

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990-2016م
دراسة حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي
والبحث العلمي "CNES"

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية
تخصّص: سياسات عامة وإدارة محلية

إشراف الأستاذة:

كحلي فلة

إعداد الطالبان:

- خدوسي محمد شريف

- حاند نور الدين

لجنة المناقشة:

- الأستاذة(ة): أ. فتاك مهدي.....رئيسا

- الأستاذة(ة): أ. كحلي فلة.....مشرفا ومقررا

- الأستاذة(ة): د. عكاش فضيلة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017م

الموافق لـ: 1437/1438 هجري

Aseggas asdawan : 2966/2967

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دعاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ﴾

صدق الله العظيم

اللهم إني أسألك خير المسألة وخير الدعاء، وخير النجاح وخير العلم،

وخير العمل وخير الثواب، وخير الحياة وخير الممات، وتبطني و ثقّل موازيني

وحقق إيماني وارفع درجاتي

اللهم إذا أعطيتنا نجاحا فلا نأخذ تواضعنا، وإذا أعطيتنا تواضعا فلا تأخذ

اعتزازنا بأنفسنا، وإذا أسأنا إلى الناس امتحنا بشجاعة الاعتذار، وإذا أساء إلينا

الناس فامتحنا بشجاعة العفو

يا رب علمنا أن نحب الناس كما نحب أنفسنا، وعلمنا أن نحاسب أنفسنا كما

نحاسب الناس وعلمنا أن التسامح هو أكبر مراتب القوة وأن حب الانتقام هو

أول مظاهر الضعف والظلم.

والحمد لله رب العالمين

شكر وعرفان

الحمد لله والشكر لله على توفيقنا لإنجازنا وإتمامنا هذا العمل المتواضع.

نتقدم بخالص الشكر والعرفان والتقدير للأستاذة "كحلي فلة" لقبولها مهمة الإشراف على العمل، وعلى تشجيعنا وإحاطتنا بالتوجيهات والنصائح السديدة طيلة مراحل البحث.

نتوجه بالشكر والتقدير للسادة الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء نقابة CNES في جامعة مولود معمري بتييزي وزو وكل من أماننا في إعداد هذه المذكرة ولو بكلمة طيبة.

شكرا للجميع

إهداء

أهدي هذا العمل:

إلى سيدة النساء العظيمة في عطاءها وحنانها التي كانت بجانبى "أمي العزيزة"
أطال الله في عمرها.

إلى والدي حفظه الله لنا ومتعته بالصحة والعافية.

إلى إخواتي: ياسين، بدر الدين، رؤوف.

إلى أخوالي: حميد، فريد، سمير.

إلى أرواح: جدي علي، عمي نور الدين وابن عمي سيد أحمد نعمهم الله بواسع
رحمته وأدخلهما فسيح جناته.

إلى زملائي في جمعية ممثلي الطلبة (CDSP) لقسم العلوم السياسية في سنة
2015/2014: أحمد، خالد، طباك، فاتح، سمير، سامية، عميروش، شوقير،
محمد، سليم، محفوظ.

إلى أصدقائي: سليم، رؤوف، خالد، فؤاد، عادل، ياسينية.

إلى كل من علمني حرفاً، ومن استفدت منهم في حياتي العملية والعلمية.

محمد شريف خدوسي.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي شفاهما الله وأمد عمرهما
اللذان أحسنا تربيته وطلما شجعاني على مر محطات الحياة.

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي الذين يكنوا قلبي.

إلى أستاذة قسم العلوم السياسية الكرام.

إليكم جميعاً أهذي هذا العمل.

محمد حازم نور الدين.

خطة البحث:

كلمة شكر

إهداء

مقدمة

الفصل الأول

نشأة الحركة النقابية: المفهوم والتطور

تمهيد

المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.

المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية.

المطلب الثاني: تعريف النقابة وأنوعها.

المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية.

المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها.

المطلب الأول: تصنيف النقابات العمالية.

المطلب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية.

المطلب الثالث: مهام النقابات العمالية.

خلاصة

الفصل الثاني:

واقع الحركة النقابية في ظلّ التعددية

المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية العمالية في الجزائر إلى غاية 1989.

المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي.

المطلب الثاني: تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.

المبحث الثاني: تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989.

المطلب الأول: ظروف التعددية النقابية في الجزائر.

المطلب الثاني: الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر.

المطلب الثالث: المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.

المبحث الثالث: الأداء المطبقي للنقابات العمالية وتقييد ممارستها.

المطلب الأول: المطالب النقابية والأدوات المطبقة لها.

المطلب الثاني: الانتهاكات والعراقيل التي تواجهها النقابات العمالية بالجزائر.

خلاصة

الفصل الثالث:

النقابة المستقلة (CNES)

المبحث الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES) وأهدافها.

المطلب الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES).

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للنقابة المستقلة (CNES).

المطلب الثالث: أهداف النقابة المستقلة (CNES).

المبحث الثاني: النضال النقابي (CNES).

المطلب الأول: مطالب النقابة المستقلة (CNES).

المطلب الثاني: التطور النضالي النقابي وأهم إنجازات النقابة المستقلة CNES.

المطلب الثالث: تقييم نضال النقابة المستقلة (CNES).

خلاصة الفصل

خاتمة

مَقْتَمَةٌ

مقدمة:

إن الحركة النقابية من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسة الوطنية آنذاك، ولقد تطورت النقابات في البداية وبدأت بالظهور والانتشار مع بداية الثورة الصناعية، فبعد تطورها بدأت بالانتشار بين أرباب العمل والطبقة العمالية، وخاصة في أوروبا أين أصبح أصحاب الأموال وملاك المصانع يقومون باضطهاد العمال واستغلالهم دون تعويضات مناسبة، ودون إعطائهم حقوقهم بما يناسب مع الحالات التي تصيبهم والأضرار التي تحصل لهم كإعاقات، أو حالات وفاة وغيرها، وقد أدت هذه الظروف الاستغلالية إلى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتوحيد قواهم وقاموا بتشكيل تنظيمات لمحاربة أصحاب رؤوس الأموال وإجبارهم على العمل لتحسين وضعهم عن طريق رفع نسبة الأجور وتحسين ظروفهم المهنية، كما قامت هذه التنظيمات بالتطور شيئاً فشيئاً، وأصبحت أكثر شمولاً وتنظيماً واتساعاً، وهو ما أدى في النهاية إلى اعتراف الدول بهذه التنظيمات بشكل رسمي، فالعمال النقابي مر بعدة مراحل إبتداءً من أول تنظيم تأسس في بريطانيا 1855 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، أما في فرنسا فقد اعترفت بالحق النقابي بعد صدور قانون WALDEK Rousseau، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية ومن بينها الكونفدرالية العامة للشغل CGT التي انضم إليها العمال الجزائريين، حيث وجدوا فيها نوعاً من الحماية النقابية، كما مرت الحركة النقابية الجزائرية بعدة مراحل.

وكانت المرحلة الأولى تتمثل في الفترة الاستعمارية، إذ لم يسمح فيها للجزائريين بإنشاء تنظيمات نقابية إلى غاية اندلاع الثورة، أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ركز في هذه العقبة الاستعمارية على تأييد التنظيمات النقابية الدولية لصالح الثورة وتجنيد عمال العالم دعماً للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، وغداة الاستقلال، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة مبنية على الأحادية الحزبية، أين بقي الاتحاد تابعاً للحزب (جبهة التحرير الوطني)، وفي بداية الثمانينات انتقلت الجزائر

إلى مرحلة جديدة قائمة على التعددية السياسية والنقابية، أين أدى إلى ظهور تنظيمات مستقلة في شتى المجالات ومن بينها المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES والذي سدرس من خلاله واقع الحرية النقابية في الجزائر، وذلك بمدى تحقيقه للأهداف التي رسمها، وأهم التحديات والمعوقات التي يواجهها أثناء ممارسته للنشاط النقابي.

1- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة لموضوع واقع الحرية النقابية في الجزائر في إسهام لإثراء البحث العلمي، وتحليل واقع الحرية النقابية، وذلك بإبراز الأطر القانونية التي أفرزت حق ممارسة النشاط النقابي وكيفية ممارسته ومدى استقلاليته على أرض الواقع، ويتجلى ذلك بدراستنا لحالة المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES ومدى تحقيقه للأهداف التي رسمها.

2- أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى:

- الغوص في تاريخ الحركة النقابية في العالم والعوامل التي أدت إلى ظهورها، إضافة إلى التعرف على تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.
- تسليط الضوء على الأسباب المباشرة التي أدت إلى تعديل الدستور لسنة 1989، وتكريس مبدأ التعددية السياسية والنقابية.
- التطرق إلى أهم القوانين التي تبنت حق وحرية ممارسة النشاط النقابي.
- إبراز أهم الانتهاكات والعوائق التي يصطدم بها المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي في ممارسته للنشاط النقابي.

3- مبررات اختيار الدراسة:

إن تناولنا لموضوع الدراسة كان وفق دوافع وأسباب موضوعية وأخرى ذاتية ونحصرها

فيما يلي:

- الأسباب الموضوعية:

نتيجة تزايد الاهتمام بالنقابة العمالية في العالم واعتراف الدول بها ووضع إطار قانوني دولي يضمن حرية ممارستها للنشاط النقابي، أردنا محاولة معرفة الجوانب التاريخية والأسباب التي أدت إلى نشأة الحركة النقابية في الجزائر ومعرفة الأطر القانونية التي كرس حق ممارسة النشاط النقابي ودراسة واقع الحرية النقابية في أرض الواقع بالتطرق إلى نقابة (CNES).

- الأسباب الذاتية: اختيارنا لهذه الدراسة جاء:

- بدافع ميولات شخصية ومعرفية إزاء موضوع الدراسة، وإيماننا بضرورة تحليل استقلالية وحرية النشاط النقابي على أرض الواقع.
- إثراء رصيدنا المعرفي بالإضافة إلى إثراء المكتبة بهذا النوع من الدراسات.

4- أدبيات الدراسة:

تضمن موضوع دراستنا مصادر ودراسات عديدة قصد الإلمام بجميع القضايا النظرية والعلمية والتي تتمثل في:

- دراسة الباحث الزبير بولعناصر حاروش "الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي سنة 2010، جامعة الجزائر يوسف بن خدة.

تعرض في دراسته إلى الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية التي عرفتها الجزائر خلال الفترة 1999-2010، افتتح دراسة بالتطرق إلى المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي، وكذلك نشأة الحركة النقابية وتطورها في العالم، ثم عرف

بالحركة النقابية الجزائرية بنشأتها وتطورها من الفترة الاستعمارية إلى الاستقلال، ثم مرحلة صدور الدستور 1989 وما بعدها، وأظهر في الأخير بتحليل علاقة الحركة النقابية المتمثلة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والنقابة المستقلة ومع كل من السلطة والأحزاب السياسية وأظهر العراقيل التي تواجه هذه النقابات، كما بين أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يريد الحفاظ على موقعه القريب من السلطة كما أنها لا تعترف بالنقابات الأخرى، تختلف هذه الدراسة عن دراستنا من ناحية الفترة الزمنية، فدراستنا تبدأ من 1990 إلى غاية 2016 وذلك لتوافقها مع صدور قانون 14/90 الذي يتضمن كيفية ممارسة العمل النقابي وفي تلك الفترة برزت عدة نقابات مستقلة، كما خصصنا الفصل الثالث كدراسة حالة النقابة المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES قصد تحليل واقع الحرية النقابية في الجزائر بمعنى آخر مدى استقلالية العمل النقابي في الجزائر.

- دراسة الباحثة شطبي حنان "الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة بينت هذه الباحثة في الفصل الأول الإطار النظري للعمل النقابي وتطرق إلى نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر، كما قامت بدراسة حالة العلاقة وأثر العمل النقابي للأستاذة على الأداء البيداغوجي مع إجراء عمل تطبيقي في جامعة منثوري قسنطينة، توصلت في الأخير إلى أن انخراط الأستاذة يرجع إلى سعيهم للحصول على حقوقهم الاجتماعية مثل السكن، المنح، كما أن عدد الانخراط في النقابات تزايد عن ما مضى، وتأكدت أن الأداء البيداغوجي يتأثر بالحركة النقابية، وتختلف هذه الدراسة عن دراستنا، وذلك بكون أن دراستنا محددة بفترة زمنية تمتد من 1990 إلى غاية 2016، كما قمنا بدراسة حالة نقابة المجلس الوطني لأستاذة التعليم قصد تحليل مدى استقلالية النشاط النقابي على أرض الواقع وذلك بمدى تحقيق

النقابة CNES للأهداف التي رسمتها وإبراز أهم التحديات، والعوائق التي تواجهها في ممارستها للنشاط النقابي.

- دراسة الباحث لصواني عبد القادر "تطور العمل النقابي في الجزائر"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة السنة 2013/2014، تطرق الباحث في دراسته إلى نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم والإطار النظري للنقابة، كما خصص الفصل الثاني لنشأة وتطور الحركة النقابية الجزائرية من المرحلة الاستعمارية إلى مرحلة الأحادية ثم مرحلة التعددية الحزبية، وتوصل في دراسته إلى أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة التقرب ناتجة من التدخل السياسي في جميع نواحي الحياة، إلا أن ذلك لم يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها ليس في التسيير والتنظيم، بل في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها.

هذا الباحث قام بدراسة نظرية حول تطور الحركة النقابية، مقارنة بدراستنا التي قمنا بدراسة تطور الحركة النقابية في الجزائر إضافة إلى دراستنا لحالة نقابة CNES قصد فهم واقع الحرية النقابية في الجزائر التي تعتبر من أهم ركائز العمل النقابي، كما أن دراستنا تحتوي على جانبين الجانب النظري الذي يتمحور في الإطار النظري للنقابات ونشأتها وتطورها سواء في العالم وفي الجزائر، أما الجانب التطبيقي قمنا بدراسة حالة المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES.

- دراسة ثامري عمر "التعددية النقابية في الجزائر من الحضر إلى التقعيد" جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون أطروحة دكتوراه في الحقوق قسم القانون العام.

قام بدراسة تطور الحركة النقابية الجزائرية من الفترة الاستعمارية إلى غاية مرحلة التعددية الحزبية في الجزائر، وتوصل في الأخير إلى إقرار أن التعددية النقابية في الجزائر دستوريا ومن خلال القانون 14/90 إنما يعد من قبيل التجاوب مع المعايير الدولية، قام هذا البحث بدراسة قانونية لفهم واقع التعددية النقابية والتي توصل في الأخير على أنها تجاوب للمعايير الدولية كما أن دراسته تختلف عن دراستنا التي شملت على الدراسة النظرية وكذلك الدراسة القانونية، وذلك بإسقاط القوانين التي كرس حق وحرية ممارسة النشاط النقابي وممارسته وذلك لاستخلاص أهم الانتهاكات والعوائق والتحديات التي تواجه العمل النقابي في الجزائر وذلك بدراسة تطبيقية لحالة المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES.

5- إشكالية الدراسة:

إن الانفجار العنيف الذي عرفته الجزائر في الثمانيات أدى إلى التعديل الدستوري لسنة 1989، والذي أطلق العنان للحريات والتعددية السياسية والنقابية، ووضع لقواعد قانونية تضمن حرية ممارسة النشاط النقابي، مما يمكننا من طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يعكس نشاط نقابة "CNES" الحرية النقابية في الجزائر؟

6- الأسئلة الفرعية:

يندرج تحت الإشكالية عدة تساؤلات فرعية وتتمثل في:

- ما مفهوم النقابة وأنواعها؟
- ما هي أهم المراحل التي مرت بها الحركة النقابية في الجزائر؟
- ما هي أهم التحديات التي تواجه المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES؟

7- حدود الإشكالية:

- **الحدود الزمنية:** التزامنا في بحثنا بفترة زمنية تمتد من سنة 1990 إلى غاية 2016، وذلك لعدة أسباب ومن بينها صدور قانون 14/90 الذي يتضمن كيفية ممارسة العمل النقابي وكذلك تأسيس نقابة المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES.
- **الحدود المكانية:** تناولنا الدراسة في الجزائر كحيز مكاني، وكونها كرست مبدأ التعددية السياسية والنقابية.

8- فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية:

- تطور العمل النقابي ارتبط بتطور المجتمعات عبر التاريخ.
- تأزم الحالة الاجتماعية في الجزائر أدى إلى تصاعد العمل النقابي المستقل.
- كلما ارتبط العمل النقابي بالسلطة كلما ضعف الأداء النقابي.

9- منهجية الدراسة:

إن متطلبات أي بحث علمي تستدعي استخدام عدة مناهج وإقترابات حتى يتسنى للباحث بلوغ الأهداف المرجوة من دراسته، ومن المناهج المستخدمة في دراستنا نذكر ما يلي:

- المنهج الوصفي:

يعد هذا الأخير من بين المناهج العلمية الأكثر شيوعا واستخداما في العلوم السياسية، بصفة خاصة والعلوم الإنسانية بصفة عامة، كما يقوم هذا المنهج على وصف الظواهر ومسايرة مختلف التغيرات والتطورات في تعاقبها وتقلاتها الزمانية والمكانية¹.

¹ - عبد الناصر جندي، تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005)، ص.199.

وقد وظفناه لجمع المعلومات حول النقابات وتحديد مفهومها ونشأتها وجوانبها المختلفة.

- المنهج التاريخي:

يقوم هذا المنهج على سرد الوقائع وتكديسها، كما يقدم تصوره للظروف المحيطة التي تحكم في ميلاد الظواهر أو اندثارها¹.

وقد استعملنا هذا المنهج وذلك لمقدرته التفسيرية التي يزودنا بها، ومن خلاله سنحاول إبراز التطور التاريخي للنقابات على مستوى العالم والتطور التاريخي للحركة النقابية في الجزائر.

- منهج دراسة الحالة:

هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة، سواء كانت فردا أو مؤسسة، أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة معينة من تاريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك قصد الوصول إلى تعميقات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة لها، وإبراز الارتباطات والعلاقات السلبية أو الوظيفية بين أجزاء الظاهرة، كما أنه لا يكتفي بالوصف الظاهري أو الخارجي للوحدة، بل يركز على الموقف الكلي وينظر إلى الجزئيات من حيث علاقتها بالكل، الذي يحتويها على أساس أن الجزئيات هي جانب من مظاهر الحقيقة الكلية².

¹ - محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي (الجزائر: دار هومة، ط.5، 2007)، ص.56.

² - المرجع نفسه، ص.87.

اعتمدنا هذا المنهج في الفصل الثالث في دراستنا للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي CNES ومدى تحقيقه للأهداف التي رسمها وأهم العوائق التي يصطدم بها من خلال ممارسته للنشاط النقابي، وذلك قصد تحليل واقع الحرية النقابية في الجزائر.

أما بالنسبة للإقتربات فقد استعملنا:

الإقتراب القانوني:

يعتبر هذا الأخير من أقدم إقتربات التحليل، فالمقارنة القانونية ترى أن التغيير في مختلف مجالات الحياة يبدأ من الأطر التنظيمية كما ينتهي عندها أيضا، فالتغيير في الحياة السياسية ينتج عنه التغيير في مجموعة الأطر الحاكمة ولاسيما القانونية، فهو يدرس جميع الأطر القانونية والتنظيمية وإسقاطها على أرض لتحليل مدى تطبيقها واحترامها في المجتمع¹، ولقد وظفنا هذا الإقتراب في دراستنا من أجل تحليل مختلف الأطر القانونية التي أتى بها دستور 1989 الذي كرس التعددية النقابية، والقوانين التي كرس حرية ممارسة النشاط النقابي، وذلك بدراسة حالة نقابة CNES ومدى ممارستها لنشاطها النقابي على أرض الواقع، من أجل استخلاص واقع الحرية النقابية في الجزائر.

-أما بالنسبة لأدوات جمع المعلومات أو البيانات فقد استعملنا: "المقابلة" كأداة لمعرفة واقع النقابة المستقلة (CNES)، وقد تم إجراء مقابلتين مع شخصيتين بارزتين في النقابة.

10- صعوبات الدراسة:

من الصعوبات التي اعترضت الدراسة:

- صعوبة تحديد بعض المفاهيم كالتصنيف النقابات فهناك يعتبرها أنواع، كما اختلف تصنيف النقابات من مفكر إلى آخر وذلك بسبب تداخلها وتشابها.

¹ - رافيق بن مرسل، الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية والتغيير ومعوقات التطبيق، مذكر لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2011)، ص.9.

- قلة الكتب مقارنة بالمذكرات التي لها علاقة بموضوع النقابة في الجزائر.
- صعوبة الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية.

11-هيكلية الدراسة:

قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول، وقد خصصنا الفصل الأول بالتطرق إلى نشأة الحركة النقابية، وتناولناه في مبحثين المبحث الأول تحت عنوان نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي ويندرج تحت ثلاث مطالب، ففي المطلب الأول تطرقنا إلى نشأة الحركة النقابية، وفي المطلب الثاني حاولنا تعريف النقابة وإبراز أنواعها، أما المطلب الثالث قمنا بتحديد أهداف النقابات العمالية، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى تأسيس وتنظيم النقابات العمالية وينطوي تحت ثلاث مطالب: المطلب الأول تناولنا فيه تصنيف النقابات العمالية، وفي المطلب الثاني تأسيس وتنظيم النقابات العمالية، أما المطلب الأخير تطرقنا فيه إلى مهام النقابات العمالية، أما الفصل الثاني تناولنا فيه إلى واقع الحرية النقابية في ظل التعددية وذلك ضمن ثلاث مباحث، ففي المبحث الأول تطرقنا إلى نشأة الحركة النقابية في الجزائر إلى غاية 1989 وذلك ضمن مطلبين، المطلب الأول تحت عنوان نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي، وفي المطلب الثاني، تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية أما المبحث الثاني تناولنا تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989 وذلك وفق ثلاثة مطالب، المطلب الأول نذكر فيه ظروف ظهور التعددية النقابية في الجزائر، أما المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر وفي المطلب الأخير عرضنا فيه المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات. أما المبحث الأخير قمنا بتناول الأداء المطلي للنقابات العمالية وتقييد ممارستها وذلك وفق مطلبين، المطلب الأول المطالب النقابية والأدوات المطلية لها والمطلب الثاني أشرنا فيه إلى الانتهاكات والعراقيل التي تعاني منها النقابات العمالية بالجزائر أما في الفصل الثالث قمنا بدراسة نقابة المجلس

الوطني للأستاذة التعليم العالي تحت عنوان واقع نضال النقابة المستقلة CNES وذلك وفق
مبحثين، المبحث الأول تناولنا نشأة النقابة المستقلة CNES وأهدافها، وذلك تحت ثلاث
مطالب، المطلب الأول نشأة النقابة المستقلة CNES، أما المطلب الثاني قمنا بإبراز الهيكل
التنظيمي للنقابة المستقلة CNES، أما المطلب الثالث، أهداف النقابة المستقلة CNES، أما
المبحث الثاني قمنا بدراسة النضال النقابي CNES، وفق ثلاث مطالب، المطلب الأول
تحت عنوان مطالب النقابة المستقلة CNES، أما المطلب الثاني قمنا بدراسة التطور
النضالي النقابي وأهم إنجازات النقابة المستقلة CNES، أما المطلب الثالث تناولنا فيه تقييم
نضال النقابة المستقلة CNES.

