

## النقابة بين المطالبة والمشاركة

إعداد: خالد حامد

أستاذ مساعد مكلف بالدروس

المركز الجامعي - تبسة

### ملخص

تتناول هذه الدراسة الدور الذي تلعبه النقابة في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية. وذلك لأن هذا الدور يتبلور ضمن محيط مجتمعي بما ينطوي عليه من متغيرات: اجتماعية، اقتصادية وسياسية؛ مما يساعد على فهم وتفسير طبيعة العلاقات الاجتماعية وموازين القوى بين أطراف هذه العلاقات بصورة عامة والكشف عن مكانة الفئات العاملة ضمن النسيج الاجتماعي بصورة خاصة.

### Résumé :

Cette étude considère le rôle joué par le syndicat dans la représentation des travailleurs et la défense de leurs intérêts sociaux et professionnels.

Ce rôle évalue dans un environnement social dépendant de multiples variables: sociales, économiques et politiques; ce qui aide à la compréhension et à la justification de la nature des relations sociales et les rapports de force entre les parties concernées d'une façon, générale, et la découverte de la position des catégories ouvrières dans le tissu social d'une façon particulière.

## مقدمة

تعد النقابات المهنية من بين التنظيمات الاجتماعية (الرسمية) التي ما لبثت تكتسي أهمية وتأثيرا تزايداً بتزايد أهمية العمل ذاته. ولا نبالغ إذا قلنا أن دور النقابة من المؤشرات التي تعكس الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وكذا درجة ممارسة الحريات في المجتمع وطبيعة العلاقات الاجتماعية، بما في ذلك علاقة السلطة بالمجتمع المدني. لأن دور النقابة كتنظيم مهني لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم يتبلور ضمن النسيج الاجتماعي. بما ينطوي عليه من متغيرات اقتصادية واجتماعية ومدى ممارسة الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع. لذلك سنحاول معالجة موضوع النقابة من خلال المباحث التالية:- النقابة في بعض الدول الغربية - النقابة في بعض الدول العربية - النقابة ونزاعات العمل - إجراءات تسوية نزاعات العمل - النقابة والمشاركة العمالية - خلاصة.

### النقابة الغربية

نشأت النقابة الغربية الرأسمالية بعد صراع مرير ضد هيمنة واستغلال أصحاب العمل ومعارضة السلطات الحاكمة لإنشاء أي تنظيم نقابي لتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم. وتجسدت هذه المعارضة على الخصوص في سن القوانين التي تمنع تكوين النقابات: ففي بريطانيا مهد الثورة الصناعية صدر قانون (1718) يمنع إنشاء الجمعيات وفي فرنسا: بعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحي العمال من اجل انتصارها، سن قانون "لوشابلييه" (1791) يمنع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية.<sup>(1)</sup> وقد استندت السلطات في ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة الكاملة في سوق العمل ، وبالتالي أمام التطور الاقتصادي، لأن

(1) عبد المنعم الغزالي الجبلي، تاريخ الحركة النقابية . ص 24.

الحرية الاقتصادية والسياسية ترفض كما عبر عن ذلك "ج.ج. روسو" كل جسم وسيط بين الدولة والمواطن.<sup>(2)</sup>

وبذلك تم إجهاض كل المحاولات التي قام بها العمال بغية تأسيس أي تنظيم لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المهنية. مما ولد لديهم مظاهر المقاومة لمواجهة الاستغلال المسلط عليهم - في الوقت الذي يتمتع فيه أصحاب العمل بسلطة مطلقة في المنشأة الصناعية - مستخدمين في ذلك كل أشكال المقاومة كالإضرابات، والاحتجاجات، والمظاهرات... الخ، وقد غدت مظاهر الصراع هذه ظهور الأفكار الثورية لدى العمال ومهدت لإنشاء النقابات التي أعطى الانجليز نماذج عنها نتيجة لإسهامات الرواد الأوائل للحركة العمالية من أمثال "روبرت أوين" الذي يعتبر أول من أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية، وفي غمرة هذه الأحداث لم تجد السلطات في بريطانيا بدا من الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عن مصالحهم مما سمح بتأسيس أول نقابة (رسمية) في بريطانيا سنة 1843<sup>(3)</sup> ثم أنشأت بعد ذلك نقابات مماثلة في الدول الغربية الأخرى: (فرنسا ألمانيا، إيطاليا وغيرها). لذلك فإن النقابات الغربية تمتلك رصيدا نضاليا معتبرا ووزنا اجتماعيا اكتسبته عبر مراحل التطور الصناعي وتزايد قاعدتها العمالية وكذا نتيجة الأحداث السياسية والاقتصادية التي عرفتتها الدول الغربية الرأسمالية مما أهلها لأن تكون من بين أهم التنظيمات الاجتماعية الممثلة للمجتمع وجعل دورها يتجاوز الإطار المطلي (الأجور الحماية المهنية والاجتماعية للعمال، ظروف العمل) إلى دور يهدف للمشاركة الفعلية في رسم السياسة الاقتصادية والاستفادة من ثمار التطور الاقتصادي عبر

(2) جان بيار ريو ، الثورة الصناعية، ترجمة ابراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة دمشق، 1975 ص 195.

