

## نزاعات العمل الجماعية في الجزائر دراسة سوسيو قانونية

أ. خالد حامد  
قسم علم الاجتماع  
المركز الجامعي - تبسة

### ملخص

تتناول هذه الدراسة نزاعات العمل باعتبارها أحد صور النزاعات الاجتماعية، إذ أنها تعكس من حيث أشكالها وآلياتها ومطالبها ونتائجها طبيعة العلاقات الاجتماعية وموازين القوى بين أطراف النزاع. كما ستُمكن هذه الدراسة من الكشف عن أوضاع الفاعلين الاجتماعيين، ومدى ممارستها لحرياتهم الفردية والجماعية.

### Résumé:

Cette étude traite les conflits du travail, étant donné que ces conflits présentent l'un des domaines des conflits sociaux, qui reflètent par leurs formes, leurs mécanismes, leurs revendications et leurs finalités, la nature des relations sociales et l'équilibre des forces entre les antagonistes.

Cette étude permettra aussi de démontrer la place des différentes catégories de travailleurs et des mécanismes qu'elles possèdent pour exprimer leur entité, ainsi que l'étendue voire la portée de l'exercice de leurs droits individuels et collectifs.

**المقدمة:** تعد نزاعات العمل أحد صور النزاعات الاجتماعية، بحيث تتمحي في الكثير من الأحيان الحدود الفاصلة بين ما هو عمل، وما هو نزاع اجتماعي. فالمطالب التي يرفعها العمال كثيرا ما تنطوي على مطالب تمس جوهر السياسة الاقتصادية والاجتماعية: فنزاعات العمل قد تنطلق بمطالب مهنية واجتماعية لتتحول إلى مطالب سياسية توجه من خلالها أصحاب الاتهام إلى القائمين على هذه السياسة، وأصحاب سلطة اتخاذ القرار، والاهم من ذلك فان نزاعات العمل هي أدوات يعبر من خلالها الفاعلون الاجتماعيون عن مشكلاتهم وتطلعاتهم تبعا لأدوات التعبير الممارسة والأطر والكيفيات التي تعالج بموجها هذه المشكلات وكذا طبيعة العلاقات بين الفاعلين وموازن القوى بين الحاكم والمحكوم، بين من يملك ومن لا يملك بين رب العمل والعامل... أي أن نزاعات العمل تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع ذاته، خاصة ما يتعلق منها بطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي، ومدى ممارسة الحريات الأساسية بما في ذلك الحرية النقابية. وسنخصص هذه الدراسة المتعلقة بنزاعات العمل الجماعية إلى الإضرابات العمالية باعتبارها أهم أشكال نزاعات العمل الجماعية.

أولا: نزاعات العمل الجماعية: نزاعات العمل الجماعية: هي كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين احد أصحاب العمل أو أكثر وجميع العمال أو فريق منهم ويعتبر النزاع جماعيا بغض النظر عن عدد العمال المشاركين فيه طالما انه يرتبط بالعمل وبشروطه ويؤثر على المصلحة المشتركة للعمال أو لغالبيتهم.<sup>1</sup> ويقتررب هذا المفهوم مع ما ذهب إليه "الطيب بالولة" بقوله: "إن النزاعات الجماعية تنشأ بين عدد من العمال ومستخدم أو عدة مستخدمين عندما يكون موضوع النزاع متعلقا بشروط وظروف العمل الجماعي كمتطلبات رفع الأجر أو تحسين ظروف العمل أو المطالبة بالحقوق النقابية"<sup>2</sup>، كما أنها تخضع في تنظيمها لتشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية التي يمس تأثيرها معظم العمال.

1- **الإضراب:** يعد الإضراب أهم أشكال نزاعات العمل، وذلك لأنها تصل ذروتها في هذا الشكل من السلوك<sup>3</sup> كما انه من أكثرها عنفا وأثرا. ولقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن الإضراب لغة يعني الإعراض والامتناع عن فعل شيء ما، وقانونا يعني الامتناع عن العمل مع التمسك بالوظيفة<sup>4</sup>. أما جان دانيال ريو فيعرفه: "انه توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومدعم بمطلب، فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى انه قرار جماعي"<sup>5</sup> لذا فان الإضراب فعل جماعي يلجأ العمال لممارسته من اجل الضغط على أصحاب اتخاذ القرار لتلبية بعض

المطالب المرتبطة بظروفهم المهنية والاجتماعية. وتختلف أهمية هذه المطالب تبعاً لظروف العمال، وعلاقات القوى بين أطراف العمل وكذا تبعاً للظروف الاقتصادية. فقد تنحصر هذه المطالب في الأجور أو في مناصب العمل أو ظروف العمل وقد تطال السياسة الاقتصادية نفسها في حال ما إذا كان العمال يرون أن هذه السياسة لها انعكاسات سلبية على مصالحهم خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية ويمكن أن نجد في الأزمة الاقتصادية في الجزائر أبلغ مثال على ذلك: خصوصية المؤسسات العمومية وإفلاسها، التسريح الجماعي للعمال... وتكمن أهمية الفعل الجماعي للإضراب في كونه يعطي لفعل العمال وزناً ويجعلهم كفاعلين اجتماعيين يمتلكون قوة التأثير في النشاط الاقتصادي من خلال نقاباتهم كجماعة ضاغطة لأن هذا الإضراب قد يشمل مؤسسة واحدة كما قد يغطي قطاعاً بأكمله.

