



عقب الاستقلال، عرف
القطاع الخاص بتجربة
نقابية مزدهرة كانت
على رأسها نخبة نقابية
مخضرمة قادت الكثير
من النضالات النقابية
مع مطالب تركز أساسا
على المسائل الاجتماعية
والاقتصادية.



لم تتمكن إصلاحات
التسعينات من إنتاج تجربة
نقابية جديدة، وذلك لأسباب
متعددة وردت في هذه
الدراسة، التي أعاققت ظهور
تجربة نقابية ذات أهمية في
القطاع الخاص.



من خلال المقارنة بين
التجربة النقابية للقطاع
الخاص والعام حدد المؤلفون
الاختلاف في طبيعة مطالب
الاحتجاجات العمالية بين
القطاعين التي لا تتعلق فقط
بنوع المطالب، ولكن بأشكال
التفاوض النقابي.

عمل وعدالة اجتماعية

الجزائر : الحركة النقابية في القطاع الخاص

الحالة الراهنة، الفاعلون والآفاق

ناصر جابي، سمير لرابي وعبد الكريم بودراع
فيفري 2022

الجزائر : الحركة النقابية في القطاع الخاص

الحالة الراهنة، الفاعلون والآفاق



من خلال المقارنة بين التجربة النقابية للقطاع الخاص والعام حدد المؤلفون الاختلاف في طبيعة مطالب الاحتجاجات العمالية بين القطاعين. لا يتعلق هذا الاختلاف فقط بنوع المطالب التي يعتبر الجانب المادي فيها حاسمًا، ولكنه يتعلق أيضا بعوامل أخرى، مثل مدة الإضراب وأشكال المفاوضات أين تتدخل النقابة كمؤسسة والنقابيون كجهات فاعلة. رغم أن الحق في الإضراب في القطاع الخاص مكفول بموجب القانون، إلا أنه بقي ممنوعا في القطاع العام حتى 1989، السنة التي مُنح فيها هذا الحق لكلا القطاعين.



لم تتمكن الإصلاحات السياسية والاقتصادية منذ التسعينات من إنتاج تجربة نقابية جديدة، وذلك للأسباب المذكورة في هذه الدراسة : هيمنة قطاع الخدمات والمهن الحرة، وصغر حجم المؤسسات، والطابع المادي للمؤسسة الخاصة، وطريقة التوظيف التي تغطي عليها القرابة الجغرافية والعائلية، والتسيير التقليدي والعقلية الأبوية لرب العمل تجاه موظفيه... العديد من العوامل التي أعاققت ظهور تجربة نقابية ذات أهمية في القطاع الخاص.



في السنوات الأولى من الاستقلال، تمتع القطاع الخاص بتجربة نقابية مزدهرة قادتها نخبة نقابية مخضرمة. قادت هذه النخبة العديد من النضالات النقابية مع مطالب تركز بشكل أساسي على القضايا الاجتماعية والاقتصادية، مثل زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل. كما استفادت من حماية مؤسسات الدولة مثل مفتشية العمل والاستفادة من العلاقات القوية مع النظام السياسي ذي التوجهات الاشتراكية المنفتحة على الانشغالات الاجتماعية.

لمزيد من المعلومات :

<https://algeria.fes.de/>

فهرس

3	مقدمة	1
6	الحركة النقابية في القطاع الخاص الجزائري	2
6	نشأة العمل النقابي الجزائري	1.2
7	سنوات السبعينات : القطاع الخاص بوتقة لحركة نقابية واعدة	2.2
9	مطلع الثمانينات : القطاع العمومي بمثابة قاطرة جديدة للعمل النقابي	3.2
10	مفارقة العقد الأول من القرن الحادي والعشرين : قطاع خاص في تطور ونقابة في تدهور	4.2
12	مؤسسات غير متكيفة مع التنظيم النقابي	3
12	قطاع خاص بمثابة المشغل الرئيسي	1.3
14	قطاع خاص تهيمن عليه المؤسسات الصغيرة	2.3
16	قطاع خاص أضعفه القطاع غير الرسمي	3.3
17	قطاع خاص تهيمن عليه أنشطة الخدمات والمهن الحرة	4.3
18	وظائف هشّة في القطاع الخاص	5.3
20	أرباب عمل رافضون للعمل النقابي	4
20	قطاع خاص مكّون في الأساس من تجار وحرفيين من الفترة الاستعمارية	1.4
21	المؤسسة الخاصة، فضاء لإعادة إنتاج السلطة الأبوية	2.4
23	قطاع خاص تحت مظلة الدولة	3.4
24	قطاع خاص على هامش السياسات الصناعية	4.4
24	أرباب عمل في قبضة السلطة السياسية	5.4
27	أساليب إدارة وتنظيم لا تشجع على العمل النقابي	5
27	القطاع الخاص : أساليب حوكمة وتسيير بالية	1.5
29	رب العمل الخاص يخشى تنظيم موظفيه	2.5
31	لجنة المشاركة بدل النقابة	3.5
33	نقابات أضعفها وقاطعها العمال	6
33	عمال لا رغبة لهم في النقابة	1.6
35	الحدود الهيكلية للحركة النقابية في الجزائر	2.6
37	قمع النقابات وسلبية السلطات العمومية	3.6
40	صورة عن النقابيين الجدد	4.6

43	سياق وطني ودولي غير ملائم	7
	ممارسة الحق النقابي : بين التنظير المتساهل للإطار القانوني	1.7
43	والاختبار الميداني	
44	قطاع خاص أنهكته الأزمة الصحية	2.7
45	الحركة النقابية في سياق عالمي مجحف	3.7
47	استنتاج	8
49	الملاحق	
49	ملحق 1 : قائمة المقابلات ومجموعات التركيز focus groups	
49	ملحق 2 : قائمة التجارب النقابية التي تم تحليلها في إطار هذه الدراسة	
49	ملحق 3 : الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي	
55	المراجع	
57	قائمة المختصرات	

مقدمة

الأهمية الخاصة التي يوليها الباحثون والباحثات لقضايا التشغيل واليد العاملة وعلاقات العمل في الجزائر. في الواقع، إذا كانت المؤسسات الحكومية قد فتحت أبوابها لمختلف الباحثين والباحثات ومراكز البحث المهتمة بعالم الشغل، فإن الحال ليس كذلك بالنسبة للمؤسسات الخاصة التي بقيت موصدة أمام الباحثين والباحثات بصفة عامة. يفسر موقف أرباب العمل الخواص، جزئياً نقص الدراسات حول القطاع الخاص في حقل العلوم الاجتماعية.

استند فريق البحث كذلك على الدراسات التي أجريت على القطاع الخاص مثل أعمال جيلالي اليابس (Liabes 1984) ومحمد ماضي (2009؛ 2005) (Madoui) وطيب حفصي (Hafsi 2013)، الذين أظهروا الدور الثانوي للقطاع الخاص وجهاته الاجتماعية الفاعلة في بلورة العقيدة السياسية للدولة الوطنية لفترة طويلة. تنعكس هذه العقيدة من خلال استراتيجية التنمية المتبعة في أعقاب الاستقلال الوطني. نلاحظ أن هذا التوجه قد هيكّل مجال البحث العلمي الذي ركز بصورة أساسية على القطاع العام الأخذ في التوسع، على حساب القطاع الخاص. كان البحث العلمي يستجيب في الواقع لتوجيهات الخطاب الرسمي، لكنه لم يقم بالقفزة النوعية المطلوبة بعد تحول التوجهات الاقتصادية لصالح القطاع الخاص مطلع التسعينات.

واجه فريق البحث صعوبات أخرى ذات صلة بجائحة كوفيد-19 التي ضربت بلادنا بشدة، مما صعّب أكثر الاتصالات من أجل إنجاز المقابلات وجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة مع العديد من الفاعلين في عالم الشغل، بمن فيهم النقابيون ومفتشو العمل وأرباب العمل.

بالرغم من هذه الصعوبات، إلا أن فريق البحث نجح في إنجاز العديد من المقابلات مع رؤساء مؤسسات ونقابيين ومفتشي عمل ذوي خبرة طويلة يمكنها أن تعزز فهمنا لهذا الموضوع. كما تم تشكيل حلقات نقاش (focus groups) أيضاً مع العاملين والعاملات المنخرطين في النقابات الذين وافقوا على مشاركة تجاربهم النقابية. وتمكن الفريق أيضاً من الحصول على العديد من الدراسات وتحليلها (في معظمها قديمة)، أجراها باحثون جزائريون، منشورة في الجزائر وفي الخارج، مع مقاربات مختلفة (سوسولوجية وأنتروبولوجية واقتصادية) حول القطاع الخاص في الجزائر.

تحيطنا هذه الدراسات علماً بالوضعية السائدة في القطاع الخاص، لا سيما حول أرباب العمل الخواص وقضايا

تندرج هذه الدراسة حول الحركة النقابية في القطاع الخاص بالجزائر في إطار الدراسات متعددة التخصصات للحركة النقابية لفترة ما بعد الاستقلال، وتهتم بالحركة النقابية في القطاع الخاص الذي يتجاهله معظم الباحثين والباحثات ووسائل الإعلام ويغفل عنه أغلب الفاعلين الاجتماعيين وكذلك المؤسسات، رغم أنه يمثل معظم القوة العاملة في الجزائر ويشهد نمواً كبيراً منذ إصلاحات 1989. في حين أن القطاع الخاص (الوطني والأجنبي) هو المصدر الأساسي للشغل، إلا أن نسبة التمثيل النقابي فيه تبقى هي الأضعف.

الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحديد أسباب ضعف التمثيل النقابي في القطاع الخاص. ويتعلق الأمر بصورة أساسية بتحليل:

- البيئة القانونية وأثر التشريعات الحالية.
- بنية القطاع الخاص الجزائري من ناحية الحجم ونوع المؤسسات وقطاعات النشاط... وكذلك هيكل الإدارة القائمة.
- تصور رؤساء المؤسسات الخاصة ومنظمات أرباب العمل للعمل النقابي.
- بعض التجارب النقابية في الجزائر.

تجد الإشارة منذ البداية إلى أن فريق البحث لم يكن يتوقع أن يواجه هذا القدر من الصعوبات عند الشروع في هذه الدراسة حول التجربة النقابية في القطاع الخاص بالجزائر. تشمل هذه الصعوبات بصورة أساسية الافتقار إلى البيانات المتعلقة بالخارطة النقابية في القطاع الخاص الذي يوظف غالبية القوة العاملة الوطنية (61 بالمائة حسب آخر الاحصائيات). ورغم خبرته وعلاقاته مع العديد من الفاعلين النقابيين ومع الإدارة، لم يتمكن الفريق من الوصول إلى بعض البيانات التي من المفترض أن تكون في متناول الجميع ومتاحة عادةً في الجزائر، لدى النقابات والمؤسسات التابعة لوزارة العمل، مثل مفتشية العمل.

يضاف إلى صعوبة الوصول إلى البيانات الأولية، النقص الفادح، إن لم نقل انعدام الدراسات الأكاديمية حول التجربة النقابية في القطاع الخاص. لم يثر هذا الموضوع في الواقع اهتمام الباحثين والباحثات في العلوم الاجتماعية، بالرغم من أن القطاع الخاص أصبح المشغل الأول في بلادنا منذ التسعينات، مع تطبيق سياسات الخصخصة وتحرير الاقتصاد. إن عدم جاذبية مجال الدراسة هذا يتناقض مع

غير متوقع : الاختفاء شبه التام للنشاط النقابي في القطاع الخاص في الجزائر في فترة هيمن فيها هذا الأخير على سوق الشغل. سيكون القطاع الخاص حاسما لا محالة في المستقبل هو الذي يحظى بتوافق واسع في الآراء حول دوره الاقتصادي بين النخبة السياسية الوطنية، باستثناء أقصى اليسار الذي يبقى ضعيف الحضور في بلدنا.

سنشرع بعد ذلك في محاولة تحليل الأسباب الموضوعية لشبه اختفاء هذه التجربة النقابية في القطاع الخاص. ترتبط هذه الأسباب بالمؤسسات الخاصة نفسها، بدءا من قلة عدد المؤسسات الكبيرة والمتوسطة، وهيمنة قطاع الخدمات والقطاع غير الرسمي، وكذلك الحرف المستقلة في وقت ضعفت فيه التجربة النقابية في العالم.

تميزت سنوات 1980-1990 باختفاء العديد من التجارب النقابية متوسطة الأهمية قبل خصخصة الكثير من المؤسسات العمومية. في معظم الحالات، لم يحترم القطاع الخاص التزاماته القانونية التي تفرض احترام الإطار النقابي القائم أثناء استئناف الأنشطة. خلق الملاك الجدد، الذين شرع بعضهم في تسريح العمال القدامى وإحالتهم على التقاعد المبكر، وضعية جديدة أدت إلى تغييرات في موازين القوى داخل هذه المؤسسات، وكذلك تكثيف عملية إضعاف التجربة النقابية التي لم تتمكن من الاستمرار في هذه الفترة الانتقالية. من الجدير بالذكر أن هذا الانتقال طغى عليه غياب الشفافية ومناخ ضار على المستويين السياسي والأمني.

وهكذا وجدنا أن ظروفًا موضوعية متنوعة لا تساعد على ظهور تجربة نقابية قوية في القطاع الخاص، بما في ذلك داخل المؤسسات الكبرى التي أولينا لها اهتماما في إطار هذه الدراسة من أجل فهم أفضل للتجربة النقابية التي كانت هذه المؤسسات موضوعيا قادرة على إنتاجها. ترتبط هذه المؤسسات أيضا بشكل وثيق بأشخاص مالكيها، وهم رجال أعمال معروفون في الساحة العامة، بعضهم بسبب تهم مخالفاتهم للقانون واعتقالهم بتهم الفساد في سياق الأزمة السياسية التي شهدتها البلد مع الحراك الشعبي الذي اندلع في فيفري 2019.

لم نكتف في هذه الدراسة فقط بالوقوف على المؤسسة من منظور الحجم وقطاع النشاط لتقدير مدى ضعف التجربة النقابية في القطاع الخاص، لكننا تناولنا أيضا النهج الذي تتبعه هذه المؤسسة في التوظيف وإدارة اليد العاملة. استند البحث على الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت على القطاع الخاص، كالتي قام بها جيلالي اليابس (1984 Liabes)، وأحمد هني (1993 Henni) وجان بينيف (1982 Peneff) التي تعطينا لمحة عن « مواصفات » أرباب العمل الجزائريين ونشاطهم الاجتماعية و أصولهم الجغرافية. نذكر أن أرباب العمل هؤلاء يتجهون نحو مزيد من التمثيل الوطني والتجانس، بالرغم من هيمنة بعض المناطق التي تنتج تحبًا اقتصادية استثنائية.

وعلاقات العمل داخل المؤسسة الخاصة. كما تخبرنا أيضا عن أشكال النزاعات العمالية ومطالب العمال المعبر عنها من خلال مختلف أشكال الاحتجاج بما فيها الإضرابات. كانت أشكال الاحتجاج هذه تتكرر كثيرا في القطاع الخاص وحاضرة بقوة منذ بداية الثمانينات، الفترة التي انقلب فيها الوضع لصالح عمال وعاملات القطاع العام الذين كانوا يقودون الاحتجاجات العمالية في المؤسسات العمومية التي تسيروها الدولة.

سمحت المقارنة بين هاتين المرحلتين التاريخيتين بتحديد الاختلاف في طبيعة مطالب الاحتجاجات العمالية بين القطاع الخاص والقطاع العام. في الواقع، لا يتعلق هذا الاختلاف فقط بنوع المطالب التي يعتبر الجانب المادي فيها حاسمًا، ولكنه يتعلق أيضا بعوامل أخرى، مثل مدة الإضراب وأشكال المفاوضات حيث تتدخل النقابة كمؤسسة والنقابيون كفاعلين. ورغم أن الحق في الإضراب في القطاع الخاص مكفول بموجب القانون، إلا أنه بقي ممنوعا في القطاع العام حتى 1989، السنة التي منح فيها هذا الحق لكلا القطاعين.

في الفصل الأول من هذه الدراسة، اهتم فريق البحث أولا بالبعد التاريخي لهذه التجربة النقابية في الجزائر أثناء فترة الاستعمار وما بعد الاستقلال. يسمح هذا التحليل بإبراز الاستمرارية على مستوى العقيدة النقابية، بما في ذلك فترة ما بعد الاستقلال الوطني، وكذلك العلاقة الخاصة بين السياسي والنقابي. ميزت هذه العلاقة التجربة النقابية داخل التراب الوطني وكذلك تجربة المهاجرين في فرنسا المقترنة بالحركة الوطنية التي استفادت من طابع الهجرة العمالي في ذلك الوقت.

ترتكز الدراسة كذلك على تجربة إنتاج نخبة نقابية وطنية كان لها منشأان اثنان : الأول في فرنسا مكون من العمال المهاجرين، والثاني داخل التراب الوطني أكثر تنوعا من وجهة نظر سوسيولوجية (عمال السكك الحديدية، عمال البريد، عمال شركة كهرباء وغاز الجزائر EGA...) ستندعم هذه النخبة مع ذلك فيما بعد بالخبرة النقابية في القطاع العام الذي سيضطلع بدوره بإنتاج نخبة نقابية تكثفت خلال فترات طويلة مع خصائص علاقات العمل داخل القطاع الحكومي. بالرغم من ذلك، واجهت هذه النخبة صعوبات كبيرة من أجل التأقلم مع طبيعة علاقات العمل في القطاع الخاص. بالتأكيد، استطاعت بسط سيطرتها على الهياكل النقابية على المستوى المحلي والوطني لكنها لم تتمكن من إنتاج أو إظهار نخبة نقابية في القطاع الخاص يفترض أن توجه التجربة النقابية في هذه المرحلة الجديدة التي أصبح فيها القطاع الخاص المورد الأساسي لمناصب الشغل. عدم القدرة على إنتاج نخبة نقابية في القطاع الخاص تعكس إلى حد كبير ذلك الفشل الذريع في إنتاج تجربة نقابية مهمة في هذا القطاع.

بالرغم من أن فريق البحث كان على علم بضعف الحضور النقابي في القطاع الخاص، إلا أنه كان متفاجئا جدا بأمر

قمنا بعد ذلك بتحليل علاقات رب العمل الجزائري بصفته فاعلا اقتصاديا مع السلطة السياسية منذ الاستقلال إلى الأيام الأخيرة لحكم بوتفليقة، وهي فترة شهدت تطور القطاع الخاص الوطني.

بالرغم من الضغوطات التي تعرضت لها في العقود الثلاثة الأولى للاستقلال، استطاعت هذه الطبقة الاجتماعية (أصحاب المشاريع الخواص) تنويع أسلوبها في التعبير والتصريح. لم تكثف بطريقة العمل التقليدية القائمة على التقارب الاجتماعي والجغرافي المباشر، الذي يركز أيضا على مكان الإقامة ومكان العمل والعلاقات العائلية. ستستند تدريجيا على الأطر الوسيطة الجديدة كالأحزاب السياسية وما يترابط بها مثل الانتخابات واستخدام وسائل الإعلام الجماهيرية من أجل الدعاية. تسلط الدراسة الضوء على استخدام هذا النفوذ في السنوات الأخيرة من طرف نوع جديد من رجال وسيدات الأعمال الذين أرادوا إيجاد مكان لهم في الساحة السياسية، على عكس أسلافهم الذين كانوا محرومين من ممارسة السياسة في السنوات الأولى للاستقلال. التحق رؤساء المؤسسات الجزائريون في الحكومة وفي البرلمان بغرفتيه وفي المجالس المحلية. فقربتهم هذه المناصب السياسية من مركز القرار الوطني والمحلي والفاعلين السياسيين النافذين، وهذا بالرغم من الاشتهار في استعمالهم المال القدر من أجل بلوغ هذه الدوائر السياسية.

يتناقض أسلوب العمل هذا مع الطريق التي اختارها رجال وسيدات الأعمال التقليديون الذين تميزوا بعدم اهتمامهم بالحياة السياسية الرسمية والذين لم يحاولوا استغلال الآليات السياسية التي لم يطلبوها أساسا، مثل الالتحاق بالحزب الحاكم أو المشاركة في الانتخابات. نتحدث هنا عن موقف مفروض كذلك من طرف نظام تلك الحقبة بُني على سياسة اقتصادية حكومية وعلى خطاب « ذي صبغة اشتراكية » لا يترك مساحة كبيرة لمصالح هذه الطبقة الاجتماعية الناشئة تسمح لها بالتوسع قبل مرحلة الانفتاح الكامل للاقتصاد الوطني بداية التسعينات. نحن أمام رب عمل تقليدي كان يتعامل بالتقية التقليدية التي أصبحت جزءا من بيئته الاجتماعية والجغرافية مكتفيا بدوره الاقتصادي الذي لا يسمح له من بلوغ مكانة أو رتبة بارزة، لأنه كان يواجه منافسة من جهات فاعلة اجتماعية أخرى كانت قريبة أكثر من النظام السياسي.

1 رضا حمياني رب العمل المستقبلي - منتدى رؤساء المؤسسات (FCE) هو أول رئيس مؤسسة يشغل منصبًا وظيفيًا، في أكتوبر 1992 كوزير مندوب مكلف بالشركات الصغيرة والمتوسطة في حكومة بلعيد عبد السلام. أعيد تعيينه عام 1993 في حكومة رضا مالك قبل أن يتولى وزارة كاملة الاختصاصات من 1994-1995 في حكومتي مقداد سفي.

2 مفهوم يشير هنا إلى موقف البرجوازية الحضرية التي بقيت تسكن في الأماكن العريقة للمدينة، والتي رفضت إظهار علامات الثراء بشكل مستقر و متباين.

الحركة النقابية في القطاع الخاص الجزائري

1.2 نشأة العمل النقابي الجزائري

أنداك. رغم ذلك، فالنخبة النقابية التي مارست في الجزائر هي التي أخذت على عاتقها إطلاق الحراك النقابي الجزائري تحت راية الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، بعقيدها النقابية الوطنية القوية (Azzi 2020).

في مجملها، التزمت الطبقة العمالية وقياداتها النقابية بالأطروحات الاشتراكية والإنمائية لقادة الدولة في فترة ما بعد الاستقلال، لكن برغبة في الاستقلالية النقابية. رغم دعم شريحة كبيرة من القياديين النقابيين للخيارات الأيديولوجية السياسية لنظام ما بعد الاستقلال، إلا أن جزءا من هذه النخب سعى إلى الحفاظ على نوع من الاستقلالية في العمل والتفكير. فعلى أرض الواقع، كانت العلاقة مع النظام في الحقيقة معقدة للغاية.

إن إعادة البناء والخروج إلى العلن غداة وقف إطلاق النار في 19 مارس 1962 تم بفضل قياديين مخضرمين ومناضلين مسيئين ومحترمين جيدا (بعد خروج الكثير منهم من السجون ومعسكرات الاعتقال). بامتلاكه قاعدة كبيرة من المناضلين (250 ألف عضو موزعين على 500 فرع نقابي في 3 جويلية 1962) (Mohand-Amer/Benzénine 2012 : 36) لا يمكن للاتحاد العام للعمال الجزائريين إلا أن يخلق نوعا من التوجس وعدم الثقة من جانب السلطات السياسية والعسكرية المختلفة التي استأثرت بأجزاء من السلطة على المستوى الوطني، ولاسيما داخل الولايات. باعتباره منظمة سياسية منافسة، عانى الإتحاد العام للعمال الجزائريين من صعوبات في فرض نفسه على أرض ملغومة ومعادية (Bourouiba 2001 : 423). كما تسببت حرب القادة في إهمال المسائل الاقتصادية والاجتماعية وكذلك إدارة المنظمات أو النقابات القديمة. ينبغي التأكيد مع ذلك على أن إنشاء فروع للاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل الولايات لم يكن دائما أمرا معقدا وتصادميا. خضعت العلاقات بين مختلف الأطراف في الواقع لمنطق ظرفي وللمواقف الخاصة بتاريخ كل ولاية، في وقت كان حزب جبهة التحرير الوطني مفككا بسبب الظروف الموضوعية لحرب التحرير. رغم ذلك، « على مستوى معين، كان معظم مسؤولي الإتحاد العام للعمال الجزائريين مناضلين وطنيين، دون أن يكونوا « مهيكلين » بشكل مباشر في حزب جبهة التحرير الوطني » (Weiss 1970 : 99).

في الواقع، خضع تاريخ، تطور ومواقف الإتحاد العام للعمال الجزائريين كل مرة للتقلبات السياسية لكل مرحلة تاريخية مر بها البلد. فاليانينات الكثيرة للاتحاد العام للعمال الجزائريين

تاريخيا، تأثرت الحركة النقابية الجزائرية بصورة رئيسية بالتجربة النقابية للحركة العمالية الفرنسية بحكم الاستعمار الاستيطاني الذي دام أكثر من 130 سنة. أدت تدفقات الهجرة نحو فرنسا مع الوقت إلى ظهور طبقة عمالية انضمت غالبيتها إلى الإتحاد العام للعمل CGT الذي كان تحت تأثير الحزب الشيوعي الفرنسي PCF، الأمر الذي مثل تجربة ثرية للغاية أنتجت قادة نقابيين في المستوى. في الجزائر، كان لابد من انتظار إلغاء قانون الأهالي حتى يتمكن العمال الجزائريون من تنظيم أنفسهم. عندئذ انخرط العمال بقوة في هذه الكونفدرالية الفرنسية التي سجل فرعها في الجزائر العاصمة رقما قياسيا بأكثر من 250 ألف عضو (Weiss 1970 : 25). بعد بضع سنوات، سينجذب هؤلاء العمال والعاملات الجزائريون والجزائريات أكثر إلى النقابات من طرف القوميين بالرغم من قرار النقابة الفرنسية بإنشاء منظمة نقابية جزائرية بإدارة جزائرية، الأمر الذي تحقق في جوان 1954 بتأسيس الإتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA). كما ستشهد سنوات الخمسينات كذلك ظهور نقابات عمالية جزائرية ذات نزعة وطنية، في سياق من الصراع نشأ داخل التيار الوطني الراديكالي، أي بين التيار المصالي والحركة الوطنية الجزائرية (MNA) وجبهة التحرير الوطني (FLN)، كل هذا تزامنا مع حرب التحرير الوطني. فأنشأ المصاليون اتحاد نقابات العمال الجزائريين (USTA) في 20 فيفري 1956، وأعلنت جبهة التحرير الوطني أربعة أيام بعد ذلك تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في 24 فيفري 1956. لكن الغلبة كانت للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي جذب غالبية العمال والعاملات في الجزائر محمدا لنفسه هدف تعبئة الطبقة العمالية الجزائرية لدعم الكفاح من أجل التحرير الوطني. سيتم حظر الإتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد العام للنقابات الجزائرية واضطهاد قادتهما من طرف الاحتلال الفرنسي بسبب مواقفهما الداعمة لقضية الاستقلال. تلقى العمل النقابي الجزائري بذلك ضربة قوية بتعليق النشاط النقابي لمدة خمس سنوات.

كل هذه الوقائع التاريخية بالإضافة إلى الصراعات بين التيارات السياسية الوطنية والشيوعية هو ما شكل العقيدة النقابية الجزائرية لحقبة ما بعد الاستقلال. من وجهة نظر سوسولوجية، نحن كذلك أمام طبقة عمالية متنوعة إلى حد كبير، بخلفيات اجتماعية شتى، ومسارات مختلفة وهوية سياسية راديكالية للغاية. بالرغم من أنها تكوّنت عموما داخل الإتحاد العام للعمل CGT وتأثرت بالحزب الشيوعي الفرنسي

لأشكال الابتزاز الرأسمالي الأكثر قسوة : تمديد أيام العمل، مرتبات أقل من الحد الأدنى المضمون للأجور، عمالة النساء والأطفال، ضي الانتهاكات الأكثر خطورة لقوانين العمل، تسريح العمال المتكرر « (183 : Chikhi 1997). في المقابل، فقط « ربع المصانع الخاصة تنشط بها نقابات، عندما لا تضم هذه الأخيرة أحيانا أعضاء من عائلة رب العمل أو أتباعه أو مقرّبيه » (183 : Chikhi 1997).

من المعروف أن تزايد الصراعات والنزاعات في عالم الشغل يرتبط ارتباطا وثيقا بالرخاء والازدهار الاقتصادي في بلد ما، كما هو ملحوظ في أوروبا على سبيل المثال، خلال الفترة التي تسمى « الثلاثون المجيدة » (293 : Andreanie 1968). في الجزائر، المؤشرات الاقتصادية أو البحوث لا تقسر عموماً هذا التزايد، فلم نشهد هذه الظاهرة إلا في وقت متأخر، خاصة منذ عام 2009 (جاي وآخرون. 2020). تجدر الإشارة إلى أنه من الصعب جدا تقديم إحصائيات دقيقة حول العدد الفعلي للإضرابات والمنازعات. نتحدث هنا عن الصعوبة المرتبطة بطريقة جمع هذه المعلومات، وتعدد الهياكل والأشخاص الذين يقومون بذلك (68 : Djabi 1988). في إطار هذه الدراسة، استطعنا جمع بعض الإحصائيات التي تسمح لنا بدراسة وتحليل ظاهرة مطلع الستينات حتى منتصف الثمانينات.

توضح البيانات التي جمعناها والتي انطوت عليها هذه الفترة وجود نشاط نقابي منافس في القطاع الخاص، لا سيما تحت قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

نادرا ما تستمر هذه الإضرابات والحركات الاحتجاجية طويلا. فكان مطلبها الرئيسي إن صح التعبير « اقتصاديا »، وعلى وجه التحديد تحسين ظروف العمل. لم تثر مسألة ملكية وسائل الإنتاج إلا نادرا وفي ظروف سياسية محددة، بعبارة أخرى تأميم المؤسسات التي كانت « رائجة » والتي كانت تتماشى مع العقلية السياسية لتلك المرحلة التاريخية. تناولت الصحافة العالمية الكثير من الإضرابات في القطاع الخاص منذ الأشهر الأولى للاستقلال إلى ما بعد انقلاب 19 جوان/يونيو 1965 وكذلك بعض العمال والعاملات الذين طالبوا بتأميم المؤسسات والإدارة الذاتية وتحسين الأجور... إلخ. على سبيل المثال :

- من 12 إلى 24 جويلية/يوليو، تمكن 175 عاملا وعاملة في Laboratoires du Chalet بحسين داي، بعد أقل من شهر من « الانقلاب » من الصمود والنجاح في وضع رقابة عمالية على الإنتاج والتسويق (التي كانت معيبة حتى ذلك الحين) في هذه المؤسسة. لا نعلم ما إذا كانت اللجنة التي عينتها النقابة قد نجحت في إنجاز مهامها الرقابية، في السياق العام الذي شهد بعد ذلك نشاطا متجددا، أم أنها ثقة من جانب أرباب العمل. بالرغم من العقبات البيروقراطية التي وضعتها الإدارة وأحيانا بعض القيادات النقابية أمام العمال والعاملات، إلا أن ذلك لم يمنع استمرار بعض النضالات، مثل تلك التي استطاعت Laboratoires du Chalet إنجازها.

لتأكيد استقلاليته جعلته موضعا لعدة هجمات شنها عليه النظام السياسي القائم. تجسدت هذه الهجمات في انقلابات ضد الهيئات القيادية للنقابة، خاصة خلال مؤتمر 1963 و1969. تدريجيا ومع مرور السنوات، وقعت المركزية النقابية القوية تحت سيطرة الحزب الواحد (جبهة التحرير الوطني) وأصبحت بمثابة منظمة جماهيرية، تمثل دورها في تعبئة الطبقة العمالية الجزائرية من أجل تأييد مساندة الخيارات السياسية الاقتصادية للنظام القائم. لا تزال تضطلع بهذه المهمة في الواقع حتى اليوم، وهذا بالرغم من محاولات المقاومة التي تنتهي بعد وقت قصير بإعادة رسم الخارطة السياسية على أعلى مستوى في الدولة، أو بتسويات أو انقلابات داخلية. على سبيل المثال، في لحظات محددة من تاريخه، تساهل النظام أو أغمض عينيه على النزعة الاستقلالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما يعبر عنها فرانسوا وايس : « كان صيف 1966 يتسم بالتوتر الشديد. بالتأكيد لم يبد أن الحكومة كانت تحد من معارضة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال تنصيب قيادة جديدة على رأسه. عملية لن تكلف شيئا بالتأكيد إذا أرادت الحكومة إنجاح الإصلاحات الزراعية والاجتماعية » (295 : Weiss 1970).

2.2 سنوات السبعينات : القطاع الخاص بوتقة لحركة نقابية واعدة

منذ بداية الاستقلال الوطني، شهد عالم الشغل الكثير من الحركات الاحتجاجية. أخذ البعض منها شكل إضرابات عمالية، والبعض الآخر أخذ أشكالا أقل جماعية كانت تعكس، بدقة كبيرة، حالة موازين القوى بين الحركة العمالية الجزائرية حديثة النشأة، والقوى الاجتماعية الجديدة الحاكمة منذ الاستقلال، التي كانت آنذاك في أكثر مراحل تاريخها ازدهارا. وليس من الغريب أنه حتى أواخر السبعينات كانت أغلب هذه الحركات الاحتجاجية تحدث في القطاع الخاص، الوطني والأجنبي، أين تمتد جذور التجارب النقابية إلى حقبة الاحتلال الفرنسي.

مباشرة بعد الاستقلال، كان عمال وعمالات القطاع الخاص هم الذين يمثلون قاطرة العمل المطلبي : بلغ عدد نزاعات العمل في القطاع الخاص 91 بالمائة من مجموع النزاعات في 1969، و87 بالمائة سنة 1970 و84 بالمائة سنة 1971 (جاي 2001 : 44). بالرغم من ذلك، لم يبق عمال وعمالات القطاع الخاص في الطليعة التي استأثر بها القطاع الحكومي كما تشير الإحصائيات الرسمية. وتجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من صعود القطاع العمومي، بقيت الروح النضالية والإضرابات العمالية في القطاع الخاص معتبرة للغاية لأن ظروف العمل كانت أكثر سوءا منها في القطاع العمومي الأخذ في التوسع. في الواقع، « أكثر من نصف هؤلاء العمال في القطاع الخاص الصناعي يُدفع لهم بالساعة ويتعرضون في الغالبية العظمى للمؤسسات

3 تجدر الإشارة إلى أن الإضرابات العمالية مسموح بها في القطاع الخاص من وجهة نظر قانونية، على عكس القطاع الحكومي « الاشتراكي ».

منذ مطلع السبعينات. مع ذلك، ظل عدد نزاعات لعمال في القطاع الخاص كبيرا وتزايد خلال بعض الفترات. على سبيل التوضيح، أحصينا : 747 نزاعا سنة 1980، 619 سنة 1984 و729 حالة في 1985 (أنظر الجدول رقم 1).

جدول رقم 1 :

التطور السنوي للنزاعات بين 1969 و1986 في القطاع الخاص

السنة	عدد النزاعات في السنة	حصة القطاع الخاص	النسبة المئوية (%)
1969	72	68	94,44
1970	99	86	86,86
1971	152	127	83,55
1972	146	121	82,87
1973	416	301	71,83
1974	827	571	69,04
1975	1132	696	61,48
1976	681	407	59,76
1977	1147	604	53,53
1978	543	348	64,08
1979	1334	710	53,22
1980	1562	747	47,82
1981	1215	435	35,80
1982	1169	389	33,27
1983	1484	416	28,03
1984	1496	619	41,37
1985	1502	729	48,53
1986	1344	534	39,73
المجموع	16 324	7 918	48,50

المصدر : منشورات وزارة العمل والتكوين المهني حول الوضعية الاجتماعية.

على عكس القطاع العمومي، أين تلعب النقابة دور رجل الإطفاء وترفض الخيارات المطالبة وتحبذ الإدارة المشتركة، لم تعرف النقابة في القطاع الخاص هذا التطور وحافظت على طابعها العقائدي المطالب (8 : Djabi 1988).

علاوة على ذلك، القطاعات التي عرفت الكثير من النزاعات (تدمرات وإضرابات) في القطاع الخاص هي مجالات الأشغال العمومية، الأغذية الزراعية، التبغ، النسيج، الكيمياء، تحويل البلاستيك والمعادن (85 : Djabi 1988). لا يتعلق الأمر في الحقيقة فقط بقطاعات النشاط التي ينتعش فيها القطاع الخاص الوطني في ظل هيمنة الدولة، ولكن بالنشاطات التي تتميز بكثافة عدد العمال ومشقة العمل والأجور المنخفضة.

- في الجزائر العاصمة، تم شن إضراب لثلاثة أيام ونصف في مصانع رونو (250 عامل وعاملة) نهاية شهر أوت/أغسطس من أجل الحفاظ على الحقوق النقابية. فرض الوزير استئناف العمل قبل أي نقاشات، وهي النقاشات التي جعلها أرباب العمل مستحيلة لفترة طويلة.
- في بجاية، بداية سبتمبر، شن 150 عاملا وعاملة إضرابا في مصنع SIAN لصناعة الزيوت والصابون. تدخل الدرك الوطني وحاول توقيف المندوبين النقابيين للمصنع والاتحاد المحلي. واقتضى الأمر تدخل نائب الوالي الجديد (مصنع جزائري يملك مصنع جوارب S.A.B.) لكبح قائد الدرك المتحمس كثيرا. احتدم النزاع في مصنع ايكوتال (شركة خاصة، 500 عامل وعاملة، النسيج)، ونزاع خطير قادم في محطة خط الأنبوب الرابط بين حاسي مسعود وبجاية (مؤسسة SOPEG، 600 عامل وعاملة).
- في وهران، انتهى إضراب عمال وعاملات Bains Maures ضد أرباب عمل بعقلية إقطاعية، بتوقيف الشرطة (PRG) للمندوبين النقابيين وأعضاء الاتحاد الجهوي. ما يبين أن موازين القوى السياسية ليست بالضرورة إلى جانب العمال والعاملات، رغم الطابع «الاشتراكي» للنظام الجديد.
- في رويبة (العاصمة)، دخل عمال وعاملات خط تجميع مصنع Berliet الضخم (800 عامل وعاملة) في إضراب (18-16 : Priore 1965).