(3) حسن الساعاتي ، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف المصرية، 1976 ص 324.

أجهزة تمثيل العمال والمفاوضات الجماعية. ولعل هذا ما ذهب إليه " آلان توران " في تعريفه للنقابة بقوله: " أن النقابة منظمة للدفاع والمهجوم (Attaque) الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل أمن التوظيف وضد أو توقيراطية أرباب العمل.

بيد أن هذا لا ينفي بعض الخصوصيات التي تتميز بها النقابات الغربية عن بعضها من حيث الدور والأهداف بحكم الخصوصية التي يتميز بها كل مجتمع. اذ نجد أن أهداف النقابات في بريطانيا وألمانيا وسويسرا مثلا تتمحور حول التدخل في السياسة الاقتصادية والاستفادة من ثمار التطور الاقتصادي، أما نزاعات العمل فتدور حول قضايا الشغل والأجور، وتتم تسويتها من خلال المفاوضات الجماعية.

أما في الدول التي تتميز بوجود أحزاب سياسية يسارية (اشتراكية - شيوعية) قوية فإن نقاباتها أكثر تسيّسا وتعمل على تدعيم هذه الأحزاب سياسيا وماديا خاصة في العمليات الانتخابية مقابل التغطية السياسية لها والاستفادة من برامجها، وتكفي الإشارة في هذا المجال إلى أن الكونفدرالية العامة للشغل الفرنسية (CGT) الاشتراكية الاتجاه من أعرق وأقوى النقابات الفرنسية<sup>(4)</sup>. ورغم الخصوصيات التي تتميز بها النقابات الغربية عموما والنماذج التنظيمية المطبقة بين التعددية النقابية كما هو الحال في فرنسا وبلجيكا والأحادية النقابية كما هو الحال في الدول الغربية الأخرى، إلا أنها أصبحت تلتقي حول العديد من الأهداف المشتركة وذلك لكونها تتحرك في فضاء اجتماعي أصبح أكثر ترابطا واستقرارا مما ولد لديها أهدافا مشتركة خاصة ضمن دول الاتحاد الأوروبي، مما جعلها تتبنى سياسات موحدة في مجالات التنمية والتشغيل ومعالجة المشكلات المطروحة فلمواجهة مشكل البطالة مثلا تبنت دول الاتحاد سياسة مشتركة سنة 2000 تتكفل بتوفير 20 مليون منصب شغل على مدى عشرة أعوام وانهاج سياسة السلم

<sup>(4)</sup>Rene Mauriaux, le syndicat face a la crise, ed, de la découverte, Paris, 1988.

الاجتماعي، التي تقضي بالبحث عن تسوية القضايا والمشكلات المطروحة بين الشركاء الاجتماعيين (الدولة، النقابات، أصحاب العمل) بما يجسد الأهداف والمصالح المشتركة.

### النقابات العربية

إذا كانت نشأة النقابات الغربية قد ارتبطت بالنهضة العلمية والصناعية، فإن النقابات العربية - في معظمها - قد نشأت في ظل الهيمنة الاستعمارية على الوطن العربي الأمر الذي جعلها ملزمة بالمشاركة في العمل السياسي من أجل التحرر الوطني ولعل هذه الخصوصية التاريخية هي التي تفسر تبعيتها واندماجها في السلطات السياسية بعد استقلال الدول العربية. ومع التسليم باختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية وكذا إلحاح المشكلات الاجتماعية والاقتصادية بين هذه الدول، إلا أن القاسم المشترك بين نقاباتها هو ضعفها وخضوعها للسلطات السياسية وذلك كنتيجة منطقية لمشكلات التخلف التي تتشابك بالعديد من العوامل والمؤثرات التاريخية والمعاصرة<sup>(5)</sup> وبخاصة غياب الممارسة الديمقراطية فالحرية النقابية (الحق النقابي) من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية، إذ كان مبدأ الحرية النقابية من بين القضايا الأساسية التي تضمنها إعلان فيلا دلفيا (10 ماي 1944) والمتضمن على الخصوص:

- إن العمل ليس سلعة.
- إن حرية الرأي وحرية الاجتماع وتكوين النقابات لا غنى عنها لاطراد التقدم.
- إن الفقر أينما وجد يشكل خطراً يهدد الرخاء في كل مكان، كما كانت الحرية النقابية محل اهتمام منظمة العمل الدولية من خلال مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات.

(5) عبد العزيز عبد اللطيف، إشكالية التشكيلة الاجتماعية الاقتصادية الانتقالية دراسات عربية، مجلة فكية اقتصادية اجتماعية العدد 6 السنة الخامسة والعشرون أبريل 1989 بيروت لبنان ص ص (79-99).

وعلى الصعيد العربي تم إنشاء الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب سنة 1956 لتجسيد وحدة الطبقة العاملة العربية وتنظيم هجرة اليد العاملة بين الأقطار العربية وحماية حقوق العمال. أما اهتمام جامعة الدول العربية بشؤون العمل والحقوق النقابية يتبين في نظامها الداخلي الذي ينص على تشكيل إدارات خاصة تنشط في مجال الشؤون الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومنذ 1961 أضيفت نشاطات العمل إلى إدارة الشؤون الاجتماعية، نتيجة الاهتمام المتزايد بشؤون العمل.<sup>(6)</sup>

لذلك أصبحت قضايا العمل والتنمية الاقتصادية من ضمن النقاط التي تحتل اهتماما متزايدا من طرف الدول العربية وكانت محل اهتمام اللقاءات الرسمية على مستوى مؤتمرات وزراء العمل العرب لتنسيق الجهود في مجالات التنمية والعمل والتشريع... الخ.

