

تحديات الفعل النقابي في الجزائر (رؤية سوسيولوجية)

Challenges of trade union action in Algeria (Sociological vision)

رتيبة طايبي

خاليدة حميداني*

جامعة البليدة 2 لونيبي علي

جامعة البليدة 2 لونيبي علي

مخبر الدراسات السكانية، الصحة والتنمية

مخبر الدراسات السكانية، الصحة والتنمية

المستدامة في الجزائر

المستدامة في الجزائر

Ratiba Taibi

Khalida Hamidani

University of Blida 2, Lonesy ALI

University of Blida 2, Lonesy ALI

Laboratory of population studies, health and
sustainable development in AlgeriaLaboratory of population studies, health and
sustainable development in Algeria

icosiumsocio@hotmail.fr

hamidanikhalida14@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/04/16

تاريخ القبول: 2023/03/05

تاريخ الاستلام: 2023/01/15

الملخص: في ظل الظروف القاسية التي فرضتها الثورة الصناعية تبلور الوعي النقابي العمالي في أوساط الفئات العمالية المضطهدة. حيث كان أول ميلاد للنقابة العمالية في بريطانيا كبديل وظيفي واستراتيجية وميكانيزم أساسي بإمكانه تحقيق العدالة الاجتماعية وضبط التوازن على مستوى النسق العمالي بهدف الدفاع عن مصالح العمال وترقية أحوالهم على المستوى المهني والاجتماعي، وكذا حماية مصالحهم.

وكنتيجة للدور الفعال لها في النسق التنظيمي، فقد حظيت بالاعتراف الدولي على أساس أنها حق ومطلب أساسي يهدف إلى حماية العامل من الاستغلال والتعسف، بالإضافة إلى صلاحيته في المشاركة في الوقاية من الخلافات والنزاعات في العمل وتسويتها. فالتنظيم النقابي ظاهرة رافقت العمل الإنساني في القطاع الصناعي، وشريك اجتماعي يتبنى عديد الأدوار والوظائف الإستراتيجية التي أعطت للعمل النقابي الشرعية القانونية والتنظيمية. ذلك أنه جهاز يستعين بعدد الآليات والوسائل الهادفة إلى حماية مختلف الفاعلين ضمن الأنساق المهنية، إلا أنه كممارسة يشهد العديد من التحديات التي أثرت على فاعليته في تحقيق الأهداف والتي نجد من بينها تغيب التكوين النقابي، والتسييس النقابي، البيروقراطية النقابية كلها عوامل أخلت بالمنظومة الشرعية للممارسة النقابية.

ولأن نجاح المنظمة النقابية يكمن في مدى قدرتها على التكيف مع مختلف التحديات والعراقيل والمعوقات الوظيفية التي تواجهها تجتهد لبناء آليات وميكانيزمات واستراتيجيات وظيفية تمكنها من التصدي لهذه الاختلالات، فهي تسعى لتكييف ممارساتها ونشاطاتها مع الأوضاع الراهنة ذلك لتفادي الوقوع فيما يعرف بالعجز والفسل النقابي.

وعليه تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على أهم التحديات التي يواجهها الفعل النقابي في الجزائر، وكذا التعرف على مختلف الآليات التي يستند عليها في بلوغ أهدافه.

الكلمات المفتاحية: تحديات، الفعل، النقابة، الفعل الاجتماعي، الفعل النقابي.

Abstract: It was under the harsh conditions imposed by the industrial revolution that the workers'

* - المؤلف المرسل

militant consciousness took shape among the oppressed working-class groups. It was the first birth of the trade union in Britain as a functional alternative, a strategy and a basic mechanism that can achieve social justice and balance control at the level of the labor system in order to defend the interests of workers and promote their conditions at the professional and social level, as well as protect their interests.

As a result of its active role in the organizational system, it has received international recognition on the basis that it is a fundamental right and requirement aimed at protecting the worker from exploitation and abuse, in addition to his authority to participate in the prevention and settlement of disputes and disputes at work. Trade union organization is a phenomenon that accompanied humanitarian work in the industrial sector, and a social partner adopts many strategic roles and functions that gave Trade Union Work Legal and organizational legitimacy. However, as a practice, it witnesses many challenges that have affected its effectiveness in achieving the goals, among which we find the absence of union formation, Union politicization, Union bureaucracy are all factors that have disrupted the legitimate system of Union practice.

Because the success of a trade union organization lies in its ability to adapt to the various challenges, obstacles and functional constraints it faces, it strives to build mechanisms, mechanisms and functional strategies that enable it to address these imbalances. it seeks to adapt its practices and activities to the current conditions in order to avoid falling into what is known as Union helplessness and failure.

Therefore, this research paper aims to identify the most important challenges faced by the trade union act in Algeria, as well as to identify the various mechanisms on which it is based in achieving its goals.

- **Keywords :** challenges, Action, Union, Social Action, associative action.

- مقدمة :

تعتبر النقابة حركة اجتماعية مطلوبة تسعى إلى تحقيق أهداف وحماية مصالح الأعضاء المنضمين تحت لوائها، فهي شريك اجتماعي ومهي فعال يمكنه إنتاج وإعادة إنتاج واقع مهني جديد. يهدف إلى حماية العامل من التعسف والاستغلال. وكنتيجة للدور الفعال لها في النسق التنظيمي فقد حظيت بالاعتراف الدولي على أساس أنها حق ومطلب أساسي يمكنه المساهمة في تحقيق الفعالية التنظيمية من خلال قدرته على احتواء المشكلات التنظيمية وفي مقدمتها نزاعات العمل عن طريق تسوياتها. كما أن تاريخ الحركة النقابية في العالم يختلف جذريا عن تاريخها في الجزائر. فالعالم الأوروبي كان سابقا في هذا المجال، في حين شهدت الجزائر ظهور التنظيمات النقابية في أواخر القرن التاسع عشر وتطورت عبر مراحل انطلاقا من عدة ظروف تاريخية، ومهنية،

واقتصادية إلى أن أصبح العمل النقابي ذو طبيعة شرعية وحق أساسي من حقوق العامل. وقد شهدت النقابات في الجزائر امتدادات إلى عدة ميادين كقطاع الصحة وقطاع التربية. كما تجدر الإشارة إلى أن نجاح الفعل النقابي مرهون بوظيفية ونجاعة الآليات التي يستعين بها في نضاله وفي تحقيقه المطالب. إلا أنه يشهد في الآونة الأخيرة العديد من التحديات والتي هي تحصيل حاصل للتغيرات الاجتماعية والمعطيات التكنولوجية الحديثة التي فرضت واقعا جديدا فرض على المنظمات النقابية تكييف ممارساتها ونشاطاتها ونضالاتها مع هذا الواقع لتجاوز الاختلالات الوظيفية وتحقيق فعالية الجهاز النقابي. وعليه في خضم ما تم التطرق له نطرح الإشكال التالي: فيما تتمثل تحديات الفعل النقابي في الجزائر؟

1- المفاهيم الأساسية:

1.1. النقابة: تعرف بأنها "تجمع مهني لأجل التمثيل والدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية". (Mari, 2001, p542).