الفصل الأول
نشأة الحركة النقابية:
المفهوم والتطور

تمهيد:

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتختلف هذه المهام تبعا للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة. ولقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتعرض إلى مفهوم وتطور الحركة النقابية، نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي، ثم تنظيم النقابات العمالية ومهامها.

المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.

سنتطرق ضمن هذا المبحث في المطلب الأول إلى نشأة الحركة النقابية أما المطلب الثاني فحاولنا تعريف النقابة وإبراز أنواعها، وفي المطلب الثالث نحدد أهداف النقابات العمالية.

المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية.

كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة الطبقة الرأسمالية¹. فلقد كان العمال الذين حالفهم الحظ بالعمل في المصانع يعانون من ظروف قاسية، سواء من حيث انخفاض مستوى الأجور، أو من طول ساعات العمل التي امتدت إلى ست عشر ساعة في اليوم، أو من حيث ظروف العمل نفسها داخل المصانع حيث كان هناك غياب كامل لوسائل الأمن الصناعي. وبالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال والأحداث (بين السن الخامسة والتاسعة) داخل المصانع بأجور زهيدة ولساعات عمل طويلة وأكثر من هذا كان الأطفال يتعرضون لضرب شديد حينما يظهر عليهم الإعياء أو التعب، فكانت هذه هي صورة الأوضاع القائمة والظروف التي عاشها العمال في بداية التحول إلى الرأسمالية، وكان الرد على هذه الظروف من قبل الجماهير المضطهدة هو إنشاء نوع من الجمعيات الورشية وهي عبارة عن منظمات للمساعدة المتباينة ثم بعد تطور نضالات الفئات المسحوقة ظهرت النقابات من أجل حماية حقوق العمال والدفاع عنها في وجه استغلال الرأسمال²، ولقد وجدت الحركة النقابية مهدداً الأول في بريطانيا، حيث ظهرت على شكل اتحادات نقابية وأشهرها نقابة الخياطين التي تأسست سنة 1720، إثر قيام ما يزيد على سبعة آلاف عامل،

¹ - محمد حسين منصور، قانون العمل (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010)، ص.92.

² - إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة (بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر، ط.2، 2004)، ص ص 47، 48.

في لندن وضواحيها، بالمناداة لتكوين نقابة تقوم برفع تظلماتهم التي يتعرضون لها يوميا في أماكن عملهم ولأجل تحقيق هذا الهدف قاموا بتسجيل أسمائهم في سجلات وضعت لهذا الغرض في مراكز تجمعهم، وجمعوا مبالغ مالية كبيرة تمكنهم من الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقة ونتيجة لنجاح هذه الحركة تألفت مجموعة أخرى من الحركات في مختلف المهن التي انتشرت إلى جميع مناطق بريطانيا¹.

إن ما ميز النقابات العمالية الأولى من جهة هو افتقادها إلى التنظيم المحكم والتنسيق بين جهود فروعها بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة، ومن افتقار التشريع العمالي للنصوص القانونية المرتبطة بالعمل وحفظ حقوق العامل وحمايته مما جعلها تفتقد إلى القوة والاتحاد الكافيين للتأثير على وجهة نظر الدولة أو القرارات المالكة لوسائل الإنتاج، وعليه فقد اكتفت هذه الأخيرة بتقديم احتجاجاتها وتظلماتها للدولة الوصفية على تطبيق تشريع العمل بالشيء القليل الذي كان لصالح العمالة في الوقت الذي كانت الدولة فيه ضعيفة التأثير والحزم أمام الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج، بناء عليه يمكن القول أن الشكل الأول أو الهيئة التي انطلقت بها الحركة النقابية في الدفاع عن العمال كانت هزيلة القوة، لكن هذا الوضع الناتج عن الضغط، الذي كان ذو اتجاهين، أحدهما الداخلي للنقابة ذاتها والآخر خارجي يتمثل في المحيط الاجتماعي والقانوني لم يعرقل جهود مؤسسيها ولم تتوقف النقابة على النشاط والتحرك التحرري في كل الاتجاهات الممكنة وبكل الوسائل المتاحة لها في تحدي أرباب العمل².

ولقد أوصل التحدي النقابة العمالية إلى أشكال من العنف في مواجهة ملاك وسائل الإنتاج للمطالبة بتقليل ساعات العمل والزيادة في الأجر لكن هذا التحدي بهذه الوسيلة لم

¹- سليمان صالح غويل، ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة (بنغازي: منشورات جامعة قازيونسن)، ص.275.

²- المرجع نفسه، ص.276.

يجد نفعاً مع الحكومات وأرباب العمل، إذ رأوا أن النشاط النقابي تمرد وزعزعة للنظام القائم، مما دفع البعض منها كفرنسا وإنجلترا إلى إصدار نصوص قانونية تمنع الممارسة النقابية والتي أدعت بأنها تحريض العمال على التوقف عن العمل¹. ويعتبر التشريع الفرنسي الصادر غداة الثورة الفرنسية أبرز دليل على موقف الحكومات السلبي وامتناعها عن التدخل في تنظيم سوق العمل: فالمادة 7 من مرسوم D'Allarde الصادر في 03 مارس 1791 أطلق حرية التجارة والصناعة ومنع كل الطوائف المهنية وتأكيداً في منع كل تجمع من شأنه التأثير على حرية العمل والتجارة والصناعة، ويمنع قانون le chapelier الصادر في 14 يونيو سنة 1791 كل تجمع مهني أياً كان صورته، ولم يكن المشرع الانجليزي أقل صرامة من قرينه الفرنسي فالقوانين الصادرة في عامي 1799 و1800 تعتبر أن كل اتفاق أو تجمع في سبيل المطالبة بتحسين شروط العمل يعد "تأمر على حرية الصناعة والتجارة"، ومن ثم فهو غير مشروع ويقع تحت طائلة القانون الجنائي، ولقد انتهج هذا النهج من شرعي الدول الأخرى كالولايات المتحدة الأمريكية والدول الاسكندنافية، بلجيكا والدانمارك² ومع ذلك لم تتوقف الحركة النقابية عن الممارسة بل العكس زادت التكتيف للحد من إستغلال العمال.

ومع بداية القرن التاسع عشر، تمكنت النقابة العمالية من تحقيق حق الممارسة النقابية واعتبرته الكثير من الحكومات بأنه حق مسلم به يلجأ إليه العمال للتعبير عن آرائهم في ظروفهم وحياتهم المعيشية، كما لقي هذا الحماية والدعم من طرف المنظمة الدولية للعمل، والذي اعتبرته أحد وسائل تحسين العمال وضمان السلام بين جميع طبقات المجتمع، في الحقيقة لقد جاء هذا الاعتراف ليس للتأسيس الفعلي والحقيقي للسلام كما اعتبرته تلك الحكومات والمنظمة الدولية للعمل بل اتخذته وسيلة للامتصاص غضب ويأس الطبقة

¹- مليكة عرعور، سوسيولوجية علاقات العمل (عمان: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، 2014)، ص ص، 102، 103.

²- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري (القاهرة: دار الفكر العربي، 1976)، ص 16.

الشغيلة المناهضة للواقع¹، ولقد كان المشرع الانجليزي أول من أصدر قانونا يجيز تكوين النقابات ويتيح حق تقرير الإضراب عن العمل في سنة 1825-1826 اضطرت الحكومة البريطانية لرفع الحظر القانوني عن التكتلات النقابية وبذلك حصل العمال البريطانيون على حق المفاوضة الجماعية مع حكومة قبل زملائهم الفرنسيين بحوالي نصف قرن²، غير أنه اشتمل على قيود جعلت النقابات مغلولة الأيدي، إلى أن جاء التعديل الأساسي الذي أفسح لنقابات العمال مجال العمل سنة 1870، أما في فرنسا فقد تم الاعتراف بالحرية النقابية بموجب قانون "Waldeck Rousseau" المتضمن إنشاء النقابات العمالية الصادر في 21 مارس سنة 1884 وعقب أحداث 1968 لقي تعديلا حيث استجاب المشرع لضغط الحركة العمالية وسمح أخيرا للعمال بتكوين نقاباتهم ومباشرة نشاطهم النقابي ضمن اتفاقيات "Grenalle"، ولقد حدا حذو المشرع الانجليزي والفرنسي عدد كبير من الدول، حيث أصبح مبدأ الحرية النقابية معترفا به في جميع الدول المتدنية. بل إن العديد من دساتير الدول الاشتراكية كالاتحاد السوفيتي وتشكو سلوفاكيا وبولونيا، نصت على هذه الحرية تأكيدا منها لأهميتها وحرصا على عدم المساس بها³. وعليه النقابات لم تكتفي بالاعتراف فقط بل أصرت على رفع وتخفيض ساعات العمل للتأكد من حسن توجه تلك الحكومات في مسار حماية العمال فعليا، وهذا ما حدث في منتصف القرن التاسع عشر لأن الحكومات تعاملت بصرامة وجدية لأجل جزء مقبول من القوة والسلطة من يد أرباب العمل بالمجال الصناعي بالتحديد⁴.

¹- عرعور، مرجع سابق، ص ص.103، 104.

²- الغويل، مرجع سابق، ص.276.

³- البرعي، مرجع سابق، ص ص.19، 20.

⁴- عرعور، مرجع سابق، ص.104.

المطلب الثاني: تعريف النقابة وأنوعها.

1-تعريف النقابة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودراسته. ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر:

فالنقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة)، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيد. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات)¹.

أما اصطلاحاً: فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل².

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم.

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية* لتخفيف عبئ الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج³.

¹ - عبد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية (بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط.3، 1990)، ص.604.

² - قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية (عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012)، ص.8.

* - الحركة العمالية: هي مجموعة الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم وحماية مصالحهم.

³ - خالد علي عمر وآخرون، حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009)، ص.111.

من التعريف السابق يتضح لنا أن زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنة، هو الدافع وراء تكثف الأفراد في تنظيم اجتماعي جماهيري، يدعى النقابة.

ونجد كذلك أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال تمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة¹.

ونلاحظ من هذا التعريف أن إنضمام العمال للنقابة اختياري وليس إلزامي وكذا وفق مبادئ الحرية الفردية، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرية كما تسعى النقابة إلى تمثيلهم على الصعيد المحلي والوطني من أجل الدفاع عن حقوقهم.

وأخيرا تعرّف على أنها منظمة مهنية غايتها الدفاع عن مصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهن معينة ومرتبطة بعقود عمل².

وأشار هذا التعريف إلى الغاية التي تسعى إليها النقابة وهي الدفاع عن كل ما يتعلق بالمصالح المشتركة لأعضائها.

ومن خلال التعاريف السابقة لمصطلح النقابة نلاحظ مدى التشابه الموجود بينهما حيث أنها ركزت على عناصر كالعمال ومطالبهم سواءً المادية أو الاجتماعية وكذا ظروف عملهم وعليه فالمفهوم الإجرائي الذي توصلنا إليه مما سبق هو أنّ النقابة تنظم يحكمه قانون أساسي ونظام داخلي يسعى لتأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائه وله تأثير ووسائل الضغط في عملية اتخاذ القرار.

¹ - Djatal Mustapha Koraychi, "mouvement syndical et le droit syndical", *Revue algérienne des sciences économiques*, N01 (mars 1988), p p.327-329.

² - محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993)، ص.6.

2-أنواع النقابات:

لقد اختلف الدارسون في تحديد وتقسيم أنواع النقابات وتسمية بعضها فاتفقوا في بعضها واختلفوا في أخرى، ولقد حاولنا أن نجمع بين المتشابهة والمختلفة في تعداد أنواع النقابات كآتي:

أ-النقابة الحرفية:

هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون إلى حرفة أو مهنة واحدة، حتى لو كانوا يعملون في منشآت أو في مصانع مختلفة، مثل ذلك: نقابة التجاربيين، نقابة المعلمين، نقابة الموسيقيين، نقابة المهندسين...إلخ¹.

ب-النقابة الصناعية:

وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفتهم، مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول، نقابة عمال شركة مصانع الإسمنت، نقابة عمال شركة مصانع الفوسفات...إلخ².

ج- النقابة العامة:

تكونت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة وعديمة المهارة إلى مجال الصناعة ولا تتطلب لعضويتها توافر تدريب معين (مثل النقابة الحرفية) لو أن يكون المتقدم للعضوية يؤدي عملا معنويا³.

¹ - عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007)، ص.328.

² - المرجع نفسه، ص.329.

³ - مصطفى كامل، مرجع سابق، ص.393.

د- النقابة المهنية (ذوي الياقات البيضاء):

وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية والعاملين في المكاتب أو الإداريين أو المهنيين وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين¹.

هـ- نقابة القطاع:

توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا وتشمل نشاطات عمال نفس الفرع أو القطاع (القماش... التعليم).

و- نقابة المؤسسة:

تطورت في اليابان، وشجعت من طرف إدارة المؤسسة، تساعد الإدارة في تطوير الإستراتيجية الصناعية للمؤسسة².

وهناك من اكتفى بتقسيمها إلى ثلاثة أنواع من النقابات مهنية صناعية وعامة مستدلا بما حدث من تطور في بريطانيا من نقابة المهنيين التي تضم المهرة فقط والتدرج في المهنة لاكتساب المهارة وحصر العمل النقابي عند الحرفي الماهر، ومع استبدال الإنسان بالآلة مما فتح المجال للعمال الآخرين أقل مهارة للانضمام إلى النقابة في الإطار الصناعي، وبرزت أثناء ذلك النقابة العامة التي تضم كل فئات العمال المهرة وفي معظم المجالات والفروع³.

¹- المرجع نفسه، ص.394.

²- الزبير بو لعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2010/2011)، ص.24.

³- المرجع نفسه، ص.25.

المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية.

تلعب النقابة العمالية دورا مهما في عملية الحراك الاجتماعي الداخلي باعتبارها قوة ذاتية تؤثر بها على مختلف الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، إضافة إلى سعيها جاهدة لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تقسيمها إلى:

1- الأهداف العامة للمنظمات النقابية: وتتمثل فيما يلي¹:

1. نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.
2. الاعتماد على الدورات التثقيفية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق إشراكهم في دورات تكوينية وتشجيع المنافسات الوظيفية.
3. المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام.
4. التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا الصحي لأسر الأعضاء بغرض تحسين مستواهم.
5. المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط.
6. الإطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها عن طريق إشراكهم في تجمعات عمالية سواء محلية أو دولية تحويلها إلى مطالب.
7. كما يمكن أن نقسم أهداف هذه النقابات العمالية إلى²:

¹ - حنفي، مرجع سابق، ص.338.

² - زهيرة حجا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2012/2013)، ص.81.

أ- أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:

يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة وهنا تنشأ حالة الصراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين العمال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم من ناحية أخرى، وإذا عدنا إلى أسباب الصراع يمكن أن نخلصها في سببين وهما:

السبب الأول يمكن في سعي الإدارة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة في حين يسعى العمال للحصول على أكبر أجر لهم مقابل جهدهم المبذول، هذا ما أدى إلى التحول التناقضي إلى صراع أما السبب الثاني فهو اجتماعي يتمثل في إحساس العمال بأن رؤوس الأموال لا تخدم المجتمع ولا تعمل على إشباع حاجاته، بل تخدم مصالح الطبقة المتميزة وهي طبقة الرأسماليين.

ب- أهداف النقابات في الدول الاشتراكية:

هدفها هو تدعيم النظام الاشتراكي ويتم ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محددة ترسمها وتقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية، وبذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمائهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يشغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم.

المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها.

سنترك ضمن هذا المبحث في المطلب الأول إلى تصنيف النقابات العمالية، أما المطلب الثاني نذكر تنظيم النقابات العمالية، وفي الفصل الثالث نحاول تقديم مهام النقابات العمالية.

المطلب الأول: تصنيف النقابات العمالية.

إن تطور الذي عرفته الحركة العمالية أدى إلى تعدد تصنيفات نقاباتها، وذلك تبعاً لمواقفها الإيديولوجية والسياسية وأسلوب عملها وعلاقتها بالنظام القائم، وسنحاول توضيحها فيما يلي¹:

1- النقابة المطلبية:

يقتصر نشاط هذه الأخيرة على ما يهم العمال فيما يتعلق بالظروف وعلاقات العمل، وتبتعد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي.

2- النقابة الإصلاحية:

تعمل هذه الأخيرة على تحسين ظروف العمل المادية والاجتماعية كالتخفيف من ساعات العمل ووضع نظام للضمان الاجتماعي دون المساس بالنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي القائم، تتكيف وتتعامل معه شريطة أن لا يتنافى مع مصالح العمال ونشاطها غير بعيد عن السياسة، ومن الدول التي عرفت النقابات الإصلاحية نجد إنجلترا في الفترة الممتدة ما بين 1848-1890م أين كانت نقابات مهنية تمنع العمال الغير المؤهلين من الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق للتعاون يستفيد منها المنخرطين

¹- بولعناصر، مرجع سابق، ص.22.

في النقابة، وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن إلى أن تطورت في شكل فيدراليات فيما بعد.

أما الحركة النقابية في ألمانيا فتوسعت ما بين 1830-1870 حيث استطاع عمال القبعات الزرقاء تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى.

3- النقابة الثورية:

تسعى هذه الأخيرة للقضاء على النظام الرأسمالي القائم، وإحلال حكومة نقابية عمالية محلة، عن طريق العنف والإضراب العام، ظهر هذا العنف في فرنسا حيث كانت ترى أن إيجاد الحلول لمشاكل العمال والحد من معاناتهم يكون بعد تغيير للنظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتغيير علاقة أصحاب رأس المال بالعمال¹.

4- النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هناك مجالس للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة، وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفياتية والألمانية، فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى بمجالس العمال التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلاً بمدة المخطط من أجل تحقيق أهدافهم، فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة، فهي تسمح له بطرح بعض مشاكله أو مطالبه بالحصول على مكتسبات أخرى، لهذا أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبهم².

¹ - المرجع نفسه، ص. 23.

² - شطبيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة، رسالة الماجستير غير منشورة (جامعة منثوري قسنطينة: مدرسة الدكتوراه، 2010/2009)، ص. 36.

يوجد هذا النمط من التشكيل كما قلنا سابقا في دول الإتحاد السوفياتي سابقا والتي يتميز بالإرتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال¹.

المطب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية.

لتنشأ النقابة على نحو قانوني صحيح، فإنه يلزم اتخاذ مراحل أو إجراءات معينة في تأسيسها، حيث تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال الراغبين في تأسيس النقابة، وذلك ليكونوا ما يسمى بالجمعية التأسيسية والتي تتولى وضع النظام الأساسي للنقابة².

يعرف هذا النظام الأساسي على أنه دستور النقابة، الذي يكون على شكل لائحة تسيير النقابة في أعمالها طبقا لها، وفي الأصل يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون فيما بينهم، ثم يوافقون عليها في هيئة جمعية تأسيسية، كما أوجب النظام الأساسي للمنظمة النقابية على أن يقدم لائحة أو قائمة من البيانات التي تتعلق باسم النقابة، أغراضها، ممثلها القانوني، وقواعد إجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول على المزايا والحرمان منها ومصادر الإيرادات النقابية وتحديد النسبة المالية والميزانية³.

ثم تليها المرحلة الثانية التي تتمثل في إيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة والإتحاد العام للنقابات وتتمحور هذه الوثائق التأسيسية فيما يلي⁴:

- وثيقة النظام الأساسي للنقابة ومحضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وانتخاب ممثلي هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.
- وثيقة كشوف أسماء أعضاء مجلس وهيئة المكتب وصفة كل منهم ومهنته ومحل إقامته.
- وثيقة بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية.

¹ - المرجع نفسه، ص37.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005)، ص.123.

³ - محمد حسين منصور، قانون العمل (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007)، ص.445.

⁴ - المرجع نفسه، ص.446.

بعد إيداع هذه الوثائق، تأتي المرحلة الثالثة وهي مرحلة الاعتراض عن تكوين النقابة وذلك في حالة ما إذا كانت إجراءات تأسيس النقابة مخالفة للقانون، ويجب أن يتم الاعتراض خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ إيداع وثائق التأسيس، ويتم إبلاغ هذا الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة المعنية أو الجهة الإدارية المختصة وكذا الإتحاد العام للنقابات العمال، ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذه المدة سقوط حق الجهة الإدارية في رفع الدعوى، لأن احترام هذه الأخيرة يعد شرطاً لقبول هذه الدعوى وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة بمنح لها ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الاعتراض لتصحيح ومراجعة الإجراء الذي تم الاعتراض عليه، وعندئذ لا يكون مبرر لرفع دعوى، أما في حالة ما إذا لم تصح هذه الأخيرة الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة إلى المحكمة الجزائية التي يقع في نطاق اختصاصها مقر المنظمة النقابية، يتم تمثيل النيابة العامة وأداء رأيها قبل الفصل في الدعوى، كما يمكن للمحكمة الحق بإعطاء مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة الحكم ببطلان تكوين النقابة يسري بأثر رجعي، ثم نصل إلى المرحلة الأخيرة التي يتم فيها النشر على قيام النقابة، فيستلزم في النقابة العامة بنشر مخلص وافي لمنطوق الحكم الصادر في دعوى الاعتراض عن تكوين النقابة، أو محضر الإيداع أو تعديل النظام الأساسي لها في جريدة واسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه¹.

كما يقوم البيان النقابي والمؤسساتي للنقابة على شكل بناء هرمي قاعدته تتمثل في اللجان النقابية التي يجوز لها أن تشمل لجنة نقابية للمنشأة يبلغ عدد عمالها خمسون عاملاً، كما يجوز للعمال المشغلين في المهن أو الصناعات المتماثلة إنشاء لجان نقابية أو مهنية في المدينة، إذا بلغ عدد طالبي الاشتراك فيها خمسون عاملاً على الأقل، أما قمة البيان

¹ - أبو عمرو، مرجع سابق، ص ص 178، 179.

النقابي فيتمثل في الإتحاد العام للعمال الذي يتكون على المستوى الوطني من مجموع النقابات العامة، وتكون مهمته الإشراف على العمل النقابي وتنسيقه بشكل عام، كما يتمثل العاملين في المجالات الخارجية باعتباره يمثل الطبقة العاملة بأسرها، وتوجد بينهما النقابة العامة التي تشكل المستوى الأوسط في البنيان النقابي والتي تشمل على مجموعة النقابات إما على مستوى المنشأة أو النوعية، كما تتولى هذه الأخيرة الإشراف على الوحدات النقابية، وتوجيهها والتنسيق بين جهودها مثل: النقابة العامة للعاملين في الكهرباء¹.

ويتولى إدارة النقابة ثلاث أجهزة إدارية والتي تتمحور على النحو التالي²:

1- الجمعية العمومية:

التي تعتبر السلطة العليا التي ترسم سياسة النقابة، وتشرف على كافة شؤونها ويحدد النظام الأساسي إختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسير عليها.

2- مجلس الإدارة:

ويتولى هذا الأخير تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة المكتب المنظمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية.

3- هيئة المكتب:

يتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية ومجلس إدارتها³.

كما تتميز النقابات بموارد مالية تساعد على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لأعضائها والتي تندرج في⁴:

¹ - محمد نجيب شايوش، إدارة الموارد البشرية، (الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط.3)، ص ص. 294، 295.

² - منصور، مرجع سابق، ص.446.