أما على مستوى الممارسة النقابية، فيمكن التقرب أكثر إلى واقع النقابات العربية بذكر نموذجين من النقابات العربية وهما النقابة المصرية والنقابة الجزائرية.

1- النقابة المصرية: عرف المصريون النشاط النقابي في فترة مبكرة - بحكم توفرها على قاعدة عمالية معتبرة - في عهد الاحتلال الإنجليزي، وعرفوا الإضرابات منذ سنة (1891) للدفاع عن مصالحهم والتعبير عن مشكلاتهم الاجتماعية والمهنية. إلا أن تشريعات العمل لم تعترف رسميا بنقابات العمال إلا بموجب تشريع (1942)، ثم صدر في مجال النشاط النقابي عدة تشريعات أهمها: القانون رقم: 135/1976 المعدل بالقانون رقم: 01-1981 المتضمن تنظيم نقابات العمال ثم القانون رقم: 100-1993 المتعلق بتنظيم انتخابات النقابات المهنية حيث أعطى المشرع حق إنشاء النقابات لجميع العمال في كل القطاعات.

---

(6) مجلة العمل العربية يصدرها مكتب العمل العربي مجلة فصلية العدد 16 يوليو سبتمبر 1980 ص ص (58-69).

أما بخصوص ممارسة الحقوق النقابية، فلو أخذنا الإضراب كأحد الحقوق النقابية الأساسية و الذي تنظم ممارسته تشريعات العمل، فإن المشرع المصري منعه واعتبره عملا يعاقب عليه القانون: إذ منع الإضراب عن الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذين يشغلون أي صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية والبلدية.<sup>(7)</sup> وعلى العكس من ذلك فقد أعطى صاحب العمل حق غلق المؤسسة بعد موافقة اللجنة المكلفة التي تنشأ بموجب قرار صادر عن رئيس الوزراء.

ويعد هذا الإجراء من الأعمال التي لا تقرها تشريعات العمل إلا للضرورة القصوى. وللتذكير فقد كان القانون رقم: 91-1951 الملغى يقر حق الإضراب ويعترف بشرعيته إذا تمت ممارسته في إطار الإجراءات والأحكام المنصوص عليها قانونا، ومنها الإجراءات الوقائية التي يجب المرور بها قبل اللجوء إلى الإضراب كالمفاوضات الجماعية، التوفيق، المصالحة. أما قانون: 137-1981 فلم يتضمن أي إشارة إلى حق الإضراب مما يعني حرمان العامل من هذا الحق رغم أن مصر صادقت على الاتفاقيات الدولية رقم: 08 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وكذا القانون المتعلق بحق تنظيم المفاوضات الجماعية رقم 98 لسنة 1949، لأنه بموجب هذه الاتفاقية يصبح حق الإضراب مكفولا للنقابات العمالية ولا يحق للدولة الموقعة عليها اتخاذ أي إجراء من شأنه حرمان العامل ممارسة هذا الحق.

**2- النقابة الجزائرية:** لقد مارس العمال الجزائريون النشاط النقابي من خلال النقابات الفرنسية التي أنشأت أول فرع نقابي لها بالجزائر سنة 1880 من طرف عمال الطباعة بقسنطينة ومع ذلك كان النشاط النقابي محدودا في فئات عمالية قليلة العدد نتيجة للقيود التي كانت مفروضة عليها.

(7) محمد حسين منصور، قانون العمل، دون ذكر الناشر والسنة، ص107.

وفي 24 فيفري 1956 تم إنشاء نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني. وبعد الاستقلال (1962) وجدت نفسها على هامش الأحداث السياسية والاقتصادية التي ميزت تلك الفترة رغم مطالبتها بالمشاركة في السياسة الاقتصادية وضمان استقلاليتها<sup>(8)</sup>. إلا أنها أدجحت ضمن حزب ج.ت.و.و اعتبرت منظمة جماهيرية تابعة له. وأصبحت كل أعمال النقابة تسجل في إطار الحزب مثل: الإشراف على المؤتمرات وتعيين القادة النقابيين، تسوية نزاعات العمل... إلخ. الأمر الذي جعل النقابة تفتقد من مصداقيتها لدى العمال وتبتعد شيئا فشيئا عن قاعدتها العمالية وتتخلى عن وظيفتها في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم.