مع مرور السنوات، تزايدت النزاعات العمالية في المؤسسات الخاصة ضد أرباب عمل لم يتأقلموا بعد مع المعطي الجديد وبقوا يتعاملون مع الحركات النقابية بذهنية الحقبة الاستعمارية. لاحظنا استنادا إلى الأرقام أن النزاعات والإضرابات هيمنت على القطاع الخاص من 1969 إلى 1979. تشير الإحصائيات التي نشرتها وزارة العمل والتكوين المهني حول الحالة الاجتماعية إلى أنه في سنة 1969، من بين 72 نزاعا تم تسجيله على المستوى الوطني، هناك 68 حالة سُجلت في القطاع الخاص، بنسبة 94 بالمائة من مجموع النزاعات، العمومية والخاصة. بلغت نسبة النزاعات سنة 1970، 86 بالمائة من إجمالي 99 حالة مسجلة، و84 بالمائة سنة 1971 من مجموع 152 حالة. وفي سنة 1975، من بين 1132 حالة نزاعات عمل، تم تسجيل 61 بالمائة في القطاع الخاص.

عام 1974، سنة أول أكبر موجة من الإضرابات بعد الاستقلال والتي مست العديد من القطاعات، تم تسجيل 1141 نزاع عمل، من بينها 614 في القطاع الخاص، أي 53 بالمائة من نسبة النزاعات على المستوى الوطني. بضع سنوات بعد ذلك، في 1979 بلغ عدد النزاعات 710، أي بمعدل 54 بالمائة. سيكون عام 1979 آخر سنة تهيمن فيها النزاعات على القطاع الخاص. ابتداء من 1980، سيتغير الاتجاه لصالح القطاع العمومي الذي أصبح يسيطر على الاقتصاد الوطني

5 تعني بالتمر (malaise) جميع أشكال النزاعات العمالية التي لا تؤدي بالضرورة إلى التوقف عن العمل.

4 في عام 1977، شهدت الجزائر إضرابات قطاعية شلت العديد من المركبات وقطاعات النشاط الحساسة.

3.2 مطلع الثمانينات : القطاع العمومي بمثابة قاطرة جديدة للعمل النقابي.

تخلت الحركة النقابية في القطاع الخاص مطلع الثمانينات، كما ذكرنا سابقا، عن مكانتها المركزية في الاحتجاج العمالي لصالح عمال وعاملات القطاع العمومي. يرتبط ذلك بصورة أساسية بالتطور النوعي والكمي للقطاع الحكومي. وقد كللت الاستثمارات العمومية بالنجاح في صورة نسيج صناعي سمح بتشكيل نواة جديدة للطبقة العمالية التي، بالنظر إلى أصولها غير العمالية، أبقت على علاقات متنوعة مع البيئة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد. انبثق عن تجربة الاقتصاد العمومي « مواطنون عمال ». تختلف مطالبهم بالضرورة عن مطالب « العمال المواطنين » في القطاع الخاص (Djabi 2015).

أذنت نهاية الثمانينات ببداية فشل العمل النقابي في القطاع الخاص، المسار الذي تقام مع تحرير الاقتصاد الوطني والأزمة الأمنية لسنوات التسعينات والتحالفات السياسية الجديدة. أعلن نص تعديل الميثاق الوطني لسنة 1985 بالفعل رغبة النظام في ازدهار القطاع الخاص حتى يصبح مكملا للقطاع العمومي.⁶

استطاع القطاع الخاص خلال هذه الفترة توسيع قاعدته الاقتصادية بشكل كبير وذلك باللجوء إلى الأساليب المختلفة لإدارة اليد العاملة المؤهلة : الزيادة على الأجور والإغراءات بترك العمل التي عُرضت على أفضل الإطارات والتقنيين والعمال والعاملات ذوي الكفاءات العالية في القطاع العمومي... أرباح كبيرة تم تحقيقها بفضل تحويل فائض القيمة من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص (Derras 1997).

زاد هذا التوجه مع إضعاف القطاعات النقابية الأكثر تطورا من خلال إصدار المادتين 120/121 وإلغاء الاتحادات النقابية داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ابتداء من 1982. ساهم هذان الإجراءان بشكل كبير في إفراغ الهيئات النقابية من عناصر الطبقة العمالية الأكثر تقدما وكسر الدور التنظيمي للهيكل العمودية للنقابة.⁷ أدى تظافر هذين العنصرين إلى التراجع الذي عرفه الاستقطاب النقابي في القطاع الخاص. وهو ما قام به عالم الاجتماع سعيد شبيخي في هذه التحليلات وهو يلخص الوضعية التي سادت هذه المرحلة التاريخية : « الطبقة العمالية ضعيفة نسبيا بشكل لا يمكنها من ابتكار أشكال جديدة من النضال. خضعت النقابة لرقابة سياسية بوليسية وأصبحت تتعرض لتصفيات جديدة. وتم طرد المندوبين النقابيين الشيوعيين من الهيئات

⁶ تم نشر الميثاق الوطني المعتمد في استفتاء 16 جانفي/يناير 1986 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

⁷ تشترط المواد 120/121 العضوية المسبقة في جبهة التحرير الوطني للوصول إلى مناصب المسؤولية.

⁸ اقتباس من س.م، عضو سابق في الفدرالية الوطنية للنسيج والجلود التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

وفقاً للإحصائيات الرسمية دائما (أنظر الجداول من 1 إلى 4) وبالنظر إلى أن الإضرابات مسموح بها في القطاع الخاص، يلجأ العمال والعاملات هناك إلى المزيد من الإضراب كوسيلة ضغط لتلبية مطالبهم. في بعض الحالات يقوم النظام بتشجيع الإضراب لكسر وتحييد جزء من الإدارة بطريقة ما، أو حتى السيطرة على قطاع نشاط خاص. على سبيل المثال، سنة 1982 التي شهدت عددا كبيرا من النزاعات، 1169 منها 389 في القطاع الخاص (33 بالمائة). بلغت نسبة الإضرابات 73 بالمائة، أي 284 إضرابا. تجدر الإشارة إلى أن اللجوء إلى الإضراب ليس السلوك الوحيد الذي يستخدمه عمال القطاع الخاص لتلبية مطالبهم، فهناك أيضا الالتماسات والمظاهرات والتقارير والشكاوي (أنظر الجدول رقم 2).

جدول رقم 2 :

تقسيم النزاعات إلى تظلمات وإضرابات.

شكل المطالب	العدد	النسبة المئوية (%)
إضرابات	284	73
تذمرات	105	26,99
إجمالي النزاعات	389	99,99

المصدر : وثائق وزارة العمل والتكوين المهني.

بخصوص المطالب التي أثارها العمال، فهي تتعلق بشكل أساسي بالمرتبات ورفع الأجور أو إدانة التأخر في تسديدها، علما أنه منذ منتصف السبعينات، بدأ العمال والعاملات الأجور يتأثرون بانخفاض قدرتهم الشرائية بعد ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية. يشتكى العمال والعاملات كذلك من ظروف العمل وتدهور حقوقهم النقابية. نذكر أن المطالب المتعلقة بمسائل التأمين أو إعادة النظر في الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج لم تظهر في الإحصائيات الرسمية، ربما تكون مصنفة في الفصل المعنون بـ « أخرى » (أنظر الجدول رقم 3).

جدول رقم 3 :

العلاقة بين شكل الاحتجاج (التذمرات والإضراب) والمطالب في القطاع الخاص (1977)

المطالب	نسبة الإضرابات (%)	النسبة التذمرات (%)
أجور وعلاوات	41,2	37,9
التأخر في دفع الاجور	26,3	8
ظروف العمل	13,1	13,4
تسريح فردي وجماعي	7,3	24,5
الحق النقابي	7	9,5
تدهور العلاقات المهنية	-	-
لا تمثيلية ممثلي العمال	0,8	1,5
أخرى	4,3	4,9

المصدر : وزارة العمل والتكوين المهني.

السنة	القطاع الخاص (%)	القطاع العام (%)
1996	14,51	85,48
1997	15,42	84,58
1998	14,35	85,64
1999	08,67	91,32
2000	13,90	86,09
2001	6,25	93,75
2002	11,42	88,57
2003	13,61	86,36
2004	1,75	98,24

المصدر : Sghir (2021)

2.4 مفارقة العقد الأول من القرن الحادي والعشرين : قطاع خاص في تطور ونقابة في تدهور.

خلال التحقيقات الميدانية التي أجريناها، وجدنا أن الوجود النقابي في القطاع الخاص ضئيل للغاية مقارنة بالقطاع العام وبالنظر إلى عدد الشركات الخاصة والعمال والعاملات الذين توظفهم. يمكننا القول أن المشاركة النقابية لا تغطي حتى 1% من عدد العاملين في هذا القطاع الذي يهيمن على الاقتصاد الوطني. تضع هذه المشاركة النقابية المنخفضة هؤلاء العمال والعاملات في وضع هش جدا وتحرمهم من هذه الأداة التنظيمية والقانونية الهامة ليكونوا قادرين على إعادة التفاوض بشأن الأجور والاتفاقيات الجماعية، فضلا عن ظروفهم العامة داخل الشركة.

تتحدث الصحافة الوطنية بانتظام عن وجود نزاعات داخل العديد من الشركات الخاصة لأسباب اجتماعية ومهنية أو بسبب ممارسة الحقوق النقابية. إن القمع، أي الفصل التعسفي للنقائبيين والنقابيات والعمال والعاملات المحتجين هو ما يضع حداً لهذه النزاعات عموماً. يعارض أرباب العمل الخواص الجزائريين والأجانب تشكيل نقابات لموظفيهم على الرغم من أن التشريع الساري يضمن هذا الحق للعمال والعاملات طالما أنهم لا يشككون في ملكية أصحاب العمل لوسائل الإنتاج.

لم تطرح مسألة العمل النقابي في القطاع الخاص التي كانت مهمة منذ سنوات إلا في سنة 2006 من خلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين : « تعود المحاولة الأولى إلى سنة 2006، خلال اللقاء الثلاثي الذي نظم في تلك السنة، عندما قدمت المركزية النقابية نموذجاً لاتفاقية إطارية مع بعض الشركاء الاقتصاديين يتضمن حرية إنشاء فروع نقابية » (Temlali 2015). بعد خمس سنوات لم يتجسد أي شيء على أرض الواقع ولم يف أرباب العمل الخواص بالتزاماتهم. تم طرح القضية ذاتها مرة أخرى خلال الدورة الثلاثية الخامسة عشر لسنة 2011، وتعهد أرباب العمل أيضاً باحترام الحق

النقابية، وحل الاتحادات والسيطرة على القيادة النقابية الجديدة بالكامل من قبل الحزب الواحد (FLN). بقيت النقابة، في هذه الظروف، تسيّر من طرف البرجوازية الحضرية الصغيرة على الصعيد الوطني والنخبة العمالية وموظفي قطاع الخدمات على مستوى المصانع. خلاف ذلك، ستكون خالية تماما من العمال والعاملات الذين يعتبرونها بمثابة مملكة للدعاية والأكاذيب إذا لم تكن ببساطة إحدى أفضل الطرق للترقى السريع. هؤلاء كل الفاعلين الاجتماعيين الذين تم إضعافهم : من الطبقة العاملة نفسها، التي يتناقص أفرادها نسبياً، إلى المثقفين الذين يريد معظمهم أن يكونوا مستشاري الأمير والأقلية منهم غير قادرة على تعبئة الفئات الاجتماعية التابعة، مروراً بالمصانع المتأثرة بتراجع الصناعة « (500 : Chikhi 1995).

لم نتمكن من الحصول على بعض الإحصائيات المتعلقة بنسبة الإضرابات في القطاع الخاص بعد أكتوبر 1988 إلا عند نهاية تحقيقنا. كما ينبغي التعامل مع الإحصائيات المقدمة من وزارة العمل بحذر، وهذا بالنظر إلى اللانظام وغياب الاتساق في المعلومات المنشورة.

تبين الإحصائيات (أنظر الجدول رقم 4) مرة أخرى الهيمنة الكبيرة للقطاع العمومي على القطاع الخاص من حيث توزيع نسب الإضراب. بينما كان عالم الشغل يشهد غليانا وتحولات كبيرة⁹، بقي القطاع الخاص على الهامش. في مطلع التسعينات، كانت حصة الإضرابات ضئيلة : حوالي 7 بالمائة سنة 1990، و11 بالمائة سنة 1991 و13 بالمائة في 1993. ولم تبدأ في استعادة قوتها إلا سنة 1997، حيث بلغت 15 بالمائة. لكن المعدلات بدأت في الانخفاض من عام إلى آخر، لتصل إلى معدل ضئيل للغاية بلغ حوالي 2 بالمائة عام 2004، مما يدل على أن التعددية السياسية والنقابية لم تستغل في بناء نقابة قوية مقارنة بسنوات السبعينات. باختصار، لم تكن عمليات التحرير السياسية والمؤسسية قادرة على زعزعة العلاقات الاجتماعية داخل الشركات الخاصة.

جدول رقم 4 : توزيع الإضرابات بعد سنة 1988 حسب القطاع القانوني

السنة	القطاع الخاص (%)	القطاع العام (%)
1990	6,77	93,23
1991	10,92	89,07
1992	12,98	87,01
1993	08,75	91,24
1994	08,29	91,70
1995	06,71	93,29

⁹ تم تسجيل العديد من الإضرابات القطاعية خلال فترة ما بعد 1989 برقم قياسي بلغ 2023 إضراباً في عام 1990، شمل حوالي 300 ألف عامل وعاملة. ارتفع هذا الرقم إلى 1034 إضراباً في عام 1991 مقابل 496 في عام 1992 (53 : Djabi 2002).

النقابي وأعلنوا عدم معارضتهم للتنظيم النقابي للعمال والعاملات (Chenafi 2011). لم تف منظمات أصحاب العمل الموقعة بالتزاماتها حتى الآن.

من جانبها، أوعزت إدارة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال أمينها العام السابق عبد المجيد سيدي سعيدي في توجيهه داخلي، إلى جميع الهياكل النقابية القاعدية وطلبت من الاتحادات الولائية إعادة توزيع نشاطها في القطاع الخاص من أجل إنشاء فروع نقابية للاتحاد (Liberté 2005). مع ذلك، تبين خلال التحقيق الذي أجريناه أنه لم يتم تحقيق أي شيء على أرض الواقع مجدداً.

التعديلات التي تم إجراؤها داخل اللجنة التنفيذية الوطنية (CEN) والأمانة الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد المؤتمر الثالث عشر (جوان/يونيو 2019)، لم تحدث تغييرات كبيرة في توجه الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا، على الرغم من انعقاده تحت ضغط الحراك الشعبي والحركة الاحتجاجية الداخلية¹⁰. على عكس الحالة التونسية ما بعد ثورة جانفي/يناير 2011، لم تشهد المركزية النقابية تغيراً ملحوظاً في خطها النقابي، ولا تعزيزاً لهياكلها ولم تلعب دوراً مهماً في موازين القوى الجديدة بعد ثورة فبراير 2019. بالنسبة للعديد من المراقبين للحقل النقابي، فإن شروط عقد هذا المؤتمر، التي تعتبر غير ديمقراطية، ساهمت في إضعاف المركزية النقابية أكثر، لا سيما من وجهة نظر تنظيمية. شهد الاتحاد العام للعمال الجزائريين حركة احتجاجية داخلية أطلق عليها العمال اسم « حركة تقويم إ. ع. ج. »، وهي حركة تصويبية طالبت بالإطاحة بسيدي سعيدي وأمانته الوطنية، وعقد مؤتمر استثنائي ديمقراطي.

¹⁰ شهد الاتحاد العام للعمال الجزائريين حركة احتجاجية داخلية أطلق عليها العمال اسم « حركة تقويم إ. ع. ج. »، وهي حركة تصويبية طالبت بالإطاحة بسيدي سعيدي وأمانته الوطنية، وعقد مؤتمر استثنائي ديمقراطي. فصل جميع المسؤولين النقابيين الذين قادوا الاحتجاج الداخلي، لكن تمت إعادة الاعتبار لبعضهم.

مؤسسات غير متكيفة مع التنظيم النقابي

سيسمح لنا تحليل كل هذه العوامل بفهم سبب استمرار القطاع الخاص في مقاومة العمل النقابي في المؤسسات.

1.3 قطاع خاص بمثابة المشغل الرئيسي

يوظف القطاع الخاص 6.95 مليون عامل وعاملة أي 63 في المائة من إجمالي القوة العاملة في الجزائر مقارنة بالقطاع العام الذي يوظف ما يقرب من 4.09 مليون عامل وعاملة، أو 37 في المائة من مجموع العاملين، أي 11.048 مليون عامل وعاملة، بحسب الاستطلاع الذي أجري في أفريل/ نيسان الماضي من قبل الديوان الوطني للإحصاء (ONS) حول حالة سوق العمل.

يتألف عدد العمال البالغ 11.048 مليوناً من 9.073 مليون رجل (82 في المائة) و 1.975 مليون امرأة (18 في المائة). كما يشير الديوان الوطني للإحصاء إلى أن ما يقرب من سبعة من كل عشرة هم عمال أجراء (70 بالمائة).

يظهر هذا الاستطلاع بوضوح أن القطاع الخاص هو الموظف الرئيسي في الجزائر بحلول أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، كان القطاع الخاص يوظف 59 في المائة من القوة العاملة (بنسبة مشاركة تقارب 41 في المائة).

ارتفع معدل التوظيف هذا بشكل مطرد، حيث بلغ 69 في المائة في عام 2006 (الجدول 5 و 6).

في الفصلين الثالث والرابع قمنا بتحليل العوامل التي تفسر الوضع المتناقض للقطاع الخاص الجزائري، الذي لم تسمح أهميته الاقتصادية بظهور نقابات عمالية للأجراء والأجيرات.

بالنسبة لنا، الأمر يتعلق بالبحث عن العوامل التفسيرية لضعف/غياب التمثيل النقابي على خمس مستويات :

1. تركيبة القطاع الخاص الجزائري، لمعرفة ما يمكن أن يفسر الغياب الفعلي للنقابات في القطاع الخاص، في تصنيف الشركات الجزائرية الخاصة وأحجامها وقطاعات نشاطها وهشاشة سوق العمل.
2. جذور القطاع الخاص الوطني وتطوره التاريخي، وعلاقة هذه الفئة من رواد ورائدات الأعمال بالدولة وتصورها للعمل النقابي.
3. أنماط الحوكمة والتنظيم والإدارة في القطاع الخاص، لاسيما تلك المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
4. الحدود الهيكلية للمنظمات النقابية، المهمة من طرف العمال والعاملات اليوم، وخاصة الشباب.
5. وأخيراً، العوامل غير المواتية كثيرا لظهور فاعلين نقابيين على مستوى السياق المحلي والدولي.

جدول رقم 5 :

مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي الجزائري

الثلاثي الثاني لعام 2019	الثلاثي الاول لعام 2019	2018	
-	-	-	الناتج المحلي الإجمالي (المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات)
10 061,8	-	20 259,0	الناتج المحلي الإجمالي بما في ذلك المحروقات بالمليار دينار جزائري
8 104,6	-	15 711,3	الناتج المحلي الإجمالي خارج المحروقات (بالمليار دينار جزائري)
-	-	4 080,7	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار الأمريكي)
-	-	-	عمليات الخزينة العمومية (المصدر : وزارة المالية)
-	807,2	3 964,3	الإيرادات الجبائية العادية (بالمليار دينار جزائري)
-	648,6	2 349,7	الجباية البترولية (بالمليار دينار جزائري)
-	-	-	القطاع الخاص (المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات)
-	-	63,0	حصة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي (%)

الثلاثي الثاني عام 2019	الثلاثي الاول عام 2019	2018	
		80,8	حصة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي خارج المحروقات (%)
		28,0	حصة القطاع الخاص في الضرائب المتصلة بالإنتاج (%)
		72,0	حصة القطاع الخاص في صافي فائض الاستغلال « ENE » (%)
		63,6	حصة القطاع الخاص في إجمالي القيمة المضافة (%)
		85,0	حصة القطاع الخاص في إجمالي القيمة المضافة خارج المحروقات (%)
		64,6	حصة القطاع الخاص في تعويضات الموظفين والموظفات
-	-	-	القروض (المصدر : بنك الجزائر)
	5 101,6	4 710,3	القروض في الاقتصاد (بالمليار دينار جزائري)
	5 083,1	4 763,1	
-	-	-	العمالة/البطالة (المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات)
		42 578	مجموع السكان في منتصف السنة (بالآلف)
		4 090	السكان العاملين (بالآلف)
		6 911	
		62,8	حصة القطاع الخاص في سوق العمل الوطنية (%)
		37,2	حصة القطاع الخاص في سوق العمل الوطنية (%)

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء ووزارة المالية.

جدول رقم 6 :

مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي والتوظيف في الجزائر

2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	
القطاع الخاص (المصدر : الديوان الوطني للإحصاء)										
%53,5	%43,4	%44,6	%44,3	%44,4	%47,4	%48,0	%49,0	%47,5	%42,6	الإجمالي %
%77,6	%76,9	%77,1	%76,7	%75,3	%74,8	%73,7	%73,5	%73,5	%69,8	حصة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي خارج المحروقات %
%23,1	%15,8	%17,1	%19,6	%20,7	%23,7	%23,7	%25,1	%22,5	%19,7	حصة القطاع الخاص في الضرائب المتصلة بالإنتاج %
%60,3	%43,4	%44,9	%44,6	%45,2	%50,4	%52,1	%55,3	%53,8	%46,9	حصة القطاع الخاص في صافي فائض الاستغلال %
%54,6	%41,2	%42,7	%42,7	%42,7	%46,5	%47,5	%49,3	%47,6	%41,7	حصة القطاع الخاص في القيمة المضافة الإجمالية %
%83,6	%82,4	%80,9	%80,4	%78,9	%78,5	%77,9	%77,9	%78,7	%74,8	حصة القطاع الخاص في القيمة المضافة خارج المحروقات %
%64,3	%61,6	%62,8	%61,0	%59,6	%57,7	%55,2	%55,4	%54,5	%47,4	حصة القطاع الخاص في أجور الموظفين
التوظيف/البطالة (المصدر : الديوان الوطني للإحصاء)										
35 268	34 591	34 096	33 481	32 906	32 364	31 848	31 357	30 879	30 416	العدد الإجمالي في منتصف السنة (بالآلف)
3 234	3 149	2 987	2 746	2 964	2 678	2 658		2 560	-	القطاع العام
6 238	5 997	5 607	6 123	5 080	5 121	4 026		3 669	-	القطاع الخاص/ المختلط
%65,9	%65,6	%65,2	%69,0	%63,2	%65,7	%60,2		%58,9		حصة القطاع الخاص في سوق العمل الوطني %
%34,1	%34,4	%34,8	31,0	%36,8	%34,3	%39,8		%41,1		حصة القطاع العام في سوق العمل الوطني %
%41,4	%41,7	%40,9	%42,5	%41,0	%42,1	%39,8		%41,0	%40,2	معدل النشاط %
%10,2	%11,3	%13,8	%12,3	%15,3	%17,7	%23,7		%27,3	%28,9	معدل البطالة %

2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010		
القطاع الخاص (المصدر : الديوان الوطني للإحصاء)										
%63,0	%64,1	%65,4	%64,2	%60,0	%57,5	%53,7	%50,8	%52,8		الإجمالي %
%80,8	%80,3	%80,2	%79,9	%80,3	%80,3	%79,6	%79,0	%78,7		حصة القطاع الخاص في الناتج الإجمالي خارج المحروقات %
%28,0	%30,2	%33,2	%34,0	%26,6	%23,9	%21,2	%19,8	%21,1		حصة القطاع الخاص في الضرائب المتصلة بالإنتاج %
%72,0	%74,8	%77,8	%77,6	%67,0	%62,1	%56,1	%52,2	%55,3		حصة القطاع الخاص في صافي فائض الاستغلال %
%63,6	%65,1	%67,7	%66,7	%59,4	%56,6	%51,5	%48,3	%51,2		حصة القطاع الخاص في القيمة المضافة الإجمالية %
%85,0	%84,7	%85,0	%85,0	%85,3	%86,3	%85,3	%84,6	%84,2		حصة القطاع الخاص في القيمة المضافة خارج المحروقات %
%64,6	%64,0	%63,6	%61,8	%62,1	%63,0	%59,0	%59,3	%62,4		حصة القطاع الخاص في أجور الموظفين
التوظيف/البطالة (المصدر : الديوان الوطني للإحصاء)										
42 578	41 721	40 836	39 968	39 114	38 297	37 495	36 717	35 978		العدد الإجمالي في منتصف السنة (بالآلاف)
4 090	4 001	4 355	4 455	4 100	4 440	4 354	3 843	3 346	القطاع العام	السكان العاملون (بالآلاف)
6 911	6 857	6 490	6 139	6 139	6 349	5 816	5 756	6 390	القطاع الخاص/المختلط	
%62,8	%63,2	%59,8	%57,9	%60,0	%58,9	%57,2	%60,0	%65,6		حصة القطاع الخاص في سوق العمل الوطني %
%37,2	%36,8	%40,2	%42,1	%40,0	%41,2	%42,8	%40,0	%34,4		حصة القطاع العام في سوق العمل الوطني %
%41,7	%41,8	%41,8	%41,8	%40,7	%43,2	%42,0	%40,0	%41,7		معدل النشاط %
%11,7	%11,7	%10,5	%11,2	%10,6	%9,8	%11,0	%10,0	%10,0		معدل البطالة %

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات.

جدول رقم 7 :

مجموع الشركات الصغيرة والمتوسطة والتوظيف

1.193.339		مجموع الشركات الصغيرة والمتوسطة في 31/12/2019
57.642		الشركات الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت سنة 2019
20.550		توقف النشاط (الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة)
103.693 (8,69%)		الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة
243		الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة العمومية
28/45	جميع المراكز القانونية/المتوسط الدولي	كثافة الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (عدد م.ص.م لكل 1000 ساكن)
16/45	الأشخاص المعنويون الخواص/المتوسط الدولي	
2.885.651		الوظائف (موظف)

المصدر : وزارة الصناعة والمناجم (2020).

2.3 قطاع خاص تهيمن عليه المؤسسات الصغيرة

في نهاية عام 2019، بلغ إجمالي عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة 1.193.339 كيانا، أكثر من 56 بالمائة منها تتكون من أشخاص معنويين، من بينهم 243 مؤسسة اقتصادية عامة (EPE) (الجدول رقم 7).

ويتكون الباقي من أشخاص طبيعيين (44 في المائة)، منها ما يقرب من 21 في المائة من المهن الحرة و 23 في المائة من الأنشطة الحرفية (الجدول رقم 8).

في نهاية عام 2019، كان إجمالي عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة مكونا من 97 بالمائة من الشركات الصغيرة جدا (TPE) (أقل من عشرة موظفين وموظفات) والتي لا تزال مهيمنة بقوة على النسيج الاقتصادي، تليها الشركات الصغيرة (PE) ب 2.6 بالمائة والشركات المتوسطة بنسبة 0.4 بالمائة (الجدول رقم 9).

يظهر التوزيع الجغرافي تمركزا كبيرا في الوسط (54 بالمائة) والشرق (25 بالمائة) (جدول رقم 10).

جدول رقم 9 :

تصنيف الشركات الصغيرة والمتوسطة

نوع الشركات الصغيرة والمتوسطة	عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة	%
الشركات الصغيرة جدا (أقل من 10 موظفين وموظفات)	1 157 539	97
الشركات الصغيرة (بين 10 و 49 موظف(ة))	31 027	2,6
الشركات المتوسطة (بين 50 و 249 موظف(ة))	4 773	0,4
المجموع	1 193 339	100

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء ووزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

جدول رقم 8 :

إجمالي عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة في نهاية عام 2019

نوع الشركات الصغيرة والمتوسطة	عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة	الحصة (%)
الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة		
أشخاص	671.267	56,25
أشخاص طبيعيين، منهم :	521.829	43,73
مهن حرة	247.275	20,72
نشاطات حرفية	274.554	23,01
شركات عمومية		
أشخاص اعتباريون	243	0,02
المجموع	1 193 339	100

المصدر : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)، مؤسسة الدراسات الاقتصادية و التحليل المالي والتقييم الاستراتيجي (ECOIE).

جدول رقم 10 :

توزيع المؤسسات حسب نوع الشركات الصغيرة والمتوسطة

توزيع الأشخاص الاعتباريين حسب المنطقة والقطاع القانوني في 31/12/2018

المنطقة	القطاع القانوني						
	القطاع الخاص الوطني	القطاع الخاص الأجنبي	شركات الاقتصاد المختلط	القطاع العام الأجنبي	المؤسسات العمومية الاقتصادية	مؤسسات عمومية أخرى	المجموع
الوسط	96 414	402	43	7	227	1 179	98 272
الشرق	43 841	94	10	5	176	901	45 027
الغرب	27 753	57	16	7	149	694	28 676
الجنوب	8 123	39	10	-	22	236	8 430
المجموع	176 131	592	79	19	574	3 010	180 405

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء ووزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ضمن اختصاص الهيكل المكلف بتسيير المؤسسات الكبرى. ضمن نفس النص أيضا في محفظة مديرية كبريات المؤسسات الشركات العاملة في قطاع المحروقات، والشركات المقيمة في الجزائر والعضوة في مجتمعات أجنبية، والشركات التي لا تتوفر على إقامة مهنية دائمة بالجزائر.

وتعرض قائمة أكبر الشركات في الجزائر أكبر المؤسسات وفقا لقائمة أكبر 500 مؤسسة أفريقية حسب مجلة جون أفريك الفرنسية. الأرقام بالمليون دولار وتم جمعها في نهاية عام 2013 (ما لم يذكر خلاف ذلك).

لغرض دراستنا حول النقابات في القطاع الخاص، كان من المهم إجراء تحليل أكثر دقة لمجموع الشركات المتوسطة الحجم (ETI) والشركات الكبيرة (GE). لسوء الحظ، البيانات حول هذه الفئة من الشركات ليست متاحة بسهولة، مع الغموض الذي يلف مفهوم « المجمع » الذي يسمح للعديد من رواد ورائدات الأعمال بتوزيع أصولهم وأنشطتهم بين عدة كيانات مستقلة رسمياً.

بعد خمسة عشر عاما، سوف يتغير معيار تسمية « المؤسسة الكبيرة » بالنسبة للشركات الخاضعة للقانون الجزائري من رقم الأعمال المحدد في 2002 بمبلغ 100 مليون دينار إلى 2 مليار دينار بحلول نهاية عام 2017، من أجل أن تكون مؤهلة في مديرية كبريات المؤسسات (DGE).

بموجب الأحكام المختلفة، ذكر قانون المالية لعام 2002 أن الشركات الخاضعة لقانون شركات رؤوس الأموال، والتي يفوق أو يساوي رقم أعمالها 100 مليون دينار تدخل إجبارياً

جدول رقم 11 :

قائمة أكبر الشركات الجزائرية في 2013

القطاع	النتيجة الصافية	رقم الأعمال	المؤسسة	الترتيب الإفريقي	
المحروقات	5 236,140	67 827,760	سوناتراك Sonatrach	1	1
المحروقات	109,207	4 157,572	نפטال Naftal	34	2
الصناعة الزراعية	109,207	3 260,446	سيفيتال Cevital	45	3
إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز	469,571 -	2880	سونلغاز Sonelgaz	55	4
متعامل الهاتف النقال	-	1 796,323	جيزي Djezy	86	5
الأشغال العمومية	232,480	1 096,201	كوسيدار Cosider	143	6
متعامل الهاتف النقال	232,480	1 096,201	أوريدو Ooredoo	146	7
الاتصالات	12,481	934,566	اتصالات الجزائر Algérie Télécom	167	8
متعامل الهاتف النقال	196,924	915,838	موبيليس Mobilis	172	9
النقل الجوي	-	853,580	الخطوط الجوية الجزائرية Air Algérie	185	10
نشاطات متنوعة	-	742,088	مجمع كفاو الجزائر Groupe CFAO Algérie	208	11
الإدارة والتطوير	-	721,084	مدار القابضة MADAR Holding	214	12
الكهرباء والغاز	-	662,799	شركة توزيع الكهرباء والغاز وسط SDC	229	13
المحروقات		580,167	المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP	266	14
الأجهزة الكهربائية المنزلية			كوندور إلكترونيك Condor Electronics	281	15
الأسمدة، البذور، المواد الفيتووصحية	128,045	452,558	فرتيال Fertial	328	16
الأشغال العمومية	12,388	392,297	مجمع حداد ETRHB Haddad	360	17
الخدمات البريدية	-	388,120	بريد الجزائر Algérie Poste	364	18
الصناعة الصيدلانية	29,284	366,222	بيوفارم Biopharm	377	19
المحروقات	46,450	361,650	المؤسسة الوطنية للتقريب ENAFOR	382	20
التأمينات	-	328,144	الشركة الوطنية للتأمين Société nationale d'assurances	407	21
صناعة الألبان	14,234	315,761	المجمع الصناعي لإنتاج الحليب ومشتقاته Groupe industriel des productions laitières	416	22
الحديد والصلب	154,665 -	308,121	أرسيلور ميتال عناية Arcelor Mittal Annaba	426	23
بيع السيارات	1,784	303,331	إلسيكوم Elsecom	432	24
تجهيز الأغذية			عمر بن عمر Amor Benamor	450	25
تجهيز الأغذية	21,276	271,311	مجمع متيجي Groupe Metidji	561	26
المحروقات	5,567	269,438	المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ENGTP	466	27
بيع السيارات	18,816	268,850	كيا موتورز الجزائر Kia Motors Algérie	468	28
التأمينات	33,672	258,813	الشركة المركزية لإعادة التأمين Compagnie centrale de réassurance	478	29

المصدر : Jeune Afrique (2015) :

3.3 قطاع خاص أضعفه القطاع غير الرسمي

وفقاً للأرقام المستقاة من المسح الذي أجراه الديوان الوطني للإحصاء ووزارة التجارة سنة 2012، يمثل الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر 45 في المائة من الناتج الوطني الإجمالي.

ووفقاً للاستطلاع، كان الاقتصاد غير الرسمي يشغّل 1.6 مليون شخص في عام 2001، وبلغ 3.9 مليون شخص في عام 2012 (46 في المائة من إجمالي القوة العاملة غير الزراعية) موزعين

ويبين هذا الجدول وجود العديد من الشركات الكبرى (المجمعات) مملوكة من طرف جزائريين : سيفيتال، كوندور، مجمع الأشغال والري والبناء ETRHB، بيوفارم، مجمع بن عمر، مجمع متيجي، كيا موتورز... ومن طرف مستثمرين أجانب ومختلطين : جيزي، أوريدو، كفاو، مدار، أرسيلور ميتال...

كان من المفترض أن تكون هذه الشركات في طليعة إدارة العلاقات مع الأجراء والأجيرات، لكن دراستنا ستظهر لنا العكس للأسف.

والمهندسين المعماريين والمهندسات المعماريات... في المهن الحرة، بعدد يبلغ 247275، يعمل 69 في المائة في الزراعة، 11 في المائة في قطاع العدالة و 21 في المائة في قطاع الصحة.

جدول رقم 12 :

توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	العدد	الحصة (%)
I الزراعة	7 387	0,62
II المحروقات والطاقة والمناجم والخدمات ذات الصلة	3 064	0,26
III BTPH	190 155	15,94
IV الصناعات التحويلية	103 621	8,69
V الخدمات بما فيها المهن الحرة	614 315	51,49
VI الحرف	274 554	23,01
المجموع العام	1 193 096	100,00

المصدر : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

جدول رقم 13 :

توزيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنويون) حسب قطاع النشاط

قطاع النشاط	الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة (المصدر : CNAS)	الشركات الصغيرة والمتوسطة الخاصة العمومية (المصدر : ECOFIE)	المجموع	الحصة (%)
الزراعة	7 387	94	7 481	1,11
المحروقات والطاقة والمناجم والخدمات ذات الصلة	3 064	2	3 066	0,46
قطاع البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية BTPH	190 155	15	190 170	28,32
الصناعات التحويلية	103 621	72	103 693	15,44
الخدمات	367 040	60	367 100	54,67
المجموع العام	671 267	243	671 510	100,00

المصدر : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (CNAS) ومؤسسة الدراسات الاقتصادية و التحليل المالي والتقييم الاستراتيجي (ECOFIE).

جدول رقم 14 :

المهن الحرة حسب قطاع النشاط

المجموع	المزارع	العدالة	الصحة
العدد في 31/12/2019	169 746	26 819	50 710
الحصة (%)	68,65	10,85	20,51

المصدر : الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS).