أما "ديميتري وايس" demitri weiss فيرى بدوره أن الإضراب في معناه العام هو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال المأجورين لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها.<sup>6</sup> ولعل في هذا التعريف إشارة واضحة وإسقاطاً لمفهوم الإضراب في المجتمعات الأوربية الرأسمالية التي أصبحت فيها ممارسة هذا الفعل تتم في إطار الحقوق النقابية وتحكمها إجراءات متعارف عليها. كما أنه يعطي الإضراب بعداً مجتمعياً بفعل التأثير الواسع للحركات العمالية النقابات كطرف اجتماعي أساسي ضمن ما يعرف بسياسة المشاركة العمالية، أي المشاركة في صنع القرار الاقتصادي. وبوجه عام، يتفق هذا التعريف مع سابقه في كون الإضراب فعل جماعي يهدف من خلاله العمال لممارسة الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم، لأن صفة الجمعية هي التي تعطيه وزنه وبعده حتى تكتسب ممارسته التأثير المطلوب، وفق لعبة موازين القوى المتصارعة، لأنه كلما تكتلت هذه القوى قوى العمال وزاد عددها وتوسع مجال نشاطها كلما كانت لها الحظوظ لحمل الأطراف المعنية على الاستجابة لهم والتفاوض معهم بغية الوصول إلى حلول ترضي الطرفين المتنازعين. وتجدر الإشارة إلى أن ممارسة هذا الفعل قد تتم بصفة مستقلة أو قد يمارس بدعم وتوجيه أطراف خارجية كالأحزاب السياسية نظراً للعبة المصالح والأهداف المشتركة، وبالتالي فإن هذه الأحزاب تعمل على تحريك أو مساندة حركة الإضراب، وذلك حسب أهمية الإضراب وامتداد درجة تأثيره الاجتماعي على قطاعات أخرى وارتباط المصالح المشتركة. كما أن تأثير الحركات العمالية تجعل الأحزاب السياسية المعارضة تسعى لكسب ود وتعاطف النقابات لأنها غالباً ما تجد فيها ملجأً لدعم مواقفها ومساندتها خاصة في العمليات الانتخابية. ولكن الأكثر أهمية بالنسبة للعمال هي النتائج المترتبة عن الإضراب بموجب الاتفاق المبرم<sup>7</sup> الذي يفضي إلى حل يرضي الأطراف المعنية وينهي الصراع القائم ولو لفترة معينة. ومهما يكن من أمر فإن الإضراب كفعل جماعي يمكن أن يعكس الكثير من الحقائق الاجتماعية لأنه يكشف عن المشكلات الفعلية للعمال المرتبطة بأوضاعهم المهنية والاجتماعية وكذا الكثير من الحقائق المرتبطة بالوضع

الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بالمنظور الماكروسوسيولوجي. فقد ارتبطت أشكال الإضراب التي تتسم بالعنف ببيئات اجتماعية تتسم بالعنف والتطرف وعدم الإقرار بحق الإضراب، مما يدفع العمال إلى استعمال أشكال الصراع المناسبة لذلك كالإضرابات غير المعلنة، أو الإضراب مع احتلال أماكن العمل أو الإضرابات التي تتسم بالعنف والتعطيل. لكن الاعتراف بالحرية النقابية وبحق الإضراب، وكذا فتح قنوات الحوار والتفاوض والعمل على إشراك العمال في السياسة الاقتصادية لرعاية مصالحهم وحقوقهم جعل الإضراب أكثر تنظيماً وبلجاً إليه بعد استنفاد إجراءات التسوية والوساطة والتحكيم الأمر الذي أدى إلى اختفاء أشكال الإضرابات العنيفة، وتراجع حدة نزاعات العمل بوجه عام في دول أوروبا الغربية.

2- **ممارسة الحق النقابي:** تضمن دستور 23 فيفري 1989 تغييرات أساسية في بنية المجتمع الجزائري وذلك لاعتماده التعددية السياسية والنقابية والتوجه نحو تطبيق اقتصاد السوق ومن ابرز هذه التحولات: أ- الحرية النقابية: لقد تم إقرار الحرية النقابية كامتداد للتغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري نحو " ديمقراطية " النظام السياسي والاقتصادي. وما يهمننا في هذا المجال الدور الذي أعطته تشريعات العمل للنقابة من خلال المفاوضات الجماعية خاصة ما يتعلق منها بتنظيم علاقات العمل و تسوية نزاعات العمل ولعل هذا ما ذهب إليه ديمتري ويس بقوله: "إذا كنا نعتقد بالمفاوضات الجماعية فإننا نعتقد بالحرية النقابية"8. وتبرز أهمية المفاوضات الجماعية في كونها أصبحت تعالج مختلف المسائل الأساسية التي تهتم المؤسسة والعامل مثل الأجور وملحقاتها شروط وظروف العمل إجراءات حل نزاعات العمل ممارسة الحق النقابي المادة 12 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل. وإذا عدنا إلى إقرار حق الإضراب في التشريع الجزائري نجد أن دستور 1989 قد نص على هذا الحق دون تمييز بين القطاعين العام والخاص ثم كرس دستور 1996 هذا الحق في مادته 57 " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون". وقد حدد القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق لكنه وضع جملة من الشروط والإجراءات التي يجب إتباعها قبل ممارسته: المصالحة والوساطة ويمارس هذا الحق وفق الكيفيات التالية:

ب- حماية حق الإضراب: يتمتع العامل المضرب بالحماية القانونية مثلما تحمي القوانين الأخرى الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية، لكن تبقى ممارسة هذا الحق

مرهونة بمدى احترام العمال وتنظيماتهم النقابية للشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون وتتمثل مظاهر الحماية القانونية للإضراب في عدة جوانب يمكن تلخيصها فيما يلي:

- منع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب مهما كان شكل وهدف الاستخلاف سواء بتوظيف عمال آخرين أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى.

- عدم بطلان علاقة العمل. - عدم تسليط أية عقوبة على العمال الممارسون إضراباً شرعياً.

