

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العلي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945-قائمة-

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع



دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في

المؤسسة العمومية الجزائرية

مديرية التربية ولاية قائمة- نقابة unpef أنموذجا

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

أ.د. بوصنوبرة عبد الله

إعداد الطالبين:

خديري علي
دحمان حسين

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة	الجامعة
أ.د حملاوي حميد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا	8ماي 1945-قائمة-
أ.د بوصنوبرة عبد الله	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا	8ماي 1945-قائمة-
د. زنقوفي فوزية	أستاذة محاضرة -أ-	عضوا مناقشا	8ماي 1945-قائمة-

السنة الجامعية: 1443-1444هـ / 2022-2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الْعَزِيزِ

شكر وعرفان

قال الله تعالى: << لئن شكرتم لأزيدنكم >>

الحمد لله المتوحد في الجلال بكمال الجمال تعظيما وتكبيرا المستفاد

بتصريف الأمور على التفصيل والإجمال تقديرا وتدييرا

نحمد الله العلي القدير وثني عليه الثناء كله بفضلته وتوفيقه ثم إنجاز هذا العمل،

ونصلي ونسلم على قرة أعيننا جميعنا ورسولنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أما بعد عرفانا بالجميل نثقح بجزيل الفكر والثناء إلى من آتاه قهوة لنا

في هذا البحث العلمي، إلى الذي أنار بصائحه الشمسية ومعارفه القيمة

فكأن خير ناصح وموجه إلى الأستاذ الدكتور الفاضل

" بوسنوبرة عبد الله "

كما نثقح بالفكر والامتنان إلى كل أسانذة

فسم علم الاجتماع، وإلى كل من قدح لنا يد العون



الف مبروك التخرج

إهداء

لم تكن الرحمة قصيرة، ولا ينبغي لها أن تكون، لم يكن الصبح قريباً، ولا الطريق كماهفوفاً
بالتسهيلات، لكنني فعلتها.

أهدى تخرجي

إلى ملائكي في الحياة فرة عيني وأجز ما أمليت مغاليتي التي سهرت وكانت معي في كل حالتي
و ضغوطاتي يكفي أن تعرفي أن لكي لنا ينتظر فرصة واحدة ليقدح لك الروح والقلب والعين هدية
لما قرمته لطالما جاهدتك بالصباح وما أنا اليوم أنست وحرى وأهدته لك

"أرى الغالية صمغتك الله وأطال في عمرها"

إلى من أكلمه الله بالهبة والوفار إلى من علمني العطاء بدو انظار

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار "أبي الغالي" رحمه الله

إلى النصف الأخير "زوجتي"

إلى من رزقت بهم أنبائي

إلى سدي وملاذي الأول والأخير أنجوني

وفي الختام كما قيل كما حملنا فاحتملنا ثم أصبح حقيقة

لا خيالاً والحمد لله على التمام



الف مبروك التخرج

الإهداء

أهدى عملي المتواضع هذا إلي :
التي حملتني وهنا علمي وهن وسقنتني من نبع حنانها وعطفها
إلي من كآف وجاؤها ورضاها
عني سر نجاحي أسمى الغالية حفظها الله
إلي الذي تعب من أجل تربيته وخرس القمع والأخلاق في قلبي.
إلي الذي أحمله لقبه بكل
فخر واحترام أسمى الغالي حفظه الله وإيقاه ناجا فوق رأسي
إلي من علموني معنى الحياة ونزوت معهم أحمل اللحظات
خصني بالأخرون وجمني واليني
إلي كل من علمني حرفا، إلي أساتذتي الكرام من الطور اللاتري
إلي الطور الجامعي
إلي كل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل
إلي كل الأهل والأقارب والأصدقاء

ملخص الدراسة:

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها معالجة موضوع دور النقابة العمالية في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، والتي هدفت إلى الكشف عن دور النقابة العمالية في مجموعة من المدارس في ولاية قالمة، وقد اخترنا هذه المؤسسات كونها تخدم موضوع بحثنا، وأيضاً الكشف عن دور النقابية في تحقيق المطالب العمالية.

قمنا باستخدام المنهج الوصفي من أجل معرفة وبغية الوصول إلى دور النقابة العمالية في المؤسسة العمومية، كما اخترنا عينة بلغ عددها 60 فرد، ولجمع البيانات من أجل موضوع الدراسة تم الاعتماد على الإستمارة، حيث بلغت عباراتها 11 عبارة وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي:

- توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.
- توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا.
- توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية، المطالب، المؤسسة العمومية

Study summary:

Through our study, we tried to address the issue of the role of the labor union in achieving workers' demands in the public institution, which aimed to reveal the role of the labor union in a group of schools in the state of Guelma, and we have chosen these institutions as they serve the subject of our research, and also to reveal the role of the trade union in realizing labor demands.

We used the descriptive approach in order to know and in order to reach the role of the trade union in the public institution, and we also chose a sample of 60 individuals, and to collect data for the subject of the study, the questionnaire was relied on, as its phrases amounted to 11 phrases, and the results obtained were as follows:

- There is an inverse relationship in proving the role of the union and the fulfillment of workers' demands in the public institution.
- There is an inverse relationship that the union works to provide medicine for work and healthy occupational conditions prevailed by effective industrial security.
- There is an inverse relationship to the role of the union in ensuring the permanent training of workers, which is one of the criteria for promotion.

key words: Labor union, demands, public institution



فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرقان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ-د	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	تمهيد
7	1- تحديد الإشكالية
9	تساؤلات الدراسة
9	ثانيا-فرضيات الدراسة
10	3-أسباب إختيار الموضوع
10	4-أهمية الدراسة
10	5-أهداف الدراسة
11	6-الدراسات السابقة
14	7-تحديد المفاهيم
18	8-النظريات المفسرة للنقابة
24	الخلاصة
الفصل الثاني: النقابات العمالية قراءة تاريخية وسوسيوتنظيمية	
26	تمهيد
27	أولا: الحركة العمالية والتنظيم النقابي
27	1-تاريخ الحركة العمالية في العالم
30	2-تاريخ الحركة العمالية في الجزائر

فهرس المحتويات

35	ثانيا: الأهداف المطلوبة للنقابات
40	ثالثا: أساليب العمل النقابي بين الدول الإشتراكية والرأسمالية
46	رابعا: تحديات العمل النقابي
47	الخلاصة
الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر - خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية -	
49	تمهيد
50	أولا: مفهوم المؤسسة العمومية
51	ثانيا: نشأة المؤسسات العمومية وتطورها:
55	ثالثا: أهداف وخصائص المؤسسة العمومية.
58	رابعا: أركان وأنواع المؤسسة العمومية.
64	خامسا: المؤسسة العمومية الجزائرية والإصلاحات
68	الخلاصة
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
70	تمهيد
71	أولا: التعريف بمديرية التربية ونقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين unpef
78	ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة
82	ثالثا: عرض وتحليل النتائج
102	رابعا: النتائج الجزئية للدراسة
104	خامسا: النتائج العامة للدراسة
108	الخلاصة
110	خاتمة
112	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
82	يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس	1
83	يمثل توزيع الأفراد حسب السن	2
84	يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى الثقافي	3
85	يمثل توزيع المبحوثين حسب الوظيفة	4
86	يمثل توزيع المبحوثين حسب تاريخ بداية العمل في المؤسسة	5
87	يمثل توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية	6
88	يمثل توزيع أفراد المبحوثين حسب نوع الخدمات الاجتماعية التي أسهمت فيها النقابة	7
88	يمثل مساهمة النقابة في تحسين القدرة الشرائية	8
89	يمثل عمل النقابة على توفير حصص سكنية لعمال التربية	9
89	يمثل تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية	10
90	يمثل مساهمة النقابة في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية لعمال التربية	11
90	يمثل مساهمة النقابة في إعانات أو سلفيات للعمال	12
91	يمثل مساهمة النقابة في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية	13
91	يمثل هل نجحت النقابة في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية	14
92	يمثل الجانب الصحي للعمال بالنسبة للنقابة	15
92	يمثل هل هناك متابعة الحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة	16
93	يمثل مساهمة النقابة في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية	17
93	يمثل إستفادة العامل من هذه الإتفاقيات	18
94	يمثل حالات الإستفادة من هذه الإتفاقيات	19
94	يمثل تقييم المجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي	20
95	يمثل الرضى على دور النقابة في المجال الصحي	21

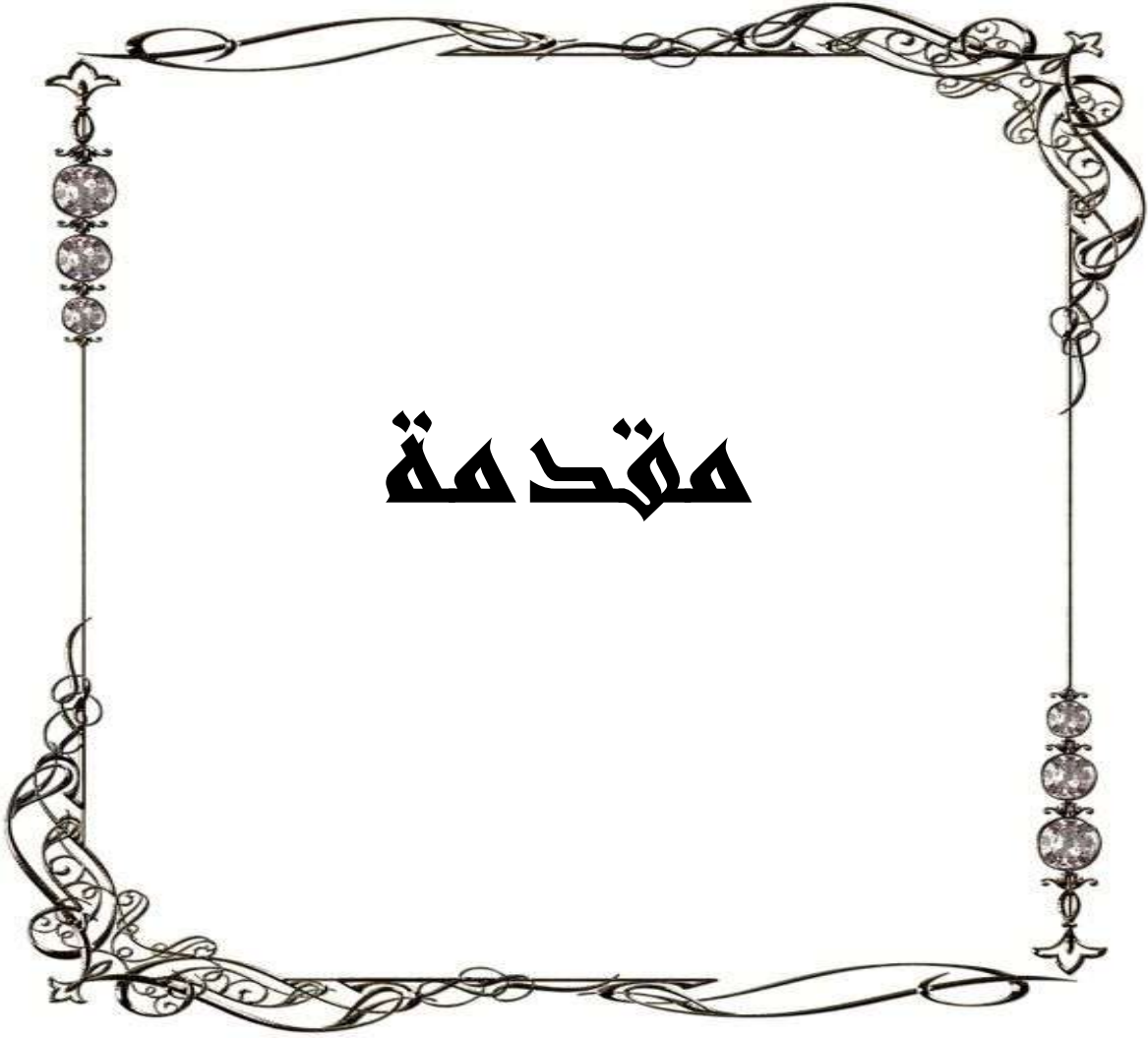
فهرس المحتويات

95	يمثل اقتراحات النقابة لبرمجة عملية لتكوين العمال	22
96	يمثل هل العملية التكوينية ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل	23
96	يمثل هل شملت الترقية في المناصب جميع عمال المؤسسة	24
97	يمثل هل شملت البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع عمال المؤسسة	25
97	يمثل هل تتماشى سياسة التكوين التطور الحاصل في مجال عمل المؤسسة	26
98	يمثل هل تساعد ظروف العمل داخل المؤسسة على تأدية المهام المطلوبة	27
98	هل العلاقات الإنسانية ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة	28
99	يمثل هل هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي	29
99	يمثل هل تقدم الإدارة امتيازات للنقابي	30
99	يمثل هل هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي	31
100	يمثل هل وجود أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل مهم في تحقيق المطالب العمالية	32
100	يمثل الدور الحالي الذي تلعبه النقابة في تحقيق المطالب العمالية	33

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة وفق الجنس	82
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	84
03	توزيع الأفراد حسب المستوى الثقافي	85
04	يوضح توزيع الأفراد حسب الوظيفة	86
05	يوضح توزيع الأفراد حسب تاريخ بداية العمل بالمؤسسة	87

حقائق



❖ مقدمة:

شهد العالم بعد الثورة الصناعية بروز عديد التغيرات في منظومة العمل وتركيبتها، شملت معظم الجوانب التنظيمية التي يبني عليها كيان المنظمة (المنشأة)، سواء في إنشاءها، تسييرها، أو من خلال توزيع الأدوار فيها، والتي ارتبطت جميعها بالسياسة المتبعة من طرف ملاكها وأصحاب القرار فيها من أجل الوصول إلى الأهداف التي وجد من أجلها هذا الكيان.

كل هذه العوامل وغيرها ساهمت في بحث كل طرف من منظومة العمل على دور أحسن وتمثيل أكبر مبني على هدف واحد وهو الفائدة لا غير والذي يعتبر بمثابة هدف منطقي ومبتغى شرعي أملتة الطبيعة البشرية، فنجد أن صاحب العمل ومن خلال مشاركته برأسماله يريد الاستحواذ على كل عوامل الفائدة حتى ولو كانت نتاج جهد وعمل أطراف أخرى، فلو سلمنا بأن صاحب العمل ورأس المال له الفضل في توفير فرص العمل ولكن قابله تناسي لدور هام ولطرف أساسي ومهم يبني عليه بقاء المنظمة من عدمها، ألا وهم العمال، فكان لهذا النوع من التعامل وعدم الاهتمام بظروف هاته الطبقة تغيير لموازن العلاقة بين أرباب العمل من جهة والطبقة العمالية من جهة أخرى ومن هذا المنطلق ظهر إلى العلن نوع من الصراع كان لظروف العمل كأهداف أصحاب رؤوس الأموال وكذا شروط العمل ومطالب العمال تأثير مباشر في هذه العلاقة بل أدى في التحكم في نتيجة بقاء المنظمة أو زوالها.

ومع ظهور هذا النوع من الصراع بين طرفي العمل، والذي صاحبه إصرارهما على أن يكون كلا منهما متحكم في جوانب ما داخل فضاء العمل، أملتها الظروف والغايات والأهداف التي يصبو لها كلا منهما. فحتى وإن كانت الغاية في معظم الظروف والمواقف والصراعات من نصيب أصحاب المنظمات على أساس أنهم أصحاب رؤوس الأموال وأن هذه الأخيرة هي بمثابة المعيار والعامل الأساسي الذي يبني عليه اتخاذ القرار داخل هذه المنظمات. فكان لتحقيق رب العمل زيادة في الإنتاج سواء كان صناعيا، وإحساس العمال بتدري مستوى معيشتهم مثلا وتدهورها نتيجة استغلالهم من طرف أرباب العمل أدى ذلك إلى بروز بعض التكتلات لمجموعات من العمال ترجمت بواسطة احتجاجات والتي شهدت مع الوقت تكوين مجموعات من التنظيمات ضمت مجموعات من العمال حتى وإن اختلفت أدوارهم ووظائفهم داخل المؤسسة إلا أنه كان هناك هدف واحد هو العمل على بلورة هذه السياسة في صورة مجموعة من المطالب كان الغالب فيها الجانب المهني متمثلا في ظروف عمل

مناسبة تسودها الإنسانية بعيدا عن كل أنواع الاستغلال مهما كان نوعه احتراما لجنس الفرد أو انتماءاته القبلية والفكرية واحترام توجهاته الحياتية اجتماعيا وثقافيا وحتى بعيد عن كل أنواع التمييز كاللون والديانة واللغة التي تهدف بالأساس إلى حماية مصالح العمال من استغلالية أرباب العمل من جهة والعمل على توحيد وتنظيم صفوف الطبقة العمالية من جهة أخرى وعليه بد أظهور ما يسمى بنقابات العمال في أوروبا بداية من إنجلترا وبعدها عرفت السياسة النقابية كفكر مدافع عن حقوق العمال من استغلال أرباب العمل في الانتشار وسط الطبقة العمالية في مختلف بقاع العالم أينما كان هناك فضاء للعمل بغض النظر عن توجهات الدولة وسياسة النظام المتبعة لأنه في الواقع لا غنى عن العمل سواء بمجهود فكري أو عضلي وهذا الأخير مرتبط أساسا بالفرد ممثلا في فئة العمال .

والجزائر كغيرها من الدول الأخرى عرف تاريخها الحافل عديد الصراعات بين طرفي معادلة العمل أصحاب رؤساء الأموال وصانعي القرار فيها وبين الطبقة العمالية ، أين عرف هذا الصراع سواء في الحقبة الاستعمارية أين عملت فرنسا الاستعمارية على استغلال العمال الجزائريين أيما استغلال والذي كان من نتاجه ظهور بعض النقابات العمالية ولو بصورة سرية، إلى أن تم تنظيمها في جمعية واحدة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي انطوت تحته جميع شرائح الطبقة العمالية في الجزائر بصورة علنية أو سرية أملتتها في الغالب ظروف الاحتلال، ومع نيل الجزائر لاستقلالها مباشرة عرف تسيير الدولة عديد الأنظمة بدءا بنظام التسيير الذاتي ثم الاشتراكي وأعقبه بعده ذلك اقتصاد السوق هذا الأخير انبثقت عنه التعددية السياسية من خلال في اختلاف التوجه الفكري والإيديولوجية السياسية، في ظل ما عرف باحترام حقوق الإنسان، إلا انه ورغم خصوصية كل مرحلة إلا إن العامل المشترك فيها هو الصراع الدائم بين رؤساء المؤسسات ممثلين للنظام والطبقة العمالية وهذا الصراع الذي استطاع من خلاله العمال إلى هيكلة وتنظيم أنفسهم في عديد النقابات هدفها الأساسي هو الدفاع عن حقوق العمال وإيصال انشغالاتهم ومطالبهم سواء كانت مهنية أو اجتماعية أو غير ذلك من العوامل التي غالبا ما يكون لها الأثر البالغ في حياة الطبقة العمالية سواء بالإيجاب أو السلب .

ومن هذا المنطلق وجب الإشارة إلى الدور البارز الذي أصبحت تلعبه النقابة في التأثير على المجتمع على اعتبار أن أي منظومة عمل أو كيان مشابه له مهما كانت طبيعته هي جزء لا يتجزأ من المجتمع، وهو نفس الدور الذي لعبته مختلف نقابات التربية في الجزائر على اعتبار أنها جزء من المنظومة التربوية حيث أن معظم عناصرها وقيل أن يندمجا في فئة النقابيين هم في الأصل عمالا للتربية

هاته الأخيرة شهدت تغيرا كبيرا في ظل تراجع مكانة رجل التربية، رمزية كانت أو فعلية وكان ذلك سببا من الأسباب الرئيسية لقيام نقابات التربية بعديد الاحتجاجات والإضرابات كان مطلبها الأساسي والمشارك هو تحسين ظروف هذا القطاع.

وحتى تكون دراستنا أكثرا قريبا من الواقع السوسولوجي للعمل النقابي في قطاع التربية محل الدراسة على اعتبار أن مديريات التربية بكل هياكلها بمثابة مؤسسة عمومية تخضع في تركيبها وتنظيمها وتسييرها إلى مجموعة من الضوابط والإجراءات والمعايير أملتها عدة عوامل كأهمية القطاع ونظرة الدولة إليه كقطاع حيوي هام يضم في صفوفه عدد هائل من العمال. حيث تم حصر هاته الدراسة في دور نقابة القطاع في مدى مساهمته في تحقيق المطالب العمالية لمنتسبي قطاع التربية بغض النظر عن دورهم ووظائفهم في هذه المنظومة، حيث وقع اختيارنا في دراسة هذا الموضوع على نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF. من خلال دراسة دور هذه الأخيرة في مدى مساهمتها في تحقيق المطالب العمالية من خلال ثلاث جوانب أساسية وهي المطالب العمالية في الجانب الاجتماعي (كتحسين الوضع الاجتماعي، الرفع من القدرة الشرائية لعمال القطاع، استفادة عمال التربية من البرامج السكنية بمختلف صيغها،). وبعدها التطرق إلى دراسة الدور الذي تلعبه هذه النقابة في المساهمة في تحسين الوضع الصحي لعمال التربية (المتابعة الصحية الجسدية والنفسية، إبرام اتفاقيات مع مؤسسات صحية عامة وخاصة للتكفل بالوضع الصحي لعامل التربية،). وأخيرا دراسة دور هذه النقابة في مدى المساهمة في تحقيق الإدارة الوصية لمطالب العمال في الجانب المهني (التكوين، الترقية، تحسين ظروف العمل، تحسين علاقات العمل داخل المنظمة، الاتصال،).

وحتى تكون الدراسة ملمة بالجوانب الثلاث المذكورة سالفًا فقد تقسيم دراستنا إلى أربعة فصول شمل الفصل الأول الجانب التمهيدي للدراسة من خلال طرحنا لإشكالية الدراسة (التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية)، إلى جانب مختلف الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة إضافة إلى مختلف العناصر التمهيديّة الأخرى كأسباب اختيارنا للموضوع، أهمية الدراسة، الدراسات السابقة ومن ثم التطرق إلى مجموعة من النظريات المفسرة للنقابة. في الفصل الثاني تناولنا البعد التاريخي للعمل النقابي من خلال النشأة، الأهمية والأهداف، وبعدها تم التطرق بإيجاز بمبادئ، تصنيفات، ومهام ودور النقابة مع ذكر ولو بصورة موجزة للنقابة محل الدراسة كعينة للموضوع وهي نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية UNPEF في الجزائر عامة وقائمة خاصة.

ليتم في الفصل الثالث التطرق إلى المؤسسة العمومية من منظور النشأة والأهداف والخصائص والأركان وذلك على اعتبار أن مديريات التربية من المؤسسات العمومية وهو ما يبينه النظام القانوني للمؤسسة العمومية من تنظيم وعلاقة بالدولة.

ليكون ختام الدراسة فصل تناولنا من خلاله نظرة حول مديرية التربية كالنشأة والتعريف والمهام والمصالح التابعة لها والتي كانت موظفيها التابعين للنقابة السالفة الذكر محل دراسة عن طريق توزيع الاستثمارات هذه الأخيرة كانت محل إفراغ وتحليل والتي على أساسها خلصنا إلى نتائج دراسة مدى مساهمة النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: تحديد المفاهيم.

ثامناً: النظريات المفسرة للنقابة.

الخلاصة

تمهيد:

يعتبر الإطار التصوري للدراسة هو أساس كل بحث علمي في أي مجال أو تخصص، حيث يمر بعدة مراحل أو خطوات، ومن أول هذه المراحل نبدأ بطرح الإشكالية وتحديد أبعادها وذلك من خلال إدراك مشكلة البحث الذي تم دراستها ومعايشتها وملاحظتها خلال تلك الدراسة، ومعرفة الدافع إلى محاولة تفسيرها نظريا وميدانيا.

ومن هذا المنطلق فإننا سنتطرق في هذا الفصل إلى طرح الإشكالية وأبعادها، كما تبرز أهميتها وأهدافها وأسباب إختيارنا لهذا الموضوع، كما سوف نحاول وضع فرضيات تقدم مفاهيم أساسية مرتبطة في هذا الموضوع، والإعتماد على الدراسات السابقة، بالإضافة إلى أهم النظريات المفسرة للدراسة والتي تخدم موضوع بحثنا.

1-تحديد الإشكالية:

عرفت الحياة البشرية تغيرا وتطورا في مختلف مجالات الحياة، حيث كان لارتباط الإنسان بمحيط عمله دورا مهما ومؤثرا في هذا التغيير والتطور، الذي شمل المجالات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية منها مرجعها في ذلك أصل الإنسان وعاداته وتقاليده من جهة والمحيط الذي يعيش فيه من جهة أخرى الذي أثر فيه بطريقة أو بأخرى.

حيث أثبتت الدراسات والبحوث التي درست حياة الإنسان عبر العصور المتعاقبة أن العمل يعتبر بمثابة عنصر فعال ومؤثر في هذا التغيير والتطور فقيام الإنسان بنشاط العمل يرتبط بأهداف يعمل هذا الأخير على تحقيقها لما لها من علاقة بحياته اليومية، مرتبطة حتى بحتمية بقاء الإنسان من عدمه وذلك في ظل الصراع الأزلي بين أرباب العمل من جهة والطبقة العمالية من جهة أخرى. فالأولى ظل هدفها الربح بأي صورة ممكنة وصلت في بعض الحالات حتى إلى عملية الاستغلال لعمالها، حيث اختلفت صور هذا الاستغلال من رب عمل إلى آخر، أو بالأحرى من منظمة إلى أخرى، سواء كان محسوبا على ما عرف بالقطاع العام الذي يتبع ايدولوجية الدولة، أو رب عمل محسوبا على القطاع الخاص هذا الأخير تجلت فيه مختلف حالات الصراع بين طرفي معادلتى العمل.

فقيام الإنسان بنشاط العمل أملت له الضرورة الكونية، على اعتبار أن قيام هذا الأخير بالمجهود الفكري والعضلي مرده إلى حاجته إلى توفير دخل مادي يسمح له بضمان ضروريات العيش حتى ولو بصورة نسبية إيمانا منه بحقه المشروع فطريا وعقليا في الحياة الكريمة.

فكان للدخل (الأجر)، ارتباطا وثيقا بعوامل أخرى محسوبة على نظام العمل وبيئته والتي كان لها التأثير بالإيجاب في نشاط ومردود العامل متى توفرت بالصورة المطلوبة ولو نسبيا، أو بالسلب حال عدم توفرها وهنا تكون مسؤولية رب العمل على اعتبار أن التأثير هو صورة حتمية على طرفي معادلة العمل المتمثلة أساسا في رب العمل كإدارة راعية على التنظيم والتسيير من جهة والطبقة العمالية التي تسعى إلى تحقيق أهداف من وراء نشاط العمل.