وبعد التحول الذي عرفته الجزائر بموجب دستور 23 فيفري 1989 باعتماد التعددية السياسية والحزبية والتوجه نحو تطبيق اقتصاد السوق وإقرار الحقوق النقابية، دون تمييز بين القطاعين الخاص والعام، وكُرست ممارستها تشريعات العمل منها القانون 90-14 المتعلق بالحق النقابي والقانون رقم: 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وشروط وكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وأهم ما ميز الساحة النقابية في الجزائر إقرار التعددية النقابية التي تسمح بإنشاء أكثر من تنظيم نقابي ضمن المهنة الواحدة عكس تشريعات العمل في الدول العربية التي لا تقر بمثل هذه التعددية، بحيث أصبح من حق العمال بموجب القانون 90-14 تكوين نقابات مستقلة تمثلهم وتدافع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية بشرط أن تكون تمثيلية أي: يجب أن تمثل 20 % على الأقل من عدد عمال المؤسسة مما سمح بإنشاء أكثر من تنظيم نقابي ضمن المؤسسة الواحدة فإلى جانب نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تم إنشاء حوالي 23 نقابة مستقلة موزعة على مختلف القطاعات.<sup>(9)</sup>

(8) ABDEL Kader Djaghloul: huit études sur l'Algérie, ENL Alger, 1996, p24.

(9) إحصائيات وزارة العمل سنة 2000 الجمهورية الجزائرية.

لكن هذه التعددية النقابية اصطدمت بفشل الانتقال إلى تطبيق التعددية السياسية خلال فترة التسعينات وتجسيد الممارسة الديمقراطية. لأن التعددية النقابية تتطلب بدرجة أساسية تجسيد تعددية سياسية فعلية تقرر الاعتراف بالآخر والاحتكام إلى الانتخابات الحرة والترشيح التي تتنافس من خلالها الأحزاب على اقتسام الساحة السياسية وبالأخص وجود معارضة فعلية تحدث التوازن من جهة والتداول الديمقراطي على السلطة من جهة أخرى، ويكون لهذه النقابات الدور الفعال في الوقوف وراء هذه الأحزاب ومساندتها ودعمها في العمليات الانتخابية وفق لعبة المصالح المشتركة.

بيد أن ما يلاحظ من خلال الممارسة الميدانية لهذه التعددية أنها أدت إلى نتائج عكسية، أي أنها زادت من ضعف النقابات وشتت قاعدتها العمالية بين نقابات ضعيفة ومتصارعة على اقتسام هذه القاعدة. وذلك في غياب الشروط الموضوعية التي تقتضي أن ترقى النقابات إلى مستوى التمثيل الفعلي للعمال والدفاع عن مصالحهم في ظل استقلالية أطراف العمل وتكافؤ موازين القوى بين الفاعلين الاجتماعيين.

وبصفة عامة تبقى النقابات العربية ضعيفة الدور مسلوقة الحقوق:

- بين دول لم تعترف لحد الآن بحق العمال في إنشاء نقابات تمثلهم وتدافع عن مصالحهم مثل المملكة العربية السعودية ، قطر ، الإمارات العربية المتحدة.
- ودول أخرى لم تقرر تشريعها الحقوق النقابية كما اشرنا إلى ذلك في حالة النقابة المصرية

- ودول أخرى رغم إقرارها هذه الحقوق إلا أنها تصطدم بواقع غير مشجع لممارستها كما ورد الذكر في حالة الجزائر.

### النقابة ونزاعات العمل

تعد نزاعات العمل أحد صور النزاعات الاجتماعية بحيث تتمحي في كثير من الأحيان الحدود الفاصلة بين ما هو نزاع 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 فيها أصابع الاتهام إلى القائمين على هذه السياسة وأصحاب سلطة اتخاذ القرار ومن ذلك فإن نزاعات العمل هي أداة يعبر من خلالها العمال عن مشكلاتهم وتطلعاتهم تبعا لأدوات التعبير الممارسة والأطر والكيفيات التي تعالج بموجبها هذه المشكلات وكذا طبيعة العلاقات بين الفاعلين وموازنين القوى بين الحاكم والمحكوم بين من يملك ومن لا يملك بين صاحب العمل والعامل. وبمعنى أدق فإن نزاعات العمل هي أشكال للتعبير عن عدم رضا الفرد أو الجماعة عن أوضاعها الاجتماعية بالمفهوم الواسع. لذلك يتخذ النزاع شكله ومضمونه تبعا لطبيعة المطالب بالدرجة الأولى وخصوصية البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي أفرزته.

وبممتلك أطراف النزاع وسائل ضغط مختلفة يتم اختيارها واستعمالها من عدة منطلقات منها المنطلقات القانونية التي تحدد وسائل وكيفيات استخدامها وتبعا للظروف المادية وكذا لموازنين القوى بين الطرفين ، لأنه في كثير من الأحيان تصبح القواعد والإجراءات التي تحكم ممارسة هذه الآليات وكيفية تسوية نزاعات العمل محل اتهام من طرف العمال، وتصنف عادة نزاعات العمل كمايلي:

**1- نزاعات العمل الجماعية:** هي كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين أحد أصحاب العمل أو أكثر وجميع العمال أو فريق منهم.

