارة البحث، و لقد تمت معالجة تلك الجداول على أساس النسب الموجودة فيها تمهيدا للدخول في تحليل عام و سوسيولوجي للنتائج المتحصل عليها في الشق الثاني من هذا الفصل.

# الفصل السادس

- تحليل نتائج الدراسة على

ضوء الفرضيات.

- تحليل نتائج الدراسة على

ضوء الدراسات السابقة

## تمهيد:

بناء لما أشرت إليه سابقا، فنقابة الاينباف كغيرها من النقابات الناشطة في حقل التربية ستجد نفسها مجبرة سواءا تحت ضغط القاعدة العمالية باختلاف مطالبها، أو في محاولة منها للتكيف adaptation مع الأوضاع الراهنة التي تشهدها البيئة الخارجية إلى استعمال كل الطرق و الوسائل و الآليات التي تراها مقبولة قانونيا و اجتماعيا و حتى أخلاقيا لتحقيق أهدافها.

و سنناقش مدى صدق الفرضيات من خلال النتائج التي تحصلنا عليها في الدراسة الميدانية، و التي ستوضح بدورها مدى استعمال نقابة الاينباف لإحدى أو جميع الآليات و الأساليب التي تسمح لها بتحقيق مطالب قواعدها.

تحليل نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات



# 1- استعمال أسلوب الحوار مع الجهات الرسمية:

فيما يتعلق بتأكيد فرضية أن نقابة الاينباف تستعمل أسلوب الحوار مع الجهات الرسمية بخصوص نزاعات العمل و تسوية الخلافات الموجودة داخل بيئة العمل، فقد أكدت نسبة 90 % من مجتمع البحث أن نقابة الاينباف تهتم بتسوية الخلافات الموجودة داخل مؤسسات العمل عن طريق قنوات الحوار، و رغم هذا الدور الذي تقدمه النقابة للعمال إلا أن 65 % من المبحوثين أكدوا أن مشاكلهم الشخصية مع الإدارة يقومون بحلها شخصيا personnellement بدون اللجوء إلى النقابة، هذه النسبة حين قمنا بدراستها لوحظ أنها تمثل أكثر من 87.66 % لدى الرجال، فهم لا يفضلون إدخال النقابة في المشاكل العالقة مع الإدارة لأنهم قادرون على حلها بكل الطرق حتى القانونية منها، أو التوجه مباشرة إلى مديرية التربية لحلها، و أنهم يفضلون ترك النقابة للأمور التي تتعلق بالجميع، و تقريبا نفس الأفكار كانت موجودة عند بعض العاملات لكن بنسبة 12.34 %، و سببها أن لهؤلاء العاملات خبرة ancienneté في الميدان تفوق العشرون سنة جعلتهم يعرفون خبايا الإدارة و كيفية تسوية المشاكل بدون ضجيج، مثلما قالت لي إحدى المبحوثات : "لي زميلات في المديرية يكفي أن أتصل بهن بالهاتف" (134).

أما عن النسبة التي وصلت إلى حد 35 % و التي تمثل لجوء العمال للنقابة لتسوية مشاكلهم مع الإدارة، فهي نسبة تمثل اعتماد فئة أخرى من العمال على النقابة (و هنا يجب الإشارة أن الحالات تختلف من عامل لآخر)، و بعد استنطاق هذه النسبة لوحظ أنها تمثل 8.33 % عند الرجال نظرا لصعوبة المشاكل التي وقعوا فيها، و تقابلها نسبة 91.66 % عند العاملات نظرا لأن أكثر من 60 % منهن تقل سنوات عملهن عن 06 سنوات.

و من أجل قراءة سوسيولوجية لهذه النسب بالذات، نقول أن العنصر النسوي لا يستطيع مواجهة affronter الإدارة وجها لوجه لمعالجة المشاكل المتعلقة بنزاعات العمل، خوفا من المضايقات التي ستنتجها مثل هذه الممارسات، فأكثر العاملات يعتقدن أنه بمجرد الوقوف في وجه المسؤول الإداري لتسوية وضعية معينة، فسيكون هناك سوء فهم عنده و التي ستنتج عنها تبعات من طرفه، و كذلك لا يفضلن إشراك عائلتهن خوفا من الانعكاسات التي ستترتب عن ذلك، و بالتالي يفضلن معالجة هذه المشاكل بالتوجه للنقابة باعتبارها الأداة الأكثر أمانا، و التي ستهتم بتسوية مشاكلهن بدون أن يدخلن في مشاكل أخرى أكثر تعقيدا.

قراءة لمثل هذه النتائج تجعلنا في علم الاجتماع نرى أن العاملة في الجزائر، هي تلك المرأة التي تحاول أن تواكب الحياة ماديا، لكنها لا زالت غير حرة في اتخاذ القرارات التي تمس أحيانا بثقافة الأسرة التي تنتمي إليها، بمعنى آخر من حقها أن تعمل لكن أن تدخل في عقد اجتماعي contrat social مع أطراف مهنية أخرى، تستدعي منها أن تتحول من

تلك العاملة البسيطة التي حددت لها العائلة مسبقا هامش حريتها، إلى مناقلة تتحدى قرارات السلطة من أجل المطالبة بتحسين الأوضاع المادية و الاجتماعية.

و بالتالي: فالأسرة الجزائرية لا زالت تؤثر و لو من بعيد في سيرورة المجتمع، من خلال إنتاج ثقافات تؤثر سلبا في كثير من الأحيان من على مختلف القرارات التي تتبناها مثل هذه التنظيمات التي تسعى جاهدة من أجل التغيير *changement*، و بالتالي فهي تفشل بدون دراية و تضعف من قوة هذه التنظيمات.

لقد أكدت نسبة 93.66% من المبحوثين كما أكد رئيس المكتب الولائي للاتحاد "بأن الإجراءات التي تتخذها النقابة من أجل تسوية مشاكل العمال، تتم عن طريق اجتماع أعضاء المكاتب، أين تفتح مجالات النقاش حول أهم الطرق السلمية أولا لمعالجة المشاكل"<sup>(135)</sup>، ثم يخرج الأعضاء بعد نهاية الاجتماع بإجراءات نهائية تستدعي التطبيق.

70% من المبحوثين أكدوا أن نقابة الإينباف جاءت كنقابة مستقلة للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية، و أنها حسب رأي 73% من المبحوثين تمتلك الصفة التمثيلية للعمال و تتفاوض باسمهم، ليبقى النضال النقابي حسب هؤلاء مرتببا بمدى قدرته على التنظيم و تسيير المبادرات و صياغة الملفات المطالبية و المقترحات، مع احترام التوازنات المختلفة للسلطة و قطاعات المجتمع، و يحقق ديناميكية نضالية متطورة و ضرورية لفرض الحوار الإيجابي الهادف و البناء، و إلى التقليل من حدة الاستغلال الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي و السياسي الممارس على طبقة العمال و الأساتذة.

إن امتلاك الإينباف الصفة التمثيلية للعمال لتتفاوض باسمهم، لا يعني ذلك المفهوم الضيق الذي لا يتجاوز طلب الزيادة في الأجور نظرا لإرتفاع تكاليف المعيشة، و زيادة متطلبات الحياة في مختلف المجالات، و إنشاء مكاتب نقابية لهذا الغرض ترضى عنها القاعدة العمالية، لتجعل من النضال النقابي لا يتجاوز حدود إنشاء منظمات صورية مناسبة لا تظهر إلا من خلال اللوحات الإعلامية.

فالتفاوض *negociation* الذي نرمي إليه هو ذلك التفاوض الدائم الهادف لخدمة الطبقة العاملة من أساتذة و معها باقي الحركات العمالية، وفق مبادئ الديمقراطية و النزاهة و الإستقلالية التي تعتبر ضمانا لحماية النضال النقابي من جهة، من سياسة المصالح و الإنزلاق في اتجاه الإنحراف *La déviance* نحو الارتزاق النقابي أو البيروقراطية، أو من مصالح السياسة و الارتقاء في أحضان التبعية *La dépendance* - الحزبية و العمل السياسي من جهة أخرى.

يرى 96.66% من مجتمع البحث أن نقابتهم تشارك في المفاوضات و الإتفاقيات التي تخدم مصلحة العمال، و تضيف نفس النسبة أن الإينباف تعتمد في طريقة سيرها و

حلها للمشاكل التي تعاني منها القاعدة العمالية على إجراءات المصالحة و الوساطة لتسوية نزاعات العمل.

يقول مبحوث في لقاء جمعني معه في مؤسسة عمله: " أنه في حالة ما إذا استعصيت قضية إيجاد حلول لبعض المشاكل و تسويتها، فإننا نبحث عن أناس لهم وزن و لهم تأثير من أجل أن يتدخلوا كوسطاء في تلك القضايا، و طبعاً في إطار ما يسمح به القانون " (136)

و في إطار الإجابة عن مدى تعامل الإدارة مع نقابة الاينباف على أساس أنها شريك اجتماعي، فقد أكد أغلب المبحوثين و بنسبة 81.66 % أن الوصاية أو الإدارة بصفة عامة ترى صفة الشريك الاجتماعي في نقابة الاينباف، هذه الصفة التي ستسمح للاتحاد بالتغلغل *pénétration* أكثر في الإدارة في إطار تحقيق المبادئ العامة التي أنشئ لأجلها، و يؤكد أحد المبحوثين بقوله: " المكتب الولائي له وزن عند الإدارة، و يستطيع أن يتعامل في جو من الإحترام مع الإدارة حول مختلف القضايا التي تتعلق بالجو العام للمدرسة " (137).

هذه الصفة التي يمثلها الاتحاد و التي غيرت من نظرة الإدارة اتجاهه، قد تستغلها بعض الأطراف سواء من الإدارة أو حتى من داخل النقابة في تمرير بعض الأمور التي لا نقول أنها شخصية و إنما قد تؤثر على بعض الأهداف التي ينادي إليها العمل النقابي. لقد قرأنا عديد المرات حول كيفية تورط *implication* بعض القادة النقابيين مع الإدارة من أجل بعض المصالح الشخصية، و ذلك بعد تعطيل الآلة النقابية و توجيهها عكس التيار، أو بمعنى آخر استعمال النقابة لأمر شخصية، فكان من بين الأسئلة التي وجهتها للمبحوثين حول إمكانية استفادة بعض القادة النقابيين من مزايا من طرف الإدارة، فكان جواب نصف المبحوثين أنهم لا يعلمون شيء حول هذه الممارسات، بينما 31.66 % من المبحوثين نفوا أن يستفيد القادة النقابيون من النقابة لأغراضهم الشخصية، بحجة أن العمل النقابي أسمى من هذه المساومات، و في المقابل كانت هناك نسبة 18.33 % من عدد المبحوثين تؤكد أنه دائماً ما تكون هناك انزلاقات، لأنه كما قال أحد المبحوثين: "النقابي هو أيضاً بشر و في نفس الوقت هو أيضاً عامل و يخضع للوصاية، و له حاجيات شخصية تستدعي منه قضائها، و قد يستعمل النقابة هو أو غيره في قضاء هذه الحاجيات خاصة عندما تكون كل الأبواب مغلقة أمامه" (138)، لتتأكد بذلك تخمينات ميرتون في أنه يمكن أن تكون هناك أيضاً وظائف كامنة للفعل النقابي لا يصرح بها علناً، كون أن هذه الوظائف متفق عليها فقط بين

لقاء مع المبحوث رقم 47، جرى يوم 17 ماي 2015، مساء - 136

لقاء مع المبحوث رقم 14، جرى يوم 12 ماي 2015، صباحا - 137

لقاء مع المبحوث رقم 13، جرى يوم 12 ماي 2015، صباحا - 138

معلوم في الجزائر أن النظام Le système عمل و لا يزال يعمل على تذويب كل الحركات و التنظيمات بما فيها المجتمع المدني بما يتماشى و مصالحه، مثلما قام بتذويب أغلب الأحزاب السياسية حتى أخضعها و جعلها تتخلى عن أهدافها و برامجها، لتتحول إلى آلة دعم و مساندة لبرنامج الرئيس عبر عهده الأربعة، فكيف إذا لهذه النقابات أن تترك السلطة قياداتها في ظل نظام ريعي أفقد كل القطاعات بريقها؟ و هو ما حدث مع أحد القادة النقابيين لمجلس ثانويات الجزائر CLA الذي أصبح رئيسا للمستخدمين في وزارة التربية الوطنية في عهد بن بوزيد، مقابل تحويله لتلك النقابة عن الهدف الذي أنشئت لأجله.