يعرفها سيدني ويبز على أنها: "منظمة دائمة بين العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل ودخله" (الحسن، 2005، ص. 137).

أما آلان توران يعرفها على أنها: "منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر حسن، ومن أجل أمن التوظيف، وضد أوتوقراطية أرباب العمل " أي يتضمن العمل النقابي مسؤولية ضمان الاستقرار المهني للعامل بإتباع وسائل دفاعية وهجومية على أرباب العمل لنيل المطالب (عرعور، 2014، ص. 98).

2-1- الفعل الاجتماعي: الفعل بالنسبة لـ "Max Weber" سلوك ذاتي دو مغزى فردي". (PROSCH, 2004, p. 32).

الفعل الاجتماعي هو أحد أنواع الفعل الإنساني حيث له خصوصية تميزه عن غيره من الأفعال، وهو يعتبر الأساس الذي تقوم عليه السوسيولوجيا الفيبيرية. ويأخذ الفعل صفة الاجتماعي إذا تعلق معناه المقصود من قبل فاعله أو فاعليه بسلوك الآخرين الذين يوجهون حدوثة (فياض، 2018، ص. 15).

3-1- الفعل النقابي: هو ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والمتوقع الذي يأخذ في حسبانته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المتشكلة في البنية المجتمعية والتي تؤثر في مستقبل الطاقات البشرية والتنمية القومية. ويعمل النقابيون على حماية العمال بصفتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسساتي (ملياني، شرفة، 2020، ص. 3).

كما أن الفعل النقابي هو عملية إنتاج دلالات ومعان تعبر في مضمونها عن هوية النقابة (زيري، ص. 103)

2- نشأة وتطور الفعل النقابي في الجزائر:

2-1- في المرحلة الاستعمارية:

تاريخ الحركة النقابية في الجزائر يعود إلى الفترة الاستعمارية حيث أنشئ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910، ثم انضم العمال الجزائريون بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى إلى الاتحادية العامة للعمال (EGT) (هدفي، 2006، ص. 201) فالنقابة في الجزائر قبل 1956 أنشئت في ظل الاستعمار الفرنسي الذي سعى إلى نهب خيرات البلاد وطاقات المجتمع خاصة البشرية. كما وضع القوانين المتضمنة تنظيم الأهالي والتمييز بين العمال الجزائريين والفرنسيين في الأجور والحقوق، إضافة إلى سوء العلاقات السائدة بين أرباب الأعمال الفرنسيين والعمال الجزائريين القائمة على أساس الحاكم والمحكوم. وفي سنة 1880 تأسست نقابة الطباعة، عمال الحدادة، صناعة العربات في قسنطينة وهي أول نقابة جزائرية اقتصر نشاط عملها على فئة عمالية قليلة فكان عدد المنخرطين فيها حوالي 125، وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا إلا أنها ألغت النقابات القديمة ونددت بالوصاية التركية منذ 1868، وكان قانون الأهالي 1881 يمنع كل نشاط نقابي في الجزائر ليسمح فقط للعمال المنحدرين من أصل فرنسي بتكوين تنظيم نقابي في الحرب العالمية الثانية (فارس، 1989، ص. 98).

وقد أشارت الإحصائيات إلى أنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر، و30 في وهران، و22 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر، 61 في وهران، 45 في قسنطينة. رغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية لسببين هما: وجود قوانين التعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها وأهدافها في مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة. وسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن (بولكعيبات، 2007، ص. 150).

عموما يمكن القول أنتطور الفعل النقابي في الجزائر في هذه الحقبة اصطدم بصعوبتين

رئيسيتين:

- أن الجزائر مستعمرة للإمبريالية الفرنسية، وفي هذه الحالة فهي خاضعة للحلف الاستعماري الذي يحصرها في دور المصدر للمنتجات الزراعية والمنجمية للدول الاستعمارية. والنتيجة كانت ضعف تطور الصناعة وبالتالي الطبقة العاملة.

- أن الجزائر عبارة عن مستعمرة من نوع خاص مستعمرة للسكن، وفي هذه الحالة فإن قسما هاما من الطبقة العاملة الجزائرية مكونة تكوينا أوروبيا وهؤلاء يشكلون في معظمهم أرستقراطية عمالية (جغلول، 1982، ص. 150).

وقد تم الإعلان عن ميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين بقيادة النقابي عيسات إيدر يوم 24 فيفري سنة 1956 والتي تمت بعد عدة لقاءات ما بين عابان رمضان و عيسات إيدر و نقابيين من الرعيل الأول الذي التحق به العمال الجزائريون بسرعة وبقوة لاعتبارات سياسية في المقام الأول عكس الاتحادين الآخرين الأول الإتحاد العام للنقابات الجزائرية في جوان 1954، والثاني التيار المثالي اتحاد نقابات العمال الجزائريين وقد قال عيسات إيدر كلمة سجلها له التاريخ "أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين يحمل بذرة الحياة ولا يمكن توقيع شهادة وفاته ما دامت شهادة ميلاده مخطوطة موقعة بالدماء. وعليه لعبت الحركات النقابية منذ تأسيسها دورا فعالا إلى جانب حزب جبهة التحرير الوطني من أجل التحرر من سيطرة الاستعمار الفرنسي وبالتالي إنتاج واقع اجتماعي جديد. ومن بين الأدوار التي ساهمت فيها الحركات النقابية هي المشاركة في تعبئة الجماهير والفئات العمالية لإنجاح الثورة ضد الاستعمار (كاف، 2011، ص. 178).