على النحو التالي : التجارة والخدمات (45 في المائة). والبناء والأشغال العمومية (37 في المائة)، وأنشطة التصنيع (18 في المائة). ويشير نور الدين بودربة، النقابي والخبير في المسائل الاجتماعية، في السياق نفسه إلى أن « أكثر من نصف العمال الجزائريين، أو ما يقرب من 6 ملايين عامل وعاملة، يعملون في القطاع غير الرسمي كأجراء غير مصرح بهم، ومستقلين ومزارعين وعمال من المنازل وعمال بالقطعة... إلخ. دون أية حماية من مخاطر الحياة أو المرض أو فقدان الدخل. ويوجد في القطاع الخاص الرسمي، أكثر من 3 ملايين عامل وعاملة، ثلاثة أرباعهم يعملون في وظائف مؤقتة. ونصف هؤلاء العمال، من بينهم أربعة شبان من كل خمسة، لا يُصرَّح بهم لدى الضمان الاجتماعي. القوة التفاوضية لهذه الفئة من العمال معدومة تقريبا، لأنها في الواقع محرومة من الحق النقابي وما يستتبعه من ذلك والحق في التفاوض الجماعي رغم أنه مكرس في القانون. ولكن غياب التأمين لا يقتصر على القطاع الخاص. وكثيرا ما يحدث أن نجد، في العديد من الشركات العامة، العمال في عقود متعاقبة محددة المدة CDD، لأكثر من عشر سنوات أو حتى 15 سنة، بشكل مخالف للقانون » (Bouderba 2021 : 111).

ويتعرض العمال والعاملات في القطاع غير الرسمي لعدة أشكال من التمييز :

- انعدام التغطية الاجتماعية (التقاعد والتأمين ضد البطالة، وما إلى ذلك).
- ضعف/انعدام التغطية الصحية.
- وظيفة وعبء عمل متساوي، وأجر متدني.
- ظروف عمل غالبا ما تكون صعبة.
- غياب فرص إدارة الحياة المهنية.

كل هذه المعايير تجعل العاملين والعاملات في القطاع غير الرسمي فئة مهمشة وبالتالي غير قادرة على الصمود أمام الأزمات (الصحية، والاقتصادية...).

4.3 قطاع خاص تهيمن عليه أنشطة الخدمات والمهن الحرة

كما يتضح من الإحصاءات الواردة أدناه، يتكون القطاع الخاص الجزائري أساسا من أنشطة الخدمات والمهن الحرة. إن ضعف قطاعات النشاط مثل الصناعة التحويلية والطاقة والمناجم يحد من نطاق العمل النقابي.

بطبيعتها القانونية، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (أشخاص معنويون) في كل فئاتها حاضرة بقوة في قطاع الخدمات، الذي يشكل نصفها تقريبا، ثم قطاع البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية (BTPH). في نهاية عام 2019، بلغ العدد الإجمالي للأشخاص الطبيعيين 521829 مؤسسة صغيرة ومتوسطة، من بينها 247275 مهن حرة و274554 نشاط حرفي.

وتشمل فئة المهن الحرة بصفة خاصة المزارعين والمزارعات، والموثقين والموثقات، والمحامين والمحاميات، والمحضرين والقضائيين والمحضرات القضائيات، والأطباء والطبيبات،

في هذا الوضع من العقود محددة المدة (CDD) يتخلى الموظفون والموظفات عن حقوقهم الأساسية لأنهم يخاطرون بإنهاء عقودهم في أي وقت أو عدم تجديدها ببساطة. عندما يكون الموظف مرتبطاً بعقد محدد المدة، يكون أشبه بسيف ديموقليس بحيث لا يستطيع التفكير في العمل النقابي، فالأولوية بالنسبة إليه هي الحفاظ على وظيفته، بالرغم من كل تقلبات وظروف العمل، وينطبق نفس الأمر على القطاع العام. ويزداد الوضع سوءاً في شركات التعاقد بالباطن (sous-traitance) التي انتشرت في السنوات الأخيرة، ولا سيما في قطاع النفط في جنوب البلاد.

فلاستعانة بمصادر خارجية للعمل المأجور وتجزئته يزيد من إضعاف وضع الأجراء والأجيرات. اللجوء إلى هذه الطريقة هو في الواقع حيلة تقوم بها الشركات الكبيرة حتى لا تتحمل مسؤولية إدارة نزاعات العمل أو فصل العمال والعاملات في حال حدوث أزمة اقتصادية. وقد أصبحت هذه الحالة عالمية وخلقت درجة معينة من انعدام الأمن الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فهي لا تساعد النقابة على تكريس نفسها في هذه المؤسسات التي تعتبر مناطق خارجة عن القانون.

أخيراً، فيما يتعلق بالأنشطة الحرفية، سجل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء 13902 (CASNOS) منتسباً جديداً خلال عام 2019، ليصل العدد الإجمالي للحرفيين إلى 274554 في 31/12/2019.

5.3 وظائف هشة في القطاع الخاص

ترتبط قلة التنظيمات النقابية في القطاع الخاص ارتباطاً وثيقاً بهيكل المؤسسة الخاصة وسوق العمل. كما ورد في الفقرات السابقة، فإن المؤسسات الخاصة الجزائرية هي في مجملها تقريباً مؤسسات صغيرة جداً، مما يشكل قيدا حقيقيا على النشاط النقابي. فانخفاض عدد الموظفين والموظفات في المؤسسة لا يسمح بإنشاء فروع نقابية. وبالمثل، فإن هشاشة الحالة المهنية لمعظم موظفي القطاع الخاص - من بينهم حوالي 2.5 مليون عامل وعاملة غير مصرح به/بها لدى صناديق الضمان الاجتماعي، تضاف إلى نحو 3 ملايين موظف وموظفة متعاقد ومتعاقدة - لا تسمح للعمال والعاملات بالتنظيم الجماعي وممارسة العمل النقابي (Akkache 2010). وفي الحالات التي تنسم فيها سوق الشغل بعدم استقرار علاقات العمل وعدم وجود منح البطالة، يجد العامل نفسه في حالة ضعف كبير في مواجهة رب العمل.

حالة رقم 1 :

شركة يورست لخدمات الدعم Eurest Support Services - فرع نقابي واحد يناضل ضد عدم الاستقرار الوظيفي

شركة يورست لخدمات الدعم Eurest Support Services هي شركة أجنبية مقرها في حاسي مسعود ومتخصصة في خدمات الإطعام. وهي تابعة للشركة العالمية الرائدة في مجال الإطعام الجماعي COMPASS التي يقع مقرها في لندن (المملكة المتحدة). تتعاقد يورست من الباطن لإطعام وإيواء العمال والعاملات في حقول النفط في حاسي مسعود مع شركات مثل شلومبرغر، هاليورتون، ريبسول، بريتيش بيتروليم، سيبسا، بيرلينغتون... بإجمالي حوالي 20 شركة متعددة الجنسيات. هذه الشركات معروفة بعلاقات العمل غير المستقرة. في 2005 كانت يورست توظف حوالي 2000 عامل وعاملة، وفي فترة قصيرة من الزمن ارتفع عدد الموظفين والموظفات إلى 3500 عامل وعاملة، ولكن جميعهم بعقود محددة المدة، باستثناء 54 موظفاً وموظفة دائمين! وفيما يتعلق بالأجور، فإنها تعتبر متدنية للغاية، إذ لا تتجاوز 18.000 دج. تضاف إلى ذلك ظروف العمل البائسة: « شروط الإقامة والغذاء والنظافة مزرية. بالإضافة إلى ذلك، لا توجد أسرة أو بطانيات كافية للموظفين في أوقات الراحة. العمال الذين يتولون المناوبة ملزمون بالمرور على الإدارة كل يوم لمعرفة موقع انتدابهم. وبغض النظر عن هذه المشاكل، فإن المضايقات والاحتقار من جانب الإطارات الأجنبية في الإدارة هي الأكثر قسوة» (Alger republicain 2010).

ويعود إنشاء فرع نقابي داخل الشركة إلى عام 2006 بفضل صلات بعض العمال والعاملات مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين. في فترة قصيرة، بلغ عدد المنخرطين أكثر من 1500 عضو، ولكن الاتحاد المحلي (إ ع ج) تأخر في تنصيب الفرع النقابي. وقد وافق الاتحاد المحلي، تحت ضغط العمال والعاملات، على تنصيب الفرع النقابي رسمياً في 21 ديسمبر/كانون الأول 2006 في مقرات الاتحاد المحلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين. وانتخب العمال فرعاً نقابياً يتألف من سبعة عمال وعاملات، وفقاً للنظام الأساسي للنقابة، وقدم محضر تنصيب إلى الفرع. لكن الإدارة رفضت منذ البداية الاعتراف به. وفقاً لشهادة الأمين العام للفرع النقابي: «استدعت إدارة الشركة جميع أعضاء الفرع النقابي، ونجحت في «رشوة» كل أعضائه بالترقيات والامتيازات. وفي المقابل قدموا استقالتهم بصورة جماعية من الفرع النقابي»¹¹. وفي الوقت نفسه، هدد مدير العمليات العمال والعاملات بالانتقام إذا استمروا في النقابة، الأمر الذي بث الخوف في أوساط غالبية العمال، وخاصة المنتسبين إلى النقابة. ولم يرفض العرض المقدم من الشركة سوى ياسين زايد، الأمين العام للفرع النقابي، وشن حملة للتنديد بما وصفه ابتزازاً ضد العمال. ومن

11 مقابلة مع ياسين زايد، الأمين العام السابق للفرع النقابي (إ ع ج) لشركة يورست لخدمات الدعم ESS التابعة لشركة خدمات الإطعام الجماعي متعددة الجنسيات COMPASS.

هناك بدأت المضايقات والمشاكل تلاحق النقابي الشاب ذي 33 عاماً، والذي لا يملك أي خبرة نقابية أو نضالية. كما تعرض مفتشاً عمل للشتم وتم طردهما من طرف المدير بعدما تم إرسالهما إلى مواقع العمل بهدف مراقبة تجاوزات رب العمل ودفعه إلى الامتثال للقانون. قدم المفتشان شكوى لكن لم يتم اتخاذ أي إجراء بعد. حتى أن أحدهما اعترف لنا بأنه تعرض لضغوط لا يمكن تحملها بعد لجوئه إلى العدالة. حالة تعكس نفوذ هؤلاء المسؤولين، يستنكر ياسين زايد.

وبعد أن تخلى عنه أعضاؤه، قرر الاتحاد الولائي، دون سابق إنذار، تجميد الفرع النقابي. سافر ياسين زايد إلى الجزائر العاصمة لمقابلة عبد المجيد سيدي سعيد شخصياً. تدخل هذا الأخير وألغى قرار التجميد. في غضون ذلك، تم فصل الأمين العام للفرع النقابي بعد متابعتة قضائياً من طرف أحد إدارات الشركة بتهمة الشتم. ولم تتوقف مشاكله مع العدالة عند هذا الحد، بل ستتم مقاضاته عدة مرات من قبل صاحب العمل بتهمة التشهير.

أخذت حملة التنديد حجماً أكبر خاصة مع دعم النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) لياسين زايد. كما انطلقت حركة تضامن واسعة على الصعيد الدولي. وردت حالة ياسين زايد في التقرير السنوي لانتهاكات الحقوق النقابية لعام 2008 الذي يصدره اتحاد النقابات الدولي ITUC-CSI. كما حظي بمساندة العديد من النقابات الأجنبية، بما في ذلك الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل (CFDT). وقام الاتحاد الدولي للتغذية والزراعة والفندقة والمطاعم والتبغ والمجالات ذات الصلة (UITA) بحملة واسعة على موقعه LabourStart مكنت مستخدمى الإنترنت من توجيه رسائل تنديد إلى صناديق البريد الإلكتروني لمديري شركة يورست وكومباس. ونظراً لحجم الحملة التي شوهدت صورة الشركة، قررت شركة كومباس التفاوض بشكل سري للغاية في لندن مع النقابي الذي سيتم تعويضه لاحقاً.

غير أن الشركة فرضت شرط السرية على النقابي، منعه من الكشف عن بنود المفاوضات أو التحدث عن تجاوزات الشركة. هذا النوع من العقود، المسماة « سرية »، موجود في الكثير من حالات النزاع في الشركات متعددة الجنسيات، كما في قضية مريم مهدي التي كانت ضحية تحرش جنسي، أو النقابيين في مصنع الإسمنت لافارج في معسكر الذين طردوا بشكل تعسفي بسبب ممارستهم حقهم النقابي. وأخيراً، تجدر الإشارة إلى أن يورست كانت ملزمة بالاعتراف بالحق النقابي للعمال والعاملات، ولكن بصورة سرية. انتخب العمال والعاملات فرعاً نقابياً مستقلاً، لكن المشكلة أن هذا الفرع كان موجوداً بالفعل وقام بمفاوضات مع الإدارة، دون أن يكون له وجود قانوني. بعد اتفاق بين رب العمل والعمال والعاملات والسلطات بصورة غير رسمية. لم يعد الفرع النقابي موجوداً الآن لأن الشركة غادرت البلد سنة 2014 وأجبرت على التفاوض بشأن المغادرة الطوعية مع ممثلي العمال والعاملات.¹²

12 مقابلة مع ياسين زايد، الأمين العام السابق للفرع النقابي (إ ع ع ج) لشركة يورست لخدمات الدعم ESS التابعة لشركة لخدمات الإطعام الجماعي متعددة الجنسيات COMPASS.

أرباب عمل رافضون للعمل النقابي

نخبة عمالية مستقرة أو مهاجرة : عمال مؤهلون أو مشرفون لدى الحرفيين الأوروبيين الذين غادروا الجزائر بين 1962 و1965 وتركوا موظفيهم السابقين في حالة مادية جيدة. هناك أيضا عمال سابقون أصبحوا إطارات في الإدارة الذاتية الصناعية، وبعد أن خاب أملهم من هذه التجربة بدؤوا يعملون لحسابهم الخاص.

ويذكر بوخبزة أيضا هشاشة هذه النخبة الصناعية الناشئة في القطاع الخاص « في ذلك الوقت كان الصناعيون الجزائريون قليلون جدا : 1554 جزائري و5466 من الأقلية الأوروبية، ينشطون في غالبيتهم في صناعة الملابس والصناعات الزراعية، ويستخدمون معدات قديمة بسبب محدوديتهم المالية، كما يتعرضون للتمييز التشريعي وخاصة على مستوى الواردات. بالإضافة إلى الهيمنة الاقتصادية، فإن الصناعيين الجزائريين محدودو العدد وخاضعون سياسيا وثقافيا » (Boukhozba 1989 : 35).

ويبدو أن منشأ الجيل الأول من أرباب العمل الخواص لفترة ما بعد الاستقلال قد شكل لفترة طويلة سمات جزء كبير من أرباب العمل الجزائريين : تجار وتاجرات قادرون على المجازفة - مقارنة بالجيل القديم من أرباب العمل الخواص والذين آثروا الانتظار قبل الشروع في الاستثمار وإنشاء المؤسسات ويملكون مهارات ضعيفة في إدارة الأعمال.

من الواضح أن المؤسسات التي لا تملك خبرة صناعية ولا كفاءات مع تسيير بدائي لا يمكنها أن تكون بوتقة للعمل النقابي. بالنظر إلى البيانات التي تم جمعها في إطار هذه الدراسة، تلك هي حال أغلب المؤسسات الخاصة.

بيد أن الحقيقة تبقى أن الشركات التي نشأت بعد الاستقلال مباشرة هي في جيلها الثاني أو الثالث، بين أيدي أبناء مدرّبين تدريباً أفضل من آبائهم وأكثر انفتاحاً على أساليب الإدارة الحديثة. لذلك فمن الطبيعي أن نتوقع من هذه الشركات أن تكون في طليعة إدارة علاقات العمل.

يتيح تتبع المنشأ الاجتماعي والخبرة المهنية وأنماط التراكم والإنتاج السائدة في الشركة بالضوء على تصور وموقف صاحب العمل الخاص من العمل النقابي.

1.4 قطاع خاص يتكون أساسا من تجار وحرفيين من الفترة الاستعمارية

توفر الدراسة التي أعدها جان بينيف عن وظائف ومسارات أرباب العمل الجزائريين بعد الاستقلال معياراً أولياً لتحليل حدود التراكم في القطاع الخاص الجزائري. في دراسة استقصائية أجريت على ما يقرب من 220 رئيس مؤسسة خاصة، تقيم منذ الاستقلال في منطقة العاصمة - وهو ربع العدد الإجمالي للصناعيين الجزائريين (خارج قطاع البناء) - يذكر فيها بينيف : « يبين التحقيق أن الجيل الأول من الصناعيين ينحدرون من مختلف الفئات الاجتماعية : التجار والحرفيين والموظفين والعمال... ولم يتلقوا أي تدريب خاص في مجال إدارة الأعمال (بعضهم لم يلتحق بالمدرسة قط)، ولكنهم تعلموا بالممارسة. مساراتهم المهنية متنوعة : الاتجار الموروث من فترة الاستعمار، والتجارة أو الحرف العائلية، والهجرة العمالية. مسارات حافلة بالأحداث والتنقل الجغرافي والمهني يضاف إليه الالتزام بالكفاح ضد الاستعمار » (Peneff 1982).

واستناداً إلى الخصائص الأكثر نمطية لمسارهم، يمكننا تقسيم أصحاب المشاريع بليجاز إلى ثلاث مجموعات :

التجار السابقون، برجوازيو الجنوب والشرق، أحفاد أسر تجارة القوافل العظيمة التي كانت تجول البلدان المغربية. كانوا حذرين ومترثين ولم يستثمروا في الصناعة إلا بعد 1965 في إطار قانون الاستثمارات الذي قدم امتيازات مضمونة.

التجار والموظفون القدامى من العائلات المزابية والقبائلية الذين ورثوا بحكم التقاليد العمل في الدكان وكثك القرية أو البيع بالتجول. بعد ثرائهم حديثاً من خلال الإقامة في العاصمة أو بالقيام بأعمال تجارية في المهجر بفرنسا، وجدوا أنفسهم يتربعون على رؤوس أموال يتعذر استثمارها تجارياً عام 1962 بسبب تهديدات التأميم أو تشبع القطاع. في وقت مبكر من عام 1962، شرعوا في نشاط إنتاجي بديل من الاستيراد الذي كان وقتها خاضعاً لنظام الحصص.

حالة رقم 2 :

أن سي أ رويبة NCA Rouiba - واحدة من أقدم الفروع النقابية في القطاع الخاص الجزائري.

أن سي أ رويبة هي شركة أيقونية يروي التاريخ تطورها منذ الجيل الأول بعد الاستقلال.

تأسست في عام 1966 من طرف الجد عثمانى، محمد سعيد وابنه صالح (عائلة من التجار القدامى) الذين طوروا الشركة بتحويلها من مصنع للطماطم إلى واحدة من أولى الشركات المنتجة للمشروبات في الجزائر. قام سليم عثمانى، من الجيل الثالث، بتطوير وتحديث الشركة، التي تم الاستحواذ على معظم أسهمها من قبل مجموعة كاستال منذ أبريل/نيسان 2020.

الشركة التي توظف 600 عامل وعاملة، لها نقابة منذ عام 1970، وأكثر من 50 بالمائة من عمالها منخرطون في النقابة.

وفقا للسيد سليم عثمانى، رئيس شركة أن سي أ رويبة حتى نهاية عام 2020: « كانت العلاقات دائما ممتازة مع النقابة. خلال توترات عام 1973، احتشد العمال للدفاع عن المالك الخاص أثناء حملة التأمين ومحاربة الخصومة. تعاون النقابة كبير جدا، الأمر الذي جلب الاستقرار الاجتماعي للشركة. حاولنا توفير تأمين صحي ولكننا فشلنا لأن النقابة رفضت فكرة المساهمة في تمويله.»

كانت النقابة دوماً منتسبة إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين، باستثناء التسعينات عندما غازلت النقابة التابعة للجهة الإسلامية للإنقاذ الموظفين، دون تحقيق أي نجاح.

تلك حقيقة يجب التأكيد عليها. لم تنصب أن سي أ رويبة لجنة مشاركة رغم الشرط القانوني. يدافع سليم عثمانى عن هذا الخيار على النحو التالي: « بالنسبة لي، كان من المستحيل أن نقوم بذلك بسبب عدم اتساق النص القانوني الذي يعطي امتيازات استراتيجية للجنة المشاركة مثل اتخاذ قرارات بشأن الاستثمارات والسياسات المختلفة للشركة (الموارد البشرية، المبيعات...). بالإضافة إلى إجبارية إحالة البيانات الاقتصادية والمالية الشهرية لأعضاء لجنة المشاركة. هذا انحراف. لأنه بالإضافة إلى الطابع السري لبعض القرارات، غالبا ما يكون أعضاء لجنة المشاركة من العمال الذين لا يملكون التدريب ولا الخبرة اللازمة لمعالجة هذه المسائل.»

وتابع السيد عثمانى: « أعلم أن العديد من رؤساء المؤسسات يفضلون، بدلا من السماح بإنشاء نقابة، إنشاء لجنة مشاركة مع الحرص على « اختيار » أعضاء اللجنة. لقد عرض علي ذلك من قبل ورفضت رفضا قاطعا. بالنسبة لي، هذا خطأ فادح، لأنه من خلال القيام بذلك، فإن رؤساء المؤسسة سيورطون أنفسهم ويفقدون مصداقيتهم مع موظفيهم. على النقيض من ذلك، سيخدم أعضاء لجنة المشاركة الذين يعينهم رب العمل مصالحه وليس مصالح العمال.»

ومن ثم، نملك هنا مثالا مضادا (غير نمطي) لرب عمل يفضل إنشاء نقابة بدلا من لجنة مشاركة، كما سنرى لاحقا مع غالبية كبار رجال الأعمال الذين تمت محاورتهم.

2.4 المؤسسة الخاصة، فضاء لإعادة إنتاج السلطة الأبوية

اللغة الأمازيغية (مصطلح يعني في أصله اللغوي « الشيخ » و « الحكيم » و « الرجل القوي »)، مخصصة للرجال الذين يشغلون مناصباً معيناً في مجموعتهم ويتمتعون بصفات فريدة « (Madoui 2009).

في سياق من البطالة المستشرية، تجد الشركات نفسها أمام جيش من الباحثين عن وظائف زهيدة الأجر، مما يعني أن العمال لا يعطون أهمية للأجور وظروف العمل. بالنسبة لهم، تتمثل الأولوية في الدخل الشهري واستقرار الوظيفة. نتيجة لذلك، فإن علاقات العمل والعلاقة بالعمل مشبعتان بطابع شخصي حقيقي لأن رب العمل يعرف كل موظف وعائلته وماضيه وظروفه الاجتماعية ومستواه المعيشي وسمعة عائلته، إلخ. تستند العلاقة بين رب العمل والعمال بالتالي إلى منطق الهبة/الهبة المضادة: حيث يقوم صاحب العمل بتوفير الشغل والأمن الوظيفي، ويساعد

العلاقة الأجرية في القطاع الاقتصادي الخاص، التي تولدت بشكل أساسي من خلال المشاريع الأسرية، مشبعة بهذه العلاقة الأبوية بين رب العمل والموظف.

أجرى الباحث محمد ماضي دراسة استقصائية ميدانية شملت أكثر من 50 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في ولاية بجاية يتجاوز عدد موظفيها 70 عاملا/عاملة. حيث يقول: « إن طريقة التوظيف تتم أولا داخل الأسرة والقرية والمنطقة. بالنسبة للأب، الذي يجسد هنا النظام الاجتماعي القائم، يتعين على الشركة أولا أن توفر العمل للأخوة، وأبناء العم، وأفراد المجتمع القريب إلى حد ما (القرية، البلدة، والمنطقة). إن صفة الأب، أو الشيخ أو أمغار في

بناء على منطق الهبة/الهبة المضادة، لا يتردد بعض أرباب العمل في استخدام المعتقدات الدينية لتبرير « عدم جدوى » التمثيل النقابي للعمال. في مرات كثيرة في بداية مشروعهم لم أستطع أن أدفع لهم كل شهر، وكان عليهم في بعض الأحيان الانتظار لعدة أشهر حتى يحصلوا على أجورهم... أنا ممتن لهم حقاً، ومن جهتي، حرصت على أن يؤدوا الصلاة في ظروف جيدة : لقد وفرت لهم مكان للصلاة وكان الجميع سعداء... هنا لسنا بحاجة إلى نقابة لأنهم لم يهتموا بشيء آخر... [رئيس مطحنة دقيق، 49 سنة، بجاية] (Madoui 2005).

فقد ولدت هذه الشركات بشق الأنفس ونشأت في سياق عدائي، وهو ما يفسر على الأرجح السبب الذي يجعل اهتمامها وجهودها تركز بالكامل تقريباً لأصحاب المصلحة الخارجيين (الدولة، والإدارة، والبنوك، والموردين، والسلطات المحلية، وما إلى ذلك). بدلا من موظفي الشركة.

موظفيه الذين يعانون من صعوبات اجتماعية (سلف على المرتبات، ساعات إضافية، قروض، وتوظيف أفراد آخرين من العائلة، وما إلى ذلك)، وفي المقابل يتبنى الموظفون سلوكا من الولاء ويغضون البصر عن ظروف عملهم (Madoui 2009). بالنسبة لرب العمل، فهو يقوم بإطعام العمال، أو تقديم خدمات اجتماعية. عن طريق توظيفهم، هو يقدم لهم معروفا. وفقا لنفس الدراسة الاستقصائية : « لا يشعر أصحاب المشاريع الذين أجريت معهم مقابلات بالحاجة إلى إنشاء نقابة في مؤسساتهم... ما الفائدة من ذلك إذا كان الأمر لا يؤدي إلا إلى تسميم علاقات العمل في مؤسستي ؟ صاحب العمل الذي هو بمثابة « رب الأسرة »، يرضى موظفيه كما يرضى أبناءه، الذين بدورهم يشعرون بأن إدخال العمل النقابي في مؤسساتهم سيكون ضارا جدا بتنظيمهم... فالأب والأبن يتشاطرون نفس الرأي حول قضية النقابات هذه (Madoui 2009).

حالة رقم 3 :

المؤلفات حول القصة البطولية لسفيتال، مجمع بن عمر ومجمع حسناوي قصص نجاح دون موظفين !

ثلاثة كتب. 29 فصلا. 926 صفحة.¹³ بالإضافة إلى المقدمات والاستنتاجات والملاحق التي لا يوجد فيها تقريبا أي أثر للموظفين، ولا حتى النقابات أو ممثلي العمال.

دون الخوض في الاختيار التحريري المحترم لمؤلفي هذه الكتب، من المثير للدهشة أن نرى في قراءة هذه الروايات، قصص النجاح هذه، مدى غياب الأجراء والعمال. وحتى في الفصل المخصص، في كل كتاب، لصورة رب العمل لدى مختلف الجماهير، فإن الجميع مذكور : شركاء الأعمال، ورجال وسيدات الأعمال الآخرين، والسلطات المحلية، والسلطات المركزية، والأقارب، والقطاع المالي، والشركاء الأجانب، والمنتخبين المحليين، ورؤساء المجالس الشعبية البلدية، وممثلو الغرف التجارية، وغيرهم، ولكن لا شهادة أو رأي العمال والأجراء، بالرغم من أنهم أكثر من عاش هذه التجربة وميلادها ونجاحاتها الأولى ومشاكلها وأزماتها وإنجازاتها... وهم من بإمكانهم توضيح أداء الشركة ورئيسها لنا.

ما الذي يكشفه لنا ذلك ؟ ما الذي يمكن أن يفسر مثل هذا « النسيان » ؟

بطبيعة الحال، لا يمكننا هنا إلا أن نطرح بعض الأسئلة التي أثارها هذا النسيان، دون محاكمة مؤلفي هذه الكتب أو رؤساء المؤسسات أنفسهم. سنقوم برسم صورة ضمنية لهؤلاء المنسيين، الذين يمكننا أن نتخيل دهشتهم وخيبة أملهم عندما نقرأ هذه الكتب المخصصة لـ « رب عملهم ».

قدمت هذه المؤلفات تصورا بأن النجاح الاقتصادي للشركة هو نجاح لرئيسها، وعائلته (الأب المرشد، الإخوة المرافقون والأبناء الحاملون للمشعل). وفي المقام الثاني هو نجاح « العلاقات » التي أقامها رب العمل مع شركاء الأعمال والإدارة. هذا ما يمكننا استخلاصه من قراءة هذه الكتب.

النجاح هنا ليس ثمرة لتعب العمال والعاملات (أو هو كذلك لكن أقل)، والتزام المديرين التنفيذيين، وعبقريّة المهندسين، وكفاءات المسيرين.

انطلاقا من إسقاط لائق بفيلم « الأزمنة الحديثة » لتشارلي شابلن، فليس من المستغرب أن يُنظر إلى تنظيم العمال والعاملات في النقابات على أنه عمل عدواني ومرتكبه محرّض شيوعي، مثل بطل فيلم شارلو.

13 حفصي Hafsi (2013) : يسعد ريراب : طموح كبير بداية متواضعة والمضي بسرعة (394 صفحة) : هميسي/حفصي Hemissi/Hafsi (2017) : عمر بن عمر : قصة نجاح جزائري (274 صفحة) : شرشم/حفصي Cherchem/Hafsi (2017) : Les Hasnaoui : Une entreprise citoyenne (صفحة 258).

3.4 قطاع خاص في ظل الدولة

من أشكال التراكم الذي يُفهم هنا كاستراتيجية للحيازة على الإنتاج المحدد، وتشكيل أنوية صناعية مهيكلة بشكل جيد، وإقامة صلة وثيقة بين رأس المال التجاري والصناعي، وسياسة التحكم في مختلف التدابير من طرف الدولة (الحمائية واحتكار التجارة الخارجية والتحكم في الأجور والنقابات)، والاستنتاج: « في النهاية، لم يحدث قط أن وُجدت برجوازية مرتبطة بالدولة ومؤيدة بموضوعية بممارسات الدولة الوطنية المعادية للرأسمالية على نحو متناقض » (Liabes 1984 : 569).

مرحلة 1980-1988 : بعد تقييم سلبي لفترة بومدين حسب القيادة السياسية الجديدة للرئيس الشاذلي بن جديد ودعم الجناح الإصلاحية لجهة التحرير الوطني (المؤتمر الرابع 1979)، بدأ عهد اقتصادي ليبرالي جديد أحتضنه الرجال والنساء والسياسيون وعمال الوظيفة العمومي والإطارات السامية وجزء كبير من عالم الشغل (نقابيون، إطارات... إلخ).

« وهكذا اندرج القطاع الخاص في منطلق الإصلاحات الاقتصادية للدولة، مستعيدا قوته من جديد، ومعترف به كقوة اقتصادية واجتماعية ضرورية ولا غنى عنها. لهذا ترغب الدولة في إدراجها ضمن أهدافها الخاصة في خطتين خماسيتين، عن طريق السيطرة عليه، وتأطيره عن قرب وتوجيهه نحو قطاعات ذات منفعة اقتصادية واجتماعية... ونتيجة لهذه الترسانة القانونية الجديدة، سرعان ما عادت الثقة بين الدولة (الفريق السياسي الجديد) والقطاع الخاص الوطني، كما شهدنا انتشارا كبيرا لوحدات الإنتاج الصغيرة » (Derras 1997).

ولم يتوقف هذا الزخم في الجزائر إلا مع الهبوط الحاد في أسعار النفط وتراجع قيمة الدولار الأميركي عام 1985/1986.

مرحلة 1989-2000 : سوف تدفع عدة أحداث السلطات السياسية إلى التخلي نهائيا عن الاقتصاد الاشتراكي (سقوط وانهايار الكتلة الاشتراكية، والأزمة السياسية، وأحداث أكتوبر/تشرين الأول 1988) لصالح اقتصاد السوق. وألغت الترسانة القانونية الجديدة التمييز بين القطاعين العام والخاص (الوطني والأجنبي).

غير أن وضع آليات اقتصاد السوق تم في بيئة اقتصادية وسياسية مؤلمة واستثنائية، ونتيجة لذلك، أصبحت جميع القطاعات الاقتصادية مشلولة فجأة ومتركة لنفسها. القطاع الخاص الوطني مجبر على الاعتماد على موارده الخاصة لسد احتياجاته وتجهيز نفسه، بعدما كان يتلقى المساعدة والرعاية من الدولة، وغير مستعد لقانون المنافسة القاسي. في حين شهدت هذه الفترة انتشارا كبيرا للمؤسسات الصغيرة (كثيرة التنقل وقابلة للتحويل بسهولة)، تأثرت الشركات الكبيرة بشدة وسيختفي جزء كبير منها، لا سيما في قطاع النسيج والصناعة الغذائية والجلود ومواد البناء تزامنا مع أزمة البناء والأشغال العمومية.

مرحلة سنة 2000 حتى يومنا هذا : تزامن وصول عبد العزيز بوتفليقة إلى السلطة عام 1999 مع بداية فترة طويلة من البحبوحة المالية التي سمحت للجزائر بتخصيص ما يقرب من 1000 مليار دولار للاستثمارات العمومية.

منذ الاستقلال، ظهر القطاع الخاص تحت عباءة الدولة، التي تذبذبت سياساتها وممارساتها بين القيود المفروضة على القطاع الخاص (السياسات التقييدية المتعلقة بالتجارة الخارجية على سبيل المثال، وصعوبة الحصول على التمويل والعقار الصناعي...) والتساهل المراقب (وخاصة خلال فترات الإصلاحات الاقتصادية التي منحت هامشا من الحرية).

« كانت مواقف الدولة بشأن مكانة ودور القطاع الخاص داخل الاقتصاد الوطني متناقضة وغامضة للغاية. إذ كانت متذبذبة بين موقفين متعارضين : عدم جدواه (لأنه قد يكون خطرا وحليفا مستقبليا للرأسمالية العالمية)، وتشجيعه وتنميته اللازمين (حيث أنه قد يكون مكملا ودعمًا للقطاع الحكومي). أعاق هذا التوجس والحذر وأخرا كثيرا ظهور قطاع خاص صناعي حقيقي... ومن المفارقات أن القطاع الخاص الصناعي، على الرغم من اعتماده على القطاعات الحكومية و هيئاتها، نجح تدريجيا ولكن باطراد في تنظيم نفسه والتطور في ظل القطاع العام، حيث مارس استراتيجيات دفاعية مرنة للغاية لا تفوت أبداً الفرصة لتطوير رأس ماله وإعادة إنتاجه على نطاق أوسع » (Derras 1997).

تطور القطاع الخاص وعلاقته بالدولة مر بعدة مراحل ذكرها عمر دراس.

مرحلة 1962-1965 : منذ الاستقلال وحتى عام 1965، تم استرجاع الإرث الاستعماري بشكل غير منظم، وودهم الأكثر نفوذا في السلطة الناشئة من تجرووا وتمكنوا من الالتحاق بصفوف هذه الطبقة الاجتماعية الجديدة من أصحاب المشاريع والصناعيين في مرحلة الإنطلاق.

مرحلة 1966-1980 : إنشاء نموذج جديد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مع التخلي التدريجي عن الإدارة الذاتية، وميلاد وإرساء نظام إنتاجي جديد في إطار سياسة « الصناعات المصنعة ». « سوف تتاح للقطاع الخاص الفرصة للتفاوض وفرض المكانة اللائقة به تدريجيا ولكن باطراد في الاقتصاد الوطني من خلال تبني استراتيجيات مختلفة بفضل ممارسات تنمية رأس المال التي سمحت له بتوسيع وتوطيد قاعدته الاجتماعية » (Derras 1997).

بداية من 1966، تم عرض نوع من الاتفاق على القطاع الخاص : قانون استثمار جديد يحدد الشروط والوسائل التي تم وضعها لتمكين القطاع الخاص الوطني من العمل والتطور وكذلك الضمانات المشروعة لرأس المال التي تسمح بها هذه السياسة الاقتصادية والاجتماعية الجديدة. ولكن هذا القانون يضع حدوداً : منع الاستثمار في القطاعات الاستراتيجية والحيوية، وإلزامية عدم التنافس مع القطاعات الاقتصادية الحكومية...

يصف جيلالي ليايس هذه الفترة كما يلي : نهاية العقد الأول (1962/1972) تتوافق بالنسبة لرأس المال الخاص مع شكل

في إطار إعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية واسعة النطاق المفاجئة والمستعجلة، سيجري تدريجياً تنظيم القطاع الخاص الوطني وتطويره في ظل القطاع العام، في مناخ متأزم هوياتياً ولده تخطيط وعموض القيادة السياسية حيال دور ومكانة القطاع الخاص في بناء الاقتصاد الوطني.

الأضرار والاختناقات هائلة للاقتصاد برمته، ولا سيما للقطاع الخاص الوطني، الذي يتحمل وطأة الأزمة المالية التي تعاني منها الجزائر منذ عام 1986.

تأثرت كل الشركات في كل القطاعات بانخفاض أسعار النفط (نقص القروض البنكية ونفاد المخزونات، وخاصة الصناعات المعتمدة على الواردات). أثرت الأزمة على هؤلاء المتعهدين الاقتصاديين بصورة متفاوتة، بينما صمدت الشركات الكبيرة، اضطرت الشركات الصغيرة والمتوسطة غالباً إلى التوقف أو التحول إلى تجارة الجملة أو الاستيراد. ستكون تداعيات هذا الوضع محسوسة في انخفاض القدرات الإنتاجية، وانخفاض القيمة المضافة، وأخيراً في تقليص عدد الموظفين والموظفات.

تطور هذا الوضع مع بداية التسعينات وازدهار العقد الأول من القرن العشرين، أين استثمر القطاع الخاص في مجالات جديدة، وخاصة في الصناعة الزراعية، والصيدلانية، والأجهزة الكهرومنزلية...