فسياسة النظام الحالي و التي تؤثر بدورها على العمل النقابي في قطاع التربية، هي سياسة مبنية على أمرين:

1- سياسة التضيق و ما تحمله من خبايا.

2- تقابلها سياسة التفاوض و ما تحمله من هدايا.

و من هنا، فإن استطاعت نقابة الاينباف أن تحافظ على سياستها (140) في ظل عدم توفر جو خارجي يسمح بالتعددية pluralisme الحقيقية و الشفافية و الديمقراطية، فإنها لن تحظى أبدا بمنزلة الشريك الاجتماعي، بإعتبار أن الإبن الشرعي و الوحيد لهذا النظام هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين، بما أصبح يمثله كأداة لتنفيذ سياسة الدولة و إضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال (141)، و قد وجدت نقابة الاينباف نفسها و مع غيرها من النقابات تحارب تلك الممارسات التقليدية لنقابة الدولة و المتمثلة في محاولة الهيمنة النقابية على هذا القطاع (142).

و رغم هذه الظروف، قد يجد الإتحاد نفسه ملزما على استعمال لغة الحوار بما أنها اللغة الوحيدة التي ترضى بها السلطة في البلاد، على أساس أن لغة الصراع Conflit هي لغة تلجأ إليها النقابات حين تستنفذ اللغات الأخرى.

و هنا لا ننفي صدق الفرضية الأولى التي مفادها أن الاينباف في ولاية سعيدة يستعمل أسلوب الحوار مع الجهات الرسمية لصالح قاعدته النقابية، بل أكد عديد المبحوثين

أكرم حجازي: النظرية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع - كلية الآداب- جامعة تيز، اليمن، بدون سنة نشر، ص 46 - 139

140 - تتمثل السياسة النقابية في جميع البرامج و الاستراتيجيات التي تنتهجها النقابة لتحقيق أهدافها، و التي لها ثلاث أبعاد:- بعد أدائي: يتمثل في النشاط النقابي و الوسائل المعتمدة في تحقيق الأهداف.  
- بعد غائي: يتمثل في غاية النقابة التي تحاول تحقيقها من خلال انتهاج سياسة معينة.  
- بعد ايديولوجي: يتمثل في الأفكار و المبادئ التي تتبناها النقابة و تحاول تحقيقها و تدافع عنها.

خالد حامد: مرجع سابق، ص 148-149 - 141

بيان لنقابة الاينباف، رقم 10/2015، تحت عنوان "تصريح صحفي" الصادر في الجزائر بتاريخ 19 جويلية 2015 - 142

سواء بعد المقابلات التي جمعتي بهم أو بعد تحليل الاستثمارات أن الحوار يبقى دائما الأسلوب الأول الذي تنتهجه نقابة الاينباف مع الإدارة لصالح العمال.

## 2- استعمال أسلوب التعبئة الكلاسيكية: توزيع المناشير و عقد الجمعيات:

لقد أوضح قانون العمل النقابي للعامل سواء كان مسؤولاً أو مسيراً أنه من أجل السير الحسن للعملية النقابية داخل المؤسسات، ينبغي توفير كل ما يسمح للنقابات العمالية الناشطة في قطاع التربية من أدوات تسمح لها بتعريف قواعدها بما يجري في الساحة النقابية، و قد أثبتت الدراسة أن هذه التعليمات instructions les محترمة لدرجة كبيرة جدا داخل المؤسسات التربوية بولاية سعيدة، بحيث لاحظنا أن نسبة 98.33 % من عدد المبحوثين أكدوا أن الإدارة تضع تحت تصرف فرعهم النقابي لوحات إعلانية Affiches publicitaires، تبقى أحيانا ظروف وضع هذه اللوحات تختلف حسب الخصوصيات من مؤسسة لأخرى.

لاحظنا من خلال هذه الدراسة و من خلال الملاحظة المباشرة لعدد كبير من المؤسسات التربوية صدق هذه النسبة، بحيث تعمدت أن ألاحظ داخل كل المؤسسات التي كنت على اتصال بها من أجل القيام بهذه الدراسة أن هناك أماكن مخصصة تضعها المؤسسة تحت تصرف النقابات لتعليق البيانات و اللوائح الإعلامية، يضاف إلى ذلك أن الوثائق التي تنشر من قبل الفرع النقابي في تلك اللوحات المخصصة للإعلان توضع بكل حرية من طرف النقابات، و هو ما أكدته نسبة 96.66 % من المبحوثين في أنهم لا يجدون أي عراقيل من طرف الإدارة في تعليق البيانات و اللوائح في الأماكن المخصصة لذلك و المتفق عليها سابقا مع الإدارة، و تلك الأماكن لاحظنا أنها توجد بكثرة بجانب قاعات الأساتذة بالنسبة للثانويات و المتوسطات، و بجانب الإدارة بالنسبة للإبتدائيات.

و في سؤال حول مدى اعتماد الإينباف على عملية توزيع المناشير في توعية المناضلين، فقد لاحظنا أن نسبة 81.66 % من المبحوثين ينفون اعتماد نقابتهم على توزيع المناشير، بحيث يؤكد جل هؤلاء و بنسبة 80 % بأنها تعتمد كثيرا على تعليق البيانات في اللوحات الإعلانية المخصصة لذلك.

فقرأتنا لهذه الأرقام تجعلنا أمام واقعين هامين في ساحة العمل النقابي و هما:

- إما أن نقابة الاينباف لا تعتمد على طريقة توزيع المناشير على المنخرطين فيها بسبب أنها تكلفها ماديا، و ترى أن تعليق البيانات على اللوائح الإعلامية الموجودة

داخل المؤسسات التربوية كاف لوحده في جعل العمال على دراية بما يجري في الساحة النقابية.

- أو أنها لا تريد أن تدخل في علاقة مباشرة مع الإدارة لطلب الرخصة لتوزيع هذه المناشير، و التي ربما في نظرهم ستجعل النقابة ضعيفة أمام الإدارة، و هذا ما يجعلها أمام خيار إرسال نسخ إعلامية للمؤسسات التربوية عن طريق أعضاء الفروع النقابية المنصبة داخل هذه المؤسسات من أجل تعليقها للعمال، و بدون تحميل النقابة مسؤولية التنقل لهذه المؤسسات.

و مهما كانت هذه التخمينات صادقة أو العكس، فالذي يهمنا هنا هو أن النقابات العمالية أصبحت مؤخرا تغتر بالعمل النقابي، خاصة لما حققته من نجاحات و مكاسب لفائدة قواعدها، تلك المكاسب جعلتها تضع بين عينيها الإدارة العليا متناسية بذلك ذلك العامل البسيط الذي أنهكت الإضرابات مدخوله الشهري.

و رغم أن توزيع المناشير و تعليق البيانات تعتبر من الوسائل الإعلامية، إلا أنها لوحدها غير كافية لإنتاج و تطوير الفكر النقابي، و هو ما يؤكده المبحوثون و بنسبة 60 % بأن الإعلام الكتابي الذي تعتمده النقابة حاليا غير كاف لإنتاج فئة نقابية و مناضلة على حد تعبيرهم، و بالتالي هذا ما يدفع بالقاعدة العمالية داخل بعض المؤسسات التربوية إلى طلب عقد اجتماعات مع الممثلين النقابيين لتوضيح و مناقشة بعض المسائل الغامضة و إيجاد حلول للمشاكل العالقة.

و في سؤالنا حول وضع الإدارة لمحل ملائم للفروع النقابية من أجل عقد الاجتماعات، أكد 81.66 % من المبحوثين أنه لا توجد مشكلات داخل المؤسسات التربوية في مسألة عقد الاجتماعات، فالإدارة دائما ما تضع تحت تصرفهم محلا و توفر لهم التجهيزات لعقد مثل تلك الاجتماعات، كما أكد جميع المبحوثين و بنسبة 100 % أن الاجتماعات تعقد دائما خارج أوقات العمل، و أن لا علاقة للإدارة بتحديد تاريخ أو وقت عقد هذه الاجتماعات. تصريحات مثل هذه تبين أن النقابات في مسألة عقد الاجتماعات و تحديد تواريخها هي حرة عن هيمنة الإدارة *La domination de l'administration* أو تدخلها فيها، و بالتالي و من خلال الحرية الممنوحة من طرف الإدارة للفروع النقابية الموجودة داخل المؤسسات التربوية حتى تمارس نشاطها النقابي بما يتماشى و القانون، فكل من الإدارة و النقابة ملزم إلى حد بعيد باحترام المسافة القانونية التي تفصل بينهما، و التي ساعدت على أخفقت العملية النقابية داخل المؤسسات التربوية.

و قد بينت نسبة كبيرة من المبحوثين و أكدت صدق الفرضية الثانية التي مفادها أن نقابة UNPEF تعتمد في قضية إعلام المنخرطين على الأسلوب التعبئة الكلاسيكي المتمثل في عقد الجمعيات و تعليق البيانات في المؤسسات التربوية، بينما تخلت على طريقة توزيع

المناشير و التي ربما أصبحت تكلف النقابة ماديا خاصة و أنها تمتلك عدد كبير من المنخرطين عبر مؤسسات الولاية.

### 3- استعمال وسيلة الإضراب:

إذا كانت النظرة الصراعية و في مسألة الظاهرة النقابية تعتبر أن الإضراب هو تعبير عن مقاومة طبقة العمال التي تعتبر بأن الإضراب هو ضرورة يجب القيام بها لإحداث التغيير الإجتماعي<sup>(143)</sup>، و التي تعني بهذا أنه نضال و كفاح طبقي ضد الطبقة التي تمتلك مصادر القوة، فأصبحنا نرى في مجتمعنا أن الدولة أصبحت تستعمل الشرطة في كل مرة لمواجهة الإضرابات العمالية، كما تقوم بتضييق الخناق على الكثير من العمال والنقابين النشطين من أجل إسكاتهم و محاولة التحكم فيهم. و رغم هذه الحقائق التي لا تكاد الصحف اليومية تخفيها، إلا أن 61.66 % من المبحوثين ينفي وجود مضايقات من طرف الجهات الرسمية، بدليل أن هناك جو مبني على أسس قانونية يسوده الاحترام المتبادل بين طرفي المعادلة. و رجوعا إلى سياسة النظام القائم منذ الاستقلال في محاولة منا لإعطاء القارئ فكرة أكبر عن ثقافة الإضرابات عند العمال في الجزائر، فعدد الإضرابات لم تتراجع بالشكل الملحوظ، و بقيت مستمرة كما يوضح ذلك هذا الجدول رغم عدم وجود تعددية نقابية في تلك الفترة.