2-2- الفعل النقابي في مرحلة الأحادية:

بعد الاستقلال مباشرة ارتبطت النقابة العمالية المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الحاكم وذلك نتيجة للتناقضات التي كان يعيشها العمال حيث كانوا في الغالب غير مؤهلين في استخدام التكنولوجيا الحديثة، وذوي أصول اجتماعية فلاحية ناتجة عن الهجرة الداخلية والزوج الريفي والتخلي عن العمل الزراعي (النمس، 2014، ص. 55).

وقد تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق المقاضي وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير. فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي وقد ظهر الإتحاد العمالي للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة. ولقد استطاع الإتحاد العام تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "سبع سنوات بركات". كما شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية. إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة. وأن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على

الإتحاد العام للعمال الجزائريين بإعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت (سمغوني، 2013، ص 34، 35).

ويمكننا تلخيص خصائص ومميزات النقابة الجزائرية قبل الدخول في التعددية في النقاط التالية (جوابي، 2007، 2008، ص 60، 61):

* الطابع السياسي: للنقابة الجزائرية فهي لم تُعنى بالمطالب المهنية والاجتماعية الناتجة عن الحياة العملية والمعيشية للعامل وإنما عملت على متابعة البرامج السياسية وتنفيذها.

* الطابع الاحتكاري: الذي جسده احتواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين لجل العمال والطبقة الشغيلة في الجزائر.

* الطابع البيروقراطي: وذلك يعود الى كيفية الانخراط والانتخاب.

2-3- الفعل النقابي في مرحلة التعددية:

بخصوص ممارسة الحق النقابي فقد رسخ دستور 1989 التعددية النقابية واعتبر في مادته رقم 53 أن الحق النقابي هو حق معترف به لكل المواطنين. كان الحق النقابي في السابق يقتصر على المنتسبين للاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة الموجودة. ومنذ استحداث التعددية السياسية والنقابية صار هذا الحق منظما بقانون 14/90 في 02 جوان 1990 توسع ليشمل احتمالية خلق نقابات أخرى غير الإتحاد العام للعمال الجزائريين وخارج هياكلها بكل استقلالية.

في الواقع عرف قانون 90 / 14 الظروف والخطوات الضرورية لخلق النقابات وطريقة تمثيلها وضمانات ممارسة هذا الحق وحماية مندوبيها (جابي، 2020، ص 6). فبعد عام 1989 لم يعد الإتحاد العام للعمال الجزائريين تابعا للحزب وقد استمر أغلب النقابيين في مناصبهم كأعضاء قياديين في حزب جبهة التحرير. هذا الابتعاد النسبي عن النظام السياسي وإن لم يصل إلى درجة الاستقلالية التامة سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية التسعينات من القرن الماضي أن يتبنى مواقف تتباين مع المواقف الرسمية للنظام السياسي في قضايا مثل إعادة الجدولة وعملية الخصخصة (النمس، 2014، ص 59، 60). ذلك وأن الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي تولدت عنه التعددية النقابية وذلك بالنص على عدة حريات نقابية حيث تم ضمان ما يلي:

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنة حسب المادة 31.
- الدفاع الفردي والجماعي للحقوق الأساسية والحقوق الفردية والجماعية حسب المادة 32.

- حرية التعبير وتشكيل الجمعيات التعددية النقابية وممارسة الإضراب في إطار القانون حسب المادة 54.

وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعده قوانين تم إصدارها سنة 1990 بحيث ألغت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتتمثل هذه القوانين في (شطبي، 2010، ص. 84):

- قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية 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 91.28.

- قانون 11/ 90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية معدل ومتمم بالقوانين الصادرة في سنوات 91، 96، 97.

- قانون 14 90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وعليه قد تميزت الحركة النقابية في الجزائر في عهد التعددية بعدة ميزات حيث تغيرت نوعية وأشكال المطالب العمالية النقابية، أين عدت الحركة النقابية من أشكال مطالبها، فأصبحت تطالب بإعادة النظر في تنظيم المؤسسة العمومية وخصوصا مكانة الإطارات، فالعمال أصبحوا يأملون في تغيير ميزان القوى الذي كان يتميز في السابق بميله لصالح المسيرين والإداريين (زيري، 2019، ص. 113.114)

3- النقابات المستقلة في الجزائر:

بعد الاعتراف بالحق النقابي في دستور 23 فيفري من عام 1989 في المادة 53 وبعد إصدار قوانين وأحكام تشريعية تتعلق بالتزامات ممارسة هذا الحق النقابي في 2 جوان 1990 عندها كانت بداية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر، حيث تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات ونشاطات مختلفة (زيري، 2012، ص. 229) ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي عرفت الجزائر سيفقد الإتحاد العام للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من ثقة أعضائه فلم تمكث النقابة الوطنية كثيرا حتى تدهور تمثيليتها العامة وظهر عدد من النقابات المستقلة أهمها (الثعالي، 2014، ص. 64):

- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP.

- النقابة الإسلامية للعمال SIT.

- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP.

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES.

- النقابة الوطنية الجزائرية للصيادلة الخواص SNAPO.
 - النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية SNOMMAR.
 - النقابة الوطنية للنقل البحري والجوي SNTMA.
 - النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين SATEF.
 - مجلس ثانويات الجزائر العاصمة CLA.
 - النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST.
- وتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق الأهداف التالية (رحالي، 2017، ص. 22):
- ✓ حماية أجور العاملين في إطار المنظمات المماثلة.
 - ✓ المساهمة في زيادة أجور العاملين في إطار ارتفاع الأسعار.
 - ✓ تخفيض ساعات العمل في إطار المعايير الدولية للعمل.
 - ✓ تحسين ظروف العمل بتوفير متطلبات الوقاية والسلامة والصحة المهنية.
 - ✓ توفير متطلبات الرعاية الصحية والتأمينات للعاملين.
 - ✓ علاج العاملين من الأمراض المهنية وحوادث العمل والإصابات.
 - ✓ ضمان صرف التعويضات المناسبة للعاملين عما يصيبهم من أذى.
 - ✓ تطبيق القوانين المنظمة للعلاج بين العامل وصاحب العمل.
 - ✓ توفير خدمات الرعاية الاجتماعية والثقافية للعاملين.
 - ✓ حماية العاملين من التعسف والتمييز العنصري وغيرها.
 - ✓ التأكيد على حقوق العاملين عند سن التقاعد وخدمات ما بعد التقاعد.
 - ✓ المساهمة في حل النزاعات ومعالجة القضايا الخلافية بين العاملين وأصحاب الأعمال.