ج- الحد الأدنى من الخدمة: حدد المشرع مجموعة من الأنشطة الضرورية التي لا يجب أن يمسه الإضراب بشكل كلي إذ جاء في المادة 37 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي ما يلي: "إذا كان الإضراب يمس الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة فينبغي تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود". ويكون تحديد هذا القدر موضوع مفاوضات بين ممثلي العمال والمستخدم ويتم تحديدها في اتفاقيات جماعية.

وقد حدد المشرع المجالات المعنية بالقدر الأدنى في المادة 38 من نفس القانون منها على سبيل المثال: المصالح الاستشفائية، المواصلات السلكية واللاسلكية، الإذاعة والتلفزة، مصالح الكهرباء والغاز، المواد البترولية والمياه ونقلها وتوزيعها، مصالح إنتاج الطاقة المخصصة لتوزيع شبكة المواصلات...

د- **التسخير**: يمكن أن تلجأ الهيئات المستخدمة إلى وسيلة تسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان. المادة 41.

هـ- **موانع اللجوء إلى الإضراب**: لقد حدد المشرع الفئات المهنية الضرورية لأمن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني التي لا يمكنها بأي حال من الأحوال اللجوء إلى ممارسة الإضراب وحددها في المادة 43 مثل القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم، أعوان مصالح الأمن - الأعوان الميدانيين لمصالح الحماية المدنية، الجمارك، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والخارجية، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

و- **حرية العمل**: يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو منعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الاعتداء.

لذلك فإن عدم الامتثال لكيفيات ممارسة الإضراب وفق الأحكام القانونية المشار إليها ضمان الحد الأدنى من الخدمة، عرقلة حرية العمل، التسخير يعد خطأ مهنيا جسيما.

3- إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية: أ- الاجتماعات الدورية: يعقد طرفي العمل المستخدمين والعمال اجتماعات دورية لدراسة الأوضاع والمستجدات وطرح المطالب بما يمكن من امتصاص توترات وتقريب وجهات النظر وذلك بطرح القضايا وإيداء وجهات النظر بما يمكن من إيجاد حلول للقضايا المطروحة وبالتالي الوقاية من نزاعات العمل، حيث جاء في المادة 04 من القانون 90-2 ما يلي: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العام داخل المؤسسة" 9. لذلك فإن هذه الاجتماعات ترمي إلى فتح قنوات الحوار بين الطرفين لطرح مختلف القضايا مما يمكن من التقريب من وجهات النظر والعمل قدر الإمكان على معالجة القضايا المطروحة التي يمكن أن تتطور إلى نزاع مفتوح بين الطرفين.

ب- المصالحة: يلجأ طرفا النزاع إلى هذا الإجراء بعد فشلها في التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين وذلك برفع النزاع من احد الطرفين إلى مفتشية العمل التي تباشر في عملية المصالحة في اجل لا يتعدى أربعة 04 أيام الموالية لأخطاره بالنزاع، وتنقضي مدة المصالحة في مدة لا تتجاوز 08 أيام اعتبارا من الجلسة الأولى وتتوج هذه العملية بإعداد محضر ينطوي على نتائج المصالحة إذ جاء في المادة 13 من القانون رقم 90-03 ما يلي "يحرر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وان اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها". وإذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة<sup>10</sup>. لذلك فإن دور مفتش العمل لا يعد وعن كونه محاولة للتوفيق بين الطرفين استنادا إلى المعطيات المتعلقة بموضوع النزاع وذلك في إطار النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.

ج- الوساطة: الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه المادة 10 من القانون 90-02 المعدل والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وبلتزم

الطرفان بإفادته بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته المادة 11 وتتوج هذه العملية بأن يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة المادة 12 من نفس القانون.

د- ممارسة حق الإضراب: بعد استفتاء إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليهما وفي غياب إيجاد طرق أخرى للتسوية قد ترد في العقود أو الاتفاقيات المبرمة بين الطرفين يصبح من حق العمال اللجوء إلى استخدام حق الإضراب وفق الشروط والكيفيات التالية: يجب أن تكون الموافقة على الإضراب بأغلبية العمال عن طريق الاقتراح السري المادة 20.

- أما مدة الإشعار المسبق للإضراب فقد منح المشرع لطرفي النزاع صلاحية تحديدها من خلال الاتفاقيات التي يبرمها الطرفان إلا أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 08 أيام وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعها لدى المستخدم وكذا إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً. كما أن الإضراب لا يجب أن يمس المرافق الحيوية التي يضمن فيها مواصلة الحد الأدنى من الخدمة.

4- تسوية الإضراب: أ- المفاوضات الجماعية المباشرة: يباشر طرفي النزاع مفاوضات جماعية لتسوية النزاع القائم وذلك خلال فترة الإشعار وبعد الشروع في الإضراب المادة 45 من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي.

ب- الوساطة: في حال عدم توصل الطرفين إلى اتفاق بينهما فإنه يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفاً يعرض على الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع، وللطرفين أن يحددا له مدة زمنية لعرض اقتراحاته.

ج- التحكيم: تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بنزاعات العمل الجماعية الآتية:

- النزاعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.  
- نزاعات العمل الجماعية التي تعرض عليها بعد فشل إجراءات التسوية المشار إليها المفاوضات المباشرة، الوساطة. ويرأس هذه اللجنة قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال وتكون قرارات التحكيم نافذة. يتبين مما سبق ذكره أن إضرابات العمل تخضع لمجموعة من الإجراءات الوقائية التي

تهدف إلى إيجاد تسوية لنزاع العمل قبل اللجوء إلى الإضراب وكذا إلى إجراءات علاجية تهدف إلى إيجاد حل للنزاع المطروح والتوفيق بين الطرفين المتنازعين بعد وقوع الإضراب.