#### جدول رقم 11: يبين تطور الإضراب من سنة 1980 إلى غاية سنة 1986<sup>(144)</sup>:

السنة	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
عدد الإضرابات	922	819	732	895	855	809	640

لقد استخدم العمال الجزائريون الإضراب حتى قبل الاستقلال لإرغام مستخدميهم على الاعتراف بحقوقهم وكسب المزيد من الإنتصارات في إطار الصراع الطبقي الدائر على مستوى المجتمع ككل، و الذي تدعم بمظاهرات في الشوارع (عمال المطابع 1888، عمال المقاهي و المطاعم 1898 و عمال الموانئ و البناء عام 1904)<sup>(145)</sup>، و ذلك لأن البناء الطبقي-الأدنى- داخل مكان العمل يتأثر بالبناء الطبقي-الأعلى- على مستوى البناء الخارجي للمجتمع و الذي ينعكس و يؤثر في سلوك العمال، و التي نراها من الناحية السوسولوجية

عبد الباسط عبد المعطي: نظرية علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 271 - 143

عبد الناصر جابي: مرجع سابق، ص 169 - 144

سلامة محمود أبو زعيتر: دور النقابات العمالية في التنمية البشرية، معهد البحوث و الدراسات العربية، جامعة الدول العربية، 2014، ص 77 - 145

أنها عبارة عن فعل يقوم به العمال اتجاه قضية معينة لإبراز قوتهم و فرض وجودهم، عكس ما يراه بعض السيكلوجيين التبسيطيين على أساس أنه غضب و تمرد.

يرى أغلب المبحوثين و بنسبة 95 % منهم أن نقاباتهم تمتلك الحرية التامة لممارسة حق الإضراب، الذي هو حق دستوري مكفول تلجأ إليه النقابات العمالية كلما كانت هناك ضرورة لذلك، و باعتبار أن قطاع التربية قطاع حساس فالإضراب فيه يثير نوعا من الرفض لدى السلطة و المجتمع، هذا الرفض الذي تضفي عليه وسائل الإعلام نوع من الشرعية باعتبار أن الضحية الأول و الأخير هو التلميذ.

لكن رغم ذلك فالإضراب يبقى ممارسة الجميع، كل في قطاعه و حسب اختصاصه، و ليس من اختصاص عمال قطاع التربية فقط، لذلك يرى 95 % من المبحوثين و من منظورهم الشخصي أنه وسيلة فعالة لتحقيق المطالب، يقول أحد المبحوثين: "الطبيب و القاضي و الشرطي و حتى التلميذ... كلهم يستعملون حق الإضراب من أجل تحقيق مطالبهم، لكن حين نستعمله نحن عمال قطاع التربية فجميع هؤلاء ينقلبون علينا و أحيانا يستعملون ضدنا ألفاظا غير لائقة، إذن فأنا مع الإضراب (146)".

تجدد الإشارة هنا إلى أنه ليس الجميع مع فكرة استعمال الإضراب لتحقيق المطالب، بحيث وجدت أن نسبة 38.33 % من المبحوثين هي ضد استعمال المدرسة كورقة ضغط لتحقيق المطالب، و أحيانا هذه النسبة و رغم انخراطها في النقابة إلا أنها لا تقوم بالإضراب، لا تقوم به على أساس أن هذه النسبة تمثل العنصر النسوي الذي يدخل دائما في علاقاته المهنية مفاهيم مرتبطة بالبيئة الأسرية.

و إذا بحثنا في عمق هذه الظاهرة سنجد أن العنصر النسوي داخل النقابة هو عنصر مسالم يرى النقابة من واجهة أنها توفر لهن الدعم المعنوي و السند داخل المؤسسة، و دليل ذلك أنه كلما كانت هناك فروع منصبية داخل المؤسسات التربوية كلما كان هناك انتماء *appartenance* كبير للعنصر النسوي، و تقل نسبة انخراط العاملات عندما يقل وجود هذه الفروع داخل المؤسسات، و في نفس الوقت لاحظنا تخوف العاملات بشكل رهيب كلما ارتبطت قرارات النقابة سواء الوطنية أو الولائية بالدخول في إضرابات و احتجاجات. و لتأكيد فكرة أن العنصر النسوي مسالم داخل التنظيمات النقابية، أكدت نسبة 73.33 % من المبحوثين أن قرار اللجوء للإضراب لا يتم بطلب من القاعدة العمالية بقدر ما يتم من خلال قرارات المكاتب الولائية و الوطنية.

و في سؤال حول دور النقابة التمثيلي، و المتعلق أساسا بمدى دفاع النقابة عن العامل حتى و لو كان غير كفاء، فكان جواب 63.33 % من المبحوثين أن دور النقابة هو الدفاع عنه مادام منخرطا فيها.

أحيانا إن عدم كفاءة العامل تعتبر هي أيضا عاملا يجر النقابات العمالية في كثير من المرات إلى مواجهات و صراعات مع الإدارة كانت في غنى عنها، ليبقى على النقابة في إطار تحسين ظروف العمل و في إطار المفاوضات و الاتفاقيات التي تخدم مصلحة العمال أن تسعى لمحو آثار الرداءة في صفوف العمال، من خلال تطوير آليات التكوين و تحسين



المستوى لدى هؤلاء، خدمة للمنظومة التربوية و محاولة لإنتاج طبقة عاملة كذلك الموجودة في الدول الغربية.

في قضية استعمال حق الإضراب، يرى بعض المبحوثين و بنسبة 43.33 % من مجتمع البحث أن نقابتهم تستعمل الإضراب كوسيلة من أجل تحسين ظروف العمل مثلما تستعمله في قضايا أخرى تتعلق بالزيادة في الأجور، و هو ما نفتته نهائيا نسبة أكبر من مجتمع البحث و المقدرة بـ 56.66 % في أن الإضراب لا يستعمل إلا فيما تعلق بالأجور، نظرا لأن القاعدة حسب عدد كبير من المبحوثين أصبحت أحيانا لا تستجيب حتى للإضرابات التي تتعلق بالجوانب المادية، فكيف هو حالها في قضية تحسين ظروف العمل. لكن رغم ذلك فقد استطاعت النقابات المستقلة في السنوات الأخيرة أن تفرز موجات من الإضرابات العمالية، مست تقريرا جميع أسلاك قطاع التربية دون استثناء، وهو ما شغل بال الكثير من المفكرين والباحثين على اختلاف منطلقاتهم الفكرية و الإيديولوجية بحثا عن الدوافع Motifs و الأبعاد و الآليات، و لم يتخذ هذا النقاش شكلا تقليديا، وإنما أثار مجموعة من القضايا، كقضية علاقة الإضراب ببناء القوة و الانتماء الطبقي و الوضع الاجتماعي والحالة الاقتصادية و الوضع السياسي... وغيرها.

في هذا الإطار ظهرت تصورات واتجاهات سوسيولوجية عديدة حاولت الوقوف على مدى ارتباط الإضرابات العمالية بالوضع الاجتماعي الذي يعيشه العامل من جهة و البناء التنظيمي من جهة أخرى، و هذا ما تعكسه الكثير من التيارات النظرية التي تركز على العلاقة المحورية بين الإضراب و المستوى المعيشي و الاجتماعي للعمال، أين تتناقض المصالح و الأهداف من أجل الحصول على المزيد من الثروة.

في المقابل نجد الأدبيات المتمحورة حول ظاهرة الإضراب تؤكد مسألة أساسية في تراث علم الاجتماع، و هي نسبية توزيع الثروة répartition de la richesse بسبب ارتباطها بالسلطة و مراكز اتخاذ القرار، و من هنا يظهر جليا في الدراسات المعاصرة غلبة المنحى الذي ينظر إلى الثروة كسلعة نادرة تتعدد طرق و وسائل الحصول عليها، و هي ما تعكس الاختلاف حول مقولة الإضراب محددات وفاعلا في اكتسابها و استخدامها، و بالتالي فالذي يهمننا هنا هو كيفية تجسيدها لطموحات الفاعلين الاجتماعيين.

ومن المعلوم أن هذه الطموحات تتباين من فرد إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى، الأمر الذي يفسر اختلاف نسبة الإضراب وحجمه من مجتمع إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى، وحتى من جماعة إلى أخرى، و رغم أهمية الظاهرة الإضرابية و محوريتها في تحسين الظروف الاجتماعية و المعيشية للعمال، إلا أن المهتمين برصد واقع الظاهرة يجمعون على ربطها بالفاعلين الاجتماعيين و الاقتصاديين و السياسيين و أهدافهم.

في هذا السياق تؤكد العديد من الدراسات على أن الإضرابات لا تتبع كليا من داخل مكان بعينه، بقدر ما تساهم فيها بشكل كبير متغيرات و عوامل مجتمعية تعمل على تصاعد وتنامي الإضرابات العمالية، خصوصا بعد تزايد حجم اليد العاملة في الجزائر و ما يقابلها من غلاء المعيشة و أزمة السكن و غيرها.

و كتحليل عام مبني على ضوء هذه الفرضيات: نقول بأنه لا يخفى على أحد المجهودات التي بذلتها الدولة الجزائرية منذ الإستقلال لإستيعاب اليد العاملة المتزايدة سواء في القطاع العام أو الخاص، لكن هذا التزايد في حجم اليد العاملة فرض نقاشا حول تلبية إحتياجات العمال الاقتصادية والاجتماعية، و أصبح يشكل هذا النقاش موضوعا جوهريا و أساسيا عند العمال، و قد أفرز هذا النقاش علاقات جديدة على مستوى مكان العمل بين العمال فيما بينهم من جهة، و بين العمال و ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، و التي أدت إلى إضرابات Grèves و احتجاجات Manifestations و اعتصامات Sit-ins على مستوى مكان العمل، و في بعض الحالات كانت تنقل هذه الاحتجاجات إلى الشارع من أجل الاحتماء بالمجتمع و نيل استعطافه، لدفع إدارة المؤسسة أو الدولة للتدخل من أجل تحقيق مطالب العمال سواء كانت هذه المطالب مهنية أو اجتماعية.

و بذلك تبقى نسبة انتشار الوعي النقابي الحقيقي بين أوساط العمال في هذا القطاع، تختلف من سلك لآخر و من جنس لآخر و حسب سنوات العمل و سنوات الانخراط في النقابات العمالية.

و تبقى نقابة الاينباف حاليا على غرار نقابات التربية الأخرى تسعى جاهدة و بكل الأساليب القانونية و المذكورة سابقا، في محاولة منها لتحقيق مطالب قاعدتها و المتمثلة أساسا في تحسين الظروف المهنية و الاجتماعية Les conditions professionnelles et sociales لعمال قطاع التربية من خلال فتح القانون الخاص و إعادة تسوية وضعية الأسلاك المتضررة، دراسة ملف طب العمل، و محاولة الرفع من المستوى البيداغوجي و تحسين ظروف التمدرس... و غيرها من المطالب الشرعية، و بالتالي فقد أكد أغلب المناضلين على أنه و لصالح القاعدة فنقابتهم مستعدة لاستعمال حق الإضراب من أجل تلبية مطالبهم الشرعية، لتثبت بذلك صحة الفرضية الثالثة.