4- وظائف الفعل النقابي:

تشكل النقابات بمختلف صورها التنظيمية أهمية واسعة للتأثير على إدارة الموارد البشرية أو دائرة العلاقات الصناعية التابعة لإدارة الموارد البشرية عبر العديد من العلاقات بصور مختلفة من التأثير كالتعيين، وتطوير العاملين، وسياسات التعويض، والمكافأة، والخدمات. ذلك وأن المجالات التي تسعى إليها النقابة هي خلق تماسك اجتماعي بين الأعضاء من خلال تقديم العديد من الخدمات الاجتماعية والعامة ومن هذه الخدمات نذكر (الكلالدة، 2011، ص ص. 192-194):

- التأمين الصحي والخدمات الصحية.

- التأمين الاجتماعي.

- تقديم قروض مالية للأعضاء لأغراض السكن والزواج وغيرها.
- تعويضات عن الغيابات أو الفصل عن العمل.
- إنشاء جمعيات استهلاكية للأعضاء.
- إنشاء جمعيات إسكان وتعمير.
- إنشاء دور الحضانة.
- إنشاء مطاعم عمالية.
- إنشاء نوادي اجتماعية وثقافية وترفيهية.

5- أدوار الفعل النقابي تتمثل في (حريم، 2013، ص. 428):

- 1-5- الدور الرقابي: التأكد من تطبيق القوانين والتشريعات ذات العلاقة بالعمل والعاملين، بالإضافة إلى التأكد من التزام المنظمات بمتطلبات وشروط الصحة والسلامة المهنية وغيرها.
 - 2-5- الدور الاجتماعي: تقديم خدمات معينة للأعضاء مثل إنشاء نوادي اجتماعية ورياضية، ودور حضانة لأطفال العاملين/ العاملات.
 - 3-5- التوعية والتثقيف: توعية الأعضاء وتثقيفهم حول القضايا السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تهمهم وبما يساعد على غرس المواطنة الصالحة.
 - 4-5- تطوير العاملين: تنمية وتطوير مهارات ومعارف الأعضاء من خلال الدورات التدريبية داخل النقابة وخارجها.
 - 5-5- التضامن: تعزيز التضامن والتعاقد بين الأعضاء وتشجيعهم على الانضمام للجان المتفرعة، بالإضافة إلى وضع أنظمة تقاعد وضمان اجتماعي خاص بالأعضاء.
 - 6-5- الدور الإعلامي: اطلاع الأعضاء باستمرار على نشاطات النقابة ومنجزاتها وأخبار أعضائها، من حيث إصدار النشرات والكتيبات، أو الموقع الإلكتروني للنقابة.
 - 7-5- الدور السياسي: تمارس بعض النقابات ولا سيما ذات العدد الكبير في الأعضاء دورا فاعلا في الساحة السياسية والمشهد السياسي وتعتبر النقابات واتحادات العمال من ضمن جماعات ضغط المصالح (Interest groups) تهدف إلى تنظيم أعضائها.
 - 6- الفعل النقابي والاتجاهات النظرية في علم الاجتماع:
- النقابة حسب الاتجاه البنائي الوظيفي جماعة عمالية مطلبية متضامنة تعمل بالتنسيق مع العمال ومع إدارة المنظمة وإدارتها لمعرفة مشاكل العمال ودراستها سواء كانت مهنية، أو اجتماعية، أو غيرها. وذلك من أجل الوصول إلى الحلول المناسبة من أجل الحفاظ على استمرارية واستقرار النسق (قاسمي، 2017، ص. 29).

حيث اعتبر آلان تورين أن النقابة فاعلا اجتماعيا وذلك لكون العلاقات الاجتماعية في العمل تتعدى إرادة الأفراد، أي أنها تحدث من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين. كما أن دور النقابة مستمد من قوة العمل ومن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والإطار التشريعي المنظم لعلاقات العمل بما في ذلك النزاعات (حامد، 2011، ص. 101)؛ حيث أن النقابة تتطابق مع مفاهيم البنائية الوظيفية كالدور، النسق، الوظيفة... ومنه يحاول الفعل النقابي إيجاد التوازن المفقود داخل البناء المؤسساتي وقد ركز على هذا المنطلق كل من بارسونز، ميرتون، أتريني (بوريبي، 2015، ص. 29، 30).

وقد أضاف ميرتون شيء مهم في التنظيم وهو الوظائف الظاهرة والكامنة فالفعل النقابي يقوم بوظيفة معينة حددها سابقا واتفق عليها عموما ونظر إليها على أنها ثابتة نسبيا، وهي عادة تتمثل في الأدوار التي حددت العمل النقابي داخل التنظيم (ملياني، وشرفة، 2020، ص. 5، 6). النقابة حسب المنظور الماركسي جماعة عمالية مطلبية تتميز بالروح الثورية والحركة المستمرة من أجل كشف صعوبات العمل والمشاكل المختلفة التي يواجهها العمال بما فيها أشكال الاستغلال في علاقات العمل من أجل الوقوف ضد استغلال الإدارة أو صاحب العمل لقوة عملهم. ويكون ذلك من خلال تنمية ونشر الوعي العمال والنظام المستمر من أجل التغيير الجذري (قاسيمي، 2017، ص. 29).

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن، وهو ما عبر عنه ماركس بالصراع، حيث ربط تصوره للدور المطلي للنقابة مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال. ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا يأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات. (رحالي، 2017، ص. 20).

فقد عالج ماركس موضوع النقابة ماضيها حاضرها ومستقبلها في إطار تحليل قيمة العمل، عملية الصراع الطبقي، قوانين تجمع فائضا لقيمة، وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية. كما ورد ذكر أهم مبادئها في نظرية الصراع حيث أبدى اهتماما كبيرا بالنقابة كأداة لجمع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعيا طبقيا. أما إسهامات لينين في هذا المجال وتكتسي اعتبارات عملية لارتباطها بالنظام الاشتراكي في الإتحاد السوفيتي سابقا حيث عالجه على وجه الخصوص في

علاقتها بالأحزاب منتقدا النقابات التي تتميز بالمطلبية وخاصة تلك التي ترفض تحديد وضعها ضمن إلغاء النظام الرأسمالي (حامد، 2011، ص. 99)

ولقد مرّ فكر كارل ماركس وفريدريك إنجلز حول النقابات العمالية بمرحلتين أولها: مرحلة ما قبل ثورة 1848 والمرحلة الثانية ما بين 1861 و1865 طرح في المرحلة الأولى إنجلزي في كتابه الطبقة العاملة في إنجلترا عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال. لكن التنافس هو العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي. كما طرح أيضا ماركس فكرة أن النقابات تتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية. وفي المرحلة الثانية تغيرت رؤية إنجلز حول النقابات في فترة الستينات من القرن الماضي كتب ماركس في كتاب الأجور والأسعار والأرباح 1865 "يجب على الطبقة العاملة يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد نتائج وليس لكن ليس ضد أسباب تلك النتائج، يجب ألا يغرق في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات والتي تنشأ بشكل متكرر من الهجمات الدائمة لرأس المال ومن التغيرات في السوق" (بوربيغ، 2015، ص. 30، 31).