### 5- الإضرابات العمالية في الجزائر:

جدول رقم: 01 الإضرابات خلال الفترة 1969-1989

السنة	1969	1972	1975	1977	1979	1980	1983	1985	1987	1988	1989	المجموع
عدد الإضرابات	72	146	392	521	696	922	895	809	648	1933	3389	10423
ق. العام	4	25	107	189	290	420	424	360	/	1718	3061	6598
ق. الخاص	68	121	285	332	436	502	464	449	/	215	328	3254

المصدر: جابي عبد الناصر: الجزائر تتحرك، دراسة سوسيوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، الجزائر، 1995.

إن ما يشد الانتباه في الجدول أعلاه أن الإضرابات في الجزائر أصبحت من ضمن الظواهر الممارسة في الوسط العمالي، رغم القيود والضغط المفروضة على ممارسته إذ أنه عرف تطورا عدديا وتزايدت مؤشرات بشكل متصاعد رغم وجود بعض التذبذبات في بعض السنوات وخاصة في فترة الثمانينيات، إذ تم تسجيل 1818 إضرابا خلال السنوات 1972، 1975، 1977، 1979 مقابل 3264 إضرابا خلال السنوات 1980، 1983، 1985، 1987. ويمكن ربط هذا التصاعد ببعض المؤشرات من ضمنها خاصة توسع القاعدة العمالية إذ تميزت فترة السبعينيات وبداية الثمانينيات بما يسمى بسياسة التصنيع في الجزائر، حيث تم إنشاء مركبات صناعية ضخمة استقطبت آلاف العمال. نوي الأصول الريفية، ولعل الأحياء الهامشية والقصدين التي انتشرت حول المدن الكبرى الجزائر، قسنطينة، عنابة... في تلك الفترة خير مؤشر على ذلك.

أما من حيث أسباب الإضرابات فقد سيطرت المطالب الأجرية عليها، كما تؤكد ذلك الدراسات\*\*. فقد جاء في دراسة "جابي عبد الناصر" أن المطالب الأجرية شكلت خلال الفترة 1972-1985 ما نسبته 67.81% من مجموع المطالب المسجلة، والأكثر من ذلك فإن التأخر عن دفع الأجور لوحده مثل 31.83% من النسبة المذكورة، الأمر الذي يعكس تدهور وضعية العامل وبؤسه. وتتمركز هذه الظاهرة خاصة في قطاعات الأشغال العمومية والبناء، كما أن



المطالب الأجرية - كما ذهبت إلى ذلك الدراسة المذكورة - تجد معارضة أقل عند التفاوض «فخصوصية النظام الشعبي على المستوى السياسي» جعلت الأجور تقوم مقام المطالب الأخرى والتي تكون المطالبة بها غير ممكنة. ثم تأتي ظروف العمل في المرتبة الثانية بنسبة 13.49% وهذا الأمر يبدو طبيعيا خاصة في الأشغال العمومية وبعض الصناعات التعدينية، البتروكيميا... لأنها تعكس البيئة المهنية للعامل بما تنطوي عليه من أخطار: حوادث العمل التلوث...، مما يستدعي توفير الحماية المهنية والأمن الصناعي. في حين مثل ما يسمى بالمطالب النوعية الحق النقابي نسبة ضعيفة مقارنة بالمطالب الأخرى لأن طبيعة النظام السياسي الذي يرفض أي شكل من أشكال المعارضة ويعتبر الإضراب عملا يعاقب عليه القانون\* يصنف هذه المطالب بالسياسية الهدامة والرجعية التي تتعارض مع الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للثورة الاشتراكية.

\* إضرابات ما بعد أكتوبر 1988-1992: يمكن اعتبار هذه الإضرابات كإمتداد لأحداث أكتوبر 1988، التي مثلت انتفاضة شعبية على الوضع القائم بكل ما ينطوي عليه من تراكمات سياسية واقتصادية وتاريخية، أسهمت في فشل المشروع الاجتماعي وفشل النظام الشمولي في تحقيق التنمية المنشودة وتجسيد شعار العدالة الاجتماعية التي كانت من أهم شعاراته. لذلك قفزت الإضرابات سنة 1988 إلى 1933 مقابل 648 سنة 1987 وهو أدنى عدد للإضرابات المسجلة خلال الثمانينات، ثم قفزت سنة 1989 إلى 3389 إضرابا وهو أقصى معدل للإضرابات في تاريخ الجزائر ويبدو ذلك طبيعيا باعتبار أن تلك السنة مثلت نقطة تحول في تاريخ الجزائر وذلك بالخروج من دائرة نظام شمولي أحادي إلى نظام سياسي أفر لأول مرة التعددية السياسية والحرية النقابية. وما ميز هذه الفترة من حيث نوعية المطالب: تجاوز المطالب المادية الأجرية الدفاعية إلى مطالب نوعية كالمطالبة بالحقوق النقابية، وإعادة النظر في التمثيل النقابي والمطالبة برحيل المسيرين، فقد طرح هذا المطالب بحددة خاصة في سنة 1990 إذ طرح من خلال 269 إضرابا<sup>12</sup>. وتمثل هذه المطالب النوعية رفضا قاطعا للوضع القائم وتطلعها لمجتمع تتحقق فيه مزيدا من الحريات الفردية والجماعية ويتجسد فيه مبدأ العدالة الاجتماعية وتنتفي فيه مظاهر الفساد واللامساواة. كما تحمل المطالبة برحيل المسيرين أكثر من دلالة، فالمسير يمثل السلطة التي حملتها أحداث أكتوبر مسؤولية