ويعتبر نزاع العمل جماعيا بغض النظر عن عدد العمال المشاركين فيه، كما أنه يرتبط بالعمل وشروطه ويؤثر على المصالح المشتركة للعمال أو لغالبيتهم. ويقترب هذا المعنى مع ما ذهب إليه الطيب وجمال بلولة بالقول: " أن نزاعات العمل الجماعية تنشأ بين عدد من العمال ومستخدم أو عدة مستخدمين عندما يكون موضوع النزاع متعلق بشروط

وظروف العمل الجماعية كطلبات رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو المطالبة بالحقوق النقابية" (10)

ومن أبرز أشكائها الإضراب كفعل جماعي يمارسه العمال للضغط على أصحاب اتخاذ القرار من أجل تلبية المطالب المرتبطة بظروف العامل المهنية والاجتماعية. وتختلف أهمية هذه المطالب تبعا لظروف العمال وعلاقات القوى بين الطرفين والأوضاع الاقتصادية العامة فقد تنحصر هذه المطالب في الأجور، التشغيل، ظروف العمل، وقد تطل السياسة الاقتصادية نفسها في حالة ما إذا رأى العمال أن هذه السياسة ضد مصالحهم، خاصة في ظل الأزمات الاقتصادية. ورغم أن الإضرابات العمالية إحدى أهم الحقوق النقابية إذ تقرها تشريعات العمل ويمارسها العمال في إطار النصوص التشريعية والتنظيمية إلا أن دولا كثيرة تمنع ممارسة هذا الحق وتعتبره عملا يعاقب عليه القانون وتصنفه من ضمن الأخطاء الجسيمة التي تستدعي متابعة جزائية.

**ب- نزاعات العمل الفردية:** هي النزاعات التي تقوم بين عامل أو مجموعة من العمال من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية ويكون موضوعها حق ذاتي للعامل، يتعلق بتنفيذ علاقة العمل الفردية أو عقد العمل. فإذا كانت تشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية تتضمن الشروط العامة للعمل وتحدد الإطار العام لهذه الشروط، فإن عقد العمل يجب أن ينبثق من أحكام الاتفاقيات الجماعية و يكون خاضعا لبنودها.

ويعرف عقد العمل بأنه: اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا. لذلك فإن عقد العمل يحتوي ثلاثة عناصر أساسية هي: العمل أو النشاط - الأجر أو التعويض - التبعية أو الإشراف.

(10) Tayeb et Djamel Belloula, Rupture de la relation de travail Edition Dahlab, Alger, 1997, P 175.

وتشكل علاقة العمل الفردية التي ينظمها في الغالب عقد العمل المحور الذي تدور حوله نزاعات العمل الفردية مثل مسألة الأجور وملحقاتها وظروف وشروط العمل، وترتبط هذه النزاعات خاصة بكيفية تنفيذ هذه العناصر، كعدم حصول العامل على حقوقه المنصوص عليها في تشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية والفردية أو إنهاء علاقة العمل بفصل العامل.

**ج- نزاعات العمل الخفية:** وهي الأشكال التي يعبر فيها العامل ضمناً عن وجود نزاعات وتوترات أو عدم رضا. فكثيراً ما يدل حادث العمل الذي يتعرض له العامل عن حالة من التوتر العصبي وعدم التركيز أو الإعياء أو قد يلجأ العامل إلى كبح الإنتاج أو تعطيل الآلة... الخ ومن أهم أشكال نزاعات العمل الخفية نذكر مايلي:

**التغيب:** يصبح التغيب كمظهر من مظاهر نزاعات العمل في حالة ما اذا كان كتعبير عن عدم رضا العامل عن العمل أو عدم تكيفه مع الوسط المهني، مما يجعله يلجأ لهذا الشكل السلبي من أشكال النزاع، الأمر الذي يجعل التغيب كظاهرة مرضية تثير اهتمام الباحثين والمعنيين لدراسته دراسة علمية والوقوف على أهم العوامل الكامنة وراءه. ويعرف التغيب بأنه حالة عدم وجود العامل في مكانه في الوقت الذي يجب أن يكون فيه ممارساً لعمله. أي أن هذا المفهوم يشمل إلى جانب التغيب، التأخر عن العمل. فحالات الغياب التي تبدو في كثير من الأحيان مشروعة بسبب المرض أو الإصابة أثناء العمل هي في حقيقة الأمر تبرير للتغيب الذي يعتبر كحالة شخص لم يتمكن من التكيف مع نظام العمل، وتشمل ظاهرة

**التغيب:** - التأخر عن العمل أو التغيب الجزئي. - التغيب غير المبرر الذي ينظر إليه كظاهرة تقليدية يعبر عن وجود حالات من النزاع وعدم التكيف<sup>(11)</sup>.

(11) عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، المصنع ومشكلاته الاجتماعية المكتبة الجامعة الإسكندرية، 1984، ص ص (101-102).

دوران العمل (التخلي عن العمل): يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى تحركات العمال وتنقلاتهم المهنية إما لأسباب إرادية أو لأسباب اضطرارية تفرض على العامل مثل: الفصل من العمل أو العقوبة. ويعتبر دوران العمل في كثير من الأحيان شكل من أشكال نزاعات العمل الخفية. وعموما تعبر نزاعات العمل الخفية باعتبارها سلوكا سلبيا يقوم به العامل للتعبير عن عدم الرضا والتذمر وعدم التكيف والاحتجاج.

### إجراءات تسوية نزاعات العمل

تختلف إجراءات تسوية نزاعات العمل باختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية وبطبيعة التشريعات التي تنظم عالم الشغل بوجه عام، إذ نجد بعض تشريعات العمل لا تفرق بين تسوية نزاعات العمل الفردية ونزاعات العمل الجماعية كما هو الحال في بريطانيا، في حين نجد دولا أخرى تختلف فيها إجراءات التسوية بين الشكليين مثل فرنسا.<sup>(12)</sup>

وتهدف هذه الإجراءات عموما إلى الوقاية من نزاعات العمل وتأسيسها بما يجعلها تخضع إلى أسس وقواعد متفق عليها تفرض على الطرفين الخضوع لها والتقيد بأحكامها.