³ - المرجع نفسه، ص.447.

⁴ - أبو عمرو، مرجع سابق، ص.149.

- رسم الانضمام الذي يدفعه العمال الذين يريدون الانضمام إلى النقابة.
- رسم الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء.
- الهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.
- عائدات الحفلات.

كما توجد إعانات محتملة للدولة تخصصها كميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها على أداء رسالتها، تشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالبا بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين¹.

كما توجد موارد أخرى للنقابات لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات والتي تشمل²:

- إجراءات العقارات التي تملكها النقابة، والأرباح الناتجة عن بيع أصل من أصولها.
- الأرباح التي تحصل عليها النقابة في إصدار المطبوعات والأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار في حدود القانون.
- المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات بالنسبة للإتحاد العام³.

تعتمد النقابات على مجموعة من الوسائل التي من خلالها تهدف إلى تحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية، وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك

¹ - طوالبى الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014)، ص.112.

² - إسماعيل، مرجع سابق، ص.135.

³ - المرجع نفسه، ص.136.

بحسب المطالب العمال والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل وتتمثل هذه الوسائل على النحو التالي¹:

أ/-المفاوضات الجماعية:

تلجأ إليها النقابات للبحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال، فالمفاوضات الجماعية عبارة عن عقد اجتماعي بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة التوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناء عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل، وتختلف هذه الأخيرة من حيث المستوى، فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة، أو تكون على المستوى الوطني. فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، أما الثانية في المسيطرة في بلدان أوروبا الشمالية ومن حيث المحتوى، فهو ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض في مواضيع مثل التفاوض العام الوطني الذي يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر، بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل وفي ناحية الجدول الزمني، فهناك دول تحدد فترة زمنية دورية في أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلاً في الولايات المتحدة الأمريكية المدة الزمنية ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجر، أما فيما يخص إجراءات التنفيذ فهي تختلف من دولة إلى أخرى ويتضح من هنا أن المفاوضات الجماعية هو فرض بعض القيود على صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضى الطرفين، فرغم عدم التأكد في التوصل إلى القرار الأمثل. إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين.

¹- طولي، مرجع سابق، ص.122.

ب-الإضراب:

يعرف هذا الأخير على أنه وقف العمل الجماعي عن العمل، بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل الأجراء وأرباب العمل، وهو وسيلة الحصول على تنازلات أكثر من رب العمل مما يعرضها على طاولة التفاوض¹.

لذا نجد الإضراب أو التلميخ به هو جزء أساسي في عملية المساومة وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها القانون، كما تقوم النقابة بأسلوب التوفيق والتحكيم عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بينهما وبين الإدارة بشأن المواقف موضوع المساومة، فلا بد من طرف ثالث لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب في وجهات النظر، فلا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين، فهو طرف محايد، أما التحكيم هي العملية التي يقوم بها الطرف الثالث المحايد بجمع الحقائق والمعلومات في الطرفين المتنازعين ثم يتم التوصل إلى قرار الملزم للطرفين².

المطلب الثالث: مهام النقابات العمالية.

تتحد مهام النقابة طبقاً لعوامل عديدة، فقد تكون محددة بدستور الدولة أو بالقانون أو تحددها طبيعة المد النقابي للحركة النقابية، وعلى كل حال تبدأ النقابة بالوظيفة الدفاعية في مواجهة أصحاب الأعمال بهدف الحصول عن مزايا مادية ومعنوية للعمال³، فالتطور الذي عرفه العمل النقابي، يظهر أنه تجاوز هذه المهام الروتينية لتشمل مهاماً مبنية على دراسة علمية في تلبية حاجات الطبقة والتي تتمثل على النحو التالي⁴:

¹ - المكان نفسه.

² - شطبي، مرجع سابق، ص ص.45،46.

³ - شاويش، مرجع سابق، ص.294.

⁴ - عرعورة، مرجع سابق، ص.100.

1- المهمة الاقتصادية:

لقد اعتبر المختصين أن هذه المهمة هي الأولى التي دفعت العمال لإنشاء نقابة عمالية، حيث أكد مؤسسوها الأوائل على أن هذه المهمة تشمل بشكل عام السعي من أجل رفع الأجور للعمال وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثمة تلبية الحاجات الإنسانية، أما بعد التطور الذي حصل في العالم فإن دلالة الحركة النقابية أدرجها في نطاق وظيفي أوسع من نطاقاتها الذي وجدت لأجله أول مرة، إذ انطوت هذه المهمة في الوقت الراهن على أبعاد اقتصادية أوسع كمنافسة المشروعات وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحث طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط والمشاركة في المجالات العمالية وزيادة الإنتاج وتنشيط الاقتصاد الوطني.

2- المهمة الاجتماعية:

إنه لم يطرأ تغيير على مستوى نطاق المهمة الاقتصادية فقط، بل اكتسبت الحركة النقابية مجالا جديدا يختلف نوعيا عن الأول ألا وهو المهمة الاجتماعية إذ بعد المكاسب التي حققتها العمالة على مستوى الوعي العمالي في العالم لها نفس القيمة إن لم تكن أهم منها، كذلك ارتباطها الأكيد بها لأن رفع مستواه المعيشي لا يعني أنه مرتاح في عمله وراض عن تواجده في مواقع العمل وراض عن كيفية نشاط ميكانيزمات العمل بالمؤسسة، بناءا عليه، فقد عملت النقابة في العالم بشكل مباشر مكثف ومتمركز الجهد على تحقيق الجانب الاجتماعي للعمالة داخل المؤسسة وخارجها، إذ تعمل على تمكين جميع العمال من الحصول على البطاقات الإنتمائية لأحد فروعها ليحق لها الدفاع عنهم بشكل قانوني، ويحصلون على حمايتها، وكذا الحصول على بطاقات الإنتمائية لتحقيق الاجتماعي لهم ولأسرهم، تسعى أيضا النقابة إلى تأمين الخدمات الصحية والتعليمية للعمال وأسرهم وبالتالي

إخراجهم من دائرة الأمية، كما تضمن لهم المساعدات الموسمية كعيد رأس السنة، الدخول المدرسي، الأعياد الدينية... إلخ¹.

3- المهمة الثقافية:

لقد وجدت النقابة نفسها مواجهة لتراكم ثقافي اجتماعي، مما أدى بتأدية هذه المهمة الثقافية للتقليل في أعبائها، وتوسيع قاعدتها في موجهاتها لتحقيق مطالب العمالة والترقي بأوضاعهم، وبالتالي تتمكن النقابة من تكثيف جهودها وقوتها وغايتها لرفع معدل الوعي عند العمالة².

كما لا يمكننا إغفال المهمة السياسية للنقابة الذي يعكس بالضرورة على مصالح العمال وحقوقهم، ولعل هذا هو ما أدى للارتباط الوثيق بين الحركتين النقابية والسياسية بحيث أنه في بعض الأحيان يترتب على الانضمام لنقابة معينة الانضمام التلقائي لحزب معين ما لم يصرح به العامل بعد رغبته في ذلك، ولا شك أن هذا يدعونا لمحاولة التمييز بين النشاط السياسي النقابي وبين نشاطها العادي الذي قد يختلط ببعض المسائل السياسية³.

¹ - المرجع نفسه، ص.101.

² - أبو عمرو، مرجع سابق، ص.73.

³ - المكان نفسه.

خلاصة:

لقد تبين في خلال التطرق إلى الإطار المفاهيمي والتاريخي أن نشأة الحركة النقابية في العالم كانت وليدة الثورة الصناعية التي تعتبر السبب الرئيسي والأساسي والمباشر لظهورها، حيث كانت هناك جل مظاهر الاستغلال الرأسمالي للعمال، مما استدعى الأمر بتجميع العمال لقواهم لمواجهة والتصدي للاستغلال الطبقة الرأسمالية، كما استخلصنا أن النقابة العمالية عبارة عن تجمع اعتباري وقانوني منظم للعمال، يتم من خلالها تحسين أوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية وضمان حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، كما أن النقابة مثلها مثل المنظمات الأخرى لها إطار مؤسسي وقانوني يتم من خلاله ممارسة نشاطها النقابي، لها تمويل تحصل عليه من جهات مختلفة تبعا للقوانين المعمول بها والتي تختلف من بلد إلى آخر لضمان إستمراريتها، وكما تلجأ إلى مجموعة من الوسائل كالمفاوضات الاجتماعية والإضراب، التوفيق والتحكيم لتحقيق أهدافها وممارسة مهامها بأكثر فعالية.

الفصل الثاني:

واقع الحركة النقابية في ظلّ
التعدّدية

تمهيد:

إن الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر ليس بالأمر السهل، فقد ارتبطت علاقة الطبقة العاملة في الجزائر ونضالها النقابي من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية مما إكتسبها خصائص جعلتها حركة متميزة عن باقي دول العالم، كون هذه الحركة تطورت بالموازات مع تطور الظروف الاجتماعية والاقتصادية وكذلك السياسة في الجزائر وما وكبها من تحولات إبتداء من الفترة الاستعمارية مرورا بمرحلة الأحادية بعد الاستقلال ومرحلة التعددية، إلا أن الواقع الذي اصطدمت به الحركة النقابية المستقلة يختلف كثيرا عما نصت عليه القوانين، وسنتعرض في هذا الفصل إلى واقع الحرية النقابية في ظل التعددية السياسية.

المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية العمالية في الجزائر إلى غاية 1989.

وفي هذا البحث سوف نتطرق في المطلب الأول إلى نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي وأما في المطلب الثاني إلى تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.

المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي.

أدى التغلغل الاستعماري الرأسمالي في المجتمع الجزائري التقليدي إلى ظهور قوة عمل جديدة موازية للإدارة الاستعمارية ولأرباب العمل الفرنسيين الأمر الذي ساعد على تشكيل كيانات اجتماعية متباينة ترافقت مع التوسع الاستعماري في الجزائر حسب الظروف المجتمعية في كل منطقة ومدى استجابتها مع التحولات الحادثة¹.

لقد عانت الجزائر من الاستعمار الفرنسي الذي قام بانتزاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها، وفرض ضرائب مرتفعة وترحيل السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة، وقد أدى ذلك إلى استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار من الناحية السياسية وسيطرته على كل المنافذ الإدارية والاقتصادية، ونتج عنها تمايز طبقي، بحيث احتل الجزائريون أسفل سلم التراتب الاجتماعي وهذا ما أثر فيهم اقتصاديا بحيث تميزت الطبقة العاملة آنذاك بعدة خصائص وهي²:

¹ - إيمان النمّس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر (الجزائر: دار ناشري، 2014)، ص 51.

² - المرجع نفسه، ص 52.

1- ظروف عمل استغلالية أي العمل لمدة طويلة وبأجور زهيدة، إلى جانب البطالة نتيجة العمل الموسمي واليد العاملة المهاجرة بحثا عن ظروف عمل أفضل في الدول العربية والأجنبية.

2- قاعدة صناعية ضعيفة لم تسمح بتشكيل طبقة عاملة واعية لحقوقها.

ولقد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال اندماج النقابيين الجزائريين في النقابات الفرنسية، وكانت أول تشكيل للتنظيمات النقابية سنة 1893، بالرغم أن الجزائريون مارسوا النشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسية التي أنشأت أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880 من طرف عمال الطباعة بقسنطينة وتمكنت هذه الأخيرة في فترة أربع سنوات من أن تنظم أول إضراب سنة 1884، وكانت الدافع والحافز الذي أدى إلى ظهور نقابات أخرى كنقابة الطباخين التي تأسست 1886، وفي 1887 نشأت الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر وهذه النقابات كانت لها فروع فرنسية¹.

كما ظهرت تنظيمات نقابية أخرى في سنة 1893 متمثلة في نقابات صانعي العربات ونقابة عمال المعادن وشملت بعدها قطاعات أخرى ما عدا قطاع الزراعة، ومع توسيع قانون 1884 الذي يسمح بتشكيل الجمعيات المهنية الفرنسية، وصل عدد النقابات سنة 1901 حوالي 33 نقابة وارتفع هذا العدد إلى 47 نقابة سنة 1907، حيث نظم النقابة 101 فرعا، وكانت هذه النقابات تنشط تحت تأطير النقابية الفرنسية المسماة بالكونفيدرالية العامة للشغل C.C.T التي تأسست 1895².

كان هدف اندماج النقابيين الجزائريين سعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب سواء في شروط العمل أو الأجور أو مدة العمل، كما يمكن تلخيص هذه المشاكل

¹ - حجا، مرجع سابق، ص.118.

² - بولعاصر، مرجع سابق، ص.46،47.

التي واجهت العمالة الجزائرية من خلال بعدين أساسيين هما: البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي.

1- البعد الاقتصادي:

ركز هذا الأخير على مسألة ملكية وبيع قوة العمل، إذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين وحدهم، كما اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة، البناء... الخ.

كما تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها رخيصة، حتى أنّ كلّ الاضطرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.

2- البعد الاجتماعي:

ارتكز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمايز الطبقي، بحيث كان الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية تحكمهم قواعد قانون الأهالي التي لا تطبق على الفرنسيين، وأدى هذا التمايز إلى تشكيل بورجوازية من طرف العمال الفرنسيين عكس الجزائريين الذين كانوا عمال يدويين غير مهرة، وكنتيجة لهذا التمايز تركزت اليد العاملة الجزائرية في الزراعة، أما فيها يخص المهن فكانت من نصيب العمالة الفرنسية.¹

إضافة لهذين البعدين هناك بعد يتعلق بالشق السياسي، حيث نجد أنّ النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دورا طليعا في المناداة بالاستقلال ويرجع السبب إلى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذين كان إنضمامهم إلى النقابات بطيئا جدا.²

¹ - النمّس، مرجع سابق، ص.53.

² - المكان نفسه.

مع اندلاع الثورة التحريرية، تم انعقاد المجلس التأسيسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين U.G.T.A الذي يعتبر أول تنظيم نقابي مستقل بقرار في جبهة التحرير الوطني سنة 1956 في مدينة الجزائر، وفور ظهوره التحق به عدد كبير في العمالة الجزائرية، فبعد شهر انظم 110 ألف عامل جزائري، وقد ركز في هذه المرحلة على العمل الدبلوماسي من خلال كسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح الثورة التحريرية وكذلك تجنيد عمال العالم دعما للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري، ولقد انضم هذا الإتحاد إلى الإتحاد الدولي للنقابات الحرة وحصل على دعم متواصل في نضاله ضد الاستعمار إلى غاية 1962.¹

لكن السلطات الفرنسية لم تبقى مكتوفة الأيدي وغافلة عن نشاطات الإتحاد وإنما أطلقت شرارة القمع ابتداء من شهر ماي 1956 ومارست سياسة تعسفية على النحو التالي²:

1. السجن والاعتقال:

فقد تعرض العديد من النقابيين الجزائريين إلى الملاحقة والاعتقال بتهم متعددة، ومن بينهم عيسات إيدير وأربعين ناشط نقابي، بعد ثلاثين أشهر من تأسيس الإتحاد، مع أن تلك التهم لم تثبت عليهم، ولقد تعرضوا لأبشع أنواع التعذيب من قبل المظليين الفرنسيين، ولم تقف دوامة السجن والاعتقال بل طالت تقريبا جميع قيادات عمال البريد وسكك الحديد والغاز ومعلمي المدارس وطردها خارج البلاد، أما عمال المرافئ الذين عرف عنهم بأنهم طليعة الفئة العاملة وجدوا قادتهم طردوا خارج البلاد.

¹ - الطاهر بلعور، "الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية"، مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، م.716، ع.16 (2012)، ص.172.

² - سعد توفيق عزيز البراز، "تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1962-1830"، مجلة التربية والعلم، م.19، ع.5 (2012)، ص.162-168.

2. القضاء على الصحافة العمالية:

كان من الطبيعي أن يكون للحركة العمالية صحافتها الخاصة التي تعبر فيها عن مواقفها وآرائها السياسية، وأبرز هذه الصحف هي: شغيلة الجزائر وقد أفلتت كل مرة تصدر فيها حتى ألغيت نهائيا في جوان 1956، أما صحيفة العامل الجزائري قد أفلتت ثلاثة عشرة مرة من المرات الخمس عشرة التي صدرت فيها ولهذا أوقف صدورها في الجزائر.

ولقد أوضحت الهيئة التابعة لمكتب العمل الدولي في الفقرة 280 من تقريرها السنوي بأن حق التعبير عن الرأي بالصحف والنشرات هو بالتأكيد حق أساسي من حقوق النقابات العمالية، لكن في الحقيقة هذه الهيئة لم تصدر أي توصية للحكومة الفرنسية التي حرمت النشاط الصحفي العمالي في الجزائر.

3. مصادرة العقارات:

قام جنود الاحتلال الفرنسي بسلب جميع عقارات الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونهب جميع ما فيها، وصودرت أمواله التي بلغت 450.000 فرانك فرنسي، وقد أغلق مصرف العمال في جانفي 1957، وحجزت أمواله، كما أغلقت جميع مقرات النقابات العمالية في الجزائر بواسطة القوات العسكرية الفرنسية في 1957، وعند زيارة الرئيس الفرنسي للجزائر قام بإلقاء خطاب في 1958 لغرض رفع مكانة الجزائريين ومكانة اقتصادهم وإلى تحقيق إصلاح زراعي وإيجاد بعض الصناعات الهامة وتمثلت في خلق 400.000 فرص عمل لإبعاد الشباب الجزائري عن الثورة، والقضاء على دعمه الفعلي لجبهة التحرير الوطني وتوزيع الأراضي الزراعية على الفلاحين... إلخ وكان الهدف من هذا المشروع القضاء على الثورة الجزائرية إلا أن العمالة الجزائرية رفضت هذا المشروع لأن جبهة التحرير الوطني هددت بالموت كل من يقبل بهذا المشروع.

من خلال ما ذكرناه سابقا فإن الإتحاد العام للعمال الجزائريين كان هدفه يتمحور وفق مبدئين أساسيين هما:

* أولهما أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلبي، لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل وللعمال واستثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة، وبالتالي سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية بشكل تلقائي.

* أما المبدأ الآخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية وخدمية وهكذا، فقد ارتبطت نشأة الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالعمل السياسي، وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الممكنة، فتعرضت النقابة للقمع، مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال والتحرر من الاستعمار فيما كان الشق الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا¹.

المطلب الثاني: تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.

أول إشكالية طرحتها النقابات الجزائرية بعد الاستقلال هي مسألة الاستقلال النقابي عن الحزب الحاكم، جبهة التحرير الوطني FLN، ففي سنة 1962 تعرضت الجزائر لأزمة سياسية حادة، بسبب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة والمكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني الذي انتهى بانتصار هذا الأخير، وتبنى الإتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، وهو لم يرض المكتب السياسي واعتبره نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة، مما أدى به للوقوع في صراع بين التنظيمين، وتضاعف هذا الصراع عندما طالبت المركزية النقابية بلعب دور سياسي والمشاركة في وضع الدستور بالإضافة إلى الكشف عن

¹ - النمس، مرجع سابق، ص.54.

الرغبة في الاستقلال عن جبهة التحرير الوطني، وقد تم التوصل إلى اتفاق في 20 ديسمبر 1962 لإنهاء الخلاف، وذلك بعد أن اعترف الحزب للنقابة بالحرية في تنظيم نفسها، على أن تلتزم في المقابل بتأييد السلطة في سياستها الاقتصادية والاجتماعية¹، فقد ارتبطت النقابة العمالية المتمثلة في الإتحاد العام لعمال الجزائريين بالحزب الحاكم، وذلك نتيجة للتناقضات التي كان يعيشها العمال في تلك الفترة حيث كانوا في الغالب الأمر غير مؤهلين لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذوي أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة الداخلية والنزوح الريفي والتخلي عن العمل الزراعي، هذه التناقضات أثرت على العمل النقابي، إذا أدت بالنقابة إلى الاندماج الوطني الاجتماعي بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي خضع بدوره للسلطة الحاكمة².

ولقد أقامت الدولة لحل ما يوسعها للسيطرة على النقابة بحجة المهام الوطنية المستعجلة والضخمة الناتجة عن حزب التحرير، كبناء الاقتصاد الوطني والتكفل بالمشاكل الاجتماعية الخطيرة التي ورثتها البلاد كالأيتام والأرامل الشهداء ومعطوبي الحرب واللاجئين حيث استغلت الدولة الحزب وهيمنتها السياسية لإضعاف الأدوات المنادية باستقلالية العمل النقابي وبالتالي لم تكن النقابة سوى منظمة جماهيرية تعمل من أجل تحقيق السياسة التتموية³، ولقد كشفت المؤتمرات حقيقة العلاقة التي عقدها الإتحاد العام للعمال الجزائريين مع السلطة السياسية.

والذي يترجم الدور النضالي لهذه الأخيرة (الإتحاد العام للعمال الجزائريين) كما يلي:

¹ - إدريس بو لعيبات، "الحرية النقابية الجزائرية بين عصرين"، العلوم الإنسانية، ع.2 (نوفمبر 2007)، ص ص.149-162.

² - النميس، مرجع سابق، ص.55.

³ - بلعير، مرجع سابق، ص ص.166-182.

1- المؤتمر الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد المؤتمر الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين في الفترة ما بين 17 و20 جانفي 1963 تحت شعار "الاتفاق حول الاستقلالية"، ولكن ما ميز هذا المؤتمر هو إزاحة النظام لكل ما يعيق سياسته حيث قام بإبعاد أعضاء الأمانة العامة السابقة للإتحاد العام للعمال الجزائريين وحضور عناصر خارجية داخل المؤتمر، ما يدل على ضعف مصداقية الأمانة العامة واللجنة التنفيذية، وعين رابح جرمان أمينا عاما للإتحاد، فأصبح الإتحاد تحت مظلة جبهة التحرير الوطني وإحدى منظماته الوطنية، وقد تواصلت الرقابة الصارمة على الإتحاد من طرف الرئيس أحمد بن بلة الذي كان يطمح إلى تركيز قوته السياسية وتدعيم سلطة النظام¹.

وكان إقرار التمييز الذاتي بصفة رسمية في البلاد في هذا المسعى حيث أن الحكومة كانت تسعى إلى كسب شعبية العمال وتطمح إلى تنظيمهم وكذلك الاعتماد عليهم في الحفاظ على مركزها أمام الجيش الذي كان في ذلك الوقت القوة الوحيدة المنظمة في البلاد، ولكن هذه التجربة التي شرعت فيها الحكومة منذ 1963 بصفة رسمية والتي أيدتها المركزية النقابية اصطدمت بشكل الفعالية، إذ استمر الإنتاج في التدهور، حيث سجل تدهورا بنسبة 10% سنة 1963 مقارنة بالنسبة التي سبقتها، والذي إستثنى الإنتاج البترولي، فإن هذا الانخفاض تراوح ما بين 25 و35%، وإن ضعف الفعالية رافقته أيضا تدمير عام في أوساط الطبقة العاملة، حيث ظهرت عامي 1963 و1964 علامة الانفصال بين القيادة النقابية والقاعدة العمالية، عندما انفجرت إضرابات خلال تلك الفترة، لم يقدها المسؤولين النقابيون ولم تستثنى مؤسسات التسيير الذاتي، ونشبت هذه الاضطرابات بسبب ارتفاع أسعار المواد الأولية والأساسية وتدهور الاقتصاد².

¹- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.56.