7 - آليات ممارسة الفعل النقابي:

يتبع الفعل النقابي أسلوبين قانونيين للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائه أحدهما سلمي يتمثل في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية. والثاني تنازعي تلجأ إليه وقت حالة النزاع الجماعي وفي حالة فشل طرق التسوية الودية، ويتمثل في اللجوء إلى الإضراب المشروع.

لذا سنقسم هذا العنصر إلى جزئين نتناول في الجزء الأول التفاوض الجماعي، ونخص الثاني بالإضراب كآلية لتسوية النزاعات، ويتعلق الثالث بالتوفيق والتحكيم (بن عزوز، 2011، ص. 179).

- الاتفاقيات الجماعية:

الاتفاقيات الجماعية تعرف على أنها: "وسيلة ودية مباشرة تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته. بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها. تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال وممثلهم من جهة، وأصحاب الأعمال وممثلهم من جهة أخرى. بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيّا كان مصدر هذا الإطار سواء كان مصدره التشريع، أم اتفاق الأطراف المعنية أو العرف (أبو عمرو، 2005، ص. 15).

وفي غالب الأحيان تقتصر المفاوضة الجماعية على تكليف الشركاء الاجتماعيين بدور تحديد طرق وشروط تطبيق المعايير القانونية. (Koriche, 2018, p424)

1-7- مراحل عملية التفاوض: تبدأ عملية التفاوض عادة بعد أن يكون النزاع بين العاملين والمنظمة قد مر عبر عدة مراحل على النحو التالي:

2-7- مرحلة النزاع الخفي: وهنا يدرك أحد الأطراف وجود سبب مصدر للنزاع ويحتمل أن يتطور فيه النزاع، ولكن لم يحدث بعد وإنما لا يزال مدفوناً.

3-7- مرحلة إدراك النزاع: وهنا يدرك أحد الأطراف أهمية الخلاف بالنسبة لمصالحه، وبذلك يؤدي الخلاف للنزاع.

4-7- مرحلة الشعور بالنزاع: في هذه الحالة ينشأ شعور انفعال عاطفي لدى كل طرح شعور شخصي داخلي بالنزاع مثل التوتر، القلق، الغضب. فيصبح كل منهم طرفاً في النزاع ويسعى للفوز ولو على حساب الأهداف العامة للمنظمة.

5-7- مرحلة النزاع المكشوف: وهنا يطفو النزاع على السطح ويظهر على العلن ويصبح مكشوفاً ويتم التعبير عنه سلوكياً من خلال سعي كل طرف لإحباط خصمه، وعدم التعاون، والتخريب، والإضراب وغيرها. مما يستوجب معالجة النزاع ومن هنا تبدأ عملية التفاوض (حريم، 2013، ص 433.432)

6-7- الإضراب: يعرف الإضراب على أنه: "وسيلة ضغط يلجأ إليها العمال والموظفين لمواجهة أرباب العمل والحكومة لإجبارهم على الاستجابة لمطالبهم وهذا عن طريق التوقف الجماعي عن العمل (بلورنة، 2019، ص. 119).

أما عن طرق تسوية وإنهاء الإضراب فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب ومن ثم إنهاء النزاع.

- تتمثل الأولى في استمرار التفاوض الجماعي المباشر.

- تتمثل الثانية في اللجوء إلى الوساطة.

- تتمثل الثالثة في اللجوء إلى التحكيم.

هذه الإجراءات والطرق التي كثيراً ما يتم تنظيمها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية سواء قبل نشوء النزاع أو بعده (أحمية، 2003، ص. 170).

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة يتطلب الأمر حينئذ طرف ثالث، إما موففاً أو محكماً، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب طرف ثالث للمعاونة والحث وتحفيز كل من الإدارة والنقابة على التوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ

قرارات، بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع إلى الطرفين، ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما، أما التحكيم، فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسيين، ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين، ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر طرفاً محايداً ولكنه يدخل كقاضٍ يصدر القرارات أو الحكم في الموضوع الملزم لطرفي النزاع، أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفاً للنزاع (رحالي، 2017، ص. 49).

9- تحديات الفعل النقابي في الجزائر:

لعل أهم تحديات الفعل النقابي في الجزائر هو فقدان التدريجي للفضاءات التقليدية للنشاط النقابي وانحسارها في قطاعات دون أخرى، يعود ذلك إلى احتكار المركزية النقابية برعاية حكومية لقطاع الصناعات الكبرى، والصناعات البترولية، والطاقة على وجه الخصوص. ومما لا يدعو للشك غياب تكتلات عمالية من شأنها أن تكون حاضنة لنشوء وعي عمالي، وغياب نشاط نقابي مستقل في هذه القطاعات يحول دون تمكن العمال من إدراك حقوقهم التي تسلب منه بأشكال مختلفة (زبيري، 2017، ص. 23).

وتتمثل تحديات الفعل النقابي في العالم الثالث عموماً فيما يلي:

* **التجزئة وضعف الهيكل التنظيمي:** تعاني الحركة العمالية النقابية من التجزئة والتي تعني أنها مقسمة على أسس إيديولوجية بين عدة اتحادات عمالية تابع للعديد من الأحزاب في نظم التعددية الحزبية.

* **الصعوبات المالية:** منها عدم انتظام النقابات العمالية في تسديد اشتراكاتهم مما قد يؤدي بها أن تلجأ إلى الاعتماد على مصادر تمويلية خارجية مثل الحكومة، والأحزاب السياسية. مما يفقدها استقلاليتها ويؤدي تبعيتها لمموليها.