#### 1- إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية:

أ- الاجتماعات الدورية: يعقد طرفي العمل (المستخدمين والعمال) اجتماعات دورية لدراسة الأوضاع والمستجدات والمطالب، بهدف فتح قنوات الحوار بين الأطراف المعنية<sup>(13)</sup> ودراسة الأوضاع ومعالجة مختلف القضايا والانشغالات بما يمكن من إيجاد الحلول الممكنة وتقريب وجهات النظر.

(12) D.Reynaud , sociologie des conflits du travail pressesuniversitaire de France, 1982, P 44

(13) المادة 4 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 معدل ومتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

ب- المصالحة : يلجأ طرفا النزاع إلى هذا الإجراء بعد فشلهما في التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين وذلك برفع النزاع — من أحد الطرفين — إلى طرف آخر، ويقوم بهذا الدور في اغلب تشريعات العمل مفتشيات العمل للتوفيق بين الطرفين استنادا إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.

ج- الوساطة : هي إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص محايد يدعى الوسيط - يوافق الطرفان على تعيينه - وتتوج عملية الوساطة بعرض اقتراحه المتعلق بتسوية النزاع المطروح في شكل توصية معللة (14).

د- ممارسة حق الإضراب : بعد استيفاء إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في العقود والاتفاقيات المبرمة بين الطرفين يصبح من حق العمال اللجوء إلى استخدام حق الإضراب وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها مثل: الإشعار بالإضراب، القطاعات الممنوعة من الإضراب المرافق الحيوية التي يضمن فيها مواصلة الحد الأدنى من الخدمة... الخ.

كما أن الإضرابات بدورها تحكمها إجراءات وآليات محددة بموجب تشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية وتتمثل هذه الإجراءات بوجه عام فيما يلي:

- المفاوضات الجماعية المباشرة بين الطرفين لتسوية النزاع.
- الوساطة: وتعني إحالة النزاع على وسيط كفاء يعرض على الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع.
- التحكيم: وتتكفل بمهمة التحكيم هيئة أو لجنة تتشكل من الجهات الرسمية المعنية والقضائية وممثلي العمال. وتختلف هذه اللجنة من حيث تشكيلها وعدد أعضائها باختلاف تشريعات العمل، تتخذ قراراتها بالأغلبية وتكون ملزمة.

(14) المواد من 29-31 من القانون 90-02.

## 2- تسوية نزاعات العمل الفردية:

تخضع تسوية نزاعات العمل الفردية بدورها لجملة من الإجراءات الهادفة للحماية منها وتحديد آليات تسويتها وأهمها:

أ- التسوية الداخلية: ويكون ذلك بمحاولة تسوية النزاع بين أطراف العمل على مستوى المؤسسة دون التدخل من أي جهة أخرى، وذلك بالاحتكام إلى تشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية والفردية التي تحكم وتنظم علاقات العمل، والهدف من هذا الإجراء عموماً هو إعطاء فرصة للأطراف المعنية لتسوية النزاع ودياً وحمل صاحب العمل على الالتزام بأحكام تشريعات وعلاقات العمل.

ب- المصالحة: وهي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقات الودية بين الطرفين. وتختص مكاتب المصالحة في أغلب التشريعات بتسوية نزاعات العمل الفردية التي يكون موضوعها عقد العمل أي المسائل المتصلة بحقوق العامل المهنية. ويستثنى من ذلك الموظفين والأعوان العموميين الخاضعين للوظيفة العامة. لذلك لا تتمتع الجهات المعنية بالوساطة بأي سلطة لاتخاذ أي قرار ملزم لأطراف النزاع، لكنها تقوم بمساعي حميدة لتقريب وجهات النظر وبالتالي الوصول إلى اتفاق ودي يرضي الطرفين<sup>(15)</sup>.

ج- التسوية القضائية: بعد فشل إجراءات التسوية المشار إليها سابقاً، يحال النزاع على الجهات القضائية المختصة بنزاعات العمل. وهو قضاء استثنائي يختص في الفصل في المنازعات والقضايا التي تثور بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية ويعرفه

(15) المادتين: 43 من القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم: 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

القضاء الفرنسي بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي قد تحدث أثناء تنفيذ عقد العمل.<sup>(16)</sup>

يتبين مما سبق ذكره أن تسوية نزاعات العمل، تخضع لإجراءات وآليات محددة بموجب تشريعات العمل تلزم الأطراف المعنية بالخضوع لها والتقيّد بأحكامها ترمي للوقاية منها وذلك بإعطاء الفرص الكافية للأطراف المعنية للبحث عن الحلول الممكنة للنزاعات المطروحة بحكم الاستقلالية التي تتمتع بها هذه الأطراف وفتح قنوات الحوار بينهما، ولعل هذا ما يفسر تراجع مؤشرات نزاعات العمل في الدول الغربية الرأسمالية خلال العشرين سنة الأخيرة وقد أعطيت لذلك عدة قراءات منها: تغير البيئة الاقتصادية والاجتماعية، دخول هذه المجتمعات مرحلة السلم الاجتماعي، فتح قنوات الحوار بين أطراف العمل ...