²- بو لكعبيات، مرجع سابق، ص.ص.149-162.

2- المؤتمر الثاني للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر في الفترة ما بين 32 و 25 مارس 1965 في ظروف غلب عليها طابع الإضرابات، مما دفع بالسلطة السياسية للتدخل لإصلاح الوضعية المتأزمة، وقام الرئيس بن بلة بالتكفل بالأزمة بموجب قانونه الأساسي الذي يدعو إلى عقد كل سنتين ونصف لجنة تحضيرية للمؤتمر تتكون من عشرين عضواً، وتم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية، وتنظيم اجتماعات في المؤسسات لجعل المؤتمر أكثر ديمقراطية، وانبثقت عن المؤتمر أمانة عامة نتيجة تفاوض حقيقي بين المكتب السياسي وممثلي النقابة، وانتخب مولود أمزيان أميناً عاماً للإتحاد، وعمل المؤتمر على إعادة الثقة بين الأمين العام للحزب والإتحاد، بعدما كانت العلاقة بينهما تتسم بالتبعية ورقابة الحزب على الإتحاد¹ واحتوى برنامج المؤتمر آنذاك المطالبة بانتقال الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية، وبعد شهرين من المؤتمر عزل الرئيس عن منصب من طرف قائد الأركان هواري بومدين، وهذا ما جعل الإتحاد العام يبدى تخوفه أما السلطة السياسية الجديدة، لكن اللجنة التنفيذية في 27 جوان 1965 صرحت أن 19 جوان كان بمثابة الانفتاح الحقيقي للثروات، ورغم ذلك لم تبدي النقابة أي موقف اتجاه القيادة السياسية الجديدة إلى أن تم استدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية سنة 1965 من طرف الرئيس بومدين، حيث أبدى لهم قلقه الشديد لعدم التصريح لدعم الحركة التصحيحية².

3- المؤتمر الثالث للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر من 03 إلى 09 ماي 1969، الذي جسد علاقة الاحتواء بين الحزب والنقابة والذي صدر عنه الميثاق النقابي الذي ركز على علاقة الحزب بالنقابة، حيث

¹- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.58.

²- عبد القادر لوصاني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2014)، ص.20، 21.

اعتبر الإطار الهيكلي هو الحزب، وهذا من خلال تصريح لأحمد قايد* بعد نهاية المؤتمر والذي جاء فيه قائلاً: «من اليوم وصاعدا لا يقبل أي انتقاد خارج الإطار الهيكلي أي إطار الحزب» وبالتالي فإن صرامة هذا الخطاب تعبر عن عزم السلطة في تسخير الإتحاد لخدمة مشروعها والإنضواء تحت هيمنتها، دون فسخ المجال لأولئك النقابيين المتمسكين بالمفهوم الرأسمالي للنقابة والذي يرتكز على مبدأ الاستقلالية، وإن هذا العزم نابع من التوجه الإيديولوجي الجديد الذي أصبح رسمياً وعملياً وهو التوجه الاشتراكي، فبعد فشل التسيير الذاتي انتهجت السلطة مشكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذا الشكل الذي تمت المصادقة عليه في 16 نوفمبر 1971 ليصبح العمال طرفاً مسيراً في المؤسسة وهذا ما أكده الأمر رقم 74/71 بإعطائه مفهوماً جديداً للعامل وهو مفهوم المنتج المسير¹.

4- المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر من 02 إلى 06 أبريل 1973 وبعده صارت المفاهيم وصيغ التنظيم العامة تتضح وتحتل مكانتها في الحياة العامة في البلاد لذا جاء في اللائحة التنظيمية التي صادق عليها المؤتمر أن تقييم وتحليل المشاكل يهدف إلى تحديد دور المنظمة النقابية وتحديد السبل والوسائل الممكنة لتعزيز هياكل الإتحاد العام وجعله أقدر على تجنيد العمال حول الأهداف الوطنية للمنظمة، والرفع من مستوى وعيهم أمام مسؤولياتهم التاريخية الجديدة في مجالي التمييز والدفاع عن مكاسب الثورة الاشتراكية².

*- أحمد قايد: كان سياسياً مؤيداً لإستقلال الجزائر، انضم إلى جبهة التحرير الوطني عام 1956 وأصبح مساعداً لهواري بومدين عام 1958 وشغل عدة مناصب منها وزير السياحة، وزير المالية، الأمين العام لجبهة التحرير الوطني.

¹- عمر ثامري، التعددية النقابية من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية الحقوق، 2013/2012)، ص ص. 44، 45.

²- Mohamed la khder Ben Houssin, "la pensé économique", revue algérienne de sciences juridique économique et politique, n.2 (juin 1988), pp.558-618.

5-المؤتمر الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر من 25 إلى 29 أبريل 1978، وجاء هذا المؤتمر نتيجة للاضطرابات التي طغت على صيف 1977، لذلك عمل المؤتمر على تقليص سلطة الحزب على المنظمة النقابية¹ وقد ترتب على المؤتمر التقرير الأدبي للنشاط النقابي، عن طريق اللجنة التنفيذية الوطنية مجموعة من الأهداف²:

- السعي لبناء مؤسسات الدولة وتعبئة القوى الشعبية من أجل تحقيق التنمية الاشتراكية.
- سهر الإتحاد على دعم استجابة الاشتراكية لمتطلبات حاجات الشعب الأساسية.
- تدخل الإتحاد العام لتكثيف الإستراتيجية التنموية.
- سعي الإتحاد العام لتحقيق التوازن بين السياسة والإقتصاد والمجتمع.
- التحضير لمخطط رباعي ثالث.
- لعب دور هام في تقوية التحالف بين القوى الاجتماعية والثورية وحماية مصالح العمال وتحسين ظروف العمل.

6-المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر من 05 إلى 09 أبريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" في جو نقابي امتاز بالتوتر والتنافر، في ظل ممارسات وتذمرات عمالية متصاعدة في المؤسسات كإفراز لتدهور القدرة الشرائية للعمال حيث تم التحضير له بإشراف هياكل الحزب من القمة إلى القاعدة³، ووضع هذا المؤتمر أساليب عمل وصيغ تنظيمية جديدة استهدفت إزالة بعض الغموض من صلاحيات مختلف التنظيمات السابقة وتعدد هيئاتها التي عرقلت أحيانا السير العادي للمنظمة، وكان التنظيم العمودي (الاتحاديات) كيانا قائما بذاته، هيئاته

¹- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.61.

²- لوصاني، مرجع سابق، ص.22.

³- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.62.

مستقلة عن المنظمة المركزية، وللاتحاديات مؤتمراتها وعلاقتها الداخلية مع الفروع النقابية، وعلاقات مع التنظيمات الأجنبية الخارجية المماثلة لها، وهذا ما أدى إلى عدم التحكم في تصرفاتها من طرف الأمانة الوطنية، فقرر المؤتمر استبدال الاتحاديات العمودية بقطاعات، وقلص العدد من إحدى عشرة اتحادية إلى ثمانية قطاعات مهنية، يعين أعضاء مكاتبها من قبل الأمانة الوطنية تحت إشراف الأمين الوطني المكلف بالقطاع، وأهم المفاهيم التنظيمية التي صدرت عن المؤتمر السادس بعد ضبط الهياكل التنظيمية، هي التركيز على إنشاء الإتحادات البلدية وترك المبادرة للإتحادات الولائية والتنسيق مع المجلس الوطني واستبدال الدفاتر النقابية ببطاقة سنوية، ومنذ انعقاد هذا المؤتمر عرف تزيدها متوصلا في عدد المنخرطين في الهياكل الأفقية والعمودية. بلغ عدد المنخرطين سنة 1983 على المستوى الوطني (860-862)، ثم ارتفع هذا العدد في سنة 1984 إلى (895797) ليصل في سنة 1985 إلى 1.032.219 منخرط، وبلغ عدد المنظمات في الهيكل الأفقي: 48 إتحاد ولائي، 167 إتحاد إقليمي، 199 إتحاد بلدي، و(1.2084) فرع نقابي، وبلغ عدد المنظمات في الهيكل العمودي (344) نقابة مؤسسات وطنية¹.

7- المؤتمر السابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

انعقد هذا المؤتمر من 25 إلى 27 مارس 1986، تحت شعار "التزام، عمل، تطور"، وهي فترة زمنية تميزت بالركود في العمل النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي، مع فتور في الخطاب السياسي نحو التوجه الاشتراكي والمنظمة النقابية وتحميل العمال ونظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية، وتساعد التوجهات المحبذة للنموذج الليبرالي، حيث تمت إعادة هيكلة المؤسسات التي اتخذتها القيادة السياسية تعزيز التنظيم الاقتصادي، وإعادة تجديد وتعيين الطيب بلخضر مرة أخرى أمينا عاما للإتحاد وأصبحت النقابة مكتبا من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية للقيادة السياسية، وبدأت

¹ - Ben Houssin, **op-cit**, pp.558-618.

بيروقراطية نقابية في التكوين، وقد سيطر الموظفون على المناصب القيادية النقابية على حساب العناصر العمالية المهنية كتعيين فئة المعلمين للقيادة في الأمانة العامة.

وقد سمحت هذه الوضعية المستقرة للنقابة بإيجاد جو مضغوط باتجاه تنامي حركة عمالية مطلبية خاصة بعد أكتوبر 1988 الذي كان عماليا من خلال الإضرابات والمسيرات والتدمرات العمالية التي ميزت تلك الفترة¹.

¹- بو لعناصر، مرجع سابق، ص. 63.

المبحث الثاني: تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989.

سيتم التطرق فيما يخص هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب ففي المطلب الأول نذكر ظروف ظهور التعددية النقابية في الجزائر وأما المطلب الثاني سنشير إلى الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر، أما فيما يتعلق بالمطلب الثالث سنتم عرض المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.

المطلب الأول: ظروف التعددية النقابية في الجزائر.

إن تراكم المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري بوجه عام أدت إلى انفجار عنيف في أكتوبر 1988، والذي أصبح يعتبر نقطة تحول على المستوى السياسي والاقتصادي والقانوني وتضاربت التحاليل والتغيرات حول أسباب هذه الأحداث، فهناك من يرجعها إلى أزمة النظام السياسي وصراع الأجنحة والمؤسسات حول ممارسة القوة، وهناك من حاول ربطها بالحركة العمالية على اعتبار أن بدايات أحداث أكتوبر كانت عبارة عن إضرابات عمالية منظمة تم إخراجها إلى الشارع بطريقة سلمية، وهي منبع القاعدة العمالية والفروع النقابية تحدياً للمركزية النقابية برئاسة "الطيب بلخضر"، غير أن تلك الإضرابات انتقلت وحدث ما حدث، فقد كانت أسبابها اقتصادية واجتماعية متمثلة في الممارسة الغير الشرعية للقوة داخل أماكن العمل وصعوبة ممارسة الحق النقابي، كذلك السلوك السيء الغير المقبول للمدراء والمسيرين اتجاه العمال ورفض ممثلي العمال الحقيقيين واستبدالهم بممثلين آخرين لا يعارضون قرارات الإدارة¹.

في صائفة 1988 بدأت المشاكل تطفوا على السطح وبدأت معها خطورة المشاكل الاجتماعية تنذر بالانفجار في أماكنهم عدة، وأهم الحوادث تلك الإضرابات التي قام بها عمال مصنع الروبية للسيارات والخطوط الجوية وعمال البريد والمواصلات، ولقد امتد

¹- بلعير، مرجع سابق، ص.174.

الإضراب الذي وقع بمنطقة الرويبة الصناعية من 24 ديسمبر إلى الفاتح من أكتوبر، هذا المصنع وحده كان يشغل أكثر من 11000 عامل شلت جميع نشاطات الوحدات التي تشمل عليها الشركة الوطنية للسيارات من شاحنات وحافلات وكانت مطالب العمال تدور حول المرتبات خاصة العلاوات والمكافآت لمواجهة تدهور القدرة الشرائية، وكذلك احتجاجات عن التحويل المنظم وخاصة قطع الغيار.

اتبع هذا الإضراب بإضرابات أخرى، تضامنا مع عمال الشركة الوطنية للسيارات الصناعية، وقد شمل الإضراب ثلاثين ألف عامل (30000)، أدى في نهاية إلى تصادم مع رجال الأمن بعد خروج العمال إلى الشارع، وكان تحضيرا وتمهيدا لما سيقع فيما بعد¹.

في الخامس من أكتوبر 1988 خرجت مظاهرات عارمة في الجزائر وباقي المدن الجزائرية، وسريعا ما تحولت المطالب الاجتماعية إلى مطالب حاولت السلطة قمع المتظاهرين باستخدام القوة العمومية، لكنها فشلت أمام سقوط ما لا يقل عن 500 قتيل حسب إحصائيات رسمية²، وتبعاً لذلك قرر رئيس الجمهورية الشاذلي بن جديد طبقاً للمادة 119 من الدستور إعلان حالة الحصار بتاريخ 06 أكتوبر 1988 والتي بموجبها دخل الجيش إلى العاصمة التي لم يدخلها منذ 1965 رغم ما عرفته من أحداث وخسائر بشرية ومادية، وفي 10 أكتوبر من نفس السنة ألقى خطابا لم يذكر فيه الحزب إطلاقاً مندداً باحتكار السلطة، متأسفاً فيه عما حدث وما نجم عن ذلك³.

ويعلن في كلمة متلفزة عن إصلاحات تمس مجالات مختلفة بما فيها الدستورية وأنه سيفتح المجال أمام الكفاءات الوطنية والقضاء على احتكار الدولة، بعد هذا الخطاب الذي

¹- عمر برامة، الجزائر في المرحلة الإنتقالية أحداث ومواقف (الجزائر: شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2001)، ص.16.

²- لوصاني، مرجع سابق، ص.23.

³- سعيد بو الشعير، النظام السياسي الجزائري (الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط.2، 1993)، ص.178.

أعطى فيه تعليمات إلى قوات الجيش، والأمن بالتدخل لحماية مؤسسات الدولة من التخريب سواء كانت إدارية أو اقتصادية، تغير الشارع من مظاهرات التخريب إلى مظاهرات مؤيدة للرئيس الشاذلي بن جديد، وعلى إثر ذلك يوم الثلاثاء 11 أكتوبر عادت الحياة إلى حالتها الطبيعية، ومن النتائج التي خلقتها هذه الأزمة الخانقة، التعديل الدستوري لسنة 1989 الذي كرس مبدأ التعددية وأدخل الجزائر إلى مرحلة انتقالية جديدة.¹

المطلب الثاني: الإطار القانوني للنقابات المستقلة في الجزائر.

تعتبر أحداث أكتوبر 1988 التي عاشها المجتمع الجزائري نقطة تحول أدت إلى ظهور إطار دستوري وقانوني جديد سنة 1989، نتج عنه عدة تغييرات جوهرية على نطاق واسع خاصة في الجانب السياسي، حيث تم الانتقال من النظام الأحادي إلى النظام التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية²، بحيث تم الاعتراف من قبل السلطة بممارسة الحق النقابي تحت غطاء الاستقلالية وذلك بعد التعديل الدستوري في 23 فبراير 1989.³

ولقد نصت المادة 53 في دستور 1989 على أن "الحق النقابي معترف به لكل المواطنين" فإن ذلك يوحي بأن الجزائر قد انتقلت من مبدأ الحق النقابي إلى الحق في الحرية النقابية، على خلاف ما كان قبل دستور 89 وبهذا النص تكون الجزائر قد سلكت مسلك الدول التي جعلت في الحرية النقابية حقا دستوريا، يشمل جميع العمال والمواطنين كما يرفع الاحتكار الممارس من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين U.G.T.A لفتح المجال أمام التعددية.⁴

¹- برامة، مرجع سابق، ص.19.

²- حجا، مرجع سابق، ص.132.

³- حورية عيوشي، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005/2006)، ص.107.

⁴- ثامري، مرجع سابق، ص.115.

إلى جانب المادة 53، نجد المادة 54 تنص أيضا على حق الإضراب كحق يتمتع به جميع العمال ولم يعد مقصورا على القطاع الخاص.¹

كما تجسدت العديد من الحريات النقابية بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 بحيث ألغيت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي والتي تتمثل على النحو التالي:²

- قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجمالية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.
- قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى القانون 28-91.
- قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية والمعدل والمتمم بقوانين صادرة في السنوات 1991، 1996، 1997.
- قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

نتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة، تختلف جذريا عن فترة الأحادية، ويمكن إجمالها فيما يلي:³

1/ الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.

2/ تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.

3/ إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

¹ - المرجع نفسه، ص. 116.

² - شطيبي، مرجع سابق، ص. 83.

³ - المرجع نفسه، ص. 84.

4/تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

5/عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

كما صادقت الجزائر على عدة اتفاقيات ومن بينها¹:

1/اتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي 1948 وتخصص لهذه الاتفاقية مجموعة من الضمانات من أجل التسيير الحر لهذه المنظمات وعدم تدخل السلطات العمومية، وقد صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

2/اتفاقية 98 المتعلقة بحق التنظيمات والمفاوضات الجماعية 1949 تضمن الحماية من أي تمييز نقابي Anti syndical كما تهدف إلى حماية المنظمات العمالية وأصحاب العمل وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في أكتوبر 1962.

3/الاتفاقية التي صادقت عليها الجزائر في ميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981، المعتمد في دورة نيروبي حق تكوين جمعيات في مادته العاشرة، والتي نصت في فقرتها الأولى "يحق لكل إنسان وبكل حرية أن يكون جمعيات مع الآخرين شريطة أن يلتزم بأحكام التي حددها القانون، أما الفترة الثانية فقد نصت على أنه "لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على أن لا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق وقد صادقت عليه الجزائر في 1987².

كما صادقت الجزائر على الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق المدنية، والسياسية 1966 والذي في مادته رقم 22، يعد استخدام مصطلحات الفقرة 4 في المادة 23 من DUOH،

¹- أحمد مسعودي، التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2014/2015)، صص. 163، 164.

²- سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة (جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2012)، ص. 57.

حيث في الفقرة الثانية من هذه المادة يؤكد: فقط المحددات المبرمجة من طرف القانون والتي هي ضرورية في أي مجتمع ديمقراطي، وقد تمت المصادقة الجزائر على هذا الاتفاق في 12 سبتمبر 1989، كما صادقت الجزائر على الاتفاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية لسنة 1966، ويعترف هذا الاتفاق في المادة رقم (08) على أن لكل شخص الحق في تشكيل مع الآخرين نقابات والانخراط في نقابة من اختياره الحر¹.

المطلب الثالث: المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.

إن الإصلاحات السياسية والإقتصادية التي نتجت عن الدستور الجديد لسنة 1989 وقوانين 12 جانفي 1988 المتعلقة بالاستقلالية المؤسسات اقتضت وضع تشريعات جديدة لممارسة الحق النقابي وهذا ما ولد نظاما سياسيا جديدا أتاح الفرصة في ظل التعددية لبروز عدة نقابات مستقلة عن السلطة حسب مجالات مختلفة ونذكر منها²:

1/ المنظمات النقابية في القطاع العام:

حضي هذا القطاع بمجموعة من النقابات على مستوى قطاع التربية والتعليم فلقد ساعد الانفتاح إلى التعددية النقابية على تأسيس العديد من النقابات على مستوى هذا القطاع ومن أهمها³:

*المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، تم اعتماد هذه النقابة في 10 جويلية 2007 بعدما استطاع هذا التنظيم من حشد عدد كبير من الأساتذة عبر الولايات الجزائرية والضغط على السلطة في اعتصام أمام قصر الحكومة، مما أدى بهذه الأخيرة بالرضوخ واعتمادها كنقابة معترف بها قانونا، أما عن إنجازاتها، فقد تمكنت من رفع أجور عمال التربية وتغيير قانون الوظيفة العمومية سنة 2006.

¹- مسعودي، مرجع سابق، ص.ص.166،167.

²- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.94.

³- لصواني، مرجع سابق، ص.26.

*النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE هي نقابة معتمدة من طرف السلطات وتنشط في أطر القانون، كما تضم حوالي 2000 عضو.

*النقابة لعمال التربية والتكوين SATEF : تم تأسيسها سنة 1990 في مدينة تيزي وزو، وهي متواجدة في 28 ولاية ومعترف بها من طرف السلطة وهي ذات نزعة قريبة إلى التيار البربري، عقدت هذه النقابة ثلاث مؤتمرات كان الأول 1995 والثاني 1999 والثالث سنة 2001.

*الإتحاد الوطني للتربية والتكوين UNEF تأسس في أكتوبر 1990 يضم فئة المعلمين والإداريين في قطاع التربية وانشقت عنه نقابة فئوية أخرى في نوفمبر 2000، وهي نقابة عمال التربية وكان هذا الانشقاق ناجم عن صراع بين القيادات¹.

*المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES: تأسس في رحم الإضراب الطويل الذي نضمه الأساتذة الجامعيين للمطالبة بزيادة الأجور وتحسين الظروف ومتطلبات أساتذة القطاع، تم تسجيله في جانفي 1992 بالجزائر، العاصمة، كما ينتسب إليه حوالي 10000 عضوا، ثم عاود الكرة بالإضراب الذي قام به سنة 1998 والذي دام 134 يوما، حيث شل نشاط الجامعة، وتمكن من جعل القطاع يعيش غليانا أو شك على إحداث سنة بيضاء، أدى إلى تدخل القضاء عن طريق المحكمة العليا لدفع الأساتذة للعودة إلى عملهم في فيفري 1999 وتمخضت عنه زيادات معتبرة في أجور الأساتذة².

¹- المرجع نفسه، ص.27.

²- المرجع نفسه، ص.107.

-إلى جانب قطاع التربية والتعليم، نجد النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP والتي تأسست بتصريح في 10 سبتمبر 1990، بعد انعقاد الجمعية التأسيسية في 20 مارس 1990 بحضور ممثلي 34 ولاية¹.

2/قطاع النقل:

لقد عرف هذا القطاع مجموعة من النقابات المستقلة التي تنشط فيه، والتي لها وزن ونقل، ومن أهم هذه النقابات نجد نقابة طياري الخطوط الجوية الجزائرية SPLA والتي تأسست سنة 1991، تحت رقم الإيداع 041 متكونة حاليا من 309 طيار، 211 منخرطين في النقابة المستقلة لطياري الخطوط الجوية الجزائرية، 98 منخرطين في الإتحاد العام الجزائريين حيث أن المكتب النقابي يتكون من 07 أعضاء يترأسهم أمين عام وإثنان من النواب والأربعة أعضاء الآخرين مكلفين بالتنظيم والتمويل والخدمات الاجتماعية والشؤون القانونية².

3/القطاع الاقتصادي:

تم إنشاء مجموعة من المنظمات النقابية على مستوى القطاع العام وكذلك القطاع الخاص، والتي كانت طرفا فاعلا في سوق العمل والاقتصاد الجزائري، وتتمثل هذه المنظمات النقابية في التشكيلات التالية:

*المنظمات النقابية في القطاع العام³:

الإتحاد الوطني للمقاولين العموميين وتأسس سنة 1991.

النقابة الوطنية للمستخدمين العموميين لقطاع النسيج والجلود تأسست سنة 1992.

¹- بو لعناصر، مرجع سابق، ص.104.

²- جمال بوربيح، سوسيولوجيا الحركات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة (جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015/2016)، ص.82.

³- ثامري، مرجع سابق، ص.177.