هذا ما أدى بالضرورة إلى بروز ما يسمى بالصراع بين أصحاب العمل الذين كان هدفهم الربح وتحقيق مصالحهم الشخصية حتى ولو كان ذلك على كاهل العمال، الذين بدورهم يعملون على تحقيق أسباب لحياة

كريمة، ثمنها جهدهم ونشاطهم الفكري والعضلي، حيث كان لهذا الصراع تداعيات على حياة الإنسان العامل وذا باختلاف مكانتهم في تنظيم العمل (المؤسسة) والذي جعل من ضرورة إيجاد حل توافقي بين الطرفين ضرورة حتمية أملت الظروف والأهداف.

ومن هنا كان لمصطلح النقابة الظهور والبروز على أساس أنه حل مبدئي محسوب على الطبقة العمالية ومحل قبول من طرف الإدارة، فالنقابة هدفها الأول هو إيصال انشغالات ومطالب الطبقة العملية إلى الإدارة للنظر فيها مع الأخذ بعين الاعتبار مدى قانونيتها ومشروعيتها وذلك حفاظا على حقوق الطرفين ولو بصورة نسبية، مع الأخذ في الحسبان على أن مبدأ التنازل على بعض المطالب من طرف العمال، يقابله تفهم الإدارة لتلك الخطوة التي تعمل على أن تكون سياستها في تحقيق أهدافها المستقبلية المسطرة مبنية على عدم تحقيقها لبعض أهدافها، حتى يقرأ على أساس أنه تضحية من طرف المنظمة في سبيل تحقيق مطالب عمالها حتى ولو بصورة نسبية.

وقد طغى هذا الصراع في عديد دول العالم، ومنها الجزائر التي شهدت نشاطا نقابيا بينه الصراع القائم بين أرباب العمل ممثلة في إدارات المؤسسات والتي هي الأخرى عرفت تغييرا مرحليا في النظام الاقتصادي المنتهج، بداية بنظام التسيير الذاتي الذي عقبه نظام التسيير الاشتراكي وأخيرا نظام السوق والطرف الآخر ممثلا في الطبقة العمالية، ومع تعدد الحياة المهنية التي شهدت تعددية سياسية وفكرية والتي طالت جميع المجالات وصاحبته تشريعات عمل جديدة أملت الظروف الداخلية والخارجية، وهنا كن على النقابة العمالية أن يكون لها دورا محوريا في إيصال انشغالات الطبقة العمالية التي تمثلها، والعمل على تحقيق مطالب عمالها على أرض الواقع كتحسين الأجور والعمل على توفير فضاء عمالي تسوده الصحة وأمنًا صناعيا فعالا، وذلك حفاظا على سلامة عمالها، مع العمل على التكوين الدائم للعمال دون إهمال جانب مهما في مسار هاته الطبقة، صراع العمال مع الإدارة أخذ أبعادا أخرى جعلت من الضروري طرح تساؤلا مهما هل فعلا تقوم الإدارة بدورها في الدفاع عن حقوق العمال والعمل على تحقيق مطالبهم في الرفع من الأجور وتحسين ظروف العمل الصحية والاجتماعية وضمان مسار مهني مناسب، يتخلله التكوين المستمر للرفع من كفاءة العمال وكذا مواكبتهم للتطورات العلمية والتقنية والعملية الحاصلة في مجال عملهم والذي تكون من معايير الأساسية في عمليات الترقية في المؤسسة والذي بدوره يعتبر كحق مشروع للعامل مكافأة له على مردوده في العمل .
ومنه وجب طرح تساؤل على دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية.

تساؤلات الدراسة

■ التساؤل الرئيسي:

- ما دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية؟

وعلى اعتباران موضوع الدراسة يتناول بعض الجوانب من هذه المطالب العمالية قمنا بتقسيم التساؤل

الرئيسي إلى تساؤلات فرعية وهي:

■ السؤال الفرعي الأول:

- هل تساهم النقابة في العمل على تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية؟

■ السؤال الفرعي الثاني:

- هل تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعلا؟

■ السؤال الفرعي الثالث:

- هل للنقابة في المؤسسة العمومية الجزائرية دور في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية؟

ثانيا-فرضيات الدراسة:

الفرضية الأساسية:

- للنقابة دور في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

- تساهم النقابة في العمل على تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية.

الفرضية الفرعية الثانية:

- للنقابة دور في توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعلا

الفرضية الفرعية الثالثة:

- للنقابة في المؤسسة العمومية الجزائرية دور في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

3- أسباب إختيار الموضوع:

أولاً: الأسباب الموضوعية:

- قابلية الموضوع للإنجاز.
- إثراء البحث العلمي في الدراسات حول النقابة.
- ابراز أهمية النقابة في المؤسسة العمومية.
- توضيح دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة.
- اندراج موضوع البحث ضمن تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل.

ثانياً: الأسباب الذاتية:

- قلة الدراسات حول موضوع النقابة.
- الرغبة في دراسة هذا الموضوع وتحليل مختلف جوانبه.
- محاولة الكشف عن طريقة عمل النقابات في المؤسسة العمومية للوصول إلى تحقيق أهدافها.

4- أهمية الدراسة:

- ❖ أهمية الدور الذي تلعبه النقابة باعتبارها تنظيم رسمي ممثل للعمال والمطالبة بحقوقهم.
- ❖ تسعى النقابة في تحقيق التوازن والإستقرار المهني.
- ❖ تكمن أهمية النقابة في ملاحظة النزاعات والصراعات بين العمال في المؤسسة.
- ❖ تسليط الضوء على النقابات العمالية في المؤسسة.

5- أهداف الدراسة:

- معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية.
- التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.
- محاولة التعرف على الدور التي تلعبه النقابات في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.
- الكشف عن وضعية النقابة في المؤسسة والعلاقة بينها وبين العمال.

6-الدراسات السابقة:

الدراسة 1: عزري نور الدين (2019-2020) بعنوان " دور النقابات العمالية في عمليات إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان-أولاد جلال_ وقد هدفت الدراسة إلى :

- معرفة الإجراءات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها النقابات العمالية.
 - توضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة النقابات العمالية ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية.
 - التعرف على طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها.
 - التطرق إلى النقابات العمالية من رؤية سوسيولوجيا.
 - السعي لفهم واقع النقابات ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشر.
- اعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي، ودراسة ووصف الظاهرة التي تمثلت في معرفة دور النقابة العمالية في عمليات إدارة الموارد البشري في المؤسسة الاستشفائية العمومية-أولاد جلال-واستعمال الملاحظة والمقابلة والاستمارة.

يلخص الباحث في دراسته النتائج التالية:

- النقابات العمالية لم تساهم في تطوير العاملين داخل المؤسسة من خلال تنظيم اللقاءات.
- نلاحظ أن نسبة كبيرة تسعى لتطوير أدائها وهذا راجع إلى عدم دراية بالعمل الذي تساهم فيه النقابة.
- غياب النشاطات والأعمال التي تعم على تنظيمها النقابة من خلال الندوات والفعاليات.
- لم تسعى النقابة للقيام بتنظيم دورات تدريبية لتطوير العاملين داخل المؤسسة.
- إن النقابات العمالية ليس لها دور في تحديد الحوافز داخل المؤسسة.
- إن الانتماء النقابي يساهم في رفع أداء العامل من خلال الدراية بالقوانين عمل النقابي.
- لم تساهم النقابات العمالية في الخدمات الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة.
- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول متغير دور النقابات العمالية في عمليات إدارة الموارد البشرية، ومدى التعرف على طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها، والسعي لفهم واقع النقابات ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشر.

▪ وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية، التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.

الدراسة 2:

شطبي حنان (2009-2010) بعنوان " الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي-دراسة حالة جامعة منتوري-قسنطينة-

وقد هدفت الدراسة إلى :

- ❖ الغوص في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني.
- ❖ التعرف على تاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر والتعرض إلى مختلف جوانبها.
- ❖ معرفة واقع الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية واتجاه تأثيرها على أداء الموارد البشرية.
- اعتمد الباحث في الدراسة على المنهج التاريخي، الوصفي، التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة، استخدمنا هذه المناهج من أجل الغوص في التاريخ ووصف الظاهرة، إضافة إلى جمع المعطيات والبيانات وتحليلها واستخلاص النتائج. واستخدمنا تقنيات للحصول على المعلومات من بينها: الاستمارة، المقابلة، الوثائق، السجلات.

يلخص الباحث في دراسته النتائج التالية:

- نسبة الانخراط في التنظيم النقابيين، الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتنخفض كلما ارتقينا.
- إن العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في نقاباتهم، يرجع أساسا إلى السبب الاجتماعي وهو الحصول على سكن بالنسبة الرتبتيين المهنيّين " أستاذ مساعد وأستاذ مساعد مكلف بالدروس " علما هذين الرتبتيين هما الأكثر انخراطا في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- لقد اثبتت نتائج البحث وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضى الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابتيين على حد سواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعهم.
- ❖ تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول متغير الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، والتعرف على تاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر والتعرض إلى مختلف جوانبها. أما دراستنا فقد تناولت طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها.

❖ وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية، التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.

الدراسة 03: وائل طه عبد الرزاق أبو سرور (1430هـ-2009) بعنوان " الدور والتنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها. هدفت الدراسة إلى :

✓ التعرف على الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين، بالإضافة إلى معرفة آفاق تطوير هذه النقابة.

✓ التعرف على معوقات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة بيت لحم والخليل.

✓ التعرف على إنجازات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظتي بيت لحم وخليل.

اعتمد الباحث في الدراسة على الأسلوب الوصفي الكمي لمناسبته لغرض الدراسة واستخدمت الاستبانة كأداة بحث.

يلخص الباحث في دراسته النتائج التالية:

▪ أن هذا الجسم النقابي الممثل للأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين والإطار المرجعي الذي يجمع كلمتهم ويوحدها هو جسم موجود له دور تنموي واضح، وإن كان هذا الدور محدود وغير فعال بالشكل الكافي ولم يصل بعد للمستوى المتوقع منه.

▪ أن النقابتين لهما دور تنموي وإن كان هذا الدور يشوبه الكثير من المعوقات والصعاب سواء على مستوى النقابة أم على مستوى الأخصائيين أنفسهم.

▪ تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول متغير النقابة المتمثل في الدور والتنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها.

▪ وتختلف دراستنا عنها وذلك أنها فقد تناولت طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها.

الدراسة 4: محمد لنصاري، عثمانى العمراني (2018-2019) بعنوان " دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا-أردار -

هدفت الدراسة إلى :

✚ إبراز دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية.

✚ التعرف على الدور المنوط بالنقابة لتكييف الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.
 ✚ الوقوف على مساهمة النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.
 إعتد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد في دراسة الظاهرة الاجتماعية والإنسانية المعينة، كما استخدم أداة الاستبيان والمقابلة في الدراسة والأساليب الإحصائية.
أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- التنظيمات النقابية تساهم في ترسيخ القيم التنظيمية بالمؤسسة.
- ترسيخ العمل الجماعي بين العمال
- تطبيق القوانين في المؤسسة.
- ترسخ التعاون وتنتشر القيم التنظيمية في الأوساط العمالية.
- مواصلة تعزيز العمل الجماعي عن طريق دفع العمال إلى تبادل الأفكار والمعلومات.
- الحرص على تطبيق القوانين في المؤسسة وذلك بالإستعانة بالحوار مع الإدارة لتعديل قراراتها.
- الاهتمام بالتدريب والتكوين وذلك بعقد دورات تدريبية لفائدة العمال وكذا الملتقيات.
- جعل النقابة وسيطا بين الإدارة والعمال كي لا يشعر العمال بعدم فعالية النقابة.
- إعطاء مكانة لائقة للنقابة حتى تتعزز الثقة مما يعزز الثقة والولاء للمؤسسة.

7-تحديد المفاهيم:

1-تعريف النقابة:

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح النقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ودراسته، ولا يمكن لنا سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها من جهة واختلاف تخصص الباحثين الذين تطرقوا إليها من جهة أخرى، لهذا سنحاول تناول التعريفات التالية:
فالنقابة لغة: تعني الرئاسة وهي على وزنها (بكسر الأول لا بفتحة)، ويقال نقيباً أو رئيساً أو عقيداً، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (الاتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات).¹

¹ - عبد الوهاب الكيالي: الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3، بيروت، 1990، ص604.

كما تعرف النقابة لغة: كلمة نقابة بالعربية تعادل كلمة Syndicat الفرنسية، والكلمة بالعربية مشتقة من كلمة نقيب التي تعني كبير القوم كما تعني العميد.¹

أما **إصطلاحاً**: فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونياً، بالإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة العمالية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل.²

كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف عبئ الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج³ تعرف النقابة على أنها "اتحاد مستديم من العمال الأجراء لحماية أفرادهم في العمل، فهي تقوم على الرغبة التعاونية بين أفرادها وراء غرض مشترك".⁴

النقابة "جمعية يقيمها الأعضاء يتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم، بما في ذلك تلبية بعض حاجاتهم الاقتصادية والإنسانية، وهي جمعية إذا تأسست قانوناً، فالدولة تمنحها الترخيص لتحقيق منفعة عامة، أي خدمة مصالح العمل أو مهنة معينة ومصالح من ينتمون إليها، ولكونها يمكن أن تملك قوة مهمة يمكن أن يكون لها دور وتأثيرات سياسية".⁵

إجرائياً:

هي تنظيم أو منظمة أو جمعية تضم مجموعة من العمال أو الأفراد يتعاونون على خدمة وحماية مصالحهم، وكذلك تحسين ظروف المعيشة ورعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم.

¹ - علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، تونس، 1979، ص 1247.

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

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

⁴ - مهدي حسن زوولف: إدارة الأفراد، دار الصفاء، ط1، الأردن، 2003، ص 273.

⁵ - سعاد فاتن برنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل، ط3، الأردن، 2007، ص 491.

2- النقابات العمالية:

النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم وأموال النقابة العمالية تستخدم في أغراض تتعلق بإدارة الدفعة أي دعم الإضرابات، أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال وأسرههم عند الوفاة، أغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية.¹

يعرفها سيدني ويبر: " بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء، وتهدف إلى تحسين ظروف العمل، وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله".²

فقد عرف عبد الباسط محمد حسن النقابة العمالية "هي مجموعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية".³

النقابة "Syndicat" تشير إلى رابطة دائمة بين الذين يتفاوضون أجور بهدف تحسين أحوالهم وظروف عملهم".⁴

إجرائيا:

هي جماعة أو منظمة أو اتحاد من العمال وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء وتحسين ظروف العمل ورعايتهم من الناحية الاقتصادية.

3- المؤسسة العمومية:

يقصد بالمؤسسة لغة: جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية. يقال مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية⁵

¹ - بن غربي محمد الصغير: العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38 أوت، 2019، ص 247.

² - سنوسي عبد الكريم، الحاج الهواري: النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 2022، ص 377.

³ - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر، مصر، 1972، ص 270.

⁴ - فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار المدني، الجزائر، 2003، ص 280.

⁵ - المنجد في اللغة العربية، الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991، ص 10.

أما كلمة عمومية فهي من فعل عم، عموماً، يقال: عم المطر الأرض، أي شملها، وعم القوم بالعطية أي شملهم. وعم ضد حصص. والعام خلاف الخاص. يقال "جاء القوم عامة"، أي جميعاً. والعمم-الكثرة-الاجتماع، اسم جمع للعمامة وهي خلاف الخاصة.¹

ويعرفها فلاكوس: المؤسسة العمومية شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي.²

ويعرفها الأستاذ سليمان الطماوي بقوله: المؤسسة العامة وفقاً للتعريف الكلاسيكي عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة ويتمتع بالشخصية المعنوية.³

إجرائياً:

هي عبارة عن مؤسسة أو جمعية يتم إدارته عن طريق منظمة عامة ذات شخصية معنوية.

4-العمل:

لغة: بأنه مهنة أو شغل أو وظيفة أو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة.⁴

اصطلاحاً:

يعني المجهود البدني والذهني الذي يقوم به الإنسان لغرض إنتاج السلع والخدمات.⁵

العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقدير السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.⁶

إجرائياً:

هو كل مهنة أو وظيفة، أو كل جهد بدني يبذله الإنسان من أجل الحصول على منفعة ما، أو من أجل إشباع حاجاته اليومية.

¹ - المنجد في اللغة العربية، المرجع السابق، ص 528.

² -حماد محمد شطا: تطور وظيفة الدولة، (نظرية المؤسسات العامة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1984، ص60.

³ -سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 63

⁴ - إبراهيم مصطفى الريات وآخرون: معجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، دن.س، ص61.

⁵ -جمال عبد الناصر: معجم الاقتصادي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص265.

⁶ - جلال محمد النعيمي: دراسة العمل في إطار الإنتاج والعمليات، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص17.

8- النظريات المفسرة للنقابة:

1- النظرية النقابية:

يقترح D.Belanbier تفسيراً ديناميكياً للنقابة:

حيث يرى أنها تهتم بالجانب الوظيفي للنقابيين (أي الإدماج الاجتماعي) والجانب الإيديولوجي (الحركة العمالية)، فهو يرى أن النقابة ظاهرة اجتماعية حيث أن هناك دائماً جوانب جديدة أو غير معروفة، ففي البلدان الإشتراكية مثلاً: فالإيديولوجية هي سياسة تعطي الطبقة العاملة دوراً مفضلاً في المجتمع، وهي كذلك مكون لنسق اقتصادي.¹

ويضيف أن الفرق الموجود بين النقابة المستقلة في الدول الرأسمالية والدول الإشتراكية أن هذه الأخيرة لها صلة وثيقة مع السلطة السياسية، ونشاطها الأساسي يكمن في السياسة الاقتصادية بينما في الدول الرأسمالية تكون مستقلة عن أرباب العمل، كما أنها تتحصل منذ تأسيسها على قانون رسمي، وهذا لكي تؤدي المهام التي تسنها لها الدولة، وتساهم في تحقيق الخطط الإنتاجية.²

أما الآن توران له نظرية حول النقابة حيث يرى أن تدخلات المنظمات النقابية أصبحت معدلة في مجالين هما:

المجال الأول: تحاول الحصول على رفع الأجور، وتحسين ظروف العمل، وعلاقته بتطوير الإنتاج أو الأرباح، ودور هذه النقابات لا يقتصر على المواقف الدفاعية فقط ولكن مسؤولياتها حيث تتدخل في إعداد السياسات الاقتصادية والتخطيط.

المجال الثاني: النقابات تغير وتنظم المطالب التي تهتم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع وليس فقط في التنظيم، ولهذا يعتبر "دوران" النقابة كعامل للنسق التقريري ليست داخلية ولا خارجية بل إنها عامل أساسي في ميدان المؤسسات الاقتصادية.

¹- واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفار: العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال، (دراسة على ضوء رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق ل 25 أبريل سنة 2022)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022. ص ص 40-41.

²- واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفار: المرجع السابق ص ص 40-41.

ومن هنا يستنتج آلان توران أن هناك نقابة موجودة بين النقابة الإدماجية والنقابة المعارضة وهو ما يسميه ب: النقابة المراقبة.

إن الأهمية التي تكتسبها النقابة اليوم حي آلان توران تتمثل في:

- اعتبار النقابة كعامل أساسي مشارك في نسق القرارات السياسية.
- من خلال وظيفتها الأساسية والمتمثلة في المطالبة في كل ما له علاقة بالعمل فهي تسعى إلى أن تصبح مراقبة أو تملك حق مراقبة الشغل واليد العاملة، ليصبح دورها هو الدفاع عن العمال بصفتهم أجزاء.

2- النظرية الماركسية:

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي، الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عنه "كارل ماركس" من قبل، حين ما جعل من الإغتراب والصراع داخل المنظمات الرأسمالية موضوعا جوهريا في تحليلاته لعلاقات العمل، عندما رأى أن للصراع التنظيمي جوانب مرغوبة، حيث أن التنظيم يضم بداخله جماعات اجتماعية كبيرة ومتباينة من حيث الاهتمامات والمصالح التي تدافع عنها.¹

والواضح أن هناك جماعتان كبيرتان تتصارعان على المصالح والاهتمامات وهما: جماعات العمل من جهة والإدارة من جهة ثانية، أو بين الجماعات التي تملك السلطة والأخرى التي لا تملك السلطة، كل هذا قد يؤدي بالعامل إلى شعوره بالإغتراب نتيجة إحساسه بعدم ملكيته لوسائل الإنتاج.

بالإضافة إلى عدم منحه التعبير عن ذاته من خلال السماح له بالابتكار نظرا للرقابة والروتين اللذان يعيشهما مما يفقد ذوق طعم العمل الذي ينجزه، وهو الواقع الذي يعيشه العامل تحت ظل النظام البورجوازي. ويستدرك في موضوع آخر أن حالة الغربة لا تقتصر على التنظيمات الرأسمالية وإنما هي حالة تتميز بها جميع التنظيمات باختلاف أهدافها.

إن كارل ماركس يرى أن السبب الموضوعي لوجود النقابات، فهذا الوجود لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي "أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات

¹ واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفار: المرجع السابق ص ص 41-42.

سياسية لزيادة التماسك بين العمال". ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمال وشروطه على كافة المستويات.

3- نظرية المضامين الاقتصادية:

هذه النظرية بريطانية المنشأ من أهم ممثليها "بياتريس" و"سيدني ويب" تنطلق هذه النظرية في تحليل وتفسير نشأة النقابات من بداية ظهور العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وشروط عمل جديدة، عملت على ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها، والعمل وفقها، غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة لوعي العمال وإمامهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم¹ الاقتصادية، وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي، هذا من أجل رفع الظلم والغبن الواقع عليهم.

وقد عملت النقابة هنا على تحقيق هدفين أساسيين الأول يتعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها، والثاني يتعلق بالعمال وتحديد حجم حسب عدد الوظائف بغية القضاء على المنافسة في:
- عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات والمفاوضات الجماعية بين النقابات وأرباب العمال من أجل الحصول أو التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين، وتشريعات العمل عن طريق الضغط على الدولة.

هذه النظرية اهتمت بالجوانب المتعلقة بالعمل وشروطه وأغفلت جوانب أخرى ولذلك فهي تجد صعوبة في التعامل مع الواقع الذي يحمل في طياته عدة تناقضات والمتمثلة في اختلاف تطلعات وطموحات الأفراد، فمن المحافظ على الراديكالي مروراً بالنفعي، وبناء على هذه النظرية قاصرة على الإحاطة بجميع ظروف العمل وتطلعات العمال المتغيرة.²

¹ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص-ص 26-28.

² المرجع نفسه، ص-ص 26-28.

4- النظرية السيكلوجية:

يعتبر كل من Frank Tannenbaum و selig perlman أبرز من يمثل هذه النظرية، وتتطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل.

فهي تقوم على مسلمتين الأولى تعتبر أن النقابة تشكلت كرد فعل فرنسي متعلق بندرة مناصب العمل، انطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعامل، ذلك أنه يشعر أنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أن بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة، أما البعد الثاني الخارجي هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة، ومدام هناك عرض أكبر من الطلب فإن العامل يخاف من البطالة، إذن فهو يهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.¹

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضاً بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفاً به. إذن حسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجاتهم الاجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية المادية والاقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

فقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات، فصحيح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة، فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم، كذلك هناك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي من خلال النقابات العمالية إذن لا يمكن أنحصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي وإغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال.

¹ - عبد الباسط محمد محسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، مصر، 1972، ص ص 207-212.

5- النظرية الاجتماعية:

في هذا المنظور قسم "ميشال كروزيه" النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية:

❖ وجهة النظرية الوراثةية:

تتعلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها، وترى أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الأفراد، برزت على أثرها الطبقة العاملة.

وبناء على ما سبق لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين يظهر النقابات كما يجب النظر في الحركة النقابية في خصم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقة في المجتمع، والتحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة، كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع.

❖ وجهة النظرية الوظيفية:

اهتمت هذه النظرية بالناحي الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة أساسا مع الواقع الاجتماعي الذي تحياه.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، وردود الأفعال المرتبطة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور، وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية على أرباب العمل أو المسيرين، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية، كما تختلف وظيفة النقابة باختلاف التوجه السياسي وطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي، إذ يختلف دور النقابات الصناعية الرأسمالية عن المجتمعات السائدة في طريق النمو والتي تزال في طور التشكل الصناعي، كما أن ممارسة السياسة تصبح كحتمية نظرا لطغيان الطرح السياسي، وكذا رغبة السلطة في التحالف مع أرباب العمل لتحطم النقابات.

❖ وجهة نظر البنيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تسعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات.

لكن بالرغم من تعدد البنى والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساساً أو بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات على المستوى أفقي والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية، وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها، ولا يمكن اعتبار الهيكلية هي وحدها الكفيلة ببناء نقابة بل يجب مراعاة المشاكل التي قد تختلف وتتعد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

❖ وجهة النظر التغيرية:

فهي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبرها عاملاً مهماً في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.¹

¹ - عزري نور الدين: المرجع السابق، ص-ص 34-36.

الخلاصة:

نستخلص مما سبق أن الإطار التصوري هو من أهم المحاور الأساسية في أي بحث، والتي يعتمدها الباحث خلال مراحل اعداد بحثه، حيث يتم خلاله تحديد إشكالية البحث، ثم معرفة أهمية وأهداف هذه الدراسة، ثم بعد ذلك معرفة أسباب إختيارنا للموضوع، وتحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة، ومن ثم التطرق إلى الدراسة السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا وأهم النظريات المفسرة لموضوع دراستنا.

الفصل الثاني: النقابات العمالية قراءة تاريخية
وسوسيوتنظيمية

❖ تمهيد

أولاً: الحركة العمالية والتنظيم النقابي.

1- تاريخ الحركة العمالية في العالم.

2- تاريخ الحركة العمالية في الجزائر.

ثانياً: الأهداف المطلوبة للنقابات.

ثالثاً: أساليب العمل النقابي بين الدول الإشتراكية

والرأسمالية

رابعاً: تحديات العمل النقابي

❖ الخلاصة

تمهيد:

تعتبر النقابات العمالية من أهم التنظيمات النقابية التي ظهرت في العالم، لأنها من أهم الموضوعات التي شملت المجتمعات النامية، حيث حظيت باهتمام الكثير من العلماء والباحثين، فالنقابات العمالية تسعى لحماية حقوق ومصالح العمال، كما تمثلهم في مواجهة أرباب العمل وتحقيق المطالب العمالية. وقد تناولنا في هذا الفصل إلى تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم وفي الجزائر، والأهداف المطلوبة للنقابات، بالإضافة إلى أساليب العمل النقابي بين الدول الاشتراكية والرأسمالية، وفي الأخير عن التحديات التي تواجه العمل النقابي.