إن الحركة العمالية Le mouvement ouvrier في تغير مستمر خاصة في ظل الظروف العالمية، و إن التغيير الاجتماعي الذي يعتبر تحولا في النظم و الأنساق و الأجهزة الاجتماعية في بنائها أو في وظيفتها، هذه النظم التي تستدعي أن تكون داخل مجتمعنا الجزائري متكاملة بنائيا و متساندة وظيفيا، و بالتالي فإن أي تغيير في البيئة الخارجية لا بد أن يؤدي بدوره إلى سلسلة من التغيرات الفرعية و التي قد تصيب معظم جوانب الحياة و لو بدرجات مختلفة.

فالعولمة La mondialisation كسبب خارجي أصبحت سببا في تحول المجتمع من مجتمع عائلي إلى مجتمع عقدي، يعني من العائلية إلى التعاقدية، و من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي، و من المحلية إلى الانفتاح على العالم، و من الثقافة المقدسة إلى الثقافة العلمانية، و من التكافل إلى التعايش... بمعنى آخر من المجتمع الشيعي إلى المدينة و من المجتمع التقليدي إلى المجتمع العصري<sup>(147)</sup>، و هو ما يعني تحولا شبه تام ربما فهمه إلى

رحالي حبيبة: التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، - 147  
2010، ص 15

حد كبير شباب اليوم من غيرهم أنه انتقل تام من النماذج التقليدية إلى النماذج العقلية و المنطقية.

في خضم هذا الجدل التمثيلي تبقى نقابة الاينباف تعاني هي أيضا من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي:

- *فعلى المستوى الداخلي*: يتعلق الأمر بهشاشة الانخراط الذي ينعكس سلبا على فعاليتها الميدانية، تقابلها عدم وجود لغة واضحة و ثابتة تساهم في تفعيل الانخراط، حيث لوحظ أن وجود مطلب الأجور، المنح و العلاوات على قائمة اللائحة المطلوبة كاف لوحده في رفع نسبة الانخراط، في حين أن غياب هذه المطالب المادية يقلل منه.

- *أما على المستوى الخارجي*: فالدولة L'état تعمل جاهدة على الحد من دور هذه النقابات المستقلة لما أحدثته من تأثير على الحكومة من خلال سلسلة الإضرابات التي شنتها مؤخرا، و قد سارعت الوصاية مؤخرا إلى تحريك الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال محاولة إعطائه نفسا جديدة في قطاع التربية، فغيابه التام عن هذا القطاع جعل النقابات المستقلة تتجح إلى حد كبير في الاستحواذ على القاعدة العمالية، رغم تلك التصورات التقليدية التي كانت تبنيها السلطة في أن تعدد النقابات في قطاع التربية سيضعف من دورها، لكن حين تكتلت هذه النقابات معلنة عن شل القطاع في حالة عدم استجابة وزارة التربية لمطالبها و التي أدت إلى تحريك المجتمع المدني و الأحزاب نظرا لحساسية القطاع، و هو الأمر الذي جعل السلطة تتأكد من حجم الورطة التي وقعت فيها، فأعدت بعث اع ع ج للقطاع و هي تراهن عليه في استرجاع القاعدة العمالية التي فقدها. كذلك انسحاب عدد كبير من العمال المهنيين على المستوى الوطني و الولائي و الذين كانوا منخرطين في نقابة الاينباف، ليؤسسوا لأنفسهم تنظيما نقابيا خاصا بهم، يطلق عليه اسم النقابة وطنية للأسلاك المشتركة.

و في ظل هذه الظروف، يبقى على نقابة الاينباف أن تعيد تجديد نفسها بما يتماشى و ديناميكية المجتمع.

و بالتالي فان الآليات التي تعتمد عليه نقابة الاينباف في تحقيق مطالب قاعدتها، هي جميع الأطر القانونية التي يكفلها الدستور و تمثل العمل النقابي المشروع، و المتمثلة أساسا في:

- استعمال أسلوب الحوار مع الجهات الوصية كلما دعا الأمر لذلك، و يستعمل هذا الأسلوب خاصة في بداية كل نشاط نقابي مع الوصاية، سواء لتحقيق مطالب أو فض نزاعات عمل أو غيرها.
- استعمال أسلوب توزيع المناشير و عقد الجمعيات مع القواعد النقابية لتحسيسها و تحضيرها لكل طارئ Urgence .
- استعمال الإضراب في حالة انعدام الوسائل الأخرى التي قد تساعد في بلوغ الأهداف.

## تحليل نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

بعد أن تم التطرق الى كل النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية عبر عدة مؤسسات تابعة لقطاع التربية لولاية سعيدة و التي تحتوي على فروع نقابية منصبة بداخلها، و من خلال تفسيرنا لتلك النتائج على ضوء الفرضيات، فتبين أن الحركة العمالية التي تعتبر في علم الاجتماع امتداد للحركات الاجتماعية *Mouvements sociaux*، و التي يرى كل من Raymond Boudon 1934-2013 و François Bourricaud 1922-1991 على أنها تتشكل في الفترات التي تعاني فيها المجتمعات من أزمة (148)، "كأحداث أكتوبر 1988 في الجزائر" و أنها جاءت لتسهم في عملية التغيير و تجاوز الأزمة، إلا أن تاريخ كل حركة يبدأ في الغالب بمرحلة أولية يطلق عليها بمصطلح التعبئة، هذا المعنى الذي قصد به كارل دويتش " *Karl Wolfgang Deutsch* 1992-1912 " (149) أنه حالة اجتماعية تتسم بتزايد الحركية الجغرافية (الهجرة الداخلية) و المهنية، و سرعة توصيل الأفكار و انتشارها و كثافة الاتصالات (150)، أي أن تعبئة المجتمع في المعنى الذي استعمله دويتش تشكل واحدة من مقدمات ظهور هذه الحركات، ولكن هذا الشرط لا يكفي لأنه يجب أن يتحرر الأفراد من

إبراهيم البيوني غانم: الحركات الاجتماعية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر 2007، ص 11 - 148

149 - Karl Wolfgang Deutsch, 1912 -1992 à Cambridge, est un sociologue et politologue tchèque germanophone, d'origine juive.

القيود التقليدية، و أن يطوروا قدرة تنظيمية يستطيعون بفضلها تحديد أهداف مشتركة، و وضع الموارد المطلوبة للوصول إلى تحقيق تلك الأهداف.

لقد استطاعت الحركة العمالية الجزائرية بعد أحداث أكتوبر 1988 من تطوير و إنتاج تنظيمات نقابية، تحمل مشاريع و أهداف يجب عليها أن تحققها.

و إن كان يلاحظ تاريخيا أنه في بداية كل عمليات التعبئة، توجد مرحلة مبادرات لا مركزية و غير منسقة تتميز بشيء قليل من التنظيم، وتكون الأدوار غير واضحة و الأهداف غير متبلورة بشكل كافٍ و دقيق، إلا أنه تليها مرحلة التنظيم الواضح و البناء الاجتماعي *La construction sociale* الذي تتحد من خلاله الأدوار، و تتبلور فيه الأهداف في إطار أيديولوجية متكاملة، و قد يغلب على هذه المرحلة نمط خاص من النشاطات و البرامج التي من المفترض أن تسهم في تحقيق الأهداف.

و بما أن نقابة الاينباف قد تجاوزت تلك المراحل، و هي الآن في مرحلة تحقيق الأهداف فعليها دائما أن تجدد نفسها من خلال اكتساب منتسبين جدد، لأن المجتمع دائما في حركية (151) و القاعدة العمالية في تغير مستمر، فمئات العمال يحالون سنويا على التقاعد لتخسر النقابة من قاعدتها الخبرة و التجربة التي ميزت هؤلاء، تقابل هذه الحالة إعادة توظيف لعشرات المئات من العمال الجدد في قطاع التربية، في ظل انتشار غير مسبوق للنقابات المستقلة في قطاع التربية، و لكي تحافظ على استمراريتها تبقى على نقابة الاينباف أن تبلور فكرها بما يتماشى و حركية المجتمع، و أن تسعى لإيجاد دوائر لإنتشاره، و أن تحشد التأييد الاجتماعي *Le soutien social* لهذا الفكر المبني على تغيير الواقع الذي يعاني فيه العامل، أو على الأقل الإسهام في تغييره، و لن يتم ذلك إلا من خلال حشد تأييد القاعدة العمالية، عن طريق النزول إلى مؤسسات العمل.

## 1- نتائج الدراسة على ضوء دراسة الزبير بلعناصر بعنوان الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010:

بحيث ركزت هذه الدراسة على الجانب القانوني في محاولة منه لتوضيح موقع التعددية النقابية في الجزائر من خلال النصوص الدستورية و القانونية و الممارسة الفعلية، بحيث جاءت في خلاصة الدراسة أن الديمقراطية السياسية و النقابية في الجزائر ليست سوى شكلية، خاصة في ظل تحالف السلطة مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين للتصدي للتصاعد النقابي المطلي، و أن هناك تمسك من طرف UGTA بالمواقع و المكانة المكتسبة، و يقابل هذه الحقائق تواصل الانقسام *La division* و التشتت *La dispersion* داخل النقابات رغم محاولات الشمل و التكتل، بحيث بين الطالب أن التعددية السياسية في الجزائر لا تقابلها نقابات سياسية حزبية، بل هناك تعددية نقابية قطاعية مهنية مع وجود انتماءات سياسية و حزبية بطريقة فردية منعزلة عن العمل النقابي.

إبراهيم البيوني غانم: مرجع سابق - 150

و قد توافقت الدراسة الحالية مع دراسة الطالب من حيث أن نقابة الاينباف كنقابة مستقلة في قطاع التربية ليست بالشريك الاجتماعي الفعلي و الحقيقي المقابل للدولة، و أن هذه النقابة كغيرها من النقابات المستقلة تتمتع بديمقراطية شكلية ناتجة عن ابتعادها التام عن كل الانتماءات السياسية، و الذي جعل الاتحاد العام للعمال الجزائريين يتفوق عن غيره من النقابات من خلال بناءه لتحالفات سياسية في أعلى هرم السلطة.

## 2- نتائج الدراسة على ضوء دراسة الطالبة زهيرة جحا بعنوان **النقابة في المؤسسة**

**الصناعية الجزائرية:** بحيث اهتمت هذه الدراسة بالوقوف على واقع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في المجال الصناعي، و الكشف عن طبيعة النقابة التنظيمية و الهيكلية، و الوقوف على نوعية الأساليب méthodes التي تستخدمها في تحقيق مطالبها، و التي خلصت على أن هذه النقابة تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي الى المسؤولين و الإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالاحتجاجات التي تؤثر على عملية الإنتاج و التي تضر بمصلحة المؤسسة، فنتوجه نحو المفاوضات الجماعية التي تخدم كل من الطرفين.

و بالتالي فقد اتفقت الدراستان على أن النقابات العمالية باختلاف مشاربهما الفكرية لا تذهب مباشرة الى طريقة الاحتجاجات و الإضرابات إلا إذا أستنفذت كل الوسائل الأخرى مع الجهات الوصية، لتؤكد هذه الدراسة صدق النتائج المتحصل عليها في أن نقابة الاينباف على مستوى ولاية سعيدة و على المستوى الوطني (كإطار عام) فهي تتجه أولا لأساليب الحوار و محاولة إيجاد حلول لنزاعات العمل، لكن بعد فشل هذه الإجراءات فإنها تجد نفسها مجبرة للتوجه نحو التصعيد باستعمال الاحتجاجات و الإضرابات للتأثير على الوصاية.