وشهدت هذه الفترة الانتشار الكبير للمشاريع المصغرة (بفضل المخططات الحكومية التي دعمت بشكل كبير إنشاء المؤسسات). ومن ناحية أخرى، في فئة المؤسسات متوسطة الحجم (ETI) والمؤسسات الكبيرة الخاصة، تأثرت المؤسسات الكبيرة بشدة واختفى جزء كبير منها، خاصة في قطاع النسيج والصناعة الزراعية والجلود ومواد البناء... تاركة المجال لظهور «صناعيين» خواص جدد (أنشطة التركيب في قطاع السيارات والأجهزة الكهرومنزلية...).

إن تماطل وافتقار الحكومات الأخيرة إلى الرؤية في مواجهة الأزمة (منذ فبراير 2019) من شأنه أن يخلق تأثيرات لا رجعة فيها على الشركات التي لا تزال نشطة : صعوبات في الإمداد بالمواد الأولية وقطع الغيار؛ شبه استحالة تمويل استثمارات جديدة؛ والخسارة الدائمة لحصص السوق؛ فقدان الأنشطة والوظائف قصيرة الأجل والدائمة...¹⁷

5.4 أرباب عمل في قبضة السلطة السياسية

غداة الاستقلال، وحدهم الفاعلون الخواص المقربون من السلطة من استطاعوا الاستفادة من استرجاع الأصول الاقتصادية التي خلفها المستوطنون. وأضيفت فئة جديدة من رجال وسيدات الأعمال الخواص إلى تلك التي كانت موجودة قبل الاستقلال.

تم الإعلان عن التوجه منذ أول حكومة لبوتفليقة : إصلاح قطاع الطاقة (عهد إلى شكيب خليل¹⁴)، وإصلاح القطاع المالي (الموكل إلى عبد اللطيف بن أشنهو¹⁵)، وإصلاح الصناعة وخاصة القطاع التجاري العمومي (عهد به إلى عبد الحميد تمار¹⁶). وكانت فترة البحبوحة المالية هذه الوقت المثالي لتنفيذ هذه السياسات بأقل تكلفة اجتماعية. لكن من المؤسف أن هذه الإصلاحات تعطلت وأن سياسة الانتعاش الاقتصادي من خلال العرض مكنت من تعزيز قطاع خاص تهيمن عليه طبقة جديدة من رجال الأعمال : الأوليغارشيون. نتحدث عن قطاع خاص نما نموا مطردا في ظل المشتريات الحكومية والامتيازات. لم يكن لدى بعض رجال الأعمال هؤلاء أي خبرة في مجال الأعمال (حداد، طحكوت...)، كما نجح آخرون من خلال تنويع استثماراتهم (بن عمر ومتيجي وبن حمادي...). اتسمت هذه المرحلة بسلوك جديد لهذه الطبقة من رجال الأعمال الذين تجرؤوا على التفاخر بثرواتهم على الملأ واعترفوا علنا بعلاقاتهم برجال السياسة، وأنشأوا وسائل إعلام مكتوبة وسمعية-بصرية كما « تجرؤوا » على ممارسة السياسة...

4.4 قطاع خاص على هامش السياسات الصناعية

كما ناقشنا في الأجزاء السابقة، ظلت الدولة لفترة طويلة تحصر القطاع الخاص في قطاعي الخدمات وأنشطة التجهيز، باستخدام العديد من التدابير التقييدية.

جعل عبد اللطيف بن أشنهو يؤكد أن « اختلالات كبيرة سوف تظهر بسرعة في البداية في البنية الاستثمارية لخطط التنمية » (Benachenhou 1980). نلاحظ أن حصة كبيرة جدا استأثر بها قطاع البتروكيماويات والمعدات، تتراوح بين 50 و 74 في المائة من الاستثمارات المخصصة لمختلف خطط التنمية على حساب القطاع الزراعي وخاصة قطاع السلع الاستهلاكية، الذي لا يتجاوز 6 في المائة.

غياب الصرامة في إدارة وتنظيم وحدات الإنتاج والاستثمارات، وضعف القدرات الإنتاجية، والتأخيرات المتراكمة في تنفيذ المشاريع، كلها عناصر كانت دائماً في مصلحة القطاع الخاص الوطني، حتى وإن أظهر هذا الأخير استراتيجية دفاعية تلعب دوراً مهماً والمتروك لنفسه.

¹⁴ شكيب خليل، ولد عام 1939 في وجدة، كان وزيراً للطاقة والمناجم من نوفمبر/ تشرين الثاني 1999 إلى ماي/مايو 2010؛ كما شغل منصب الرئيس المدير العام لشركة سوناطراك من 2001 إلى 2003.

¹⁵ عبد اللطيف بن أشنهو، من مواليد عام 1943 بتلمسان، أستاذ وخبير اقتصادي ثم وزيراً للمالية من ديسمبر/كانون الأول 1999 إلى مايو 2001 ثم من مايو 2003 إلى ماي 2005، ومستشاراً اقتصادياً لرئيس الجمهورية من 2001 إلى 2003.

¹⁶ عبد الحميد تمار، من مواليد عام 1938 بتلمسان، خبير اقتصادي، تقلد العديد من المناصب الوزارية في عهد بوتفليقة من ديسمبر/كانون الأول 1999 إلى مايو 2010؛ وزير مكلف بالمشاركات وتنسيق الإصلاحات، وزير التجارة، وزير مستشار اقتصادي لدى رئيس الجمهورية ووزير الصناعة وترقية الاستثمارات.

¹⁷ تم التطرق للعواقب الاقتصادية والاجتماعية للأزمة الصحية في الجزء الرابع - القسم 2.

الصناعي الخاص أجبر الدولة على التوصل إلى حلول توفيقية مستمرة، بشأن إنشاء النقابات، وتشريعات العمل، والصحة، والأمن، وعمل المرأة (45 : 1984 Liabes). يقول هذا الباحث في علم الاجتماع أن الدولة تغمض أعينها للسماح لرأس المال الخاص بالتراكم، وهو تراكم ضروري لتطور القطاع الخاص. ويرى أنه في حالات الأزمات أو العجز، يسمح صاحب العمل الخاص لنفسه بتسريح العمال أو تحويلهم إلى البطالة الجزئية. وتتفاوض الدولة من خلال فروعها (النقابة - مفتشية العمل) مع الصناعيين في أغلب الحالات، وتقدم تنازلات وتتمرر حلولاً توافقية بالغة الأهمية من حيث تأثيرها الاجتماعي والإيديولوجي والسياسي (49 : 1984 Liabes).

واستمرت استراتيجية الاستيلاء على السلطة هذه منذ ذلك الحين. ولم يكتف أرباب العمل بالانتصار في الميدان الاقتصادي، بل قاموا باستثمار مؤسسات الدولة (الحكومة والمجالس المنتخبة) وحياسة مجموعات إعلامية.

أول الحالات الجديرة بالذكر هي فوز رجل الأعمال جيلالي مهري بمقعد في البرلمان (المجلس الشعبي الوطني) خلال الانتخابات التشريعية في مايو/أيار 1997 بترشحه في قائمة مستقلة (قائمة المصالحة الوطنية) بعد اتفاق سياسي مع حركة مجتمع السلم، حماس سابقاً. وقد ازداد عدد رجال الأعمال في هذه المؤسسة البرلمانية باطراد على مر السنين. خلال الانتخابات البرلمانية في ماي 2017، كان المجلس الشعبي الوطني يضم أكثر من اثني عشر رجل أعمال. كانوا مرشحين في قوائم حزبية وحررة. هذا هو الحال، على سبيل المثال، مع الرئيس المدير العام لمجمع الصناعات الغذائية SIM، عبد القادر الطيب الزغيمي، الذي دخل الغرفة السفلى باسم التجمع الوطني الديمقراطي (RND)، التحالف الرئاسي، وكذلك موسى بن حمادي، أحد أفراد المجمع العائلي بن حمادي، زعيم الصناعة الكهرومنزلية، وعضو المكتب السياسي لجهة التحرير الوطني ووزير في العديد من حكومات بوتفليقة.

تحت حكم هذا الأخير، لم يسبق لأرباب العمل أن كانوا بهذه القوة. وطبقاً لبعض التحليلات فإن منتدى رؤساء المؤسسات (FCE)، الذي تزايدت قوته منذ عام 2014، إلى حد دفع عبد العزيز بوتفليقة لإقالة رئيس وزرائه آنذاك عبد المجيد تبون، في أوت/أغسطس 2017، بعدما استهدف هذا الأخير إمبراطورية حداد، الرئيس القوي لمنتدى رؤساء المؤسسات. جاءت إقالة تبون أشبه بفيلم خيالي من تمثيل وإخراج علي حداد وسعيد بوتفليقة (مجموعة الأزمات الدولية 2018).

لم يتوقف هذا التدخل في السياسة إلا بفضل الانتفاضة الشعبية في فبراير 2019. وذكرت الصحف الوطنية بالتفصيل محاكمات كبار المسؤولين في الدولة ورجال الأعمال الذين أُلقي القبض عليهم في قضايا الفساد وتبييد الأموال العامة. كما تؤكد مقالات أستيلياء جزء من رأس المال الخاص على دواليب الدولة وتأثيره على صنع القرار السياسي والاقتصادي.

وقد لاحظ جان بينيف هذا الجانب في وقت مبكر : « في هذا السياق، فإن كبار أرباب العمل، وهم جزء من طبقة ذات قاعدة ضيقة - غير مرتبطين بشكل مباشر إلا بملك العقارات والسماسة - لا يحاولون تنظيم جمعيات تعاونية مستقلة وإنما يحاولون التسلسل إلى الإدارة. ليس لديهم متحدث رسمي أو صحافة متخصصة أو هيئة نقابية، ولكن صلاتهم بالدولة، ولا سيما علاقاتهم المميزة في أوساط المسؤولين الحكوميين، تسمح لهم، مع قبولهم رسمياً بالإطار القانوني، بالالتفاف على بعض الأحكام والحصول على المزايا والتراخيص الخاصة. إن كبار الصناعيين لا يملكون الوسائل اللازمة لإنشاء جمعيات مهنية قوية : فهذا يتعين عليهم حشد أنفسهم والتحالف مع أرباب العمل الصغار من خلفيات مختلفة ومصالح مناقضة لمصالحهم. الواقع أن العمل النقابي ضعيف، والوعي بالمصالح المشتركة بين العمال غير متطور بما يكفي. وهناك أيضاً حالات تجد فيها العمال الذين يواجهون خطر البطالة لا يطالبون بحقوقهم الكاملة ولا بأجورهم. وحتى وقت قريب، ظلوا غير مباينين بالنشاطات النقابية في المؤسسة. وهكذا سعى أرباب العمل الكبار بدلاً من ذلك إلى تشكيل جماعات ضغط داخل الإدارة » (72 - 71 : 1982 Peneff)

وقد امتدت استراتيجية التسلسل هذه على مدى عقود. فرد من عائلة رب العمل (من بين أبنائه وإخوته...) يصبح موظفاً حكومياً، ويكون عادة ممن أكملوا التعليم العالي. كما استغل أرباب العمل أيضاً علاقاتهم السابقة مع المسؤولين السياسيين المهمين (نفس الأصل الجهوي، رفيق سابق في السلاح، أحد أتباع نفس الزاوية).

ومن جانب السلطة، كان دعم القطاع الخاص وسيلة تحييد سياسي لمعارضيتها وإعادة تدريب قادة العمال عند التخلي عن تجربة الإدارة الصناعية الذاتية، أو حتى وسيلة لعودة المهاجرين.

وفي مقال عن التمثيل السياسي في الجزائر، أشار محمد حشماوي إلى أن « القرب الجسدي من أماكن السلطة والنهب، يمكن من تجميع رأسمال علاقاتي والولوج إلى شبكات النفوذ. ونظراً لأن أعضاء البرلمان هم بمثابة ممثلين لشرائح اجتماعية، فإن التمثيل يتيح للأحزاب السياسية الفرصة للوفاء بوعدها بالاستيلاء على الموارد وإعادة توزيع المزايا، والتوسط لـ« قواعد الانتخابية » وشبكات عملها... وبالنسبة للنواب الآخرين، رجال الأعمال والتجار الكبار، فمن الصحيح أن التمثيل كان يسمح بإعادة تحويل رأس المال، ومحاولة للوصول أو العودة إلى مراكز السلطة، أو البحث عن الوجهة » (2003 Hachemaoui).

ومن نتائج هذه التحالفات السياسية والطبقية الجديدة ظهور نخب جديدة تحت إمرة الدولة، واقتصاد ليبرالي بشكل واضح من وجهة النظر الاقتصادية ومعادية للنقابية المطلبية.

هكذا تمكن أرباب العمل الجدد أيضاً من تشكيل لوبي وممارسة الضغط في العديد من المؤسسات الوطنية والدولية (عيوش 2010). ولقد أشار جيلالي ليابس بالفعل إلى أن القطاع

حالة رقم 4 :

شركة أشغال الطرقات والري والبناء (ETRHB) - لم يكن لدى رئيس أرباب العمل نقابة !

شركة أشغال الطرقات والري والبناء حداد هي مجمع جزائري خاص في قطاع البناء والأشغال العمومية، مملوك للرئيس القوي السابق لمنندى رؤساء المؤسسات علي حداد. تأسس المجمع في عام 1987، وبلغ عدد العاملين به في السنة المالية 2011 حوالي 8000 موظف، من بينهم 456 إطاراً و 990 مشرفاً و 6554 وعون تنفيذ¹⁸. بفضل الدعم السياسي و الطلبات الحكومية، أصبحت هذه الشركة العائلية بسرعة واحدة من أكبر المجموعات الاقتصادية في البلاد بنشاطات متنوعة. مع ذلك، تبقى طريقة إدارتها عائلية، كما يظهر وزن الأسرة في صلاحيات ومسؤوليات الإخوة حداد، وكذلك في تعيين المسؤولين، وتوظيف العمال على أسس الجهوية والولاء، والاعتبارات الذاتية الصرفة¹⁹... وفقاً لما ذكره النقابيون الذين أتمت معهم مقابلات، كانت النقابة ممنوعة داخل المجمع. وكلما حاول العمال والعاملات تنظيم أنفسهم أو تقديم شكوى إلى مفتشية العمل، يتم طردهم. كان هناك مناخ من الرعب داخل الشركة. وكان لدى الإخوة حداد أعين في كل مكان، كما كانوا يتعاملون بغطرسة مع الموظفين. ويرى هؤلاء النقابيون أن « انتهاك الحق النقابي في الشركة قد تم أيضاً بتواطؤ من الأمين العام السابق للمركزية النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين)، الذي حرص على تعطيل ورفض الاعتراف بمحاولات إنشاء نقابة داخل شركة ETRHB »²⁰.

ووفقاً لنقابي آخر : « لم يبدأ العمال في تجاوز مناخ الخوف السائد داخل مجمع ETRHB إلا بفضل الحراك. وكان لإنشاء فرع نقابي في منطقة آقبو بولاية بجاية ضمن وحدة الهياكل المعدنية/الصفائح الملحومة المعاد تشكيلها (PRS) تأثير « الدومينو » على جميع وحدات الإنتاج في المجمع. في غضون بضعة أشهر، تم إنشاء حوالي عشرين فرع نقابي، وانخرط أكثر من 5000 موظفاً في النقابات، لكن هذه الأرقام انخفضت بسبب تسريح العمال²¹. بالنسبة لتركيبة هذه الفروع على الصعيد الوطني²² « تتألف كل الفروع النقابية في الأساس من العمال والعاملات الشباب، وأصحاب وصاحبات الشهادات (من بينهم جامعيون وجامعيات)، دون أي خبرة نقابية، ولكن بقدر كبير من الخبرة الجموعية²³. وتجدر الإشارة إلى أن جميع هذه الفروع النقابية لم تنظم نفسها في نقابات لكنها نسقت فيما بينها أثناء الأنشطة العامة المشتركة على المستوى المركزي.

في مواجهة الأزمة التي شهدتها الشركة، وخاصة مع وقف المشاريع وعدم الاستقرار السائد داخل الشركة مع اعتقال علي حداد، « احتشد العمال أكثر ونظموا العديد من الإجراءات على المستوى المحلي، أمام المديرية العامة للمجمع ودأخل مقر المركزية النقابية (إ.ع.ع.ج) في الجزائر العاصمة. هؤلاء العمال الذين تم تعيّنهم تحت مظلة الفروع النقابية، والذين تتلخص مطالبهم الرئيسية في دفع المرتبات، وإنقاذ الشركة للحفاظ على مناصب الشغل، واستهلال المشاريع الـ 54 التي تمتلكها الشركة على المستوى الوطني²⁴.

أما بالنسبة للعلاقات مع الإدارة، وخاصة مع تعيين المتصرفين الإداريين (Titouche 2021)، فهي متضاربة ومتوترة كثيراً مع المتصرف الإداري الحالي. وقطع هذا الأخير العلاقات مع النقابة واتخذ قرارات من جانب واحد، في وقت تمر فيه الشركة بمرحلة انتقالية، مما دفع النقابات إلى التمدد بممارسات المتصرف الإداري إلى حد تنظيم مسيرات.

18 HTTP://WWW.ETRHB.COM

19 مجموعة تركيز FOCUS GROUP مع أربعة نقابيين من ETRHB (تيزي وزو).

20 ر. ك، عضو فرع نقابي بشركة ETRHB تيزي وزو.

21 كمال عرار أمين عام الفرع النقابي في وحدة تصنيع الأواني والهياكل المعدنية بوادى عيسى بولاية تيزي وزو.

22 تم إنشاء فروع نقابية في جميع أنحاء البلاد مثل الجزائر العاصمة، وهران، الشلف، تيبازة، بجاية، تيزي وزو، العلةمة - سطيف، الجلفة، المدية، سيدي بلعباس، خنشلة... إلخ.

23 ي. ف، عضو فرع نقابي في شركة ETRHB.

24 كمال عرار أمين الفرع النقابي بوحدة الغلايات والهياكل المعدنية بوادى العيسى بولاية تيزي وزو.

أساليب إدارة وتنظيم لا تشجع على العمل النقابي

قلة جهود التدريب. أظهرت تحقيق ROSES أن 25 في المائة فقط من العمال تلقوا تدريباً مقابل 75 في المائة لم يتلقوا أي تدريب. هذه الهشاشة في جهود التدريب قد تشير إلى ضعف فرص تنقل وتقدم الموظفين والموظفات، فضلاً عن المعرفة المحدودة بحقوقهم، بما في ذلك تلك المتعلقة بتنظيم الفروع النقابية ؛

تبين الممارسات الخاصة بالأجور هشاشة العلاقة بين رب العمل والعامل داخل المؤسسة الجزائرية الخاصة. « لاحظنا أن نصف أجراء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (51 في المائة) يتلقون أجورهم نقداً. كما توفر طريقة الأجر هذه معلومات عن مستوى انعدام الأمن الوظيفي الذي يميز نسبة كبيرة من القوة العاملة التي تستخدمها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بصفة عامة. يضاف إلى ذلك حقيقة أن بعض الأجراء، وخاصة فئة أعوان التنفيذ، لا يحصلون على بيان الأجور (50.2 في المائة فقط في هذه الفئة من الأجراء من يحصلون عليه). بالإضافة إلى ذلك، فإن 70.8 في المائة من الأجراء العاملة لا يحصلون على أي علاوة تشجيع » (Boucherf 2011).

رب العمل الجزائري هو في الواقع أحد أعياننا لجهة. علاقاته مع موظفيه هي علاقات أبوية. يحلل أحمد هني هذه العلاقة في كتابه « الشيخ والباطرون » : « يتمثل الإجراء في التعامل مع العمال في استبقائهم حتى لا يتسببوا في توقف العمل، أو تسريب أسرار التصنيع، أو تخريب الأجهزة النادرة التي يتم الحصول عليها بصعوبة والتي يصعب تجديدها، أو إهدار المواد، أو إبطاء العمل، أو السرقة. وبما أن المسألة لا يمكن أن تتعلق باستبقائهم من خلال المرتبات، أي زيادة في فاتورة الأجور التي تقلل من الأرباح، فيتعين عليه محاباتهم. وينتج عن هذا العمل، في بعض الحالات، كما سنرى لاحقاً، تعيين موظفين وموظفات لا تربطهم صلة تذكر بعشيرة رب العمل أو قبيلته أو منطقته. وإعادة توزيع جزء من مستحقات الزكاة على الأجراء بالإضافة إلى مزايا مادية متفرقة مثل المشاركة في مصاريف الزفاف أو الحج. ويتم تعزيزها عندما يظهر رب العمل أن هذا السلوك ليس مصلحة ذاتية ولكنه ينبع من ذاته. إن حل المشاكل التي يعاني منها عماله من خلال التدخل الشخصي هنا أو هناك، أو أن يكون رجلاً متديناً، أو

أساليب الإدارة والتنظيم والتسيير التي كثيراً ما تم إهمالها في تحليلات ضعف النقابة في القطاع الخاص، تحدد إلى حد كبير موقف وسلوك الجهات الفاعلة في الشركة، وخاصة في طريقة تنظيم المفاوضات بشأن مصالح الموظفين والموظفات وحملة الأسهم.

1.5 القطاع الخاص : أساليب حوكمة وتسيير بالية

إن التطور الاقتصادي الذي تقوده الشركات ذات الأداء العالي يتطلب ممارسات لتسيير الموارد البشرية وسياسات إدارية تسمح بتلبية احتياجات مختلف أصحاب المصلحة (الموظفون والموظفات، الإطارات، وحملة الأسهم، والعملاء والعميلات، والموردين، والدولة...).

ولهذا ينبغي دراسة أساليب إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الخاصة لمعرفة مدى تيسيرها أو عرقلتها لنشوء منظمة عمالية.

وكما ذكر في الأجزاء السابقة، فإن المؤسسة الخاصة الجزائرية صغيرة الحجم في معظمها، وتتميز بالإدارة المركزية، ومستوى متدني من التخصص، واستراتيجية غير رسمية وحديثة، ونظام معلوماتي بدائي.

إن البيانات التجريبية التي تم جمعها في الجزائر، من خلال ثلاث دراسات استقصائية أجراها مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التنمية (CREAD) في الجزائر العاصمة في عامي 2004 و2005 (; Abdou et al. 2004) و2005 (; Najman 2005 ; Abdou et al. 2005)، سلطت الضوء على العناصر التالية :

• أهمية القنوات غير الرسمية في عمليات التوظيف. يلعب المالك والمالكة دوراً رئيسياً. ويخلق بذلك علاقة عمل متحيزة مع رب العمل، الذي هو بمثابة « محسن » ندين له بالولاء ؛

• ما يقرب من ثلث القوة العاملة (31 في المائة) مؤقتة (عقد محدد المدة)، ويضاف إليها 32 في المائة من الموظفين والموظفات الذين لا يحملون عقد عمل رسمي والذين يعملون في أغلب الأحيان على أساس مؤقت ؛

Governance Network منذ أوت/أغسطس 2016، لا تزال ممارسات حوكمة الشركات متأخرة في الجزائر.

تم إدراج شركتين خاصتين فقط في بورصة الجزائر (NCA Rouiba و Alliance Assurances Spa)، مستجيبتين بالتالي للمتطلبات الصارمة فيما يتعلق بالنشر والمعلومات والشفافية، إلخ.

على سبيل البيان، تجدر الإشارة إلى الصعوبات التي تواجه الوصول إلى الحسابات الاجتماعية رغم أنها عامة وتودع سنوياً في المركز الوطني للسجل التجاري (CNRC).

من ذوي الأخلاق الحسنة، ويحسن اختيار أسلوب التباهي الذي يناسبه (بناء فيلا بدلاً من إقامة الولايم) يجعل من رب العمل شيخاً مريدوه هم الأجراء» (Henni 1993 : 19-25).

أما فيما يتعلق بالحوكمة، فالممارسات ليست أكثر تطوراً. على الرغم من اعتماد المدونة الجزائرية لحوكمة الشركات في 11 مارس 2009 من قبل جمعيات مهنية واتحادات أرباب العمل، بدعم من الحكومة الجزائرية، وإنشاء المركز الجزائري لحوكمة الشركات « حوكمة الجزائر »²⁵، المعتمد كجمعية وطنية في مارس 2016 وعضو منتسب في الشبكة الإفريقية لحوكمة الشركات (ACGN) African Corporate.

حالة رقم 5 :

تايل Tayal، كاستال Castel ومجمع توازي Touazi - التنظيم النقابي يتطلب ثقافة نقابية.

وجهة نظر أخرى برزت خلال مقابلاتنا المختلفة ترى أن مستوى التنظيم وثقافة إدارة الأعمال السائدة في غالبية الشركات يقفان حجر عثرة أمام ظهور فروع نقابية في القطاع الخاص.

وكما ذكرت الصحف الوطنية (Chaal 2019)، فإن المشروع الطموح الذي تحقق بفضل الشراكة الجزائرية التركية (Tayal)، شهد توقف نشاطه فجأة في مارس/أذار 2019، بعد توقف العمال الجزائريين عن العمل. والواقع أن العشرات من النساء والرجال، الذين تم توظيفهم حديثاً، رفضوا الجلوس أمام آلاتهم تنديداً بتدهور أوضاعهم الاجتماعية المهنية. « نحن نتعرض للاستغلال المفرط. نحن نعمل مثل الدواب، في حين أن أجورنا متدنية جداً مقارنة بالأجراء الأجانب ». تشتكي إحدى الشابات. « لا تتجاوز رواتبنا الحد الأدنى الوطني المضمون للأجور (SNMG)، 18000 دج ». وأضاف شاب آخر : « نحن قادرون على تلبية تطلعات المصنع ونطالب بمرتب يتناسب مع الجهد الذي نبذله ».

علمنا أن بعض الأجراء، وخاصة الفتيات، تخلوا عن مناصبهم لهذه الأسباب. وفقاً للسيد م. ن، مدير الموارد البشرية السابق الذي حاورناه في إطار هذه الدراسة : « تم إنشاء لجنة مشاركة عام 2018 ولكن العلاقات الاجتماعية لم تهدأ أبداً... عام 2020، كان هناك انتخاب لإحدى النقابات - ولكن العملية لم تحترم قواعد الممارسة حتى أن المبادرين بها... استقالوا... يجب إعادة كل شيء من جديد... ترغب الشركة في إنجاح هذه العملية عن طريق التنسيق أكثر مع مفتشية العمل. يبدو كذلك أن العمال يشترطون عدم الانتساب إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين... ».

ووفقاً لمدير الموارد البشرية السابق في شركة تايل، فإن العديد من العوامل تفسر فشل إنشاء نقابة داخل الشركة : « السبب الرئيسي هو التصور الخاطئ لدور التمثيل من جانب رؤساء العمل (النقابي مثير للمشاكل، سيقوم بتفضيل مصالح العمال على حساب مصالح الشركة، وعدم السيطرة على عملية اختيار الممثلين...) ومن جانب العمال (ثقافة الامتيازات، وتفويض النقابي يعني شبه التوقف عن العمل في منصبه...) في الواقع، لا نملك ثقافة مؤسسية قائمة على قيم الاحترام المتبادل والتعاون والتفاوض لتجنب المواجهة ».

ويرد نفس التحليل للوضع على لسان الأمين العام السابق لمجمع كاستال، علي حماني، الذي يقول إن « الإدارة ساندت العمال الذين أرادوا تنظيم النقابة، ولكن للأسف، بعد سنتين، ظهرت مشاكل كثيرة حالت دون نجاح التعاون ». بيد أن السيد حماني يشير إلى أن أصحاب الأسهم كانوا متشككين وخائفين من أن تتحول النقابة العمالية إلى عامل عرقلة في حال أساء النقابيون فهم دورهم... من خلال تكرار نفس التجربة النقابية في المؤسسات العمومية (التي خرج منها المبادرون بإنشاء النقابات في كل الحالات تقريباً).

شدد موحد توازي، الذي يتميز بكونه مقاولا في الجزائر وأوروبا، على مستوى النضج التنظيمي وثقافة إدارة الأعمال والإطار التنظيمي. وبالنسبة له فإن ضعف النقابة تفسره دوامة: الجهل - الخوف - الرقض. وبما أن أرباب العمل لا يعرفون الفائدة الممكنة للنقابة، فإنهم يخشون ظهور قوة مضادة ضارة وغير خاضعة للسيطرة، ما يجعلهم رافضين لولادة نقابات داخل شركاتهم... الثقافة السائدة في أوروبا مختلفة تماما. العمال واعون بحقوقهم ويريدون ممارستها... تشرف الدولة، كحكم، على العمل النقابي، ويوافق أرباب العمل على التفاوض بشأن مختلف « المطالب » (كما في فرنسا) أو بناء علاقات تعاون حقيقية من خلال إشراك ممثلي الأجراء في صنع القرار (ألمانيا)... في الجزائر، وبسبب الافتقار إلى الممارسة والتدريب، تسود ثقافة « البايك » حيث لا يعرف العمال القيود المفروضة على رؤسائهم وإدارة شركاتهم (وبالتالي لا يستطيعون فهمها) : ولا يريد الرؤساء الاعتراف بحقوق عمالهم غير الأجور والحد الأدنى من ظروف العمل. وهم يفضلون معالجة المطالب حالة بحالة - ويجدون متعة في لعب دور البطريق الذي يتعاطف مع عماله ويمنحهم امتيازات استثنائية (المساعدة في الرعاية الطبية، والمساعدة في الزواج، وكبش العيد، والمكافآت المختلفة...).

ومن بين العوامل التفسيرية المهمة الأخرى حسب موحد توازي : مستوى التعليم عند الرؤساء وجزء لا بأس به من العمال. وعلى وجه الخصوص بالنسبة لكبار السن، فمستواهم التعليمي قاعدي، بل إن تدريبهم كان من خلال الممارسة. وليس لديهم نموذج مفصل لكيفية تنظيم التواصل والتفاوض بين رب العمل والأجراء. في هذا الشأن، على الأقل، ينبغي أن تتغير الأمور مع الوقت.

2.5 رب العمل الخاص يخشى تنظيم موظفيه

تظهر البيانات المتاحة أن العمل النقابي قد تطور في الوظيفة العمومي لكن ليس في المؤسسات الخاصة. لا توجد بيانات تجريبية حول هذه المسألة. نعرض هنا بعض الأفكار والمقترحات المذكورة في المقابلات التي أجريت في إطار هذه الدراسة مع رؤساء المؤسسات ومديري الموارد البشرية والنقابيين.

خلافًا للقطاع الخاص الذي شهد تحولات عميقة، استفاد الموظفون والموظفات العموميون من استقرار سمح بظهور منظمات نقابية.

لدى أرباب العمل الخواص تصور محدود للاحتياجات الاجتماعية لعمالهم ولعاملاتهم. بالنسبة لهم، يقتصر دورهم على « تقديم العمل » أي تقديم « دخل » مقابل « الجهد ». في الغالب، وفي أحسن الأحوال، يكتفون بالامتثال رسميا للشروط القانونية المنصوص عليها في قانون العمل.

إن أرباب العمل الجزائريين لا يدركون تنوع الاحتياجات الاجتماعية للعمال والعمالات : المشاركة، والانتماء، والأجر المرتبط بالأداء، والتقدم، والإنجاز، والتوافق القيمي... لا ترى هذه الرؤية الاختزالية بالتالي حاجة التنظيم العمالي إلى « التفاوض » بشأن هذه الحقوق والتعبير عن هذه المطالب. بهذه الطريقة، قد يقطعون شوطا طويلا، في بعض الحالات، في عرقلة أي مبادرة لإنشاء فرع نقابي.

لقد تحدث جيلالي ليابس من قبل عن قمع ونقابي وعبر الأجور متأصل في ترسانة من التدابير التي اتخذتها الدولة خلال العقد الأول للاستقلال (1962-1972) لاحتواء القطاع الخاص. يبدو أن القطاع الخاص اعتمد على هذا « القمع » الممارس من طرف الدولة من أجل احتواء أي تنظيم عمالي لصالحها.

كان محمد نصر الدين قريش يقول نفس الشيء : « هناك حاجة أولا لإنهاء الممارسات السياسية والإدارية التي تعيق الممارسة

الحررة للحقوق النقابية، حتى يتسنى أخيرا بروز عناصر فاعلة في الحوار الاجتماعي من بين العاملين في القطاع الاقتصادي (العام والخاص). وبالمثل، لابد من تعزيز مشاركة العمال في المؤسسات العمومية وضمانها وفقا للمتطلبات القانونية في المؤسسات الخاصة » (Koriche 2001 : 99).

وينظر رب العمل الخاص إلى المنظمة النقابية باعتبارها مصدرا للمشاكل (عرقلة العمل المعقد أصلا، وانخفاض الإنتاجية، والزيادة في الأجور، ومتطلبات ظروف العمل...) وبالأخص إمكانية « نقل » هذه المطالب خارج المؤسسة (مفتشية العمل، ووسائل الإعلام...). ووفقا لتصنيف منظمة العمل الدولية، تحتل الجزائر المراتب الدنيا في أفريقيا مع نمو سلبي (2.6- في المائة من الحد الأدنى للأجور ونمو سنوي في الإنتاجية بنسبة 0.6 في المائة).

لا يعتقد رب العمل الخاص في الواقع أن منظمة نقابية يمكن أن تلعب دور الوساطة بين المصالح - المتضاربة في بعض الأحيان - للأجراء وحملة الأسهم و الكوادر القيادية... ويعتقد أن رب العمل، الذي يستنسخ ثقافيا قيم الطرقية ويتصرف كشيخ (Henni 1993)، لا يحتاج إلى وسطاء بينه وبين موظفيه وموظفاته. وهو في أفضل الأحوال يقبل بإنشاء لجنة مشاركة.

حالة رقم 6 :

التجربة النقابية في مؤسسة ب. س. أ (BSA) القصر (بجاية) رب عمل غير قادر على الاعتراف بوجود شريك اجتماعي

إن شركة براسري ستار ألجيري (BSA) هي مؤسسة تجارية عائلية وشركة مساهمة (SPA) من وجهة النظر القانونية، تقوم بصناعة البيرة المعروفة باسم ALLBRAU. أنشئت (BSA) سنة 2006، وتقع في المنطقة الصناعية القصر (بجاية)، وهي تشغل حالياً حوالي 185 عاملاً وعاملة.

يعود تكوين الفرع النقابي للشركة إلى فبراير 2019، وذلك مع بداية الحراك في الجزائر في 19 فبراير 2019. اغتتم العمال والعاملات هذه الفرصة لفرض تنصيب قسم نقابي في 23 فبراير 2019 للدفاع عن مصالحهم. وعلى الرغم من تحفظات صاحب العمل، فإن موازين القوة الداخلية والخارجية كانت لصالح عمال وعاملات الشركة، فقبل سبعة أشهر رفض صاحب العمل صراحة إنشاء فرع نقابي. ولكن الجمعية العامة الانتخابية جرت خارج الشركة في مكان خاص.

وقد ركزت لائحة المطالب التي حملها الفرع النقابي، والتي تضمنت أربعة فصول و 23 نقطة تمحورت بصورة رئيسية حول تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعمال والعاملات. وبالإضافة إلى إعادة تقييم الأجور وتحسين ظروف العمل، يطالب العمال والعاملات، ضمن أمور أخرى، بتسوية وضعية العقود محددة المدة (CDD) من خلال توقيع عقود غير محددة المدة (CDI) وتوزيع العلاوات السنوية وفقاً لأرباح الشركة. وبالمثل، الأمر يتعلق بحق الشريك الاجتماعي في مراقبة إدارة المؤسسة، وانتخاب ممثلي العمال والعاملات في هيئات المشاركة، على النحو المنصوص عليه في التشريع. ومع ذلك، وبعد عدة اجتماعات مع رب العمل، شكك هذا الأخير في التزامه الرسمي، رغم تدوينه في محاضر الاجتماعات. وبما أن المفاوضات بين طرفي النزاع لم تكلل بالنجاح، فإن العمال لجؤوا إلى الإضراب في تموز/يوليو 2020، الذي استمر 38 يوماً في خلال جائحة كوفيد-19.

وبعد أسبوع من الإضراب الذي تم تبنيه ديمقراطياً عن طريق التصويت (97% لصالح الإضراب)، قرر صاحب العمل إيداع شكوى ضد الفرع النقابي لدى الغرفة الاجتماعية في محكمة القصر الإدارية (بجاية) بتهمة عدم مشروعية الإضراب. ووفقاً لشهادة الأمين العام للفرع النقابي، قام صاحب العمل بالضغط على آباء وأسر المضرابين لوقف الإضراب لأن العديد من هؤلاء العمال المضرابين تم توظيفهم من خلال شبكة العلاقات الأسرية والقروية، وخاصة أولئك الذين يشغلون وظائف دون مؤهلات.²⁶

خلال هذا النزاع، نظم العمال والعاملات عدة مسيرات وتجمعات في مدينة القصر لتسليط المزيد من الضوء على نضالهم. ولقد تحول خط الاعتصام أمام مقر الشركة إلى منبر للنقاش والتضامن، على غرار ما حدث في نوميلوق التابعة لشركة سيفيتال. كما استفاد نضال العاملين والعاملات في شركة BSA من تضامن الاتحاد الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين ببجاية والنقابات العمالية والجمعيات والأحزاب اليسارية.