* **مشاكل القيادة:** هو مشكل ما بعد الاستقلال عندما وافقت الحكومات على إنشاء نقابات عمالية وكلفت قيادات غير عمالية بذلك، خاصة وأنه في ذلك الوقت كانت الطبقة العاملة تعاني من الضعف والتفكك (قحموش، 2020، ص. 48).

أما عن التحديات الفعل النقابي في الجزائر تتمثل في:

9-1 **البيروقراطية النقابية:** إن البيروقراطية النقابية ظاهرة غريبة من المحتمل أنبرز في الحياة النقابية، في حين تكون الحركة النقابية المتجسدة في منظماتها الموحدة ضعيفة البنیان، هزيلة الكيان، تفتقر إلى الحيوية والنشاط، أو تنعدم فيها ممارسة مبادئ الديمقراطية النقابية (كوتاني، 1985، ص. 181).

في هذا السبب يرى ميشال كروزي أن البيروقراطية هي تنظيم لا يستطيع تصحيح سلوكه عن طريق إدراك أخطائه السابقة، إذ أن القواعد التي تعتمد عليها البيروقراطية غالبا ما يستخدمها الأفراد لتحقيق أغراضهم الشخصية. أما دفرجيه اعتبر البيروقراطية جماعة من الموظفين المهنيين يقومون بمهنة ذات مظهر خاص، ويتم تنظيم الدخول والتدرج والانضباط والتعويضات والمخالفات تنظيما دقيقا. وتكون المنافسات ذات الصفة الشخصية محدودة، كما تكون الكفاءات محدودة في كل الدرجات بمعايير موضوعية. وبصورة عامة يعمل التنظيم بأكمله وفقا لقواعد محددة بدقة وتكون موضوعية سواء تعلق الأمر بالعلاقات السلطوية الداخلية أو بالعلاقات مع الموظفين أو الصلات مع المتعاملين (مداسي، عائدي، ص. 22)

ويقتضي صب الجهود لمكافحة البيروقراطية في الحياة النقابية مجرى ترسيخ مبادئ الديمقراطية النقابية في الهيئات واللجان النقابية دون استثناء، ولكي تتمتع هذه الهيئات بالحياة والنشاط وتتشعب بمسؤولياتها كاملة لتستطيع فعلا صياغة الشرعية النقابية وممارستها على أسس مبدئية سليمة يمكن إطلاق العنان في حركة الجماهير الثورية لكي تلعب دورها الفاعل في الحياة النقابية، وفي تخطيط العمل، ورسم البرنامج، وتطوير الواقع التنظيمي، وفرز قيادات تعبر عن جوهر مطامحها، ونزع القيادات المريضة التي تحتاج إلى الاستئصال في جسم الحركة النقابية (كوتاني، 1985، ص. 182-183)

2-9- العولمة: أوضح VAILLANT في سنة 1996 أنه لمن الصعب تحديد تأثير العولمة على الحركة النقابية في الاقتصاديات المصنعة والدول النامية تحديدا دقيقا ومضبوطا، وهذا راجع إلى اقتران واقع العولمة في هذه الدول مع عوامل كثيرة وحديثة تعكر صفو التحليل الموضوعي مثل الثورة التكنولوجية وسرعة تطورها وانتشارها، التقلبات الديمغرافية وما أفرزته من مشاكل كعقود العمل المحددة المدة، التشغيل الجزئي والمناولة LA SOUS TRAITANCE، وكذا ازدياد ظاهرة الهجرة. فالأسباب هذه غيرت من بيئة ومسرح العمليات التي تنشط فيها النقابات العمالية وأحدثت تغيرا ملحوظا بالمقارنة بما كانت عليه منذ 50 سنة (نكموش، 2017، ص. 155).

في الجزائر كان صدور قانون العمل رقم 11.90 المؤرخ في أبريل 1990 والقانون رقم 14.90 في 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي لتبني الحرية في العمل النقابي واستقلالته لكن هذا القانون مزاياه لا تجدي سبيلا في الواقع حيث أن مسار آليات العولمة جعلت الحديث عن وجود أزمة في العمل النقابي وعلى تعبير البعض أنها نهاية العصر الذهبي للنقابات. ويمثل هذا المنظور الحديث في علاقات العمل تفسيرا لتلك الهيمنة الواسعة للشركات الاحتكارية

لمختلف دواليب الإقتصاد العالمي في مختلف القطاعات، وحتى هيمنتها في توجيه قوانين الشغل (بن حمزة، 2016، ص. 146)

إلا أن النقابات العمالية لعبت دورا واضحا في الحد من آثار العولمة ومن أجل تعزيز الدفاع عن مصالح العمال إيماناً منها أن ذلك هو أول الدعامات التي يمكن من خلالها مواجهة زحف العولمة. من سلبياتها التضحية بالعدالة الاجتماعية، وتغليف مقتضيات النمو الاقتصادي على حساب المكاسب الاجتماعية للطبقات الكادحة، وفي ذلك انتهجت أداة الحوار الاجتماعي كوسيلة فعالة (مداس، عائدي، ص ص. 2524)

9-3- غياب التكوين النقابي: إن حدوث صراع ونزاع داخل النقابة الواحدة مؤشر على التصدع في التضامن النقابي الذي تقوم عليه النقابة الواحدة، وكذلك بين النقابات عموماً. فالصراع قد يعبر عن حالة احتقان وطريق مسدود يصل إليها أطراف الصراع داخل التنظيم النقابي الواحد أو في النقابات ككل. يعكس حدوث صراع جدي داخل التنظيم ارتجاجاً في التماسك الداخلي من شأنه أن يرهن الفعل النقابي الجماعي. وبطبيعة الحال سيؤثر ذلك على انخراط المناضلين وسيؤدي إلى عزوف العمال عن العمل النقابي حيث يمكن أن نحدد ثلاث موارد للأزمة النقابي:

- اللاتجانس المتزايد لقوى العمل الذي يتسبب بأزمة وحدة المصالح.
- لا مركزية أنظمة الضبط على مستوى المؤسسة التي تعزز عدم ولاء المنخرطين في النقابة.
- الضعف النسبي للنقابة في قدرتها على تغطية قسم من القوى العاملة في القطاعات.

وعليه فأهم تحدي يلقيه الفعل النقابي هو تحدٍ داخلي ناتج عن ضعف التكوين النقابي. في حالة الانشقاق التي عرفتها الحركة النقابية تظهر أن التكوين النقابي من بين أهم الوسائل التي يجب الرجوع إليها (زيري، 2017، ص. 23).