*المنظمات النقابية في القطاع الخاص:

على مستوى هذا القطاع نجد نقابات أرباب العمل فبعد التغيير الاقتصادي من المذهب الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، ظهرت نقابات أرباب العمل في أكثر من تنظيم وظهرت كقوة فاعلة وكانت شريكا أساسيا في الاجتماعات الثلاثة بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA والباترونا والحكومة¹.

اعترفت بها السلطة من خلال الحوار والتفاوض ضمن تلك الاجتماعات الثلاثة، هذه الأخيرة ممثلة خاصة بأهم تمثيلات ككنفدرالية أرباب العمل الجزائرية CPA، الكنفدرالية العادة للمقاولين الجزائريين CGFA، والكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائرية CNPA وبقيت مبادرات الدعوة إلى هذه اللقاءات حkra على الحكومة، تدعو إليها من نشاء، في حين يحدد جدول أعمال اللقاءات بالاتفاق المشترك المسبق ضمن سلسلة من المشاورات غير الرسمية بين الأطراف الاجتماعية المشاركة².

كما نجد الكونفدرالية الجزائرية أرباب العمل والتي تأسست سنة 1999 وتتكون هذه الأخيرة من عدة فيدراليات هي³:

- فيدرالية الزراعة الغذائية.
- فيدرالية الصناعة النسيجية.
- فيدرالية الأشغال العمومية والري.
- فيدرالية البناء والخشب والفلين ومشتقاته.
- فيدرالية الصناعة الميكانيكية والحديد والصلب، الكيمياء والزجاج والبلاستيك والمطاط.
- فيدرالية صناعة الجلود.

¹- بوربيع، مرجع سابق، ص.21.

²- بولعناصر، مرجع سابق، ص.116.

³- ثامري، مرجع سابق، ص.178.

- فيدرالية قطاع الخدمات.
- فيدرالية صناعة الورق والورق المقوى.
- فيدرالية تجارة الجملة والتجارة والموزعين.
- فيدرالية الفلاحة والصيد البحري.

لقد استطاعت هذه المنظمات أن تشكل الاستثناء في الساحة النقابية، من خلال المكانة التي تحتلها اليوم في العلاقة الاقتصادية، بالنظر إلى الدور المنتظر منها أن تلعبه في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يستوجب تشجيعها واستقطاب الفاعلين فيها، وإشراكهم في البرامج الحكومية، ومعالجة ما تعيشه قطاعاتهم من مشاكل¹.

4/قطاع الصحة:

يعتبر قطاع الصحة العمومية من أكثر القطاعات التي تكونت فيه النقابات المستقلة وهي مختلف الفئات المهنية، ومن أهم هذه النقابات ما يلي²:

-النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP :

ظهرت هذه الأخيرة في إطار قانون 87-15 المؤرخ في جويلية 1988، وبعد صدور قانون 14-90 تم التصريح بتأسيسها كتنظيم نقابي في 15 ماي 1991، وتضم في تركيبها كل فئات المهنية التي تنتمي إلى سلك الصحة العمومية، وتعدّد مؤتمراتها كل ثلاث سنوات.

-النقابة الوطنية للأساتذة في العلوم الطبية SNPDSM :

تم تأسيسها في نوفمبر 1991 للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنتسبي هذه النقابة.

¹ - المكان نفسه.

² - لصواني، مرجع سابق، ص.27.

-نقابة الممارسين الأخصائيين للصحة العمومية SNPSSP:

تأسست في نوفمبر 1993 وهي التي انشقت عن النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، وتضم الأطباء الأخصائيين، وكان الهدف من إنشائها إيجاد مكان خاص للطبيب الأخصائي في المنظومة الصحية والتكوين الطبي للأخصائيين في الخارج، ومراجعة القانون الأساسي 90-06 لتمكينه من التدرج.

رغم تشكيل نقابات مستقلة مختلفة، لم يمنع ذلك من احتلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة أعلى، حيث أصبح يركز على المطالب السياسية من خلال مشاركته في لجنة الدفاع عن الجمهورية عام 1991، ثم ندوة الوفاق الوطني عام 1994، كما ركز عن موضوع تسريح العمال¹.

وعلى الجانب الآخر، ما يزال القطاع الخاص يعرف ضعفا في مجال التأطير النقابي، ولم تستطع النقابات المستقلة حل المشاكل التي تعترض لها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيلها القطاعية العمالية².

¹ - النمس، مرجع سابق، ص.61.

² - المرجع نفسه، ص.62.

المبحث الثالث: الأداء المطّبي للنقابات العمالية وتقييد ممارستها.

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرض في المطلب الأول إلى المطالب النقابية والأدوات المطّبية لها والمطلب الثاني إلى العوائق والانتهاكات التي تعاني منها النقابات العمالية.

المطلب الأول: المطالب النقابية والأدوات المطّبية لها.

1-المطالب النقابية:

يمكن أن نميز نوعية المطالب النقابية في الجزائر فقد تكون مادية كطلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف العمل، وقد تكون سياسية كسحب قانون أو نقد سياسة اجتماعية معادية للعمال، أو الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة عمالية مضادة، ويمكن أن تكون المطالب مزدوجة مادية وسياسية في آن واحد.

لقد استفادت النقابات العمالية في الجزائر من جو الديمقراطية وتراجع سلطة الدولة في بداية التسعينات والقبول الرسمي بفكرة تعدد المصالح وحق الدفاع عنها من خلال تنظيمات متعددة وبدايات ظهور حوار اجتماعي وسياسي، فراحت النقابات تتبنى مطالب متنوعة، كان أهمها تلك المتعلقة بإعادة تنظيم المؤسسات العمومية حيث رغب العمال بتغيير ميزان القوى لصالحهم ولهذا وقعت أكثر من 269 حالة إضراب حول هذا المطلب عام 1991 و 49 حالة عام 1992 سجل منها 44% في القطاع الصناعي العمومي و30% في قطاع المجموعات المحلية وهذا ما يؤكد أن نقابات القطاع العمومي هي التي تبنت مطالب إعادة النظر في تنظيم العمل السائد والعلاقات مع الدولة.¹

¹ - عبد الناصر جابي، الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية (الجزائر: المعهد الوطني للعمل، 2001)، ص54.

وهناك مطالب أخرى تم طرحها مثل مسألة تنظيم النقابة وتمثيلها ومدى ديموقراطيتها في محاولة للاستفادة من انفتاح النظام السياسي ومحاولة إعادة تشكيله للمطالب بحرية أكثر على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفروع النقابية ونقابات المؤسسة والفيدراليات وتجديد قيادتها بالإضافة إلى المطالب التقليدية التي استمر طرحها بقوة كمطلب الأجور وظروف العمل وعلاقات العمل¹.

إذا تحدثنا عن المطالب السياسية يمكن أن نتطرق لتجربة النقابة الإسلامية للعمل التي حاولت تجنيد العمال للمشاركة في إضراب عام للمطالبة بانتخابات رئاسية مبكرة من جهة والاحتجاج ضد قانون الانتخابات التشريعية من جهة أخرى، أما بخصوص المطالب الاقتصادية فقد تجسدت في مطالب النقابات المستقلة القريبة من التيار الأمازيغي والتي اعتبرت اقتصادية وتميزت بالراديكالية².

ولكن مع بداية سنوات التسعينات وبالضبط سنة 1992 ونتيجة لأثار العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهجرة الأدمغة أصبحت المطالب الاقتصادية مثل رفع الأجور، وبعدها تحول الاهتمام إلى مطالب تتعلق بالحفاظ على مناصب العمل لأكثر وذلك مع سنوات 1995 نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت، حيث انتهجت الجزائر اقتصاد السوق ولجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاقية مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروط من بينها إعادة هيكلة المؤسسات وحل بعضها وتجميد مناصب العمل وتجميد الأجور وتسريح العمال³.

ومع انتهاء الألفية الأولى وبداية الألفية الثانية عاد مطلب الأجر بقوة ضمن مطالب النقابات سواء المستقلة أو الإتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى مطالبات بإعادة

¹ - النمس، مرجع سابق، ص.82.

² - شطبيبي، مرجع سابق، ص.110.

³ - جابي، مرجع سابق، ص.102.

صياغة قانون جديد للوظائف العمومي وإدماج العمال المؤقتين وتغيير القوانين الاجتماعية وزيادة على هذا أضيف إليها سنة 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية.¹

وفي 2008 قامت النقابات المستقلة بتبني طلب الزيادات في الأجور لجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية وإلغاء المادة 87 مكرر وهو المطلب الذي تبناه الإتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة لضغوط القاعدة كما ظهر مطلب اشتراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة بنظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات، وتأسيس منحة التقاعد تتماشى مع القدرة الشرائية.²

ومن كل ما سبق يمكن أن نستنتج ما يلي³:

-مطالب تنسم باعتدال فهي ليست مطالب ثورية تسعى إلى تفويض نظام الحكم بل هي تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه.

-رغبة النقابات في التأكيد على الحريات النقابية واستقلاليتها لتقوية تنظيماتها والحفاظ على مناضليها.

-المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي.

-تطور المطالب من المطالب الظرفية المادية إلى مطالب أكثر أهمية تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية.

ومع كل هذه السياسة المتبعة من طرف النقابة المستقلة في طرح مطالب العمال المادية والمعنوية في إطار القانون ترفض السلطة القائمة التعامل معها بنفس المعيار الذي

¹- مسعودي، مرجع سابق، ص.134.

²- النمّس، مرجع سابق، ص.83.

³- مسعودي، مرجع سابق، ص.135.

تتعامل به مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، مما يؤكد أن الدولة الجزائرية ما زلت تمنع وترفض أي نوع من أنواع الاستقلالية النقابية¹.

2- الأدوات المطلوبة:

تتنوع الأدوات المطلوبة التي تستخدمها النقابات العمالية وفقا لعدة عوامل أهمها: مستوى استياء الرأي العام أو تعاطفه مع المطالب النقابية أو الوضع المالي والاقتصادي للمؤسسات أو الدولة، تحليل ميزان القوى حتى تتفادى النقابات الصدمة المباشرة التي تؤدي إلى الإضرار بمناضليها، إضافة إلى تنوع المطالب ومضمونها، وتتخذ الأدوات المطلوبة عدة أشكال ضمنها:

- الاعتراض والشكاوي والاحتجاج الكلامي.

- عريضة التوقيعات: نص مكتوب يندد ويرفض وضعا قائما أو يعبر عن مطلب، وتكون موقعة من قبل العمال بأسمائهم، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات وتحقق امتيازات صغيرة للعمال، وعادة تلجأ النقابات إلى هذا الأسلوب عندما تكون عاجزة عن الفعل.²

- الإضراب القصير والمتكرر: وهو ما يعرف بالإضراب التوقيفي والمقصود به التوقف عن العمل لفترة معينة لبعض معينة لبعض ساعات ويستعمل التوقف للضغط من أجل مفاوضات عن استحقاقات في المدى القصير أو مطالب صغيرة مثل تحسين شروط وظروف العمل والحصول على منح... إلخ.³

¹ - المكان نفسه.

² - النمى، مرجع سابق، ص ص.84،85.

³ - رشيد واضح، منازل العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2003)، ص ص 121،122.

-الإضراب الدائري: هو إضراب بالتناوب يقوم به العمال على أساس الأقسام دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية في نفس الوقت تمهيداً لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل في حالة عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين¹.

-إضراب الإنتاجية: ويطلق عليه كذلك بالإضراب البطيء ويتميز هذا النوع عن سابقه في التخفيض والتقليل من فعالية ووثيرة الإنتاج، ويشمل فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً وفق مخطط لتخفيض الإنتاج².

-الإضراب المحدود: يكف الأجراء عن العمل مدة محددة.

-الإضراب غير المحدود: توقف الأجراء عن العمل إلى أن يقرروا استئنافه ويتسم بأنه يعبر عن نوع من الراديكالية، ومشاركة في النضال، ويوقف الإنتاج كلاً أو جزئياً، من سلبياته فقدان الأجراء لقسم كبير من الأجرة، مع إمكانية أن تستمر المؤسسة في الإنتاج بتشغيل مناوبين وغير مضربين، كما يمكن إنجاز عمل الإنتاج في موقع آخر.

-حاجز الإضراب: إقامة حواجز لمنع غير المضربين من دخول المؤسسة لتنفيذ العمل³.

-الإضراب مع الاعتصام داخل المؤسسة: يكتسح المضربون المؤسسة ويخرجون غير المضربين ويستعملون كل شيء لصالحهم مثل قاعات الاجتماع، ومكاتب ومنقولات المؤسسة.

¹ - عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي (عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008)، ص.68.

² - واضح، مرجع سابق، ص.122.

³ - النمس، مرجع سابق، ص.85.

-المسيرة بالمدينة: تكشف الصراع، وتضفي الشعبية على النضال، وتحافظ على الضغط، وتتيح تقييم ميزان القوى، وتخضع المسيرة الوطنية لنفس قواعد المسيرة بالمدينة، لكن على نطاق أوسع¹.

-الحرب النفسية: إنتاج إشاعات، ومعلومات من كل نوع لإضعاف الخصم.

-إفقاد الاعتبار: نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

-إحاق الضرر بمصالح المشغل: يمارس هذا الشكل القديم من النضال باستمرار رغم أنه غير بارز إعلامياً، يجب استعماله من طرف أفراد واعين بمخاطرة وبالنتائج الكارثية لبعض أشكاله التي قد تؤدي إلى إغلاق المؤسسات.

-إعادة التملك: تحكم العمال الأجراء بمنتجات المؤسسة بما أنتجوه أنفسهم.

-المقاطعة: يطلب العمال من السكان عدم شراء أو استعمال منتج أو خدمة تقدمها المؤسسة التي يعملون بها، مثلاً تدعو لجنة النضال السكان إلى عدم استهلاك منتج ما طالما لم تحقق المطالب².

-العصيان المدني: رفض تطبيق قوانين الدولة والخضوع لها، مثلاً: دعم ومساندة الأشخاص المقموعين، عدم أداء الضريبة، رفض تقديم أوراق الهوية.

-الإضراب المعمم: إضراب مشترك بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنياً، يعد إضراب العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة، يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة قد تتحول إلى قضية اجتماعية، سياسية واسعة النطاق³.

¹ - المكان نفسه.

² - المرجع نفسه، ص.86.

³ - المكان نفسه.

وهناك أنماط أخرى يمكن أن تستعملها النقابات مثل الإضراب مع الانتفاضة والإضراب النازع للملكية، إضافة إلى المفاوضات الجماعية والاستشارة والاجتماعية بمختلف أشكالها.

ولقد عرفت الحركة العمالية بالجزائر مع بروز الربيع الديمقراطي الذي شهدته خلال أول تسعينات القرن المنصرم بمختلف فئاته المهينة أشكال تعبيرية متنوعة كالمسيرات، المظاهرات، الإضرابات، الإعتصامات وسجلت الفترة الممتدة ما بين 1989 إلى 1992 موجه حادة من الإضرابات التي بلغ عددها 2023 إضراب عام 1990 و 1034 عام 1991، ولقد تم اللجوء إلى أشكال جديدة من الإضرابات التضامنية التي تتعدى المراكز الصناعية وشارك فيها أكثر من وحدة إنتاجية في نفس الوقت وهي الظاهرة التي كانت غائبة من قبل، وبعد 1992 تقلصت الإضرابات من الناحية الكمية بسبب الظروف السياسية المتدهورة، لكن رغم ذلك زرعت المنظمات النقابية العمالية المستقلة الشق الأكبر من الإضرابات بنسبة 72% في حين كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين يفضل اللجوء إلى المفاوضات الجماعية وإلى الحوار مع الحكومة وأرباب العمل¹.

يعتبر النشاط الإضرابي على رأس النشاطات التي تقوم بها النقابات نظرا لطبيعة العلاقة التي تشكلت مع الوقت بين النقابات والسلطة. والتي أثبتت بفعل التجربة بين الطرفين أن الحوار لا يؤدي عادة إلى نتيجة ترضي الطرفين، لا سيما أنها لا ترضي الطرف العمالي بالدرجة الأولى، لذلك يعد الإضراب خيارا إستراتيجيا لتلك النقابات².

¹- موسى كاف، "العمل النقابي في ظل التغييرات السيوسيو-اقتصادية"، في: [Topic socio.montarabi.com/t2039](http://socio.montarabi.com/t2039) تاريخ الاطلاع: (2017/05/31).

²- حسين زبيري، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر (بيروت: معهد الأصفرى للمجتمع المدني والمواطنة، 2017)، ص.19.

ففي عام 2006 شارك 65% من العاملين في الإضرابات التي تركزت أساسا في القطاع العام وتحديدا في قطاعي التربية والتعليم والصحة والإدارة، لكن تميزت بقصر مدتها مع إمكانية استئنافها في حالة عدم الاستجابة للمطالب وهذا ما حدث في سنة 2008 حيث تم تنظيم إضراب وطني وتم تحديد هذا الإضراب لعدم استجابة الحكومة لمطالبهم، وكان الهدف من الإضرابات هو طلب الحكومة فيه أبواب التفاوض مع النقابات المستقلة، غير أن الحكومة كانت دوما تردد بالتشاور مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين في اجتماعات الثلاثية أو تقديم وعود بالنظر في المطالب وكانت النقابات العمالية المستقلة تفضل أسلوب التفاوض مع الحكومة والتلويح بالاحتجاجات والإضرابات قبل الدخول في طريق التفاوض بينما لجأت بعض النقابات المهنية مثل نقابة الكناس إلى أسلوب المجابهة والمطالب المبنية على إضرابات تدوم لأشهر واحتجاجات عنيفة¹.

وأما فيما يخص النقابات حديثة التأسيس غالبا ما تتميز بالنشاطات التي تصل إلى حد العنف وقد ينطبق هذا الأمر على التلازم بين تجديد المكاتب الوطنية وإيجاد كافة الإضرابات كما حدث سنة 2014 حيث قدر الإضراب ب627 يوم².

ومن الملاحظ أن النقابات من خلال الإضرابات التي تقوم بها لا ترجو قطع وتيرة الإنتاج بالشكل الذي تتخذه النقابات الموجهة الثورية بدليل اعتمادها على إضراب اليوم الواحد، مما يجعل هذه الإضرابات تهديدا وفي نفس الوقت استكشافا لردود فعل الوصايا، إذ يمكننا حدوث الإضرابات الطويلة في منتصف السنة، أي أن أثار الاقتصادية والسياسية لن تكون بالحجم الذي يفرض غلق أبواب الحوار مع السلطة³.

¹- مسعودي، مرجع سابق، ص.141.

²- زبيري، مرجع سابق، ص.19.

³- المكان نفسه.

ويعتبر التوقف عن العمل أهم أشكال الإضراب الذي عرفته النقابات المستقلة في الجزائر وذلك لإخضاع الإدارة للتجاوب مع مطالب الحركة النقابية، إلا أن العملية لم تتم في كل مرة بنفس الطريقة وذلك لتعنت الإدارة ورفض الحوار، هذا ما دفع بالنقابات إلى إختيارات أخرى لأجل الضغط، أهمها إطالة مدة الإضراب على مراحل وفي غالب الأحيان داخل المؤسسة، إلا أن التجارب التي عرفتها النقابات مع الإدارة المتعنتة دفعت بالنقابات للبحث على أشكال أكثر تشددا لدفع الإدارة إلى طاولة الحوار والتفاوض، ولعل أهم تلك الطرق الاعتصام وهي طريقة تكررت بصفة دورية، لتصبح أكثر جذرية من خلال الإضراب عن الطعام والاعتصام أمام باب المؤسسة، وإغلاق الطرقات العامة مما يستدعي حضور قوات مكافحة الشغب وكثيرا ما تتفاقم هذه الأشكال لتبرر العلاقة المتأزمة بين طرفي عملية الإنتاج¹ وبالإضافة إلى الإضراب، نجد كذلك طرقا مهمة مثل إرسال برقيات المساندة والتضامن مع تنظيمات نقابية ومع تنظيمات المجتمع المدني كما هو حال رابطة البطالين وتعتبر الوسائط الإعلامية بكل أشكالها بما في ذلك صفحات الانترنت من أهم الأدوات التي أصبحت النقابات المستقلة تعتمد عليها في نضالها، وقد زاد من كثافة استعمال هذه الوسائط القانون الذي أجاز فتح قنوات خاصة فكان من شأنه أن يصحح في الكثير من الأحيان صورة النقابات التي تعمل الوصايا على تشويهها، وسمحت الوسائط الإعلامية كذلك بإيصال الرسائل إلى عدد أكبر من العمال فاستمر المواطن الجزائري في وضع ثقته بالعمل النقابي بالمقارنة بالتنظيمات الجماهيرية الأخرى كالأحزاب السياسية مثلا.²

المطلب الثاني: الانتهاكات والعراقيل التي تواجهها النقابات العمالية بالجزائر.

إن تحرك ونشاط النقابات المستقلة أزمها تجاوز عقبات وصعوبات خاصة في بدايات عملها، وتصادف النقابات خلال ممارستها لحريتها النقابية عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن

¹ - المرجع نفسه، ص.20.

² - المكان نفسه.

الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها ليزداد الأمر تضيقا بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة، حيث يتم في أغلب الأحيان رفض السلطات تسليم وصل التسجيل الخاص بطلبات إنشاء النقابات في حالات كثيرة وهذا ما يحرمها من الحصول على اعتراف والعمل بشكل قانوني، كما ترفض طلبات تأسيس فيدراليات وكنفدراليات رغم أنه في القانون 14/90 يسمح بذلك والحالات عديدة حيث رفضت وزارة العمل ملفات عديدة لإنشاء نقابات مستقلة وعلى سبيل المثال نذكر: النقابة الإسلامية للعمل ونقابة مجلس ثانويات العاصمة (CLA)¹ وبالإضافة إلى ذلك النقابات التي حاولت التسجيل في السنوات الماضية ولم نتحصل على أي رد، فالنقابة الوطنية لعمال التكوين المهني قدمت وثائقها التأسيسية في 2002 ولم تتحصل على إجابة إلا في 2011 بعد أن قدمت لجنة المنظمة الدولية الخاصة بحرية تكوين الجمعيات طلب استفسار حول الموضوع إلى السلطات الجزائرية²، ورغم أن المادة 02 من القانون رقم 14/90 تنص على حق العمال والمستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد في تكوين منظمات نقابية، ولكن السلطات أولت هذا الحكم القانوني على أنه يمنع تكوين كنفدراليات وإتحادات تجمع عمالا من قطاعات مختلفة، ويبقى إصرار السلطة على اعتماد هذه الطريقة لكي تبقى النقابات في وضعية غير قانونية إلى حين استلام قيادتها على تسجيلها³.

وأصر السيد سيدي السعيد الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين مستفيدا من الغطاء السياسي الذي منحه رئيس الجمهورية للمركزية النقابية أنه لا يعترف إلا بالإتحاد العام للعمال الجزائريين كمثل عن العمال وجاء تصريح رئيس الجمهورية في 23 فيفري

¹ - بولعناصر، مرجع سابق، ص. 145، 146.

² - جو ستورك، "الجزائر- قمع للنقابات المستقلة"، في: www.hrwork.org/ar/news/2013/10/06/251357، تاريخ الاطلاع: (2017/06/01).

³ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدد 23، الصادرة في 02 جوان 1990، المادة 02، ص. 764.