أولاً: الحركة العمالية والتنظيم النقابي

1- تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوروبا والعالم نظراً لتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث أدت إلى تغير البناء التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي، لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة، بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي، وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية، وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناع، كمنشآت مميزة له حيث أخذ العمل بعداً جديداً وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل إتساعاً، وأصبح العمل أكثر تنظيماً ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعاً لقوة عمله في سوق العمل، ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل.¹

يجمع مؤرخو الحركة العمالية أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت الثورة الصناعية في أوروبا الغربية، كان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج. لقد كانت إنجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة ولكن في تلك الحقبة بالذات ظهر نهوض ملحوظ في اقتصادها، وبفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة على أكثرية البلدان الأخرى، هذا التطور أدى إلى تغيير البنى التقليدية وسمح بالانتقال إلى حالة اجتماعية جيدة حالة المجتمع الصناعي، وأخذ العمال بعداً مفاهيمياً جديداً صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة، وتركيزها في مساحات أقل إتساعاً "المصانع" وأصبح العمل أكثر تنظيماً ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعاً لقوة عمله في سوق العمل، وفي خصم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم، ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم إستغلال أرباب العمل، ولعل هذا فحوى

¹ - بويكر بوخرسيه وآخرون: دراسات في الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دارى قرطبة، د. ط، الجزائر، 2000، ص 223.

قول " ميشال كوزيه" إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يملها التصنيع، هكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا.¹

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان، وقد جاء فيها: إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتحفيض يوم عمل...". ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم إسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو مراكز الإجتماعات التي يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات.²

وقد سجلت إضرابات عديدة لغرض الحصول على تشكيل الجمعيات النقابية لاسيما أمام تعنت الحكومات والبرجوازية. ففي إنجلترا تحصل العمال على حق وحرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1829 بعد صراع مرير مع البرجوازية حيث تبقى البرلمان الإنجليزي يعارض وجود الجمعيات لاسيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال وفي عام 1834 شكل روبرت أوبن، تجمع نقابي وطني بلغ عدد المنخرطين فيه 500.000 ألف عامل. وقد شهدت فترة ما بين (1848-1890) تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون يستفيد منها المنخرطين في النقابة، وعلى أثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن يلتقي ممثلهم في هيكل غير رسمي إلى غاية 1890، واتخذت أشكال فيدراليات تجمعت في مجالس الاتحادات المهنية سنة 1900.

أما فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد إنتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحى العمال من أجل إنتصارها صدر قانون "لوشيليه" عام 1791 الذي يمنع إنشاء الجمعيات التنظيمية المهنية والإضرابات، عانى العمال بؤسا وشقاء وانخفاض في الأجور وإزدياد ظروف العمل سواء خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق، كان ضد زيادة الأجور. وقد إستندت السلطات في ذلك على زعم مؤداه أن النقابات تشكل عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل وبالتالي أم التطور

¹ -زهيرة جحا: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة2، 2012-2013، ص41.

² - نفس المرجع، ص41.

الاقتصادي. وما بين 1884-1885 إستطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن، ثم في سنة 1886 وصلت إلى تنظيم إتحاد وطني وتأسست الكونفدرالية العامة للشغل.¹

وفي ألمانيا عرفت النقابة ثلاث إتجاهات تأثرت بالوضع السياسي فالإتجاه الأول إشتراكي بينما الإتجاه كان منبثقا عن الليبرالية في حين تأسس الإتجاه الثالث عام 1894 لتضم إتحاد مهني يضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالإتحاد العام للنقابات المسيحية. وبالرغم من أن عدد المنخرطين في النقابة ذات الإتجاه الإشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابات المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثون يجمعون على أن الحركة النقابية في ألمانيا كانت ماركسية ثورية على مستوى الطرح والأفكار وإصلاحية في حركتها اليومية.² من خلال ما سبق يتضح لنا أن نشأة النقابة في المجتمعات الأوروبية، كان وليد صراعات وتضحيات من طرف العمال ضد سلطة وحكمية الرأسمالية، ومنه يمكن القول أن النقابة إكتسبت خصوصيتها ودورها في الدفاع عن مصالح العمال من خصوصية المجتمع الذي ينتمي إليه.

وقد ظهرت النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات، أي بعد دخول الرأسمال الكولونيالي حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على إثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهور الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين بممارسة العمل النقابي. ونظرا لكون طبيعة التركيبة الاجتماعية مختلفة مع عدم التجانس بين المجتمعات حيث أن الحركة العمالية في تونس والمغرب ليس لها نفس الدور بل كان للبرجوازيات الصغرى بخلاف الحركة العمالية الجزائرية كانت ذات طابع عمالي شعبي ففي:

مصر: ظهرت الصناعة منذ عهد محمد علي، فأنشئت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع السلع المدينة (النسيج، السكر....) وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي وتم تأسيس أول نقابة عام 1899 حينها مارس العمال المصريون الإضراب منذ عام 1942.

¹ - زهيرة جحا: المرجع السابق، ص42.

² - نفس المرجع، ص42.

- **العراق:** كان أول اعتراف بالنقابة سنة 1936... فالنقابات في تلك الفترة لم تجد تأييدا يذكر من جانب الحكومة، لكن الحركة النقابية تبلورت وازداد نشاطها وفعاليتها بعد الثورة أي بعد عام 1868، من أجل تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من المنجزات الاجتماعية والمادية والسياسة لهم.¹
- **في تونس:** يرتبط نشوء الطبقة العاملة التونسية وحركتها النقابية بتطور الرأسمالية في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن 20، وكما هو معروف فإن التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في الكثير من البلدان المستعمرة، حيث تأسست نقابات عديدة عام 1919 منها اتحاد النقابات، برز في هذه الحقبة محمد علي الحامي، وهو مؤسس أول تنظيم نقابي في تونس، ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطور الحركة النقابية وساندتها وقدمت لها ما تستطيع من رجال وأموال وصحافة مما مكن الشيوعيين من احتلال أهم المراكز الحساسة في التنظيم النقابي.
- **في المغرب الأقصى:** يبقى الطابع المميز للنقابات في المغرب الأقصى هو الضعف والتسيير نظرا لارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تتعدم في الممارسة الديمقراطية، مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة، ومن هذه التنظيمات الاتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1956، ويرتبط بحزب الاتحاد الوطني للقوى الشعبية، بالإضافة على اتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة 1960 ويرتبط بحزب الاستقلال أما الكونفدرالية الديمقراطية للشغل تأسست سنة 1978.²

2- تاريخ الحركة العمالية والنقابية في الجزائر

منذ الأربعينيات وبداية الخمسينيات من القرن العشرين بدأ ما يسمى بجزارة النقابة، وهكذا فإن حزب حركة انتصار أنشأ "لجنة نقابية بعد 1947 تحت قيادة عيسات إيدير وكانت تهتم بالقضايا النقابية (M.T.L.D) الحريات الديمقراطية والنضال النقابي وتهتم خاصة بتوجيه وقيادة المناضلين الوطنيين داخل الحركة النقابية"

¹ -واجي أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار: المرجع السابق، ص ص 22-23.

² - نفس المرجع، ص ص 23-27.

إن العمل السياسي والعمل النقابي كانا متلازمين، فالمناضلون النقابيون كان الكثير منهم أعضاء في الأحزاب السياسية والأحزاب من جهتها كانت كذلك تهتم بما يجري في عالم الشغل والنضال النقابي وتعتبره مكملًا للعمل الحزبي وعاملاً مهماً لتوسيع القاعدة الشعبية وخاصة في صفوف الطبقة العاملة¹.

إن إنشاء نقابة خاصة بالجزائريين يستوجب تجنيد عدد كبير من العمال الجزائريين، ولذا قام النقابيون بجهود كبيرة اتجاه العمال الزراعيين وعمال الموانئ والمناجم والبناء وغيرهم؛ وقد واجهتهم صعوبات كثيرة وتطلب ذلك وقتاً طويلاً ومثابرة، فالمناصب القيادية تتطلب توفر الخبرة والممارسة وخاصة التكوين، وهذه أمور كانت تعاني منها الحركة النقابية الجزائرية وذلك بفعل الواقع الاستعماري، غير أن هذه الصعوبات لم تمنع من توفر الحد الأدنى لتكوين نقابة جزائرية والنضال تحت رايتها، والمطالبة (C.G.T) اكتسبت الخبرة من خلال انخراط الجزائريين في نقابة الكونفدرالية العامة للعمل بالمناصب القيادية عندما تتوفر الشروط لذلك، ورغم انتماء المناضلين النقابيين لأحزاب مختلفة كالحزب لشيوعي الجزائري فالتقاطع بين العمل (P.P.A/M.T.L.D) أو حزب الشعب الجزائري/حركة انتصار الحريات الديمقراطية (P.C.A) الحزبي والنضال النقابي كان أمراً عادياً، وكان التوافق على خطة العمل النقابية والمطلبية العامل المشترك التي يفرضها الواقع،²

في 1954 نشأ الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (U.G.S.A.)، المتكون من مختلف القطاعات الاقتصادية، وهذه المركزية النقابية أصبحت منفصلة عن النقابة الفرنسية بل مستقلة عنها وغير خاضعة لها من حيث التعليمات والتوجيهات أو التنظيم أو محتوى التأطير والقيادة على مختلف المستويات، وهذا ما يذهب إليه النقابي والقيادي في الاتحاد العام للنقابات أو النظرة الساذجة (C.G.T.) السيد قايدى لخضر حيث ينفي تبعية نقابته للكونفدرالية العامة للعمل (U.G.S.A.) الجزائرية في رأيه التي تقول بتبعية النقابة للحزب الشيوعي الجزائري وخضوع هذا الأخير للحزب الشيوعي الفرنسي وبالتالي الخضوع للنظام الكولونيالي؛ بل يؤكد على

¹- عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية (نشأتها، تطورها، نضالها)، مجلة البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، 2019، ص-ص 166-167.

²- عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، المرجع السابق، ص-ص 166-167.

أن الفرع النقابي الجزائري كان مستقلا منذ سنوات كثيرة قبل ذلك وكان يأخذ قراراته بكل استقلالية ويدون أوامر خارجية¹.

▪ أثناء الاحتلال الفرنسي:

لم تظهر التنظيمات النقابية في الجزائر إلا سنة 1878 حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع وقد أشارت إحصائيات نشرة العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة إلى أنه توجد سنة 1909، 101 نقابة، 49 في مدينة الجزائر و 30 في وهران و 22 في قسنطينة، ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 ل 241 نقابة.

ومقارنة بفرنسا فإن التشريع في الجزائر كان مختلفا الشيء الذي أثر على الحرية الفردية مما أدى بالعمال الفرنسيين بالجزائر بالانضمام على رابطة عمال فرنسا، وحتى يدعموا أكثر وجودهم في ميدان العمل، وفي ممارسة النقابة ومن هذا فقد تمكنوا من المحافظة على حقوقهم في إطار التنظيمات النقابية الموجودة، أما بالنسبة للجزائريين فقد اعتبروا عناصر هامشية لا يصلحون لأن ينضموا إلى النقابة الفرنسية، كما لا يسمح لهم بتكوين نقابات خاصة بهم، وبالتالي فهم محرومون من الكثير من حقوقهم المدنية وهذا يعود لسببين: الأول: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفية كانت توعيتها وأهدافها من مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي².

الثاني: ضعف عدد العمال الجزائريون الذين يشتغلون في اثنين من المهن في حين كان الأوروبيين يشتغلون في 221 منها.

كما ساعدت الحرب العالمية الأولى وتجنيد الجزائريين إجباريا للمساهمة في تحرير فرنسا على هجرة العديد من الجزائريين وارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عامل على 9200 عامل عام 1923. وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى كلن الفرنسيون ينظمون حملات واسعة لتهجير الشباب الجزائري إلى فرنسا للعمل، وهذا قصد إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي. ونتيجة لمعايشتهم لواقع الاضطهاد والظلم وكذلك احتكاكهم بآراء وأفكار كارل ماركس التي كان يحملها الفرنسيون فإن شعورهم القومي والمهني بدأ يظهر بقوة. وفي عام 1926 نشأ في

¹ - عمشاني مصطفى، المرجع السابق، ص-ص 166-167.

² - واجي أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار، المرجع السابق، ص-ص 23-27.

باريس حزب نجم شمال إفريقيا والذي جمع بين العمال المهاجرين ونشط كمنظمة عالمية داخل التراب الفرنسي، مما أدى إلى تسرب تأثيره إلى داخل التراب الجزائري نتيجة لعودة الجزائريين على وطنهم، وقيامهم بنشاطات ثقافية فيها مما سمح لهم بالضغط على السلطات الفرنسية من أجل الحصول على الحق في ممارسة العمل النقابي. بدأ الوعي السياسي لدى الجزائريين يتطور بشكل ملحوظ لاسيما بعد مظاهرات العمال الجزائريين في أول ماي 1945، وما أفرزته مجزرة 08 ماي 1945 في سطيف وقالمة وخراطة. الابتعاد الواضح للنقابة الفرنسية عن القضية الجزائرية، وقد كانت الوعود التي قدمتها فرنسا بداية القضية الجزائرية بشرط أن يلتحقوا بالمقاومة الفرنسية ضد النازية وقد باعت بالفشل بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية.¹

وعلى اعتبار أن ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير ممكنة داخل الكونفدراليات العمالية الفرنسية فإن النقابيين الجزائريين باشروا نشاطات داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من أجل التحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 14 فيفري 1956 أي بعد مرور أكثر من سنة على انطلاق حرب التحرير...، كما ظهر تنظيمات نقابيان هما إتحاد نقابات العمال الجزائريين والاتحاد العام للنقابات الجزائرية.²

❖ **الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA:** التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت بالمطالب الاجتماعية.

❖ **إتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA:** والتي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة 1956 تحت قيادة "رمضاني محمد"، وإن لم تكن لها نفس أهمية الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتنظيمه مبدئين: -أولهما: أفضلية النضال من أجل الإستقلال الوطني على النضال المطلي لأن الاستقلال سيخلق شروط أفضل للعمل وللعمال، واستثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة، وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية بشكل تلقائي.

-أما المبدأ الآخر فكان مرداه عدم إقتصار العضوية على العمال الصناعيين، بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية وزراعية وتجارية وخدمائية.

¹ - واجي أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار المرجع السابق، ص ص 23-27.

² - نفس المرجع، ص ص 23-27.

وهكذا فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة، فتعرضت النقابة للقمع مما اضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولها سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالإستقلال والتحرر من الاستعمار، فيما كان الآخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا.¹

❖ بعد الاستقلال:

أما في مرحلة الاستقلال المبكرة ضلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محور آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر العديد من المستوطنين تاركين المزارع دون غدارة، وكانت المصانع شاغرة فوجد العمال الجزائريون مجبرين على تشكيل لجان الإدارة، وبعدها أصدرت الحكومة استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ بع العمال والفلاحون لانقاد البلاد بثلاث مراسيم في شهر مارس 1963، كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية والملاحظ أن الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت معدومة لعدم إشراك الحكومة لها. وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية والنقابية والذي ترتب عنه عدم الاستقرار السياسي الذي كان واضحا في تعاقب الحكومات وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني المنهك، لم تغير النقابة من استراتيجياتها من خلال وضع تصور نقابي يساير ويواكب التحولات الحاصلة... في هذه الحقبة تعرضت المؤسسات إلى إعادة هيكلة وتسريح العمال وتوقف الاستثمار وانتشرت البطالة مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم من فقدان للثقة والتفكير في إنشاء نقابات أخرى، فجاء قانون 1990 الذي يسمح بالتعددية النقابية.²

¹-إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص-ص 53،54.

²-واجي أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار: المرجع السابق، ص ص 23-27.

ثانياً: الأهداف المطالبية للنقابية والأدوات المطالبية لها

1- أهداف النقابة

الأهداف العامة للمنظمات النقابية منها ما يلي:

- ✓ نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- ✓ رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- ✓ رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.
- ✓ رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
- ✓ المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
- ✓ الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب¹.
- بالإضافة إلى أهداف أخرى للعمل النقابي والتي تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمأجورين بغاية تحسين أوضاعهم مادياً ومعنوياً. إن هذا التعريف للأهداف واسع جداً وسيتم بالتمييز بين الأهداف المباشرة والهدف الاستراتيجي للعمل النقابي.
- أ- على المستوى المباشر: يهتم العمل النقابي بالمجالات التالية:
 - ضمان استقرار العمل.
 - تحسين الأجور والتعويضات المختلفة.
 - التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة (الراحة الأسبوعية، الأعياد، العطلة السنوية) المؤدى عنها.
 - تحسين ظروف العمل على المستوى الأمني والصحي والحماية من حوادث الشغل والأمراض المهنية².
 - الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمن معاشات عن الشيخوخة والعجز والوفاة...
 - ضبط العلاقة بين المشغل والعمال واحترام كرامتهم.

¹ عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، 2001، ص 62.

² عبد الحميد الأمين: الحركات العمالية والنقابية، الحوار المتمدن، العدد 2210، 2008 /03/4، 11:08.

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والانخراط فيها، تقديم المطالب والمفاوضة الجماعية حولها، التسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين، الإعلان النقابي، حق الإضراب...

إن تحقيق الأهداف المباشرة للعمال يتم عبر سن تشغيل للشغل ملائم للعمال وتطبيقه أو عبر إبرام اتفاقيات جماعية بين النقابة والمشغلين على مستوى المؤسسة أو القطاع أو المنطقة أو على المستوى الوطني.

ب- على المستوى الاستراتيجي:

❖ إن الاستغلال هو السبب الرئيسي الجوهري لما يعانيه العمال من مشاكل اجتماعية، وفي المجتمع الرأسمالي.

❖ إن العمل النقابي في مستواه المباشر يؤدي إلى تحسين شروط الاستغلال دون القضاء على الاستغلال، وإن المكتسبات التي يحققها العمال في ظل موازين قوى إيجابية يتم التراجع عنها في فترة الأزمات، وفي ظل موازين قوى سلبية حيث يتم ضرب العديد من الحقوق الأساسية بما ذلك الحق في الشغل نفسه.¹

2- المطالب النقابية:

يمكن أن نميز نوعية المطالب النقابية في الجزائر فقد تكون مادية كطلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف العمل، وقد تكون سياسية كسحب قانون أو نقد سياسية اجتماعية معادية للعمال، أو الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة عمالية مضادة، ويمكن أن تكون المطالب مزدوجة مادية وسياسية في آن واحد. لقد استفادت النقابات العمالية في الجزائر من جو الديمقراطية وتراجع سلطة الدولة في بداية التسعينات والقبول الرسمي بفكرة تعدد المصالح وحق الدفاع عنها من خلال تنظيمات متعددة وبدايات ظهور حوار اجتماعي وسياسي، فراحت النقابات تتبنى مطالب متنوعة، كان أهمها تلك المتعلقة بإعداد تنظيم المؤسسات العمومية حيث رغب العمال بتغيير ميزان القوى لصالحهم ولهذا وقعت أكثر من 269 حالة إضراب حول هذا المطلب عام 1991 و 49 حالة عام 1992 سجل منها 44% في القطاع الصناعي العمومي و 30% في

¹ - عبد الحميد الأمين: الحركات العمالية والنقابية، الحوار المتمدن، العدد 2210، 03/4، 2008، 11:08.

قطاع المجموعات المحلية وهذا ما يؤكد أن نقابات القطاع العمومي هي التي تبنت مطالب إعادة النظر في تنظيم العمل السائد والعلاقات مع الدولة.¹

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

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

ولكن مع بداية سنوات التسعينات وبالضبط سنة 1992 ونتيجة لآثار العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهجرة الأدمغة أصبحت المطالب الاقتصادية مثل رفع الأجور، وبعدها تحول الاهتمام إلى مطالب تتعلق بالحفاظ على مناصب العمل لأكثر وذلك مع سنوات 1995 نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت، حيث انتهجت الجزائر اقتصاد السوق ولجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاقية مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروط من بينها إعادة هيكلة المؤسسات وحل بعضها وتجسيد مناصب العمل وتجسيد الأجور وتسريح العمال. ومع انتهاء الألفية الأولى وبداية الألفية الثانية عاد مطلب الأجر بقوة مطالب النقابات سواء المستقلة أو الإتحاد العام للعمال الجزائريين، إضافة إلى مطالبات بإعادة صياغة قانون جديد لوظيفة العمومي وإدماج العمال المؤقتين وتغيير القوانين الاجتماعية وزيادة على هذا أضيف إليها سنة 2006 موضوع حماية الحقوق والحريات النقابية.²

وفي عام 2008 قامت النقابات المستقلة بتبني طلب الزيادات في الأجور لجعلها تتماشى مع القدرة الشرائية وإلغاء المادة 87 مكرر وهو المطلب الذي تبناه الإتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة لضغوط

¹-خدوسي محمد شريف، حاند نور الدين، مرجع سابق، ص - ص 63-65.

²-المرجع نفسه، ص - ص 66.

القاعدة، كما ظهر مطلب الذي تبناه الإتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة لضغوط القاعدة كما ظهر مطلب اشتراك النقابات المستقلة في التفاوض حول إعداد القوانين الخاصة ونظام المنح والعلاوات لمختلف القطاعات، وتأسيس منحة التقاعد تتماشى مع القدرة الشرائية.¹

ومن كل ما سبق يمكن أن نستنتج ما يلي:

• مطالب تتسم باعتدال فهب ليست مطالب ثورية تسعى إلى تفويض نظام الحكم بل هي تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه.

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

• المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي.

تطور المطالب من المطالب الظرفية المادية إلى مطالب أكثر أهمية تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية. ومع كل هذه السياسة المتبعة من طرف النقابة المستقلة في طرف مطالب العمال المادية والمعنوية في إطار القانون ترفض السلطة القائمة التعامل معها بنفس المعيار الذي تتعامل به مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، مما يؤكد أن الدولة الجزائرية مازالت تمنع وترفض أي نوع من أنواع الاستقلالية النقابية.

ب- الأدوات المطلوبة:

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

- الاعتراض والشكاوى والاحتجاج الكلامي.²

¹ - خدوسي محمد شريف، حاند نور الدين، مرجع سابق، ص - ص 66.

² - المرجع نفسه، ص - ص 66-69.

- عريضة التوقعات: نص مكتوب يندد ويرفض وضعاً قائماً أو يعبر عن مطلب، وتكون موقعة من قبل العمال بأسمائهم، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات وتحقق امتيازات صغيرة للعمال، وعادة تلجأ النقابات إلى هذا الأسلوب عندما تكون عاجزة عن الفعل.
- الإضراب القصير والمتكرر: وهو ما يعرف بالإضراب التوقيفي والمقصود به التوقف عن العمل لفترة معينة لبعض معينة لبعض ساعات ويستعمل للضغط من أجل مفاوضات عن استحقاقات في المدى القصير أو مطالب صغيرة مثل تحسين شروط وظروف العمل والحصول على منح...إلخ.
- الإضراب الدائري: هو إضراب بالتناوب يقوم به العمال على أساس الأقسام دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية في نفس الوقت تمهيداً لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل في حالة عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين.
- إضراب الإنتاجية: ويطلق عليه كذلك بالإضراب البطيء ويتميز هذا النوع عن سابقه في التخفيض والتقليل من فعالية ووثيرة الإنتاج، ويشمل فيه العمال في ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً وفق مخطط لتخفيض الإنتاج.
- الإضراب المحدود: يكف الأجراء عن العمل مدة محدودة.
- الإضراب غير المحدود: توقف الأجراء عن العمل إلى أن يقرروا استئنافه ويتسم بأنه يعبر عن نوع من الراديكالية، ومشاركة في النضال، ويوقف الإنتاج كلاً أو جزئياً، ومن سلبياته فقدان الأجزاء لقسم كبير من الأجرة، مع إمكانية أن تستمر المؤسسة في الإنتاج بتشغيل مناوبين وغير مضربين، كما يمكن إنجاز عمل الإنتاج في موقع آخر.¹
- حاجز الإضراب: إقامة حواجز لمنع غير المضربين من دخول المؤسسة لتنفيذ العمل.
- الإضراب مع الاعتصام داخل المؤسسة: يكتسح المضربون المؤسسة ويخرجون غير المضربين ويستعملون كل شيء لصالحهم مثل قاعات الاجتماع، ومكاتب ومنقولات المؤسسة.
- المسيرة بالمدينة: تكشف الصراع وتضفي الشعبية على النضال، وتحافظ على الضغط وتتيح تقييم ميزان القوى وتخضع المسيرة الوطنية لنفس قواعد المسيرة بالمدينة، لكن على نطاق أوسع.

¹ - خدوسي محمد شريف، حاند نور الدين، مرجع سابق، ص - ص 66-69.

- الحرب النفسية: إنتاج إشاعات ومعلومات من كل نوع لإضعاف الخصم.
- إفقاد الاعتبار: نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.¹
- إحاق الضرر بمصالح المشغل: يمارس هذا الشكل القديم من النضال باستمرار رغم أنه غير بارز إعلامياً، يجب استعماله من طرف أفراد وأعين بمخاطرة وبالنتائج الكارثية لبعض أشكاله التي قد تؤدي إلى إغلاق المؤسسات.
- إعادة التملك: تحكم العمال الأجراء بمنتجات المؤسسة بما أنتجوه أنفسهم.
- المقاطعة: يطلب العمال من السكان عدم شراء أو استعمال منتج أو خدمة تقدمها المؤسسة التي يعملون بها، مثلاً تدعو لجنة النضال السكان إلى عدم استهلاك منتج ما طالما لم تحقق المطالب.
- العصيان المدني: رفض تطبيق قوانين الدولة والخضوع لها، مثلاً دعم ومساندة الأشخاص المقموعين، عدم أداء الضريبة، رفض تقييم أوراق الهوية.
- الإضراب المعمم: إضراب مشترك بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنياً، يعد إضراب العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة، يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة قد تتحول إلى قضية اجتماعية، سياسية واسعة النطاق

ثالثاً: أساليب العمل النقابي بين الدول الإشتراكية والرأسمالية

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال المادية والمعنوية وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك بحسب المطالب العمالية والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل.

وانطلاقات من هذا فإننا سنحاول استعراض مجموعة منها:

❖ المفاوضات الجماعية:

البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل "إن التفاوض الجماعي هو بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال". فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يحدد بناء عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل.

¹ - خدوسي محمد شريف، حاند نور الدين، مرجع سابق، ص 66-69.

والتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى، المحتوى، الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية.

أ- من حيث المستوى: فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني، فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، والثانية هي المسيطرة على بلدان أوروبا الشمالية.

ب- من حيث المحتوى: أي يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض مع مواضيع مثلًا تفاوض العام الوطني يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل.

ج- من حيث إجراءات التنفيذ: تختلف هذه الإجراءات من دولة إلى أخرى.

أما الاتفاقية الجماعية هي النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضة الجماعية، فهي اتفاق مدون يعبر عن التزام الطرفين المتفاوضين وتتضمن جميع الشروط المتعلقة بالعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة في حين الاتفاق مدون يعالج عنصر معين أو بعض العناصر من مجموع شروط العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقيات الجماعية.¹

وتتم المفاوضة الجماعية بعدة خطوات أساسية لكل منها خصائصها المميزة وهي:

أ-مرحلة ما قبل المفاوضات:

يتطلب على الإدارة عندما تقرر الدخول في المفاوضات أن تقوم بإعداد كافة المعلومات والحقائق والبيانات المتعلقة بالجوانب الملموسة كالأجور، ساعات العمل، المكافآت، الإعانات، الحوافز، الإجازات المدفوعة، الأجر وغيرها.