وبعد أن رفضت المحكمة الشكوى بدعوى عدم الاختصاص، « اضطر صاحب العمل إلى الجلوس إلى طاولة الفرع النقابي وقبول أغلبية المطالب التي رفعتها النقابة. ولكنه يكون قد فعل ذلك أيضاً تحت ضغط الشرطة المحلية، لأن هذه الأخيرة كانت منزعة من الاحتجاجات المتعددة التي قامت بها النقابة في الشارع، وكانت تخشى انفجار الوضع في المنطقة الصناعية. بالإضافة إلى ذلك، عقد الاجتماع مع صاحب العمل بحضور الاتحاد الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد المحلي لأميزور وضابطين من الشرطة المحلية »²⁷. وبعد هذه الجلسة، تم وضع محضر وصوت 70 بالمائة من العمال لاستئناف العمل في جمعية عامة.

غير أن العلاقة بين النقابة ورب العمل لا تزال تصادمية. ووفقاً للنقابة فإن صاحب العمل يتماطل في الوفاء بأغلب التزاماته، وكلما رفعت النقابة مطالب جديدة، يتحجج الرئيس المدير العام للشركة بأن هذه المسائل سوف تحل في إطار الاتفاقية الجماعية، التي طال انتظارها منذ أكثر من عام²⁸. ووفقاً لما ذكره أيضاً الأمين العام للفرع النقابي لشركة BSA : « رب العمل لا يرغب في الاعتراف بوجود شريك اجتماعي ». « يرتبط هذا الوضع أساساً بثقافة أرباب العمل لأنهم اعتادوا اتخاذ القرارات من جانب واحد، دون مراعاة قوانين العمل ». ويضيف « إنهم لا يقبلون حقيقة أنه يجب عليهم إشراك الشريك الاجتماعي في اتخاذ القرار »²⁹.

26 مقابلة مع بلال لعوي، الأمين العام للفرع النقابي لشركة BSA (Star Algérie Brasserie).

27 مقابلة مع بلال لعوي، الأمين العام للفرع النقابي لشركة BSA (Star Algérie Brasserie).

28 المرجع نفسه.

29 المرجع نفسه.

3.5 لجان المشاركة بدل النقابة

مخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين، نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين، النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.

غير أنه ينبغي عدم الخلط بين صفة ومهام لجنة المشاركة وتلك المتعلقة بالنقابة العمالية التي لها دور مطالبى يتمثل في الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للعمال والعاملات. على عكس لجنة المشاركة، يمكن للنقابة اللجوء إلى أشكال الاعتراضات التقليدية المعروفة، مثل الإضراب، والاحتجاج، والاعتصام...

في عدة شركات، يفضل المستخدمون وضع لجنة مشاركة بدلا من السماح للعمال بإنشاء نقابات، كما لو أن لجنة المشاركة تعمل كهيئة يتم فيها التعبير عن مطالب العمال أو التكفل بها. حتى أنه أصبح توجهاً شائعاً بين العديد من المستخدمين والمستخدمات في القطاع الخاص: «التوجه الجديد في الكثير من الشركات الخاصة يتمثل في الاستعاضة عن النقابة بلجنة المشاركة التي تعتبر شرطاً تنظيمياً إجبارياً. يكفل المستخدمون والمستخدمات استفادة أعضاء لجنة المشاركة على مزايا كبيرة وعادلة حتى لا يتم تنصيب نقابة ومن أجل أن يصرحوا بأنهم ليسوا بحاجة إليها»³⁰

ومن وجهة النظر القانونية، في كل شركة تتجاوز 20 عاملاً وعاملة يجب تنصيب لجنة مشاركة ينتخبها العمال والعاملات. يعتبر جهاز المشاركة هذا شرطاً قانونياً كما ينص عليه قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (القانون 90-11). كل عرقلة لتكوين أو سير لجنة المشاركة تعرض صاحبها لعقوبات جنائية وفقاً لأحكام المادة 151 من القانون 90-11، بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و 20 000 دينار جزائري وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

تتمتع لجنة المشاركة بعدة صلاحيات من بينها :

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم والمستخدمة في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم والمستخدمة للقرارات المتعلقة بالمخططات السنوية وحصيات تنفيذها، تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)، مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، وإعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)،

حالة رقم 7 :

Alliance Assurances, Allu Weld, Epedis - لجنة المشاركة تكفي، لسنا بحاجة إلى نقابة...

في معظم المقابلات التي أجريت مع رؤساء المؤسسات، تبين بوضوح أنه من وجهة نظرهم كانت لجنة المشاركة كافية تماماً للعب دور الوسيط بين الموظفين وإدارة الشركة.

وفقاً لحسان خليفاتي، الرئيس المدير العام للشبكة الأفريقية لحوكمة الشركات (African Corporate Governance Network ACGN) التابعة لأليانس للتأمينات (400 أجير وأجيرة) : «تبني لجنة المشاركة، المنصبة داخل الشركة منذ أكثر من 10 سنوات، احتياجات العمال حيث تقدم تقارير منتظمة عن مظالمهم وتدير بشكل مستقل ميزانية الخدمات الاجتماعية». وأكد لنا أنه قبل عدة سنوات حاول شخص ما إقناع زملائه بإنشاء فرع نقابي، ولكن دون نجاح، لم ينضم العمال إلى العملية. وبحسب خليفاتي : «يتطلب الأمر تحضيراً كبيراً حتى لا يعاد إنتاج نمط عمل نقابي داخل الشركات الخاصة قائم على المواجهة والبحث عن الامتيازات، مثل ما هو سائد في القطاع العام».

قال قاسي عبد الرحيم، الرئيس المدير العام لشركة Allu Weld (الألمنيوم والتلحيم، 115 أجير وأجيرة) إنه يؤيد مبدأ إنشاء فروع نقابية في القطاع الخاص : «يجب أن تكون هناك نقابات في القطاع الخاص لأننا للأسف نسمع عن الكثير من التجاوزات، ولا سيما عدم التصريح بالعمال، وظروف العمل غير الملائمة... حتى لو كان الرؤساء في الواقع يخشون وجود نقابة داخل شركتهم... هم لا يريدون تقاسم السلطة (هذا أمر متناقض لأنهم يفعلون ذلك مع لجنة المشاركة) إنهم يخشون ملاقات قادة نقابيين مثيرين للمشاكل...». أصر قاسي عبد الرحيم على فكرة «ترك الأمر للوقت لدعم عملية التراكم هذه ولمساعدة أرباب العمل والموظفين على فهم دور النقابة بشكل جيد».

السيد نذير لقون، المدير العام السابق لشركة EPEDIS للأدوية (180 موظف) : «لم يكن لدينا نقابة لأنه لم يطلبها أحد. قمنا بتنصيب لجنة مشاركة مكونة من أشخاص متحمسين وذوي مصداقية لدى زملائهم. لقد بدأت حواراً حقيقياً من خلال لجنة المشاركة هذه. كان هناك استماع للآراء وعملت لجنة المشاركة كحلقة تواصل مع الأجراء...»

³⁰ مقابلة مع جمال عبد القادر، مفتش عمل سابق، المدير السابق لـ INT (المعهد الوطني للعمل) وحالياً خبير في قضايا عالم الشغل.

وهكذا تمت تلبية جميع المطالب الأساسية. تمكنا حتى من إعداد مكافأة المردود الشخصي التي أدت إلى تحسين الأداء بشكل ملحوظ. لقد أنشأنا أيضا صندوقًا مشتركًا يموله جزئيًا صاحب العمل. « فيما يتعلق بأسباب غياب النقابات في القطاع الخاص، رد نذير لقون : « يخشى الأجراء الشروع في إنشاء فروع نقابية... بالإضافة إلى العملية البيروقراطية، فالنشاط النقابي لا يحميهم... لأنه في الواقع، يجب ألا نكذب على بعضنا البعض، يمكن لرب العمل أن يفعل كل شيء... بما في ذلك طرد الأشخاص الذين يعتبرهم خطيرين على سير المؤسسة... في الواقع، يخشى أرباب العمل عمومًا من النقابة التي يعتبرونها تهديدًا... ».

أخيرًا، اعتبر جميع أرباب العمل الذين تمت مقابلتهم أيضًا أن الاحتكار الفعلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين هو عامل يعيق تطوير فروع نقابية في القطاع الخاص. بالنسبة لأرباب العمل هؤلاء، يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين جهازًا سياسيًا تهيمن عليه ثقافة القطاع العام، حيث صاحب العمل هو الدولة بحد ذاتها، غير قادر على الخروج من منطقتي تقاسم الربح والسلطات وفهم القيود المفروضة على أرباب العمل الخواص. وهم يعتقدون أن التعددية النقابية مع النقابات المكرسة كليًا للقضايا الاجتماعية من شأنها أن تسهل تشكيل النقابات في القطاع الخاص.

وقد تنامي هذا الاتجاه بما في ذلك في الولايات المعروفة بتقاليد النقابية، مثل ولاية بجاية. تسجل هذه الولاية تراجعًا في عدد الفروع النقابية في القطاع الخاص : « للأسف في عام 2020، سجلنا تراجعًا في عدد الفروع النقابية في القطاع الخاص لأن أرباب العمل يتبعون منطقتًا آخر وذلك بتواطؤ من مفتشية العمل كما يعتقد الكثير من المستجوبين. يفضل أرباب العمل أن يكون شريكهم لجنة مشاركة بدل نقابة في مؤسستهم. بشكل عام، يتم تعيين أعضاء لجنة المشاركة أو دعمهم من قبل أصحاب العمل»³¹. يتم تعبئة لجان المشاركة أيضًا لإحباط كل حركات التنظيم والاحتجاج العمالية، كما في حالة إضراب عمال Numilog، وهي شركة تابعة لسيفيتال³².

وأخيرًا بالنسبة للخبير في الشؤون الاجتماعية نور الدين بودرية، فإن « لجان المشاركة تحت طائلة مخالفة القانون لا يمكن أن تحل محل النقابات في تمثيل العمال لدى صاحب العمل. لا يمكنها إجراء مفاوضات مع هذا الأخير بشأن القضايا الاجتماعية والمهنية حيث لا يمكنها المشاركة بشكل قانوني في منع وحل النزاعات التي هي من اختصاص التنظيمات النقابية حصريًا » (El Hadi 2020).

31 مقابلة مع عبد العزيز حملاوي، الأمين العام لاتحاد ولاية بجاية (إ ع ع ج).

32 بيان صحفي صادر عن لجنة المشاركة في نوميلوق Numilog، مجمع سيفيتال، يوم 15/09/2020. <https://web.facebook.com/Numilog.dz/posts/176797813939089/>

نقابات أضعفها وقاطعها العمال

و 1990، فقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين 12 في المائة من أعضائه. سيستمر هذا الانخفاض الحاد في عدد العمال النقابيين لفترة من الزمن، ليصل إلى 36 في المائة في عام 1994 و 25 في المائة في عام 2000³³. في ضوء هذه الأرقام، نشهد ظاهرة هيكلية من حيث تقلص عدد العمال المنتسبين إلى المركزية النقابية.

هذا التراجع هو نتيجة لمسار طويل ومعقد هو في نفس الوقت سياسي أيديولوجي واقتصادي ومتأصل في النقابية. بمرور السنوات، لم تعد المؤسسة توفر حياة اجتماعية للعمال (Chikhi 1987). إن الممارسة النقابية التي تعاملت مع النقابة كمصعد اجتماعي، وفساد المسؤولين النقابيين وإلى مكان مفضل لدعم سياسات أرباب العمل، جعلت العمال ينفرون من العمل النقابي. يضاف إلى ذلك، عمليات إعادة الهيكلة التي عرفها عالم الشغل، ولا سيما مع خطط التكيف الهيكلي وتجزئة العمل المجاور. في دراسة حول التعددية السياسية والنقابية والجموعية، يؤكد المؤلف هذا الاتجاه « بعيدا عن مشروطيات صندوق النقد الدولي، فإن التوجه نحو ترك العمل النقابي ناتج، كما في أي مكان آخر، عن إعادة هيكلة عالم الشغل لصالح الثورة العلمية والتقنية. الشرائح الاجتماعية التي اكتسبتها النقابات تقليدياً أخذت في الزوال » (Belhimer 2009).

وقد أدى هذا التراجع إلى إضعاف القدرة التفاوضية للنقابة داخل الشركة وفي فروع النشاط وفي المجتمع بشكل عام. تفسر هذه الهشاشة جزئياً عدم قدرة النقابة على فرض احترام الحق النقابي في القطاع الخاص.

ومن المحتمل أن يتزايد هجر النقابات في ضوء الدراسات والتحليلات التي تؤكد أن الأجيال الجديدة من الشباب المندمج في عالم الشغل لا تظهر ذلك الحماس للعمل النقابي، على عكس الأجيال الأكبر سناً، بما في ذلك في الجزائر: « درجة المشاركة النقابية لديهم أقل بكثير من تلك الخاصة بالفئات العمرية الأخرى. تقودنا البيانات إلى دحض الفرضية القائلة بأن مشاركتهم المتدنية تنبع من اختلاف في القيم. بل هي مرتبطة بالوضع غير المستقر للوظائف التي يشغلها الشباب، وإدراكهم الإجرائي الضعيف للنقابة وشعورهم بعجز قدرتهم على تغيير الأمور » (Paquet 2005 : 30).

في هذا القسم، سنقوم بتحليل الحدود الهيكلية للمنظمات النقابية، ولا سيما الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأسباب نفور العمال من الالتزام النقابي.

1.6 عمال لا رغبة لهم في النقابة

الأرقام الخاصة بالعمال النقابيين معبرة جداً. في الجدول أدناه، نلاحظ هذا المنحى التنازلي في عدد العمال النقابيين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، في وقت يستمر فيه عدد العمال في التزايد. هذا التراجع ليس وليد اليوم ولكنه بدأ بالفعل في الظهور بشكل ملحوظ منذ منتصف الثمانينات ليصل إلى معدلات كبيرة في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، لا سيما مع ظهور النقابات العمالية المستقلة.

جدول رقم 15 :
عدد الأعضاء المنتسبين للاتحاد العام للعمال الجزائريين

الأعضاء	العمال الأجراء	السكان الناشطون	
500.000	850.000	1.800.000	1974
800.000	1.300.000	2.300.000	1978
1.200.000	1.800.000	3.200.000	1982
1.300.000	2.500.000	4.000.000	1986
1.000.000	2.500.000	5.200.000	1990
1.000.000	2.800.000	5.000.000	1994
800.000	3.200.000	5.700.000	2000

المصدر : الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إدارة التعليم والتدريب، جدول معاد تشكيه (Belhimer 2009).

تنتشر النقابات المستقلة فقط في الوظيف العمومي وبشكل رئيسي في قطاعي التعليم الوطني والصحة. تشير هذه المرحلة أيضاً إلى فترة تطبيق التعديلات الهيكلية، وما رافقها من عمليات تسريح جماعي للعمال والخصخصة. على سبيل المثال، ارتفع معدل الانضمام إلى النقابات من 59 في المائة في عام 1974 إلى 62 في المائة في عام 1978، وبلغ ذروته بنسبة 67 في المائة في عام 1982. ولم تبدأ هذه المعدلات في التراجع إلا عام 1986، بنسبة بلغت حوالي 52 في المائة، وإن كانت لا تزال كبيرة. أما في عام 1990، فقد انخفض الانخراط النقابي إلى 40 في المائة، أي أنه بين عامي 1986

³³ حول قضية هجرة عمال الوظيف العمومي إلى النقابات المستقلة، انظر جابي وآخرون (2020).

جدول رقم 16 :

تصورات الشباب للعمل النقابي

إيجابي جدا	11,1%
إيجابي	27,9%
سلبي	21,2%
سلبي جدا	5,1%
لا أعلم	34,7%

المصدر : استطلاع رأي حول الشباب والسياسة، جمعية راج.

أظهر استطلاع للرأي حول الشباب والسياسة أجرته الجمعية الوطنية « تجمع - شبيبة - عمل » (Rassemblement Action Jeunesse (RAJ)) في عام 2017 بوضوح عدم اهتمام الشباب بالمنظمات بشكل عام، سياسية أو نقابية أو جمعوية. قال 0.2 في المائة فقط من المستجوبين إنهم ينتمون إلى نقابة، على الرغم من أن حوالي 39 في المائة من الشباب الذين شملهم الاستطلاع قالوا إن لديهم رأياً إيجابياً حول العمل النقابي، مقارنة بـ 26 في المائة من الشباب الذين ينظرون بشكل سلبي إلى العمل النقابي.³⁴

حالة رقم 8 :

ÖZGÜN خراطة - السنونو الذي لا يصنع الربيع

ÖZGÜN هي شركة تركية للأشغال العمومية، حاضرة في الجزائر منذ عام 2004. وقد استفادت من العديد من المشاريع المهيكلية، بعضها بالشراكة مع شركات جزائرية عمومية وخاصة، مثل ENGEOA و ETRHB. من بين إنجازاتها، يمكننا أن نذكر الطريق السيار الرابط بين تيزي وزو والطريق السيار شرق-غرب وأعمال تطوير مضيق خراطة الواقع في ولاية بجاية.

في مواجهة تصرفات بعض المسؤولين، قرر العمال تنظيم أنفسهم في فرع نقابي للدفاع عن مصالحهم. « طبعاً، في البداية رفض المدير السماح للعمال بالتنظيم النقابي، ولكن مع تدخل الاتحاد المحلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بخراطة لدى رئيس المؤسسة، سمح لنا الأخير بإنشاء الفرع النقابي. انضم غالبية العمال (300) إلى النقابة وتم انتخاب مكتب تنفيذي، يضم امرأة واحدة»³⁵. أعضاء الفرع النقابي شباب لا يملكون خبرة نقابية، لكن بعضهم يملكون تجربة في العمل الجمعي. كما استفاد هؤلاء العمال من مساعدة ومتابعة الهيئات النقابية المحلية على مستوى الاتحاد المحلي أو اتحاد الولاية. مكنهم هذا الدعم من أن يكونوا شريكاً مميزاً للشركة وإخماد العديد من النزاعات.

وفقاً للأمين العام للاتحاد المحلي : « بالطبع، أوزغون هي شركة أجنبية خاصة، لكننا وجدنا سهولة أكبر في إنشاء فرع نقابي مقارنة بالقطاع الوطني الخاص. يستمتع صاحب العمل إلى النقابة ويستجيب لأغلبية مطالبنا»³⁶. منذ إنشاء الفرع النقابي عام 2009، « نظم الأخير عدة احتجاجات وحركات إضراب للمطالبة بالحقوق في الخدمات الاجتماعية، والمكافآت وتحسين ظروف العمل. سُجلت إضرابات استمرت من يوم إلى ثلاثة أيام لكنها انتهت دائماً بالمفاوضات وتحقيق مكاسب لصالح العمال»³⁷. منذ إنشاء الفرع النقابي، تحسنت ظروف العمل بشكل ملحوظ. وفقاً للنقائين الذين التقينا بهم في إطار هذه الدراسة، فإن العلاقات بين الفرع النقابي والإدارة جيدة بشكل عام على الرغم من بعض الخلافات. ساعدت هذه العلاقات الجيدة في تحسين أداء الشركة وتهدئة المناخ الاجتماعي. لدرجة أن الهياكل المحلية للنقابة قد احتشدت أمام السلطات للإفراج عن بعض المشاريع العالقة بسبب جائحة كوفيد-19 وبسبب الصعوبات التي واجهها الشركاء، مثل ETRHB.

تظل التجربة النقابية في شركة ÖZGÜN واحدة من التجارب الإيجابية القليلة التي لوحظت في إطار هذه الدراسة (إلى جانب تجربة NCA-ROUIBA) لأنها سمحت للعمال بممارسة حقهم النقابي بحرية وخلق مناخ هادئ، على عكس الحالات الأخرى التي سجلناها في هذه الدراسة.

³⁴ تم إجراء هذا التحقيق الميداني من قبل جمعية راج حول الشباب والسياسة، في الفترة ما بين 25 ماي/مايو و 15 جوان/يونيو 2017، عبر التراب الوطني، على أساس معالجة استبيان، وفقاً لتقنية « وجهاً لوجه ». أما العينة فبلغت 1462 شاباً وغطت 8 مناطق جغرافية تشمل 41 ولاية.

³⁵ كان لشركة ÖZGÜN أيضاً فرع نقابي تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين بولاية تيزي وزو، لكنه اختفى مع انتهاء المشروع ورحيل العمال.

³⁶ علي الوحش. أمين عام الاتحاد المحلي لخراطة (ولاية بجاية).

³⁷ عاشوري لين، الأمين العام للفرع النقابي لشركة ÖZGÜN (خراطة - بجاية).

2.6 الحدود الهيكلية للحركة النقابية في الجزائر

أما بالنسبة للمركزية النقابية (إ. ع. ع. ج) فقد قادتها تحالفاتها إلى أن تصبح عقبة أمام هذا البناء النقابي، حتى عندما يُظهر عمال القطاع الخاص استعدادهم للعمل النقابي داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين. في معظم الحالات، لم نر أي تضامن ملموس مع العمال ضحايا القمع النقابي، كما في حالة عمال Brandt بولاية سطيف أثناء إضراب جويلية/يوليو 2020. في بعض الحالات، تتدخل قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بشكل مباشر لحل فرع نقابي يشهد نزاعاً مع صاحب العمل الخاص، مثل النزاع الذي شهده مصنع لافارج للأسمنت في معسكر في عام 2014.

إذا كانت ممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص في تراجع حاد مقارنة بالقطاع العام، فإن هذه الظاهرة لا ترتبط فقط بالموقف المنغلق لأرباب العمل الخواص. يمكننا القول أن الحركة النقابية بتنوعها لم تحدد لنفسها خط بناء أو توسع في القطاع الخاص. لم تبذل المركزية النقابية (إ. ع. ع. ج) ولا النقابات المستقلة أي جهود للتوغل بجدية في القطاع الخاص. في حالة النقابات المستقلة، منعت الفئويّة النقابية الخاصة بأصحاب الياقات البيضاء (موظفي المكاتب) وقوانين نقابات الوظيف العمومي من التوسع في القطاع الخاص. ظلت محاولات التوسع من قبل هذه النقابات، ولا سيما في إطار اتحاد النقابات أو كونفدرالية النقابات المستقلة (CSA) حبرا على ورق.

حالة رقم 9 :

لافارج LAFARGE - النقابة والإدارة : السباحة في المياه العكرة

بفضل شهادة لوك كالبيات (Luc Callebat) المدير العام لشركة « لافارج الجزائر » من 2010 إلى 2014، نملك وصفا مفصلا للعلاقة الصعبة بين النقابة ومدراء شركة متعددة الجنسيات. مقتطفات من شهادات هذا المدير :

الأزمات الاجتماعية لم تنتظر طويلاً ومنذ عام 2010 كانت نقابة الشركة تشكل تهديداً : « في هذا الشهر من فبراير 2010، كانت مسيلة في أوج الغليان. وصلتنا رسالة جديدة من نقابة المصنع بنبرة عنيفة ومهددة بشكل متزايد » (Callebat/Vergnaud 2021 : 168). ظلت هذه العلاقة متوترة وتكرر السيناريو نفسه في عام 2012، عندما اعتقد المدراء أنهم تغلبوا على الأزمة : « حلت العاصفة صباح الأحد. تم اقتحام غرف التحكم بمصنعي الإسمنت في وقت واحد من طرف مجموعات من العمال الحاقدين، يتقدمهم بعض القادة، كما هو الحال في كثير من الأحيان في هذه المواقف التي تظهر من العدم، بقي المحرضون والنقابات في الظل في هذه المرحلة الأولية - حتى لا يُشتبه بمسؤوليتهم عن إضراب غير قانوني تماماً. بحلول المساء، كان مصنعنا لأسمنت في حالة توقف، وعاد الجميع إلى منازلهم. كان عام 2010 يعيد نفسه، ولكن في سيناريو أكثر قتامة... 40 في المائة من إنتاج الأسمنت في البلاد كانت متوقفة » (Callebat/Vergnaud 2021 : 192-193).

بدأ المسيرين الذين كانوا متفاجئين ومحبتين من هذه الأعمال بموقف متعنت، يبحثون في الوقت نفسه عن حلول ممكنة : « كما في المرات السابقة، كانت المطالب مشوشة في البداية. شعرنا بخيبة أمل أكبر لأننا فعلنا الكثير في السنوات الثلاث الماضية. حتى لو كنت أول من أصيب بالإحباط من خدمة الموارد البشرية في شركتي، الضعيفة للغاية، غير القادرة على مواكبة وتيرة التغيير والتنمية، لكننا لم نبق مكتوفي الأيدي : إصلاح سلم الرواتب، الزيادات في الأجور، التدريب، الخدمات الاجتماعية وجزارة الإدارة. كانت خطة العمل مرهقة، على الرغم من أننا واجهنا في كثير من الأحيان مستوى متفاوتاً في التنفيذ. لقد تم خداعنا بشكل أكبر عندما هوجمنا على أساس ما يمكنني تلخيصه في « نحن وهم » غير المنصف. اتهم المهاجمون الإدارة بالمعاملة غير المحترمة لعمالها الجزائريين، بل وذهبوا إلى حد ترديد شعار أننا ألبسنا العمال « كما في غوانتانامو ». في هذا استغلوا حقيقة أن ملابس السلامة التي قدمتها الشركة (حفاظاً على السلامة الشخصية للجميع) كانت برتقالية... من الواضح أن الحجة كانت بنية سيئة، لكنها حددت طبيعة الهجوم. عنيف، خادع، يسعى للتصدي لما كنا ندافع عنه وننشره منذ ثلاث سنوات - العدالة، الاحترام، المساواة، إلخ... وحشد الدعم باستخدام حجج عاطفية ديماغوجية، يسهل فهمها حتى لو لم يكن لها أساس » (Callebat/Vergnaud 2021 : 193).

اتخذت الإدارة تدابير لفهم قادة هذه الحركة، ومن يمكنه التأثير عليهم، وكيفية إزالة الألغام، بالتواصل مع السلطات ومختلف أصحاب المصلحة : « مرت الأيام، تبلورت المطالب في إنشاء نقابة واحدة لجميع أنشطة المجمع في الجزائر وفي مطالبات مالية من شأنها أن توحد العقول المنصاعة - وبالأخص المطلب الشهير بـ « تقاسم الأرباح » - من المستحيل مناقشتها. الوضع كان مسدوداً » (Callebat/Vergnaud 2021 : 195).

اشتبهت إدارة لافارج في وقوف مديري المصانع وراء هذه التحركات، الأمر الذي أبهج المضاربين السعداء بارتفاع الأسعار وهبوط الإنتاج : « انتهى الأمر بنقابات المصانع - دون استغراب - إلى تبني المطالب وقيادة الاحتجاج. لقد طالبوا بمفاوضات وطنية لم نكن بإمكاننا قبولها، وأصرروا على مواقف يستحيل التوفيق بينها » (Callebat/Vergnaud 2021 : 196).

في عام 2013، كان الوضع الاجتماعي متوترًا بنفس القدر. بذلت الإدارة جهود اتصال كبيرة مع عمال مصنعي الأسمنت، بهدف « زرع الشك حول شرعية معركة قادة النقابات ورعاتهم المقنعين. جعلهم يشككون في صدق نواياهم. إبراز المصالح الشخصية أو الحزبية التي كانوا يسعون وراءها. التأكيد على بديل أنسب لجميع العمال من حرب غير مؤكدة كانت النقابة تخوضها بدوافع شخصية فقط. إظهار أنه تم أخذ انشغالاتهم بعين الاعتبار والاستماع إليهم من طرف الإدارة... ما لم ننجح في القيام به في السنوات الثلاث الماضية، كان علينا تحقيقه في غضون بضعة أشهر. لقد كنا منخرطين في سباق محموم مع النقابة » (Callebat/Vergnaud 2021 : 202-203).

ثم قامت الإدارة باستطلاع آراء العمال : « كل الموضوعات التي تم طرحها لها خاصيتان : من ناحية، كانت مشروعة، ولطالما كانت حاضرة في خارطة الطريق الخاصة بنا وكان بإمكاننا ومن واجبنا الالتزام بها. من ناحية أخرى، لم تتداخل في شيء مع الموضوعات التي كانت تثيرها النقابات : فهم تحدثوا عن نقابة وطنية جامعة، وعضوية في مجلس الإدارة، وتقاسم أرباح الشركة... لقد كانت مطالبهم تدور حول اكتساب السلطة. كشف حقيقة دوافعهم، ومن ثم تشويه أنشطتهم، أصبح يبدو ممكناً بالنسبة لي... منذ جويلية/يوليو، وحتى قبل الجولة الثانية من المشاورات التي كنا ننوي الاستفادة منها في تحسين خطط العمل، كنت قادراً على الإعلان والالتزام بإطلاق مشروع كبير بحلول سبتمبر، والذي من شأنه أن يجمع العمال والمديرين من أجل المشاركة في تنفيذ حلول ملموسة للمشاكل الميدانية. من جانبهم، كان المحرضون متشبهين بمطالبهم غير أبهين بما تمخضت عنه هذه المشاورات. لقد عزلوا أنفسهم قليلاً، ما قد يقوّض مصداقية نضالهم. أنا مقتنع أنه كلما تقدمنا إلى الأمام، أصبح من الواضح أنهم يخوضون صراعاً من أجل السلطة وليس الدفاع عن مصالح العمال. » (Callebat/Vergnaud 2021 : 203).

في الختام، يقول المدير السابق للشركة إن النقابة كانت بعيدة عن المشاكل الحقيقية لمنخرطيها. من خلال الشبكات المحلية وتحت تأثير قيادة المركزية النقابية، أظهر المسؤولون النقابيون اهتماماً أكبر بمسائل السلطة والمناصب والامتيازات.

فشلت الهيئات القيادية في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بسبب علاقاتها المتعددة مع أرباب العمل، في بذل جهود جادة مع القطاع الخاص الوطني والدولي. حتى لو كانت حاضرة، تظل هذه الجهود محدودة ولا تسمح لعمال وعاملات القطاع الخاص بأن يصبحوا قوة نقابية فعالة داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين. تعني هذه الاستراتيجية أن الفئات العمالية الشابة التي انضمت إلى سوق العمل، وخاصة النساء، ظلت دون حماية نقابية واجتماعية في قطاعات عمل كثيرة (Djabi 2015 : 19).

بالإضافة إلى هذه التحالفات بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأرباب العمل، هناك أسباب أخرى متأصلة في التجربة النقابية الوطنية وعقيدتها التاريخية. وبالفعل، فإن الكادر النقابي، الذي اكتسب كل خبرته في القطاع العام، قد اعتاد عدم القيام بأي عمل نقابي إلا مع مستخدمه الرئيسي : الدولة وممثليها، بين الإطارات والتكنوقراطيين. يجهل هذا الإطار النقابي تقريباً كل شيء عن المؤسسة الخاصة الوطنية الحديثة، وقوانينها، وإطارها التنظيمي وثقافتها. تعيق هذه الممارسات وهذه الفلسفة البناء النقابي وتحد من مجال تدخل النقابيين.

منذ تسعينيات القرن الماضي وحتى الآن، خسرت القاعدة العمالية للاتحاد العام للعمال الجزائريين الكثير، خاصة في الوظيف العمومي لصالح النقابات المستقلة. يتزامن هذا المنعطف مع تقارب قيادات الاتحاد النقابي مع النظام السياسي وأرباب العمل. هذا التقارب بين المجال السياسي الرسمي والنقابات يعني أن جميع أخطاء النظام السياسي يتم إعادة إنتاجها في الهيئة النقابية، مثل عدم تغيير المسؤولين على رأس الهياكل، أو عدم تنظيم المؤتمرات أو تنظيمها في شكل « استفتاء » يقوم على تناوب النخب النقابية على الهيئات القيادية، كما حدث خلال المؤتمر الثاني عشر للاتحاد العام للعمال الجزائريين (جانفي/يناير 2015). مسّ هذا التحول قادة النقابات الوطنية الذين تخلوا عن مناصبهم العمالية من أجل مراكز جديدة كملك أو رواد أعمال أو تجار (Djabi 2015 : 19).

بسبب خياراته السياسية، فقد الاتحاد العام للعمال الجزائريين، في الوقت الحالي، إلى جانب القوى العمالية، فرصة التوسع إلى القطاع الخاص الوطني والدولي، الذي أصبح أكثر أهمية من قطاع الاقتصاد من حيث التوظيف.

ما يتم اللجوء إلى العدالة لإعلان لا مشروعية الإضرابات. هذا تجريم قضائي يفتح الباب أمام كل أشكال انتهاكات الحقوق النقابية. إن غياب التضامن ونفوذ أرباب العمل يقتل كل رغبة نضالية لدى العمال. ساد مناخ من الخوف في جميع المؤسسات الاقتصادية الخاصة، وفرضت قواعد صارمة على العمال والعاملات، خاصة في اللوائح الداخلية للمؤسسات. تستخدم كاميرات المراقبة المثبتة في ورش الإنتاج ومكاتب الشركة ومدخلها لأسباب أمنية، وللكشف كذلك عن أي شكل من أشكال اجتماعات العمال وتعبّ المحرضين وطردهم بعد ذلك.

على الرغم من أن قانون العمل في الجزائر يحمي العمال ومدوبي ومندوبي النقابات، لكن على أرض الواقع لا يتم احترام القانون والدولة لا تقرض نفسها لتطبيق القوانين المعمول بها. فكثيرا ما تستخدم العدالة لكسر حركات الإضرابات العمالية. يلجأ أرباب العمل إلى المحاكم بشكل تعسفي لكسر إضرابات واحتجاجات العمال. أصبحت هذه الظاهرة تتكرر في جميع قطاعات النشاط ولا تمس فقط النقابات المستقلة، فالقطاعات الأكثر نشاطا للاتحاد العام للعمال الجزائريين لم تعد في مأمن منها. في العديد من الحالات، يكون النقابيون ضحايا المتابعات القضائية أو الإيقاف أو الفصل التعسفي. عندما يطرد النقابيون أو العمال بعد حركات احتجاج، فإنهم دائما ما يكسبون الدعوى عند مثولهم أمام العدالة، لكن أصحاب العمل يفضلون تعويضهم بدلا من إعادتهم إلى وظائفهم. في حالات معينة، يرفض صاحب العمل بشكل قاطع تطبيق قرارات المحكمة المطالبة بإعادة العمال المفصولين، كما حدث في النزاع النقابي بين العمال وشركة نوميلوق، التابعة لمجمع سيفيتال.

من الناحية التنظيمية، الاتحاد العام للعمال الجزائريين أشبه بعملاق بأرجل من طين. ليس هناك حياة تنظيمية تقريبا كما أن الهيئات التنفيذية مثل اللجنة التنفيذية الوطنية نادرا ما تجتمع. نفس الوضع يتكرر في الهياكل القاعدية، أي في الفروع النقابية. ونادرا ما تعقد هذه الأخيرة جمعيات عامة لاستشارة العمال والعاملات أو إشراكهم أو إجراء تقييم للأنشطة.

ساهم إضعاف الهياكل العمودية (الاتحادات) لصالح الهياكل الأفقية (الاتحادات المحلية) في تضخم الظاهرة. في معظم الحالات، ليس هناك أي تنسيق تقريبا داخل هذه الهياكل.

تم إنشاء قسم مسؤول عن القطاع الخاص في المؤتمر الأخير للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 2019 ولكن لا يوجد امتداد عضوي داخل الفدراليات أو الاتحادات الولائية. هذه علامة على عدم اهتمام شبه كامل بتشكيل النقابات في القطاع الخاص.

تتكون الهياكل الأفقية بشكل أساسي من إطارات نقابية من الوظيف العمومي، خاصة التعليم الوطني. تتكون هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين من العديد من الموظفين والموظفات الذين يستفيدون من الانتداب النقابي. تحولت هذه الفئة من عمال الوظيف العمومي إلى طبقة فعلية تعرف عموماً باسم « البيروقراطية النقابية ».

في حالة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يتألف رؤساء الهياكل الأفقية والعمودية بشكل أساسي من قياديين نقابيين متقاعدين منفصلين عن واقع عالم الشغل. هؤلاء « لا يفكرون بشكل عام في مصير العمال النشطين ؛ هذا هو الحال في الفدراليات. إنهم يعملون لصالح الرئيس المدير العام أكثر من عملهم لصالح العمال. لا يستطيع المتقاعد الدفاع عن عامل نشط، فهو يهتم بالامتيازات التي يتيحها له مركزه أكثر من اهتمامه بتلبية تطلعات العمال » يقول الأمين العام لاتحاد ولاية بجاية³⁸.

تجدد الإشارة بالإضافة إلى ذلك، أيضا إلى أن النخب السياسية أولت اهتماما أكبر لتطوير النقابات في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص المحلي والأجنبي. لا يوجد اهتمام كبير بعمال وعاملات القطاع الخاص في المؤلفات والصحف. يقودنا هذا إلى القول بأن التطور السريع للقطاع العام أدى إلى « تكييف » أو « هيكلية » الوعي بكل اتجاهاته. ساهم التراجع الواضح للأفكار اليسارية في المجتمع في إضعاف الهياكل النقابية والطبقة العمالية.

3.6 قمع النقابات وسلبية السلطات العمومية

أصبح حظر النقابات، وفصل النقابيين عن العمل وقمع الأنشطة النقابية منتشرا بشكل متزايد في القطاع الخاص. تقوم الصحافة الوطنية وشبكات التواصل الاجتماعي في كل مرة بالإبلاغ عن حالات انتهاك للحريات النقابية. مع كل احتجاج عمالي أو محاولة تنظيم نقابي للدفاع عن أنفسهم، يواجه العمال نفس الممارسات وغالبا

38 مقابلة مع عبد العزيز حملاوي، الأمين العام لاتحاد ولاية بجاية (إ. ع. ج.).