الوضع القائم، فالمسير هو المسؤول عن مظاهر الفساد في المؤسسة سوء التسيير، عجز المؤسسات، تدهور وضعية العامل... أما في سنوات: 1990، 1991، 1992 فقد تم تسجيل 2023، 1034، 493 إضرابا على التوالي، وما يلاحظ على هذه الأرقام تراجع عدد الإضرابات بشكل كبير إذ تم تراجعها سنة 1991 بنسبة 51.11% مقارنة بسنة 1990، ويمكن تفسير ذلك بأن سنة 1990 تميزت بسن مجموعة من تشريعات العمل الاعتراف بممارسة حق الإضراب في القطاع العام، التعددية النقابية...، مما جعل كثيرا من المطالب تتحقق خاصة في المجال التشريعي. أما سنة 1992 فقد شهدت أدنى معدل للإضرابات منذ 1979 بتراجع نسبته 47.68% مقارنة بالسنة السابقة ولعل دخول الجزائر مرحل العنف بإلغاء نتائج الانتخابات التشريعية وتطبيق حالة الحصار وما إنجر عنها من تقييد للحريات من أهم عوامل هذا التراجع.

جدول رقم: 102 الإضرابات العمالية خلال الفترة 1993-2002

الإضرابات السنة	عدد الإضرابات	القطاع العام	%	القطاع الخاص	%	مجموع العمال	المضربين	نسبة المضربين	الأيام الضائعة	مدة الإضراب
1993	537	526	97.95	47	2.05	219369	120348	54.86	/	/
1994	410	376	91.70	34	8.30	239963	130226	54.26	/	/
1995	432	403	93.28	29	6.72	243096	132773	54.61	891653	/
1996	441	413	93.65	28	6.35	220044	127364	57.88	922737	/
1997	292	274	93.83	18	6.17	141673	77554	54.74	648694	/
1998	195	167	85.64	28	14.36	128103	53421	41.70	202554	/
1999	173	158	91.32	15	8.64	93971	33989	36.16	242665	7.1
2000	187	161	86.09	26	13.91	146634	66152	45.11	381435	5.8
2001	176	165	93.75	11	6.25	96815	50229	51.88	237776	4.7
2002	175	155	88.57	20	11.43	192810	81851	42.45	533764	6.5
مجموع	6568	6044	82.27	570	17.73					

المصدر: وزارة العمل والحماية الاجتماعية المفتشية العامة للعمل 2005.

إن ما يلفت الانتباه من بيانات الجدول أن معدل الإضرابات في الجزائر قد تراجع بشكل ملحوظ مقارنة بفترة الثمانينيات: إذ تراجعت سنة 1991 بنسبة 51.17% مقارنة بسنة 1990، وتراجعت سنة 1992 بنسبة 47.67% مقارنة بسنة 1991، واستمرت في هذا التراجع إلى أن بلغت أدنى معدلاتها سنة 1999 بـ 173 إضرابا. وإذا حاولنا تفسير ذلك في ضوء المحيط الاجتماعي العام: فإن دخول الجزائر مرحلة العنف وتطبيق حالة الحصار قد ترتب عنها تضيق ممارسة الحريات الفردية والجماعية. أما من الناحية الاقتصادية فقد

عرفت هذه الفترة عموماً عمليات تسريح متتالية للعمال جراء انسحاب الدولة من بعض القطاعات خاصة المحلية منها مما ساهم في إضعاف الحركة العمالية، وجعلها في أقصى حالات الدفاع عن الذات الاحتفاظ بمناصب العمل الحصول على الأجر. أما من حيث طبيعة القطاع القانونية: فإن القطاع العام هو المهيمن في ممارسة الإضرابات بنسبة متوسطة بلغت 82.27% خلال الفترة 1990-2002 بعد أن كان القطاع الخاص هو المسيطر في هذا المجال. ولعل من أبرز العوامل المساهمة في هذا التحول إقرار حق الإضراب وتأسيس نزاعات العمل، إذ كان الإضراب محظوراً في القطاع العام، وفضلاً عن ذلك فإن هذا الأخير يعاني من العجز والإفلاس وعدم قدرة الكثير من المؤسسات على دفع أجور العمال. أما من حيث مدة الإضرابات فقد تجاوزت في المتوسط ستة 06 أيام خلال الفترة 1999-2002 وهي مدة طويلة تحمل أثراً اقتصادياً وخيمة لما تسببه من خسائر اقتصادية: إذ بلغت الأيام الضائعة أعلى معدل لها سنة 1996: بـ 922737 يوم. أما سنة 2002 فبلغت 33764 5 يوم. ويمكن أن نفسر طول مدة الإضراب بطبيعة المطالب التي تتعلق بالأجور والتأخر في دفعها، فعجز المؤسسات عن دفع أجور العمال غالباً ما يتطلب تصعيداً في الإضراب: كغلق المؤسسات، الإعتصامات. فكثيراً ما أصبحت ظاهرة الاعتصام أمام بعض المقرات: المديريات العامة، الولايات، المركزية النقابية، من أجل الضغط على السلطات للتدخل خاصة في الإضرابات المتعلقة بعدم دفع الأجور التي أصبحت ظاهرة تعيشها العديد من المؤسسات. كما أن إطالة مدة الإضراب تعود في الكثير من الحالات إلى غلق باب التفاوض مع المضربين وعدم تدخل الجهات المسؤولة في الوقت المناسب إذ كثيراً ما ترفع شعارات المطالبة بتدخل المسؤول لإنهاء الإضراب الوالي، الوزير،... كما أن زيادة مدة الإضراب ترتبط بشرعية وأهمية المطالب التي تجعل من المضربين يتمسكون بمواصلة الإضراب لتلبية مطالبهم، خاصة وأن المضربين أصبحوا أكثر حرصاً على التقيد بالإجراءات القانونية لممارسة هذا الحق: الإشعار بالإضراب، موافقة أغلبية المستخدمين، الحد الأدنى من الخدمة.