كما يتطلب الأمر أيضا من ممثلي المنظمة أن يدرسوا وبدقة النقابة التفاوض معها من حيث التعريف على مركز النقابة، نفوذها، تأثيرها والاتفاقيات التي سبق توقيعها مع منظمات أخرى، لهذا الأمر يعطي صورة في تفكير النقابة وتأثيرها والاتفاقيات التي سبق توقيعها مع منظمات أخرى، لهذا الأمر يعطي صورة في تفكير النقابة في المفاوضات، فهذه الأخيرة لها بعدين، بعد تأثري وبعد المراوغة فإذا كان ممثلي الإدارة لديهم معلومات ضئيلة عن ممثلي النقابة فيصعب عليهم التعريف على أساليب الضغط التي سوف يستعملونها، وكذلك الحال

¹ بن غربي محمد الصغير: العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38 أول 2019، ص 255.

بالنسبة للنقابة عندما تدخل في مفاوضات يتطلب الأمر منها أن تدرس مختلف الاحتمالات وتكون لديها مختلف المعطيات، بالإضافة إلى استعداد القادة النقابيين.

فهناك جانب مهم من نشاط التكوين النقابي إلى حسن إعداد المفاوضين وتزويدهم بالمعلومات الضرورية ثم تلقينهم الطرق الناجحة لإرغام الخصم وانتزاع الحقوق والوصول إلى المقاصد، فهناك اتجاه للمحركات العمالية إلى تخصيص فريق من النخب القيادية المباشرة المفاوضات المشتركة وتعمل على تزويدهم بمختلف المراجع القانونية والمعلومات القطاعية، وقد يتكون منهم فريق من الخبراء في فرع قار في التنظيم الهيكلي على مراتب فرعية أو جهوية وقد تتعاقد بعض النقابات العمالية مع مكاتب استشارية متخصصة.

ب-مرحلة ممثلي الطرفين في المفاوضات:

يجب أن تحدد الشركة من جانبها من يمثلها في المفاوضات مع النقابة العمالية فيكون فريق عمل وينبغي على فريق بمختلف المعلومات المتعلقة بالأشكال موضوع التفاوض وينبغي أبعاد رئيس المنشأة عن عملية التفاوض لأن طبيعة هذه الأخيرة تستلزم وقتاً لتقييم المواقف وإذا كان رئيس المنشأة موجوداً فهذا يعني اضطرابه إلى الأبد الرأي فوراً بالموافقة أو الرفض، ولكن عدم وجود يمكن من توفير الوقت للمشاورات.¹

ج-مرحلة إدارة إعداد إستراتيجية المفاوضة:

تعتبر ذات دلالة هامة بالنسبة لكل من الإدارة والنقابة، فتمثل الإستراتيجية بوضع الخطة التي تتبع من التباحث والمفاوضات، فالإدارة قبل دخولها إلى مكان التفاوض يجب كشف عن بعض الجوانب الأساسية للخطة، فمثلاً يقوم المدير العام للمنشأة بالإفصاح عن الحد الأقصى للتنازلات وغالباً ما تبلغ النقابة صاحب العمل بالطالب مسبقاً قبل جلسة التباحث ويجب على الإدارة أن تستجيب وفي أي الظروف أن تقبل بنظام الاتفاق المشترك في المسائل الخاصة بالترقية والنقل والفصل وغيرها من القرارات الموافقة طرفي الاتفاق، فمثلاً هذه الشروط العامة ولكن القرار المتعلق بتنفيذ هذه المسائل هو من اختصاص الإدارة.

د-مرحلة إدارة المفاوضة:

يجب أن تكون هناك دراسة معمقة للطرف الآخر والتعرف على أثر التصرف فقد تحاول الإدارة مثلاً تحقيق مكاسب من المساومات والدعاية لها نطاق واسع بين العاملين في المنشأة ويجب على الإدارة تجنب

¹حنان شطيبي: المرجع السابق، ص-ص 49-50.

مناقشة بنود الاتفاق تفصيليا إنما المساومة على قبول ككل ولذلك تهدف التوصل للتواصل إلى اتفاق مبدئي قبل مناقشة أي بلد.¹

هـ-مرحلة توقيع الاتفاق:

يحدد الاتفاق وبشكل رسمي شروط العلاقة وطبيعتها بين الإدارة والعمال خلال فترة معينة ولا تنتهي المساومات بتوقيع الاتفاق وإنما يتم الاتصال فيما بين الطرفين لا ستيضاح بعض الشروط وإزالة أي خلافات قد تحدث في التطبيق.

الإضراب: هو عبارة عن التوقف على العمل كوسيلة للحصول على تنازلات أكثر من طرف رب العمل مما يعرضها على طاولة المفاوضات وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء من عملية المساومة وطبعا يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراء المنصوص عليها في القانون.

مثلا في الجزائر نظم المشروع الجزائري في المواد 24-48 من القانون 02-90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

وقد يكون الإضراب الملاذ الأخير للنقابة العمالية بغية تحقيق مطالبها، فيلجأ إليه كوسيلة للتهديد والضغط من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة فإذا بدأت الإضراب فإن كل طرف يعتمد على قوة تحمله سواء كان رب العمل أو النقابة.²

❖ التوفيق والتحكيم:

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاقية بين الإدارة والنقابة بشأن المواقف موضوع المساومة فلا بد من دخول طرف ثالث، لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب من جهات النظر، فلا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين، فهو محايد.

أما التحكيم هي العملية التي يقوم الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين المتنازعين ثم يتم التوصل إلى الملزم للطرفين.

¹-حنان شطيبي: المرجع السابق، ص-ص 51-54.

²- نفس المرجع، ص 50-51.

إن كل من الموقف والحكم هما طرف محايد ولكن الحكم يدخل كالقاضي يصدر القرار أو الحكم في الموضوع، والملزم لطرفي النزاع، أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفين النزاع.¹ كما تعتبر المؤسسة العمومية خلية أساسية في الاقتصاد الوطني تعاقب أنظمة التسيير، بإعتبارها نسقا مفتوحا يؤثر ويتأثر في بيئته، فدور النقابة العمالية في كل مرحلة من هذه المراحل منها:

❖ مرحلة التسيير الذاتي: 1963-1970

في السنوات الأولى من الاستقلال الوطني وجت النقابة نفسها على هامش الأحداث المجتمع السياسية التي ميزت المجتمع آنذاك بدءا من مؤتمر طرابلس 1962، وتعتبر مرحلة التسيير الذاتي أول مراحل التسيير التي عرفتها المؤسسة العمومية الجزائرية، الذي كان الغاية منه هو إدماج آلاف الجزائريين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، نظرا للفراغ الذي تركه المعمرون عند مغادرتهم سنة 1963، فالجزائر لم تأخذ مفهوم التسيير الذاتي بالمعنى الواسع للكلمة حيث أنه لم يعتبر سوى طريقة للتسيير في بعض الوحدات الإنتاجية لاسيما الفلاحة منها.

إن مفهوم التسيير الذاتي يقر بحرية العمال ومشاركتهم الواسعة في التسيير، الإشراف، تنظيم علاقات، توزيع الأرباح، إذ ارتبطت النقابة العمالية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر، ونتيجة لهذه التناقضات التي عايشها الجزائريين في ذلك الوقت خاصة وجود يد عاملة غير مؤهلة مما أدى على عدم التحكم في التكنولوجيا، بالإضافة إلى نزوح عمالة ذات أصول اجتماعية فلاحية إلى المدينة، فنتج عنه التخلي عن العمل الزراعي مما أثر على النشاط النقابي ككل، حيث أدت به على الإندماج في المشروع الوطني الاجتماعي.

ولقد طالبت النقابة في هذه المرحلة بالمشاركة في السياسات الاقتصادية من أجل تمثيل مصالح العمال والدفاع عنهم وكذلك فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين حول دور النقابة واستقلاليتها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها، إلا أنه بقي مجرد حبر على ورق حيث عملن السلطة على تأكيد مبدأ (نقابة الدولة) خاصة بعد تطبيق هذا النمط من التسيير لتجعل منها النقابة أداة لتنفيذ برامجها وسياساتها وإضفاء

¹ - حنان شطيبي: المرجع السابق ، ص 51.

الشرعية على قراراتها لدى العمال وبهذا تخلت النقابة عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وأصبحت لا تمثل سوى وسيط بين العمال والهيئات الوطنية.¹

❖ مرحلة التسيير الاشتراكي:

صدر التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأمر رقم 21-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يؤسس مشاركة العمال في تسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العام ويتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال المنتخب لمدة ثلاث سنوات زيادة على ذلك فعنه يعد في نفس الوقت مجلسا نقابيا على مستوى المؤسسة.

إن هذا النمط من التسيير يعتبر محاولة لتنظيم المؤسسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في التسيير على جانب دورهم كمنتخبين، ويتطبيقه هذا النمط نشأت في المؤسسات العمومية مجالس منتخبة تمارس احتجاجاتها في المسائل التي تهم تسيير المؤسسة وسياسة التشغيل وقضايا العمال المختلفة بواسطة لجان تسمى لجان دائمة.

وعلى هذا الأساس فإن التسيير الإشتراكي للمؤسسة قد ظهر كنمط جديد في علاقات العمل فهو يقوم على الديمقراطية في إتخاذ القرار واللامركزية، كما يبدو أن محاولة إشراك العمال في التسيير الاقتصادي هو نوع من الثقة في قدرات الطبقة العاملة.

إن تطبيق النظام الاشتراكي قد خلق نوع من الالتباس لدى العمال بين المشاركة في التسيير والمهام النقابية، هذا بدوره إلى التداخل في الأدوار، بمعنى أن هناك إدراك ضعيف لمفهوم التسيير الإشتراكي، ويندرج عن هذا الموقف ترك المهام النقابية الملموسة لفائدة مهام التسيير وإهمال المهام النقابية وبذلك حادث النقابة عن وظيفتها التي تتمثل في الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم وأدمجت في الإدارة باسم مشاركة العمال في التسيير.²

¹ - واجي أحمد، وبابا أحمد عبد الغفار، ص-ص 28-29.

² - المرجع نفسه، ص-ص 29-30.

رابعاً: التحديات المعاصرة للعمل النقابي

لقد أصبح العمل على ترسيخ سلوك الإنخراط النقابي في محيط العمل من خلال الدور الفعال للمنظمة النقابية، والتي باتت تواجهها تحديات كبرى مما وجب إعادة النظر في العديد من المسائل التي تخص العامل ونذكر منها:

- ❖ مسألة الأجور وتحسينها.
- ❖ مسألة الحفاظ والاستقرار الوظيفي.
- ❖ مسألة تحديد ساعات العمل والحماية والأمن.
- ❖ مسألة التأمين والضمان الاجتماعي.
- ❖ حماية العمال من كل ضغط أو قهر يمارس ضدهم من طرف رب العمل.
- ❖ مواجهة الظروف الاجتماعية المتأزمة.¹

¹ - حنان شطيبي، المرجع السابق، ص ص 30-31.

❖ الخلاصة:

ونستخلص مما سبق أن النقابات العمالية من أهم التنظيمات الموضوعات التي تم دراستها عبر العالم، وذلك لأهمية الكبيرة التي تعود بالفائدة على المجتمعات، كما تساهم أهدافها في الحفاظ على حقوق العمال سواء كانت المادية أو الاجتماعية أو الصحية داخل المؤسسة، وتوفر لهم الجو المناسب للعمل فيها، وذلك من خلال إنشاء نقابات تمثلهم في المطالبة في حقوقهم أمام أرباب العمل، والتي تسهل لهم التواصل مع الرؤساء دون أي مشاكل، بالإضافة إلى أنها تعمل على تحقيق نجاح المؤسسات واستمراريتها.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر

(خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

❖ تمهيد

أولاً: مفهوم المؤسسة العمومية

ثانياً: نشأة المؤسسات العمومية وتطورها:

ثالثاً: أهداف وخصائص المؤسسة العمومية.

رابعاً: أركان وأنواع المؤسسة العمومية.

خامساً: المؤسسة العمومية الجزائرية والإصلاحات:

❖ الخلاصة

تمهيد:

تعتبر المؤسسة من أهم الموضوعات التي تم دراستها من طرف الكثير من العلماء والباحثين، ومن بين هذه المؤسسات نجد المؤسسة العمومية هي عبارات عن مؤسسات تهدف إلى تسيير المرافق العامة الإدارية للدولة، حيث تعتبر أولى أشكال المؤسسات العمومية في الظهور، إذ أصبحت كل مؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال تسييري إداري جيد من طرف المدراء بالإضافة إلى تنظيم وتسيير جيد يساعد في نجاحها. تناولنا في هذا الفصل نشأة وتطور المؤسسة العمومية، أهدافها، خصائصها ومزاياها، أهم أركان وأنواع المؤسسات العمومية، مجالاتها، إضافة إلى نظامها القانوني وعلاقتها بالدولة.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

أولاً: مفهوم المؤسسة العمومية:

تعددت وتنوعت تعريفات المؤسسة العمومية في فقه القانون العام عموماً، فهي ظاهرة إدارية أساسية لا غنى عنها لتنظيم الإدارة العامة في الدولة.

أ- المؤسسة العمومية لغة:

يقصد بالمؤسسة لغة: جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية، يقال مؤسسة علمية، مؤسسة صناعية.¹

أما كلمة عمومية فهي من فعل عمم، عموماً، يقال: عمم المطر الأرض، أي شملها وعم القوم بالعطية أي شملهم² وعمم ضد خصص والعام خلاف الخاص.

يقال "جاء القوم عامة"، أي جميعاً.

والعمم-الكثرة-الاجتماع، اسم جمع للعامة وهي خلاف الخاصة.

وعرفها الدكتور فهمي محمود شكري كما يلي: "المؤسسة العامة هي وحدة إدارية أو جهاز إداري من منظمات القطاع العام مستقلة بذاتها، بشخصية معنوية لها نوع من الإستقلال المالي والإداري، لتمارس عملاً من أعمال الدولة يتم إنشاؤها بقانون يحدد أعمالها وواجباتها وحقوقها، وتخضع من حيث المبدأ لقواعد القانون الإداري".

ويعرفها الدكتور ممدوح الصرايرة على أنها "شخص من أشخاص القانون العام، يتولى إدارة مرفق عام ضمن نظام قانوني خاص يمنحها شيئاً من الإستقلال المالي، والإداري عن السلطة الإدارية بصورة تكفي لتحقيق الأهداف التي أنشئ المرفق من أجلها".³

ب- المؤسسة العمومية اصطلاحاً:

ويعرفها الأستاذ سليمان محمد الطماوي في كتابه "مبادئ القانون الإداري" دراسة مقارنة بقوله: "هي عبارة عن مرفق عام يدار عن طريق منظمة عامة، ويتمتع بالشخصية المعنوية".

¹-المنجد في اللغة العربية: الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991، ص10.

²-بوزيد غلابي: مفهوم المؤسسة العمومية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011، ص20.

³-ممدوح الصرايرة: القانون الإداري، مبادئ القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص348.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

ويعرفها الأستاذ Waline المؤسسة العمومية بأنها: عبارة عن مرفق عام يتمتع بشخصية معنوية مستقلة، وتعد الصورة العادية لتنظيم الأشخاص الإدارية المتخصصة.¹

كما يعرفها جورج فلاكوس: "المؤسسة العمومية شخص معنوي من أشخاص القانون العام غير ذلك الشخص الإقليمي".²

وعرفها أيضا الدكتور محمد الصغير بعلي بأنها "مرفق عام مشخص قانونا".³ من بين التعاريف المقدمة للمؤسسة العمومية نجد:

هي مؤسسات تؤول ملكيتها إلى الدولة، رأس مالها مملوك لمجموعة عمومية متمثلة في الدولة أو الجماعات المحلية، تتمتع بشخصية اعتبارية ولها ميزانية مستقلة وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة والمساهمة في الخطة الوطنية.⁴

ثانيا: نشأة المؤسسات العمومية وتطورها:

تعتبر المؤسسات العمومية من الموضوعات الهامة والدقيقة في القانون الإداري، فقد بدأت فكرة المؤسسة العمومية تتطور منذ القرن التاسع عشر، وحتى منتصف ذلك القرن كان يشوب مفهوم المؤسسة العمومية بعض الغموض والذي بدأ ينجلي ابتداء من سنة 1856.⁵

لقد عرفت المؤسسة العمومية مفهوما تقليديا كان سائدا إلى زمن غير قصير، لكن تزايد تدخل الدولة في مجالات النشاط الاقتصادي، وظهور مبادئ الاقتصاد الموجه واتساع رقعة القطاع العام نتيجة ظهور

¹- أحمد محيو: محاضرات في المؤسسات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 1979، ص443.

²- حماد محمد شطا: تطور وظيفة الدولة، (نظريات المؤسسات العامة، الطبعة الثانية، الكتاب الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص60.

³- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 2000، ص307.

⁴- نوال براهيم: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العامة الخدمية، دراسة حالة مستشفى بشير بن ناصر بولاية بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مذكرة ماجستير غير منشورة، 2005-2006، ص53.

⁵- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الأول، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

المشروعات العامة وليدة التأمين أو الانشاء المبتدأ من قبل الدولة¹، والتي أخذت شكل المؤسسة العمومية جعل ذلك المفهوم لا يتلاءم والدور الذي تقوم به الدولة، فولد ذلك أزمة في مفهوم المؤسسة العمومية. إن المؤسسة العمومية اعتمدت كأسلوب لإدارة المرافق العامة في النظام الجزائري، وذلك خلال الفترات المختلفة التي مرت بها الجزائر من تطبيق للنظام الاشتراكي في بداية الاستقلال، إلى الاتجاه نحو اقتصاد السوق نهاية الثمانينيات كل ذلك أثر على مفهوم المؤسسة العمومية في الجزائر.

1-نشأة وظهور المؤسسة العمومية:

تستلهم مبادئ المذهب الحر مقومات وجودها من الفرد، فيقوم هذا المذهب على أساس أن للأفراد حقوقا لصيقة بهم، ولدت معهم ولا يمكن للدولة أن تمسها أو تسن ما يخالفها، فهي إذن سابقة عن نشأة الدولة، وفي مرتبة تعلو الدولة، لأن الغاية من قيام الدولة حماية تلك الحريات الفردية، وبهذا يكون المذهب الفردي قد أرسى مبدئين هما:²

-الحرية.

-عدم تدخل الدولة.

من هذين المبدئين استلهمت الدولة الحارسة مبررات سلطانها، واستنقت منها أبعاد تدخلها، فقد كان هذا التدخل مقصورا على ضرورة تأمين متطلبات الأمن والعدالة، والقيام ببعض الأعمال العامة والمنشآت التي لا يقوى الأفراد على مباشرة القيام بها.

ويمكن القول بصورة عامة أن الجذور التاريخية لفكرة المؤسسة العمومية، ترجع إلى تلك الهيئات التي أنشأتها السلطة العامة في فرنسا في غضون القرنين السابع عشر والثامن عشر، لتقوم بأداء بعض الخدمات العامة في مجالات التعليم والصحة والبر والإحسان.³

¹-سعد العلوش، نظرية المؤسسة العامة، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة، 1967، ص25

²- جلول شينور، الحرية الفردية في المذهب الفردي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد العاشر، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2006، ص140

³-سعد العلوش، المرجع السابق، ص08-09.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

إن تعبير المؤسسة العمومية الذي ظهر في هذه الفترة كان يتسم بالغموض، واستمر الحال كذلك في الفترة الممتدة من الثورة الفرنسية، حتى منتصف القرن التاسع عشر، حيث لم تكتسب فكرة المؤسسة العمومية سمات الوضوح ومن ثم فقد ظلت غامضة ينقضها التحديد والتأصيل.

2- تطور المؤسسات العمومية:

تعرضت فكرة المؤسسة العمومية لتطور بالغ الأهمية وصفه بعض الفقهاء بأنه أزمة، وذلك لكون المؤسسة العمومية بدأت في أول الأمر في نطاق ضيق فاقترت على منح بعض المرافق العامة الإدارية الشخصية المعنوية، وترتب على ذلك وجود نظام، قانوني خاص وموحد تقريبا خضعت له المؤسسات العمومية التقليدية.¹ لكن مع تطور دور الدولة ونشاطاتها تعددت المؤسسات وتميزت لدرجة أنها وضعت كليا موضوع الاتهام المفهوم التقليدي ونظامه القانوني.

وبالفعل فإن النظام القانوني الإداري البحت، سيتقهقر شيئا فشيئا بحيث بدأت تظهر مرافق عمومية يتضمن نظامها القانوني تطبيق قواعد من القانون الخاص، وبدأ تمييز جديد يفرض نفسه بين المرافق العامة الإدارية التي تتكفل بها المؤسسة العمومية الإدارية (EPA) والذي استمر نظامها القانوني في خضوعه كليا لقواعد القانون العام، والمرافق العمومية الصناعية والتجارية (SPIC) التي تتكفل بها المؤسسة العمومية الصناعية والتجارية (EPIC) الخاضعة جزئيا للقانون العام والقانون الخاص.

إن الإعراف القانوني بهذه الفئة الجديدة من المؤسسات العمومية بدأ مع القرار الشهير لمحكمة التنازع الفرنسية بتاريخ 22 جانفي 1921 في القضية المسماة " مركب إيلوكا " أو الشركة التجارية لغرب إفريقيا 3 ، فهذا الإعراف من طرف القضاة لفئة جديدة داخل مفهوم المؤسسة العمومية، يعتبر الفجوة الأولى في المفهوم التقليدي للمؤسسة العمومية، كما أن انتشار الأفكار الاشتراكية والاقتصاد الموجه ساهم في ظهور الأنواع الجديدة من المرافق العامة الاقتصادية، إلى جانب ذلك ظهرت المرافق العامة المهنية، وأخيرا بلغ تدخل الدولة مرحلة القمة نتيجة لجوئها إلى اتباع سياسة التأميم، وبالتالي إتسعت رقعة القطاع العام نتيجة ظهور المشروعات العامة وليدة التأميم أو الإنشاء المبتدأ من قبل الدولة. وبالتالي نشأت أشخاص عامة مرفقية رفض مجلس الدولة الفرنسي في MONPEURT الإعراف لها بصفة المؤسسة العمومية وظهر هذا الرفض في

¹ - سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي، 1979، ص 84

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

قرار 31 تموز 1943 في صدد لجان التنظيم، مع أن المشرع لم يعتبرها مؤسسات عمومية وهي مكلفة بتنفيذ نشاط مرفق وتتخذ قرارات تشكل أعمالا إدارية.

وفي قرار BOUGUEN في 02 نيسان 1943 في شأن نقابات مهنية لا تشكل مؤسسات عمومية مع أنها تشارك في عمل مرفق عام.

كما أطلق اصطلاح المؤسسة العمومية على بعض الأشخاص المعنوية العامة، التي تدير مشروعات عامة لا تتوافر لها صفة المرفق العام، وأفضل مثال على ذلك هو: Charbonnages de France و Houillères de Bassin المكونتان عقب تأميم الوقود المكون من المعادن الخام، ومؤسسة البحث والنشأ النفطية، والمؤسسة المنجمية والكيميائية، إذا كان نشاطها للمصلحة العامة فلا يعترف لها بطابع المرفق العام، وإن كان هذا النشاط يمكن أن يستفيد من بعض المنافع فذلك على أساس نظام خارجي عن المؤسسات العمومية نفسها (النظام المنجمي). وبذلك أصبح تعريف المؤسسة العمومية غير جامع ولا مانع، فهو غير جامع لأن القضاء الإداري رفض الاعتراف لبعض الأشخاص المرفقية بصفة المؤسسة العمومية، وبذلك لا تدخل هذه الأشخاص في إطار التعريف وهو غير مانع لأنه ينطبق على بعض الأشخاص العامة التي لا تدير مرافق عامة.¹

وقد دفع تباين أنواع المؤسسات العمومية واختلاف أنظمتها القانونية، كثيرا من الفقهاء إلى التساؤل عما إذا كان تعبير المؤسسة العمومية، لا يزال يعني طائفة قانونية معينة، أم انه أصبح خاويا من كل معنى محدد. ففي فرنسا تصنف المؤسسات العمومية إلى نوعين أساسيين

-المؤسسات العمومية الإدارية وتخضع لأحكام القانون الإداري واختصاص القضاء الإداري.

-المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية تخضع كقاعدة عامة لأحكام القانون الخاص

وقضاء المحاكم العادية.

وتدخل المؤسسات العمومية الصناعية والتجارية ضمن طائفة قانونية يطلق عليها وتضم هذه الطائفة إلى جانب Entreprises publiques المشروعات العامة المشروعات التي تدير مرافق عامة، كتوزيع الماء والكهرباء تلك التي لا تعتبر من شركات الدولة، وقد أصبح موضوع Regie Renault المرافق العامة

¹ - ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 445

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

كمشروع رينو المؤسسات العمومية وعلاقتها بالمشروعات العامة من الموضوعات بالغة التعقيد في فرنسا، وساهم في تعقيده أن التشريعات تضي على ما تستحدث من وحدات مستقلة هذا الاسم أو ذلك دون دراسة كافية أو عناية بالمضمون.¹

ثالثا: أهداف وخصائص المؤسسة العمومية

1-أهداف المؤسسة العمومية:

أهداف المؤسسات العمومية يوجد مجموعة من الأهداف التي تسعى المؤسسات العمومية إلى تحقيقها ومن هذه الأهداف:

- تم تأسيس المؤسسات العمومية بهدف زيادة النمو الاقتصادي في الدولة وتسريع عملية التصنيف فيها.
- الاعتماد على الذات وذلك بهدف تعزيز الاعتماد على الذات في القطاعات الاستراتيجية للاقتصاد الوطني.
- هدف المؤسسات العمومية هو تنمية المناطق المتخلفة وذلك للمساعدة في تقليل الاختلالات الإقليمية في التنمية.

■ توفير فرص عمل جديدة وتكون هذا الفرص مربحة لمجموعة كبير من الناس وذلك من أجل حماية الوظائف.

■ تسعى المؤسسات العمومية إلى توليد الفائض الاقتصادي وذلك بهدف إعادة الاستثمار. يكون هدف المؤسسات العمومية هو منع تركيز القوة الاقتصادية ونمو الاحتكارات الخاصة.

■ تسعى المؤسسات العمومية إلى حماية المستهلكين من الاستغلال والحرص على توفير السلع الأساسية بأسعار رخيصة ومعقولة، فهدفها الأساسي هو استقرار الأسعار.²

2-خصائص المؤسسة العمومية

مما سبق ومن خلال التعاريف السابقة يتضح أن المؤسسة العامة تتميز بجملة من الخصائص الأساسية التي تميز وتوضح المفهوم الحقيقي لها، وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي: الشخصية المعنوية-مبدأ التخصيص-خضوعها لنظام الوصاية.