## 3- نتائج الدراسة على ضوء دراسة أ. بلعور الطاهر، تحت عنوان: **تشكل الطبقة**

### **العاملة في الجزائر:**

و التي خلصت الى أن الأوضاع التي أصبحت تعيشها الطبقة العاملة الجزائرية أضعفت من مقوماتها، و أصبحت الدولة تعرف بأن دخول العمال في مواجهة معها محدود و ضعيف، بل حتى أن تلويحها بالقيام بإضرابات وطنية يبقى ذوا أهداف سياسية objectifs politiques و ليست عمالية، و هذا يرجع لضعف الجهاز النقابي في الجزائر نتيجة سيطرة الدولة و رأس المال على العمال و ممثليهم النقابيين، و ذلك نتيجة عملية المقايضة التي انتهجتها الدولة بين تضحيات العمال مقابل استفادة ممثليهم النقابيين على امتيازات.

و بعد القيام بدراستي هذه تبين أن الطبقة العاملة في الجزائر على حد تعبير الأستاذ بلعور لم تضعف أبدا الأوضاع التي تعيشها من مقوماتها، بل ساعدت هذه الأوضاع على توجه العمال الى النقابات من جهة و خلق نقابات جديدة من جهة أخرى، و دليل ذلك نسبة الاحتجاجات التي شهدتها الجزائر مؤخرا و التي تدل على أن هناك وعي عمالي و حركة نقابية واسعة اتجاه طبيعة هذا النظام، كما أتفق مع الأستاذ في أن الدولة استطاعت السيطرة

على بعض الممثلين النقابيين بفضل الامتيازات les privilèges المقدمة لهم، و هو ما أضعف من دور النقابات كتنظيم لكن لم تضعف أبدا من رغبة العمال في تحسين أوضاعهم المادية و الاجتماعية.

#### 4- نتائج الدراسة على ضوء دراسة الطالبة شطبي حنان بعنوان: الحركة النقابية

##### العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي:

بحيث كانت الدراسة قد خلصت على أن أكبر نسبة انخراط في النقابة بالنسبة للأساتذة الجامعيين، كانت محصورة بين الرتبين " أستاذ مساعد" و "أستاذ مكلف بالدروس"، بينما تنخفض هذه النسبة كلما كان هناك ارتقاء في الهرم الوظيفي، و سبب ذلك هو دافع اجتماعي motif social يتعلق بالحصول على السكن، و بالتالي و حسب الدراسة التي قامت بها الطالبة فهي ترى أن العمل النقابي في الوسط الجامعي يكون شبه منعدما لأن مجتمع البحث يعتبر أن نقابتهم عبارة عن جهاز تابع للإدارة و لا تقوم بواجبها الحقيقي، و قد أتفق معها إلى حد كبير من خلال النتائج التي تحصلت عليها في دراستي أنه كلما حقق العمال مكاسب مادية و اجتماعية و التي ترتبط أساسا بالخبرة المهنية و الإرتقاء في الهرم الوظيفي فإن نسبة دخولهم و توجههم نحو النقابات العمالية تكون ضعيفة جدا، و أنه كذلك كلما كان هناك تحقيق و تجسيد للمطالب فتكون هناك دافعية و رضا وظيفي لدى العمال، ذلك أنه كلما دافعت النقابيتين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي و دافعيتهم.

#### 5- نتائج الدراسة على ضوء دراسة الدكتور صوالحية منير بعنوان: الانتماء النقابي و

##### الإضرابات في الجزائر:

و قد بينت هذه الدراسة طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات و موقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعوا إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية، و خلصت في نهاية المطاف الى أن نوعية المطالب هي المحرك الأساسي في عملية الإضراب، خاصة إذا توفر مطلب الأجور الذي يعتبر كافيا للرفع من نسبة التجنيد و غيابه يقلل من هذه النسبة.

و قد اتفقت دراستي مع دراسة الدكتور منير صوالحية و من خلال النتائج المتحصل عليها على أن المطالب المادية " تحسين الأجور، العلاوات، الترقية، الخدمات الاجتماعية... " هي المحرك الأساسي في عملية الإضراب، في حين أن غياب تحقيق هذه المطالب يقلل من نسبة الانخراط في النقابات لدى هؤلاء العمال.

#### 6- نتائج الدراسة على ضوء دراسة الطالبة عيوش حورية بعنوان: إستراتيجية

##### الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية:

تعلق موضوع هذه الدراسة بإستراتيجية الممارسة النقابية بمؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، بحيث قامت الباحثة بدراسة حالة نقابة الطيارين الجزائريين و ذلك من أجل

شرح العوامل التي دفعت بهذه الفئة ذات التكوين العالي و الغير قابلة للتعويض بسهولة إلى الخوض في مغامرة الممارسة النقابية.

و قد خلصت هذه الدراسة أن هذه الفئة المهنية لم تدخل مجال المغامرة النقابية حتى بعدما رأت أن وضعيتها تتدهور يوما بعد يوم، بسبب أن الجهة الوصية لا تريد فتح باب الحوار و إذا توفر فإنه يكون سطحيا يميزه الاحتكار وتفصيل المصالح الشخصية، لأن نقابة الطيارين المدنيين حسب الطالبة لا تريد أن تستعمل النقابة قصد الحصول على ترقية أو مناصب شغل عالية في الدولة، بل تريد فقط تحسين وضعيتها المهنية بسبب أنها عانت و لا زالت تعاني من بيروقراطية الإدارة رغم أنها في قطاع إستراتيجي خدماتي، حيث وحسب المستجوبين في دراسة الطالبة فإن إدارة الخطوط الجوية الجزائرية لا يهتمها شيء سوى إتمام الرحلات و هو الأمر الذي يستاء إليه الطيار الجزائري الذي يرى في مهنته صفة النبل، فهمه الوحيد هو رد الاعتبار له للزبائن و للمهنة.

و من خلال دراسة الطالبة التي مست عينة من مؤسسة هامة جدا من مؤسسات الدولة و هي الخطوط الجوية الجزائرية، لتكتشف بعد الدراسة التي قامت بها بأن نقابة الطيارين تعاني من بيروقراطية الإدارة، فكيف يكون الحال إذن مع شريحة كبيرة من العمال في قطاع التربية الذي تعددت فيه النقابات و المطالب بتعدد الوظائف و الخصوصيات ؟

قد نختلف مع الطالبة في نقطة المطالب التي وجهت العامل نحو الإنخراط في النقابات العمالية، فإذا كان الطيار قد رفع من سقف مطالبه الى العالمية، فالعامل في قطاع التربية يريد أن يحسن من أجره الشهري حتى يتناسب مع ظروف العيش الحالية في ظل غلاء المعيشة و أزمة السكن و غيرها، لكن أتفق معها في فكرة أن انخراط العامل في النقابات هو بالدرجة الأولى من أجل تحقيق أهداف "شخصية" سواء كانت مادية أو معنوية.



## خاتمة

من خلال الدراسة الراهنة تبين أن نقابة الاينباف و على غرار النقابات المستقلة بالجزائر ليست بنقابة ثورية *révolutionnaire* تهدف إلى رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الفئة البرجوازية و تسعى إلى تغييره، و ليست بنقابة مشاركة في السلطة كما كانت عليه النقابات الاشتراكية التي ظهرت في الاتحاد السوفياتي سابقا و في ألمانيا (152)، و التي لا تلجأ حتى للإضراب باعتبار أنها نقابة مشاركة في تدعيم الجهود المبذولة من طرف الدولة، فبالتالي فإن نقابة الاينباف هي نقابة إصلاحية *réformiste* هدفها تحسين ظروف العمل و رفع الأجور دون رفضها للنظام الاقتصادي و السياسي القائم، بل تسعى جاهدة للتكيف و التعامل معه، و بالتالي فهي تعطي شرعية لهذا النظام مادامت تعترف بوجوده، فهي تؤمن بحتمية التعامل معه لكن بدون الدخول في صراع مباشر معه، لتركز بذلك على اللائحة المطلوبة مستعينة بكل الوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية *négociation collective* التي تنتهي باتفاقيات تخدم مصالح الطرفين، بدون أن يحوز أي منهما على انتصار كامل لأنه دائما ما يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال للحلول الوسطى (153).

و بالتالي، إذا أخذنا بتحليل روبرت ميشلز *Robert Michels* (1876-1936 عالم اجتماع ايطالي من أصل ألماني) للنقابات العمالية و الذي استقاه من دراسته للأحزاب السياسية من خلال تقديم نظرة داخلية عن بنية و وظيفة النقابات، فهو يرى و يعتقد أن النقابات العمالية ستعيد عن طريقها لتصبح بدورها تنظيمات بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية التي تسعى لتحقيق مصالحها و فوائدها و المحافظة على مكاسبها الذاتية و المتمثلة أساسا في المنصب القيادي و المكانة الاجتماعية (154)، الأمر الذي يجعل هذا التحليل صادقا هو ما نراه في أرض الواقع، فمنذ أن تأسست هذه النقابات لم يتغير الكثير من القادة على رأسها، و بالتالي

لصواني عبد القادر: مذكرة ماستر تحت عنوان: تطور العمل النقابي في الجزائر، قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - 152 - ورقة، 2013-2014، ص 22

شطبي حنان، مرجع سابق، ص 34 - 153

سميرة لغويل: مذكرة دكتوراه تحت عنوان البيروقراطية في التنظيم، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011 - 154 - 2012، ص 79

فالقانون الذي صاغه ميشلز و المعروف بالقانون الحديدي أو الأوليغاركية، و في شقه المتعلق باتساع تنظيمات العمال مع انعدام فرص مشاركتهم في اتخاذ القرارات و مناقشتها، هو ما قد يجعل النقابات تنقسم إلى أقلية حاكمة و أغلبية محكومة.

و إذا كان لينين قد رأى بأن الكفاح وحده عند النقابات لن يحقق تغييرا واضحا، و أن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال لسلعتهم المتمثلة في قوة عملهم، و عندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة (155)، و بالتالي فإن العمالية النقابية ستأثر في أهدافها و برامجها و ربما ستتحول النقابة إلى أداة في يد السلطة تستخدمها للحفاظ على الاستقرار.

أما من وجهة نظر ماركسية، فالصراع يعتبر أحد مظاهر البيئة التنظيمية الحتمية التي لا يمكن تفاديها، لأن الأنظمة البشرية لا يمكن أن تظل في حالة ثبات *Stabilité* ما دامت في حقيقتها أنشطة اجتماعية مفتوحة تتفاعل مع البيئة التي تعيش فيها، هذه البيئة التي من سماتها النمو و التوسع، خاصة في هذا الزمن الذي تقلصت فيه الحدود المكانية و الزمنية و التي حولت المجتمع إلى قرية صغيرة، لتصبح من أهم معالم هذا العالم التغير التقني السريع و التنوع و التعقد الهائل في العمليات، و التطور المستمر في الأفكار و المفاهيم، و شدة المنافسة على الموارد، و التعارض بين الأهداف و المصالح، و التي أدت إلى اختلاف في الأفكار و الآراء و المعتقدات، ليصبح الصراع أمرا و اردا و طبيعيا على اعتبار أن مقاومة التغيير هي في حد ذاتها أحد العوامل المسببة للصراع.