حالة رقم 10 :

نوميلوق Numilog، شركة تابعة لمجمع سيفيتال - داوود ضد جالوت

نوميلوق NUMILOG هي رائد النقل والخدمات اللوجستية في الجزائر، وهي شركة تابعة لأول مجمع خاص في الجزائر CEVITAL، التي يملكها رجل الأعمال يسعد ربراب والتي توظف حوالي 18000 عامل وعاملة على المستوى الوطني. توظف شركة نوميلوق أكثر من 3000 عامل وعاملة على المستوى الوطني (بينهم أكثر من 300 عامل وعاملة في وكالة بجاية) بين سائقين وعمال مناولة وخدمة البالتات والإدارة، ويبلغ حجم مبيعاتها حوالي 74 مليون يورو سنوياً.

جرت المحاولة الأولى لتشكيل نقابة في مصانع مجموعة سيفيتال في مصفاة الزيت النباتي ببجاية. تعود المحاولة إلى ماي/مايو 2000 لكنها فشلت، مما أدى إلى فصل العمال الذين يُعتقد أنهم وراء الإضراب.

في 18 جانفي/يناير 2012، شنَّ العمال والعاملات إضراباً كبيراً في المصفاة : طالب العمال بزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل وبالطبع الحق في تشكيل نقابة. كانت إدارة سيفيتال صارمة مع موضوع النقابة المستقلة وتم التوصل إلى اتفاق لانتخاب لجنة مشاركة.

إضراب آخر لمدة نصف يوم في أبريل من نفس السنة، كان أصغر من الأول بكثير، مما سمح للإدارة بالرد بحزم أكبر ومعاينة 31 عاملاً وعاملة، تم فصل 17 منهم، لاتهمهم بقيادة الإضراب. تشكلت حركة تضامن مع العمال المفصولين الذين بدؤوا إضراباً عن الطعام أمام مدخل مركب الصناعة الزراعية. كسب هؤلاء العمال والعاملات القضية في المحكمة، لكن صاحب العمل رفض إعادتهم إلى وظائفهم.

في الشركات التي استحوذت عليها سيفيتال في إطار عملية الخصخصة مثل ENAJUC (القصر) و BATICOMPOS (بني منصور) واللذان تقعان في ولاية بجاية، لم يتم تجديد الفروع النقابية التي كانت موجودة وتم استبدالها بلجان المشاركة. في حالة صحيفة اليومية الوطنية ليبارتي التي يملكها نفس صاحب العمل، تم فصل أعضاء الفرع النقابي جميعاً بعد نزاع نقابي في عام 2017، ولم يتم تجديد الفرع إلى غاية اليوم، كما هو الحال في العديد من الشركات المخصصة.

تظل شركة نوميلوق فرع المجموعة التي شهدت النزاع الأكثر حدة والذي قمنا بتحليله بالتفصيل. شهدت نوميلوق حركة إضراب مست العديد من فروع الشركة التابعة في أوت/أغسطس 2017. طالب المضربون بزيادة الأجور والعاوات وتحسين ظروف العمل. نفس السيناريو حدث في فبراير 2019 مع فئة السائقين الذين نظموا إضراباً آخر بنفس المطالب تنديداً بصمت مسؤوليهم. لكن مع كل إضراب يتم فصل قادة الإضراب وبعض المضربين، بحسب تصريحات عمال وعاملات نقلتها الصحف المحلية (Bessaoudi 2019).

لكن في وكالتى بجاية ووهران، أدى هذا السخط إلى إنشاء فرع نقابي تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين للدفاع عن مصالح العمال؛ تتضمن بالإضافة إلى السائقين الحرف العديدة الأخرى في الشركة. من خلال تجاوز النزعة الفئوية والجهويات المحلية، تمكن العمال من توحيد نشاطاتهم من أجل إنشاء فرعهم النقابي، لأنه في الماضي، كلما احتجت كل فئة مهنية بمفردها كان صاحب العمل يستغل التناحرات الداخلية لتقسيم العمال.³⁹

بالطبع، لم يكن لدى هؤلاء العمال خبرة نقابية أو سياسية في الماضي، لكن البعض يتمتعون بخبرة جموعية مكنتهم من اكتساب حس التنظيم. يضاف إلى ذلك التزام اتحاد ولاية بجاية (إ ع ع ج) إلى جانب العمال والعاملات بانتخاب وبناء هذا الفرع النقابي.

أثناء ملاحظتنا للأنشطة المتعددة والتظاهرات العامة للفرع النقابي في نوميلوق، أذهلنا الحس الديمقراطي والتنظيم والقتالية التي هي أكثر تطوراً بكثير مما كانت عليه في القطاع العام وهذا على الرغم من جائحة كوفيد-2019. خلال النزاع، عارض صاحب العمل كل شكل من أشكال الاعتراف بالنقابة أو الحوار مع الممثلين النقابيين، على النحو المنصوص عليه في اللوائح المعمول بها. أدت التهديدات المتعددة وفصل بعض النقابيين إلى إجبار تجمع العمال على تقديم إخطار دوري بالإضراب اعتباراً من 6 جويلية/يوليو 2020.

39 مقابلة مع حليم بوزيد عضو مكتب الفرع النقابي في نوميلوق Numilog، التابعة لسيفيتال.

40 خلال هذا التحقيق، حضرنا جمعيتين عامتين لعمال Numilog والعديد من فعاليات الشارع (المسيرات، التجمعات).

شارك في هذا الإضراب غالبية عمال وكالة نوميلوق ببجاية وأثار تضامن هياكل محلية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ومسؤولين نقابيين مستقلين وأحزاب سياسية. استطاعت حملة التضامن في قضية نوميلوق من كسب تعاطف قطاعات مهمة من المجتمع على الصعيد المحلي. بل امتدت حركة التضامن إلى الصعيد الدولي مع منظمات نقابية وسياسية مختلفة.

وأمام إصرار العمال تشبث صاحب العمل بمواقفه الراضية بشكل قاطع للاعتراف بالنقابة ومنع العمال من دخول أماكن العمل وقام بطرد 196 عاملاً. استقدم صاحب العمل عمالاً آخرين ليحلوا محل المضربين، وهو ما يخالف اللوائح المعمول بها. في الوقت نفسه، شرع في محادثات غير رسمية مع المسؤولين النقابيين من خلال وسطاء لإعادة العمال المفصولين إلى عملهم، ولكن مقابل التخلي عن حقهم النقابي. رفض العمال اقتراح إعادة الإدماج الذي استبعد بعض منظمي ومنظمات الإضراب. وشرع صاحب العمل، بحسب هؤلاء العمال، بعد ذلك في حملة مضادة لتشويه سمعة الحركة العمالية، واصفاً العمال بـ « المتلاعب بهم » وبأنهم أشخاص يريدون « كسر » المؤسسة. تجاهلت الصحافة الوطنية في مجملها، وخاصة العناوين الرئيسية، نزاع نوميلوق إلى غاية اليوم. وفقاً لشهادة العمال والعمالات الذين التقينا بهم في إطار هذه الدراسة « خلال لقاءاتنا العديدة مع سلطات ولاية بجاية، فإن الأخيرة تتجاهل قرار المحكمة وتدعو العمال للعودة إلى مناصبهم (بشكل فردي) » وإلى التخلي عن العمل النقابي. إن كلمات هؤلاء المسؤولين تدل على أن السلطات العمومية تخلت حتى عن الدفاع عن قرارات المحاكم والحق النقابي الذي يكفله الدستور وقانون العمل.

أخيراً، اتخذ هذا الصراع، الذي اتسم بطول مدته وقساوته، منعطفاً سياسياً آخر، وهذا بالتوازي مع السياق السياسي الخاص على المستويين المحلي والوطني، الذي طبعه التأثير السياسي للحراك الشعبي. في الواقع، لم يقتصر احتجاج عمال نوميلوق على إدانة ما يعتبرونه إساءة استخدام للسلطة من قبل صاحب العمل، بل ذهب إلى أبعد من ذلك، لإدانة جميع تحالفاته السياسية والاقتصادية ونفوذه الذي يعتقد العمال بأنه مبالغ فيه داخل المجتمع، وخاصة على المستوى المحلي. سوف نلاحظ التأثير الواضح للحراك الذي انعكس في تبني أغاني الحراك وألحانه في مختلف النشاطات التي نظمها العمال. في هذه التجربة النقابية التي تصدرت عناوين الصحف في منطقة مثل بجاية (أحد أهم معاقل النضال النقابي والحراك الشعبي في الجزائر) برز عمال وكالة نوميلوق في بجاية بخطاب راديكالي نوعاً ما على المستوى النقابي والسياسي. ومن خلال استخدام تقنيات التعبئة التقليدية مثل : صناديق التضامن، وتوزيع المنشورات في الأحياء، بالإضافة إلى استخدام تكنولوجيات المعلومات الحديثة. في سياق هذه التجربة، طرحت مسألة وحدة العمال (في القطاع الخاص والعالم) بحدّة، بما فيها التقارب اللازم للنضالات العمالية على المستوى المحلي والوطني، حتى مع الحراك الشعبي. لم يكن هذا التقارب قادراً على أن يتجسد على أرض الواقع بسبب ظروف موضوعية، مثل مخاطر جائحة كوفيد-19، والسياق الاقتصادي الذي يضعف الطبقة العاملة؛ دون أن ننسى حدود الهياكل السياسية والنقابية.

الجميع دون اكرتات بالعقوبات المحتملة، بما في ذلك الشركات متعددة الجنسيات⁴¹. كانت موازين القوى السياسية في العقود الأولى من الاستقلال لصالح الطبقة العاملة بشكل عام، وكان لمفتشيات العمل صلاحيات كبيرة في مواجهة الانتهاكات التي يرتكبها أرباب العمل في القطاع الخاص. يضاف إلى ذلك الحضور القوي للنقابة في المؤسسات الخاصة. على سبيل المثال، في منتصف السبعينيات في الجزائر العاصمة، كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين موجوداً في غالبية المؤسسات الخاصة (ما بين 80 و90 بالمائة من المؤسسات). حاضراً حتى في نقابة الخبازين، حيث تمكن هؤلاء من فرض اتفاقية جماعية لصالح العمال والعمالات⁴².

اليوم، حتى لو كانت قوانين الجمهورية وتشريعات العمل مواتية تماماً لازدهار العمل النقابي وحماية مندوبي ومندوبات النقابات والتجمعات العمالية؛ على صعيد الممارسة، أصبحت الانتهاكات ضد العمال والنقابيين

أصبحت النزاعات العمالية متكررة في القطاع الخاص. على سبيل المثال، في عام 2017، تم تقديم أكثر من 13657 شكوى من قبل العمال فقط على مستوى مفتشية العمل الجهوية التي تغطي ولايات وهران، معسكر، سيدي بلعباس، عين تموشنت، مستغانم وتلمسان، بحسب بن ديب محمد، مفتش عمل جهوي. بالنسبة لولاية وهران، تلقت هذه المصالح ما يقرب من 7200 شكوى، تمت معالجة حوالي 4700 منها وإنشاء ما يقرب من 3800 محضر عدم مصالحة. يوضح مفتش العمل أن غالبية النزاعات سُجلت في القطاع الخاص. ترتبط الأسباب الرئيسية لهذه النزاعات بمراجعة نظام التعويضات، وممارسة الحق النقابي، واعتراض الإدارة أو وضع خاص (Hammoud 2017).

يبدو أن هذه الممارسات أصبحت « هيكلية » بين أرباب العمل في القطاع الخاص، الذي لا يعترف بالعمل النقابي أو النقابة كشريك.

يعود مفتش العمل المخضرم بالذاكرة قائلاً أن « أرباب العمل في القطاع الخاص كانوا يخافون وجود رقابة أو نزاع أمام مفتشيات العمل؛ في حين أن أرباب العمل هؤلاء « يسخرون » اليوم من

41 مقابلة مع جمال عبد القادر، مفتش عمل سابق، المدير السابق لـ INT (المعهد الوطني للعمل).

42 المرجع السابق.

النواحي، عن الأجيال الأكبر سنا من العمال والعاملات والنقائيين في القطاعين الخاص والعام.

1. تعد الأجور المتدنية وظروف العمل وسوء معاملة العمال والعاملات داخل الشركة الأسباب الرئيسية التي حفزت العمال على الشروع في عملية إنشاء فرع نقابي. يتعلق الأمر إذا بمطالب اجتماعية داخلية.

2. عادةً ما ينتهج العمال تكتيكات لتشكيل نقاباتهم بشكل سري تقريباً من أجل تعبئة العمال وإقناعهم بمزايا العمل النقابي، وذلك بعيداً عن أعين صاحب العمل. يكشف لنا ذلك عن الصعوبات الكبيرة في الميدان والعقبات التي تعترض حق الموظفين والموظفات في التنظيم.

3. يحاول أصحاب العمل الذين هم، في معظم الحالات، معادون للتنظيم النقابي للعمال تنيهم عن إنشاء نقابة. تتسم هذه العملية، منذ البداية، بالتضارب الذي يوطر العلاقة بين الطرفين داخل الشركة. تتطور النزاعات بشكل عام بعد ذلك عندما يتأخر صاحب العمل في تلبية بعض المطالب الفورية أو العاجلة.

4. في الحالات التي تم تناولها في هذه الدراسة، قامت الفروع النقابية بشكل عام بتنويع أساليب العمل بالتكيف مع السياقات المختلفة. لذلك لجؤوا إلى الإضرابات والاعتصامات والتجمعات والمسيرات لتلبية مطالبهم أو لفرض المفاوضات على رؤسهم. هذه طريقة عمل كلاسيكية استخدمتها الطبقة العمالية كسلاح ردع وتعبئة العمال والعاملات. تتراوح الإضرابات التي لوحظت في الحالات التي تمت دراستها بشكل عام من يوم واحد إلى ثلاثة أيام (باستثناء الإضرابات التي استمرت أكثر من شهر). لا تنتهي النزاعات الطويلة عموماً بنتيجة، ما عدا في حالة BSA القصر (بجاية) والتي تمثل استثناءً.

5. نحن أمام طبقة عمالية ونخبة نقابية شابة إلى حد ما لم تعش فترة العمالة الكاملة *plein-emploi*، ولا الموجات الكبيرة من تسريح العمال والعاملات في أوائل التسعينات. غالبية هؤلاء العمال والنقائيين الشباب لم يختبروا بالتالي الهزائم التي عرفتها النقابة في ميدان النضالات الاجتماعية.

6. نحن نتعامل مع جيل جديد من الطبقة العاملة المتعلمة والحاملة للشهادات بشكل متزايد بمؤهلات تقنية أفضل من تلك التي كانت لدى جيل السبعينات والثمانينات. كان لدمقرطة التعليم والتكوين المهني تأثير إيجابي على مؤهلات هؤلاء العمال والعاملات. العديد من المسؤولين النقائيين هم من خريجي مراكز التكوين أو الجامعات. تسمح مؤهلات هؤلاء العمال والعاملات النقائيين والنقائيات أيضاً بالوصول إلى المناصب الإدارية وبالتالي الحصول على رؤية شاملة لعمل الشركة والقوانين التي تنظم الحق النقابي. كما تمكنهم أيضاً من التحكم في استخدام تقنيات الاتصال الجديدة عند مخاطبة العمال والعاملات

والنقائيات منتشرة بشكل متزايد في الشركات. لقد تفحصنا هذه المشكلة في النزاعات المختلفة التي قمنا بتحليلها وفي المقابلات التي أجريناها في إطار هذه الدراسة.

تسارعت الأمور بعد ذلك وحالياً « المشكلة هي أن انتهاك الحقوق الأساسية نادراً ما يخضع لعقوبات استثنائية. بهذه الطريقة، على سبيل المثال، أصبحت عرقلة ممارسة الحق النقابي أمراً شائعاً، دون اكتراث السلطات العمومية بذلك » (Koriche 2017).

بفضل هذه الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي بدأت مطلع الثمانينات، نجح أرباب العمل في فرض وجهات نظرهم على وزراء الجمهورية ومنع النقابة داخل المؤسسات.

تسارعت العملية مع خطط التكيف الهيكلي (PAS) وتدهور الظروف الأمنية. في ذلك الوقت، تم حل العديد من الفروع النقابية وفصل النقائيين والنقائيات، إلى أن أصبح حضور النقابة في القطاع الخاص ضئيلاً للغاية. فتحت هذه المرحلة الباب أمام جميع أشكال الانتهاكات، مثل الضغوطات على الإطارات النقابية للهيكل الأفقية (الاتحاد الولائي والاتحادات المحلية) والانخفاض الواضح في العمل النقابي وتراجع وزن مفتشيات العمل.

نتيجة لعملية الإصلاح هذه، فإن وزارة العمل والضمان الاجتماعي، التي كان يُعهد بها تاريخياً إلى مسؤولين مهتمين بالانشغالات الاجتماعية، انتهت بها الأمر عدة مرات بيد وزراء من الحركة الإسلامية. وهكذا « أجبر العديد من المسؤولين ذوي الخبرة على التقاعد، بمن فيهم الذين لم يبلغوا سن التقاعد »⁴³.

وتجدر الإشارة إلى أن النقائيين ومفتشي العمل بشكل عام يظلون عاجزين في مواجهة هذا الوضع، بينما « لا يلزم الحصول على إذن من أي سلطة إدارية أو صاحب عمل لتطبيق ما نص عليه القانون وأذن به بوضوح. ومن ثم، لا يوجد أي عذر قانوني لصاحب عمل أو سلطة إدارية لتبرير الاعتراض على اجتماع أعضاء منظمة نقابية، يكون هدفه انتخاب مندوبين نقائيين. تشكل تدخلات المستخدمين (الإدارة أو غيرها) لمنع أعضاء النقابات من الاجتماع في أماكن العمل لانتخاب المندوبين النقائيين عقبة أمام ممارسة الحق النقابي يعاقب عليها القانون. يجرم ذلك نص المادة 59 من القانون رقم 90-14 الذي ينص على عقوبة جزائية، بدفع غرامة وفي حالة تكرار الجريمة، إمكانية الحكم بالسجن » كما أكد ذلك الخبير البارز في قانون العمل، نصر الدين قريش (2017).

4.6 صورة عن النقائيين الجدد

في ضوء نتائج هذه الدراسة، يمكننا رسم ملامح وخصائص الفاعلين الجدد في التجربة النقابية الأخيرة في القطاع الخاص الجزائري. تميزهم هذه الخصائص، في بعض

⁴³ مقابلة مع جمال عبد القادر، مفتش عمل سابق، المدير السابق لـ INT (المعهد الوطني للعمل) وحالياً خبير في قضايا عالم الشغل.

12. لقد لاحظنا في الحالات التي تناولناها في إطار هذه الدراسة أن الوضع الخاص الذي عاشه البلد مع الحراك شجع ظهور بعض الفروع النقابية. مرحلة « التسيب » التي مرت بها الجزائر، خاصة في بداية الحراك، حرّرت بعض الطاقات وكسرت جدار الخوف داخل بعض الشركات. المشاكل مع القضاء التي واجهها بعض أصحاب العمل شجعت العمال والعاملات على القيام بمبادرات لتنظيم أنفسهم والمطالبة بحقوقهم. أدى الغياب الجسدي والرمزي لصاحب العمل عن الشركة إلى زعزعة استقرار الرقابة التنظيمية والسيطرة على العمال. انعكس تأثير الحراك على هذه التجارب النقابية المتواضعة في القطاع الخاص في راديكالية العمال النقابيين وهتافات العمال وشعاراتهم. ومع ذلك، لم يكن للحراك الشعبي تأثير على الانخراط النقابي في القطاع الخاص على المستوى الوطني.

13. غالبية النقابيين في القطاع الخاص الذين قابلناهم في سياق هذه الدراسة متشككون بعض الشيء بشأن مستقبل النقابة في القطاع الخاص. بالنسبة لهم، يجب على الدولة أن تلعب دوراً مهماً في الضمان الفعلي للحق النقابي وحماية النقابيين من قمع أرباب العمل الخواص. من ناحية أخرى، يعتقد هؤلاء الفاعلون أنفسهم أن المركزية النقابية يجب أن تكون هجومية في قضية النقابة في القطاع الخاص وأن تلعب دوراً أكثر أهمية في دعم العمال والعاملات في القطاع الخاص. إنهم يشعرون أن هذا الدور « ضعيف » للغاية في الوقت الحالي وكان شبه معدوم في الماضي. بالنسبة للبعض، يجب أن يكون هناك تجديد حقيقي للسياسة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ولا سيما في علاقاته مع القاعدة أو دور هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الأفقية والعمودية) الذي يجب أن يكون نشطاً على أرض الواقع، وتنسيق عملياتهم والعمل نحو استقلاليته عن أرباب العمل. يعتبر هؤلاء الفاعلون الذين تمت مقابلتهم أن الإصلاح الشامل لإدارة وممارسات وهوية الاتحاد العام للعمال الجزائريين النقابية ضرورية للنشاط النقابي ليكتسب مكاناً في القطاع الخاص.

14. في إطار هذه الدراسة، لاحظنا أيضاً غياب التضامن النقابي بين الهياكل النقابية الموجودة في حالات النزاع، بما في ذلك داخل هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ينتج عن عدم التضامن هذا خيبة أمل بين العمال والعاملات المنخرطين في النضال النقابي. في الحالات التي يكون فيها الحق النقابي موضع تشكيك، فإن النقابات المستقلة هي الغائب الأكبر في ديناميات التضامن، على الرغم من أن مسألة الدفاع عن الحريات النقابية تمثل جزءاً من هوية هذه النقابات المستقلة. يقودنا هذا إلى القول إن الفئويّة المهنية و « المناوشات » بين النقابات (النقابات المستقلة والاتحاد العام للعمال الجزائريين) تعيق إقامة أواصر التضامن بين العمال والنقابات وتحول دون تطور النقابات في القطاع الخاص.

والرأي العام. في الجانب اللغوي، يتحدث هذا الجيل الجديد من العمال والعاملات اللغات الوطنية (العربية والأمازيغية) في الاجتماعات والحملات الإعلامية.

7. يجب ملاحظة حقيقة مهمة. التوظيف في الحالات المدروسة كان بشكل عام بعيداً عن منطق العائلة والقرية الذي يميز التوظيف في الشركات الخاصة بشكل عام، وخاصة في الماضي. إن طريقة التوظيف هذه سائدة إلى حد ما في الشركات الكبيرة التي تحتاج إلى الكثير من اليد العاملة المؤهلة، وهي حاجة لا تستطيع العائلة والقرية توفيرها. تعني هذه « الاستقلالية » أن هؤلاء العمال قد تحرروا من العلاقة الوراثية التي تهيمن على المؤسسة الجزائرية الخاصة. لم يعد العامل يشعر بالمساءلة أو التقييد تجاه الشبكة الأسرية في حالة حدوث نزاع مع صاحب العمل.

8. يعمل الشباب عدة سنوات في نفس الشركة، يكشف لنا ذلك مدى بحثهم عن الاستقرار ورغبتهم في إدراج مشاريع حياتهم في إطار الشركة التي يعملون فيها. علاوة على ذلك، تظهر كلمة « حماية مصالح الشركة » في كل مرة في خطاباتهم وفي مجموعات التركيز التي أجريناها كجزء من هذا التحقيق. إنه جيل من العمال والعاملات يطمح إلى حياة كريمة، لإعادة التفاوض حول قيمة القوة العاملة. لا يرغبون أبداً في أن يكونوا مرؤوسين بسطاء عند رب العمل ويتطلعون ليكونوا عمالاً مواطنين محترمين مثل موظفي القطاع العام.

9. غالبية الفاعلين النقابيين الذين قادوا هذه التجارب النقابية في الشركات الخاصة التي تمت دراستها لم يكن لديهم تجربة نقابية في الماضي، لكنهم نجحوا في تنظيم العمال، عادة في ظروف من النزاع، أو في سرية تامة. يتطلب تنظيم العمال في بيئة معادية للعمل النقابي دراية تنظيمية وخبرة لدى هؤلاء الشباب.

10. تم تعويض هذا النقص في الخبرة النقابية من خلال المعارف التي اكتسبها بعض الفاعلين النقابيين في إطار الحركة الجموعية. هذه التجربة الجموعية هي ما عالج النقص في التكوين والثقافة النقابية في الشركات. وأخيراً، تشير إلى دور ومرافقة الهياكل النقابية المحلية في بناء الفروع النقابية، لا سيما في الشق القانوني الذي يجهله أغلب العمال والعاملات في بداية انخراطهم.

11. ومع ذلك، يبدو لنا أن هذا الجيل الشاب لم يستلهموا بعد من نضالات الماضي، في معظم الحالات. إن راديكالية بعض أعمالهم لا تأخذ في الاعتبار موازين القوى التي لا تحبذ العمال أو النقابات، خاصة في وقت النزاعات، كما كان عليه الحال مع النزاعات التي انطلقت في عز جائحة كورونا. وهكذا يبدو أن على كل جيل من العمال أن يبدأ تجربته دون دمج التجارب السابقة للحركة العمالية والنقابية.

حالة رقم 11 :

مقابلة مع عمار تكجوت، الأمين العام السابق لاتحاد ولاية الجزائر (ا.ع.ع.ج)
أرباب العمل وقيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين : علاقات خطيرة

شهادة عمار تكجوت مثيرة للاهتمام وأكثر من طريقة. نقابي منذ عام 1975، مع مسؤوليات نقابية بصفتها الأمين العام لفدرالية النسيج والأمين العام لاتحاد ولاية الجزائر، انتخب عمار أيضاً عضواً في البرلمان، المجلس الشعبي الوطني، على قوائم حزب العمال، الذي تركه في عام 2006. مكنت هذه المسؤوليات النقابية من الحصول على لمحة عامة عن النشاط النقابي وخاصة العلاقة مع القطاع الخاص :

« في الماضي، كانت الدولة هي التي تلحّ على انخراط عمال القطاع الخاص في النقابات، لأنها قضية سيادة مثلها مثل تحصيل الضرائب... مع إعادة هيكلة الشركات بداية من عام 1981، بدأت النقابات في القطاع الخاص تضعف، خاصة مع فقدان احتكار الدولة للاستيراد. تحقيقاً لهذه الغاية، لم تعد الشركات الخاصة ملزمة بالحصول على المواد الأولية من القطاع العام... منذ هذه اللحظة بدأ أرباب العمل الخواص في مضايقة الفروع النقابية الموجودة في القطاع الخاص، على الرغم من صغر حجم هذه الشركات. هناك علاقة بين تخلي الدولة عن مهامها الاقتصادية ووجود فروع نقابية كانت تعتمد على هذا الحضور القوي للدولة، خاصة من خلال احتكار الدولة للتجارة الخارجية.

هناك مؤشر قوي يعبر عن هشاشة النقابة في القطاع الخاص : هو ذلك العجز عن تنفيذ قرارات المحاكم المؤيدة للعمال والفروع النقابية. لم تعد هذه الأخيرة محمية سواء من قبل مفتشية العمل أو من قبل قيادة النقابة، التي لم تعد تحفي علاقاتها بأرباب العمل من خلال عدم مساعدتها للعمال لتطبيق قرارات المحكمة هذه.

قبلت القيادة النقابية تعميم العمل المؤقت الذي أضعف العمل النقابي في القطاع الخاص... وقد ساهم التغيير الذي قامت به مفتشية العمل وعجزها أمام أرباب العمل بشكل كبير في زيادة إضعاف العمل النقابي في هذا القطاع الخاص. لم يعد العمال يجروون على الحديث عن النقابة أو إقامة فروع نقابية : لقد أدركوا نهاية ذلك التضامن النقابي. كل يدافع عن نفسه والهيكل النقابية لا تصرّ على فرض الحق النقابي في المؤسسات الخاصة عندما يرفض رب العمل إنشاء فرع نقابي.

عندما كنت على رأس اتحاد ولاية الجزائر (ا.ع.ع.ج) ساهمتُ في إنشاء فروع نقابية داخل الصحف الوطنية مثل الخبر والوطن، وفي شركات كبيرة مثل لافارج وجيزي وأوريدو وهذا بالرغم من العراقيل التي واجهتها مع الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين عبد المجيد سيدي سعيد الذي كان يفضل استقبال أرباب العمل. يسهل على رب العمل الخاص الدخول إلى مكتب الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين أكثر من العمال أنفسهم الذين لا يتم استقبالهم من قبل قيادة المركزية النقابية...

إن عقلية رب العمل الخاص الراضية للعمل النقابي وتصوره للشركة على أنها ملكية خاصة وليست ملكاً للجماعة الوطنية قد أضعفت توسع النشاط النقابي في القطاع الخاص. رفض العديد من رؤساء المؤسسات المعروفين مثل طحكوت وبايري وحمياني إنشاء فروع نقابية في مؤسساتهم، بتواطؤ سافر من عبد المجيد سيدي سعيد وكامل قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، عندما كنت على رأس اتحاد ولاية الجزائر العاصمة...».

سياق وطني ودولي غير ملائم

تكون تمثيلية داخل المؤسسة ومؤهلة للتفاوض معها، يجب أن تضم النقابة ما لا يقل عن 20 في المائة من العمال والعمال في المؤسسة أو مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية، وفقاً للمادة 48 من القانون رقم 14-90 المذكور أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلانية لإعلام الموظفين والموظفات ومجلا ملائماً إذا ضم التنظيم النقابي أكثر من 150 عضواً.

نفس التشريع (القانون رقم 14-90) يحمي العمال والعمال من أعمال التمييز. يمنح هذا التشريع حماية خاصة للمندوبين النقابيين والمندوبات النقابيات، مما يسمح لهم بأداء مهمتهم باستقلال تام. تهدف المواد من 50 إلى 57 من القانون رقم 14-90 بشكل خاص إلى ثني المستخدمين عن ممارسة الضغط أو اتخاذ عقوبات ضد المندوبين النقابيين والمندوبات النقابيات بسبب أنشطتهم النقابية. في هذا الإطار، نص القانون على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال إبان التوظيف وتحديد المرتب والترقية والتكوين والمنافع الاجتماعية بسبب نشاطاته النقابية. وبالمثل، لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال والعمال ضغوطاً أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته. وبصورة أكثر وضوحاً، تنص المادة 53 من القانون السالف الذكر رقم 14-90 على أنه « لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تاديبية كيفما كان نوعها »⁴⁵.

إجراءات تأسيس فرع نقابي⁴⁶

يرتبط تأسيس فرع نقابي في المؤسسة أولاً وقبل كل شيء باستعداد العمال والعمال للانخراط في النقابة واحترام النظام الأساسي للتنظيم النقابي. كخطوة أولى، يجب على العمال والعمال الراغبين في تأسيس فرع نقابي في مؤسسة ما التواصل مع الهيئات المحلية للنقابة ووضع توقيعاتهم ورقم بطاقة الهوية. يجب أن يتجاوز عدد التوقيعات بالطبع 20 في المائة من مجموع العمال والعمال حتى يتم الاعتراف بالفرع النقابي كشريك اجتماعي كامل الأهلية.

بالإضافة إلى العوامل المتعلقة بالمؤسسة والرؤساء والموظفين والموظفات والنقابات، نختتم تحليل أسباب ضعف/غياب النقابات في القطاع الخاص بالعوامل المرتبطة بالبيئة الدولية.

لقد قمنا بتحديد ثلاثة عوامل رئيسية: الإطار القانوني وشروط تنفيذه، والعواقب الاجتماعية والاقتصادية للأزمة الصحية، وأخيراً السياق العالمي غير المواتي لظهور قوى نقابية.

1.7 ممارسة الحق النقابي : بين التنظير المتساهل للإطار القانوني والاختبار الميداني.

مثل الكثير من البلدان، لدى الجزائر إطار قانوني يعترف بحق العمال والعمال في التنظيم النقابي في القطاع العام والخاص⁴⁴. تنظم هذه القوانين حقوق وواجبات المنظمات النقابية وصلاحياتها. يهدف تشريع العمل أو قانون العمل كذلك إلى حماية مصالح العمال والعمال من الانتهاكات المحتملة لأرباب العمل في القطاعين العام أو الخاص.

من منظور تنظيمي، أرباب العمل ملزمون بالامتثال لتشريعات العمل أو التعرض للعقوبات؛ وخاصة في كل ما يتعلق بالتوظيف، وعلاقة العمل، والصحة والسلامة المهنية، فضلاً عن إدارة النزاعات العمالية وممارسة الحق النقابي. في هذه المسائل، لا يفرق التشريع بين القطاعين العام والخاص؛ جميع الأحكام القانونية تطبق على عالم الشغل.

تخضع ممارسة الحق النقابي في الجزائر للقانون رقم 14-90 المؤرخ في 2 جوان/يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمنتم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر/كانون الأول 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان/يونيو 1996. للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، يحق للعمال والعمال الأجراء والمستخدمين الذين ينتمون إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط أن ينظموا أنفسهم في تنظيمات نقابية سواء عن طريق تأسيسها، أو الانخراط في تنظيمات نقابية موجودة من قبل. غير أنه لتجنب الانتشار المفرط لمنظمات العمال والمستخدمين والمستخدمات دون مجال للدفاع عن مصالحهم، يكرس القانون مفهوم التنظيم التمثيلي. لهذا الغرض، حتى

⁴⁵ يمكن الرجوع إلى جميع المواد المذكورة أعلاه في قانون العمل الجزائري المعمول به.

⁴⁶ مقابلة مع عبد العزيز سعدي، مسؤول التنظيم في اتحاد ولاية بجاية (إ. ع. ع. ج).

⁴⁴ يقدم الملحق 1 من هذه الدراسة مزيداً من التفاصيل حول إنشاء وسير الهياكل النقابية وفقاً للتشريعات السارية.

والناشطات النقابيات. على سبيل المثال، ولاية بجاية، المعروفة بنسيجها الاقتصادي وتقاليدھا النقابية، بها ثمانية فروع نقابية فقط في القطاع الخاص، مع 2389 عاملاً وعاملة ينتسبون إلى النقابة، وفقاً للإحصاءات التي تمكنا من الحصول عليها من اتحاد ولاية بجاية. هذا الرقم ضئيل مقارنة بعدد العاملين في القطاع الخاص في ولاية بجاية⁴⁷. ويكشف لنا عن حجم التنظيم النقابي في القطاع الخاص في الجزائر. على هذا النحو، عندما نتحدث عن مسألة الحق النقابي، يمكن اعتبار المؤسسات الخاصة مناطق خارجة عن القانون.

2.7 قطاع خاص أنهكته الأزمة الصحية

الأزمة الصحية المرتبطة بجائحة كوفيد-19 تعتبر سابقة في البلاد وفي كل دول العالم. إن سرعة انتشار الفيروس، وتأثيراته العنيفة على السكان، تضع ضغوطاً قصوى على قدرات الرعاية الصحية التي سرعان ما استنزفت، حتى في البلدان المتقدمة. أدى الحجر الصحي والقيود المختلفة التي قررتھا الدول إلى أزمة شاملة كبرى : صحية واقتصادية واجتماعية.

سيتأثر المزيد من الجزائريين والجزائريات بالأزمة. يتعلق الأمر بشكل رئيسي بالفئات التالية : طواقم التمريض وجميع عمال وعاملات المستشفيات، الذين يتعرضون لخطر العدوى ويواجهون صعوبات في رعاية الأطفال أو صعوبات لوجستية (النقل، الإيواء، التسوق)⁴⁸ ؛ أطباء المدن الذين توقفوا عن ممارسة عملهم بسبب نقص وسائل الحماية ؛ الأشخاص الذين يعملون أثناء الحجر : الصيدالوات والصيدليات والتجار والتجار المرخص لهم، والبنوك والمؤسسات الأخرى، والمرضى⁴⁹ ؛ الأشخاص المعرضون لخطر حدوث مضاعفات في حالة العدوى (الأمراض المزمنة... إلخ) ؛ المتطوعون والمتطوعات الذين يعملون مع طواقم التمريض أو مع الأشخاص الذين يحتمل أن يكونوا مصابين ؛ الفئات الهشة : كبار السن، والمشردون والمشردرات، والمغتربون والمغتربات، والنساء والأطفال الذين يعانون من العنف الأسري و/أو الأسر المعرضة للخطر ؛ والأسر ذات الدخل المنخفض، خاصة تلك التي تعيش على دخل من العمل غير الرسمي أو تلك التي فقدت وظائفها أو معرضة لفقدانها⁵⁰. تتعمق أشكال عدم المساواة وتتسارع في أوقات الأزمات، مما يؤدي إلى تصاعد العنف وزيادة انعدام الأمن.

حاولت الحكومة وضع مجموعة من الإجراءات لاحتواء الأزمة الصحية. لاحظ العديد من المراقبين والمراقبات أن تدابير التضامن التي تم تنفيذها لمساعدة المعوزين

بمجرد استلام الطلب، يجب على الهيئة المحلية، أي الاتحاد المحلي، تقديم طلب كتابي إلى صاحب العمل للسماح بعقد جمعية عامة لانتخاب أو تعيين لجنة تحضيرية للانتخابات. ويرأس هذه اللجنة الاتحاد المحلي وعاملان من المؤسسة المذكورة. وهم مسؤولون ومسؤولات أيضاً عن توزيع بطاقات العضوية وجمع الاشتراكات والتعريف بالمرشحين والمرشحات عن طريق الملصقات. بمجرد معرفة المرشحين والمرشحات، تحدد الهيئة النقابية بالتعاون مع صاحب العمل موعداً لانتخاب الفرع النقابي في اقتراع سري.