¹- ماجد راغب الطلو، المرجع نفسه، ص46

²- هبة الصاحب، تعريف المؤسسات العمومية، منتدى موضوع، 23 أكتوبر 2022، تم الإطلاع عليه في الساعة في 8-5-2023، الساعة، 19:30.

■ الشخصية المعنوية:

تعتبر المؤسسة العامة شخص من أشخاص القانون العام تستقل عن الدولة، أو الهيئة التي أنشأتها، وهذا ما يميز المؤسسة العامة من غيرها من المرافق العامة وضرورة تمتع المرفق العام بالشخصية المعنوية المستقلة، كي تصبح المؤسسة العامة لا خلاف عليها في الفقه، والاجتهاد بل هي الركن الأساسي الذي يبحث القضاء على توفره في منظمة أو هيئة عامة، ويتولد على تمتع المؤسسات العامة بالشخصية المعنوية العديد من النتائج أهمها: تحقق لها الإستقلال الذي يساعدها على تحقيق أهدافها فتكون لها ذمة مالية مستقلة عن مالية الدولة، بحيث تستقل بإدارتها ونفقاتها فيكون لها حق التقاضي، وترفع عليها الدعاوي القضائية، والتعاقد وتحمل وحدها المسؤولية عن أفعالها الضارة، ويعتبر موظفوها موظفين عموميين غير أنهم يكونون مستقلين عن موظفي الدولة، ويجوز أن توضع لهم أنظمة خاصة بهم تختلف عن الأنظمة المتبعة بالنسبة لبقية موظفي الدولة العامة تنشأ لتحقيق أغراض محددة، وليس لها أن تخرج عليها.¹

■ مبدأ التخصيص

هذا يعني أن المؤسسة أنشأت من أجل إدارة وتسيير مرفق عام معين بالذات فليس لها أن تخرج عليه، فهي مقيدة بعدم الخروج عن الغرض الذي أنشأت من أجله، ولا تعد الأغراض التكميلية للغرض الأصلي خروجاً عن المبدأ فالقانون، أو التنظيم هو من يحدد بدقة المجالات الأساسية، والمجالات الثانوية.

■ المؤسسة العمومية تخضع لنظام الوصاية

بالرغم من تمتع المؤسسات العامة بالشخصية المعنوية والاستقلال إلا أنها مرتبطة بالسلطات المركزية، وهذا ما يعرف بالوصايا الإدارية وبالتالي من حق السلطة المركزية أن تمارس عليها نوعاً من الرقابة، والإشراف في حدود القوانين، وذلك للتأكيد من عدم خروجها من القواعد المقررة لها قانوناً، أو بقرار إنشاءها، وفي الجزائر أوكلت مهمة الإشراف والوصاية لإحدى الوزارات سميت بالوزارة الوصية، وقد حصرت مهمتها في مجال توجيه أنشطة المؤسسة وتكون لها الوصاية عليها، وقد تكون الوصاية على الأشخاص فتلك سلطة الوصاية حق تعيين

¹- زكريا المصري: أسس الإدارة العامة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، الإمارات، 2007، ص 937.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

أعضاء مجلس الإدارة وحق تنحيتهم وتأديبهم وعزلهم وقد تكون الوصاية على مجلس إدارة المؤسسات والمنظمات المستقلة فيكون للسلطة العامة الحق في الحل والترخيص بإصدار القرارات والتصديق عليها والحق في إلغائها.¹ تتميز المؤسسات العمومية بجملة من الصفات والخصائص الذاتية التي تساهم في تحديد ماهيتها بصورة أكثر دقة ووضوحاً وتميزها عن غيرها من الهيئات والمنظمات التي تقترب منها. ومن أهم الخصائص للمؤسسات العمومية ما يلي:

- المؤسسة العمومية تمثل وتجسد فكرة اللامركزية الإدارية المصلحية المرفقية (المادية).
- المؤسسة العمومية مرفق عام أو منظمة عامة وفقاً للمعايير الراجحة.
- تتمتع المؤسسة العمومية بالشخصية المعنوية العامة.
- تتمتع المؤسسة العمومية بالاستقلال المالي والإداري في حدود القانون.
- تعتبر المؤسسة العمومية الأداة والوسيلة التنظيمية الأكثر كفاءة ومرونة ورشادة لتدخل الدولة لتحقيق أهداف التنمية الوطنية الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لتمتعها بالاستقلال الإداري والمالي، وحرية التصرف، وتخصصها في أغراض وأهداف محددة.
- تدار وتسير المؤسسة العمومية بواسطة الأسلوب الإداري اللامركزي، وعن طريق مجالس إدارات وعمال ولجان متخصصة دائمة ومؤقتة.
- تخضع المؤسسة العمومية للسلطة والرقابة الإدارية الوصائية، التي تمارس عليها السلطات الإدارية المركزية في حدود النظام القانوني الذي يحكم المؤسسات العمومية.
- تتخصص المؤسسة العمومية لتحقيق أهداف عامة محددة، تتمثل عادة في إنتاج سلع إنتاجية، استهلاكية، وفي تقديم خدمات عامة، لإشباع الحاجات العامة.
- المؤسسات العمومية مملوكة للدولة، وتنتشأ أصلاً بواسطة الدولة.²

¹ - محمد أمين بوسماح، محاضرات في المؤسسات العمومية، موجهة لطلبة الماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2006-2007، ص 5.

² - عمار عوابدي: القانون الإداري، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، ج1، 2008، ص 310.

رابعاً: أركان وأنواع المؤسسة العمومية:

1- أركان المؤسسات العمومية:

تتكون المؤسسات العمومية باعتبارها نوعاً من أنواع التنظيمات والأنماط الإدارية المكونة للنظام الإداري في الدولة من مقومات وأركان أساسية تستند وجودها كمنظمة إدارية مستقلة وقائمة بذاتها، وتميزها عن غيرها من الأنماط والتنظيمات الإدارية الأخرى، حيث يمكن التقرير بأن أركان المؤسسات العمومية هي: المنظمة الإدارية العامة، الاستقلال المالي والإداري المقيد والمحدود، ورابطة الوصاية الإدارية، أو الخضوع للرقابة الإدارية الوصائية.

▪ المنظمة العامة، أو المرفق العام:

فالمؤسسة العمومية باعتبارها منظمة إدارية عامة، أو مرفق عام وفقاً للمعيار الراجح في تمييز وتحديد المنظمات الإدارية والمرافق العامة، وتفريقها عن المنظمات الخاصة، والمنظمات العامة هي الوحدات أو المشروعات أو المنظمات والهيئات الإدارية التي تديرها الدولة بنفسها، أو تحت إشرافها في نطاق القانون العام، للقيام بأعمال وأنشطة عامة اقتصادية أو اجتماعية أو إدارية، لتحقيق أهداف عامة، من أجل إشباع الحاجات العامة المادية أو المعنوية.

ومن أبرز المنظمات الإدارية العامة، المرافق العامة باختلاف أنواعها، والوحدات، والمشروعات العامة، والهيئات العامة، والمصالح العامة الحكومية...إلخ.

▪ الشخصية المعنوية العامة:

الركن الثاني للمؤسسات العامة هو تمتعها بالشخصية المعنوية العامة، وذلك باعتبارها منظمة لامركزية إدارية مصلحة أو مرفقية، تتمتع بالاستقلال المالي والإداري فلا يمكن تحقق صفة وطبيعة المؤسسة القانونية المعنوية العامة، فهناك الكثير من المنظمات والمرافق العامة التي لا تعد مؤسسات عامة، لأنها ليست مزودة بالشخصية المعنوية العامة.

▪ التخصيص والاستقلال المالي والإداري:

المؤسسات العمومية باعتبارها تتمتع بمقومات وصفات النظام الإداري اللامركزية ومزودة بالشخصية المعنوية العامة، فهي كيان قانوني إداري تنظيمي قائم بذاته، ومستقل ماليا وإداريا.¹ والمقصود بالتخصيص أن المؤسسة العمومية هي متخصصة في إنجاز وتحقيق أعمال وأهداف محددة على سبيل القانون الخاص، أما المقصود بالاستقلال المالي للمؤسسة هو استقلالية ذمتها المالية الخاصة باعتبارها تحوز وتتمتع بالشخصية المعنوية العامة، وتمتعها بحرية التصرف المالي وحرية تحديد إيراداتها المالية الخاصة بها، وحرية الاتفاق، وتنظيم ميزانيتها الخاصة بها في حدود القانون.² أما استقلال المؤسسات العمومية الإداري، فيعني المؤسسات العمومية باعتبارها مستقلة، وتسير وتدار بالأسلوب الإداري اللامركزي بحرية وسلطة اتخاذ القرارات.

واستقلال المؤسسات العمومية المالي والإداري هذا مقيد بقيدتين أساسيين هما قيد تخصص المؤسسة العمومية، حيث يجب أن تنقيد المؤسسات العمومية بممارسة سلطتها وصلاحياتها في حدود الاختصاصات والأهداف والأعمال المحددة لها بموجب قانونها الأساسي المنشئ والمنظم لها. وكذا قيد الخضوع للرقابة الإدارية الوصائية التي تمارسها السلطات الإدارية المركزية الوصية المختصة، ضمانا لسلامة وشرعية أعمال المؤسسات العمومية، وحفاظا على متطلبات وحدة نظام الدولة الإدارية.

▪ التبعية والخضوع للرقابة الإدارية الوصائية:

الركن الرابع للمؤسسات العمومية هو ارتباطها بالسلطات الإدارية المركزية الوصية بعلاقة التبعية والرقابة الوصائية، حيث ينقيد الاستقلال الإداري والمالي للمؤسسات العمومية بالخضوع للرقابة الإدارية الوصائية التي تحوزها وتمارسها السلطات الإدارية المركزية في حدود القانون، تطبيقا لقاعدة "لا وصاية بدون قانون" وأهداف التبعية الوصائية على المؤسسات العمومية هي ذاتها أهداف فكرة الوصاية الإدارية في علم الإدارة في القانون الإداري.³

¹ -عمار عوابدي، مرجع سابق، ص-ص 309-310

² -المرجع نفسه، ص ص 309-310.

³ - نفس المرجع، ص-ص 309-310.

2- أنواع المؤسسات العمومية:

تختلف أنواع المؤسسات العمومية وتتعدد باختلاف المعايير المتبعة في تصنيفها بحيث نجد:

الفرع الأول: حسب النشاط

هناك من يصنفها على أساس الأنشطة التي تمارسها والتي تحقق من خلالها الأهداف المرجوة وهو

التصنيف الأكثر شيوعا واستخداما.¹

أولا- المؤسسات العمومية الاجتماعية:

تنشأ بهدف خدمة المجتمع من المستشفيات لتحقيق الأهداف الصحية للأفراد، مؤسسات التأمين والضمان

الاجتماعي، المؤسسات التعليمية والترفيهية.

ثانيا- المؤسسات العمومية الاقتصادية: هي جميع المؤسسات التجارية والصناعية وبعض المؤسسات الخدمية

التي تربطها علاقة ما بعملية تجميع واستخدام الموارد وتوزيع الدخل.

الفرع الثاني: حسب طبيعة الملكية

كما يمكن تصنيفها حسب طبيعة الملكية وأسلوب الإدارة، وفي هذه الحالة تظهر ثلاث أنواع:

أولا- المؤسسات العمومية المباشرة: تلك المؤسسات التي تملكها السلطات العامة وحدها وتنفرد بإدارتها وتحمل

بذلك كافة مخاطرها، وفي هذه الحالة تعتبر امتداد لسلطة الحكومة ولا تتمتع بوجود قانون مستقل عنها، يندرج

ضمن هذا الصنف المؤسسات ذات المظاهر السياسية أو تلك التي لها صلة وثيقة بالأمن الوطني.

ثانيا: المؤسسات العمومية المستقلة: هي مؤسسات تمتلكها الدولة ولكنها تتمتع بوجود بإستقلال المالي

وإداري، تقوم الدولة بإنشائها مباشرة عن طريق تأميم بعض المؤسسات.

ثالثا: المؤسسات شبه العمومية: تشترك المصادر الخاصة والدولة في رأسمالها وتمارس أنشطة صناعية أو

تجارية طبقا للقانون الخاص، إلا أنه يشترط أن تمتلك الدولة أو السلطات المحلية 50% أو أكثر من رأسمالها.²

الفرع الثاني: حسب نوع المرافق التي تديرها

ويمكن تصنيفها أيضا وفقا لتصنيف المرافق التي تديرها:

¹ - علي شريف، إدارة المنظمات الحكومية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1999، ص276

² - المرسي السيد حجازي، اقتصاديات المشروعات العامة النظرية والتطبيق، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص31.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

أولاً: مؤسسات عمومية صناعية أو تجارية: موضوعها القيام بعمليات صناعية أو تجارية، أي إنتاج ومبادلة تتوافر فيها إمكانية تحقيق الربح.

ثانياً: مؤسسات عمومية غير اقتصادية (إدارية وتنظيمية): تقوم بإدارة المرافق التي تمارس نشاط يدخل في صميم المهام الإدارية، منتجاتها ضرورية لأفراد المجتمع وغالبيتها اجتماعية غير قابلة لمبدأ الاستبعاد وتنتم بخاصية الاستهلاك المشترك تنبثق نفقاتها من الموازنة العامة وتصب إيراداتها فيها.¹

وعليه فإن المؤسسة العمومية الغير اقتصادية (ذات الطابع الإداري) تعتبر ضرورية للتنمية والتقدم وعنوانا لها كونها تضمن الاستقرار السياسي للدولة، واستقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وهي تشمل مجالات عديدة وحيوية كالتعليم والصحة... الخ.²

بالإضافة إلى ذلك يوجد أنواع أخرى من المؤسسات العمومية من بينها:

من الصعوبة حصر كافة أنواع المؤسسات العمومية بدقة تامة، فهي تختلف فيما بينها في كيفية تكوينها والنظام القانوني الذي تتبعه، حيث يمكن تصنيفها إما بحسب النطاق المكاني للنشأ بها إلى مؤسسات عمومية وطنية أو محلية، غير أن أهم التقسيمات هو تقسيمها حسب طبيعة النشاط الذي تؤديه من خلال المطالب الأربعة الآتية:

1- المؤسسات الإدارية:

تعتبر المؤسسات الإدارية من أقدم وأول المؤسسات العامة ظهوراً ويطلق عليها اسم المؤسسات العامة التقليدية، لأن زمن ظهور هذا النوع كان في وقت انحصار وظائف الدولة في أمور خاصة تتمثل في تقديم الخدمات العامة، ويطلق عليها في بعض النظم اسم الهيئات العامة *les institutions publiques*. وتعرف المؤسسات الإدارية:

هي المؤسسات التي تمارس نشاط ذو طبيعة إدارية محضة، تتخذها الدولة والجماعات المحلية (الإقليمية) كوسيلة لإدارة بعض مرافقها الإدارية من خلال إعطائها الشخصية المعنوية وتخضع للقانون العام، ويعتبر

¹- الحواطي فطوم، بورزيق سعاد: إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، المركز الجامعي، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012، ص-ص 46-47.

²- المرسي السيد حجاري، المرجع السابق، ص31.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

عملها موظفون عموميين وقراراتها إدارية وتخضع في عقودها الصفقات العمومية، وأموالها عامة، أما منازعاتها فتعرض أمام القضاء الإداري.

الأصل في عملها هو مبدأ المجانية ما لم تقرر النصوص على خلاف ذلك، وهذا يعني أن النظام القانوني لهذا النوع من المؤسسات يتميز بالصبغة الإدارية من حيث الخضوع لنظام إداري تسوده قواعد القانون الإداري سواء في تنظيمها أو نشاطها أو منازعاتها.

تعتبر المؤسسات الإدارية الأكثر شيوعا واستعمالا إذ تمثل 90% من مجموع المؤسسات العمومية، وقد استعملت منذ الاستقلال وبشكل واسع جدا من أجل ضمان الخدمات العامة للجمهور، فهي عبارة عن مرافق عامة إدارية ويتم تعريفها وفق للمعيارين القانوني والاقتصادي بالشكل التالي:

أ- **المعيار القانوني:** عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كما يلي: "...يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري".

ب- **تعريفها وفقا للمعيار الاقتصادي:** هي تلك المؤسسات التابعة للقطاع العام تقوم بتقديم الخدمات العمومية للمواطنين قصد تلبية حاجياتهم المتنوعة والمطورة".

❖ أمثلة عن المؤسسات العمومية الإدارية:

من أمثلة المؤسسات العامة الإدارية في النظام الإداري الجزائري نجد:

- 1- الوكالة الوطنية لحماية البيئة المنشأة بموجب المرسوم 457/83 المؤرخ في 23/07/1983.
- 2- المدرسة الوطنية للإدارة المنظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 416/06 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006.
- 3- المركز الوطني التربوي الفلاحي المنظم بموجب الأمر 171/67 المؤرخ في 31 أوت 1967.
- 4- المؤسسة العمومية الاستشفائية أيضا مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية وتوضع تحت وصاية الوالي.¹

¹ -رزاق نصر الدين، لمرور أحمد، شريف عبد اللطيف، استراتيجية الاتصال داخل المؤسسة العمومية، دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات-مسيلة-مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي في علوم الإعلام والاتصال، تخصص اتصال وعلاقات عامة، قسم علوم الاعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020، ص 49.

2- المؤسسات الاقتصادية

لقد ظهرت المؤسسات الاقتصادية مع بداية الحرب العالمية الثانية، نتيجة الظروف الاقتصادية والتطور والاتساع في مختلف مجالات التنمية، إضافة إلى بروز مبدأ ضرورة تدخل ولمنع الأفكار وتحقيق ما يسمى الأمن الغذائي أو الاقتصادي وهو نشاط يستهدف النفع العام.

وتعرف المؤسسات العمومية الاقتصادية:

هي المؤسسات التي تتخذ موضوعا لها نشاطا تجاريا أو صناعيا مماثلا لنشاط الأفراد، فهي عبارة عن مرافق تجارية وصناعية تتخذها الدولة أو الجماعات المحلية كوسيلة لتسيير المرفق العام، وبالتالي تخضع لنظام قانوني مختلط ومركب من قواعد القانون الإداري والقانون الخاص (القانون المدني، القانون التجاري، قانون العمل) وذلك حتى تتوفر لها عوامل وشروط المرونة وحرية العمل أكثر لضمان الفاعلية والرشادة الاقتصادية لتحقيق أهدافها في أقل وقت وبأقل التكاليف والجهود وبكفاية وجودة.¹

ومن خصائص المؤسسات الاقتصادية:

- للمؤسسة شخصية قانونية من حيث امتلاكها لحقوق وصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.
- تعود ملكيتها للدولة، حيث تكون تحت سلطتها ورقابتها.
- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل.
- المرونة أي التأقلم مع المحيط.
- تخصص لتحقيق أهداف عامة محددة، تتمثل عادة في إنتاج سلعة إنتاجية واستهلاكية، وفي تقديم خدمات عامة لإشباع الحاجات العامة.

3- المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي:

لقد نجم عن التطور الاقتصادي والاجتماعي بل حتى السياسي، تغير أنماط التسيير والنظرة التصنيف للمؤسسات العمومية، فبعد المصادقة على القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتكنولوجي

¹ - رزاق نصر الدين، لمرور أحمد، شريف عبد اللطيف، المرجع السابق، ص - ص 50-51.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

1998، صدر مباشر المرسوم التنفيذي 256/99 المؤرخ في 16 نوفمبر 1999، مبينا كفاءات إنشاء المؤسسة العمومية ذات طابع العلمي والتكنولوجي.¹

خامسا: المؤسسة العمومية الجزائرية والإصلاحات:

1-مرحلة إعادة الهيكلة العضوية والمالية: إعادة هيكلة العلاقات وتقسيم الأداء

لقد انتهت مرحلة تطبيق قانون التسيير للمؤسسات كسابقة مرحلة قانون التسيير الذاتي للمؤسسات بالأزمة، حيث نجمت عنها تشكل علاقات تتسم بعدم الانسجام والتناقض وكذا عدم الفعالية، مع ما يصرح به من حيث الأداء الفردي والمؤسسي الأمر الذي جعل الدولة الحاكمة والمديرة للفعل الاقتصادي الجزائري، تبحث عن البديل التنظيمي الجديد دون تقويم حقيقي لأسباب أزمة وعدم فعالية المؤسسة العمومية الجزائرية وضعف أدائها. ومن أجل العودة السريعة إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي، أقدمت الدولة على توشي حزمة من الإصلاحات "الصورية" دون تفكير موضوعي واستشراف منهجي للدخول في اقتصاد السوق دفعة واحدة، ومن دون معرفة واحدة، ومن دون معرفة ميكانيزمات التحول من نظام إلى آخر، فكانت فكرة إعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات ضمن مجموعة من الإجراءات المتخذة في المخطط الخماسي الأول (1980-1984) لتستمر حتى نهاية الثمانينيات، وذلك من أجل توفير شروط ملائمة لتحسين الأداء الفردي والمؤسسي وتحقيق الفعالية.²

وقد غاب عن صناع القرار الاقتصادي الجزائري أن: إعادة الهيكلة ليست مفهوما مجردا، بل هي مشروع مؤسسي يشترط منظومة معرفية وقيمية متناسقة، مرتبطة بحرية الفكر قبل حرية السوق، والمبادرة بمنظومة علاقات تتطلبها تلك العملية التي بدورها تطلبت قرونا من الزمن في الاقتصاديات الحرة المتقدمة، والتي جاءت نتيجة ولادة طبيعية، أكثر من ذلك هي حلة وصلتها الرأسمالية الغربية، ولم يتم استنساخها ونقلها.

إن الهدف الرئيسي لعملية إعادة الهيكلة بالنسبة للدولة، هو التثبيت الفعلي لنظام قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، فتم تقسيم المؤسسات العملاقة إلى عدة مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم، وذلك من أجل

¹- رزاق نصر الدين، المرجع السابق، ص-ص 50-51.

²-بوخناف هشام: وظيفة العلاقات العامة وانعكاساتها على أداء المؤسسة العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر-عنابة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم اجتماع، تخصص علاقات عامة، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010-2011، ص-ص 121-122.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

التخلص من المركزية البيروقراطية التي قضت على روح المبادرة وأداء الأفراد العاملين الجيد، ليسهل بذلك تسييرها والتحكم في وظائفها بالاستغلال الأمثل للموارد المتاحة، لأجل تحقيق الكفاءة والفعالية.¹

لكن عملية إعادة الهيكلة التي اعتمدها الدولة من أجل رفع مستوى الأداء الفردي والمؤسسي، سرعان ما انخرقت عن مسارها، بحيث توقفت هذه الأخيرة عند عمليات التفكيك وإعادة الانتشار الشكلي للمؤسسات، إن لم نقل إعادة تقسيم المراكز والأدوار بين العصب الحاكمة فلم يتحقق الأداء المنشود، وظلت المؤسسات ومواردها تتآكل، ما جعلها تغرق في الديون من جديد الأمر الذي أدى إلى تدهور الأوضاع الاجتماعية للأفراد العاملين في العديد من المؤسسات التي كانت خاضعة لعملية إعادة الهيكلة، فجاءت ردود أفعالهم برفض الواقع التنظيمي المتردي الذي تعاني منه تلك المؤسسات.

2- استقلالية المؤسسات والبحث عن الفعالية

لقد تطور مفهوم المؤسسة في ظل الإصلاحات التي اتخذتها الدولة، إلى مفهوم المؤسسة التي تهدف إلى أن تكون اقتصادية خالصة، هذا وبالرجوع إلى أوضاع الجزائر المالية آنذاك نتيجة تدني عائدات الربوع النفطية، وخاصة أزمة 1986 م، والإخفاق والعجز المستمر، إضافة إلى أن عملية إعادة الهيكلة لم تكن تقسيما للمؤسسات بقدر ما كانت تقسيما للأعباء والتكاليف، طرح الإشكال التالي: ما نفع تدعيم الدولة لمؤسسات تفقد للفعالية والأداء؟ الأمر الذي فتح الباب أمام بروز توجه اقتصادي جديد لم يكن في الحقيقة L'Autonomie. بمعزل عن ما يحدث في الاقتصاد العالمي، إنها استقلالية المؤسسات Des Entreprises وجاء تبني مبدأ استقلالية المؤسسات بموجب القانون التوجيهي للمؤسسة رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988، والذي تتبين من خلاله صفة المؤسسة العمومية، حيث منحت للمؤسسة مهمة التكفل المباشر بأعمالها والتصرف في تنظيم علاقاتها الاقتصادية مع المؤسسات الأخرى وفقاً لنظام السوق، بالإضافة إلى إعطائها الحرية الكاملة في تحديد إمكانياتها البشرية في ضوء خطط الإنتاج التي تقوم بها على تخطيط متوسط الأجل ينظم علاقاتها مع السلطة الوصية عنها في المركز، ومن ثم فإن إدارة المؤسسة سوف تكون مسؤولة أمام الدولة عن النتائج المحققة خلال الخطة. فالإصلاح الاقتصادي الجديد يقوم على جملة من المبادئ تميزها عن أساليب التنظيم السابقة وهي:²

¹ - بوخناف هشام، المرجع السابق، ص 121-122.

² - المرجع نفسه، ص-ص 122-123.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

- مبدأ الاستقلالية، فمن حيث العلاقة مع البيئة الخارجية يطغى عليها الطابع المستقل.
 - مبدأ المتاجرة، فبالنسبة لأنشطة المؤسسة يسودها طابع المتاجرة، وذلك بموجب القانون التجاري تحديداً.
 - مبدأ التنظيم، فمن حيث التنظيم والتسيير يكون ذا طابع مبني على المشاركة العمالية.
- ولكن نظام استقلالية المؤسسات قد طرح إشكال ملكية أرس المال¹، وصلاحيات الإدارة والتسيير، بحيث كلفت صناديق المساهمة بأداء دور المالك لرأس المال المؤسسة نيابة عن الدولة، وتكون المؤسسة هيئة مستقلة ذات صلاحيات في الإدارة والتسيير ومسؤولية عن مجالات عديدة مثل: التوظيف والتكوين والترقية، وباستطاعتها كذلك إدخال تعديلات جديدة تتعلق بالأجور والمكافآت.
- ويهدف نظام استقلالية المؤسسات إلى تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية على مستوى نموها الخاص، وعلى مستوى مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة شاملة، خاصة عن طريق احترام الإنتاج الإنتاجية، وبالتالي ضمان تحكم أفضل في قواعد التسيير.
- ### 3- التوجه نحو اقتصاد السوق ورهان المنافسة والبقاء

لقد أدى الاختلال الوظيفي بين الرقابة واستقلالية المؤسسات، إلى انحراف التنظيم الإداري للمؤسسة العمومية الجزائرية عن نموذج المثالي، الأمر الذي دفع بصناع القرار في الدولة إلى إخضاع المؤسسات إلى النتيجة الحتمية، وهي المنافسة واقتصاد السوق.