إذن، فالتنظيمات النقابية المستقلة في قطاع التربية في الجزائر جاءت من أجل التغيير بهدف إزالة بعض الأوضاع القائمة أو تحسينها، و بالتالي كلما كانت هناك مقاومة من طرف التنظيمات الإدارية اتجاه مطالب التغيير هذه فقد تؤدي إلى نتيجة حتمية و هي أن هذه التنظيمات الإدارية تصبح عاملا مسببا للصراع، و بالتالي أصبحت النقابة تجد نفسها كتنظيم مجبرة على التكيف مع البيئة الخارجية من خلال تكيف و رفع سقف مطالبها، حتى تتمكن من رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المنخرطين فيها الذين يتركزون في البيئة الداخلية لهذه التنظيمات عن طريق استعمال الآليات القانونية و بطريقة تدريجية، انطلاقا من استعمال وسيلة الحوار لتلبية المطالب و تسوية المشاكل الى وسيلة الوساطة لتسوية نزاعات العمل، الى وسيلة الاحتجاجات و الإضرابات في حالة فشل الوسيلتين السابقتين، و كل هذا من أجل تحقيق مطالب القواعد النضالية عبر كافة المؤسسات التربوية.

## خلاصة

التنظيمات النقابية المستقلة في قطاع التربية في الجزائر جاءت من أجل التغيير بهدف إزالة بعض الأوضاع القائمة أو تحسينها، و بالتالي كلما كانت هناك مقاومة من طرف التنظيمات الإدارية اتجاء مطالب التغيير هذه فقد تؤدي إلى نتيجة حتمية و هي أن هذه التنظيمات الإدارية تصبح عاملا مسببا للصراع، و بالتالي فالنقابة كتنظيم تجد نفسها مجبرة على التكيف مع البيئة الخارجية من خلال تكيف و رفع سقف مطالبها، حتى تتمكن من رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المنخرطين فيها الذين يتمركزون في البيئة الداخلية لهذه التنظيمات عن طريق استعمال الآليات القانونية و بطريقة تدريجية، انطلاقا من استعمال وسيلة الحوار لتلبية المطالب و تسوية المشاكل الى وسيلة الوساطة لتسوية نزاعات العمل، الى وسيلة الاحتجاجات و الإضرابات في حالة فشل الوسيلتين السابقتين، و كل هذا من أجل تحقيق مطالب القواعد النضالية عبر كافة المؤسسات التربوية.

## Conclusion

*Les organisations syndicales indépendantes dans le secteur de l'éducation en Algérie sont venues pour le changement afin d'éliminer certaines conditions existantes ou bien les faire améliorer, et chaque fois qu'il existe une résistance par les organisations administratives contre ces syndicats, cela peut conduire à un résultat inévitable: que ces organisations administratives deviennent un facteur de causalité du conflit, celui-ci pousse forcément ces syndicats de s'adapter à l'environnement externe par l'adaptation et l'augmentation du plafond de leurs demandes, juste pour qu'ils puissent augmenter le niveau de satisfaction des personnes situées dans l'environnement interne de ces organisations syndicales, tout ça grâce à l'utilisation de mécanismes juridiques et d'une manière graduelle : à partir de l'utilisation du dialogue pour répondre aux demandes de ses militants et de régler leurs problèmes, puis à la médiation comme moyen pour faire régler les conflits du travail, et dans le cas où les deux méthodes précédentes échouent le syndicat utilisera les manifestations*

*et les grèves, et tout cela dans le but d'atteindre les exigences de ses bases militantes à travers les établissements scolaires.*

المراجع

و

الملاحق

قائمة المراجع

# قائمة المراجع

## • الكتب:

باللغة العربية:

- 1- إبراهيم البيونى غانم: الحركات الاجتماعية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية و الجنائية، مصر، 2007.
- 2- إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- 3- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، الإضراب ، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة"، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12. لسنة 2003 ، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005 .
- 4- أحمية سليمان: قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، طبعة خاصة بالسنة الجامعية 2014-2015، كلية الحقوق- جامعة الجزائر ، 2014.
- 5- أكرم حجازي: النظرية الاجتماعية، قسم علم الاجتماع - كلية الآداب- جامعة تعز، اليمن، بدون سنة نشر
- 6- العياشي عنصر: نحو علو اجتماع نقدي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003.
- 7- جان بيار ريو: الثورة الصناعية، ترجمة ابراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1957.
- 8- جان دانيال كول: الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة و النشر، بيروت. دون سنة نشر
- 9- جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، دون سنة نشر.

- 10- جورج فريدمان: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند عمانوئيل، منشورات عويدات، بيروت، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 11- جورج فريدمان وبيار نافيل، ترجمة حسين حيدر، رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات، بيروت، 1985.
- 12- جورج لوفران: الحركة العمالية في العالم، ترجمة الياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980.
- 13- حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف المصرية، القاهرة، 1976.
- 14- حسن محمد علي، تاريخ الحركة العمالية- بدون دار نشر- الخرطوم، 1988.
- 15- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 16- حيدر رشيد: دور النقابات في رفع الكفاءات المهنية و تطوير كوادرها، منظمة العمل العربية ، عمان 2010.
- 17- ذوقات عبيدان و آخرون: مذكرات عن مناهج البحث، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن (بدون تاريخ).
- 18- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي، ط 1، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2002.
- 19- سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012
- 20- سعيد سبعون و حفصة جرادي: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات في علم الاجتماع، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2012.
- 21- سلامة محمود أبو زعيتر: دور النقابات العمالية في التنمية البشرية، معهد البحوث و الدراسات العربية، جامعة الدول العربية، 2014.
- 22- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري -دراسة مقارنة- ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
- 23- صالح فركوس: المختصر في تاريخ الجزائر "من عهد الفينيقيين إلى خروج الفرنسيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2003.
- 24- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007.
- 25- عبد الباسط عبد المعطي: نظرية علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية الإسكندرية، بدون سنة نشر
- 26- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنقلو المصرية للنشيد، مصر، 1972.
- 27- عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، دار الحداثة، بيروت، 1983.

- 28- عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع الاقصادي- النشأة و التطور- دار المعرفة، الاسكندرية، 1998.
- 29- عبد المنعم الغزالي الجبلي: تاريخ الحركة العمالية و النقابية، منشورات دار النهضة، بيروت، 1964.
- 30- عقيل حسين عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1999.
- 31- فاروق حمديشي: الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 32- فلاديمير لينين: النظرية و الممارسة، ترجمة محمود عبد المنعم، وحدة الترجمة، مركز الدراسات الاشتراكية، بدون سنة نشر.
- 33- محمد الباقي الجرماسي: المجتمع و الدول في المغرب العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، 1987، ط 1.
- 34- محمد الصاوي محمد مبارك: البحث العلمي " أسسه و طريقة كتاباته" ط 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1992.
- 35- محمد خالد ، الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر، مؤسسة دار التعاون للطبع و النشر، القاهرة، 1975.
- 36- محمد عبد الفتاح الصيرفي: البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، ط 1، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2002.
- 37- محمد عبد الفتاح الحافظ الصيرفي، البحث العلمي: الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر، 2001.
- 38- موريس أنجريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، ط 2، دار القصبه للنشر، الجزائر 2010.
- 39- مولود ديدان: مباحث القانون الدستوري و النظم السياسية، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007.
- 40- ناهد إبراهيم دسوقي: دراسات في تاريخ الجزائر الحديث والمعاصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.
- 41- نعيم بوقرة ،الحركة النقابية في الجزائر و سياستها المطالبية، إضافات، العدد الأول، 2008 بدون معلومات أخرى
- 42- يوسف مسعداوي: أساسيات في إدارة المؤسسات، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2013.

باللغة الفرنسية:

- 1- ALAIN Touraine : Sociologie de l'action, édition de seuil, 1956.
- 2- Amin (S) Le Maghreb moderne, édition minuit, Paris 1970.



- 3- Balta (P) et Rulleau (C), L'Algérie des Algériens, les éditions ouvrières, Paris 1981.
- 4- François Weiss, Doctrine et action syndicale en Algérie, Paris, Edition CUJAS, 1971.
- 5- Fried Man (G) et autres sociologues / traité de sociologie du travail / 3<sup>ème</sup> édition / librairie Armand Colin / paris 1972 / T 2 /
- 6- Garello J : L'économie Algérienne en 1963 voir Annuaire de l'Afrique du nord, 1963 C.N.R.S Paris.
- 7- HADJ NASSER Abderrahmane: Statut Générale des Travailleurs, édit. ENAG Algérie 1990.
- 8- Michel Gérard , Lyon Caen et jean, Droit du travail , Dalloz , Paris 16<sup>ème</sup> édition, 1996 .
- 9- Salleh Bey (A), L'Assemblée nationale constituante Algérienne, voir l'Annuaire de L'Afrique du nord , 1962, P 20 édition, Paris.
- 10- Weiss (F), Doctrine et action syndicale en Algérie, Ed Cujas, Paris 1970 .

## ● المعاجم، الموسوعات و القواميس:

- المنجد في اللغة و الإعلام، المكتبة الشرقية، بيروت لبنان، 1986.
- علي محمود إسلام، معجم علم الاجتماع –انجليزي عربي- دار المعارف، مصر، 2000.
- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988.
- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر (بدون سنة نشر).

## ● المجالات:

-باللغة العربية:

- 1-بوشنافة شمسة: إدارة النظام السياسي للعنف في الجزائر 1988-2000، مجلة الباحث، العدد 03، 2004.
- 2-جمال غريد: العامل الشائع " عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري " – إنسانيات- العدد 1، ربيع 1997.
- 3-عابد الكنتي العقباوي: دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 2010.

- 4- عبد القادر خريش: التحليل الاستراتيجي عند ميشال كروزي، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد 1، 2011.
- 5- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر (الواقع والآفاق)، مجلة الفكر البرلماني، العدد 15، 2005.

## 6- مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 26، 2006.

- 7- مراد مولاي الحاج: الأصول الريفية للعامل الصناعي في الجزائر، إنسانيات، العدد 7، جانفي-فيفري 1999.
- 8- منير صوالحية: الانتماء النقابي والإضرابات في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 10، جامعة تبسة، الجزائر، 2014.

باللغة الفرنسية

- 1- Aron (A-L) : Guide pour la législation et la réglementation du travail, prévention et réglementation des conflits collectifs de travail et exercice de droit de grève, Livret N°6.
- 2- E. Baumfelder : La revendication, éléments d'analyse de la pratique syndicale, Revue sociologique du travail, N°2, 1968.
- 3- EL-Moudjahid, du 28/03/1978.
- 4- L'Annuaire de l'Afrique du Nord - 1982 .
- 5- Le Tourreau (R) chronique politique , voir L'Annuaire de L'Afrique du nord 1962.
- 6- Les journées de l'entreprise, L'entreprise et l'environnement 23-24 novembre 1990, Fondation friderich naumann, Sousse, 1990.
- 7- Pregs(x), droit du travail camerlync et Caem droit syndical année 1975.

## ● الرسائل العلمية:

- 1- بداوي محمد صفيان: الحركة النقابية الجزائرية - مذكرة ماجستير - قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2004-2005.
- 2- زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية - مذكرة ماجستير - قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة 2، السنة الجامعية 2012-2013.