2005 مؤكّد ذلك، مما فجأ نقابي المنظمات المستقلة، فأعتبر منسق لجنة الوطنية للحريات النقابية أن تدخل القاضي الأول للبلاد وهو تقريبا دعوة لتخلي أو الهروب من صفوف النقابات المستقلة والتوجه لإنقاذ نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين التي تعاني من ضعف التمثيلية، فهي طريقة للقول للمناضلين أن السلطة مع هذه المنظمة وبالتالي ليس لديهم ما يفعلونه مع باقي النقابات والسلطة الجزائرية تعترف فقط بأهمية النقابات المستقلة كشريك اجتماعي أثناء تقديم التقارير أما المنظمات الدولية فتعتبر أن المنظمات النقابية الممثلة لقطاعات مهنية مختلفة معترف بها كشركاء اجتماعيين، لا غنى عنهم في عالم الشغل¹، ولقد عمدت السلطة إلى تعديل القانون رقم 14/90 لقطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة وتم التعديل بمقتضى الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 الذي عدل نص المادة الخامسة والثلاثون من قانون ممارسة الحق النقابي حيث أصبحت كالتالي:

"تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة"²، كما يتعين على المنظمات النقابية المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة ولاسيما عدد منخرطيه واشتراكات أعضائها، وينجز عن عدم التبليغ سقوط الحق في التمثيل حيث لا تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية إن لم تبلغ السلطات المؤهلة خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعينة³، ومع ذلك فإن الحكومة تبذل قصارى جهدها في إفساد أعضاء مكاتب النقابات المستقلة

¹ فوزية زغموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية الحقوق، 2012/2011)، ص ص. 212، 213.

² قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، المادة 35، ص. 768.

³ أحمد سندس، "النقابات المستقلة"، في:

عندما لا تستطيع مراقبتهم، وتتدخل في الشؤون الداخلية للمنظمات النقابية المستقلة، عن طريق خلق منظمات نقابية موازية خاصة بالنسبة للنقابات التي لها نشاط كبير على المستوى النقابي لإفقاد الثقة فيها ومنعها من التطور والطريقة بسيطة تتمثل في إحداث انشاقات داخل النقابات المستقلة الأصلية والذي سينتج عنه انقساماً، يتم استغلاله عن طريق استخدام المناضلين الأكثر قابلية والأكثر ضعفاً، إذا يتم استعمالها بهدف تشويه السياسة النقابية وعليه فإن الممارسة المعتادة هي محاولة إظهار أن بعض المناضلين لا يوافقون على الرؤية الراديكالية لنقابتهم ويقررون تصحيح ذلك والهدف الأساسي هو إنشاء منظمة نقابية تشكل جناح آخر للمنظمة الأصلية وحتى تكون هذه الطريقة فعالة تتطلب من القيادة الجديدة الظهور وكأنها منبثقة عن مؤتمر جديد ولذلك لبث البلبلة في صفوف المنخرطين وحتى المحليين، ولكي تزيد من ارتباكهم يتم تسمية النقابة الجديدة بنفس الاسم أو يكون الاختلاف بسيطاً¹ وتم تطبيق هذه الطريقة على عدة نقابات نذكر منها:

النقابة الوطنية المستخدمي الإدارة العمومية في ماي 2004 بعد محاولة أولى في نفس الإطار في فيفري 2002، فمسؤوليها رفضوا مساندة السيد عبد العزيز بوتفليقة لرئاسيات أبريل، وعندما لم يتمكنوا من إعلان النقابة، فإن السلطات العامة لجأت إلى خلق منظمة نقابية موازية، كما عاش المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نفس الممارسات بسبب شن إضراب 13 ماي 2006 فترتب عن ذلك اختلافات وانحرافات أدت في النهاية إلى تصدع النقابة من الداخل، حيث شكل هذا الإضراب نقطة خلاف كبيرة بين قيادة النقابة والفروع المحلية خاصة بعد تدخل القضاء واعتباره أن الإضراب غير شرعي وقانوني وجاء استدعاء المنسق الوطني للمثول أمام الغرفة الإدارية لمحكمة الجزائر العاصمة يوم 10 ماي

¹ - غسان صليبي، الحركة النقابية العربية (بيروت: معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017)، ص.15.

2006 وإصدارها نفس اليوم حكم بإيقاف الإضراب، ليلقب الموازين داخل النقابة ويخلق انقساماً كبيراً¹.

وتبقى كل النقابات المستقلة تعاني ما عدا الإتحاد العام للعمال الجزائريين من نقص الوسائل المادية والمعنوية الموضوعية وترى النقابات أن النقص في الوسائل هو إستراتيجية من طرف السلطة لمنعها من ممارسة نشاطها النقابي بشكل عادي ولتجسيد ذلك فإن السلطة تمتلك مخزون قانوني وعملي لفعل ذلك، كصفة تمثيلية، ذلك أن تحديد هذه الأخيرة متروك لتقدير المستخدم أو السلطات الإدارية والتي أغلبها في غير صالح النقابات المستقلة على الرغم من أن المادة الثامنة والأربعون 14/90 تنص بأنه: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية... الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلانية موضوعية في أماكن ملائمة، ويضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلاً ملائماً، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضواً"²، لتؤكد المادة التاسعة والأربعون من قانون 14/90، "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، أن تستفيد من إعانات الدولة في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم"³ فالإشارة في هذا النص إلى النقابات الأكثر تمثيلية، التي تسمح للسلطات من حرمان النقابات المستقلة من الإعانات المالية، وزيادة على ذلك فإن قانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 ترك الأمر للسلطات العامة في منح أو عدم منح الوسائل للنقابات، ومع العلم أن من بين موارد المنظمات النقابية توجد الإعانات المحتملة للدولة⁴، وحسب النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية فإن الإتحاد العام للعمال الجزائريين استفاد من ألف مقر مجهر ومتنازل عنه مجاناً أو مجاناً من طرف

¹ - ثامري، مرجع سابق، ص. 215.

² - قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، المادة 48، ص. 769.

³ - مرجع نفسه، المادة 49.

⁴ - زعموش، مرجع سابق، ص ص. 239، 240.

الدولة على حظيرة منتقلة، بينما النقابات المستقلة مكرهة على شراء أملاكها الخاصة وتأجير مقراتها الاجتماعية كما يستفيد الإتحاد العام للعمال الجزائريين من إعانة ضخمة وسرية من ميزانية الدولة بينما منح شيء قليل للنقابات المستقلة وهي وضعية غير مستقرة توجد فيها النقابات الممثلة على سبيل المثال: النقابة المستقلة لعمال التربية، فبعد عدة سنين من الوجود لا تتوفر على مقر وطني بالجزائر العاصمة، وطلبات الحصول على مقرات ولائية في بعض الولايات تلقت الرفض، وبالنسبة للسلطات العامة فإن سياسة عدم منح مقرات دائمة لصالح النقابات غير كافي حيث ضيقت كثيرا على المنظمات النقابية من خلال ممارسة أسلوب غلق المقرات المتوافرة التابعة لها استنادا لأسباب غير جدية وغير مؤسسية، حيث تشهد كثيرا من النقابات المستقلة هذه الممارسات خلال نشاطها النقابي، أي تم غلق مكاتب ومقرات نقابية في أكثر من مناسبة¹ نذكر على سبيل المثال:

بعد إنشاء فرع الإتحاد الوطني لأعوان الحماية المدنية التابع للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية في مارس 2003 من أطراف أعوان للحماية المدنية، واعترفت المديرية للحماية المدنية في مارس 2004 بشرعية وجود الفرع النقابي وطرح برنامج مطالبه، فتعرضت لعوائق وانتهاكات قانونية، وتم الضغط على الأعوان الموجودين في القائمة وعرقلة الممثلين وبالتالي تم غلق مقرها في أوت 2004² كما اشتكت أيضا الفروع النقابية المحلية التابعة للنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، من عدم تمكنها استخدام مقرات النقابة بسبب ما حدث بمناسبة تنظيم إضراب 13 ماي 2006 و تم غلق فروع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لجامعة معسكر بقرار قضائي بعد شكوى من رئيس الجامعة، وفي 13 ماي 2010 وبمناسبة تنظيم أول منتدى نقابي مغاربي بالجزائر العاصمة، فإن والي الولاية أغلق دار النقابات الذي تستعمله بشكل دائم النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة

¹- حسين زبييري، الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر (بيروت: معهد سياسات بالجامعة الأمريكية، 2017)، ص.24.

²- زعموش، مرجع سابق، ص ص. 242، 243.

العمومية وكذلك إغلاق موقعهم الإلكتروني وذلك لأسباب من بينها الإخلال بالنظام العام من قبل شاغلي المقر¹.

وإضافة إلى هذا تتم محاربة المنظمات النقابية عند إقامتها بحركات نضالية في كل مرة عن طريق استعمال القضاء الإستعجالي بهدف واضح هو تكسير حركات الإضراب وتشتت النضال النقابي فيأتي إصدار الأحكام والقرارات القضائية في غير محلها في الكثير من الأحيان، وهذا ما حدث في 2010/05/16 عندما قام ممثلي النقابة الوطنية لأساتذة المحاضرين للعلوم الطبية والنقابة الوطنية للأساتذة المساعدين للعلوم الطبية بقسنطينة عندما قرروا شن إضراب ومقاطعة الهيئات البيداغوجية والعلمية فأسرعت جامعة منثوري إلى رفع دعوى قضائية إستعجالية في 12/ماي/2010 ضد النقابيين للمطالبة بإيقاف شن الإضراب وقد صدر الحكم لصالحها فتبين بأن السلطة تستعمل العدالة ليس لإيجاد الحل اللازم الذي يحفظ حقوق الطرفين وإنما لإفشال الحركة النقابية وتوقيفها بشكل سريع، وزيادة على هذا لم يسلم نقابي ومناضلي المنظمات النقابية المستقلة من التعرض إلى مضايقات وملاحقات مستمرة من طرف الهيئات المستخدمة رغم الحماية القانونية الكاملة للمناضلين².

ولا تكفي السلطات بتوقيع العقوبات الإدارية بشكل مخالف لقانون الموضوع، بل تستغل اللجوء إلى الجهات القضائية في العديد من الحالات من أجل إصدار عقوبات جزائية ضد النقابيين إمعانا في التطبيق على ممارسة النشاط النقابي، وكان مراد غدية رئيس الفدرالية الوطنية لعمال قطاع العدالة قد صرح بأن الفيدرالية لما قررت تنفيذ إضراب في أبريل 2012 للمطالبة بتحسين ظروف عمل أعوان القضاء، فرضت الإدارة على الزعماء النقابيين قيود مختلفة مارست عليهم التضييق والتخويف، كما قال أن الفيدرالية ألزمت بالتشريعات المتعلقة بالإضراب وأرسلت إلى السلطات إعلاما في 31 مارس 2012 حول

¹- ثامري، مرجع سابق، ص.229.

²- زعموش، مرجع سابق، ص.248.

إضراب ينطلق في 10 أفريل، إلا أن الإدارة إتخذت بعض الإجراءات الانتقامية ضد المضربين، فعاقبت 17 موظفا قضائيا شاركوا في الإضراب تحت تهمة "النقصير في أداء الواجب وعدم الاجتهاد في العمل" وأعدت تعيينهم في محاكم أخرى بعيدة عن محل سكنهم، ومباشرة بعد الإضراب قامت السلطات بطرد 57 موظفا قضائيا، ومنهم ستة في المكتب التنفيذي للفيدرالية في تجاوز واضح للآليات الإعتدائية في إجراءات الفصل من العمل لأسباب تأديبية كما قال إنهم لا يستطيعون استئناف قرار الطرد لأنهم لم يحصلوا على أي إعلام رسمي، ولا يستطيعون العودة إلى العمل لأنهم ممنعون من القيام بذلك¹.

¹ - مراد غدية، "الجزائر قمع النقابات المستقلة"، في: <https://www.hnw.okg/ar/news/2013/10/06/251357> ، تاريخ الاطلاع: (2017/06/01).

خلاصة:

من خلال دراستنا لنشأة الحركة النقابية في الجزائر، يتضح أن الجزائر في الفترة الاستعمارية كانت خاضعة للقوانين الاستثنائية كالقانون الأهالي الذي يمنع العمال الجزائريين في تنظيم أنفسهم في نقابة، فلقد كانت بؤادر النقابة الجزائرية آنذاك في خلال إدماج النقابيين الجزائريين في النقابات الفرنسية، ومع اندلاع الثورة التحريرية، تم إنشاء أول نقابة مستقلة جزائرية تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان دورها يتمحور في خدمة الحركة النضالية والمطالبة بالاستقلال وبعد الاستقلال مرت الحركة النقابية بمرحلتين، فالأولى مرحلة الحزب الواحد أين كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين تنظيماً تابعاً للحزب جبهة التحرير الوطني، ووسيلة لتنفيذ برامج الحزب، وبعد المصادقة على دستور 1989 التي تعتبر المرحلة الثانية التي نتج عنها التعددية النقابية ووضع إطار قانوني يضمن إنشاء نقابات مستقلة، كما ظهرت العديد منها في تلك الحقبة، كما اختلفت مطالبها فهناك مطالب مادية وأخرى سياسية وتعتمد على أساليب وأدوات للتوصل إلى مطالبها كالعريضة التوقيعات، وكما عرفت عوائق في ممارستها للعمل النقابي.

الفصل الثالث:

واقع نضال النقابة المستقلة

(CNES)

تمهيد:

عرف تغيير الدستور سنة 1989 إنهاء عهدة الأحادية الحزبية وافتتاح الحياة السياسية والاقتصادية التي فسحت المجال للتعددية النقابية وفي هذا الإطار ظهرت عدّة نقابات مستقلة من بينها نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي (CNES) وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتناول نشأة النقابة المستقلة (CNES) ونضالها النقابي لمعرفة مدى الحرية التي تحضى بها في الدفاع عن حقوق أساتذة التعليم العالي.

المبحث الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES) وأهدافها.

سنتطرق ضمن هذا المبحث في المطلب الأول إلى نشأة النقابة المستقلة (CNES)، أما المطلب الثاني فحاولنا توضيح الهيكل التنظيمي لها، وفي المطلب الثالث نحدد أهدافها.

المطلب الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES).

إنّ أوّل إصلاح للتعليم العالي كان في السنوات السبعينيات التي كان فيها الأساتذة غير مهيكّلين نقابيا، وكان الهدف منه تكوين واسع للإطارات في تلك الفترة، لكن في بداية الثمانيات أثرت الحقائق الاجتماعية والاقتصادية على الأساتذة من خلال ظروف العمل ومشكل السكن، حيث كانوا مهمشين بالرغم من أنهم يمثلون نخبة البلاد ويتحصلون على أجر متوسط مقارنة بالتي يتقاضاها إطارات القطاعات الأخرى، ولقد تجاوز الصراعات والمشاكل التي واجهتهم بمفردهم ولعل السبب أنه لم يكن التنظيم النقابي في تلك الفترة يستطيع وضع حدا للانتهاكات التي يعيشها الأساتذة من طرف السلطة الإدارية، حيث لم يكن له صبغة قانونية تسمح له بالتفاوض، وكان يتلاعب به الجهاز النقابي ونظام لجنات العمل التي لم يكن لهم أي طابع تنفيذي.

ويعتبر أكتوبر 1988 منعرجا حاسما في إرساء النظام الديمقراطي، حيث أن انفتاح الساحة السياسية والنقابية والجمعية سمح للأساتذة الجامعيين الذين كانوا يبحثون عن تنظيم نقابي مستقل وديمقراطي من وضع أول أسس تنظيم خاص بهم، ولقد أدى التدهور المأساوي لأوضاع عمل أساتذة التعليم العالي في بداية التسعينيات إلى القيام بأول إضراب ذو طابع وطني، أدى إلى ميلاد وتأسيس نقابة (CNES) وذلك بعدما شكلت تنسيقية الأساتذة للإضراب هيكلا للنقابة والتي تحصلت على اعتمادها في جانفي 1992¹.

¹ - مقابلة مع د. مجيد بن ياهو، عضو منخرط في نقابة (CNES)، نشأة النقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 06-15-2017.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للنقابة المستقلة (CNES).

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية وهي على

النحو التالي¹:

أ- الهيئات الوطنية:

وتتمثل فيما يلي:

1. المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، فيعقد في دورة عادية كل ثلاث سنوات، وفي دورة استثنائية بطلب من ثلثي أعضاء المجلس الوطني، أو استقالة أكثر من ثلثي أعضاء المكتب الوطني.

ومن أهم مهام المؤتمر الوطني:

- انتخاب المكتب الوطني.
- تعديل القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- تحديد توجه السياسة العامة للنقابة.
- تعديل برنامج عمل النقابة.
- تقييم نشاط النقابة على مختلف السنوات.

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة (CNES) في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الهيكل التنظيمي للنقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 20-06-2017.

2. المجلس الوطني:

يجتمع المجلس الوطني في دورات عادية ثلاث مرات في السنة وفي دورة استثنائية بطلب من المنسق الوطني، أو بطلب من 50% من أعضاء المكتب الوطني ويضطلع المجلس الوطني بالمهام التالية:

- الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر والعمل على احترامها.
- تنسيق تقييم نشاطات الهيئات الوطنية، والمحلية في الفترة الممتدة بين مؤتمرين.
- تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي.
- دراسة تقارير المكتب الوطني والمصادقة عليها.

3. المكتب الوطني:

المكتب الوطني هو الهيئة الوطنية التنفيذية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج الذي سطره المجلس الوطني، ويعمل كذلك على تنفيذه، فيجتمع في دورة عادية كل شهرين، وفي دورة طارئة بطلب من المنسق الوطني أو من ثلثي أعضائه، ويقوم المكتب الوطني بما يلي:

- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد المجلس الوطني.
- اقتراح جدول أعمال المجلس الوطني.
- التفاوض وعقد الاجتماعات مع الوصاية والسلطات العمومية.
- إعداد التقرير المالي والأدبي للنقابة عند نهاية كل عهدة وتقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر قصد الإثراء، التعديل والمصادقة.
- اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي جسيم.
- اعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

4. المجلس التأديبي الوطني:

ينتخب أعضائه من قبل المجلس الوطني، وتتخذ قراراته التأديبية بأغلبية ثلثي أعضائه، ويبحث في القضايا المعلقة بالأخطاء النقابية، ويمكن الطعن في قراراته لدى نفس الهيئة، بعد إخطار المكتب الوطني وفي أجل لا يتجاوز الشهر من صدور القرار، ويعيد المجلس التأديبي النظر في الطعون المقدمة إليه، وتكون قراراته في المرة الثانية نهائية.

II- الهياكل المحلية:

وتتمثل في:

1. الجمعية العامة:

تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع تنعقد في دورة عادية ثلاث مرات في السنة، باستدعاء من منسق الفرع، وفي دورة طارئة بطلب من:

- ثلث أو أكثر من عدد منخرطي الفرع.
- 50% أو أكثر من أعضاء مجلس الفرع.
- 50% أو أكثر من أعضاء مكتب الفرع.
- منسق الفرع.
- المنسق الوطني.

وفيما يلي سنقدم بعض القضايا التي تهتم بها الجمعية العامة:

- مناقشة كلّ القضايا التي تخص النقابة.
- انتخاب ممثلين على المستويات المحلية.
- مناقشة النصوص الهامة المتحكمة في مستقبل الأساتذة والجامعة.
- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

2. المجلس النقابي:

يتشكل مجلس الفرع النقابي من ممثلين منتخبين من الفرع النقابي المحلي وفقا لنسب محددة في المادة 19 من القانون الأساسي فيجتمع مجلس الفرع بصفة دورية مرة في الشهر وكلما اقتضى الأمر، وذلك بدعوة من منسق الفرع يجتمع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام الذي يضطلع عليها المجلس النقابي:

- إعداد برنامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة للإثراء، التعديل، المصادقة ثم الإشراف على تنفيذه.
- رفع التوصيات للهيئات الوطنية للنقابة.
- الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية والمحلية للنقابة.
- انتخاب مكتب الفرع، وسحب الثقة منحه طبقا للنظام الداخلي.

3. المكتب النقابي:

يعتبر مكتب الفرع هيئة التنشيط والتنسيق على المستوى المحلي، وينتخب أعضائه طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي، ويشكل مكتب الفرع حلقة وصل بين الجمعية العامة والمجلس الوطني والمكتب الوطني.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام التي يقوم بها مكتب الفرع:

- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد الجمعية العامة للمنخرطين، كما يكلف بتطبيق قرارات ولوائح الهيئات الوطنية والمحلية.
- العمل على تنفيذ برنامج العمل المحلي.
- التفاوض وعقد الاجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة.

- إعداد التقرير المالي والأدبي للفرع عند نهاية كل عهدة أو تقديمه للمجلس النقابي ثم للجمعية العامة قصد الإثراء والتعديل ثم المصادقة.

4. المجلس التأديبي المحلي:

وينتخب أعضائه من طرف مجلس الفرع، ويهتم بالقضايا التأديبية ويمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني.

المطلب الثالث: أهداف النقابة المستقلة (CNES).

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم، يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموماً، وهم أساتذة التعليم العالي وأساتذة المدارس الوطنية والمنخرطين فيها أساساً، سواءً كانت هذه المصالح مشتركة فيما بينهم، تخص بعضهم أو أحدهم، ولكن ما يميز المجلس عن باقي النقابات الأخرى أنه ينشط في الطور الجامعي، فهذا الأخير يمثل أرقى مراحل التعليم، ويحمل على عاتقه إمداد مختلف القطاعات بالرأس المال البشري المكون، ولا تتم هذه المهمة السامية إلا بتكاتف جميع الأطراف الناشطة على مستوى الجامعة (إدارة، أساتذة، طلبة)، ومن أهم الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها نجد¹:

الدفاع عن الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة العمومية لها، فالدفاع عن الجامعة ليس بالأمر الهين، فهي من أرقى المؤسسات الوطنية، وهي تمثل خصوصية كل مجتمع، فالدفاع عنها هو الدفاع عن المجتمع بطريقة غير مباشرة، والدفاع عن العلم مهما كانت الظروف.

¹ - مقابلة مع د. مجيد بن ياهو، عضو منخرط في نقابة CNES، أهداف النقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 15-06-2017.

فالجامعة قائمة بالأستاذة، فهم أهم مرتكز لها، وعلى اعتبار أن المجلس هو الممثل لهم، فإن هذا الأخير من أهدافه الدفاع عن حريات التفكير والتعبير على أساس أن العلم هو أساس كل تغيير وإصلاح، بالإضافة إلى تشجيع البحث الأكاديمي، إذن فالأساس الذي قام عليه المجلس هو الدفاع عن الحرم الجامعي.

فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) يهدف للدفاع عن الجامعة بصفة عامة من خلال الأساتذة، فهو يسعى إلى تحقيق الحرية النقابية، والتي من خلالها يستطيع الدفاع عن مصالح الأساتذة من دون أي قيود، كما يهدف أيضا إلى ترقية التكوين النقابي، فتنشكيل نقابة من غير نقابيين أمر غير معقول.

ومما سبق نستطيع أن نلخص أهم الأهداف التي يسعى إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES فيما يلي¹:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما.
- السعي للمحافظة على الحرم الجامعي بصفة عامة.
- حريات التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي.
- الحريات الأساسية والنقابية، وترقية التكوين النقابي.
- تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وكذلك المدارس الوطنية العليا.
- تحسين الظروف البيداغوجية لضمان تكوين نوعي، وكذا تطوير وتنميين البحث العلمي والتقني.
- الالتزام بالواجبات الجامعية وفي ترقية أخلاقيات المهنة.
- وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- ترقية الاتصال والإعلام، كذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا.