أما أسباب الإضرابات: فإن المطالب المادية الأجرية تهيمن على أسباب الإضرابات بنسبة 65.24%: إما للمطالبة بزيادة الأجور أو بسبب التأخر في دفعها، حيث كان التأخر في دفع

الأجور سببا في 250 إضرابا سنة 1993 أي ما يمثل 59.38% من المطالب الأجرية، ما يعني تدهور وضعية العامل وحرمانه من حقوقه الأساسية. أما العلاقات المهنية فقد مثلت نسبة 11.82% من أسباب الإضرابات خلال الفترة 1993-2002 وتشمل على الخصوص: التمثيل والحق النقابي، التمثيل في لجان المساهمة، المفاوضات الجماعية، لأنه كثيرا ما يفقد العمال الثقة في ممثليهم النقابيين، مما يجعلهم يطالبون برحيلهم. وللتذكير فقد برز هذا المطالب بشكل كبير خلال الفترة: 1988-1992، كما سبقت الإشارة. كما كانت المطالب المنددة بالنقابيين سنة 1993 وراء 25 إضرابا. أما سنة 1993 فقد كانت المطالب المتعلقة بالحق النقابي وراء 25 إضرابا والمتعلقة بممثلي المستخدمين لجان المساهمة وراء 16 إضرابا. أما علاقات العمل فمثلت نسبة 10.50% خلال نفس الفترة المذكورة وتتعلق على الخصوص بمدى العمل دائمة/مؤقتة، العلاقة مع الإدارة. حيث برزت بشكل واضح في هذه الفترة مشكلة تسريح العمال التي أصبحت من الأسباب الأساسية لنزاعات العمل خاصة الفردية منها. أما التنديد بالإطارات فقد كان سنة 1996 وراء 24 إضرابا من ضمن 36 إضرابا متعلقا بعلاقات العمل أي ما يمثل 66.66% ويتعلق ذلك على العموم: بالمفاوضات الجماعية وتحميل الإطارات مسؤولية الكثير من المشكلات التي يعاني منها العامل عدم الحصول على الأجور، التسريح،... أما الحماية الاجتماعية فقد مثلت خلال نفس الفترة 6.95% من أسباب الإضرابات ويتعلق الأمر على الخصوص بالخدمات الاجتماعية تسيير الخدمات، النقل، السكن.... وبعد هذا العرض والتحليل لتطور الإضرابات في الجزائر نخلص إلى القول أن الإضرابات كشكل من أشكال الصراعات الاجتماعية لا يمكن النظر إليها بمعزل عن محيطها الاجتماعي العام، وبصفة عامة يمكن ذكر أهم العوامل المرتبطة بتراجع الإضرابات فيما يلي:

- ضعف الحركة العمالية بفعل التسريح الجماعي الذي مسها في فترة التسعينيات، وافتقادها لقيمتها في سوق العمل، نظرا لعدم وجود عروض عمل وتقني ظاهرة البطالة، بحيث أصبح الحفاظ على منصب العمل مكسبا في حد ذاته، وبخاصة إذا علمنا أن صاحب العمل المعني بتقليص عدد العمال قد يبحث عن أدنى مبرر للتخلص من العمال غير المرغوب فيهم.
- الحالة الاستثنائية المطبقة في الجزائر منذ سنة 1992 التي تقضى بالحد من الحريات الفردية والجماعية وبالتالي يصبح التلويح بعدم شرعية الإضراب من الأوراق الأساسية التي

تشهر في وجه العمال لمنعهم من ممارسة حق الإضراب وبالتالي تعريض المضربين وخاصة القادة النقابيين إلى المتابعات القضائية. - سوء وضع المؤسسة الاقتصادي وعجزها المالي مما جعل الكثير منها عاجزا على دفع أجور عمالها. - ضعف النقابة ونشئت صفوف العمال بين نقابات ضعيفة، تحضى فيها نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين في الاعتبار الأول نقابة السلطة، بل أن هذه التعددية قد تحولت في الكثير من الأحيان كأداة لضرب صفوف العمال من أجل حسابات سياسية وشخصية بدلا من أن توحد صفوفها خدمة لمصلحة العمال. ويرتبط ضعف النقابة عموما بتبعيتها السياسية كما تؤكد ذلك في دراسة لحرش موسى، أو لغياب الممارسة الديمقراطية ضمن هياكل النقابة، كما جاء في دراسة عبد اللديم في وصفه للنقابيين «بالجيش من البيروقراطيين الإداريين المتشبهين بأجهزة الدولة والنقابة».

**ثانيا: نزاعات العمل في بعض الدول الغربية الرأسمالية:** تفق المهتمون بنزاعات العمل في الدول الغربية على حدثها من حيث عددها أو تأثيرها خاصة في ما يتعلق بعدد ساعات العمل الضائعة بفعل الإضرابات. ومع ذلك فقد عرفت تراجعا هاما خلال العشرين سنة الأخيرة. وقد أعطيت عدة قراءات لذلك منها: تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية، دخول هذه المجتمعات مرحلة السلم الاجتماعي، فتح قنوات الحوار بين أطراف العمل.