يعتبر المستوى الفردي والمؤسسي وتحقيق الكفاءة والفعالية، من أهم الحجج التي يستخدمها مؤيدو الانفتاح على المنافسة واقتصاد السوق، كما لعبت أيضاً الظروف الخارجية ثقل المديونية الخارجية وضغوطات البنك الدولي IMF، وكذلك الظروف الداخلية تسريح العمال وغلق المؤسسات، دوراً مؤثراً للتوجه نحو المنافسة واقتصاد السوق.

إضافة إلى ما أصبح يتعرض له سوق العمل في الجزائر باستمرار، لتحديات ناجمة عن متطلبات العولمة فيما يتعلق بالانفتاح الاقتصادي وتراجع تدخل الدولة، الأمر الذي يستدعي تنمية وتغيير أنماط الإدارة والتسيير، وذلك من أجل التجاوب مع معايير المنافسة واقتصاد السوق.

لقد تجلّى تفعيل التوجه نحو اقتصاد السوق إلى انفتاح السوق الجزائرية على المنافسة الأجنبية، هاته المنافسة التي تسعى دوماً إلى تبني تقنيات وأساليب إنتاجية جديدة تتميز بكفاءة عالية وأداء متميز، وذلك

¹ - بوخناف هشام، المرجع السابق، ص-ص 122-123.

الفصل الثالث: المؤسسة العمومية في الجزائر (خصائصها وعلاقتها بالتنظيمات النقابية)

من أجل الهيمنة على السوق، وهو الأمر الذي أثر على أداء المؤسسة العمومية الج زائرية الذي يتسم أصلاً بالضعف والتدني، ما وضع المؤسسة الجزائرية أمام واقع جديد كشف إلى حد بعيد عن أزمته البنيوية وعجز المشرفين عليها عن تأسيس لرؤية إستراتيجية متكاملة، تستند إلى فلسفة واضحة ومحددة تساهم في تطوير كفاءة وفعالية المؤسسة أمام هذا الواقع أضحت المشكلة الأساسية التي تواجهها المؤسسة العمومية الجزائرية هي كيفية أداء ثم تقديم مخرجاتها للبيئة الخارجية، في عالم متطور وسريع يسوده تنافس شرس وشديد من أجل الهيمنة على السوق واكتساب مواقع جديدة أخرى، لأن تحسين الأداء الفردي وتطوير المؤسسات لم يعد أمراً اختيارياً، بل أصبح شرطاً جوهرياً لضمان¹

وعليه فإن المؤسسة العمومية الجزائرية مطالبة اليوم في ظل المنافسة واقتصاد السوق، بتغيير استراتيجياتها ورسالتها بناءً على ما تم اكتشافه من تغيرات هامة خاصة التغيرات المستمرة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والتكنولوجية والتي يجب أن تكون من أولوياتها، بحيث تكون قادرة على التأقلم والتكيف معها في مرحلة أولى، والتأثير على البيئة الخارجية في مرحلة ثانية، وذلك بالاهتمام بعملية الأداء الفردي والمؤسسي ببعديها، الأول الذي يخص تحديد الأهداف وامكانية تحقيقها والثاني يتعلق بالاستغلال الأمثل لجميع الموارد البشرية والتقنية، وهذا يعني أن المؤسسة العمومية الجزائرية لا يمكنها البقاء والإستمرار دون م رعاة عوامل البيئة الخارجية، وأخذها بعين الاعتبار ضمن استراتيجياتها وسياستها من تقييمها لهذه البيئة، وذلك بمعرفة طبيعة ما يواجهها من فرص وتهديدات، كون العلاقة بين المؤسسة والبيئة علاقة تبادلية فالمؤسسة تخدم البيئة، حيث أنها تعمل على إشباع حاجات هذه البيئة من سلع وخدمات أما البيئة فتخدم المؤسسة لأنها توفر لها المدخلات الأساسية من موارد بشرية ومالية، وهذا مرهون بمدى الاعتماد على وظيفة العلاقات العامة لما لها من دور في التكوين والترويج لعلاقات ايجابية مع المستهلك، وتحقيق الربح للمؤسسة².

¹ - بوخناف هشام المرجع السابق، ص 124

² - نفس المرجع، ص 124.

الخلاصة:

ونستخلص مما سبق أن المؤسسة العمومية من أهم التنظيمات الإدارية التي تساهم في تسيير المرافق العامة للدولة، وهي من أهم الموضوعات الهامة التي تم دراستها من طرف العديد من المختصين والباحثين وذلك لأهمية التنظيمية وأهدافها، إضافة إلى أهم خصائصها وأركانها وتنوع المجالات فيها، وتنوع المؤسسات فيها منها الإدارية والتجارية والصناعية، وتنظيمها، كذلك علاقة المؤسسات العمومية الجزائرية بالدولة واصلاحتها والتي غايتها تحقيق أهداف المؤسسات ونجاحها.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: التعريف بمديرية التربية ونقابة الاتحاد الوطني لعمال

unpef التربية والتكوين

ثانياً: الإطار المنهجي للدراسة

ثالثاً: عرض وتحليل النتائج

رابعاً: النتائج الجزئية للدراسة

خامساً: النتائج العامة للدراسة

الخلاصة

تمهيد:

تناولنا في الفصول السابقة الدراسة النظرية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في دور النقابة كمتغير مستقل، وعلاقتها بالمتغير التابع المتمثل في المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، أما في هذا الجزء من الدراسة فإنه يتضمن منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات ومجالات الدراسة (الزمانية، المكانية، البشرية) ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وخصائصها، وكذلك عرض وتحليل وتفسير النتائج، ثم تليها النتائج الجزئية للدراسة وتفسيرها على ضوء الفرضيات، وأخيرا وتضمن النتائج العامة والخاتمة.

أولاً: التعريف بمديرية التربية ونقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين unpef

1: نشأة وتعريف مديرية التربية

تعتبر مديرية التربية أحد الهيئات التنفيذية تتشكل من مدير التربية والأمين العام ورؤساء المصالح ورؤساء المكاتب ومجموعة من الموظفين الذين يعملون جنباً إلى جنب من أجل تسيير الأعمال الخاصة بموظفين التربية والتلاميذ المتمدرسين كما تعمل مديرية التربية على تسيير جميع الفروع الخارجية التابعة لها كمدارس الابتدائيات والمتوسطات والثانويات.

- بحسب المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 1990 م فإن مديرية التربية هي بمثابة إدارة مدرسية تتكفل بمتابعة تنفيذ السياسة التربوية محليا، عن طريق تنشيط العملية التعليمية على مستوى الولاية وتنسيقها ومتابعتها.

- توفير الشروط التي تساعد على الأداء الفعال للأنشطة التربوية والسير الحسن لمؤسسات التربية في مجال التعليم الابتدائي والمتوسط والتعليم الثانوي، والتكوين.

- جمع الإحصاءات الخاصة بالتلاميذ والمستخدمين والهيكل.

- متابعة تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناءات المدرسية والتجهيزات.

- السهر بالاتصال مع الهياكل الهيئات المعنية، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية، والسير الحسن لمؤسسات التربية والتكوين التابعة للقطاع.

- إذا أردنا تتبع مسيرة مديرية التربية نجد أنها مرت بأربع مراحل هي كالاتي:

1 . 1962 - 1971 كانت تدعى مفتشية الأكاديمية.

2 . 1971 - 1979 صارت تدعى مديرية التربية والثقافة.

3 . 1980 - 1986 صارت تدعى قسم استثمار الموارد البشرية.

4 . 1986 إلى تاريخنا هذا (2016) صارت تدعى مديرية التربية.

- المرسوم التنفيذي رقم 90 / 174 مؤرخ 9 يونيو سنة 1990 م يحدد كفاءات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2 يونيو سنة 2002 م، يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشيه أكاديمية ولاية الجزائر.

2: مهام ومصالح مديرية التربية

تتمثل المهمة الرئيسية للمديرية في أداء المناهج المسطرة من قبل الوزارة الوصية وذلك بالعمل على توفير كل الشروط والإمكانيات لنجاح المهمة الرئيسية والمتمثلة في عنصرين هما التربية والتكوين. وتحدد الصلاحيات في إطار قانوني معمول به بمراسيم أو منشور وزارة تنفيذية للعمل على تسهيل المهام، ويدخل عمل المديرية في مجال محدد بمراحل بالنسبة للعنصرين المذكورين ويندرج في ذلك في مرحلة تعليم ابتدائي، أساسي و ثانوي بحيث تتوفر كل الوسائل البيداغوجية لإبلاغ الرسائل الموكلة وهذا من أجل تكوين أجيال ناشئة على منهاج تربوي بحث وإشراف وتسيير مؤطرين أكفاء، كما يعتبر الأمين العام المسؤول الأول تحت السلطة المباشرة لمدير التربية بالإضافة إلى المصالح الأخرى.

مدير التربية ومهامه:

يعتبر مدير المسؤول الأول على كل الأمور بحيث يقوم بالإشراف وتوجيه العمل التربوي بالولاية من تنظيم ومراقبة ومتابعة كما له سلطة في الإدارة وفق القوانين المتبعة، فيعتبر ممثلاً لوزير التربية الوطنية بإقليم الولاية.

- إنعاش مجموعة من النشاطات التربوية في مجال التعليم الأساسي والثانوي والتكوين وتنسيقها ومتابعتها.
- السهر على السير الحسن للمؤسسة التربوية والتكوين التابعة للقطاع.
- السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة والأمن في مؤسسات التعليم.
- تفعيل الأنشطة التربوية والثقافية والرياضية في المؤسسات التربوية.
- تسيير شؤون الموظفين بالمؤسسات التعليمية والمهنيين العاملين.
- السهر على تسديد نفقات مستخدمين القطاع.

وقد ضبط القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 1990 م في المادة 04، أن كل مديريات التربية تضم مصالح تتكون من مكاتب يتراوح عدد المصالح تبعاً لحجم المهام المسندة من مكاتب إلى خمس مكاتب، وتتكون من خمس مصالح:

- 1 . مصلحة الموظفين.
- 2 . مصلحة البرمجة والمتابعة.
- 3 . مصلحة الدراسة والامتحانات.

4 . مصلحة التكوين والتفتيش .

5 . مصلحة تسيير نفقات المستخدمين .

كما أن مديرية التربية تتكون أيضا من أمانة مدير وقسم استقبال، قسم أنجاز، مكتب الضبط.

3. مصالح المديرية:

أ) مصلحة الموظفين:

ومن بين مهامها:

- القيام بإجراءات لتثبيت موظفي القطاع الإداري.

- متابعة ملف الأساتذة والترقيات.

- القيام بعملية المتابعة للموظفين.

ب) مصلحة البرمجة المتابعة:

ومن بين مهامها:

- إنشاء مؤسسات جديدة تجهيزها بكل ما يخص الوسائل المادية.

- تسديد مصاريف الفواتير الخاصة بالكهرباء والماء والهاتف.

- متابعة ومراقبة صرف ميزانية التسيير للمؤسسات التعليمية.

- متابعة ملف التضامن المدرسي.

ج) مصلحة الدارسة والامتحانات:

ومن بينها:

- متابعة حركة التلاميذ بين المؤسسات.

- التكفل بكل الامتحانات المدرسية والمسابقات المهنية.

- المشاركة في المهرجانات الوطنية.

- تنظيم دورات رياضية مدرسية في مختلف المناسبات.

د) مصلحة التكوين والتفتيش:

ومن بينها:

- متابعة حركة التفتيش على مستوى قطاع الولاية.

- متابعة حركة التكوين على مستوى قطاع الولاية.

هـ) مصلحة تسيير نفقات المستخدمين:

ومن بين مهامها:

-السهر على متابعة صرف الميزانية السنوية للرواتب.

- السهر على تسديد جميع نفقات المستخدمين.

تقديم مصلحة البرمجة والمتابعة: يترأسها رئيس المصلحة وتسنده إليه المهام التالية:

• التنظيم والإشراف على جميع أعمال المصلحة.

• تقييم الاحتياجات وتحديد حالة الإنجازات.

• برمجة البناءات.

• برمجة المؤسسات ومتابعة إنجازها وتجهيزها.

• إنجاز الإحصاء الشامل والوجيز والمؤشرات الإحصائية.

• الإعلان عن المناقصات والاستشارات الخاصة باقتناء التجهيزات.

• الجرد العام للمؤسسات التربوية.

• تحضير المخططات السنوية.

• متابعة ومراقبة صرف التسيير للمؤسسات التعليمية.

• متابعة ملف التضامن الوطني.

تضم المصلحة المكاتب التالية:

. مكتب التخطيط والخريطة المدرسية:

تتمثل مهام المكتب في:

-إعداد مخطط التربية للولاية.

-إعداد الخرائط المدرسية مختلف أطوار التعليم.

-إعداد مقترحات إنشاء المؤسسات التربوية.

-جمع، معالجة وتحليل الإحصائيات الخاصة بالقطاع.

مكتب البناء والتجهيز:

تتمثل مهام المكتب في:

- متابعة برامج الاستثمار في القطاع.
- متابعة تنفيذ برنامج تجهيز المؤسسات.
- السهر على صيانة هياكل وتجهيزات المؤسسات.

مكتب الميزانية والوصاية:

تتمثل مهام المكتب في:

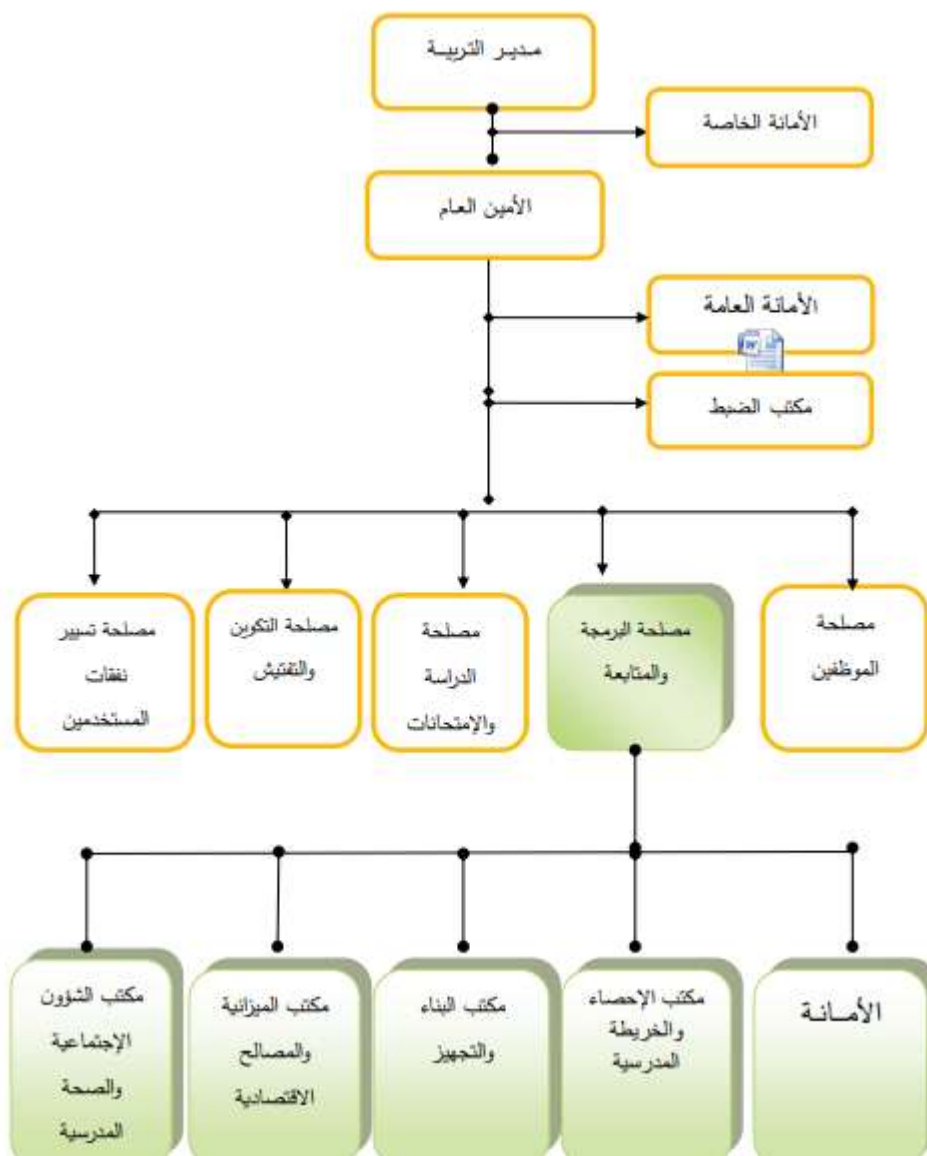
- دراسة التقديرات المالية لسير المؤسسات.
- ضمان متابعة ومراقبة استهلاك المخصصات المالية للمؤسسات.
- ضمان الوصاية على المؤسسات.

مكتب النشاط الاجتماعي:

تتمثل مهام المكتب في:

- إعداد ومتابعة برامج الصحة المدرسية.
- إعداد الترتيبات الخاصة بأمن المؤسسات وسلامتها.
- متابعة المنح المدرسية وإجراءاتها التطبيقية.
- متابعة ملف السكن المدرسي.

4: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية



5: الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين : Unpef

الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين منظمة نقابية حرة معتمدة تحت رقم: و. ت 18/90، وهي أول منظمة نقابية معتمدة بتاريخ 1990/10/27، بحيث اعتمدت بعد إقرار التعددية السياسية والنقابية في الجزائر، وهو عضو في الأممية للتربية IE والاتحاد الإسلامي الدولي للعمل، وهو متواجد عبر 48 ولاية: ويهدف الإتحاد إلى :

- الدفاع عن مصالح عمال التربية المادية والمعنوية والحفاظ على حقوقهم المكتسبة والعمل على ترفيتهم اجتماعيا.
- تمثيل عمال التربية لدى الهيئات والسلطات المحلية والمركزية.
- نشر الثقافة النقابية والتربوية بين عمال التربية.
- المساهمة في بناء مدرسة ونية تجسيد ثوابت الأمة، تماشيا مع التقدم العلمي والتكنولوجي في إطار تدوب فيه الفوارق الاجتماعية، تكريسا لمكتسبات ديمقراطية التعليم ومجانيته.
- السعي لإنشاء كون فدراليات "أو الانضمام إليها" مع الاتحادات الوطنية منها والدولية فيما لا يتعارض وأهداف الاتحاد وقوانين الجمهورية.

❖ المطالب الرئيسية للاتحاد:

- رفع الأجر بما يحمي القدرة الشرائية لعمال القطاع ويحفظ عزتهم وكرامتهم.
- التقاعد بنسبة 100% لحفظ كرامة المربي عرفانا له لما قدمه للأمة.
- تكريس ممارسة الحق النقابي في قطاع التربية.
- رفض الإستمرار في سياسة إقصاء النقابات المستقلة من لقاءات الثلاثية، لكون ذلك يتنافى ودستورية التعددية النقابية.
- إلغاء القرار 94/158 المجحف والمتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية لعمال التربية، وأبعادها عن كل هيمنة نقابية، وجعلها مؤسسة اجتماعية منتخبة مستقلة يستفيد منها كل العاملين بالقطاع بغض النظر عن انتمائهم النقابي.
- إلغاء مقياس الراتب المرجعي لأن الترقية في الجزائر أصبحت عقوبة.
- العمل على ترقية العلاقات النقابية المحلية منها والدولية.¹

¹ -https://unpef.ahlamontada.com,22-05-2023,22 :20

ثانيا: الإطار المنهجي للدراسة

1- المنهج:

إن العلم ذلك الفرع من الدراسة الذي يتعلق بجسر مترابط من الحقائق الثابتة المصنفة والتي تحكمها قوانين عامة تحتوي على طرق ومناهج موثوق بها لإكتشاف الحقائق الجديدة وعليه فإن مشكلة الدراسة تدفع الباحث دائما إلى دراستها دراسة علمية يحاول خلالها إتباع المنهج العلمي الذي عرف كالاتي:

كما عرفه محمد بدوي: " بأنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معينة"¹.

ويعرفه عمار بخوش: " بأنه مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم"²

ويعرف المنهج بأنه: " أسلوب منظم أو خطة إستراتيجية تستند إلى مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات تفيد في تحقيق أهداف البحث بإتخاذة منحى علميا يتميز بجمع المعلومات والوقائع عن طريق الملاحظة العلمية الموضوعية والمنظمة."³

وفي دراستنا لموضوع دور النقابة في تحقيق المطالبة العمالية في المؤسسة العمومية، وإعتماد على ما توصلنا إليه من خلال جمع المعلومات بصورة دقيقة ومنظمة بغية تفسيرها وتحليلها وهذا كله وفق منهج يستخدمه الباحثون لمعرفة جوانب الظواهر وفهمها لهذا إختارنا المنهج الوصفي الملائم لموضوعنا الذي يندرج تحت البحوث الارتباطية الوصفية وتحقيق مسعى مهم يهدف إلى إكتشاف العلاقة بين متغيرين أو أكثر من حيث نوع الإرتباط وقوته.

¹ - عمار بوحوش وآخرون: منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019، ص 14.

² - عمار بخوش، محمود محمد الدنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2001، ص 99.

³ - علي معمر عبد المؤمن: البحث في العلوم الاجتماعية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط1، 2008، ص 14.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه: " أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة".¹

2- أدوات جمع البيانات

من بين الوسائل العلمية الأساسية التي يستغلها الباحث عند دراسته للظاهرة من كافة الجوانب، وذلك من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة لبحثه، كما تساعده في فهم طبيعة المجتمع المراد دراسته ومختلف أنواع المناهج المستخدمة في الدراسة وتتنوع بين الملاحظة والمقابلة والإستمارة وغيرها، حيث تم جمع المادة العلمية وكل المعلومات والبيانات الخاصة بالدراسة الميدانية عن طريق أدوات جمع البيانات التالية: الإستمارة، الملاحظة، المقابلة.

أ- الملاحظة:

يعرفها الدكتور "محمد طلعت عيسى" الملاحظة بأنها الأداة الأولية لجمع المعلومات وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية، والملاحظة في أبسط صورها هي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليها".²

تعرف الملاحظة بأنها: " المشاهدة والمراقبة الدقيقة لسلوك أو ظاهرة معينة، وتسجيل الملاحظات أولاً بأول، كذلك الإستعانة بأساليب الدراسة المناسبة لطبيعة ذلك السلوك أو تلك الظاهرة بغية تحقيق أفضل النتائج، والحصول على أدق المعلومات"³

¹ - محمد عبيدات: منهجية البحث العلمي (القواعد، المراحل، والتطبيقات)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 1999، ص 42.

² - عبد الله محمد عبد الرحمن: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، مطبوعة البحيرة للنشر والتوزيع، القاهرة، الإسكندرية، 2007، ص 364.

³ - محمد سرحان علي المحمودي: المرجع السابق، 149.

ب- الإستمارة:

"يعتبر الإستبيان بمثابة نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستبيان عن طريق المقابلة أو ترسل للمبحوثين عن طريق البريد"¹

كما يعرف الإستبيان بأنه: " هو تلك الوسيلة التي تستعمل لجمع بيانات أولية وميدانية حول مشكلة أو ظاهرة إجتماعية ما، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم المجيب بالإجابة عنها، وهي أداة أكثر إستخداما في الحصول على البيانات من المبحوثين مباشرة ومعرفة آرائهم وإتجاهاتهم."²

كما تعرف الإستمارة عن طريق شبكة الإعلام الآلي ووسائل الاتصال المختلفة بأنها "عبارة عن استمارة يقوم الباحث بالإتصال بالمبحوثين عن طريق شبكة الإعلام الآلي ويملاً استمارته"³

3-مجالات الدراسة:

❖ المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة، حيث تمت الدراسة في مجموعة من المدارس التي تضم منخرطين في الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية قالمة.

❖ المجال الزمني: والذي يتمثل في المدة الزمنية التي يقوم فيها الباحث بإجراء الدراسة حول الموضوع المراد دراسته بهدف جمع كل المعلومات والبيانات اللازمة حيث قمنا بهذه الدراسة بداية من 10 مارس إلى 26 ماي، وذلك بعد تحديد المكان الذي ستنتم فيها الدراسة وهي مجموعة المدارس المنخرطة في الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية قالمة وقد قسم إلى ثلاث مراحل:

▪ المرحلة الإستطلاعية: هي التي أجريت فيها الدراسة الإستطلاعية، والتي كانت محصورة بين شهر 10مارس إلى 26 ماي، حيث تم تحديد المكان الذي ستنتم فيها الدراسة، مجموعة المدارس المنخرطة في الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية قالمة.

¹- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار مومة، د.ن.ب، 2002، ص 123.

²- مهدي محمد القصاص: تصميم البحث الاجتماعي، دار نيبور للنشر والتوزيع، العراق، ط1، 2014، ص 273.

³-رشيد زرواتي، المرجع السابق، ص 125-126.

▪ **مرحلة توزيع الإستمارات:** تم إعداد الإستمارة في شهر مارس بعد الحصول على الشكل النهائي لها وتحكيمها وتجربتها على عينة من العمال ابتداء من بتاريخ 10 مارس، وبعد ذلك تم توزيعها على العمال في المؤسسات ومن 15 إلى 20 ماي، حيث إستغرق توزيع كل الإستمارات وجمعها أسبوع وذلك نتيجة لضغط الشغل لدى عمال المؤسسات التربوية.

▪ **مرحلة جمع وتحليل البيانات:** بدأت هذه المرحلة مع شهر ماي 2023، وبعد أن تم إسترجاع كل الإستمارات مباشرة وجمعها كلها، إضافة إلى مراجعة كافة البيانات ووضعها في جداول إحصائية بسيطة ومركبة وتحديد النسب المئوية ومن خلالها تتمكن من تحليل البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية.

▪ **المجال البشري:** هو المجتمع الذي يقوم الباحث بتحديدته والمتمثل في مجموعة من المدارس التي تضم منخرطين في الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين لولاية قالمة.

4-العينة وخصائصها وكيفية اختيارها

تعتبر العينة جزء من المجتمع الذي يختاره الباحث لإجراء دراسته وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا.

وتعرف العينة بأنها: " شريحة أو جزء من مجتمع الدراسة تحمل خصائص وصفات هذا المجتمع وتمثله فيما يخص موضوع البحث".¹

العينة هي "جزء من مجتمع البحث الأصلي، يختارها الباحث لأساليب مختلفة ومتنوعة وتضم عددا من أفراد المجتمع الأصلي".²

أ- **تحديد وحدة العينة:** وتمثل في عمال مجموعة من المدارس المنخرطين في نقابة unpef لولاية قالمة.

ب- **تحديد خصائصها:**

▪ **خاصية الجنس:** حيث أن نسبة الإناث هي الفئة الأكبر التي تعمل في المؤسسة، ويفسر ذلك لأن الإنسان هم الأكثر طلبا على العمل وقدرتهم على تحمل المسؤولية وتأدية المهام المفروضة عليها، عكس الرجال فإن نسبتهم أقل وذلك لعدم رغبتهم في السعي للبحث عن عمل.

▪ **خاصية السن:** حيث تتراوح معظم أفراد مجتمع الدراسة ما بين 37 إلى 48 سنة.

¹- ريمة ماجد: منهجية البحث العلمي مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، لبنان، ط1، 2012، ص 30.

²- ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1984، ص 110

- **خاصية المستوى الثقافي:** حيث نجد أن كل أفراد العينة متعلمون ولكنهم يختلفون في مستوى التعليم واختلاف الشهادات المتحصل عليها.
 - **خاصية الوظيفة:** حيث أن معظم أفراد العينة هم برتبة أستاذ مكون في التعليم الإبتدائي.
 - **خاصية الوضعية المهنية:** حيث نجد أن كل أفراد العينة هم أساتذة لديهم عمل مرسوم وبشكل دائم.
- إن طبيعة الدراسة وما تحمله من خصوصيات، قد فرضت علينا إختيار أفراد العينة على أسس ومعايير منهجية وعلمية

❖ كيفية اختيار العينة:

بالرجوع إلى طبيعة الموضوع وخصوصية يتم إختيار أسلوب العينة من حيث الإتساق ضرورة ملحة لكون الباحث يتعامل مع متغيرات ذات تأثير كبير على موضوع بحثه.

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على العينة العشوائية، حيث قمنا بتوزيع الإستمارات بطريقة عشوائية على مجموعة العمال في مؤسسات تربية تابعة لمديرية التربية لولاية قالمة.

ثالثا: عرض وتحليل النتائج

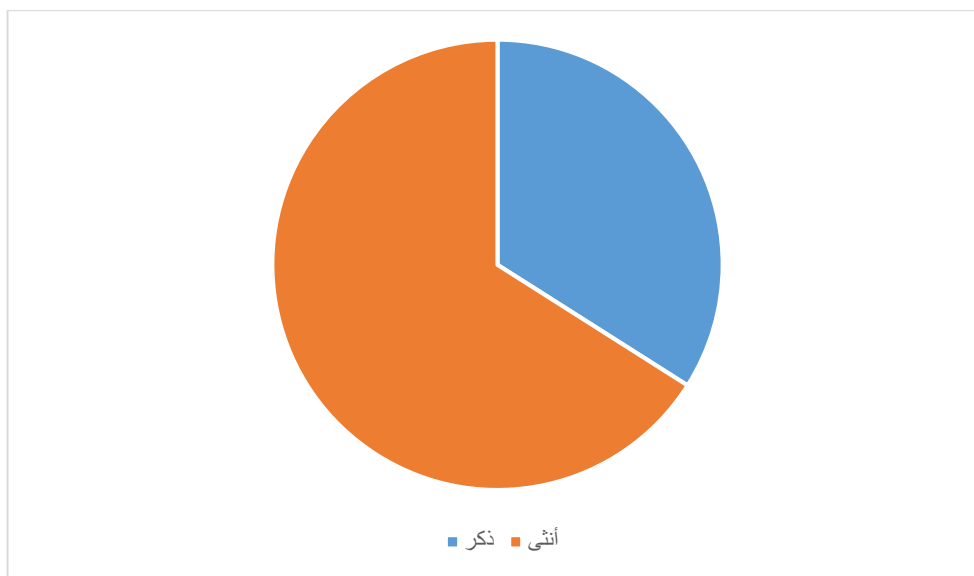
أ-البيانات الأولية:

الجدول رقم 01: يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
أنثى	50	83,33%
ذكر	10	16,66%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا 60 فرد، حيث نلاحظ أن عدد الذكور قدر بنسبة 16,66%، في حين نلاحظ أن الإناث قدرت بنسبة 83,33% ومنه نستنتج أن أغلبية العينة إناث، والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الشكل رقم (01): يمثل توزيع أفراد العينة وفق الجنس

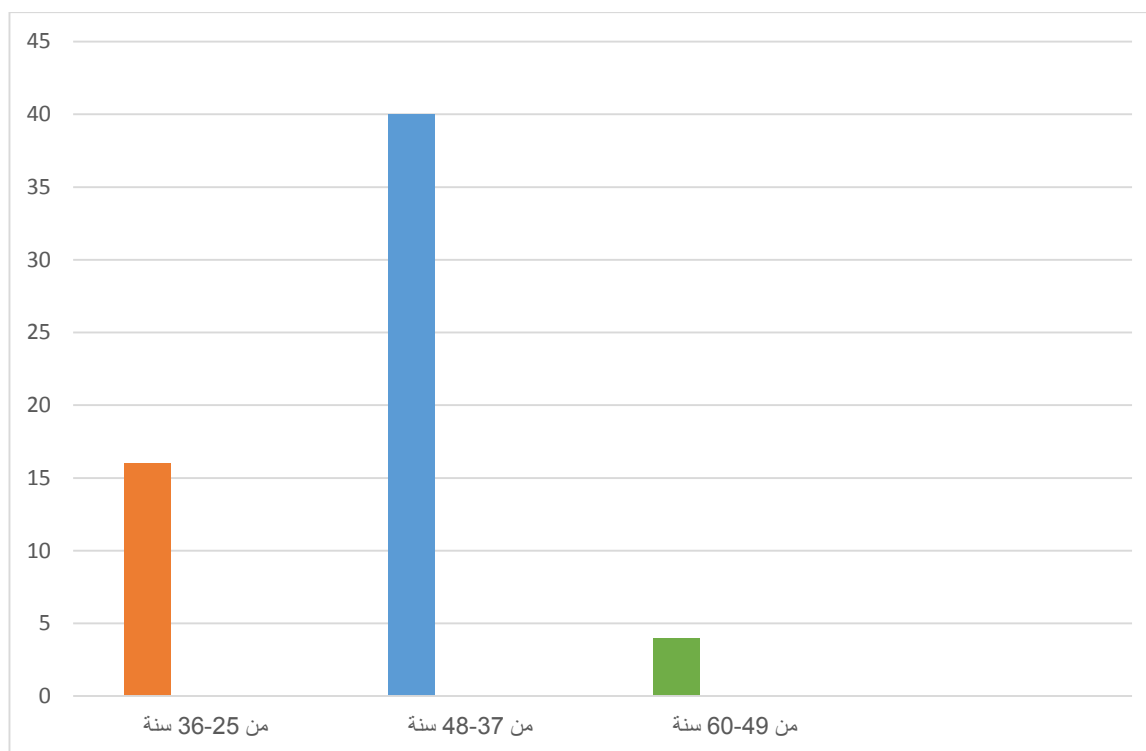


الجدول رقم 02: يمثل توزيع الأفراد حسب السن

السن	التكرار	النسبة
25 سنة-36 سنة	16	26,66%
37 سنة-48 سنة	40	66,67%
49 سنة-60 سنة	4	6,66%
المجموع	60	100%

يتبين من خلال الجدول أن هناك تفاوت في سن أفراد العينة حيث قدرت نسبة الفئة الثانية التي تتراوح أعمارهم من 37-48 سنة بـ 66,66% وهي أكبر الفئات من حيث السن، أما النسبة التي تليها والتي تتراوح أعمارهم ما بين 25-36 سنة قدرت نسبتهم بـ 26,66%، أما أقل نسبة والتي يتراوح أعمارهم من 49-60 سنة قدرت نسبتهم بـ 4%. والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن



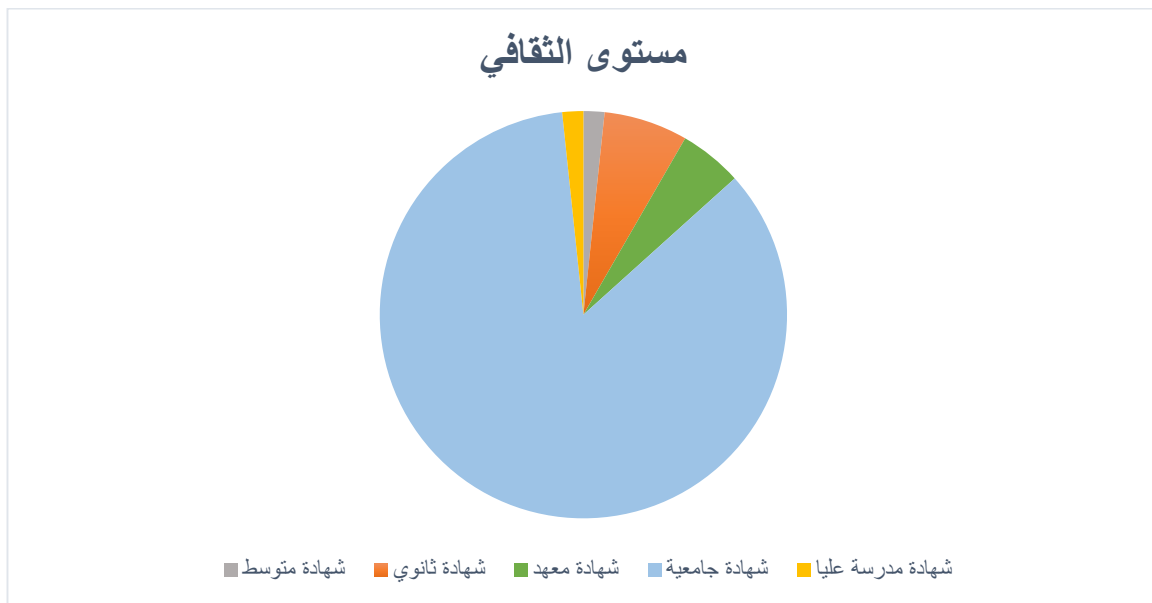
الجدول رقم 03: يمثل توزيع المبحوثين حسب المستوى الثقافي

النسبة	التكرار	المستوى الثقافي
1,66%	1	شهادة متوسط
6,67%	4	شهادة ثانوي
5%	3	شهادة معهد
85%	51	شهادة جامعية
1,66%	1	شهادة مدرسة عليا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة كان مستواهم التعليمي شهادة جامعي حيث قدرت نسبة أفراد العينة بـ 85%، ويليهما بعد ذلك شهادة تعليم ثانوي بنسبة 6,67%، ثم تليها شهادة المعهد التي

قدرت نسبتها بـ 5%، وفي الأخير شهادة كل من المتوسط وشهادة مدرسة عليا بنسبة 1% والشكل التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

الشكل رقم (03): يمثل توزيع الأفراد حسب المستوى الثقافي

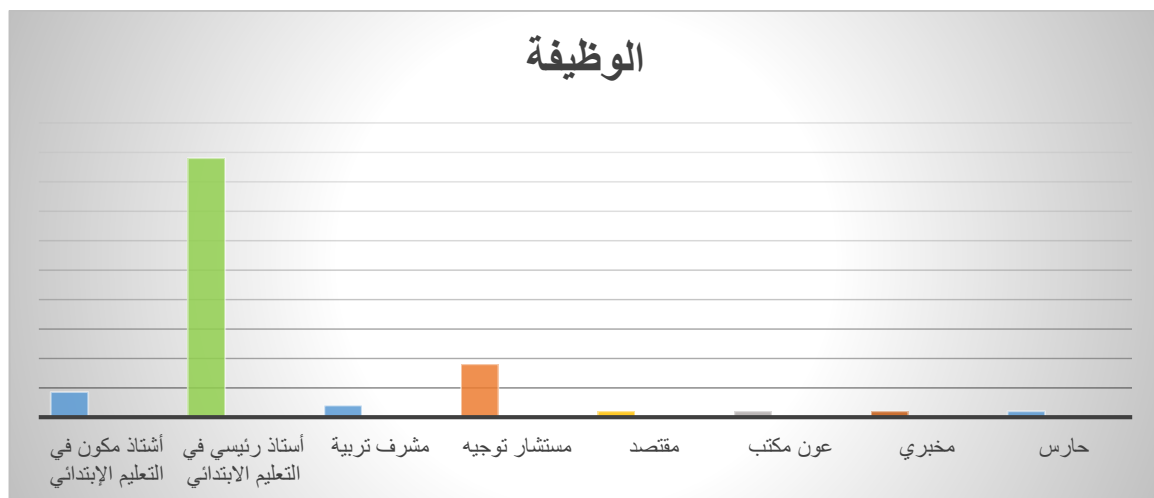


الجدول رقم 04: يمثل توزيع المبحوثين حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
أستاذ مكون في التعليم الابتدائي	44	73,33%
أستاذ رئيسي في التعليم الابتدائي	02	3,33%
مشرف تربية	09	15%
مستشار توجيه	01	1,66%
مقتصد	01	1,66%
عون مكتب	01	1,66%
مخبري	01	1,66%
حارس	01	1,66%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وظيفتهم أستاذ مكون في التعليم الإبتدائي تقدر نسبتهم بـ 73,33%، أما الأفراد الذين وظيفتهم أستاذ رئيسي في التعليم الإبتدائي تقدر نسبتهم بـ 02%، ثم تليها وظيفة مشرف تربية بنسبة 9%، ثم تليها رتبة مستشار توجيه بنسبة 01%، وبعدها كل من وظيفة مقتصد وعون مكتب ومخبري وحارس بنسبة 01%. ويمثل الشكل التالي توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع الأفراد حسب الوظيفة



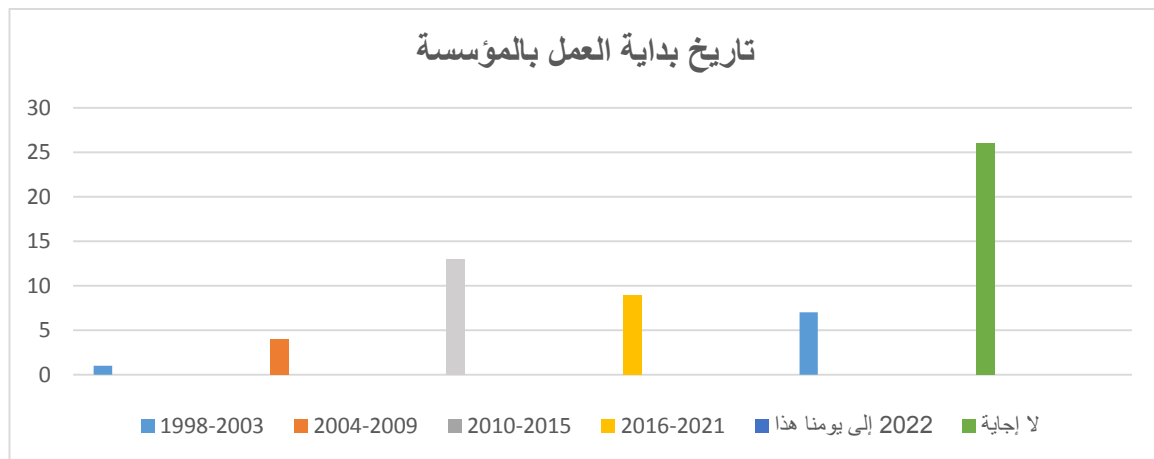
الجدول رقم 05: يمثل توزيع المبحوثين حسب تاريخ بداية العمل في المؤسسة

النسبة	التكرار	تاريخ بداية العمل في المؤسسة
1,66%	1	2003-1998
6,66%	4	2009-2004
21,66%	13	2015-2010
15%	9	2021-2016
11,66%	7	2022 إلى يومنا هذا
43,33%	26	لا إجابة
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة الذين كان تاريخ بداية العمل لهم في المؤسسة من 2003-1998 بنسبة 1,66%، ثم تليها الأفراد الذين كان تاريخ بدايتهم من 2009-2004 بنسبة 6,66%،

والأفراد الذين بدأوا العمل في المؤسسة من 2010-2015 بنسبة 21,66%، ثم تليها الأفراد الذين بدأوا العمل من 2016-2021 بنسبة 15%، ثم نجد الأفراد الذين بدأوا العمل من 2022 إلى يومنا هذا بنسبة 11,66%، أما الأفراد الذين لم يجيبوا على تاريخ بداية العمل بالمؤسسة بنسبة تقدر ب 26%. والشكل التالي يوضح توزيع الأفراد حسب تاريخ بداية العمل بالمؤسسة.

الشكل رقم (05): يوضح توزيع الأفراد حسب تاريخ بداية العمل بالمؤسسة



الجدول رقم 06: يمثل توزيع المبحوثين حسب الوضعية المهنية

النسبة	التكرار	الوضعية المهنية
93,33%	56	مرسم
0%	0	متعاقد
6,66%	4	أخرى
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة الذين وظيفتهم المهنية مرسم هم بنسبة 93,33%، أما عدد الأفراد الذين وظيفتهم المهنية متعاقد هم بنسبة 0%، أما الأفراد الذي اختاروا وضعية أخرى هم بنسبة 6,66%، ونفسر من بين هذه الوضعيات الأخرى أن يكون الفرد فيها عضو متريص بالمؤسسة.

ثانياً: الميدان الاجتماعي

الجدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد المبحوثين حسب نوع الخدمات الاجتماعية التي أسهمت فيها النقابة

نوع الخدمات الاجتماعية	التكرار	النسبة
سلفية	5	8,33%
الضمان الاجتماعي	33	55%
رحلات ترفيهية	19	31,66%
السكن	3	5%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين تحصلوا على خدمات إجتماعية من نوع سلفية بنسبة تقدر بـ 8,33%، ثم تليها الأفراد الذين تحصلوا على خدمات الضمان الاجتماعي بنسبة تقدر بـ 55%، أما الأفراد الذين تحصلوا على رحلات ترفيهية بنسبة تقدر بـ 31%، ثم أخير الأفراد الذين تحصلوا على خدمات الاجتماعية لفئة السكن بنسبة 5%.

الجدول رقم 08: يمثل مساهمة النقابة في تحسين القدرة الشرائية

مساهمة النقابة في تحسين القدرة الشرائية	التكرار	النسبة
نعم	25	41,66%
لا	35	58,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين أجابوا بنعم بأن النقابة تساهم في تحسين القدرة الشرائية بنسبة 41,66%، وذلك من خلال رفع الأجور والزيادة في المنح والعلاوة، بالإضافة إلى الدفع بالتقسيط لشراء الأجهزة الإلكترونية، أما الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة لا تساهم في تحسين القدرة الشرائية بنسبة 58,33%.

الجدول رقم 09: يمثل عمل النقابة على توفير حصص سكنية لعمال التربية

النسبة	التكرار	عمل النقابة على توفير حصص سكنية لعمال التربية
10%	06	نعم
90%	54	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذي أجابوا بأن عمل النقابة يساهم على توفير حصص سكنية لعمال التربية بنسبة 10%، أما الأفراد الذي أجابوا بأن النقابة لا تساهم في توفير حصص سكنية لعمال التربية بنسبة 90%.

الجدول رقم 10: يمثل تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية

النسبة	التكرار	تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية
50%	30	نعم
50%	30	لا
10%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين أجابوا بأن هناك تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية بنسبة 50%، أما الذين أجابوا بأنه لا يوجد تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية بنسبة تقدر بـ 50%، أي أن هناك تساوي بين الفئتين من خلال تعاون الأفراد وتنسيق الخدمات الاجتماعية.

الجدول رقم 11: يمثل مساهمة النقابة في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية لعمال التربية

النسبة	التكرار	مساهمة النقابة في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية لعمال التربية
68,33%	41	نعم
31,66%	19	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذي أجابوا بأن النقابة تساهم في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية للعمال بنسبة 68,33%، أما الأفراد الذي أجابوا بأن النقابة لم تساهم في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية لعمال التربية بنسبة 31,66%.

الجدول رقم 12: يمثل مساهمة النقابة في إعانات أو سلفيات للعمال

النسبة	التكرار	مساهمة النقابة في إعانات أو سلفيات للعمال
55%	33	نعم
45%	27	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة قد ساهمت في إعانات أو سلفيات للعمال بنسبة 55%، أما الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة لم تساهم في إعانات أو سلفيات العمال بنسبة تقدر بـ 45%.

الجدول رقم 13: يمثل مساهمة النقابة في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية

النسبة	التكرار	مساهمة النقابة في التعاقد مع مؤسسات
50%	30	نعم
50%	30	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد التي أجابوا بأن النقابة ساهمت في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية بنسبة تقدر بـ 50%، أما الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة لم تساهم في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية.

الجدول رقم 14: يمثل هل نجحت النقابة في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية

النسبة	التكرار	هل نجحت النقابة في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية
26,66%	16	نعم
73,33%	44	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذي أجابوا بأن النقابة قد نجحت في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية بنسبة 26,66%، أما الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة لم تتجح في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية بنسبة تقدر بـ 73,33%، ومنه نستخلص أن النقابة لم تتجح بالفعل في أداء مهامها.

ثالثا: الميدان الصحي

الجدول رقم 15: يمثل الجانب الصحي للعمال بالنسبة للنقابة

النسبة	التكرار	الجانب الصحي للعمال بالنسبة للنقابة
16,66%	10	الجانب النفسي
16,66%	10	الجانب الفيزيولوجي
66,66%	40	كلاهما معا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأفراد الذين أجابوا بأن كلا من الجانب النفسي والفيزيولوجي يمثلان الجانب الصحي للعمال بالنسبة بالنقابة وذلك بنسبة 66,66%، ثم يليها الجانب النفسي بنسبة 16,66%، ثم يليها الجانب الفيزيولوجي بنسبة 16,66%.

الجدول رقم 16: يمثل هل هناك متابعة للحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة

هل هناك متابعة للحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	10	16,66%
لا	50	83,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الأفراد الذين أجابوا بأنه لا توجد هناك متابعة للحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة تقدر بنسبة 83,33%، أما عدد الأفراد الذي أجابوا بأنه توجد متابعة للحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة بنسبة 16,66%.

الجدول رقم 17: يمثل مساهمة النقابة في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية

مساهمة النقابة في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية	التكرار	النسبة
نعم	28	46,66%
لا	32	53,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الفئة أجابت بأن النقابة لم تساهم في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية وذلك بنسبة تقدر بـ 53,33%، أما عدد الأفراد الذين أجابوا بأن النقابة قد ساهمت في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية تقدر بنسبة 46,66%.

الجدول رقم 18: يمثل إستفادة العامل من هذه الإتفاقيات

استفادة العامل من هذه الاتفاقيات	التكرار	النسبة
العمليات الجراحية	47	78,33%
دفع نصف مبلغ المصاريف	2	3,33%
تخفيض تكاليف العلاج (أشعة+ تحاليل)	3	5%

لا شيء	8	%13,33
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أغلبية الأفراد التي أجابوا بأن العامل قد استفادة من هذه الإتفاقيات عن طريق العمليات الجراحية بنسبة %78,33، ثم تليها الأفراد الذين استفادوا من تخفيض تكاليف العلاج (أشعة+ تحاليل) بنسبة %5، ثم تليها الأفراد الذين إستفادوا من دفع نصف مبلغ المصاريف بنسبة %3,33، ثم تليها الأفراد الذين لم يستفيدوا من شيء بنسبة %13,33.

الجدول رقم 19: يمثل حالات الإستفادة من هذه الإتفاقيات

حالات الإستفادة من الاتفاقيات	التكرار	النسبة
نعم	20	%33,33
لا	40	%66,66
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين إستفادوا من الاتفاقيات تقدر بنسبة %33,33، أما الأفراد الذين لم يستفادوا من هذه الاتفاقيات والتي تقدر نسبتهم بـ %66,66.

الجدول رقم 20: يمثل تقييم المجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي

تقييم المجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي	التكرار	النسبة
جيد	5	%8,33
مقبول	35	%58,33
سيء	20	%33,33
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين قاموا بتقييم المجهود الذي تبذله النقابة في المجال صحي بتقدير جيد بنسبة 8,33%، أما الأفراد الذين قيموا المجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي بتقدير مقبول بنسبة 58,33%، أما الأفراد الذين قيموا بأن المجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي سيء بنسبة 33,33%.

الجدول رقم 21: يمثل الرضى على دور النقابة في المجال الصحي

الرضى على دور النقابة في المجال الصحي	التكرار	النسبة
نعم	24	40%
لا	36	60%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الأفراد الذين أجابوا بعدم رضاهم عن دور النقابة في المجال الصحي بنسبة 60%، أما الأفراد الذين رضوا عن دور النقابة في المجال الصحي بنسبة تقدر بـ 40%.

الميدان المهني:

الجدول رقم 22: يمثل اقتراحات النقابة لبرمجة عملية لتكوين العمال

اقتراحات النقابة لبرمجة عملية لتكوين العمال	التكرار	النسبة
نعم	15	25%
لا	45	75%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد أجابوا بأن النقابة قد قدمت إقتراحات لبرمجة عملية لتكوين العمال بنسبة تقدر بـ 25%، أما الأفراد الذي أجابوا بأن النقابة لم تقدم إقتراحات لبرمجة عملية لتكوين العمال بنسبة 75%.

الجدول رقم 23: يمثل هل العملية التكوينية ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل

النسبة	التكرار	العملية التكوينية ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل
%95	57	نعم
%5	3	لا
%100	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين أجابوا بأن العملية التكوينية ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل بنسبة 95%، أما الأفراد التي أجابوا بأن العملية التكوينية ليست ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل بنسبة 5%.

الجدول رقم 24: يمثل هل شملت الترقية في المناصب جميع عمال المؤسسة

النسبة	التكرار	هل شملت الترقية في المناصب جميع عمال المؤسسة
%18,33	11	نعم
%81,66	49	لا
%100	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين أجابوا بأن الترقية تشمل الترقية المناصب في جميع عمال المؤسسة بنسبة بـ 18,33%، أما الأفراد الذي أجابوا بأن الترقية لم تشمل الترقية في المناصب جميع عمال المؤسسة بنسبة 81,66%.

الجدول رقم 25: يمثل هل شملت البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع عمال المؤسسة

هل شملت البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع عمال المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	21	35%
لا	39	65%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين شملتهم البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع العمال بنسبة 35%، أما الأفراد الذين لم تشملهم البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع عمال المؤسسة بنسبة 65%.

الجدول رقم 26: يمثل هل تتماشى سياسة التكوين التطور الحاصل في مجال عمل المؤسسة

هل تتماشى سياسة التكوين التطور الحاصل في مجال عمل المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	20	33,33%
لا	40	66,66%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجدوا أن سياسة التكوين التطور الحاصل تتماشى في مجال عمل المؤسسة بنسبة 33,33%، أما الأفراد الذي وجدوا أن سياسية التكوين التطور الحاصل لا تتماشى في مجال عمل المؤسسة تقدر بنسبة 66,66%.

الجدول رقم 27: يمثل هل تساعد ظروف العمل داخل المؤسسة على تأدية المهام المطلوبة

هل تساعد ظروف العمل داخل المؤسسة على تأدية المهام المطلوبة	التكرار	النسبة
نعم	25	41,66%
لا	35	58,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين ساعدتهم ظروف العمل داخل المؤسسة في تأدية المهام المطلوبة بنسبة 41,66%، أما الأفراد الذين لم تساعدهم ظروف العمل في تأدية المهام المطلوبة تقدر بنسبة 58,33%.

الجدول رقم 28: هل العلاقات الإنسانية ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة

هل العلاقات الإنسانية ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	55	91,66%
لا	05	8,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين رأوا أن العلاقات الإنسانية ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة تقدر بنسبة 91,66%، أما الأفراد الذين وجدوا أن العلاقات الإنسانية غير ضرورية لضمان السير الحسن للمؤسسة تقدر بـ 8,33%.