وبمجرد انتخابه، يتم إصدار محضر من طرف الهيئة المحلية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتسليمه إلى الفرع الجديد وإلى صاحب العمل. يتم تنظيم جلسة عرض بمبادرة من الاتحاد المحلي لتتصيب الفرع المنتخب الجديد.

ومع ذلك، عندما يعارض صاحب العمل تنصيب فرع نقابي، يتم تنفيذ العملية خارج المؤسسة وفقاً للقانون ولوائح الاتحاد العام للعمال الجزائريين. بمجرد تنصيبه خارج المؤسسة، يتم تسليم محضر إلى صاحب العمل من قبل الهيئة المحلية، في حالة رفض صاحب العمل استقبال مندوبي الاتحاد المحلي، يتم إرسال المحضر من خلال محضر قضائي (UGTA 2015).

القطاع الخاص : الحق النقابي على محك الواقع

كما ذكرنا أعلاه، يحق لجميع العمال والعاملات تكوين نقابة، على النحو المنصوص عليه في تشريع العمل، بما في ذلك في القطاع الخاص. ومع ذلك، يختلف الأمر داخل المؤسسات الخاصة الوطنية أو الأجنبية، بما في ذلك المؤسسات التي تقدمها الصحافة أو الخبراء كمؤسسات حديثة ومدنية.

في الواقع، يعتبر إنشاء فرع نقابي في مؤسسة خاصة الآن « معجزة » لأن غالبية أرباب العمل يقاومون فكرة أن بإمكان العمال تنظيم أنفسهم بحرية في نقابة، وتقاسم جزء من السلطة داخل المؤسسة والتفاوض على قدم المساواة بشأن المستقبل المهني لموظفيه. في مرات كثيرة، تتحدث الصحافة وشبكات التواصل الاجتماعي عن هذه الحالات التي يتم فيها قمع العمال (Laif 2021) وفصلهم بشكل تعسفي، فقط لأنهم أرادوا إنشاء فرع نقابي داخل المؤسسة الخاصة. وقد أصبحت هذه الظاهرة هيكلية في مؤسسات القطاع الخاص وفي تناقض صارخ مع تشريعات العمل المعمول بها. وهكذا، يضع أرباب العمل هؤلاء فوق قوانين الجمهورية ودون تدخل القوة العمومية بشكل ملموس لمكافحة هذه الأشكال من إساءة استخدام السلطة من قبل أرباب العمل في القطاع الخاص.

تحدث هذه الأشكال من التجاوزات في العديد من الشركات التي حاول فيها العمال والعاملات ممارسة العمل النقابي. ما كان من المفترض أن يكون استثناء أصبح هو القاعدة، حتى في المناطق المعروفة بديناميكية النشاط النقابيين

47 مقابلة مع عبد العزيز حملاوي، الأمين العام لاتحاد ولاية بجاية (إ.ع.ع).

48 بلغ عدد الأطباء والعاملين والمتخصصين والمقيمين وأطباء الأسنان والصيدالوات 105.438 عام 2017.

49 في 15 ديسمبر 2020، بلغ عدد الحالات المؤكدة 86730 حالة منها 2492 حالة وفاة في خمس بؤر رئيسية هي : البلدة والجزائر العاصمة، وسطيف ووهران وبناتنة.

50 يجب أن تستهدف حزمة المساعدات على الأقل الشريحتين الخسيتين ذات الدخل الأدنى، من بين عدد الأسر المعيشية البالغ 5.8 مليون. تراوح متوسط الإنفاق الشهري للأسرة في عام 2011، بين 31000 و 41000 دينار جزائري.

النقل الحضري وشبه الحضري (ETUSA) 2200 عامل وعاملة من أصل 3800 (أي 58 بالمائة) في إجازة. في مجال النقل بالسكك الحديدية، أعلنت الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية (SNTF) عن خسارة في رقم أعمالها قدرته بمليار دينار جزائري (50 بالمائة من رقم أعمال العام الماضي). استمر العمال البالغ عددهم 13000 في تلقي أجورهم.

- قطاع النسيج: بعد أكثر من ستة أشهر من التوقف الكلي للأنشطة، أعلنت العديد من الشركات عن خسائر كبيرة : مجمع (1.6 GETEX مليون دينار جزائري شهرياً)، (204 Socothyd مليون دينار جزائري).

لكن الأكيد أن آثار الأزمة الصحية على المستوى الاجتماعي وعلاقات العمل هي الأكثر ضرراً مع تفتت عالم الشغل من حيث التوظيف والدخل والحماية كما بينت ذلك الدراسات التي جاءت في الكتاب الجماعي الذي أشرفت عليه حفيظة عمير والصادر عن مؤسسة عبد الحميد بن زين في عز موجة كوفيد-19 (Ameyar 2020)

وقد لخص محمد نصر الدين قريش هذه المشكلات على النحو التالي : « في معظم مجالات النشاط الاقتصادي، بسبب الوقاية من فيروس كوفيد-19، تواجه الشركات صعوبات تعطل سيرها وتهدد استدامة نشاطها وأهليتها الائتمانية. بالنسبة للعمال، يؤدي هذا إلى انقطاع في سير عقود العمل، مما يؤدي إلى انخفاض دخلهم، إن لم يكن خسارته بالكامل. والأكثر مدعاةً للقلق هو أن الموظفين والموظفات معرّضون لفقدان عملهم. لقد كان لتدابير الوقاية من الوباء التي اتخذتها الحكومة على علاقات العمل والتوظيف، وعلى عالم الشغل بشكل عام، كان لها عواقب لم تتوقعها ولم تنظمها المراسيم التنفيذية، التي وضعتها وجددها بشكل دوري. وقد تجلى التأثير غير المباشر في أشكال مختلفة : انخفاض في العمل والتغيب ؛ البطالة المؤقتة، كلية وجزئية ؛ تدهور الحالة الاجتماعية لعمال وعاملات القطاع غير الرسمي ؛ واهتمام غير مسبوق بالعمل عن بعد » (Koriche 2021 : 89).

ختاماً، « يكشف فحص الأثر المباشر وغير المباشر لهذه التدابير على عالم الشغل عن تفاوتات كبيرة، مع عدم المساواة في معاملة العمال والعاملات من قطاع نشاط إلى آخر، وكذلك داخل نفس القطاع. لم يعاني موظفو التوظيف العمومي من هذا الوضع... يبدو أنهم يتمتعون بامتيازات، لأن وظائفهم ودخلهم لم يتعرضوا لأي تهديد، حتى بالنسبة لأولئك الذين توقفوا عن تقديم أي خدمة (لا شيء يضاهاه حماية المستخدم الحكومي !) » (Koriche 2021 : 97-98).

3.7 الحركة النقابية في سياق عالمي مجحف

مع صعود النيوليبرالية في أوائل الثمانينات من القرن الماضي، ستتغير موازين القوى العالمية بما لا تشتهيها الطبقة العاملة وستتتابع الهزائم على المستويين النقابي والسياسي. تتجه موازين القوى أكثر فأكثر لصالح التيارات المحافظة وأرباب العمل : « في هذا الوقت، عانى العمال والعاملات من هزائم اجتماعية كبيرة مع ارتفاع معدلات البطالة الجماعية، ولكن هذه الهزائم كانت مصحوبة أيضاً بأزمة عميقة لمشروع التحول الاجتماعي الذي كشف عنها انهيار الاتحاد

والمعرضين للخطر غير كافية⁵¹ وتمت بطريقة عفا عليها الزمن. أثارت الصور الصادمة لتجمعات مئات الأشخاص في عدة مناطق من البلاد للحصول على المنحة النقدية (10000 دج) التي قدمتها الحكومة موجة من السخط والاستنكار بسبب مخاطر انتشار الوباء.

في ورقة حول تأثير أزمة كوفيد-19 (مايو 2020) قدر رفيق حسن بوكلية : « انخفاض النشاط الاقتصادي خلال شهر من الحجر في الجزائر مقارنة بالوضع « الطبيعي » لغياب الوباء بحوالي 22 بالمائة (البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية والخدمات في المرتبة الأولى) المساهمة في فقدان الوظيفة : 17 بالمائة لكل شهر من عدم النشاط، البطالة : 25 بالمائة في فترة الحجر، 14 بالمائة في حالة التعافي السريع وانخفاض فقدان القدرات اعتماداً على سرعة التعافي وفقدان الطاقة الاستيعابية بين 2 و 5 في المائة » (Boukalia 2020).

قدر مسح حديث أجراه مكتب ECotechnics بين 20 جوان/يونيو و 6 جويلية/يوليو 2020 بأن أكثر من 400 ألف عاملاً وعاملة فقدوا وظائفهم بسبب التباطؤ الاقتصادي الناجم عن الأزمة الصحية ؛ وأكثر من 800 ألف موظف في إجازة إجبارية في القطاع الخاص لا يتقاضون أقساطهم الشهرية (Rabhi 2020).

تأثرت العديد من قطاعات النشاط بشدة بسبب الأزمة :

- قطاع البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية: فقدان ما يقرب من 70 في المائة من الوظائف، وأكثر من 24000 شركة في حالة توقف. حوالي 150 ألف إلى 200 ألف موظف سيواجهون البطالة الفنية من أصل 1.3 مليون وظيفة في هذا القطاع.
- قطاع السياحة : مع إيقاف النقل الجوي والحجر الصحي، اضطرت وكالات السفر البالغ عددها 3500 إلى إغلاق أبوابها طيلة فترة الغلق، مع تسريح ما يقرب من 150 ألف موظف في قطاعي الفنادق والمطاعم، بالإضافة إلى إلغاء التذاكر والرحلات المنظمة، خاصة إلى جنوب الجزائر والخارج.
- قطاع النقل : في النقل الجوي، أوقفت الخطوط الجوية الجزائرية جميع رحلاتها الدولية اعتباراً من 18 مارس 2020، تلتها الرحلات الداخلية. حتى الآن، تم استئناف الرحلات الدولية جزئياً فقط. تم الحفاظ على الوظائف في شركة الخطوط الجوية الجزائرية، لكننا لا نملك تقييماً مالياً لهذه العملية (وكذلك بالنسبة لجميع المؤسسات العمومية التي أوقفت أنشطتها وحافظت على جميع رواتب موظفيها).

- في النقل الحضري، توقف أكثر من 200 ألف سائق سيارة أجرة عن العمل لأشهر طويلة، ووضعت شركة

⁵¹ تُظهر دراسة KPMG العالمية أن استجابة الجزائر (عدد ونطاق التدابير المتخذة) من بين الأضعف في العالم (KPMG 2020).

وبالأخص منذ الثمانينات، شهدنا انتقال القاعدة الاجتماعية للدولة. هؤلاء على وجه التحديد هم الذين سيتركون بصمتهم على جزائر اليوم، بفضل دعمهم القوي وعلاقاتهم الهامة في الأوساط الحاكمة في الدولة (Chikhi 2001 : 84).

إزاء الأزمة الاقتصادية الناتجة عن أزمة الديون عام 1982 والتي تسببت في ركود عالمي وندرة في مناصب الشغل، فتحت هذه المرحلة التاريخية الباب أمام تحولات في البنية الفوقية، خاصة القانونية وفي تشريعات العمل، حتى في الجزائر. وتتميز هذه المرحلة، حسب خبراء القانون، بـ«نقد مفهوم علاقة العمل بالشكل الذي كان سائدا حتى ذلك الحين. قانون العمل «متهم» بأنه مجرد خدمة وحماية للعمال والعاملات، على حساب المصالح الاقتصادية للمؤسسة، وبالخصوص في المؤسسة العمومية، حيث «يُتهم» بتعزيز سلطة النقابات ضد سلطة مدراء المؤسسات» (Koriche 2001 : 54). كما فرضت سياسات التكييف الهيكلي علاقات اجتماعية أخرى، بما في ذلك إغلاق العديد من الشركات العمومية، و الخصخصة، وفقدان آلاف الوظائف، وتزايد هيمنة القطاع الخاص. هكذا تقلصت القاعدة النقابية في القطاع العام المنتج شيئا فشيئا، دون أن تكون قادرة على تشكيل بديل في القطاع الخاص المهيمن حاليا.

السوفياتي. ظهرت الرأسمالية بثوب المنتصر وتم الإعلان عن «نهاية التاريخ» حتى من طرف المنظرين النيوليبراليين، تحالف الديمقراطية الاجتماعية مع الليبرالية الاجتماعية أكد هذا الوضع» (Khalifa 2006). في عصر النيوليبرالية، يعتبر أرباب العمل، الذين يسيطرون على المجال السياسي والاقتصادي، أنه «من الآن فصاعداً، أصبح الاستمرار في تقاسم مكاسب الإنتاجية مع العمال والعاملات أمراً غير قابل للنقاش. تلاشى منطق الالتزام الاجتماعي الناتج عن المرحلة السابقة. لم يترك أرباب العمل سوى وظيفة واحدة للنقابات، وهي المرافقة الاجتماعية لمشاريعها، وفي أحسن الأحوال، تعديلها جزئياً» (Khalifa 2006). لقد شهدت دول العالم الثالث، بما فيها منطقتنا، نفس العملية بمسئوليات متفاوتة.

هذه العملية الطويلة، المعروفة باسم «عملية الانفتاح» التي بدأت في مصر في عهد أنور السادات وفي الجزائر في عهد الشاذلي بن جديد، ستعيد تعريف ليس فقط العقد الاجتماعي، ولكن أيضاً التحالفات السياسية والطبقية. هذه هي الطريقة التي سنشكل بها الطبقات الاجتماعية البرجوازية القواعد الاجتماعية الجديدة للأنظمة السياسية، مشفوعة بحكم استبدادي غير مسبوق. وهكذا، منذ نهاية السبعينات،

حالة رقم 12 :

الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل - سيزتزايد عدم الاهتمام بالنقابة في القطاع الخاص مع الأزمة.

إن البحث الوثائقي الذي تم إجراؤه كجزء من هذه الدراسة في الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل أمر يزخر بالمعلومات. لم تقم أي من المنظمات/الجمعيات بإنتاج وثيقة أو دراسة حول مسألة الممارسة النقابية في القطاع الخاص.

بالنسبة للسيد حماني، رئيس جمعية المنتجين الجزائريين للمشروبات (APAB) «هذه المسألة ليست من أولويات الشركات (أعضاء APAB) التي تواجه بيئة أعمال تجارية من بين الأكثر تقييدا، لا سيما مع إطار قانوني متغير وعلاقات صعبة مع الإدارات المختلفة: الإدارات اللامركزية، ومفتشية العمل، والضرائب، والسلطات المحلية المعنية، والخدمات التجارية... نعاني في السنوات الأخيرة من إطار قانوني متغير، وإدارة بيروقراطية بشكل متزايد. مع الأزمة الصحية، أصبح الوضع مقلقا حقا. النقابة ليست موضع اهتمام رؤساء المؤسسات الذين يكافحون لإنقاذ شركاتهم».

السيد أ. ف، عضو سابق في مكتب الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل (CAP)، يعترف بالطابع الطابوهاي للشركات العضوة في منظمة أرباب العمل: «العمال جزء من عائلتنا، يشاركوننا أفراحنا كما نشاركهم أفراحهم. وعندما تكون لديهم مطالب، أبوابنا مفتوحة لهم، يعرضونها علينا ونقدم لهم الحلول. لسنا بحاجة إلى نقابة لتسوية المشاكل الداخلية. هذا ما فعلناه دائما...» وأضاف هذا المسؤول، وهو مدير مؤسسة، «أمام الإدارة، مدير المؤسسة هو الخاسر دائما... على وجه الخصوص مفتشية العمل التي تقف مع العامل ضد صاحب العمل حتى عندما يكون الحق لصالح الأخير... وحتى مع المحاكم، نواجه صعوبة في استرداد حقنا... لذلك بالنسبة لرئيس المؤسسة، فإن السماح بإنشاء فرع نقابي في مؤسسته يعني إعطاء وزن أكبر للعمال.»

نفس التحليل تقريبا يقدمه عضو في الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل المواطنين (CAPCE)، منتدى رؤساء المؤسسات سابقا (FCE)، والذي غالبا ما ادعى أنه أول منظمة لأرباب العمل في الجزائر، حيث صرح لنا أنه «على الرغم من قربيه الشديد من الاتحاد العام للعمال الجزائريين في السنوات الأخيرة، لم يقدم منتدى رؤساء المؤسسات (CAPCE) أبداً بتقديم دراسات أو مقترحات حول مسألة المنظمات النقابية للعمال والعاملات في القطاع الخاص... وهذا بالرغم من طرحها مرة أو مرتين أثناء اللقاءات الثلاثية من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي، يجب القول، لم يكن مصرا على هذه المسألة...» وتابع قائلا: «بصراحة، إنشاء نقابات عمالية في القطاع الخاص ليس من بين اهتمامات رؤساء المؤسسات الذين يعتبرون أن هذه المسألة تخص العمال والعاملات.»

ويضيف: «أخشى أنه مع الأزمة الاقتصادية، والصعوبات الهائلة التي واجهتها الشركات مع أزمة كورونا، فإن رؤساء المؤسسات حريصون بالفعل على حماية أعمالهم، وتحصيل ديونهم، ودفع رواتب موظفيهم... وليس التفكير في تنصيب فروع نقابية داخل مؤسساتهم.»

استنتاج

ذلك في عهد الرئيس هواري بومدين. في هذه الدراسة، كان اهتمامنا منصباً بشكل خاص على تلك العلاقة « الغامضة » بين الدولة والقطاع الخاص، خلال فترة حُرْم فيها ممثلو القطاع الخاص من الشرعية السياسية والاجتماعية. كان هناك تساهل مع أرباب العمل بصفقتهم فاعلين اقتصاديين في قطاعات معينة، مثل البناء والأشغال العمومية والخدمات دون قبولهم في الساحة السياسية.

في الواقع، لم يحدث تغيير في صورة رب العمل إلا بعد التحولات السياسية التي تلت أكتوبر/تشرين الأول 1988 وإصدار الدستور الجديد في 23 فبراير/شباط 1989. يعترف هذا الدستور الجديد بالتعددية السياسية والنقابية، وكذلك الحق في الإضراب في جميع قطاعات النشاط، بما في ذلك القطاع العام.

استطاع رب العمل الجزائري الاستفادة من هذا الإطار القانوني الجديد لاكتساب أو إعادة اكتساب شرعية اجتماعية وسياسية بفضل التوجهات الاقتصادية الجديدة القائمة على اقتصاد السوق وإقرار حق الملكية الخاصة. لكن زخم هذه التغييرات الدستورية والقانونية أعاقته الأزمة السياسية والأمنية التي عرفتتها البلاد طيلة عقد من الزمن. في هذا الوضع الأمني السياسي، كانت جميع المؤشرات مقلقة: من معدل البطالة المرتفع للغاية إلى تدمير الجماعات المسلحة للشركات وتوقف الإنتاج في الكثير منها، مروراً بعرقلة نقل البضائع والعمال.

على الرغم من هذه الأزمة، حاول رب العمل الخاص ومن خلال القطاع الخاص الاستيلاء على مساحات جديدة احتلتها في الماضي النخب السياسية المنتجة في إطار تدخل الدولة.

في هذه الظروف غير المستقرة، تمت خصخصة المؤسسات العامة مما أدى إلى اختفاء التجربة النقابية في المؤسسات العمومية المخصصة، أخذة معها هياكلها وإطاراتها النقابية. لم يحترم المشترون الخواص الجدد بنود عقد الخصخصة المتعلقة بحماية الهياكل النقابية. على العكس من ذلك، تم طرد غالبية النقابيين بطرق وتسميات مختلفة.

لم تتمكن الإصلاحات السياسية والاقتصادية الجديدة منذ التسعينات من إنتاج تجربة نقابية جديدة، وذلك للأسباب المذكورة في هذه الدراسة: هيمنة قطاع الخدمات والمهن الحرة، وصغر حجم المؤسسات، والطابع الأبوي للمؤسسة الخاصة، وطريقة التوظيف التي تغطي عليها القرابة الجغرافية والعائلية، والتسيير التقليدي والعقلية الأبوية لرب العمل تجاه موظفيه... العديد من العوامل التي أعاق

عند إجراء هذه الدراسة حول التجربة النقابية في القطاع الخاص في الجزائر، فوجئ فريق البحث بالتعقيدات التي واجهها من أجل التواصل مع بعض الفاعلين النقابيين وكذلك الصعوبات الكبيرة في الوصول إلى البيانات الحديثة التي من المفترض أن تكون متاحة للجميع. لسوء الحظ، لم نتمكن من الوصول إلى المعلومات اللازمة لتقييم حضور النقابات في القطاع الخاص، بما في ذلك لدى بعض المؤسسات التي من المفترض أن توطر هذه التجربة، مثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ووزارة العمل ومفتشية العمل. بذلك اكتشف الباحثون أن هذا النقص في البيانات ليس قيداً مؤقتاً، بل هو تعبير عن عدم ارتياح بشأن تراجع، إن لم يكن اختفاء، التجربة النقابية في القطاع الخاص.

قادنا هذا الوضع إلى إعطاء أهمية أكبر للبحث التاريخي وتحليل التجارب النقابية على أرض الواقع.

لذلك عدنا إلى تاريخ هذه التجربة النقابية منذ الاستقلال وحتى يومنا هذا، من أجل تحديد العوامل التفسيرية لهذا الضعف النقابي في القطاع الخاص. لقد حافظت هذه التجربة على عقيدتها النقابية الموروثة من تجربة الحركة العمالية الفرنسية القريبة من التيار الشيوعي، والتي تشكلت بالقرب من الوطنية الاستقلالية التي فرضت نفسها على الساحة النقابية مع إعلان الاتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل قادة نقابيين ينتسبون إلى جبهة التحرير الوطني في 24 فبراير 1956.

في السنوات الأولى من الاستقلال، تمتع القطاع الخاص بتجربة نقابية مزدهرة قادتها نخبة نقابية مخضرمة، مستفيدة من تجربتها المكتسبة في المهجر (فرنسا) والجزائر خلال حقبة الاحتلال الفرنسي. قادت هذه النخبة العديد من النضالات النقابية مع مطالب ترتكز بشكل أساسي على القضايا الاجتماعية والاقتصادية، مثل زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، بالاستعانة بحماية مؤسسات الدولة مثل مفتشية العمل والاستفادة من العلاقات القوية مع النظام السياسي ذي التوجهات الاشتراكية المنفتحة على الانشغالات الاجتماعية.

وتجدر الإشارة، مع ذلك، إلى أن الحركات الاحتجاجية والإضرابات خلال هذه الفترة لم تنفصل عن السياق السياسي العالمي، كما تؤكد بعض الدراسات (Weiss 1970)، لا سيما مع المطالب المؤيدة لتأميم بعض الشركات الخاصة. ومع ذلك، فإن هذا الموقف السياسي الرسمي المعادي للقطاع الخاص لم يمنع هذا الأخير من التطور، بما في

الطويل على السلطة من قبل أرباب العمل، سيشهد الاتحاد العام للعمال الجزائريين خمولا تنظيمياً كبيراً كانت نتيجته : غياب الروح النضالية النقابية، والنقص الواضح في اختلاف الآراء، وعمليات التطهير النقابي، وعدم احترام مواعيد المؤتمرات على المستوى المحلي والقطاعي والوطني. يضاف إلى ذلك ثقل القادة النقابيين الذين انضموا بشكل مكثف إلى الأحزاب الحاكمة وتمكنوا من الحصول على مقاعد في البرلمان. كان هؤلاء القادة يتصرفون داخل المركزية النقابية كموظفين حكوميين وليس كمسؤولين نقابيين منتخبين.

هذا الارتباط الكبير بين النظام السياسي والعمل النقابي هو في رأينا العنصر الأساسي الذي يجعل من الممكن صياغة السيناريوهين الرئيسيين المحتملين لتطور الحركة النقابية في الجزائر.

يعتمد السيناريو المتفائل الأول على توجه جديد للسلطة السياسية يجب أن يستمد شرعيته خارج قواعدها التقليدية، على غرار المركزية النقابية، التي عادة ما تستخدم للحصول على دعم العمال والعمالات. يتطلب هذا التوجه السياسي الجديد حرية عمل النقابات على الأرض وليس مجرد قانون رسمي. مثل هذا الخيار سيحرر نطاق عمل النقابات، التي ستتمكن بعد ذلك من العمل والتفكير بشكل جماعي والنظر في تنسيق نشاطاتها، وخلق فضاءات نقابية مشتركة لمنع الخارطة النقابية من التشتت. ولم لا بناء مركزية نقابية وطنية قوية ؟ مركزية نقابية جديدة، كالتى تصدت لها السلطات العمومية لسنوات تحت ذرائع عديدة للحفاظ على هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حتى وإن كان الأخير يفقد قوته.

السيناريو الثاني أقل تفاؤلاً. وهو الحفاظ على الوضع السياسي الراهن، مع ما ينتج عن ذلك من حفاظ على الخارطة النقابية الحالية التي تتميز بتراجع العمل النقابي الذي يقوده الاتحاد العام للعمال الجزائريين في القطاعين العام والخاص، واصطفاف النقابات المستقلة الأخرى مع الإدارة.

مع إضعاف النقابات، نحن نجازف هنا بظهور عالم شغل في الجزائر يميل إلى حل نزاعاته من خلال العنف أكثر من التفاوض الذي ساد حتى الآن.

بالإضافة إلى هذا المتغير السياسي، ستكون الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية حاسمة في تطور التجربة النقابية في الجزائر. هل يمكن للطبقة العاملة الجديدة الأصغر سناً والأكثر تأهيلاً أن تتجاوز الثقافة الإدارية المهيمنة، بالإضافة إلى طابعها العائلي والأبوي، والتي تظل عقبات حقيقية أمام ظهور ممارسة نقابية حديثة ؟ هل سيكون ظهور نخب نقابية جديدة تتمتع بالمعرفة التنظيمية قادراً على تطوير، أو حتى تجاوز العقيدة النقابية الموروثة من القرن الماضي ؟

هناك حاجة إلى العديد من الإجراءات والتغييرات لإعادة تأهيل العمل النقابي لدى العمال والعمالات، وخاصة بين الشباب والنساء والعمال المؤهلين.

ظهور تجربة نقابية ذات أهمية في القطاع الخاص. على الرغم من مستوى التعليم المرتفع بين الجيل الجديد من أرباب العمل المسيرين للقطاع الخاص، إلا أن التسيير في المؤسسات الخاصة لا زال يهيمن عليه المشاركة المباشرة لأفراد الأسرة (الأبناء والإخوة والأخوات) بذهنية بالية وأبوية تجاه العمال والعمالات. يحول هذا الوضع دون إقامة علاقات حديثة داخل المؤسسة وبالتالي تطوير العمل النقابي في القطاع الخاص الذي يهيمن على سوق العمل بأكثر من 60 في المائة من القوة العاملة الوطنية.

من الناحية الهيكلية، تظل التجربة النقابية في الجزائر تحت مظلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الرغم من تنوع الخريطة النقابية، لا سيما مع ظهور النقابات المستقلة التي فشلت هي كذلك في فرض نفسها في القطاع الخاص الصناعي وحتى الخدمي. يعطي هذا الوضع حاليًا خريطة نقابية على ثلاثة مستويات :

- تجربة نقابية في القطاع الاقتصادي العمومي يراها الاتحاد العام للعمال الجزائريين والتي ظلت حاضرة بشكل كبير في القطاعات الاستراتيجية مثل النفط والغاز والكهرباء والنقل التي هي قطاعات حكومية، ولكنها ضعفت في قطاع التوظيف العمومي، كإدارة والتربية الوطنية والصحة العامة. بسبب منافسة النقابات المستقلة، خسر الاتحاد العام للعمال الجزائريين معظم مناضليه في هذه القطاعات التي يهيمن عليها أصحاب الياقات البيضاء والطبقات الوسطى.
- تجربة النقابات المستقلة التي يسيطر عليها موظفو التوظيف العمومي، والتي تحولت منذ الألفينيات إلى قاطرة للعمل النقابي المطالب، على الرغم من تشتتها وطابعها الفئوي.
- أخيراً، التجربة النقابية لقطاع خاص يقوده بشكل حصري الاتحاد العام للعمال الجزائريين والتي لا تزال ضعيفة جداً في الوقت الحالي. كما بينا ذلك في هذه الدراسة.

لم تعرف هذه التركيبة النقابية تغييرات كبيرة منذ سنوات، حتى بعد السياق السياسي الخاص الذي عاشته الجزائر منذ بداية الحراك الشعبي في فبراير 2019. لم تنجح كل النقابات في لعب دور نوعي في هذا الحراك الشعبي الوطني، على الرغم من محاولات بعض النقابات والقيادات النقابية، في وقت عرفت فيه المركزية النقابية فترة من الخمول، حتى بعد التغييرات التي أجريت على مستوى قيادتها في أبريل/نيسان 2019، مع رحيل عبد المجيد سيدي سعيد الذي بقي 22 سنة على رأس أقدم نقابة في الجزائر.

تميزت هذه الفترة الطويلة بالدعم المباشر من الاتحاد العام للعمال الجزائريين للسياسات الرسمية للحكومات المتعاقبة وقربه الوثيق من أرباب العمل ومنظماتهم. تمكن « أرباب العمل » هؤلاء (ولا سيما المجموعة المقربة من مراكز صنع القرار) من فرض هيمنة سياسية واقتصادية، خاصة خلال السنوات الأخيرة من حكم بوتفليقة. خلال هذا الاستيلاء

الملاحق

الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل

- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل المواطنين CAPCE FCE (سابقا).
- الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CAP.
- جمعية المنتجين الجزائريين للمشروبات APAB.

ملحق 2

قائمة التجارب النقابية التي تم تحليلها في إطار هذه الدراسة

من أجل تيسير القراءة، قدمنا المعلومات المتعلقة بالتجارب النقابية المختلفة وحالات المؤسسات، التي تم جمعها خلال المقابلات ومجموعات التركيز والتحليل الوثائقي، في شكل مربعات - حالات توضح الأجزاء المختلفة لهذه الدراسة.

الرقم	الحالة - المربع	الصفحة
1	يورست لخدمات الدعم (Eurest Support Services ESS) فرع نقابي يناضل ضد عدم الاستقرار الوظيفي	
2	ان سي أ رويبا NCA Rouiba أحد أقدم الفروع النقابية في القطاع الخاص الجزائري.	
3	الكتب حول سيفيتال ومجمع بن عمر ومجمع حسناوي قصص نجاح دون موظفين!	
4	مؤسسة أشغال الطرقات والريّ والبناء (ETRH) لم يكن لدى رئيس أرباب العمل نقابة!	
5	تايايال Tayal، كاستال Castel، مجمع تُوَازي Groupe Touazi التنظيم النقابي يتطلب ثقافة نقابية.	
6	التجربة النقابية في شركة BSA القصر (بجاية) رب عمل غير قادر على الاعتراف بوجود شريك اجتماعي	
7	أليانس للتأمينات Alliance Assurances، إبيديس Epedis، ألو والد AluWeld لجنة المشاركة تكفي، لسنا بحاجة إلى نقابة...	
8	أوزغون خراطمة ÖZGÜN Kherrata السنونو الذي لا يصنع الربيع.	
9	لافارج LAFARGE النقابة والإدارة: السباحة في المياه العكرة.	
10	نوميلوق Numilog، شركة تابعة لمجمع سيفيتال داوود ضد جالوت.	
66	مقابلة مع عمار تقجوت، الأمين العام السابق لاتحاد ولاية الجزائر العاصمة (إ ع ع ج) أرباب العمل وقيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين: علاقات خطيرة.	
73	الجمعيات المهنية ومنظمات أرباب العمل. سبترزايد عدم الاهتمام بالنقابة في القطاع الخاص مع الأزمة.	

ملحق 3

الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي

عقب استقلال الجزائر في جويلية/يوليو 1962، جددت الدولة الفتية المستقلة معظم التشريعات الاستعمارية، لا سيما فيما يتعلق بتشريعات العمل. ومع ذلك، تم إجراء

ملحق 1

قائمة المقابلات ومجموعات التركيز focus groups

في إطار هذه الدراسة، أجرينا ثلاث مجموعات تركيز ومقابلات مع نقابيين ومسؤولين نقابيين ومفتشي عمل ومدبرين تنفيذيين ومدبري موارد بشرية ورؤساء جمعيات مهنية ومنظمات أرباب العمل.

مكننا هذه المقابلات فريق البحث من استكمال جمع المعلومات الأولية والحصول على تحليل عميق لتجارب النقابات وأرباب العمل.

النقابيون/النقابات/مفتشو العمل

- مجموعة تركيز مع عمال ونقابيين نوميلوق Numilog.
- السيد عمار تقجوت، الأمين العام السابق للاتحاد الولائي للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة.
- السيد زناتي بن يوسف، الأمين العام للفدرالية الوطنية لعمال النسيج والجلود (إ ع ع ج).
- السيد عبد العزيز حملاوي، الأمين العام لاتحاد ولاية بجاية (إ ع ع ج).
- السيد عبد العزيز سعدي، مسؤول التنظيم في اتحاد ولاية بجاية (إ ع ع ج).
- السيد ياسين زايد، الأمين العام السابق للفرع النقابي لشركة Eurest Algérie.
- السيد بلال العلوي، الأمين العام للفرع النقابي لشركة BSA.
- السيد عاشوري لمن، الأمين العام للفرع النقابي لشركة ÖZGÜN خراطمة.
- السيد جمال عبد القادر، مفتش عمل سابق في عدة ولايات، والمدير العام السابق للمعهد الوطني للعمل.
- السيد علي الوحش، الأمين العام للاتحاد المحلي (إ ع ع ج)- خراطمة.

رؤساء المؤسسات ومدبرو الموارد البشرية

- NCA Rouiba Spa (الصناعة الغذائية).
- Alliance Assurances Spa (خدمات مالية).
- مجمع Tayal (النسيج).
- EPEDIS Pharma (الإنتاج الصيدلاني).
- AluWeld (الألمنيوم والتلحيم).
- مجمع Touazi (الخشب والتأنيث).
- مجمع Castel (المشروبات).

كما قمنا بتحليل أربع تجارب لشركات كبيرة، من خلال مؤلفات حديثة خصّصت لها ونشرت في الجزائر وفرنسا (انظر قائمة المراجع):

- سيفيتال CEVITAL.
- مجمع بن عمر Groupe BENAMOR.
- مجمع حسناوي Groupe Hasnaoui.
- لافارج ألجيري Lafarge Algérie.

سمحت قوانين العمل التي صدرت في بداية التسعينات بنوع من التحرير في المجال النقابي. لقد أدخلت التمثيل الجماعي للعمال والعمال الذين يعبرون عن أنفسهم في الشركة من خلال الممثلين المنتخبين أو النقابيين. يمنح هذا التشريع صاحب العمل بعض السلطات، خاصة السلطات التأديبية، كما يمنح العمال والعمال الأدوات القانونية للتفاوض والتعبير عن استيائهم (الحق في الإضراب) (Borsali/Hamdan 2008).

ومع ذلك، في الممارسة أو في العالم الحقيقي، فإن التعددية النقابية ليست فعالة على أرض الواقع، وتجد المنظمات النقابية صعوبات فعلية في الاعتراف بها من قبل أرباب العمل، وخاصة في القطاع الاقتصادي. في الاجتماعات التي تعقد على أعلى مستوى في الدولة أو ما يسمى باللقاءات الثلاثية، تتمتع المركزية النقابية (إ ع ع ج) فقط بهذا الامتياز، وهي ممارسة تحافظ في الأساس على الاحتكار النقابي.

ممارسة الحق النقابي يحكمها القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان/يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر/كانون الأول 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان/يونيو 1996. للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، يحق للعمال والعمال الأجراء والمستخدمين الذين ينتمون إلى نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط أن ينظموا أنفسهم في تنظيمات نقابية سواء عن طريق تأسيسها، أو الانخراط في تنظيمات نقابية موجودة من قبل. غير أنه لتجنب الانتشار المفرط لمنظمات العمال والمستخدمين دون مجال للدفاع عن مصالحهم، يكرس القانون مفهوم التنظيم التمثيلي. يكفل هذا القانون للعمال والعمال والمستخدمين حق تكوين النقابات المهنية في القطاعين العام والخاص وكذلك في الوظيف العمومي من أجل تعزيز مصالحهم المادية والمعنوية والدفاع عنها. بالإضافة إلى الصلاحيات التقليدية، فإن المنظمة الأكثر تمثيلاً تطالبها السلطات العامة لأي قضية اجتماعية ذات أهمية (673 : Hamdan 1996).

يحمي القانون رقم 90-14 العمال والعمال من أعمال التمييز بسبب نشاطهم النقابي. يمنح هذا التشريع حماية خاصة للمندوبين النقابيين، مما يسمح لهم بأداء مهمتهم باستقلال تام.

شروط تأسيس التنظيمات النقابية

تحدد المادة 5 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر الشرط الأول لتأسيس التنظيمات النقابية : تتمايز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي. ولا يمكنها الارتباط هيكلياً أو عضوية بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات. تتعرض التنظيمات النقابية المخالفة للإيقاف أو حتى الحل، كما هو منصوص عليه في المادتين 27 و 30 من القانون رقم 90-14 السالف الذكر. أيضاً، يمكن للعمال والعمال

تغييرات بمرور السنوات للتكيف مع الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

لا يزال أكبر تحول في تشريعات العمل هو اعتماد قانون سنة 1978 المتعلق بالوضع العام للعامل والعاملة، والموظف وموظف الدولة. مع التخلي عن سيطرة الدولة والدور المهيمن لها في الاقتصاد، تم الشروع في إصلاح جديد لقانون العمل صدر عام 1990. تبع هذا النص العديد من الأوامر والمراسيم التنفيذية.⁵³

على الرغم من تغير موازين القوى لصالح دعاة الاقتصاد الليبرالي، فإن التحول الجديد الذي بدأ في أوائل التسعينات تميز بلا شك بالاستمرار الملحوظ لمعظم القوانين التي تحمي الموظفين والموظفات، ولكن مع إدخال التعاقد النسبي. في مجال الأجور وفي مجال الانضباط، اتسم الإصلاح الليبرالي في التسعينات برفع القيود التنظيمية على نطاق واسع وامتيازات إنفاذية كبيرة لصالح أرباب العمل، سواء كانوا في القطاع العام أو الخاص.