9-4- الارستقراطية النقابية: في عصر ازدهار المجتمع الرأسمالي ونموه المضطرد تخوض الطبقة العاملة الفنية نضالات وتتصاعد حركتها الثورية بوتيرة متعالية البرجوازية ضد الموجة الثورية المتعاطمة بمختلف الوسائل مستخدمة أقدر الأساليب. تستهدف كسر الإضرابات واختيار قادة العمال وبجانب ذلك ولا سيما بعد أن أصبح هذه الأساليب الماكرة عاجزة عن إيقاف عجلة تطور حركة العمال الثورية المتصاعدة تعتمد البرجوازية رصد جزء يسير من أرباحها لصرفها على شراء الذمم ومنحها على شكل مساعدات وامتيازات لفئة من العمال الفنيين والمتقدمين تكنولوجيا إلى جانبها كليا مستهدفة بذلك إيجاد قاعدة اجتماعية تحمي نظامها وتعطيها القدرة على السيطرة على المنظمات العمالية والاستحواذ على قياداتها المتميزة من العمال (كوتاني، 1985، ص. 184).

9-5- ضعف الإعلام النقابي: يشهد الإعلام النقابي في الجزائر سيطرة وسائل الإعلام التقليدية التابعة للدولة ذات التوجهات الأحادية وغير الديمقراطية حيث لا تتعرض لحقيقة الواقع النقابي وما يحمله من نشاط ونضال متواصل إلا بحسب ما يتوافق مع مصالحها وتوجهاتها متجاهلة أهمية نشاط النقابات المستقلة، فيما عدا بعض الجرائد المستقلة التي تقوم بنقل أخبار النشاط وما تعلق به من إعتصامات، وإضرابات، وعرض وتحليل رؤية النقابات في مختلف القضايا المرتبطة بعالم الشغل، والعلاقات الاجتماعية والمهنية. فإن وسائل الإعلام المرئية والمسموعة المملوكة للسلطة لا تهتم بتغطية الأخبار النقابية بمختلف أشكالها، فلا تتعرض لذكر الإضرابات والاحتجاجات العمالية التي تنظمها النقابات المستقلة خاصة في قطاع التربية، والتعليم العالي، والصحة العامة والتكوين المهني، إلا بشكل سطحي. مما يدل على عدم اعتراف السلطة بدور النقابات في الحوار الاجتماعي والذي يبقى السبيل الوحيد لمعالجة المسائل الاقتصادية والاجتماعية. وعليه في ظل هذه الهيمنة والتبعية يبقى الإعلام النقابي الإلكتروني هو المخرج الأساسي لأنه يوفر إمكانية هائلة عن مواقفهم، ونشر آخر نضالاتهم، وعرض أفكارهم وتصوراتهم للوضع النقابي (زعموش، 2011، ص. 179).

9-6- أزمة التمويل: عادة ما تحصل التنظيمات النقابية على الدعم المالي من القنوات التالية: رسم الانضمام، الاشتراكات الشهرية، الضرائب الاستثنائية، الهبات والتبرعات، الأرباح المتحصل عليها من المطبوعات، إيرادات الملتقيات والندوات التي تقيمها النقابة، إعانات الدولة التي تقدمها أحيانا للنقابات العمالية. لكن الواقع الاجتماعي يبرز غير ذلك حيث تعاني التنظيمات النقابية من أزمة التمويل وهي بحاجة إلى مخارج قانونية لمزاولة نشاطاتها، وقد أظهرت دراسة الزبير عروس حول العمل الجماعي في الجزائر أن التنظيمات تعاني من التقصير في جوانب متعددة، دعا إلى ضرورة تحريرها من الضغوط السياسية التي تأخذ شكل الممارسات البيروقراطية، مع تفعيل أدائها بتغيير الجوانب القانونية المؤطرة لها. وبالتالي تجاوز ذهنية التنظيم الإداري المنغلق وصولا إلى إمكانية الحصول على الدعم المالي خارج اشتراكات الأعضاء (مداس، وعائدي، ص. 2423).

9-7- عدم الاستفادة من التجربة الماضية: ذلك أن حاضر أي حركة نقابية هو امتداد طبيعي لماضيها تستمد منه القدرة، والعبرة والدروس لتبني عليه واقعها الجديد وتجربتها الحديثة في وضع اجتماعي جديد يختلف عما سبقه في الكثير من الأوجه. أو يتميز بظروفه المغايرة إلى حد ما من جراء التغيير في البنية الاجتماعية، وعلاقات الإنتاج، وتطور القوى المنتجة وفي حجم الطبقة العاملة ومكانتها النوعية في الواقع الاجتماعي. فإرساء حركة نقابية على تجربة الماضي عبر تقييم هذه التجربة تقييما علميا، ووفق دراسة موضوعية سيعطي لها القدرة الحقيقية على رسم منهج

قويم لمسيرتها الثورية الراهنة (كوتاني، 1985، ص. 197). كما أن من بين التحديات التي تواجه المنظمات النقابية خاصة الجديدة هي توسيع قاعدتها النظرية حتى تكون ممثلة فعليا، وهذا الوضع يؤهلها للقيام والمشاركة في نشاطات مختلفة: المفاوضات حول الاتفاقات الفردية والجماعية في المؤسسة، والمشاركة في الوقاية من النزاعات في العمل، وممارسة حق الإضراب. زيادة على ذلك فإن القانون يؤهل النقابات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني إلى ما يلي (عمشاني، والعلاوي، 2019، ص. 170):

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تستشار في مجال تقويم التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل وإثرائها.

- تتفاوض في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية التي تعنيها.