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، أهداف النقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 20-06-2017.

المبحث الثاني: النضال النقابي (CNES).

وفي هذا المبحث سنتطرق في المطلب الأول إلى مطالب النقابة المستقلة CNES وفي المطلب الثاني إلى التطور النضالي النقابي وأهم إنجازات النقابة المستقلة CNES، وأما المطلب الثالث نحاول تقييم نضال النقابة المستقلة CNES.

المطلب الأول: مطالب النقابة المستقلة (CNES).

يرتكز المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES على ثلاث محاور أساسية، والتي تحتوي على مطالب يسعى إلى تحقيقها، وتتمثل فيما يلي¹:

أ- المحور الاجتماعي:

يغطي هذا الأخير على عدة جوانب مهمة تكمل بعضها البعض ومن بين المطالب التي يحويها هذا المحور مطالب متعلقة بالأجور، فقد ركز اهتمام المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي على الآليات التي ينبغي وضعها للتضخم وضمان التحديث التلقائي للراتب المكتسب، ولاسيما باقتراح وضعه موضع التنفيذ، ووضع نظام لإعادة تقييم نقطة المؤشر للخدمة العامة بأكملها.

كما ركز المجلس في مطالبه على ضرورة إدماج الأساتذة المؤقتين في مناصب وظيفية دائمة، وذلك بغرض تحقيق التوازن في عملية الإشراف على الطلبة، إلى جانب الأساتذة الدائمين، مما يساهم في تقليل الأعباء عليهم وتوجههم للاهتمام بالأبحاث الأكاديمية، مما يساهم في رفع وتحسين نوعية التعليم المقدم، من خلال توفير أماكن لاستقبال الطلبة، خاصة في ظل نظام (LMD) الذي يحث على ضرورة تأطير الأساتذة لطلابه ومتابعتهم دورياً، وتوفير كذلك شبكات الإنترنت ومعدات الاتصال السمعي البصري

¹ - مقابلة مع أسامي ولد علي، منسق الفرع لنقابة CNES جامعة مولود معمري بتيزي وزو، مطالب النقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 2017-06-25.

والحواسيب، دون أن ننسى الاهتمام بالجانب النفسي للأستاذ، وذلك بتوفير أماكن لراحته (نوادي... إلخ).

II- محور إضفاء الطابع الديمقراطي في الحياة الجامعية:

والذي يعتبره المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES أنه ليس مرادف للبحث عن تقاسم السلطة، بل يسعى إلى ترشيد الإدارة والبحث عن أداء أفضل للأنشطة في الخدمة العامة، كما يسعى أيضا إلى وضع نظام تعليمي يضمن التعليم والتكوين الجيدين.

III- محور الدفاع عن الخدمات العامة الأساسية:

يسعى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES إلى مكافحة إستراتيجية تفكيك الخدمة العامة للتعليم العالي والبحث العلمي، من خلال تعبئة جميع مكونات القطاع بما في ذلك الأعمال الأكاديمية، كما يطالب ويهدف إلى الحفاظ على الخدمات العامة الأساسية وتعزيزها.

ويدعو المجلس بتدعيم التنمية البشرية في مجتمعنا والتنشئة الاجتماعية الإيجابية للشباب، بالإضافة إلى التدخلات ذات الأولوية في جميع الميادين المتصلة بالتعليم العالي والبحث العلمي، والمكونات الأخرى، ولهذا يجب على المجلس توسيع نطاق فكره ومستقبل الشباب، والعوامل الأخرى من أجل تشكيل التنمية البشرية بشكل عام.

وإلى جانب هذه المحاور، قام المجلس بصياغة مطالب جديدة والتي تعتبر تكملة لما

جاء في المحاور الثلاثة، وتتمثل هذه الأخيرة فيما يلي¹:

¹ - (-، -)، "قائمة المطالب لنقابة CNES"، في: www.CNESTO.org/index.php/activites-du-CNESTO تاريخ الإطلاع: (2017/06/30).

1. مطالب لإعادة تأهيل الطرق والأرصفة داخل وخارج الحرم الجامعي، وذلك بإعادة بناء شبكات الغاز ومياه الشرب في حرم الجامعة، وكذا استبدال جميع اللوحات مع ألواح الكتابة في جميع غرف التدريس.
2. مطالب لإسكان المدرس، فالمجلس يطالب بمنح حصص سكنية للأساتذة، مع الأخذ بعين الاعتبار الأساتذة الذين استفادوا من المساكن.
3. مطالب لتقييم خبرة الأساتذة، وذلك بمراجعة الوضع الخاص للأستاذ الباحث من قبل الفصل بين درجات البحث، وتلك المتعلقة بالتعليم، وتمديد مهمة اللجنة إلى تقييم الأنشطة والتعليم في سياق الترقية إلى الدرجات العليا، والتي يتم تحديدها بعد ذلك.
4. مطالب من أجل تحسين القدرة الشرائية للأستاذة من خلال إعادة النظر في أجور الأساتذة من جهة والعاملين في الجامعة من جهة أخرى، وكذا السعي لحماية كرامتهم.

المطلب الثاني: التطور النضالي النقابي وأهم انجازات النقابة المستقلة CNES.

عرفت سنوات التسعينات حركات احتجاجية وإضرابات قام بها أساتذة التعليم العالي والبحث العلمي، من بينها الوقفة الاحتجاجية التي تعرض فيها الأساتذة للقمع من طرف السلطات بتاريخ 26 نوفمبر 1991، بالرغم من أنها كانت نتيجة موافقة من طرف السيد أحمد غزالي رئيس الحكومة آنذاك، ورغم ذلك حقق الأساتذة مطلباً مادياً تمثل في زيادة الأجور، واعتبر هذا اليوم بمثابة يوم نصر للأستاذ الجامعي يحتفل به سنوياً، وبعد مرور سنة قامت النقابة بنشاطات جدية رغم طريقة عملها الضعيفة والأخطاء التي كلفتها مصدقيتها، وهذا من خلال انضمام الأمين العام للنقابة في تلك الفترة إلى المجلس الوطني للعمال C.N.T باسم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي بعدما اخترق

القانون الداخلي للنقابة، وفيما يخص بعض الأعضاء لقد تحصلوا بدورهم على مناصب إدارية وسياسية مرموقة، فكان هذا انتصار لوزارة التعليم.

ولقد قام الأعضاء الآخرون المتبقون من المكتب الوطني "CNES" بالعمل على إصلاح الوضعية الهيكلية للنقابة وتجديد العمل على طرح المطالب من خلال إشعارات بالإضراب ولقاءات مع السلطات العمومية، وفي هذا السياق قام المجلس الوطني المجتمع في قسنطينة بإقضاء الأمين العام للنقابة وتجميد المكتب الوطني لهذا الأخير سنة 1994¹.

وفي 15 أكتوبر 1996 عرف المجلس إضرابا استجاب له نسبة معتبرة من الأستاذة، والذي أحدث تحولا في عمل النقابة، وكان هذا الإضراب الأطول من نوعه والموحد بحيث جند أكثر من 54 مؤسسة جامعية و15 ألف أستاذا للتعليم العالي من رتب مختلفة، وبفعل إرادة قاعدة الأستاذة والعمل الشفاف الديمقراطي تمكنوا من انتخاب مديرية متعددة «03 نطقاء رسميين، لجنة 21، مجلس وطني».

ولقد بين هذا الإضراب بأن التهميش الاجتماعي للأستاذ وقطاع التعليم العالي بصفة عامة لم يكن خطأ مؤقتا وإنما هي سياسة منهجة لتهميش الجامعة وهذا ما جعل السلطات العمومية والوزارة المعنية ترفض تلبية المطالب الشرعية للنقابة "CNES" وتحاول كسر كل الاحتجاجات السلمية التي تحمل أخلاقيات جديدة.

ولقد قاومت حركة الإضراب لكل المناورات والاستفزات والتهديدات التي قامت بها السلطات المحلية والتي بثتها وسائل الإعلام، ورغم هذا الحصار والردع إلا أنه لقد حضيت هذه الحركة بالدعم من طرف المجتمع المدني (نقابات مستقلة، شخصيات ثقافية، منظمات طلابية، التجار، المقاولين... إلخ).

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، بداية للنضال النقابي CNES، تيزي وزو: 2017-09-05.

ولقد تم إيقاف الإضراب من طرف المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي والبحث العلمي في يوم 13 جانفي منه 1997 وهذا بعدما وافقت أغلبية الجمعيات المضربة على ذلك، وكان هذا هو الحل لتجنب مواجهة حادة مع السلطات المحلية، والسنة البيضاء للطلبة، وحماية الجامعة.

وبعد أن إستتف الأستاذة لعلمهم تم الاجتماع بالأغلبية على ضرورة القيام بمؤتمر أول قبل نهاية السنة الجامعية 1996-1997، وقد تم ذلك على مستوى الجمعيات العامة وفي نطاق هذا الهدف تم تحديد تاريخ 22 مارس 1997 لانتخاب الفروع الانتخابية ومماثلها في المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي والبحث العلمي "CNES"¹.

أ- المؤتمر الأول:

لم يحضر وزير التعليم العالي والبحث العلمي السيد أبو بكر بن بوزيد الذي كان مدعوا إلى القاعة التي خصصت للمؤتمر، ولقد ترأس هذا المؤتمر منسقي إضراب الثلاثة أشهر، اللذين تقدموا بثقة من القاعدة فقاموا بطرح انشغالات الأستاذة في برنامج عمل ومواد توضح المطالب الحقيقية التي تطالب بها الأغلبية، وخلال هذا المؤتمر تم انتخاب عشرة أعضاء في المكتب الوطني وتنصيب الهيئة التنفيذية للنقابة والتنسيقات الجهوية ووضع القانون الداخلي.

وفي الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى غاية سنة 1998 قامت إدارة النقابة "CNES" ببذل مجهودات لإقناع الوزارة والسلطات العمومية للنظر والرد على المطالب الوطنية للأستاذة واحترام الالتزامات المقدمة للوزير السابق أبو بكر بن بوزيد، وفي السداسي الثاني للسنة الجامعية قرر المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي والبحث العلمي الدخول

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بنيزي وزو، إنجازات النقابة المستقلة CNES، نيزي وزو: 2017-09-07.

في إضراب إذا ما واصلت السلطات المعنية تجاهلها ورفضها للاستجابة عن المطالب الشرعية.

ولقد فضلت الوزارة المناورات كرد وإجابة على نداءات النقابة والمطالب الوطنية للأستاذة، رغم أنه كان يجب القيام بعمل نزية اتجاه الشريك الاجتماعي، ولم يكن للمجلس الوطني أي خيار سوى تطبيق قرار أغلبية الأعضاء المناضلين وهو القيام بإضراب مفتوح بداية من يوم 17 أكتوبر 1998، ومنذ الإعلان عن هذا القرار جاء رد الوزير التعليم العالي والبحث العلمي عمارتو محاولا تهدئة الأوضاع فقام بالتصريح على بعض الإجراءات المتعلقة بالسكن وتوزيع إمكانيات الحصول على منح التأطير للأستاذة المساعدين، لكن هذا لم يجدي نفعا أمام تمسك النقابة بالقرار الذي اتخذته، وعند تفتن الوزير بأن هذه الإجراءات ناقصة قام باستدعاء النقابة للجلوس على طاولة المفاوضة في يوم 10 أكتوبر 1998، ورغم هذا فإنه لم يتم الوصول إلى نقطة الاتفاق، لأن الوزير رفض النظر في مسألة رفع الأجور وتم التوعد فقط بمراجعة قانون الوظيف العمومي.

ولقد دام هذا الإضراب لمدة 4 أشهر ونصف ورغم ذلك إلا أن الوزارة لم تعترف بمطالبهم وقابلتهم بالرفض التام للاستجابة على مطالبهم، ولقد مارسوا على الأستاذة جميع الضغوطات وكذلك استفزاز المنتخبين النقابيين وحاولوا منع النشاط النقابي وكسر حركة الإضراب فتم تحويل مشروع ما بين الوزارات الذي ينص على خصم الأجور في حالة الإضراب لتبرير تجميد الأجور التي تمت على الأستاذة المضربين بطريقة غير شرعية وكان هذا السيناريو المفبرك هو وضع "CNES" في حالة متضررة ومن أجل خلق سياسة إستراتيجية لتفكيك قطاع التعليم العالي والبحث العلمي وهذا هو الهدف الرئيسي الذي كانت تهدف إليه السلطات المحلية، لكن لم يتم تحقيقه بفضل تكتل الأستاذة الذي قاموا بالإجراءات التي وضعتها السلطة حتى النهاية.

ورغم نهاية الإضراب فإن الصراع مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لم ينتهي، فقد قررت الوزارة تمديد السنة الدراسية إلى غاية 31 جويلية 1999 وبرمجت الامتحانات في شهر جويلية وذلك بعدما تعدت على المعايير البيداغوجية العالمية التي وضعتها اليونسكو، فكانت الوزارة تريد تعويض 135 يوم في شهر واحد وهذا ما رفضته النقابة ودعت الأستاذة إلى وقف كل نشاط بيداغوجي ابتداء من 04 جويلية 1999 (تاريخ العطلة الجامعية الرسمية) لكن مع البقاء في أماكن العمل إلى غاية 31 جويلية لأن قانون العمل يطلب منهم ذلك، ولقد حاولت الوزارة كل ما بوسعها من وسائل لتنظيم الامتحانات لكن لم يحدث ذلك بعدما قامت الحركات الطلابية والأستاذة بوقف الإبادة البيداغوجية المبرمجة وأجلت الامتحانات إلى غاية الدخول الجامعي وبهذا ولأول مرة تم استرجاع صلاحيتهم البيداغوجية، وأما المكسب العظيم الذي تحصل عليه الأستاذة بعد الإضراب الذي دام 135 يوم هو الحصص السكنية الموزعة في أغلبية المدن الجامعية وكذلك مشروع 804 سكن يبشر خادم في الجزائر.

وفي بداية السنة الجامعية 2001-2002 قررت النقابة "CNES" إحياء الحركة الاحتجاجية اتجاه صمت الوزارة فقر المجلس الوطني المنعقد في اليوم التاسع والعاشر من شهر جانفي سنة 2002 ما يلي:

- إضراب وطني لمدة أسبوع من اليوم التاسع إلى غاية اليوم الرابع عشر من شهر جانفي.

- الامتناع من إجراء الامتحانات نهاية السنة.

ولقد استقبلت السلطة هذا الإضراب الذي كان بمثابة إنذار لها بالصمت واللامبالاة ونفس الشيء بالنسبة للإضراب، الذي قامت به النقابة خلال ثلاثة أيام من 14 إلى غاية 16 أفريل سنة 2002 الذي عرف سكوتا تاما للوزارة.

ومن بعدها نظم المجلس الوطني في يومي 25 و 26 أبريل سنة 2002 نقاشا واسعا حول طبيعة الإضراب الذي سيكون مقترحا ولقد انتخب الأعضاء يوم 11 ماي 2002 لبداية الإضراب المفتوح وكان هذا التاريخ ستبدأ فيه الامتحانات في أغلب الجامعات ودام هذا الإضراب أربعة وستون يوما ظهرت فيهم بيروقراطية الجامعة حيث كان رؤساء الجامعات ونوابهم وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام متحدنين مع الأستاذة المعارضين للإضراب الذين حاولوا في مدة خمسة وأربعون يوم تنظيم الامتحانات متعديين بذلك على المعايير الدولية البيداغوجية العالمية ومخالفة القانون 02-90، لكن لم يستطعوا فعل ذلك أمام نجاح التحالف بين الحركة الطلابية والنقابة "CNES" مرة أخرى، وتم تأجيل الامتحانات إلى الدخول الجامعي.

وفي 10 سبتمبر 2002 أعلن مجلس الوزراء ارتفاع التعويضات للأستاذة الجامعيين والفئات الأخرى من الموظفين، وهذا بعد المفاوضات التي جرت بين رئيس الحكومة ونقابة UGTA التي كانت غير معنية بإضراب الأستاذة الجامعيين وهذا ما يبين مرة أخرى رفض الحكومة الاعتراف بالتعددية النقابية المنصوص عليها في دستور 1989.

وفي 17 سبتمبر 2002 تم العودة إلى الدراسة بعدما أن قرر المجلس الوطني ذلك، مكتشفا من هذا الإضراب الدور السياسي للبيروقراطية في الجامعة¹.

II- المؤتمر الثاني:

لم يأتي المؤتمر الثاني المنعقد في جانفي 2004 بعد أربعة أعوام من التأخر بأجوبة مناسبة للمشاكل الأساسية المطروحة في النقابة، ولقد ظهر اتجاهات نقابيان مختلفان اللذان وضعا عوائق كبيرة في ميدان العمل لأجهزة النقابة وكانت السلطات تستخدم العدالة لكسر كل محاولتها التي تطالب بالحقوق الأساسية للأستاذة.

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المؤتمر الأول لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-10.

ولقد حاول المجلس الوطني في هذه الفترة توفير جهدا كبيرا لكي لا تشكل النقابة تراجعا للمبادئ التي تأسست من أجلها وحتى لا ترسخ أمام السلطات وبهذا حصل في هذه الفترة ما يلي¹:

- تضاعف عدد فروع النقابة مقارنة للعدد المتواجد قبل المؤتمر الثاني.
- أصبحت النقابة شريكا مفاوضا لا يمكن الاستغناء عنه على المستوى المحلي والوطني.
- عملت النقابة من خلال مجموعة من النشاطات في التفكير حول المشاكل التي تمس مستقبل الجامعة وكذا الإصلاحات البيداغوجية المختلفة والبحث النضال المعمول به في القطاع (LMD) وبهذا نظمت العديد من النشاطات في تلك الفترة لتبيان وجود نضال النقابة وارتباطها في المساهمة الإيجابية لتأسيس جامعة حقيقية وتتلخص هذه النشاطات فيما يلي:

- 1- أيام دراسة لتأسيس القانون الأساسي للأستاذ (سطيف، قسنطينة).
- 2- أيام دراسية حول الإصلاحات البيداغوجية ودمقرطة الجامعة.
- 3- اللقاء المغربي حول التعليم في بلدان المغرب (وهران).
- 4- الجامعة الصيفية التي لم تنظيها لأول مرة وكانت مناسبة لمناقشة المسائل المختلفة لنضال النقابة.

وفي عام 2006 قامت النقابة بتشكيل برنامج عمل والذي انتخب من طرف المجلس الوطني وابتداء هذا البرنامج بيوم احتجاج وطني في 24 جانفي 2006 وإقامة إضراب لمدة أسبوع ابتداء من يوم 25 فيفري إلى غاية يوم 03 مارس 2006 وكان هذا الإضراب ناجحا، وذلك كون كل وسائل النقابة كانت مجندة من أجل هدف واحد، وسمح هذا كل

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المؤتمر الثاني لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-12.

الإضراب في كشف السياسة الجديدة للسلطات العمومية لمعالجة الصراعات السياسية وهذا عن طريق اللجوء الكلي إلى العدالة واستعمالها من أجل إجهاض كل نشاطات النقابة، ولقد تمكن المجلس الوطني من تفادي هذه الممارسات العدائية بالكثير من الذكاء.

وفي يوم 13 ماي 2006 كان الإضراب ممنوعا بقرار من المحكمة وهذا ما دفع المجلس الوطني لطرح التساؤل إذا ما كان يجب إتباع قرار المحكمة أم لا؟ فلم تتوصل النقاشات الحاسمة للوصول إلى إجابة موحدة فتم اللجوء إلى التصويت كما ينص عليه القانون الداخلي للنقابة، وهذا ما دفع ببعض الأعضاء النقابيين إلى الانسحاب من الاجتماع ومن المجلس الوطني، وفي الأخير قامت الأغلبية بإتباع قرار المحكمة ولكن مع تنظيم يومي احتجاج في 13 و 14 ماي 2006 للتنديد بهذا القرار، فبعدها قررت السلطات الدخول في حوار مع النقابة للنظر في مطالب الأستاذة لأنه هو السبيل الوحيد للخروج من هذا الصراع وتم التوصل إلى تقدم مجسد من أجل تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للأستاذة الجامعيين.

وبخصوص أزمة التنظيم التي هزت النقابة فلقد حاول المكتب الوطني نداء الأعضاء المنسحبين من المجلس الوطني للعودة من جديد إلى صفوف المنظمة للنضال معا ولإنجاح المؤتمر الثالث.

III-المؤتمر الثالث:

سمح المؤتمر الثالث بفتح مكتب وطني جديد يضم ثلاثة عشر ممثلين وطنيين، حيث كانت السياسة الجديدة للنقابة قد عمقت النظرة في الشراكة وبناء العلاقة بين النقابة والوزارة من خلال اقتراح وسائل عمل جديدة وذلك بتكوين لجان مختلطة من أعضاء النقابة والوزارة لتدرس الإشكاليات الرئيسية (المشوار المهني، السكن، نضام التعويضات، الأخلاق).

ولقد قامت النقابة بتجاوز العوائق التي قام بها الوظيف العمومي عن طريق تدخل رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة من تلمسان بمنح تعويضات جديدة والتي تم اقتراحها من طرف اللجنة المختلطة أثناء الاجتماع الأخير في نوفمبر 2008 وبهذا تحصلت النقابة لأول مرة على تعويضات إضافية إلى الأجرة واضحة بذلك ميكانزمات الأكثر دقة لمكافحة آثار التضخم المتزايد، وبالتالي عرفت مسألة الأجور حلا مناسباً قد أرجع الأستاذ الباحث إلى مكانته الاجتماعية، أما بالنسبة للسكن، فقد حول إلى خطة ثانية كون أجر الأستاذ لا يسمح له بالحصول على السكن الاجتماعي فكان اقتراح النقابة أن السكن سيكون مستقبلاً عن طريق السكن التساهمي الاجتماعي LSP أو السكن الوظيفي.

وقد عمل المكتب الوطني قبل مجيء المؤتمر الرابع بوضع قواعد جديدة أكثر رشداً باستغلال مكتسبات اللجان المختلفة عن طريق فتح ورشات التفكير المتعددة حول العمل الركيزي للنقابة¹.

المطلب الثالث: تقييم نضال النقابة المستقلة (CNES).

إنّ النقابة الوطنية المستقلة (CNES) منذ تأسيسها وهي تسعى لتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها وتعمل على تحقيق المطالب المدروسة لفئة الأساتذة التي تمثلها، لكن تهميش السلطات لها دفعها للجوء إلى الإضرابات والاحتجاجات.

ففي الفترة الممتدة من سنة 1991 إلى غاية 2008، عرف قطاع التعليم العالي والبحث العلمي إضرابات وطنية عديدة واحتجاجات مختلفة من طرف النقابة المستقلة (CNES) التي حاولت من خلالها الضغط على الوزارة الوصية، وبهذا تحصل الأساتذة على

¹ - مقابلة مع أسامي ولد وعلي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بني زرو، المؤتمر الثالث لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-14.

بعض الحصص السكنية الموزعة في أغلبية المدن الجامعية وتعويضات إضافية في الأجرة وهذا بعد انعقاد ثلاث مؤتمرات وطنية للنقابة، لكن هذا لا يكفي عندما نقارنها بالنسبة إلى قائمة مطالبها، وهذا من جهة ومن جهة أخرى عندما نقارنها بالنسبة للعراقيل والانتهاكات والتعسفات التي تعرضت لها النقابة فهي حققت مكسبا عظيم لأن الدولة مازالت لم تعترف بالنقابات المستقلة في أرضية الواقع فالسلطة تلجأ في كل مرة إلى التشاور والتفاوض مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) والتي تعتبرها الشريك الوحيد والاجتماعي لها من أجل تحديد مصير العمال.