غالباً ما يتعرض قانون العمل الحالي للنقد من قبل أرباب العمل في القطاعين العام والخاص، فهم يريدون التشكيك في مسألة الحق في الإضراب، وعلاقة العمل والهيئات الاستشارية، فضلاً عن مسألة الحقوق النقابية. لكن لم تتمكن الحكومة من تعديله منذ عام 2004 : تم اقتراح مسودة منه، لكن جميع النقابات رفضتها، بما في ذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ممارسة الحق النقابي

مثل كل القوانين في العالم، فهي نتاج أو نتيجة موازين القوى في المجتمع وعلى المستوى الدولي. ويهدف تشريع العمل أو قانون العمل إلى حماية مصالح الموظفين ضد أي شكل من أشكال الإساءة من قبل أرباب العمل في القطاعين العام أو الخاص. يجب على أي شركة أو جهة مستخدمة تخضع للقانون الجزائري أن تمتثل للوائح المعمول بها فيما يتعلق بالتوظيف، وعلاقات العمل، والسلامة والصحة المهنية، وكذلك إدارة النزاعات العمالية وممارسة الحقوق النقابية. لم يميز المشرع الجزائري في تطبيقها بين القطاع الخاص والقطاع العام وكل الأحكام القانونية تنطبق على عالم الشغل.

⁵³ أنظر قانون العمل (2001) :

الباب الأول، علاقة العمل : القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل/نيسان 1990 المتعلق بعلاقات العمل المتمم والمعدل بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر/كانون الأول 1991، الرسوم التشريعية رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل/نيسان 1994، الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية/يوليو 1996، الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي/كانون الثاني 1997 والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي/كانون الثاني 1997. الباب الثالث، ممارسة الحق النقابي والوقاية من نشوب النزاعات وتسويتها. القانون رقم 90/14 المؤرخ في 2 جوان/يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر/كانون الأول 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان/يونيو 1996. الباب السادس، مفتشية العمل، القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان/يونيو 1996.

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجاناً أو بمقابل، لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.

القانون الأساسي للتنظيم النقابي

تحت طائلة البطلان، نصت المادة 21 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر أن القانون الأساسي للتنظيمات النقابية يجب أن يذكر الأحكام التالية :

- هدف التنظيم وتسميته ومقره،
- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الاقليمي،
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه،
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء،
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها و كذلك مدة عضويتها،
- القواعد المتعلقة بإستدعاء هيئات المداولة وتسييرها،
- قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها،
- قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات رقابتها والموافقة عليها،
- القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إرادياً، والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة، وبطبيعة الحال، تمنع التنظيمات النقابية من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

الموارد والممتلكات

كما هو منصوص عليه في المادة 24 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر، تتكون موارد التنظيمات النقابية من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعانات المحتملة للدولة. مع ذلك، يجدر التنويه إلى أن المداخيل المرتبطة بنشاطات التنظيمات النقابية يجب أن تستخدم في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط. بالإضافة إلى ذلك، فإن المادة 26 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر تجعل الهبات والوصايا غير مقبولة إذا كانت مثقلة بأعباء وشروط لا تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي من جهة، وإذا كانت تأتي من هيئات أجنبية إلا بعد الموافقة المسبقة للسلطة العمومية المعنية.

إيقاف وحل التنظيم النقابي

يمكن للجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه. ومع ذلك، كما هو مبين في المادة 27 من القانون رقم 90-14 المشار إليه أعلاه، لا يمكن طلب الإيقاف إلا وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة 30، أي « إذا كان التنظيم النقابي يمارس نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول بها، أو غير منصوص عليها في قوانينها الأساسية ».

الأجراء والمستخدمين تأسيس منظمة نقابية إذا كانوا راشدين، أو لديهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، أو يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية، أو يمارسون نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي وألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية. بالإضافة إلى ذلك، يصرح بتأسيس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وبعد إيداع تصريح التأسيس، سواء لدى والي الولاية التي يوجد بها المقر (للتنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولائي)، أو إلى الوزير المكلف بالعمل (للقائبات ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني). بعد ذلك، يجب انتظار تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال 30 يوماً على الأكثر من إيداع الملف واستيفاء شكليات الإشهار في إحدى الجرائد اليومية الوطنية الإعلامية.

أخيراً، وضحت المادة 9 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر أنه يرفق تصريح التأسيس المذكور أعلاه بملف يودع لدى السلطة العمومية المعنية يشتمل على قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات قيادة وإدارة التنظيم النقابي، والوثائق المتعلقة بحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم من جهة، ومن جهة أخرى، يجب إرفاق نسختين مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية.

حقوق وواجبات التنظيم النقابي

بالإضافة إلى الحقوق والواجبات المنصوص عليها في النصوص التشريعية السارية الأخرى والقوانين الأساسية لأي تنظيم نقابي، فإن بعض المبادئ المتعلقة بهذا الموضوع محددة بأحكام القانون رقم 90-14 المشار إليه أعلاه. يتعلق الأمر بالحق في مشاركة أي عضو في قيادة التنظيم وإدارته وانتخاب وتجديد هيئات القيادة وفقاً للمبادئ الديمقراطية ومنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير التنظيم إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة. كما أن التنظيم ملزم بإبلاغ السلطة العمومية المعنية بأي تعديل لقانونه الأساسي وأي تغيير على هيئات القيادة والإدارة وكذلك ضمان نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية. في الفصل نفسه، تم النص على أنه يحق للتنظيم النقابي الانخراط في التنظيمات النقابية الدولية أو القارية أو الجهوية، ويمكنه كذلك نشر وإصدار نشرات ومجلات أو وثائق أخرى لها علاقة بهدفه.

أخيراً، تجدر الإشارة إلى أن التنظيم النقابي يكتسب الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقاً للمادة 8 من القانون رقم 90-14 المشار إليه أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي :

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية والجماعية، المادية والمعنوية.
- تمثيل العمال والعمال أمام كل السلطات العمومية.
- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه.

على هذه التنظيمات بدورها أن تبليغ، خلال الثلاثي الأول من السنة التقويمية المعتمدة، السلطة الإدارية المختصة بالعناصر التي تسمح بتقييم تمثيلها.

صلاحيات التنظيمات النقابية

كما هو مذكور في المادة 38 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر، تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال والعاملات بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

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

إضافة إلى ذلك، تنص المادة 39 من القانون 90-14 سالف الذكر أنه حسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال والعاملات الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية،
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرأئهما،
- تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعنيها،
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي،
- تمثل في المجالس متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990.

التمثيل النقابي

من أجل ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وفقاً لقوانينها الأساسية، تنص المادة 40 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه على أنه يمكن لأي تنظيم نقابي تمثيلي، حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلًا نقابياً في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وعلى مستوى أماكن العمل المنفصلة إذا كانت موجودة، وكذلك على مستوى أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. في هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن المادة 41 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه تنص على أن الهيكل النقابي المذكور يعين، ضمنه، المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم وفقاً للحدود والنسب المحددة في الجدول التالي :

فيما يتعلق بحل التنظيم النقابي، بين القانون أنه يمكن أن يكون إرادياً أو يتم الإعلان عنه بالطرق القضائية. الحل الإرادي هو الذي يقرره أو يعلنه أعضاء التنظيم النقابي المعني أو مندوبوهم المعينون قانوناً، طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

أما بالنسبة للحل بالطرق القضائية، على النحو المحدد في المادة 31 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر، فيمكن الإعلان عنه من قبل الجهات القضائية المختصة، بناءً على دعوى السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر عندما يمارس التنظيم النقابي نشاطاً مخالفاً للقوانين المعمول بها، أو غير منصوص عليها في قوانينها الأساسية. ويسري أثر الحل ابتداءً من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن. يمكن للمحكمة أيضاً أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل القضائي.

التنظيمات النقابية التمثيلية

تعتبر التنظيمات النقابية للعمال والعاملات الأجراء تمثيلية إذا كانت مكونة قانوناً منذ ستة أشهر على الأقل، كما تنص عليه المادة 34 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان/يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم. أيضاً، يجب أن تضم، كما تنص عليه المادة 35 من القانون سالف الذكر، 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال والعاملات الأجراء، الذين تشملهم القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية المذكورة، أو لها تمثيل 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية.

بالإضافة إلى ذلك، يتعين على التنظيمات النقابية للعمال والعاملات الأجراء المكونة وفقاً للأحكام المذكورة أعلاه أن تبلغ في بداية كل سنة تقويمية، حسب الحالة، إلى المستخدم أو إلى السلطة الإدارية المختصة، جميع العناصر المتعلقة بتقييم تمثيلها داخل نفس الهيئة المستخدمة، ولا سيما تلك المتعلقة بعدد منتسبيها واشتراكات أعضائها.

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال والعاملات الأجراء تمثيلية إذا كانت تضم 20 بالمائة على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية. ويتعين عليها بدورها أن تقدم للسلطة الإدارية المختصة العناصر المتعلقة بتمثيلها، ولا سيما فيما يتعلق بعدد منتسبيها واشتراكات أعضائها.

تنطبق نفس هذه الشروط على تنظيمات المستخدمين. وبالتالي، يجب أن تكون هذه التنظيمات مكونة قانوناً منذ ستة أشهر على الأقل، وتشير المادة 37 من القانون المذكور أعلاه إلى أنه على الصعيد البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولائي أو المشترك بين الولايات أو الوطني، تعتبر منظمات المستخدمين تمثيلية إذا كانت تضم 20 بالمائة على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للتنظيمات المذكورة، و 20 بالمائة على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية. ويتعين

دون فقدان رواتبهم، للمشاركة في الاجتماعات التنظيمية لهيئاتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية؛ الشروط والحدود التي تسمح لأعضاء الهياكل النقابية المذكورين في المادة 40 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر، المكلفين بمسؤوليات في تنظيمهم النقابي، بالتغيب دون فقدان رواتبهم، من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة.

بالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية، وفقاً للمادة 48 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ولوحات إعلانية لإعلام الموظفين والموظفات ومحلا ملائماً إذا ضم التنظيم النقابي أكثر من 150 عضواً. أخيراً، تجدر الإشارة إلى أن التنظيمات النقابية للعمال والعاملات الأجراء الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني يمكن أن تستفيد من إعانات الدولة.

أما بالنسبة للحماية الممنوحة للمندوبين النقابيين الواردة في أحكام المواد من 50 إلى 57 من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه، فهي تهدف بشكل خاص إلى ثني أرباب العمل عن ممارسة الضغط أو اتخاذ عقوبات ضد المندوبين النقابيين بسبب نشاطاتهم النقابية. في هذا الإطار، نص القانون على أنه لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال والعاملات إبان التوظيف وتحديد المرتب والترقية والتكوين والمنافع الاجتماعية بسبب نشاطاته النقابية. وبالمثل، لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال والعاملات ضغوطاً أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته. وبشكل أكثر صراحة، تنص المادة 53 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر على أنه « لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها ». والأفضل من ذلك، أن صياغة المادة 53 مكرر أكثر صرامة: « لا يجوز للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى على أي عضو في هيئة إدارة تنفيذية داخل الهيكل النقابي (...) بسبب نشاطاته النقابية ». ومع ذلك، يخضع المندوبون النقابيون والمندوبات النقابيات أثناء ممارستهم نشاطاتهم المهنية، لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، كما هو مذكور في المادة 52. ومع ذلك، في حالة أخل مندوب نقابي أو مندوبة نقابية بهذه الأحكام، يجب على المستخدم أولاً إعلام التنظيم النقابي قبل أن يباشر أي إجراء تأديبي.

إنشاء فرع نقابي

إن إنشاء أو تجديد هيكل نقابي من صلاحيات التنظيم النقابي للعمال والعاملات الأجراء حصرياً وفقاً لقوانينه الأساسية⁵⁴. نظراً لأنه من الناحية العملية وحده الاتحاد العام للعمال الجزائريين مخول بإنشاء أو تنصيب فرع نقابي، فهي تخضع لتطبيق القوانين الأساسية للمركزية النقابية. يتم انتخاب المندوبين النقابيين بما يتناسب مع عدد العمال

عدد المندوبين	عدد العمال الأجراء
1	من 20 إلى 50
2	من 51 إلى 150
3	من 151 إلى 400
5	من 401 إلى 1.000
7	من 1.001 إلى 4.000
9	من 4.001 إلى 16.000
13	16.000 فما فوق

عندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي شروط التمثيل المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من القانون رقم 90-14 سالف الذكر، ينتخب مجموع العمال والعاملات الأجراء ممثلينهم بغرض التفاوض الجماعي والوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، وفقاً لنفس النسب المذكورة في الجدول أعلاه. وتجدر الإشارة إلى أن تمثيل العمال والعاملات الأجراء داخل الهيئات التي تشغل أقل من 20 عاملاً وعاملة يتم من قبل ممثل نقابي واحد ينتخب مباشرة من طرف مجموع العمال والعاملات الأجراء.

أخيراً، يجدر بالذكر أنه يجب على أي مندوب نقابي أن يكون قد بلغ 21 سنة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه يجب إبلاغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً خلال الثمانية أيام التي تعقب انتخابهم.

التسهيلات والحماية

فيما يتعلق بالتسهيلات الممنوحة للتنظيمات النقابية التمثيلية، تجدر الإشارة إلى أنه يحق للمندوبين النقابيين، في إطار ممارسة مهمتهم النقابية، التمتع بحساب عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي يمكنهم أن يجمعوه أو يقسموه فيما بينهم بعد موافقة المستخدم. كما أن الوقت الذي يقضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات مع المستخدم أو الغيابات التي يرخص بها للمشاركة في الندوات والمؤتمرات وملتقيات التكوين النقابي لتنظيماتهم النقابية، لا تؤخذ بعين الاعتبار في حساب الساعات الشهرية الممنوح لهم.

على مستوى آخر، يلتزم المستخدم، بموجب المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه، بفتح مفاوضات مع التنظيمات النقابية التمثيلية حول: الشروط التي يمكن لأعضائها الحصول بموجبها، في حدود الحصص المحددة نسبة إلى عدد العمال والعاملات في الهيئة المستخدمة، الحصول على إنداب بهدف ممارسة، لفترة محددة، مهام دائمة لخدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في مناصبهم أو إلى مناصب أخرى بنفس الأجر في نهاية هذه الفترة؛ شروط وحدود تغيب أعضاء التنظيمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات في هياكلهم النقابية المذكورة أعلاه،

⁵⁴ المادة 40 من قانون 2 جوان/يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

والعاملات الموجودين في المؤسسة أو مكان العمل، ولكن يجب أن يكون العدد أكبر من أو يساوي 20 موظفاً.

طبقاً للنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، نصت المادة 64 على أن المجلس النقابي ممثل على مستوى المستخدم في الحدود التالية :

- من 20 إلى 50 عامل : من عضو إلى 3 أعضاء.
- من 51 إلى 150 عامل : من 3 إلى 5 أعضاء.
- من 151 إلى 200 عامل : من 5 إلى 7 أعضاء.
- من 201 إلى 500 عامل : من 7 إلى 9 أعضاء.
- من 501 إلى 1000 عامل : من 9 إلى 11 عضو.
- من 1001 إلى 4000 عامل : من 11 إلى 15 عضو.
- من 4001 عامل فأكثر : من 15 إلى 21 عضو.⁵⁵

يحق للعمال والعاملات بعقد محدد المدة CDD ممارسة النقابة مثل جميع العمال بعقد غير محدد المدة CDI. ومع ذلك، من أجل الترشح للانتخابات في هيئات النقابة، تحدد توجيهات من الأمانة الوطنية الإجراءات العملية لحقهم في الترشح لانتخابات الهيئات النقابية، وفقاً للمادة 156 من اللوائح المذكورة.

أما بالنسبة للعمال والعاملات الأجانب، فلهم أيضاً الحق في ممارسة النقابة مثل جميع العمال الجزائريين ولهم الحق في الترشح لمناصب في الهيئات النقابية المنتخبة. ومع ذلك، يجب أن يمثل هؤلاء العمال والعاملات الأجانب لتشريعات العمل وأن يكون لديهم تصريح عمل صادر بالشكل المناسب من قبل مصالح الوزارة ولا يشغلون منصباً إدارياً أو استشارياً. يجب أن يكون الإعفاء صادراً عن الاتحاد المحلي واتحاد الولاية والأمانة الوطنية (المادة 157).

- Callebat, Luc / Vergnaud, Maurice** (2021) : Entreprendre, donc servir. Carnet de route d'un dirigeant d'entreprise (Algérie 2010-2014), Les Belles Lettres.
- Chaal, Mahmoud** (2019) : Le complexe industriel de textile Tayal de Relizane : Les employés réclament des salaires décentes comparables à ceux perçus par les travailleurs turcs, *Challenges Algérie*, 04/03/2019, <https://www.challenges-arg.com/economie/le-complexe-industriel-de-textile-tayal-de-relizane-les-employes-reclament-des-salaires-decentes-comparables-a-ceux-percus-par-les-travailleurs-turcs>
- Chenafi, Nacera** (2011) : Représentation syndicale dans les entreprises privées et étrangères ; qu'apportera de plus le 15e tripartite ? *Algérie 360°*, 21/09/2011, <https://www.algerie360.com/representation-syndicale-dans-les-entreprises-privées-et-étrangeres-qu'apportera-de-plus-la-15e-tripartite/>
- Cherchem, Naima / Hafsi, Taieb** (2017) : Les Hasnaoui : Une entreprise citoyenne, Alger : Casbah Editions.
- Cherbal, Farid** (2004) : Analyse du mouvement syndical autonome en Algérie, *El Watan*, 01/12/2004.
- Chikhi, Said** (1964) : Question ouvrière et populisme d'Etat en Algérie indépendante, dans : Populisme du tiers-monde, CNRS : Le syndicat, les travailleurs et le pouvoir en Algérie, dans : Annuaire de l'Afrique du Nord, Paris : Edition l'Harmattan.
- Chikhi, Said** (1986) : Grèves et société en Algérie : 1969-1985, *Les cahiers du CREAD*, N°6.
- Chikhi, Said** (1987) : Les ouvriers face au travail au C.V.I., *Les cahiers du CREAD*, N°9, pp. 33-52.
- Chikhi, Said** (1995) : Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie, Review (Fernand Braudel Center), Vol. 18, N° 3.
- Chikhi, Said** (1992) : L'Exclu. L'intellectuel et l'État, *Naqd*, N°2, pp. 80-89.
- Code du Travail** (2001), Alger : Éditions Berté.
- Dahmani, Ahmed** (1999) : L'Algérie à l'épreuve, économie politique des réformes 1980- 1997, Alger : Casbah édition.
- Derras, Omar** (1997) : Place du secteur privé industriel national dans l'économie algérienne, *Insaniyat*, N° 1, pp. 156-174, <https://doi.org/10.4000/insaniyat.11473>
- Djabi, Nacer** (1988) : Contribution sur la sociologie des conflits ouvriers : Les grèves ouvrières en Algérie (1969-1986). Thèse pour l'obtention d'un Doctorat de troisième cycle en sociologie du travail sous la direction d'Ali El Kenz.
- جايي ناصر** (1994) : سوسيولوجية النخبة النقايبية في الجزائر، حالة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، مجلة نقد رقم 6.
- جايي ناصر** (2001) : الجزائر، من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر.
- Djabi, Nacer / Kaidi, Lakhdar** (2005) : Une histoire du syndicalisme algérien, entretiens, Alger : Editions Chihab.
- Djabi, Nacer** (2015) : Le Mouvement syndical algérien : l'après pluralisme, dans : La cartographie syndicale algérienne. Après un quart de siècle de pluralisme, Actes du colloque en hommage à Abdelhamid Benzine, Alger : Editions Les Amis de Abdelhamid Benzine.
- جايي ناصر وآخرون** (2020) : النقابات في الجزائر، التاريخ، الحالة الراهنة و السيناريوهات، الجزائر، مؤسسة فريدريش إيبيرت، <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/15979.pdf>
- Abdou, Abderahmene et al.** (2004) : Enquête économique de branche. Le cas de la PME chimie-pharmacie, Alger : CREAD.
- Abdou, Abderahmene et al.** (2005) : Enquête économique de branche. Le cas de PME de services aux entreprises, Alger : CREAD.
- Adel, Abderezak** (2006) : Le mouvement syndical en Algérie et la dynamique des syndicats autonomes, Université d'été du CNAPEST, 24/07, Constantine.
- Adel, Abderezak** (2015) : Le processus d'autonomisation syndicale et ses limites à travers l'expérience du CNES 1996-2006, dans : La cartographie syndicale algérienne. Après un quart de siècle de pluralisme. Actes du colloque en hommage à Abdelhamid Benzine, Alger : Riadh El Feth.
- Andreanie, Edgard** (1968) : Grèves et fluctuations en France de 1890 à 1914, Paris : Éditions Cujas.
- Amezar, Hafida (ed.)** (2020) : L'Algérie dans la pandémie du coronavirus : crises, hirak et décanta, Alger : Editions Les Amis de Abdelhamid Benzine.
- Alger républicain** (2010) : Les multinationales imposent leur diktat au Sahara avec la complicité des autorités algériennes, *Alger républicain*, 20/03/2010, <http://www.alger-republicain.com/Les-multinationales-imposent-leur.html>
- عيوش حورية** (2010) : منظمات أرباب العمل ومفهوم مجموعات الضغط. مجلة دراسات العلوم الانسانية و الاجتماعية رقم 16
- Azzi, Abdelmadjid** (2020) : Le mouvement syndical en Algérie à l'épreuve de l'indépendance, 2ème édition revue et corrigée, Alger : Autoéditions.
- Belhimer, Abdelmadjid Ammar** (2009) : Le pluralisme politique, syndical et associatif, Alger/Bonn : Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/algerien/06420-etude.pdf>
- Benachenhou, Abdelatif** (1980) : Planification et développement en Algérie 1962/1980, Alger : Ed. INIC
- Benmarouche, Amar** (2000) : Grèves et conflits politiques en Algérie, Kartala-Institut Maghreb-Europe, France.
- Bessaoudi, Hafidh** (2019) : Bouira: Grogne à Numilog, *La Dépêche de Kabylie*, 28/02/2019, <https://www.depechedekabylie.com/national/grogne-a-numilog/>
- Borsali Hamdan, Leila** : (2008) : Le droit du travail algérien à l'épreuve de la mondialisation, L'Année du Maghreb, Vol. 4., pp. 239-246.
- Boucherf, Kamel** (2011) : La gestion des ressources humaines (GRH) dans la PME algérienne, une vérité contestable, dans : Denieuil, P.N. / Madoui, M. (éds.) : Entrepreneurs maghrébins - Terrains en développement, IRMC KHARTALA.
- Bouderba, Noureddine** (2021) : Impact du Covid-19 en Algérie: quelles solutions ? dans : L'Algérie dans la pandémie du Corona virus. Crises, Hirak et décantations. Editions Les amis de Abdelhamid Benzine.
- Boukha, Rafik Hassen** (2020) : Note sur les options de crise de la crise Covid-19, *SNU*, 03/05/2020, pp. 4-11.
- Boukhobza, M'Hammed** (1989) : Ruptures et transformations sociales en Algérie, Vol. I et II, Alger : OPU.
- Bourouiba, Boualem** (2001) : Les syndicalistes algériens, leurs combats de l'éveil à la libération 1936-1962, Alger : Co-édition Dahlab/ENAG.
- Caire, Guy** (1978) : La grève ouvrière. Paris: Editions Ouvrières, Collection relations sociales.

- Madoui, Mohamed** (2009) : Travail et organisation du travail dans les PME algériennes. Une approche socioanthropologique, *Journal des anthropologues*, N° 116-117, p. 517-536, <https://doi.org/10.4000/jda.3872>
- Ministère de l'industrie et des mines** (2020) : Bulletin d'information « statistique de l'entreprise », N°36.
- Mohand-Amer, Amar/ Benzénine, Belkacem (eds.)** (2012) : Les indépendances au Maghreb, Oran/Tunis, CRASC/IRMC, Éditions du CRASC.
- Najman, Boris (ed.)** (2005) : Enquête flexibilité du travail en concurrence sur le marché des biens et services, CREAD d'Alger et Roses, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne.
- Paquet, Renaud** (2005). Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes, *Revue internationale sur le travail et la société*, Vol. 3, pp. 29-60.
- Peneff, Jean** (1982) : Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens, dans : *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 41, pp. 61-72.
- Priore, André** (1965) : Lutte des classes et syndicalisme en Algérie, *La Révolution prolétarienne*, N° 208.
- Rabhi, Meziane**(2020) : Choc massif. Une enquête du Cabinet ECOtechnics sur l'impact de la crise sanitaire sur le mode de travail, *Liberté*, 29/11/2020, <https://www.liberte-algerie.com/actualite/choc-massif-349782>
- Sghir, Samir** (2021) : Négociations et grèves en Algérie après 1988. Thèse de doctorat sous la direction de Nacer Djabi, Université Alger 2.
- Taleb, Abderrahim** (1982) : Les rapports Parti - Syndicat en Algérie à travers l'application de l'article 120 des statuts du FLN, dans : *Annuaire de l'Afrique du Nord*, Paris : CNRS.
- Temlali, Yacine** (2015) : La loi n'oblige pas les patrons privés à autoriser les syndicats, c'est aux salariés de les imposer (Smaïn Kouadria), *Maghreb Émergent*, 01/03/2015, <https://maghrebemergent.net/la-loi-n-oblige-pas-les-patrons-privés-a-autoriser-les-syndicats-c-est-aux-salariés-de-les-imposer-smaïn-kouadria/>
- Titouche, Ali** (2021) : Au lendemain de la confirmation du verdict par la Cour suprême : L'Etat nationalise le groupe ETRHB, *Liberté*, 07/06/2021, <https://www.liberte-algerie.com/economie/letat-nationalise-le-groupe-etrhb-359909>
- UGTA, Union Générale des Travailleurs Algériens** (2015) : Textes Fondamentaux du 12ème Congrès National de l'UGTA, 4-6/01/2015.
- Weiss, François** (1970) : Doctrine et action syndicale en Algérie, Paris : Éditions Cujas.
- El Hadi, Riad** (2020) : Numilog de Béjaïa : Les travailleurs rejettent les négociations du Comité de participation, *Le Quotidien Midi libre*, 13/09/2020, http://www.lemidi-dz.com/index.php?operation=voir_article&id_article=evenement@art3@2020-09-13
- Galliot, René** (2000) : Le Maghreb de Traverse, Edition Bouchene, Imprimé en UE.
- Hachemaoui, Mohammed** (2003) : La représentation politique en Algérie entre médiation clientélaire et prédation (1997-2002), *Revue française de science politique*, Vol.53-1, pp. 35-72.
- Hafsi, Taieb** (2013) : Issad Rebrab : Voir grand, commencer petit et aller vite, Alger : Casbah Editions.
- Hamdan, Leila** (1996) : Difficultés de mise en œuvre du droit du travail algérien, *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 48, N°3, pp. 671-676.
- Hammoud, Nayla** (2017) : Les conflits de travail en débat, *El Watan*, 14/12/2017.
- Hemissi, Omar / Hafsi, Taieb** (2017) : Amor Benamor : Une réussite algérienne, Alger : Casbah Editions.
- Henni, Ahmed** (1993) : Le Cheikh et le patron. Alger : OPU.
- International Crisis Group** (2018) : Surmonter la paralysie économique de l'Algérie, Rapport N° 192, 19/11/2018, <https://www.crisisgroup.org/fr/middle-east-north-africa/north-africa/algeria/192-breaking-algerias-economic-paralysis>
- Join-Lambert, Odile / Mias, Arnaud / Pigenet, Michel** (2017) : Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé, *Sociologie du travail*, Vol. 59 - N° 1, <https://doi.org/10.4000/sdt.513>
- Khalfa, Pierre** (2006) : Le mouvement syndical en recherche d'efficacité, dans : *Mouvements*, N° 43, pp. 91-95.
- Koriche, Mohamed Nasr-Eddine** (2001) : Libéralisme et refonte du droit du travail en Algérie. Vers un renforcement des droits collectifs, *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, pp. 51-80.
- Koriche, Mohammed Nasr-Eddine** (2017) : Entraves au libre exercice du droit syndical, *Algérie patriotique*, 13/03/2017 <https://www.algeriepatriotique.com/2017/03/13/universite-entrevue-a-lexercice-du-droit-syndical/>
- Koriche, Mohammed Nasr-Eddine** (2021) : Impact des mesures de prévention de l'épidémie de Covid-19 : fragmentation du monde du travail, la question de l'emploi et du revenu, dans : *L'Algérie dans la pandémie du Corona virus : Crises, Hirak et déchantations*. Alger : Editions Les amis de Abdelhamid Benzine.
- KPMG** (2020) : Government and institution measures in response to Covid-19, <https://home.kpmg/bg/en/home/insights/2020/05/government-and-institution-measures-in-response-to-covid-19.html>
- Laif, Cherif** (2021) : Béjaïa : Le rassemblement les travailleurs de Numilog réprimé, *Algérie 360°*, 14/04/2021, <https://www.algerie360.com/bejaia-le-rassemblement-des-travailleurs-de-numilog-reprime/>
- Liabes, Djilali** (1984) : Capital privé et patrons d'industrie en Algérie 1962-1982. Propositions pour l'analyse de couches sociales en formation. Alger : Centre de Recherche en Economie Appliquée.
- Liberté** (2005) : Redéploiement de l'UGTA dans le secteur privé : La directive de *Sidi-Said Liberté*, 26/03/2005, <https://www.liberte-algerie.com/actualite/la-directive-de-sidi-said-20242>
- Madoui, Mohamed** (2005) : Temps de travail, temps de prière : les entrepreneurs algériens face à l'irruption du sacré dans l'entreprise, *Lien social et Politiques*, Vol. 54, p. 105-114, <https://doi.org/10.7202/012863ar>

قائمة الاختصارات

Centre national du Registre de Commerce المركز الوطني للسجل التجاري	CNRC	African Corporate Governance Network الشبكة الإفريقية لحوكمة الشركات	ACGN
Annuaire des entreprises دليل الشركات	COMPASS	Assemblée générale جمعية عامة	AG
Comité de participation لجنة مشاركة	CP	Associations professionnelles الجمعيات المهنية	AP
Centre de recherche en économie appliquée pour le développement مركز البحث في الإقتصاد المطبق من أجل التنمية	CREAD	Association algérienne des Producteurs de Boissons جمعية المنتجين الجزائريين للمشروبات	APAB
Confédération des syndicats autonomes كنفدرالية النقابات المستقلة	CSA	Association populaire communale المجلس الشعبي البلدي	APC
Confédération syndicale internationale اتحاد النقابات الدولي	CSI	Assemblée populaire nationale المجلس الشعبي الوطني	APN
Dinar algérien دينار جزائري	DA	Brasserie Star Algérie براسري ستار ألبيري	BSA
Direction générale المديرية العامة	DG	Bâtiment et Travaux publics البناء والأشغال العمومية	BTP
Direction des grandes entreprises مديرية كبريات المؤسسات	DGE	Bâtiment et Travaux publics et Hydrauliques البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية	BTPH
Maison d'Etudes Economiques et de l'Evaluation Prospective مؤسسة الدراسات الاقتصادية والتحليل المالي والتقييم الاستراتيجي	ECOFIE	Confédération algérienne du Patronat الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل	CAP
Electricité et Gaz d'Algérie مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر	EGA	Confédération algérienne du Patronat Citoyen الكنفدرالية الجزائرية لأرباب العمل المواطنين	CAPCE
Excédent net d'exploitation صافي فائض الاستغلال	ENE	Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Non-Salariés الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء	CASNOS
Entreprises publiques économiques المؤسسات العمومية الاقتصادية	EPE	Contrat à durée déterminée عقد محدد المدة	CDD
Eurest Support Services يورست لخدمات الدعم	ESS	Commission exécutive nationale اللجنة التنفيذية الوطنية	CEN
Entreprise des Travaux routiers, hydrauliques et Bâtiments مؤسسة أشغال الطرقات والريّ والبناء	ETRHB	Confédération française démocratique du travail الاتحاد الديمقراطي الفرنسي للعمل	CFDT
Entreprise de taille intermédiaire مؤسسات متوسطة الحجم	ETI	Confédération générale du Travail الاتحاد العام للعمل	CGT
Entreprise de transport urbain et suburbain d'Alger مؤسسة النقل الحضري وشبه الحضري للجزائر العاصمة	ETUSA	Caisse nationale des Assurances sociales الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء	CNAS
Forum des chefs d'entreprise منتدى رؤساء المؤسسات	FCE		

Parti de la الثورة الاشتراكية Révolution socialiste	PRS	الجبهة الإسلامية للإنقاذ Salut	FIS
صفائح ملحومة معادة التصنيع/وحدة الهياكل Profils reconstitués soudés/(Unité المعدنية) (de charpente métallique	PRS	جبهة التحرير الوطني nationale	FLN
محضر Procès-verbal	PV	الفدرالية الوطنية لعمال النسيج والجلود Fédération nationale des travailleurs du textile et Cuir	FTC
تجمع عمل شبابية Jeunesse	RAJ	المؤسسات الكبيرة Grandes Entreprises	GE
الموارد البشرية Ressources humaines	RH	إدارة الموارد البشرية humaines	GRH
التجمع الوطني الديمقراطي national démocratique	RND	المعهد الوطني للعمل Travail	INT
الأمين العام Secrétaire général	SG	المؤسسات المتوسطة Moyenne Entreprise	ME
المطحنة الصناعية المتبعة industrielle de la Mitidja	SIM	الحركة الوطنية الجزائرية national algérien	MNA
الأجر الأدنى المضمون لمختلف المهن minimum interprofessionnel garanti	SMIG	حركة مجتمع السلم Société pour la Paix	MSP
النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة Syndicat national autonome des المعمومية Personnels des Administrations publiques	SNAPAP	منظمة العمل الدولية internationale du Travail	OIT
الأجر الأدنى الوطني المضمون national minimum garanti	SNMG	الديوان الوطني للإحصائيات des Statistiques	ONS
شركة مساهمة Société par actions	SPA	منظمات أرباب العمل patronales	OP
الاتحاد العام للنقابات الجزائرية générale des Syndicats algériens	UGSA	خطط التكيف الهيكلي structurels	PAS
الاتحاد العام للعمال الجزائريين générale des Travailleurs algériens	UGTA	الحزب الشيوعي الفرنسي Français	PCF
اتحاد محلي Union locale	UL	الرئيس المدير العام général	PDG
اتحاد نقابات العمال الجزائريين Syndicats des Travailleurs algériens	USTA	المؤسسات الصغيرة Petite Entreprise	PE
Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie- restauration, du tabac et des الاتحاد الدولي للتغذية والزراعة والفندقة والمطاعم والتبغ والمجالات ذات الصلة branches connexes	UITA	الناتج المحلي الإجمالي brut	PIB
		المؤسسات الصغيرة والمتوسطة moyennes entreprises	PME
		الناتج القومي الإجمالي brut	PNB

حول المؤلفين

طباعة

مؤسسة فريدريش إيبيرت | مكتب الجزائر
21 شارع امام الغزالي | المرادية | 16035 الجزائر العاصمة
<https://algeria.fes.de/>

لطلب المنشورات :

info@fes-algeria.org

يحظر الاستخدام التجاري للبيانات المنشورة من طرف مؤسسة فريدريش إيبيرت ستيفتونغ (FES) دون إذن كتابي من المؤسسة.

د. ناصر جابي أستاذ في علم الاجتماع، عضو مؤسس للمجلس العربي للعلوم الاجتماعية (CASS) في بيروت، وكذلك عضو المجلس العلمي لمجلس تنمية البحوث الاجتماعية في أفريقيا (CODESRIA) بداركار. السيد جابي مؤلف للعديد من الكتب حول الحركات الاجتماعية والعمل النقابي.

سمير لرابي صحفي جزائري وطالب دكتوراه في علم اجتماع المنظمات والعمل. وهو باحث شاب متخصص في الحركات الاجتماعية في الجزائر. نشر السيد لرابي عدة مقالات حول الحركات الاجتماعية في الجزائر وفي الخارج.

عبد الكريم بودراع بدأ حياته المهنية كمساعد جامعي في عام 1994، قبل الشروع في أنشطة التدريب والاستشارات التجارية. يدير منذ 1999 شركة استشارية ومؤسسة تدريب معتمدة. السيد بودراع هو أيضا عضو مؤسس لخلية تفكير (think thank) وعدة جمعيات تعمل على إشكاليات قيادة الإصلاحات الاقتصادية وحوكمة الشركات والتعليم والتكوين.

ترجمة : خالد بن سكايم.

تدقيق لغوي : رحيل بالي.