1- **تطور نزاعات العمل:** لقد أثبتت الدراسة التي أجراها "ماكسموس الجيسياكيس" Maxmos Aligisakis حول موضوع نزاعات العمل في دول الإتحاد الأوروبي خلال الفترة 1970-1993 التراجع المحسوس لنزاعات العمل خلال الفترة المذكورة، فبعد أن كانت تقدر في المتوسط السنوي بـ 14754 نزاعا خلال الفترة 1975/1979 أي بمعدل 56 نزاعا في اليوم تراجعت بعد عشرة سنوات أي خلال الفترة 1985/1989 إلى حوالي 7494 نزاعا أي أقل من 29 نزاعا في اليوم. أما من حيث عدد العمال المشاركين في النزاعات فقد عرف نفس المنحنى تقريبا إذ تراجع العدد من 21 مليون عامل سنويا في نفس الفترة لينخفض في بداية التسعينات إلى 7.5 مليون عامل سنويا أي أنه انخفض بحوالي الثلثين تقريبا. أما عدد الأيام الضائعة بفعل الإضرابات قدرت خلال الفترة 74-79 بـ 54 مليون يوما ضائعا لتسجل تراجعا معتبرا سنة 1980 إذ قدرت بـ 24.6 مليون يوم لتتراجع إلى حوالي 20 مليون يوم في بداية التسعينات.<sup>13</sup> مما يدعو إلى القول أن عدد نزاعات العمل في الدول المذكورة قد

سجل تراجعاً كبيراً بحكم الاستقرار الاقتصادي وتأسيس آليات الحوار والمشاركة مما يسمح من إيجاد حلول لنزاعات العمل.

2- نزاعات العمل في بعض الدول الأوروبية الرأسمالية: تختلف نزاعات العمل في دول الاتحاد الأوروبي مما يدعو إلى تفصيلها حسب أهم هذه الدول:

- إيطاليا: تأتي إيطاليا في مقدمة دول أوروبا الغربية من حيث عدد نزاعات العمل إذ قدر عدد العمال المضربين خلال الفترة 1970-1993 بـ 7 مليون مضرب في المتوسط سنوياً أي ما يمثل 55% من عدد العمال المضربين في دول أوروبا الغربية مجتمعة وفي بداية الثمانينات كان ثلثي 3/2 العمال المضربين من إيطاليا، ويعود ذلك إلى تراجع عدد نزاعات العمل في بعض دول أوروبا الغربية الأخرى ولكن هذا لا يعني عدم تراجع عدد العمال المضربين في إيطاليا خاصة في بداية التسعينات فبعد أن كان هؤلاء يمثلون 13 ملون خلال الفترة 75/79 انخفض هذا الرقم إلى 2.6 مليون في بداية التسعينات أي بانخفاض قدر بـ 80% .

- أما فرنسا وإنجلترا فإن عدد المضربين في كل منهما يقدر بأكثر من مليون مضرب سنوياً وذلك خلال الفترة 1970/1993، وفي ألمانيا فإن عددهم يقل عن 200 ألف خلال نفس الفترة.

- أما من حيث عدد الأيام الضائعة فتحتل إيطاليا دائماً المرتبة الأولى بأكثر من 13 مليون يوم عمل ضائع خلال فترة الدراسة ولكنها عرفت انخفاضاً متواصلاً حيث تراجعت إلى أقل من 4 مليون يوم في التسعينيات.

- وتأتي بريطانيا في المرتبة الثانية بـ 8.5 مليون يوم ضائع سنوياً، لكنها عرفت انخفاضاً ملحوظاً خاصة بعد سنة 1985 ثم تأتي ألمانيا بعد ذلك بحوالي 2 مليون يوم ضائع سنوياً.<sup>14</sup>

وقد استمرت مؤشرات النزاعات في الدول الأوروبية في التراجع في خلال السنوات الأخيرة إذ انخفضت في إسبانيا سنة 1997 بحوالي 20 % مقارنة بسنة 96 أي من 883 نزاعاً سنة 96 إلى 707 نزاعاً سنة 97 مقابل 1212 نزاعاً سنة 95. أما عدد ساعات العمل الضائعة فانخفضت بنسبة 11%. وكذلك الحال في فرنسا التي تراجعت بها عدد ساعات العمل الضائع بنسبة 21% بين سنتي 96/97 وبذلك بلغت أدنى مستوياتها منذ 50 عاماً. أما عدد العمال المضربين فبلغ خلال نفس السنة 97 بـ 109.299 مضرباً من مجموع 16 مليون عامل بفرنسا وهي أدنى نسبة مسجلة منذ 1935.<sup>15</sup> وتفسر التحليلات المهمة بنزاعات العمل

ذلك في دول أوروبا الجنوبية إيطاليا، إسبانيا اليونان، إلى أن هذه الدول تتميز بوجود حركات اجتماعية قوية تتخذ الإضراب كأداة للمعارضة السياسية فالنقابة الإيطالية تتميز بتسييسها إذ أن أهم فيدرالياتها مقربة من الحزب الشيوعي القوي كما أن الإضرابات تكون في الكثير من الأحيان عبارة عن احتجاج ضد السلطة أكثر منها إضرابات مطلبية وكذلك الحال في إسبانيا واليونان فإن الإضرابات تستعمل من قبل الأحزاب المعارضة الشيوعية، الاشتراكية، اليمينية وذلك حسب فترات الحكم للاحتجاج ضد سياسة الحكومة.<sup>16</sup> ويمكن أن ننهي إلى القول بأن مؤشرات نزاعات العمل في دول أوروبا الغربية قد تراجعت بشكل كبير ويعود ذلك لعدة عوامل اقتصادية وسياسية ولعل أهمها هي ما يعرف بسياسة السلم الاجتماعي التي تلزم الأطراف المعنية بالعمل على تجنب نزاعات العمل وفتح قنوات الحوار المفاوضات الجماعية وتجنب اللجوء إلى الإضرابات المفاجئة، أي إلزام العمال بالإشعار المسبق للإضراب واعتباره آخر أداة يلجأ إليها العمال.<sup>17</sup> لذلك فإن تأسيس نزاعات العمل ووضع آليات وإجراءات مشاركة العمال في السياسة الاجتماعية والاقتصادية وفتح قنوات الحوار بين أطراف العمل قد ساهم إلى حد كبير في جعلهما يعالجان مختلف القضايا المطروحة بكل حرية ومسؤولية باعتبارهما طرفان متعارضان ولكن تجمعهما في الوقت ذاته مصالح مشتركة.