ومنذ تحقيق مكسب الزيادة في الأجور عرفت النقابة (CNES) تراجعا في نضالها على المستوى الوطني، فخلال العشرية الأخيرة (الفترة الممتدة بين 2006-2016) اقتصر عمل النقابة على القيام بمجموعة من النشاطات التي انحصرت على المستوى المحلي وذلك بسبب الانقسامات والمشاكل الداخلية التي تتخبط فيها النقابة فأصبحت نشاطاتها متفرقة وغير موحدة نذكر بعضها¹:

ففي سنة 2011، نظم فرع نقابة (CNES) بجامعة سطيف ندوة صحفية ندد من خلالها بالمشاكل التي تعاني منها الهياكل التي يتمدرس بها الطلبة، كما استنكر سياسة إدارة الجامعة التي تتجاهل التكوين الحقيقي للطلبة وعدم تلقينهم التحصيل العلمي المطلوب وعدم تنصيب المجالس الإدارية التي تعني بميزانية الكليات، كما أسهب رئيس الفرع نوي الجمعي أن الأستاذة غير راضين بالوضع، والإدارة يهتمها فقط الأرقام التي تقدمها الوزارة، إضافة إلى التلاعب الكبير بملف السكن الذي يغوم عليه عدم الشفافية.

¹- عبد الرزاق ضيفي، "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بسطيف يندد بتأخير الدروس وإدارة الجامعة لا يهتمها سوى الأرقام المقدمة للوزارة"، الخبر، ع.56، 21 فيفري 2011، ص.10.

وقام فرع نقابة (CNES) بجامعة الوادي في 19 فيفري 2015 بوقفه احتجاجية أمام الوزارة نظرا لمماطلة الإدارة والوزارة الوصية في الإستجابة لمطالب الأساتذة المعبرة عن رفضهم للأوضاع المزرية¹.

وكذلك قام فرع نقابة (CNES) بجامعة مولود معمري بتيزي وزو شن سلسلة من الاحتجاجات التي كانت في الفترة الممتدة ما بين 22 فيفري إلى غاية 02 مارس سنة 2015، تنديدا بالمشاكل البيداغوجية والاجتماعية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي ومن أجل رد الاعتبار له وإنصافه لقد عبّر المحتجون عن جملة من المطالب من بينها رفع الأجور والنظر في مشكل السكن بحيث تم إقصائهم من السكن الوظيفي وذلك رغم وجود ضمانات من الوصاية منذ 2012 تضمن للأستاذ الإستفادة من السكن وفي سياق آخر تطرق المحتجون إلى ظاهرة الأمن التي ضربت بأطنابها بمختلف كليات الجامعات الجزائرية ومن جهة أخرى عبر منسق الفرع سامي ولد وعلي أن اعتصامهم أمام الوزارة سيكون فرصة من أجل توسيع نطاق احتجاجهم إلى جميع الجماعات الوطنية وهذا من مبدأ "أن المشاكل التي يعاني منها الأستاذ الجامعي هي نفسها عبر جميع الجامعات"، لكن هذه الدعوة لقيت تجاوبا ضئيلاً².

ورغم أن المطالب التي ينادي بها كل فرع تنصب في مصلحة جميع الأساتذة بدون استثناء إلا أنها لم تتلقى المساندة الحقيقية سواء على المستوى المحلي أو الوطني، ويبقى نضال النقابة (CNES) في تراجع مستمر في ظل الانشقاقات التي تحدث بداخلها فأصبحت تنعدم الثقة بين المناضلين وخاصة بعد الذي حدث بقسنطينة يوم 2016/12/09 بعدما حاول البعض الاستولاء على النقابة عن طريق عقد مؤتمر مشبوه بطريقة غير شرعية

¹ - ليلي ك، "وقفه احتجاجية كناس الوادي أمام الوزارة"، البلاد، ع.96، 16 فيفري 2015، ص.06.

² - أغيلاس ب، "الكناس يقرر شن سلسلة من الاحتجاجات بجامعة مولود معمري"، المحور اليومي، ع.69، 22 فيفري 2015، ص.6.

منتحلين صفة أعضاء المكتب الوطني وصفة منسق وطني من طرف المنسق السابق لفرع جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة المدعو عبد الحفيظ ميلاط، فأحدث انقساماً داخل النقابة، وهذا ما أعطى الفرصة للسلطة للتحكم في زمام الأمور وتبقى بذلك مطالب النقابة (CNES) تدور في حلقة مفرغة¹.

¹- عبد المالك ر، "مؤتمر أساتذة التعليم العالي بقسنطينة يحدث انشقاقات في كناس"، النصر، ع.96، 17 ديسمبر 2016، ص.11.

خلاصة :

لقد تبين من خلال دراستنا إلى نشأة النقابة المستقلة CNES أنها كانت وليدة الظروف الاجتماعية الصعبة التي كان يعيشها الأستاذة الجامعيين وكذلك رفضهم للاندماج في نقابة واحدة، كما استخلصنا أن النقابة CNES تعاني من إشكال عدم اعتراف الدولة بها كشريك اجتماعي، وتبقى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين هي الوحيدة المعترف بها.

خاتمة

خاتمة:

تعتبر الحركة النقابية الجزائرية قديمة النشأة على مستوى العالم، أما في الجزائر فأول حركة نقابية كانت إبان الثورة التحريرية بعد تأسيس أول نقابة عام 1956 تحت تسمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) بقيادة عيسات إبيدير، ارتبط عملها بالنضال التحريري أثناء الثورة، وبعدها بالعمل المطربي الاقتصادي بعد الاستقلال، وكانت النقابة الوحيدة الواحدة في مرحلة الأحادية الحزبية وهيمنت على كل التكتلات العمالية ورافقت الدولة في بناء الاقتصاد الوطني، وبعدها دخلت الجزائر في مرحلة جديدة التي تتمثل في التعددية الحزبية والنقابية بعدما فتحت أبواب الحرية سنة 1988، بعد الأزمة الاجتماعية والاقتصادية التي عرفتتها تلك السنة، وسمح ذلك بظهور نقابات حرة مستقلة تدافع عن مصالح أعضائها، ولقد توصلنا إلى "واقع الحرية النقابية في الجزائر" من الفترة الممتدة من 1990 إلى غاية 2016 بدراسة حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) وفق ثلاثة فصول محاولين الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات التي طرحناها، فقمنا في الفصل الأول بعرض المرجعية التاريخية للنقابة في العالم والمفاهيم النظرية المتعلقة بها، وتوصلنا إلى استنتاج أن النقابة كانت وليدة الثورة التكنولوجية والصناعية في البلدان الأوروبية وجل مظاهر الاستغلال الرأسمالي للطبقة العاملة وظهرت أول التجمعات العمالية في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم وهذا يؤكد صدق الفرضية أن تطور العمل النقابي ارتبط بتطور المجتمعات عبر العالم، كما استخلصنا أن النقابة عبارة عن جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية، كما لاحظنا أن النقابة لها صبغة قانونية تقوم من خلال نشاطها النقابي كما تختلف من دولة إلى أخرى.

أما في الفصل الثاني فلقد درسنا واقع الحرية النقابية في ظل التعددية بتطرقنا إلى

نشأة الحركة النقابية في الجزائر وتوصلنا إلى استخلاص ما يلي:

• أن الفترة الاستعمارية هي وليدة الحركة النقابية، ففيها ظهر أول تنظيم نقابي مستقل تمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA الذي كان دوره آنذاك المناداة بالاستقلال.

• استخلصنا أن سنوات الثمانيات كانت نقطة تحول في الحياة للجزائر، إذ أدت الأزمة الاجتماعية والاقتصادية الحادة لتلك الفترة إلى الانتقال إلى التعددية السياسية والنقابية والتي كرسها دستور 1989 وهذا ما أكد الفرضية الثانية أن تأزم الحالة الاجتماعية أدى إلى تصاعد العمل النقابي المستقل، إذ ظهرت عدة نقابات حرة مستقلة تقوم بالدفاع عن مصالحها ومن بينها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES.

أما فيما يتعلق بالفصل الثالث، فقد قمنا بدراسة تطبيقية على المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES، وتوصلنا من خلال الدراسة إلى أن النقابة CNES تواجه العديد من عوائق في ممارسة نشاطها النقابي وتتمثل أصلا في الضغوطات التي تقوم بها السلطات العمومية والوزارة الوصية على أساتذة التعليم العالي مثل التهديد بطردهم... إلخ، كما تلجأ إلى المفاوضات مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA لحل مشاكل النقابات المستقلة مثل المفاوضات التي قامت بها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مع الاتحاد (UGTA) لرفع التعويضات للأساتذة الجامعيين وهذا يؤكد الفرضية الثالثة أن كلما ارتبط العمل النقابي بالسلطة أدى إلى ضعف الأداء النقابي، كما أن السلطة مازالت لم تعترف بالتعددية النقابية

أما بالنسبة للإجابة على الإشكالية المطروحة لا يسعنا إلا القول أن واقع الحرية النقابية في الجزائر نسبية كونها تعرف نوع من المركزية النقابية والمراقبة من طرف السلطات العمومية والوزارة الوصية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، إلا أن هذا لم يحد من فعالية النقابات المستقلة الجزائرية كونها تمتاز بالمرونة ليس في التسيير والتنظيم وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

أ- الوثائق الرسمية والقانونية:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي رقم 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدد 23، الصادرة في 2 جوان 1990، المادة 02، ص.764.

ب- الكتب:

2. إسماعيل، محمد أحمد. القانون النقابي. القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993.
3. أبو عمرو، مصطفى أحمد. علاقات العمل الجماعية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
4. البرعي، أحمد حسن. علاقات العمل الجماعية في القانون المصري. القاهرة: دار الفكر العربي، 1976.
5. برامة، عمر. الجزائر في مرحلة الانتقالية ومواقف. الجزائر: شركة الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2001.
6. بو الشعير، سعيد. النظام السياسي الجزائري. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، ط.2، 1993.
7. جابي، عبد الناصر. الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية. الجزائر: المعهد الوطني للعمل، 2001.

8. واضح، رشيد. منازل العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2003.
9. جندي، عبد الناصر. تقنيات البحث في العلوم السياسية والاجتماعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
10. زيري، حسين. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. بيروت: معهد الأصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017.
11. زيري، حسين. الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. بيروت: معهد سياسات بالجامعة الأمريكية، 2017.
12. حنفي، عبد الغفار. السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
13. الكيالي، عبد الوهاب. الموسوعة السياسية. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط.3، 1999.
14. منصور، محمد حسين. قانون العمل. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
15. مشروب، إبراهيم. المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة. بيروت: دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر، ط.2، 2004.
16. منصور، محمد حسين. قانون العمل. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2007.
17. النمى، إيمان. دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر. الجزائر: دار ناشري، 2004.
18. عرعور، مالكة. سوسيولوجية علاقات العمل. عمان: دار مجد لاوي للنشر والتوزيع، 2014.
19. عمر، خالد علي وآخرون. حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها. القاهرة: مركز هشام مبارك للقانون، 2009.

20. صليبي، غسان. *الحركة النقابية العربية*. بيروت: معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، 2017.
21. قسم الشؤون النقابية. *دليل النقابات العمالية*. عمان: الاتحاد العام للعمال، 2012.
22. شاويش، محمد نجيب. *إدارة الموارد البشرية*. الجامعة الأردنية: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ط.3.
23. شلبي، محمد. *المنهجية في التحليل السياسي*. الجزائر: دار هومة، ط.5، 2007.
24. الثعالبي، طواليبي. *مدخل إلى تاريخ القانون النقابي*. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014.
25. خليفي، عبد الرحمن. *منازعات العمل والضمان الاجتماعي*. عنابة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.
26. غويل، سليمان صالح. *ديمقراطية الأحزاب السياسية والجماعات الضاغطة*. بنغازي: منشورات جامعة قازيونس.

ج-المجلات:

27. البزاز، سعد توفيق عزيز. "تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962"، مجلة التربية والعلم، م.19، ع.5 (2012)، ص ص. 162-168.
28. بلعيور، الطاهر. "الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسولوجية"، مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، م.716، ع.16 (2012)، ص ص. 162-168.
29. بو لكعبيات، إدريس. "الحرية النقابية الجزائرية بين عصرين"، العلوم الإنسانية، ع.2 (نوفمبر 2007)، ص ص. 149-162.

د-الجرائد:

30. ب، أغيلاس. "الكناس يقرر شن سلسلة من الاحتجاجات بجامعة مولود معمري".
المحور اليومية، ع.69، 22 فيفري 2015.
31. ك.ليلي. "وقفة احتجاجية كناس الوادي أمام الوزارة"، البلاد، ع.96، 16 فيفري
2015.
32. ر، عبد المالك. "مؤتمر أساتذة التعليم العالي بقسنطينة يحدث انشقاكات في كناس".
النصر، ع.96، 17 ديسمبر 2016.
33. ضيفي، عبد الرزاق. "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بسطيف يندد بتأخير
الدروس وإدارة الجامعة لا يههما سوى الأرقام المقدمة للوزارة". الخبر، ع.56، 21
فيفري 2011.

هـ-الرسائل الجامعية:

34. زغموش، فوزية. علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي، أطروحة دكتوراه غير
منشورة. جامعة قسنطينة: كلية الحقوق، 2012/2011.
35. مسعودي، أحمد. التعددية النقابية في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة
أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015/2014.
36. ثامري، عمر. التعددية النقابية من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
جامعة الجزائر: كلية الحقوق، 2013/2012.
37. بولعناصر، الزبير. الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية
1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية
العلوم السياسية والإعلام، 2011/2010.

38. بن مرسلي، رافيق. الأساليب الحديثة للتنمية الإدارية بين الحتمية ومعوقات التطبيق، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2010.
39. حجا، زهيرة. النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة. جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013/2012.
40. حنان، شطبيبي. الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منثوري قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة منثوري قسنطينة: مدرسة الدكتوراه، 2010/2009.
41. مناصرية، سميحة. الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011.
42. عيوشي، حورية. إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2006/2005.
43. بوربيع، جمال. سوسيولوجيا الحركات العمالية، مذكرة لنيل شهادة الماستر غير منشورة. جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2016/2015.
44. لوصاني، عبد القادر. تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة. جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.

و-المواقع الالكترونية:

45. كاف، موسى. "العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية"، في:

Socio Mintarabi.com/t2039 Topic. تاريخ الإطلاع: (2017/05/31).

46. ستورك، جو. "الجزائر-قمع النقابات المستقلة"، في:

www.hrw.org/ar/news/2013/10/251357. تاريخ الإطلاع: (2017/06/01).

47. سندس، أحمد. "النقابات المستقلة"، في:

Snapest.nin./com/profilises/blogs/434534:27656?xg?source=activity

تاريخ الإطلاع: (2017/05/01).

48. غدية، مراد. "الجزائر قمع النقابات المستقلة"، في:

<https://www.hnw.okg/ar/news/2013/10/06/251357>. تاريخ الإطلاع: (2017/06/01).

49. (-، -). "قائمة المطالب لنقابة CNES"، في:

www.CNESTO.org/index.php/activites-du-CNESTO. تاريخ الإطلاع: (2017/06/30).

ز-المقابلات الشخصية:

50. مقابلة مع د. بن ياهو، مجيد، عضو منخرط في نقابة CNES، نشأة النقابة

المستقلة CNES، تيزي وزو: 15-06-2017.

51. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري

بتيزي وزو، الهيكل التنظيمي للنقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 20-06-

2017.

52. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري

بتيزي وزو، مطالب النقابة المستقلة CNES، تيزي وزو: 25-06-2017.

53. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري

بتيزي وزو، بداية النضال النقابي CNES، تيزي وزو: 05-09-2017.

54. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، إنجازات النقابة المستقلة، تيزي وزو: 2017-09-07.
55. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المؤتمر الأول لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-10.
56. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المؤتمر الثاني لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-12.
57. مقابلة مع أ.ولد وعلي، سامي، منسق الفرع لنقابة CNES في جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المؤتمر الثالث لنقابة CNES، تيزي وزو: 2017-09-14.

ثانيا-المراجع باللغة الفرنسية:

أ-المجلات:

- 58.Koraychi, Djalal Mustapha. " Mouvement syndical et le droit syndical", Revue algérienne des sciences économiques, N°01 (mars 1988), pp.327-329.
- 59.Ben Houssin, Mohamed Lakhder. "La pensée économique", Revue algérienne de sciences juridique économique et politique, n.2 (Juin 1988), pp.558-618.

الفهرس

الفهرس

كلمة شكر

إهداء

- 1 مقدمة
- 4 1- أهمية الدراسة:
- 4 2- أهداف الدراسة:
- 4 3- مبررات اختيار الدراسة:
- 5 4- أدبيات الدراسة:
- 8 5- إشكالية الدراسة:
- 8 6- الأسئلة الفرعية:
- 9 7- حدود الإشكالية:
- 9 8- فرضيات الدراسة:
- 9 9- منهجية الدراسة:
- 11 10- صعوبات الدراسة:
- 12 11- هيكلية الدراسة:

الفصل الأول:

نشأة الحركة النقابية

المفهوم والتطور

تمهيد:	15
المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية وإطارها المفاهيمي.	16
المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية.	16
المطلب الثاني: تعريف النقابة وأنوعها.	20
1-تعريف النقابة:	20
2-أنواع النقابات:	22
المطلب الثالث: أهداف النقابات العمالية.	24
1-الأهداف العامة للمنظمات النقابية:	24
المبحث الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية ومهامها.	26
المطلب الأول: تصنيف النقابات العمالية.	26
1-النقابة المطليية:	26
2-النقابة الإصلاحية:	26
3-النقابة الثورية:	27
4-النقابة المشاركة في السلطة:	27
المطلب الثاني: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية.	28
1-الجمعية العمومية:	30
2-مجلس الإدارة:	30
3-هيئة المكتب:	30

33	المطلب الثالث: مهام النقابات العمالية.....
34	1-المهمة الاقتصادية:
34	2-المهمة الاجتماعية:
35	3-المهمة الثقافية:
36	خلاصة:

الفصل الثاني:

واقع الحركة النقابية في ظل التعددية

39	المبحث الأول: نشأة الحركة النقابية العمالية في الجزائر إلى غاية 1989
39	المطلب الأول: نشأة الحركة النقابية في ظل الاستعمار الفرنسي.
41	1-البعد الاقتصادي:
41	2-البعد الاجتماعي:
44	المطلب الثاني: تطور النضال النقابي في ظل الأحادية الحزبية.....
46	1-المؤتمر الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
47	2-المؤتمر الثاني للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
47	3-المؤتمر الثالث للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
48	4-المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
49	5-المؤتمر الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
49	6-المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين:
50	7-المؤتمر السابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين:

المبحث الثاني: تطور المنظومة النقابية للحركة النقابية بعد 1989.....	52
المطلب الأول: ظروف التعددية النقابية في الجزائر.....	52
المطلب الثاني: الإطار القانوني للانتخابات المستقلة في الجزائر.....	54
المطلب الثالث: المنظمات النقابية المستقلة حسب المجالات.....	57
1/المنظمات النقابية في القطاع العام:.....	57
2/قطاع النقل:.....	59
3/القطاع الاقتصادي:.....	59
4/قطاع الصحة:.....	61
المبحث الثالث: الأداء المطبقي للانتخابات العمالية وتقييد ممارستها.....	63
المطلب الأول: المطالب النقابية والأدوات المطالبية لها.....	63
1-المطالب النقابية:.....	63
2-الأدوات المطالبية:.....	66
المطلب الثاني: الانتهاكات والعراقيل التي تواجهها النقابات العمالية بالجزائر.....	71
خلاصة:.....	79

الفصل الثالث:

النقابة المستقلة (CNES)

المبحث الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES) وأهدافها.....	82
المطلب الأول: نشأة النقابة المستقلة (CNES).....	82
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للنقابة المستقلة (CNES).....	83
1-الهيئات الوطنية:.....	83
2-الهيئات المحلية:.....	85

المطلب الثالث: أهداف النقابة المستقلة (CNES)	87
المبحث الثاني: النضال النقابي (CNES)	89
المطلب الأول: مطالب النقابة المستقلة (CNES)	89
I-المحور الاجتماعي:.....	89
II-محور إضفاء الطابع الديمقراطي في الحياة الجامعية:.....	90
III- محور الدفاع عن الخدمات العامة الأساسية:	90
المطلب الثاني: التطور النضالي النقابي وأهم انجازات النقابة المستقلة CNES.	91
I-المؤتمر الأول:	93
II-المؤتمر الثاني:	96
III-المؤتمر الثالث:	98
المطلب الثالث: تقييم نضال النقابة المستقلة (CNES)	99
خلاصة الفصل :	103
خاتمة:	105
قائمة المراجع	108
الفهرس	116

ملخص باللغة العربية

Résumé

ملخص باللغة العربية

يتمحور بحثنا حول دراسة واقع الحرية النقابية في الجزائر في الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2016، ولقد ارتبط ظهور النقابات العمالية بظهور الثورة الصناعية، ذلك أن هذه الأخيرة نتج عنها تغيير أساليب الإنتاج فأصبح هناك توجه للعمال، فقد برزت أولى التنظيمات النقابية في إنجلترا في العقد الأول من الثامن عشر ثم انتشرت إلى كافة أوروبا والعالم، أما في الجزائر ظهرت نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في ظل الاستعمار الفرنسي وهي الانطلاقة الحقيقية للحركة العمالية التي تطالب بحقوق العمال الجزائريين وبعد الاستقلال عرفت الجزائر مرحلتين، فالمرحلة الأولى هي الأحادية الحزبية التي ظلت فيها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تسيطر على الساحة النقابية، أما المرحلة الثانية فهي التعددية الحزبية، بعد دستور سنة 1989 التي عرفت ظهور عدة نقابات مستقلة، لكن تبقى الحرية النقابية في الجزائر مقيّدة ونسبية وهذا ما توصلنا إليه من خلال دراستنا للنقابة المستقلة (CNES).

Résumé :

Concentre nos recherches sur l'étude de la réalité de la liberté d'association en Algérie durant la période de 1990 à 2016, et a été associée à l'émergence des syndicats, l'émergence de la révolution industrielle, de sorte que ce dernier a donné lieu à l'évolution des méthodes de production apportent l'orientation des travailleurs, il est apparu que les premières organisations syndicales en Angleterre dans la première du dix-huitième, puis elle se propage à toute l'Europe et la décennie mondiale, alors qu'en Algérie, l'Union générale des syndicats des travailleurs algériens a émergé (UGTA) sous la domination coloniale française, un véritable mouvement ouvrier révolutionnaire exigeant les droits des travailleurs algériens et après l'indépendance, l'Algérie a vu deux phases, Falmer Le premier costume est un unilatéralisme partisan dans lequel l'Union générale de l'Union des travailleurs algériens dominant l'arène du syndicat est resté, alors que la deuxième phase de multipartisme, après la Constitution de 1989, qui a défini l'émergence de plusieurs syndicats indépendants, mais la liberté d'association et de rester en Algérie limitée relative et c'est ce que nous avons trouvé à travers Notre étude de l'Association indépendante (CNES).