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم للمؤسسة بمقتضى القانون رقم 90. 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- خاتمة:

في خضم ما تم تقديمه يمكن القول إن الفعل النقابي كإستراتيجية أساسية ذو طبيعة شرعية تمكن من تحقيق المطالب وحماية مصالح وحقوق الأعضاء، كما أنه ميكانيزم يستعين بإستراتيجيات وميكانيزمات أساسية للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأعضاء. يتعلق الأمر بأسلوب التفاوض الجماعي، وأسلوب الإضراب، وأسلوب التوفيق. إلا أنه يشهد العديد من التحديات التي حالت بينه وبين تحقيق أهدافه يتعلق الأمر أساسا بالبيروقراطية النقابية، وضعف البناء المؤسسات للتنظيمات النقابية، العولمة، ضعف البعد المطلي، غياب التكوين النقابي، وغياب المصادقية والموضوعية، ضعف الإعلام النقابي، الصراع بين التنظيمات النقابية، الارستقراطية النقابية، غياب النخب الطلائعية، وتسييس المنظمات النقابية. كلها عوامل ساهمت في إحداث العجز والأزمة على مستوى المنظمات النقابية. ولتجاوز هذه الاختلالات الوظيفية لابد من تفعيل عديد البدائل تتمثل أساسا في صياغة الشرعية النقابية وممارستها على أسس موضوعية، فرز القيادات النقابية واستئصال القيادات المريضة من جسم الحركة النقابية، تفعيل وترقية الإعلام والتكوين النقابيين، والابتعاد عن فكرة التسييس التنظيمي في المنظمات النقابية.

- قائمة المراجع:

- أبو عمرو مصطفى أحمد. (2005). علاقات العمل الجماعية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- أحمية سليمان. (2003). آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. ط2. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- الثعالب عصام الطوالي. (2014). مدخل إلى تاريخ القانون النقابي . الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.
- الحسن إحسان محمد. (2005). علم الاجتماع الصناعي. الأردن: دار وائل للنشر.
- الكلالدة طاهر محمود. (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- النّمس إيمان. (2014). دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة مرحلة التعددية النقابية. ناشري للنشر الالكتروني.
- بلورنة أحسن. (2019). الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي. الجزائر: دار هومة للطباعة للنشر والتوزيع..
- بن حمزة حورية. (2016). سوسيولوجيا المطالبية العمالية في ظل العولمة حالة الجزائر. مجلة حوليات. جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية. العدد 16.
- بن صابر بن عزوز. (2011). نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن. ط1. الجزائر: دار حامد للنشر والتوزيع.
- بوربيع جمال. (2015). سوسيولوجيا الحركات العمالية. محاضرات في مقياس سوسيولوجيا الحركة العمالية السنة الثانية ماستر تنظيم وعمل. جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. الجزائر.
- بولكعيبات ادريس. (2007). الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين. مجلة العلوم الانسانية. العدد 12. جامعة محمد خيضر. بسكرة. الجزائر.
- جابي عبد الناصر. (2020). النقابات في الجزائر التاريخ الحالة الراهنة والسيناريوهات. مجلة عمل وعدالة اجتماعية.
- جغلول عبد القادر. (1982). تاريخ الجزائر الحديث دراسة سوسيولوجية ط2: فيصل عباس. لبنان: دار الحداثة.

- جواي لخضر. (2008). تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية دراسة ميدانية بالمجلس النقابي لمؤسسة. جامعة الجزائر وملحقاتها. مذكرة لنيل الماجستير تخصص علم النفس عمل وتنظيم. قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر 02.
- حامد خالد. (2011). نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- حريم حسين. (2013). إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل). ط1. الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
- رحالي صليحة. (2017). تسير المنظمات النقابية. الجزائر: دار الخلدونية.
- زيري حسين (د.ت). النشاط النقابي كفعل اجتماعي. مجلة دراسات اجتماعية. العدد 10.
- زيري حسين. (2012). النقابات المستقلة في الجزائر قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر. أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر 02.
- زيري حسين. (2017). الحركة العمالية والنقابية والبحث عن العدالة الاجتماعية في الجزائر. تقرير بحثي معهد السياسات بالجامعة الأمريكية. بيروت.
- زيري حسين. (2019). مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر. الإرث التاريخي واستراتيجيات الراهن الجزائري: دار الخلدونية.
- زعموش فوزية. (2011). دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية. عدد 39.
- سمغوني زكريا. (2013). حرية ممارسة الحق النقابي. الجزائر: دار الهدى للنشر.
- شطي حنان. (2010, 2009). الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية. دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة. مذكرة مكمل لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية. جامعة منتوري قسنطينة. مدرسة الدكتوراه.
- عرعور مليكة. (2014). سوسيولوجيا علاقات العمل. دار المجدلوي للنشر والتوزيع. الأردن.
- عمشاني مصطفى. والعلاوي أحمد. (2019). الحركة النقابية الجزائرية نشأتها. تطورها. نضالاتها. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 4، المجلد 11.
- فارس محمد. (1989). أبحاث في تاريخ الحركة النقابية. اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين. الجزائر.

- فياض حسام الدين محمود. (2018). نظرية الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر دراسة في علم الاجتماع التأويلي. ط1. مكتبة نحو علم اجتماع تنويري.
- قاسمي ناصر. (2017). التحليل السوسيولوجي نماذج تطبيقية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- قحموش هاجر. (2020). الحركات النقابية المغاربية والقضايا الوطنية. أطروحة دكتوراه في التاريخ. تخصص تاريخ الثورة الجزائرية. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم العلوم الإنسانية. جامعة الجيلالي بونعامة.
- كاف موسى. (2011). المسيرة النضالية للحركة النقابية في الجزائر. قراءة سوسيولوجية. مجلة معارف لقسم الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية. العدد 11. ديسمبر.
- كوتاني حكمت. (1985). دراسات فكرية لحركة العمال النقابية في الوطن العربي. ط1. مطابع دار الجاحظ.
- مداس أحمد. وعائدي جمال (د ت). التنظيمات النقابية الأدوار والتحديات. مجلة آفاق للعلوم جامعة الجلفة. العدد الثالث.
- ملياني أفراح. وشرفة الياس. (2020). إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر اتجاه المجتمع (رؤية تحليلية). مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية. العدد 03.
- نكموش يوغرطة. (2017). دراسة سوسيو قانونية حول النقابية وعلاقات العمل في ظل الاقتصاد المعرفي بين الأزمة والمكاسب. مجلة مجتمع تربية عمل. العدد 4.
- هدي بشير. (2006). الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية. الجزائر: جسر للنشر والتوزيع.
- Bernhard Prosc (2004), Max Weber, Action and Sociological Individualism in Sociology, Acta Universitaria Carouanae- philosophica Xiv .
- Jean Mari. (2001). Dictionnaire des Ressources Humaines. Paris: Zeme Edition.
- Mahammed Nasr-Eddine Koriche(juin2018)., Questions problématiques relatives au droit de la négociation collective, Journal du droit du travail et de l'emploi, n° 6.