- 3-سميرة لغويل: البيروقراطية في التنظيم - مذكرة دكتوراه - قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
- 4-شطيبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية - مذكرة ماجستير - قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2009-2010.
- 5-فيروز حنيش: اشكالية المجتمع المدني و التحول الديمقراطي في الجزائر -مذكرة ماجستير- قسم العلوم السياسية، جامعة الجزائر 2007-2008.
- 6-لصواني عبد القادر: تطور العمل النقابي في الجزائر - مذكرة ماستر- قسم العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2013-2014.
- 7-مناصيرية سميحة: الحرية النقابية في الجزائر- مذكرة ماجستير- كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2001-2002.

## ● البحوث و الدراسات:

- 1-حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، بغداد العراق ، بدون سنة نشر.
- 2-رحالي حجيبة: التغيير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010.
- 3-سعد بشاينية، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ،جامعة منتوري قسنطينة، 2002.
- 4-صالح صالح: الاقتصاد الجزائري في مرحلة التخطيط و محاولات التصنيع 67-89، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، بدون سنة نشر.
- 5-مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.
- 6-ناجي عبد النور: النظام السياسي الجزائري من الأحادية إلى التعددية السياسية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2006.

## ● أوراق عمل:

- 1-بن عزة محمد الأمين و يتيم محمد: واقع سوق العمل في البلدان العربية دراسة حالة الجزائر، بحوث أوراق عمل ندوة عربية حول البطالة، أسبابها ، معالجتها و أثرها على المجتمع- الجزء الثاني- الجزائر ، أبريل 2006.

2-حسن السعيد، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر، الجزائر، سبتمبر 1982.

## ● موثيق و قوانين:

- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 لسنة 1990
- القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 لسنة 1990.
- القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 04.
- الميثاق الوطني 1976، الديوان الوطني للنشر و الإتهار، الجزائر.

## ● الجرائد و الصحف:

-باللغة العربية:

1-أحمد شوشان: الأزمة الجزائرية -شاهد من قلب الأحداث، صوت الجزائر، الجزائر، 2008.

2-أرسنت ماندال، مدخل إلى الاشتراكية العالمية 1977 -تحويل رقمي- جريدة المناضل، أفريل 2005.

3-عبد المجيد الصحراوي: البعد المغاربي في مسيرة المناضل النقابي والوطني الحبيب عاشور، جريدة الشعب، الأحد 21 ديسمبر 2013.

-باللغة الفرنسية

-EL-Moudjahid, du 28/03/1978 : (sous forme PDF).

-U.G.T.A, EL Morchid (Bulletin D'éducation de formation ouvrière) n°spécial, juin 1971.

# الملاحق

- فهرس الجداول
- بيانات و تصريحات
- صحفية نقابية
- الاستمارة



- فهرس الجداول

الصفحة ت	العناوين	الأرقام
110	جدول يمثل عدد العمال في قطاع التربية بولاية سعيدة، و نسبة تغطية الاينباف للقطاع.	01
111	جدول يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب السن	02
112	جدول يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث حسب المستوى التعليمي	03
113	جدول يمثل توزيع أفراد مجتمع البحث "ذكور-إناث" حسب سنوات العمل	04
117	جدول يبين مدى التسهيلات الممنوحة من طرف المؤسسات التربوية للعمال لممارسة النشاط النقابي	05
118	جدول يبين امتلاك النقابة للصفة التمثيلية التي تسمح لها بأن تكون شريكا اجتماعيا، يدافع عن العمال و يشارك في المفاوضات و الاتفاقيات	06
119	يبين مدى استعمال النقابة لإجراءات تسوية الخلافات و الوساطة و المصالحة	07
120	جدول يبين تعامل الأفراد مع المشاكل الموجودة داخل المؤسسات التربوية	08
120	جدول يبين كيفية اعتماد النقابة للإجراءات اللازمة لتسوية المشاكل و حل النزاعات	09
121	جدول يبين موقف النقابيين من استعمال وسيلة الإضراب	10
133	جدول يبين تطور الإضراب من سنة 1980 إلى غاية سنة 1986	11



## الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين U.N.P.E.F



الجزائر هي ، 2014/05/24

كلمة رئيس الاتحاد بمناسبة

**الندوة الصحفية المنعقدة بالمقر المركزي للاتحاد يوم : 2014/05/24**

ها نحن نعقد هذه الندوة الصحفية ونحن على أبواب الامتحانات الرسمية من شهادة التعليم الابتدائي ، والمتوسط ، والبكالوريا ، إذ يؤكد الاتحاد تجنده التام لإنجاح الامتحانات في جميع المراحل بدءا من تحضير مراكز الإجراء إلى التصحيح وتعليق النتائج ، ونأمل أن تكون نتائج أبنائنا التلاميذ حسنة و هي مستوى الجهد الذي بذلوه طيلة السنة الدراسية ، ونصحبهم وأولياؤهم بعد الانصياح وراء الإشاعات المفروضة المروجية بتسريب الأسئلة كلما حان موعد الامتحانات الرسمية مما يراجعون هذه الدروس ، إذ نحذرهم من مغبة تصديقهم لذلك وتكون العاقبة وخيمة ، ولذا ننصحهم بمراجعة كل الدروس والاستعداد النفسي للعمليات لأن هذه الامتحانات مثل بقية امتحانات السنة الدراسية . وأملنا أن تكون الأسئلة كلها من ضمن دروس العتبات المحددة التي درسها التلاميذ ، كما نأمل أن تراعي وزارة التربية ظروف أبنائنا التلاميذ في ولاية شرداية.

### • أيها الأفاضل أيها القضاة

لقد عرف التعديل الحكومي الجديد تعيين وزيرة جديدة على رأس وزارة التربية الوطنية ، وبهذه المناسبة نهنتها ونمد لها أيدينا لنعمل سويا من أجل النهوض بالقطاع ، ونأمل أن يحقق هذا التعيين نقلة إيجابية في قطاع التربية بالوقوف على الاختلالات الحقيقية الموجودة في المنظومة التربوية وعلى رأسها تنشئة الفرد الذي يحقق الهوية الجزائرية بكل مقوماتها كما أرادها الشهداء ، فرسانتنا للسيدة الوزيرة الأخذ بعين الاعتبار مشاكل القطاع ، ونترقب منها تقييما موضوعيا وشاملا لعملية الإصلاح التربوي للتمسك من تجسيد شعار الأمر المتحدة " من أجل تعليم جيد للجميع " ، وهذا لا يتأتى إلا بتحسين ظروف تـمدرس التلاميذ مع تكافؤ الفرص وتحقيق التـمـوج التربوي النموذجي بعد أن نحقق شعار " التعليم حق للجميع " إضافة إلى الاهتمام بعملية التكوين بتوسيه المتخصصين للوافدين الجدد والمستمر المرافق للأسناد وجميع مؤطري القطاع طوال مساره المهني ، وهنا نقول قد حان الوقت للاهتمام بالأسناد وجميع مؤطري وموظفي وعمال التربية لضمان تدريس فعال يحقق تعليم أكثر فاعلية وكفاءة لتعليم جيد ذي نوعية للجميع لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي انطلاقا من المدرسة لأنها مضاع التقدم والتحضر في مختلف مناحي الحياة هذا في الشق البيداغوجي والتربوي.

أما في الجانب الاجتماعي والمهني فنقاطنا ملتزمة أخلاقيا مع القواعد التربوية بالتنجيد الحرفي والعمل بما تم الاتفاق عليه في المحاضر المشتركة مع وزارة التربية الوطنية والمديرية العامة للتوظيف العمومي وبيرواية من السيد الوزير الأول بالتعجيل في تطبيق ما تم الاتفاق عليه بتوحيد الضمير لمضامين المحاضر من خلال إصدار التعليمات التطبيقية لضمان استقرار القطاع ، فهذه أكبر التحديات التي تنتظر السيدة الوزيرة ، وفي تقديرنا أن نجاحها في مهمتها الجديدة مرهون بإحاطتها بأحسن الكفاءات من أبناء وبنات القطاع الذين أثبتوا جدارتهم في الميدان وما أكثرهم في قطاعنا .

### • أيها الإخوة الأفاضل أيها الأخوات القضاة

لقد حمل الاتحاد هم الوضع التربوي والمهني والاجتماعي للأسرة التربوية منذ تأسيسه وبالرغم مما تم تحقيقه إلا أننا لم نحقق كل ما نصبوا إليه خاصة في ظل تدهور القدرة الشرائية ، وتدني الأجور في الجزائر مقارنة ببعض دول العالم خاصة الدول العربية ، وتكون كثير من الأسلاك مازالت متسيرة مما يجعلنا شير راضين بالوضع الاجتماعي مما يجعلنا نواصل النضال من أجل تحقيق مطالبنا المشروعة التي يبقى دوما الاتحاد متمسكا بها ومن أهمها :

-

-

-



-



# الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين U.N.P.E.F

الموقع الإلكتروني : www.unpef.com



الجزائر في : 2015/05/28

## تصريح صحفي رقم : 2015/07

في إطار اللقاءات الدورية بين نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ووزارة التربية الوطنية تم عقد لقاء يوم 25 ماي 2015 بإشراف مدير المستخدمين لمتابعة تطبيق مضامين المحاضر المشتركة بين الطرفين ومع المديرية العامة للتوظيف العمومية ، حيث تم التطرق إلى مختلف المحاضر والنقاط المدرجة فيها مؤكدا تمسك الاتحاد بمطالبه المرفوعة التي تضمنتها المحاضر السابقة ، وبعد نقاش التزم وزارة التربية بـ :

- متابعة ما تم الاتفاق عليه في المحاضر المشتركة مع المديرية العامة للتوظيف العمومية ، وتجسيد ما تعلق بالقضايا التي من صلاحياتها.
  - حرصها الأكيد في القضاء على الرتب الأيلت للزوال خلال هذه السنة من خلال دورة استثنائية للمعنيين وتنظيم امتحانات مهنية لهذه الفئات وإنهائها قبل 31 ديسمبر 2015 ، كما تعترف إجراء امتحان الكفاءة المهنية للمعلمين المساعدين المصنفين في الصنف 07 قبل نهاية شهر ديسمبر لترقيتهم في رتبة معلم مدرسة ابتدائية
  - تنظيم امتحانات مهنية للترقية لكل الأسلاك المعنية قبل نهاية سنة 2015 بمن فيهم موظفي المصالح الاقتصادية .
  - متابعة ملف المقصيين من التكوين للترقية لرتبتي مدير ومفتش - الذي شمل 09 ولايات - مع المديرية العامة للتوظيف العمومية لحل الإشكالات القائمة واسترجاع حقهم .
  - الإسراع في عملية ترقية الأساتذة الذين أنهوا تكوينهم بعد 03 جوان 2012 للاستفادة بالرتبة القاعدية ثم الرتب المستحدثة .
  - إدراج كل الموظفين والعمال المسفرين في مراكز إجراء الامتحانات والتصحيح في البطاقة التقنية للاستفادة بالتعويض .
- إن الاتحاد يتمسك بكل المطالب المرفوعة التي تضمنتها المحاضر المشتركة لبت فيها في أقرب وقت خاصة أحقية معلمي المدارس الابتدائية في احتساب فترة خبرتهم المهنية كمعلمين مساعدين للاستفادة بالرتب المستحدثة وعدم التنازل عنها ، وكذا المعالجة الاستعجالية من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية لملف المقصيين من التكوين للترقية لرتبتي مدير ومفتش واسترجاع حقهم لارتباطه بالعملية التكوينية في أقرب الأجل .
- ختاما :** إن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين له رغبة أكيدة في استقرار القطاع وتفرغ المربين للعملية التربوية ، ويحذر الحكومة من مقبة استمرار سياسة التسويف والمماطلة ويحملها المسؤولية الكاملة في معالجة القضايا العالقة قبل الدخول المدرسي ، ويهيب بالأسرة التربوية البقاء مجندة ومستعدة لأي مستجد .