فلقد أثبتت الدراسات حول موضوع نزاعات العمل في دول الاتحاد الأوروبي خلال الفترة (70-93) تراجع نزاعات العمل المحسوس، فنزاعات العمل التي كانت في المتوسط السنوي تقدر بـ: 14754 نزاعا خلال الفترة (1975 - 1979) أي بمعدل 56 نزاعا في اليوم تراجعت بعد 10 سنوات أي خلال الفترة (85-89) إلى حوالي 7494 نزاعا أي أقل من 29 نزاعا في اليوم. ويقابل ذلك تراجع عدد العمال المشاركين في النزاعات وعدد أيام العمل الضائعة... ففي إيطاليا التي تأتي في مقدمة الدول الأوروبية من حيث عدد نزاعات العمل، حيث قدر فيها العمال المضربون خلال الفترة (70-93) ما نسبته 55% من عدد العمال المضربين في أوروبا الغربية، تراجع فيها العمال المضربون خلال عشرين سنة من 13 مليون مشارك إلى 2.6 مليون أي بانخفاض نسبته إلى 80%<sup>(17)</sup>

(16) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1995 ص167.  
(17) Maximos Aligisakis , Typologie et évolution, des conflits du travail en Europe, Revue internationale du travail vol 136, 1997 N 1(Printemps) p p 81.82

## النقابة والمشاركة العمالية

تمثل المشاركة العمالية مفهومها شاملا يرتبط بمفاهيم جزئية منها الديمقراطية الصناعية، الحرية النقابية وتهدف إلى مشاركة العمال من خلال أجهزة التمثيل كالمجالس الإدارية لجان المؤسسات، التفاوض الجامعي، الوساطة، التحكيم.<sup>(18)</sup> فالمشاركة كما حددها "ميشيل بازكس" تتضمن المفاوضات الجماعية وكل أشكال المشاركة العمالية وتمثيل العمال، ويجسد هذا المفهوم أشكال المشاركة المطبقة على وجه الخصوص في الدول الغربية الرأسمالية. والجدير بالذكر أن مفهوم المشاركة وكيفية تطبيقها يرتبط بطبيعة النظم الاقتصادية والسياسية، ودرجة ممارسة الحريات الفردية والجماعية، وتقوم فلسفة المشاركة بوجه عام على أساس اقتسام سلطة اتخاذ القرار<sup>(19)</sup> بين الفاعلين الاجتماعيين لذلك فالمشاركة في الدول التي يسودها اقتصاد السوق من الآليات الأكثر تأثيرا في مجالات تنظيم علاقات العمل وتسوية المشكلات عن طريق الاتفاق الرضائي دون إلزام قانوني كما هو الحال في إنجلترا والسويد، أما في الدول التي تخضع فيها علاقات العمل للتشريع مثل فرنسا، بلجيكا، ألمانيا، وغيرها فإنها تتم بمشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل بفضل هيئات التمثيل المختلفة، والمفاوضات الجماعية.

المفاوضات الجماعية (المساومة الجماعية): هي عبارة عن المساومة الجماعية أو الحوار والمناقشة التي تجري بين ممثلي العمال (النقابات) وأصحاب العمل من أجل الوصول إلى اتفاق مكتوب حول المسائل المتفاوض بشأنها تحقيقا للأهداف المشتركة التي تدفعهما للوصول طوعية إلى اتفاق عملي للحفاظ على المصالح المشتركة التي تجمع بين الطرفين وتهدف المفاوضات الجماعية بوجه عام إلى:

---

<sup>(18)</sup> عبد العاطي السيد، علم الاجتماع، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 164.

<sup>(19)</sup> Michel Bazex l'administration et les syndicats, édition, Berger Paris, 1973.

- تحسين شروط وظروف العمل.

- تسوية نزاعات العمل.

- مناقشة المصالح والأهداف المشتركة (الآنية والمستقبلية).<sup>(20)</sup>

لذلك فإن المفاوضات الجماعية عملية مستمرة من نشاطات علاقات العمل تتطلب تحضيراً واستعداداً، وتستوجب التعرف على علاقات العمل وظروفه والأوضاع الاقتصادية العامة، لذلك تعتمد على الإعداد الدقيق والمناورة والمرونة والمهارة. ومن المعلوم أن المفاوضات الجماعية تحكمها وتسيرها معايير وإجراءات مرتبطة بطرفي التفاوض من أهمها:

- الاعتراف بالطرف الآخر كمفاوض حقيقي بإمكانه اتخاذ قرارات تمكن من التوصل إلى اتفاق، أي يمتلك السلطة الحقيقية الضرورية للمفاوضات الجماعية.

- القبول بالعمل النقابي ويتطلب ذلك من مسؤولي المؤسسات المرور من النظرة الأحادية إلى نظرة مزدوجة الأطراف (الاعتراف بالآخر) خاصة إذا أخذنا في الاعتبار تأثير النقابات في الدول الغربية وامتلاكها تأثيراً ووزناً اجتماعيين تجعل من أصحاب العمل يقدرّون هذا الوزن.