الجدول رقم 29: يمثل هل هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي

هل هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي	التكرار	النسبة
نعم	36	60%
لا	24	40%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجدوا أن هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي بنسبة 60%، أما الأفراد الذين وجدوا أنه لا توجد هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي تقدر بـ 40%.

الجدول رقم 30: يمثل هل تقدم الإدارة امتيازات للنقابي

هل تقدم الإدارة امتيازات للنقابي	التكرار	النسبة
نعم	10	16,66%
لا	50	83,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجدوا أن الإدارة تقدم امتيازات للنقابي بنسبة 16,66%، أما الأفراد الذين وجدوا أن الإدارة لا تقدم امتيازات للنقابي بنسبة 83,33%

الجدول رقم 31: يمثل هل هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي

هل هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي	التكرار	النسبة
نعم	10	16,66%
لا	50	83,33%
المجموع	60	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجدوا أن هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي تقدر بنسبة 16,66%، أما الأفراد الذين وجدوا أنه لا توجد هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي بنسبة تقدر بـ 83,33%، ويفسر ذلك بتأثير النقابة على العمل النقابي عليها.

الجدول رقم 32: يمثل هل وجود أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل مهم في تحقيق المطالب العمالية

النسبة	التكرار	هل وجود أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل مهم في تحقيق المطالب العمالية
16,66%	34	نعم
83,33%	26	لا
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجود أن أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل مهم في تحقيق المطالب العمالية تقدر بـ 16,66%، أما الأفراد الذين وجدوا أن وجود أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل غير مهم في تحقيق المطالب العمالية وذلك بنسبة تقدر بـ 83,33%.

الجدول رقم 33: يمثل الدور الحالي الذي تلعبه النقابة في تحقيق المطالب العمالية

النسبة	التكرار	الدور الحالي الذي تلعبه النقابة في تحقيق المطالب العمالية
13,33%	8	لا تحقق النقابة المطالب العمالية ولها دور غير واضح
3,33%	2	عدم تدخل النقابات في حل المشاكل
25%	15	دور النقابة الفعال في تحقيق المطالب العمالية والدفاع عنها وتحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال.
58,33%	35	دور غير فعال وغير كافي
100%	60	المجموع

يتضح من خلا الجدول أعلاه أن الأفراد الذين وجدوا أن الدور الحالي الذي تلعبه النقابة في تحقيق المطالب العمالية لا تحقق المطالب العمالية ولها دور غير واضح وذلك بنسبة تقدر بـ 13,33%، أما الأفراد الذين وجدوا أن الدور الحالي الذي تلعبه النقابة هو عدم التدخل في حل المشاكل وذلك بنسبة تقدر بـ 3,33%، أن الأفراد الذين وجدوا أن الدور الحالي للنقابة هو دور فعال يتمثل في تحقيق المطالب العمالية والدفاع عنها

وكذلك تحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال تقدر بنسبة 25%، أما الأفراد الذين وجدوا أن الدور الحالي للنقابة هو دور غير فعال وغير كافي وذلك يقدر بنسبة 58,33%.

اقتراحات لتفعيل دور النقابات بهدف تحقيق المطالب العمالية

النسبة	التكرار	الاقتراحات
6,66%	4	القيام بندوات فصلية في المؤسسات
10%	6	العمل بجدية والاهتمام بالمشاكل التربوية والإدارية
33,33%	20	الدفاع عن حقوق العمال المادية والمعنوية
15%	9	التواصل أكثر مع العمال ومشاركتهم في اتخاذ القرار
15%	9	تفعيل وتشكيل نقابة خاصة بأساتذة الإبتدائي
3,33%	2	الصرامة والمتابعة
8,33%	5	تحسين القدرة الشرائية للعمال
8,33%	5	توفير الخدمات الصحية
100%	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نجد أن لتفعيل دور النقابات بهدف تحقيق المطالب العمالية نجد أن الأفراد الذين وجدوا أن القيام بندوات فصلية في المؤسسة يساهم في تفعيل دور النقابات بنسبة 6,66%، أما الأفراد الذين وجدوا أن العمل بجدية والاهتمام بالمشاكل التربوية والإدارية هو عامل يساهم في تفعيل دور النقابات وذلك بنسبة تقدر بـ 10%، أما الأفراد الذين وجدوا أن الدفاع عن حقوق العمال المادية والمعنوية هو عامل يساهم في تفعيل دور النقابات وذلك بنسبة 33,33%، أما الأفراد الذين وجدوا أن التواصل أكثر مع العمال ومشاركتهم في اتخاذ القرار يساهم في تفعيل دور النقابات بنسبة 15%، أما الأفراد الذين وجدوا أن تفعيل وتشكيل نقابة خاصة بأساتذة الإبتدائي تسهل في تفعيل دورها لتحقيق المطالب العمالية بنسبة 15%، أما الأفراد الذين وجدوا

الصرامة والمتابعة هي عامل مهم في تفعيل دور النقابات بنسبة 3,33%، ثم تليها الأفراد الذين وجدوا أن تحسين القدرة الشرائية للعمال تساهم في تفعيل دور النقابات بنسبة 8,33%، وفي الأخير نجد أن نسبة الأفراد التي وجدوا أن توفير الخدمات الصحية مهم في تفعيل دور النقابات وتحقيق مطالب العمال بنسبة 8,33%.

رابعاً: النتائج الجزئية للدراسة

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية ومعرفة كل من مجتمع البحث وخصائصه، وبعد توزيع الإستمارات ثم القيام بجمعها من أجل عرض البيانات وتحليلها عبر جداول إحصائية بعد عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة تمكنا من الوصول إلى عدة استنتاجات، وسوف نتطرق إلى مناقشة تحليل وعرض النتائج على ضوء الفرضيات.

الفرضية العامة: للنقابة دور في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية حيث تم توقع مجموعة من النتائج:

- لا تحقق النقابة المطالب العمالية ولها دور غير واضح.
- عدم تدخل النقابات في حل المشاكل.
- لم تقم النقابة بندوات فصلية في المؤسسات.
- عدم تفعيل وتشكيل نقابة خاصة بأساتذة الإبتدائي.
- دور النقابة غير فعال وغير كافي.
- ونستنتج مما سبق أن دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة هو تنظيم ندوات ودورات تدريبية للعمال، مثل التكوين والتدريب، كما لا تتدخل في حل المشاكل، ولكن في حقيقة الأمر أن النقابة ليست مفعلة وهذا راجع للتقصير وعدم المتابعة ومنه نستنتج أن الفرضية غير محققة.

الفرضية الأولى:

- تساهم النقابة في العمل على تحسين الأجور والرفع من القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة العمومية الجزائرية من خلال توقع النتائج التالية:

نجد أن نسبة كبيرة من أفراد المؤسسة وجدوا أن النقابة لا تحقق القدرة الشرائية للعمال في المؤسسة وذلك لعدم تحقيق المطالب العمالية لهم وضعف توفير الظروف المادية والمعنوية ومنه الفرضية الأولى غير محققة.

الفرضية الثانية:

- تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا ونستخلص ذلك من خلال النتائج التالية:

- نجد أن فئة كبيرة من العمال وجدوا أن النقابة لا تعمل على توفير طب العمل وظروف مهنية صحية جيدة للعمال نتيجة نقص الاهتمام والمتابعة وإهمالهم من الجانب الصحي، ومن خلال ذلك نستخلص أن النقابة لا تعمل على توفير ظروف مهنية صحية جيدة وبالتالي الفرضية الثانية غير محققة.

الفرضية الثالثة:

- للنقابة في المؤسسة العمومية الجزائرية دور في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية ونستخلص ذلك من النتائج:

- نجد أغلبية العمال وجدوا أن النقابة لا تضمن تكوين دائم للعمال من خلال معايير الترقية في العمل وبالتالي فإن الفرضية الثالثة غير محققة.

خامسا: النتائج العامة للدراسة

من خلال الدراسة التي أجريت حول "دور النقابة العمالية في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية" بمجموعة من المدارس بولاية قالمة، بالإضافة إلى أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة وبعد عرضها على مجموعة من الأسس المنهجية، وبعد عرض وتحليل الإستمارة واختبار فرضيات الدراسة ودراسة كلا المتغيرين واستخلاص دور النقابة توصلنا إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.
- توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا.

- توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية. ومن خلال الإعتماد على الدراسات السابقة والإستفادة من نتائجها وربطها بالنتائج المتحصل عليها بمختلف الأدوات المستخدمة ومعرفة نقاط الاتفاق والإختلاف.

إتفقت دراستنا مع دراسة عزري نور الدين بعنوان "دور النقابات العمالية في عمليات إدارة الموارد البشرية" دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة العمومية الإستشفائية، أولاد جلال (2019-2020)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الإجراءات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها النقابات العمالية، والتعرف على طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها، وكذلك السعي لفهم واقع النقابات ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية، أما دراستنا الحالية فقد توصلت إلى معرفة طرق عمل النقابات بالمؤسسة العمومية، والتأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابات في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.

في حين اختلفت الدراستان من خلال توصل عزري نور الدين إلى أن النقابات العمالية لم تساهم في تطوير العاملين داخل المؤسسة من خلال تنظيم اللقاءات، وأن نسبة كبيرة تسعى لتطوير أدائها وهذا راجع إلى عدم دراية بالعمل الذي تساهم فيه النقابة، حيث أن غياب النشاطات والأعمال التي تعمل على تنظيمها النقابة من خلال الندوات والفعاليات، بالإضافة إلى أن النقابات ليس لها دور في تحديد الحوافر داخل المؤسسة، أما دراستنا فقد توصلت إلى أنه توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، وكذلك توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية

يسودها أمنا صناعيا فعالا، وأنه توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

إتفقت دراستنا مع دراسة شطيبي حنان بعنوان "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل في الأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة منتوري-قسنطينة، (2009-2010)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الغوص في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني، والتعرف على تاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر والتعرض إلى مختلف جوانبها، معرفة واقع الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية واتجاه تأثيرها على أداء الموارد البشرية.

أما دراستنا الحالية فقد توصلت إلى معرفة طرق عمل النقابات بالمؤسسة العمومية، والتأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابات في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.

في حين اختلفت الدراستان من خلال توصل شطيبي حنان إلى أن نسبة الانخراط في التنظيمين النقابيين، الممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتتنخفض كلما ارتقينا، وأن إن العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في نقاباتهم، يرجع أساسا إلى السبب الاجتماعي وهو الحصول على سكن بالنسبة الرتبتيين المهنيّتين "أستاذ مساعد وأستاذ مساعد مكلف بالدروس" علما هذين الرتبتيين هما الأكثر انخراطا في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، ولقد اثبتت نتائج البحث وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضى الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابتيين على حد السواء على مصالح ممثليها كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعتهم، وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية، التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.

أما دراستنا فقد توصلت إلى أنه توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، وكذلك توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا، وأنه توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

إتفقت دراستنا مع دراسة وائل طه عبد الرزاق أبو سرور بعنوان "الدور والتنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها (1430هـ-2009)، حيث هدفت الدراسة

إلى التعرف على الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين، بالإضافة إلى معرفة آفاق تطوير هذه النقابة، وكذلك التعرف على معيقات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة بيت لحم والخليل، إضافة إلى التعرف على إنجازات الدور التنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين في محافظتي بيت لحم وخليل، أما دراستنا الحالية فقد توصلت إلى معرفة طرق عمل النقابات بالمؤسسة العمومية، والتأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابات في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.

في حين اختلفت الدراسات من خلال توصل وائل طه عبد الرزاق أبو سرور إلى أن النقابتين لهما دور تنموي وإن كان هذا الدور يشوبه الكثير من المعوقات والصعاب سواء على مستوى النقابة أم على مستوى الأخصائيين أنفسهم، تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تتناول متغير النقابة المتمثل في الدور والتنموي لنقابة الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين في محافظتي بيت لحم والخليل وآفاق تطويرها، وتختلف دراستنا عنها وذلك أنها فقد تناولت طبيعة النقابات العمالية من حيث دورها وأنواعها وأهدافها، أما هذه الدراسة تخلف مع دراستنا في معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية، التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.

أما دراستنا فقد توصلت إلى أنه توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، وكذلك توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا، وأنه توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

إتفقت دراستنا مع محمد لنصاري، عثمان العمراني بعنوان " دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية في المؤسسة، دراسة ميدانية بمستشفى ابن سينا-أردار-حيث هدفت الدراسة إلى إبراز دور النقابة في نشر الثقافة التنظيمية، والتعرف على الدور المنوط بالنقابة لتكييف الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، وكذلك الوقوف على مساهمة النقابة في ترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، أما دراستنا الحالية فقد توصلت إلى معرفة طرق عمل النقابات بالمؤسسة العمومية، والتأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة، بالإضافة إلى محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابات في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية.

في حين اختلفت الدراسات من خلال توصل محمد لنصاري وعثماني العمراني إلى أن التنظيمات النقابية تساهم في ترسيخ القيم التنظيمية بالمؤسسة، وترسيخ العمل الجماعي بين العمال، وكذلك تطبيق القوانين في المؤسسة، وترسخ التعاون وتنتشر القيم التنظيمية في الأوساط العمالية، وذلك مواصلة تعزيز العمل الجماعي عن طريق دفع العمال إلى تبادل الأفكار والمعلومات، والحرص على تطبيق القوانين في المؤسسة وذلك بالإستعانة بالحوار مع الإدارة لتعديل قراراتها، وتختلف هذه الدراسة مع دراستنا في معرفة طرق عمل النقابات في المؤسسة العمومية، التأكيد على ضرورة تحقيق النقابات للمطالب العمالية في المؤسسة.

أما دراستنا فقد توصلت إلى أنه توجد علاقة عكسية في إثبات دور النقابة وبين تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، وكذلك توجد علاقة عكسية تعمل النقابة على توفير طب للعمل وظروف مهنية صحية يسودها أمنا صناعيا فعالا، وأنه توجد علاقة عكسية لدور للنقابة في ضمان تكوين دائم للعمال والذي يكون من معايير الترقية.

❖ الخلاصة:

ونستخلص من خلال هذا الفصل أنه قد تم تحديد العديد من الجوانب المنهجية، إضافة إلى توضيح الخطوات التي قمنا بها في هذه الدراسة، بإستخدام تقنيات كل من الإستمارة والملاحظة في جمع البيانات الميدانية، بالإضافة إلى اختيار المنهج وتحديد العينة وخصائصها التي لها صلة بدور النقابات العمالية في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، إضافة إلى عرض وتحليل وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة وصولاً إلى نتائجها العامة.

خاتمة

❖ الخاتمة:

ومما سبق دراسته يمكن القول أن موضوع النقابة العمالية يعتبر من أبرز المواضيع الهامة التي نالت إهتمام الكثير من العلماء والباحثين في مختلف المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، حيث أنه لا يوجد مؤسسة تخلو من تنظيم نقابي فيها، وذلك لأهميتها في السعي على تحقيق المطالب العمالية للعمال والمطالبة بحقوقهم المادية والمعنوية من طرف أرباب العمل.

كما أن ظهور العمل النقابي قد ساهم في تحسين ظروف الطبقة العمالية فيها حيث شملت التنظيمات النقابية العالم بأكمله لتشهد كذلك الجزائر العديد من النقابات، فالنقابة العمالية أو العمل النقابي له أهمية كبيرة في مختلف القطاعات ويشمل على القطاع التربوي خاصة، فهي تعتبر وسيط بين الأساتذة من أجل الاستماع إلى إنشغالاتهم ومشاكلهم ومحاولة طرحهم ومحاولة إيصال آراءهم من قبل النواب المسؤولين على النقابة. ومنه نستنتج أن دور النقابات العمالية لا يزال غير فعال في تحقيق المطالب العمالية في المؤسسة العمومية، وأنه يحتاج إلى المزيد من الصرامة والمتابعة في التسيير، ومحاولة مشاركة العمال في إتخاذ القرارات معهم، إضافة إلى محاولة سعي النقابة على تحقيق المطالب العمالية للعمال وتوفير الظروف الاجتماعية والمادية والصحية اللازمة من أجل نجاح وإستقرار المؤسسات.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع:

❖ موسوعة:

- 1- عبد الوهاب الكيالي: الموسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط3، بيروت، 1990.
- 2- قسم الشؤون النقابية: دليل النقابات العمالية، الاتحاد العام للعمال، عمان، 2012.

❖ قواميس ومعاجم:

- 3- علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، تونس، 1979.
- 4- فاروق مداس: قاموس مصطلحات علم الاجتماع، سلسلة قواميس المنار، دار المدني، الجزائر، 2003.
- 5- المنجد في اللغة العربية، الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991.
- 6- إبراهيم مصطفى الريات وآخرون: معجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، دن.س.
- 7- جمال عبد الناصر: معجم الاقتصادي، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 8- المنجد في اللغة العربية: الطبعة الحادية والثلاثون، بيروت، دار المشرق، 1991.

❖ كتب:

- 9- خالد علي عمر وآخرون: حملة من أجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها، مركز هشام مبارك للقانون، القاهرة، 2009.
- 10- مهدي حسن زولوف: إدارة الأفراد، دار الصفاء، ط1، الأردن، 2003.
- 11- سعاد فاتن برنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل، ط3، الأردن، 2007.
- 12- عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر، مصر، 1972.
- 13- حماد محمد شطا: تطور وظيفة الدولة، (نظرية المؤسسات العامة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1984.
- 14- سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
- 15- جلال محمد النعيمي: دراسة العمل في إطار الإنتاج والعمليات، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 16- عبد الباسط محمد محسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، مصر، 1972.
- 17- بوبكر بوخرسيه وآخرون: دراسات في الموارد البشرية، إدارة الأفراد. داري قرطبة، د. ط، الجزائر، 2000.

- 18-إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014.
- 19-عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، 2001.
- 20-ممدوح الصرايرة: القانون الإداري، مبادئ القانون الإداري، التنظيم الإداري، الضبط الإداري، المرفق العام، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- 21-حماد محمد شطا: تطور وظيفة الدولة، (نظريات المؤسسات العامة، الطبعة الثانية، الكتاب الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 22-محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الأول، 2000.
- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الأول، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995.
- 23-سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي، 1979.
- 24-ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الإسكندرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994.
- 25-زكريا المصري: أسس الإدارة العامة، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، الإمارات، 2007.
- 26-علي معمر عبد المؤمن: البحث في العلوم الاجتماعية، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط1، 2008.
- 27-محمد عبيدات: منهجية البحث العلمي (القواعد، المراحل، والتطبيقات)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 1999.
- 28-عبد الله محمد عبد الرحمن: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، مطبوعة البحيرة للنشر والتوزيع، القاهرة، الإسكندرية، 2007.
- 29-محمد سرحان علي المحمودي: مناهج البحث العلمي، دار الكتب للنشر والتوزيع، اليمن، صنعاء، ط2، 1441هـ-2019م.
- 30-رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار مومة، د. ن. ب.
- 31-مهدي محمد القصاص: تصميم البحث الاجتماعي، دار نيبور للنشر والتوزيع، العراق، ط1، 2014.

- 32-ريمة ماجد: **منهجية البحث العلمي** مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، لبنان، ط1، 2012.
- 33-ذوقان عبيدات وآخرون: **البحث العلمي (مفهومه، أدواته، أساليبه)**، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1984
- 34-عمار عوابدي: **القانون الإداري، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية**، ط5، ج1، 2008.
- 35-علي شريف، **إدارة المنظمات الحكومية**، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 1999 .
- 36-المرسي السيد حجاري، **اقتصاديات المشروعات العامة النظرية والتطبيق**، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2004 .
- 37-عمار بوحوش وآخرون: **منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية**، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا، 2019.
- 38-عمار بخوش، محمود محمد الدنبيات: **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2001.

❖ مجالات:

- 39-بن غربي محمد الصغير: **العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية**، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38 أوت، 2019.
- 40-سنوسي عبد الكريم، الحاج الهواري: **النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة**، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، 2022.
- 41-عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، **الحركة النقابية الجزائرية (نشأتها، تطورها، نضالها)**، مجلة البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، 2019.
- 42-جلول شيتور، **الحرية الفردية في المذهب الفردي**، مجلة العلوم الإنسانية، العدد العاشر، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2006

❖ مذكرات ورسائل:

- 43-واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفار: **العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال**، (دراسة على ضوء رقم 22-06 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق ل 25 أبريل سنة 2022)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022.

- 44-زهيرة جحا: **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة2، 2012-2013.
- 45-بوزيد غلابي: **مفهوم المؤسسة العمومية**، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2011.
- 46-نوال براهيم: **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العامة الخدمية**، دراسة حالة مستشفى بشير بن ناصر بولاية بسكرة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير مذكرة ماجستير غير منشورة، 2005-2006.
- 47-سعد العلوش، **نظرية المؤسسة العامة**، رسالة دكتوراه الدولة في الحقوق، جامعة القاهرة، 1967
- 48-محمد أمين بوسماح، **محاضرات في المؤسسات العمومية**، موجهة لطلبة الماجستير، فرع الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 01، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2006-2007.
- 49-الحواطي فطوم، بورزيق سعاد: **إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري**، دراسة نظرية وتطبيقية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية، المركز الجامعي، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2011-2012.
- 50-رزاق نصر الدين، لمرور أحمد، شريف عبد اللطيف، **استراتيجية الاتصال داخل المؤسسة العمومية**، دراسة ميدانية بمؤسسة البريد والمواصلات-مسيلة-مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي في علوم الإعلام والاتصال، تخصص اتصال وعلاقات عامة، قسم علوم الاعلام والاتصال، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.
- 51-بوخناف هشام: **وظيفة العلاقات العامة وانعكاساتها على أداء المؤسسة العمومية الجزائرية**، دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر-عنابة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم اجتماع، تخصص علاقات عامة، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010-2011.
- ❖ **محاضرات:**
- 52-أحمد محيو: **محاضرات في المؤسسات الإدارية**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 1979.

❖ منتدى ومواقع إلكترونية:

53-هبة الصاحب، تعريف المؤسسات العمومية، منتدى موضوع، 23 أكتوبر 2022، تم الإطلاع عليه في

الساعة في 8-5-2023، الساعة، 19:30.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم اجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إستمارة بحث لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

دور النقابة في تحقيق المطالب العمالية في
المؤسسة العمومية الجزائرية
مديرية التربية ولاية قالمة- نقابة unpef

تحت إشراف الأستاذ:

- أ.د. بوصنوبرة عبد الله

من إعداد الطلبة:

- دحمان حسين

- خديري علي

السنة الجامعية: 2023/2022

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

في إطار التحضير لمذكرة التخرج ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

أرجو منكم التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة الموجودة في الإستمارة مساهمة منكم في إنجاح هذه الدراسة، مع العلم أن أجوبتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا مسبقاً.

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير .

البيانات أولية:

الجنس: أنثى ذكر

السن:

المستوى الثقافي:

الوظيفة:

تاريخ بداية العمل بالمؤسسة:

الوظيفة المهنية: مرسوم متعاقد

أخرى.....

الميدان الاجتماعي:

1- ما نوع الخدمات الاجتماعية التي أسهمت فيها النقابة؟

سلفية الضمان الاجتماعي
رحلات ترفيهية السكن

أخرى تذكر:

2- هل ساهمت النقابة في تحسين القدرة الشرائية للعمال؟

نعم لا

كيف ذلك؟.....

3- هل عملت النقابة على توفير حصص سكنية لعمال التربية؟

نعم لا

4- هل يوجد تعاون وتنسيق بين النقابة ولجنة الخدمات الاجتماعية؟

نعم لا

5- هل ساهمت النقابة في تنظيم مخيمات صيفية ورحلات ترفيهية لعمال التربية؟

نعم لا

6- هل ساهمت النقابة في إعانات أو سلفيات للعمال؟

نعم لا

7- هل ساهمت النقابة في التعاقد مع مؤسسات لتقديم خدمات استهلاكية لعمال التربية؟

نعم لا

8- في رأيك هل نجحت النقابة في تحسين الوضع الاجتماعي لعمال التربية؟

نعم لا

الميدان الصحي:

1- ماذا يمثل الجانب الصحي للعمال بالنسبة للنقابة ؟

الجانب النفسي كلاهما معا
الجانب الفيزيولوجي

2- هل هناك متابعة للحالات المرضية الموجودة داخل المؤسسة؟

نعم لا

كيف ذلك؟.....

3- هل ساهمت النقابة في عقد اتفاقيات مع المؤسسات الصحية؟

نعم لا

كيف ذلك؟.....

4- بماذا استفاد العامل من هذه الاتفاقيات؟

.....

5- هل عرفت حالات استفادت من هذه الاتفاقيات؟

نعم لا

6- ما تقييمكم للمجهود الذي تبذله النقابة في المجال الصحي؟

جيد

مقبول

سيء

7- هل أنت راض على دور النقابة في المجال الصحي؟

لا

نعم

في حالة لا، لماذا؟.....

الميدان المهني:

1- هل قدمت النقابة اقتراحات لبرمجة عملية لتكوين العمال؟

لا

نعم

كيف ذلك؟.....

2- هل ترى بأن العملية التكوينية ضرورية للرفع من مردود العامل والحصول على نتائج أفضل؟

لا

نعم

3- هل شملت الترقية في المناصب جميع عمال المؤسسة؟

لا

نعم

4- هل شملت البرامج التكوينية المعدة من طرف المؤسسة جميع عمال المؤسسة؟

لا

نعم

5- هل تتماشى سياسة التكوين التطور الحاصل في مجال عمل المؤسسة؟

لا

نعم

6- هل تساعد ظروف العمل داخل المؤسسة على تأدية المهام المطلوبة؟

لا

نعم

7- هل العلاقات الانسانية ضرورية لضمان السير الحسن المؤسسة؟

لا

نعم

8- هل هناك مشاكل تعرقل العمل النقابي؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم، ما هي هذه المشاكل؟

.....

9- هل تقدم الإدارة امتيازات للنقابي؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم، ما هي مظاهرها؟

.....

10- هل هناك عدالة فيما يخص النظام النقابي؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ لا، لماذا؟ هل السبب:

• عدم تدخل النقابة في حل جميع مشاكل العمال

نعم لا

• تأثير الإدارة على العمل النقابي داخل المؤسسة

نعم لا

أخرى، تذكر:.....

11- هل وجود أكثر من نقابة في المؤسسة الواحدة عامل مهم في تحقيق المطالب العمالية؟

نعم لا

في حالة الإجابة بـ نعم لماذا؟ هل السبب:

• للقضاء على التمايز وتعارض المطالب النقابية؟

نعم لا

• للنظر في كل المطالب العمالية وخاصة المشروعة منها؟

نعم لا

- ما هو رأيك في الدور الحالي لذي تلعبه النقابة في تحقيق المطالب العمالية؟

-
-
-
-

- ما هي اقتراحاتك لتفعيل دور النقابات بهدف تحقيق المطالب العمالية؟

-
-