ما ضاع حق وراعد طالب





# الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

U.N.P.E.F

المكتب الوطني = 01 شارع محمد مادة - ساحة أول ماي - الجزائر  
وقع الإلكتروني ، [www.unpef.com](http://www.unpef.com) ، البريد الإلكتروني ، [unpefnational@yahoo.fr](mailto:unpefnational@yahoo.fr)



الجزائري : 2015/07/19

## تصریح صحفي رقم : 2015/10

في الوقت الذي كنا نتنظر فيه من جميع نقابات قطاع التربية وبدون استثناء التنويه بالانتخابات الشفافة للخدمات الاجتماعية ، حيث أعطى موظفو وعمال التربية للمجتمع درسا في الديمقراطية نفاجا لبعض الأصوات النشاز التي عبرت عن سطعها لا لشيء إلا لأنها لا توجد لها في القواعد التربوية ونحن للتعين لتكريس الهيئة النقابية ، هذه الهيئة التي حاربناها منذ صدور القرار الوزاري 94/ 188 الذي أسند تسييرها للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

قبل من شفافية أكثر من الاختيار الحر من خلال صناديق الاقتراع السري حيث اختار موظفو وعمال التربية ممثلهم بكل شفافية ووضوح ، فأين كان هؤلاء ما كانت الأسرة التربوية قاطبة تكتار ممثلها عبر أربع وعشرين ألف مؤسسة تربوية ؟ لموظفو وعمال التربية فألوا كلمتهم في الانخراط وقائلوا كلمتهم في انتخاب لجان الخدمات الاجتماعية وتقدموا مع من تبين وما زال يتبنى انشغالاتهم ومطالبهم بكل صدق بعيدا عن التهريج واصطناع الأحداث عبر صفحات الجرائد ، فالعمل النقابي ممارسة ميدانية ومصافية وأخلاق .

وللتاريخ الذي لا يمكن لأحد التفتز عليه ، فالقواعد التربوية تعرف جيدا أن نقابة - ألياف - وحدها من ناضلت من أجل الخدمات الاجتماعية منذ 1990 يوم كان قطاع التربية يرمنه القطاع الوحيد للحرور موظفيه من الخدمات الاجتماعية ، وتمسكت وحدها من استرجاع الحق بإصدار القرار الوزاري 188/94 المقرر بأحقية قطاع التربية بالاستفادة من أسواق الخدمات الاجتماعية على غرار بقية القطاعات رغم إجحافه حيث أسند تسييرها وبالتالي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، فواصلنا النضال وحدها إلى غاية التنسيق النقابي سنة 2006 حتى شكلت نضالا لنا بإصدار القرار 01/12 المقرر للمبادئ الأساسية الثلاثة :

- التضامن الوطني
  - الاتحاد عن الهيئة النقابية
  - الانتخاب الحر عبر الصندوق الشفاف ، وواد عملية التعيين .
- هل من ديمقراطية أكثر من هذا ؟ فأين كانت هذه النقابات يوم الانتخاب عبر الصندوق الشفاف ، أم أنه لا توجد لهم إلا عبر صفحات الجرائد !!!

أما بخصوص اتهام لجان الخدمات الاجتماعية باستمرار النهب من جديد ، فنحن لا ندافع عن أحد إنما نشهد للتاريخ أن اللجنة السابقة قدمت تقريرها الأدبي والحقلي بحضور ممثلي وزارة التربية وكل نقابات القطاع التي أبدت ارتياحها واصحابها بما فيها من ينتقد الآن ، وبالرغم من ذلك فإن بدا لها الآن سوء تسييرها واختلاسها فنحن لها الشهامة ونحلى بروح المسؤولية العالية فتقاضينا لتكوين لجنة صرة لمحل من تسول له نفسه بسرقة ونهب المال العام - فالمسأكت عن الحق شيطان أخرس - أم أنه التفوق من تهمة الاقتراء والكذب والتشهير !!!

نؤكد أن هذه النقابات التي تفرد خارج المرب طاليت رسميا من وزارة التربية وبعضونا اعتماد مبدأ التعيين بحيث تكون لكل نقابة ممثلة في اللجان الولائية واللجنة الوطنية ، والذي اعتبرناه ضريبا من الضياع لأن الأسرة التربوية اختارت نعمت التسيير عبر الصندوق الشفاف وقالت كلمتها يوم 07 ديسمبر 2011 ، علما أنه حينما لم تتمكن من فرض مبدأ التعيين واعتمد مبدأ الانتخاب شاركنا فيه ولم تحصل ولأيا الأعلى مقاعد تعد على رؤوس الأصابع من بين 450 مقعدا ، فما ذنبنا إن نلفظتهم القواعد التربوية ؟ ويعيدا عن أي مزايمة ولف ودوران نريد منها بكل وضوح تام الإنصاح عن كيفية التسيير البعيد عن الهيئة النقابية الذي ترغب فيه من غير الصندوق الشفاف ؟

وهذان الأولي أن يتحلى الجميع بروح الأخوة العالية والمسؤولية للتعاون جميعا في تقديم أحسن خدمة لموظفي وعمال التربية ، لأنهم بحاجة ماسة لتوحيد الصفوف وتضافر جهود الجميع لترشيد أموالهم والدفاع عن مطالبهم المشروعة .



الأمين الوطني المكلف بالإعلام / عمراوي مسعود



# الاستمارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة –  
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص علم اجتماع التنظيم

## اليات عمل النقابات المستقلة في قطاع التربية

دراسة ميدانية بمؤسسات التربية لولاية سعيدة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ل.م.د في علم اجتماع التنظيم

تحت إشراف: د. قدوري

إعداد الطالب: ناصري زاوي

عبد الكريم

ملاحظة هامة:

إن المعلومات التي ستدون على هذه الاستمارة من طرفكم، ستكون سرية و لا تستعمل إلا في البحث العلمي.

السنة الجامعية 2014م – 2015م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور مولاي الطاهر – سعيدة –

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.

قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم اجتماع التنظيم.

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة كل ما يتعلق بالعمل النقابي، من حيث التنظيم و الفعالية و الأهداف.  
و لن يتم ذلك إلا من خلال إجاباتكم التي ستستخدم و فقط لغرض البحث العلمي.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الجنس: ذكر	أنثى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المستوى: جامعي	ثانوي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الوظيفة: إداري	أستاذ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عدد سنوات العمل:	..... سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	عدد سنوات الانخراط في النقابة:	..... سنة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مكان العمل: حضري	شبه حضري
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		ريفي

**أولاً: بيانات حول اهتمام العمال بالعمل النقابي، و مدى مساهمة النقابة في تكوينهم:**

- هل تعرفت على نقابة الإينباف عن طريق؟  زميل مهنة  نقابي  منشورات  جرائد  تلفزيون وسائل أخرى
- هل انضمت للنقابة عن طريق:  قناعة شخصية  أو بسبب مشاكل عمل تستدعي تدخل النقابة
- هل تعرفت على القانون الداخلي للنقابة قبل انضمامك إليها؟ نعم  لا
- هل تعرفت على القانون الداخلي للنقابة بعد انضمامك إليها؟ نعم  لا
- هل تلقيت تكويناً نقابياً بعد انضمامك للنقابة؟ نعم  لا
- هل تقوم نقابتكم بتشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها؟ نعم  لا

**ثانياً: بيانات حول مدى اعتماد النقابة لأسلوب التعبئة الكلاسيكي، توزيع المناشير و عقد الجمعيات:**

- هل تضع الإدارة في المؤسسات التربوية لوحات إعلانية مخصصة لفرعكم النقابي؟ نعم  لا
- هل الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل فرعكم النقابي؟ نعم  لا
- هل تعتمد نقابتكم على عملية توزيع المناشير؟ نعم  لا
- يتم إعلام القاعدة العمالية بواسطة: المناشير  تعليق البيانات في الأماكن المخصصة لها
- هل الإعلام كوسيلة بالنسبة إليكم كاف لتعبئة المناضلين و توعيتهم؟ نعم  لا
- هل تضع الإدارة تحت تصرف النقابة محلاً ملائماً لعقد الاجتماعات؟ نعم  لا
- هل تعقد الاجتماعات أثناء أوقات العمل أو خارجها؟ أثناء أوقات العمل  خارجها
- هل تتدخل الإدارة في تحديد تاريخ هذه الاجتماعات؟ نعم  لا

## ثالثاً: بيانات حول مدى استعمال النقابة للحوار مع الجهات الرسمية:

- هل تتعامل الإدارة مع نقابتكم كشريك اجتماعي حقيقي؟ نعم  لا
- إذا كان لديكم مشاكل مع الإدارة، فهل تعتمدون على حلها: شخصياً  باللجوء إلى النقابة  كيف تتخذ النقابة الإجراءات اللازمة لتسوية مشاكل العمال؟ هل تتخذها بعد: اجتماع أعضاء المكتب الولائي  اقتراحات رئيس المكتب الولائي
- هل تدافع فعلاً نقابتكم عن مصالح المستخدمين المادية و المعنوية؟ نعم  لا
- هل ترى أن نقابتكم تمتلك الصفة التمثيلية للعمال و تتفاوض باسمهم؟ نعم  لا
- هل تشارك نقابتكم في المفاوضات و الاتفاقيات التي تخدم مصلحة العمال؟ نعم  لا
- هل تقوم نقابتكم بتسوية الخلافات الموجودة داخل مؤسسات العمل؟ نعم  لا
- هل تعتمد نقابتكم على إجراءات المصالحة و الوساطة لتسوية نزاعات العمل؟ نعم  لا
- إن لم تكن هناك تسويات، هل تعتمد نقابتكم على إيجاد طرق أخرى للتسوية؟ نعم  لا

ما هي هذه

الطرق؟

- هل يستفيد بعض الأعضاء في المكتب الولائي أو الفروع النقابية من مزايا من طرف الإدارة؟ نعم  لا

## رابعاً: بيانات حول استعمال النقابة للإضراب:

- هل لنقابتكم الحرية التامة في ممارسة حق الإضراب؟ نعم  لا
- هل الإضراب بالنسبة إليكم (كشخص) هو وسيلة فعالة؟ نعم  لا
- هل أنت مع أو ضد الإضراب؟ مع  ضد
- هل اللجوء للإضراب يتم بطلب من: القاعدة العمالية  أو بطلب من المكتب الولائي و الوطني
- هل تدافع النقابة عن العامل حتى ولو كان غير كفاء؟ نعم  لا
- هل تستعمل النقابة في قضية تحسين ظروف العمل حق الإضراب، مثلما تستعمله فيما يتعلق بالأجور؟ نعم  لا
- هل تتلقى نقابتكم مضايقات من جهات رسمية؟ نعم  لا
- إذا كان الجواب نعم، أذكر هذه الجهات؟

ما هي أهم الانشغالات الحالية لنقابتكم (اتجاه

العمال)؟

و شكراً على تعاونكم