- توفر جو نفسي يشعر فيه كل طرف بحرية المبادرة والاقتراح والتعامل مع الطرف الآخر من أجل التعاون دون أن يخشى من أن يضعف هذا التفاعل من مواقفه في المساومة.

- جعل السعي للوصول إلى اتفاق، وحل المشكلات وتسوية الخلافات هي الهدف الأساسي من المفاوضات بين الطرفين.<sup>(21)</sup>

<sup>(20)</sup> Dimitri Weiss, les relation du travail, employeurs personnels syndics , 4eme édition , , Paris 1979, P 30.

<sup>(21)</sup> Danielle, Puvard, La veille sociale, librairie vuibert, Paris, 1991 P102.

وبصفة عامة فإن المفاوضات الجماعية أحد الأشكال الأساسية لمشاركة العمال في تنظيم علاقات العمل وتسوية نزاعات العمل والمشاركة في السياسة الاقتصادية في الدول الديمقراطية التي تقر بالحقوق النقابية لأنها تفتح قنوات الحوار لمعالجة المشكلات المطروحة وتسعى لوضع سياسات تحقق المصالح المشتركة. في حين نجد دولاً أخرى ومنها الدول العربية التي لم تصل بعد إلى الاعتراف بالحقوق والحريات الفردية والجماعية وبالتالي تجسيد فكرة المشاركة بمفهومها الواسع، وذلك يفتح قنوات الحوار بما يسمح للأطراف المعنية من المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية.

## خلاصة

لقد تبين أن الدور الذي تلعبه النقابة يتحدد ضمن محيط اجتماعي تحكمه عوامل اقتصادية وسياسية وتشريعية وغيرها مما يجعله يكتسب تلك الخصوصية ومن أهم هذه العوامل مايلي:

- طبيعة النظام الاقتصادي والسياسي: إن الأنظمة الاقتصادية والسياسية التي تعتمد على حرية أطراف العمل، تجعل من النقابة طرفا فاعلا في الدفاع عن مصالح العمال والمشاركة في رسم السياسة الاقتصادية والتصدي لهيمنة أرباب العمل.
- إن تشريعات العمل التي تقر الحقوق الأساسية للعامل بما في ذلك الحقوق النقابية تساهم في تحديد أدوار الفاعلين الاجتماعيين وتجسد استقلالية أطراف العمل في تنظيم علاقات العمل وضبط الآليات التي تجعل كل طرف يسعى للدفاع عن مصالحه ضمن هذه العلاقة.

إن الدول الديمقراطية تجعل من الطبقة العاملة قاعدة انتخابية تساهم في رسم السياسات الاقتصادية من خلال الاختيار الحر للبرامج التي يتبناها المترشحون في العمليات الانتخابية.

- تساهم القاعدة العمالية في بلورة الدور الذي تلعبه النقابة: ففي الدول الصناعية التي يشكل فيها العمال قوة اجتماعية تشكل جماعة ضاغطة لما لها من وزن اجتماعي في رسم أي سياسة اقتصادية واجتماعية.

ومن هذا المنطلق فإن ضعف النقابات العربية عموما يرجع أساسا لغياب الشروط الموضوعية المشار إليها مما يؤهلها لتفعيل دورها في الدفاع عن حقوق الفئات العاملة كجزء من حقوق الإنسان في الوطن العربي ولعل أبرز هذه الشروط إقرار الديمقراطية التي تساهم بلا شك في ممارسة الحقوق الفردية والجماعية تجسد مبدأ سيادة القانون

والاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية التي يزخر بها الوطن العربي في تحقيق التنمية التي تنشدها الشعوب العربية.

### المراجع والمصادر باللغة العربية

-أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1995.

- جان بيار ريو، الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري، منشورات وزارة الثقافة دمشق ، 1975.

- حسن الساعاتي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف المصرية القاهرة، 1976.

- عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف الجامعية الإسكندرية، 1985.

- عبد المنعم الغزالي الجبلي، تاريخ الحركة النقابية.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6

فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر

1991 ، يتعلق بالوقاية من التفاعلات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 90-04 المؤرخ في 6

فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر

1991 ، المتعلق بتسوية التفاعلات الفردية في العمل.

- الجمهورية الجزائرية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، إحصائيات 2000.
- دراسات عربية، مجلة فكرية اقتصادية اجتماعية العدد 6 السنة الخامسة والعشرون ، أبريل 1998.

## المراجع باللغة الفرنسية

- ABDEL Kader Djaghloul: huit études sur l'Algérie, ENL Alger, 1996, p24.
- Danielle Puvard : la veille sociale, librairie vuibert, paris, 1991.
- Dimitri Weiss : les relation du travail, employeurs personnels syndicats, 4eme édition, ed, paris, 1979.
- D.Reynaud : sociologie des conflits du travail , presses universitaire de France , 1982.
- Rene Mauriaux : le syndicat face a la crise, ed de la découverte, paris 1988.
- Tayeb et Djamel Belloula: rupture de la relation de travail, édition Dahleb, Alger, 1997.
- Maxmos Aligisakis : Typologieet évolution des conflits du travail en Europe, Revue internationale de travail vol 136, 1997 N°1 (printemps) pp (81-82)