**الخلاصة:** تتخذ نزاعات العمل أشكالاً بالغة التنوع، وذلك باعتبارها ظاهرة اجتماعية متواجدة في كافة التنظيمات الإنسانية، وهذا لما يميزها من اختلاف المواقع التي يحتلها الفاعلون الاجتماعيون وطبيعة موازين القوى بينهما والمصالح والأهداف التي تحركهما، أي أن نزاعات العمل ترتبط بالمحيط السياسي والاقتصادي والأوضاع الاجتماعية بما تنطوي عليه من متغيرات تتفاعل في صناعة البيئة المجتمعية. لذلك تتحدد وتتداخل أسبابها بتداخل وتعدد هذه المتغيرات، فإذا أخذنا الإضراب كشكل من أشكال النزاعات الجماعية نجد أنه قد يثور لمطالب مهنية الأجور، ظروف العمل... الخ كما أنه قد يطل السياسة الاقتصادية إذا رأى العمال أنها تمس من مصالحهم، مما يجعلهم يوجهون أصابع الاتهام إلى القائمين على شؤون السياسة وأصحاب سلطة اتخاذ القرار، على غرار ما يحدث في دول أوروبا الغربية وذلك بتحالف النقابات مع أحزاب المعارضة، كما أن الإضراب قد يكون "تعبيراً" حسب تعبير جابي عبد الناصر، بحيث تتخذ النقابات كأداة لاستعراض قوتها وإثبات قدرتها على التحكم في قاعدتها العمالية، كما أنه قد يجمع بين هذا وذلك مطالب مهنية وسياسية. وبصفة عامة فإن نزاعات العمل تعد أحد أهم المؤشرات التي تعكس أوضاع الفاعلين الاجتماعيين وطبيعة العلاقات المهنية ومدى إقرار وممارسة الحريات الفردية والجماعية في المجتمع. فلقد أثبتت الدراسات أن تأسيس نزاعات العمل وتحديد آليات ممارستها وفتح قنوات الحوار في الدول الغربية أثبتت تراجع حدة نزاعات العمل انتهاجاً لسياسة ما يعرف "بالسلم الاجتماعي" التي

تقتضي العمل قدر الامكان على الوقاية من نزاعات العمل وذلك بالبحث عن إيجاد تسوية للقضايا المطروحة في إطار المصالح المشتركة. وفي هذا المجال لا يمكن أن نهمل دور النقابة كجماعة ضاغطة قادرة على تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم، لأن العمل النقابي تحكمه عدة متغيرات لعل أهمها إقرار وممارسة الحقوق النقابية وكذا تجسيد فكرة الديمقراطية النقابية التي تقتضي أن يختار العمال ممثليهم النقابيين بكل حرية وشفافية وهذا ما تفتقده النقابات في الدول المتخلفة التي تغيب فيها الممارسة الديمقراطية على الصعيد السياسي، الأمر الذي يجعل النقابة خاضعة للسلطة من جهة ويتحول النقابيون إلى بيروقراطيين يحتكرون العمل النقابي.

### الهوامش

- (1) محمد حسين منصور، قانون العمل، دون ذكر الناشر، 1997، ص 182.
- <sup>2</sup> Tayeb et Djamel belloula : repute de la relation de travail, édition, dahleb, Alger, 1999, p175.
- <sup>3</sup> بلرور وآخرون، علم الاجتماع الصناعي ت محمد علي محمد ولسماعيل عبد العاطي سيد دار لمعارف الإسكندرية، ص195.
- <sup>4</sup> Nadji Safir: essai d'analyse sociologique : emploi industrialisation et developement, tome2, OPU/ENAL, Alger, 1985, p 115.
- <sup>5</sup> Mohamed Maboul : discipline productivité et société d'Algerie OPU/ENAL Alger, 1986, p 10.
- <sup>6</sup> Dimitri Weiss : les relations du travail : employeurs personnel syndicats états 3, édition, 1995 P35.
- <sup>7</sup> IBID: p109.
- <sup>8</sup> أحمية سليمان: آليات تسوية العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجماعية الجزائر، 98، ص167.
- <sup>9</sup> المادة 04 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- <sup>10</sup> القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل.
- <sup>\*\*</sup> Hauari Touati: la rue le prolétaire et l'atelier dans l'Algérie et abdeladim taleb les rapports, partis syndicats, en Algérie, in Annuaire de l'Afrique du nord, 1982, CNRS, Paris, 1984, p p (147-157).
- <sup>(\*)</sup> من ضمن القيود التي تمنع ممارسة الإضراب في المؤسسات العمومية وتعتبره عملا يعاقب عليه القانون
- <sup>(\*)</sup> من ضمن القيود التي تمنع ممارسة الإضراب في المؤسسات العمومية وتعتبره عملا يعاقب عليه القانون: أنظر المادة:171من القانون رقم66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات.
- <sup>(12)</sup> جابي عبد الناصر: الجزائر تتحرك، مرجع سابق، ص 290.
- <sup>(13)</sup> Maxmos Aligisakis : typologie et évolution des conflit du travail en Europe occidentale, revue internationale du travail, vol 136, 1997 n°1 (printemps) pp (81 - 82).
- <sup>(14)</sup> IBID pp (81 - 84).
- <sup>(15)</sup> Travail le magazine de L'OIT N° 25 (juin, juillet) 1998 pp (30,31).
- <sup>(16)</sup> Maxmos Aligisakis : typologie et évolution des conflit du travail en Europe occidentale, opcite, pp (81 - 82).
- <sup>(17)</sup> Jean Daniel Reynaud sociologie des conflit du travail, presse universitaire de France 1982, P 44.