الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزراة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف . المسيلة .

كلية : العلوم الإنسانية **ميدان : العلوم الإنسانية والاجتماعية**

قسم : علم الاجتماع **فرع : علم الاجتماع**

رقم التسلسلي : **تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل**

مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

تحت عنوان

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي

إعداد الطالب : **إشراف الدكتور :**

* لبشيري عبدالرحمان * بداوي محمد سفيان

السنة الجامعية : 2019 / 2020

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلّم وعلى آله وأصحابه أجمعين نشكر الله العلي القدير على توفيقه بإتمام هذا العمل، فهو عز وجل أحق بالشكر والحمد سبحانه وتعالى، في هذا المقام لا يسعنا إلا أن ننسب الفضل لأصحابه فأخص بالذكر أستاذيا المشرف الدكتور " بداوي محمد سفيان " الذي منحنا الكثير من وقته كلما التجأنا إليه رغم الظروف الاستثنائية ولم يبخل علينا بتوجيهاته و نصائحه القيّمة فله جزيل الشكر والعرفان بالجميل على تحمله وصبره طيلة هذه الدراسة النظرية فألف شكر.

كما نتقدّم بالشكر والعرفان لأعضاء اللجنة المناقشة على قبولهم تقييم هذا العمل.

عبدالرحمان لبشيري .

اهداء

أهدي هذا العمل الذي هو ثمرة كفاح وجهد إلى من أحبهم القلب وارتاح لهم ، إلى كل الأساتذة الأفاضل الذين تكوّنت على أيديهم كل باسمه وبمقامه ، إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها وجعلها قرة عين لنا أمّي الغالية حفظها الله ، وإلى من ربانا وتعب من أجلنا إلى أبي العزيز أطال الله في عمره ، وإلى كل أخوتي زملاء الدراسة بقسم علم الاجتماع وكل عزيز وغال على القلب والروح كل باسمه ومقامه.

عبدالرحمان لبشيري .

فهرس المحتويات	الصفحة
اهداء	
شكر وعرفان	
ملخص الدراسة	
مقدمة	07
الفصل الأول الاطار المفاهيمي للدراسة	
01- تحديد الاشكالية وصياغتها	10
02- فرضيات الدراسة	12
03- أهمية الدراسة	13
04- أسباب اختيار الموضوع	14
05- أهداف الدراسة	15
06- تحديد المفاهيم	16
07- الدراسات السابقة والتعقيب عليها	20
08- صعوبات الدراسة	26
الفصل الثاني : النقابة رؤية سوسيو تنظيمية	
تمهيد	29
01- لمحة تاريخية عن نشأة النقابة	30

02- أهمية العمل النقابي	32
03- أهداف العمل النقابي	33
04- مهام النقابة	35
05- التنظير في العمل النقابي	38
06- لمحة تاريخية عن نشأة النقابة بالجزائر	47
خلاصة	56
الفصل الثالث : الاستقرار الوظيفي رؤية سوسيوتنظيمية	
تمهيد	58
01- الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري	58
02- أهمية الاستقرار	58
03- نظريات الاستقرار	59
04- محددات الاستقرار الوظيفي	64
05- مظاهر الاستقرار الوظيفي	68
06- مظاهر عدم الاستقرار في العمل	70
خلاصة	73
الفصل الرابع : المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية	

01- مجالات الدراسة 02- العينة وكيفية اختيارها	76
03- منهج الدراسة	79
04- أدوات جمع البيانات	78
05- -خلاصة عامة	82
قائمة المصادر والمراجع	
الملاحق	

مقدمة :

تعد النقابة حقيقة اجتماعية تضرب بجذورها أعماق التاريخ ، و تنظيما يعمل على جمع القوى العاملة بهدف حماية و تنمية المصالح الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية لأعضائها وفق المبادئ و القوانين والشروط الممنوحة لهم .

وشكل جانب الإنساني والعلاقات الاجتماعية بعدا هاما في دور النقابة داخل المنظمة وتجسد ذلك على وجه الخصوص في تحقيق الاستقرار الوظيفي من خلال توفير وتحسين المتطلبات وشروط العمل الاجتماعية ، الاقتصادية ، الصحية والفيزيقية ، وحتى تجسيد هذا المطلب (الاستقرار الوظيفي) من طرف الجهاز الإداري يلجأ هذا العامل في مختلف القطاعات إلى الانضمام إلى النقابة للمطالبة بهذه الحقوق المادية والمعنوية والحفاظ على المكتسبات .

وتعتبر الجزائر من الدول التي عايشت النقابة خلال فترات تميزت من النضال و التحرر إلى النهوض و التنمية وكان ذلك عبر المراحل العديدة التي تطورت وفقها المؤسسة الجزائرية ، وفي كل مرحلة يتميز دور النقابة بداء من مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات و انتهاء بخوصصة المؤسسات وتطبيق نظام اقتصاد السوق .

ومن أهم المؤسسات التي يفخر المجتمع بوجودها وتعتبر رمز تقدمه أو انحطاطه و الفائدة للتغيير فيه نجد الجامعة هذه المؤسسة التي تقع على عاتقها إعداد إطارات ونخبة المجتمع لهذا إذا كان الاستقرار باقي المجتمع مطلوب فهو في الجامعة أمر ضروري لما له من أثر على مدخلاتها و مخرجاتها في النهاية ،

فمن خلال الدراسة نحاول تسليط الضوء على موضوع دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي ، متخذين من فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين (**U . G . T . A**) بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة نموذجا لذلك .

حيث تطرقنا في الجانب النظري للدراسة إلى خطة اشتملت على مقدمة وأربع فصول وخاتمة .

الفصل الأول يتعلق بالإطار العام للدراسة الذي يحتوي على الإشكالية و الفرضيات و الأهمية وأسباب الدراسة و الأهداف و تحديد المفاهيم والدراسات السابقة ، أما الفصل الثاني فقد تمحور حول النقابة وتناولنا فيه لمحة تاريخية عن نشأة النقابة و أهمية و أهداف ومهام العمل النقابي ونظريات ونشأة النقابة في الجزائر ، أما الفصل الثالث فقد تطرقنا فيه عن أهمية الاستقرار الوظيفي وبعض النظريات وأهم المحددات ومظاهر الاستقرار و عدم الاستقرار ، أما الفصل الرابع يضم المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية ، حيث تناولنا فيه مجالات الدراسة والعينة و كيفية اختيارها والمنهج وأدوات جمع البيانات .

الإطار العام للدراسة

01- تحديد الاشكالية وصياغتها

02- فرضيات الدراسة

03- أهمية الدراسة

04- أسباب اختيار الموضوع

05- اهداف الدراسة

06- تحديد المفاهيم

07- الدراسات السابقة

1. إشكالية الدراسة :

إن التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الانسانية بحيث أنها في الدولة الواحدة تضم مئات الانواع من هذه التنظيمات .

ولذلك شكل موضوع النقابة محورا اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن رغم تعدد رؤاهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة إلا أنهم يتفقون على أن النقابة ظاهرة حاضرة في كل المؤسسات وفي كل ميادين الحياة الاجتماعية .

وانطلاقا من كون أن " **النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل** " (**Aline Tourain** ، **1965** ، **P346**) ، وضمن هذه الظروف والأوضاع تشكلت النقابة وشعارها الأساسي في البداية كان الدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم ، وشيئا فشيئا امتلكت النقابة الصبغة القانونية وأصبحت حق من حقوق العمل .

حتى و إن اختلفت اسباب قيامها لكن يبقى الهدف واحد هو المطلبية والمحافظة على المكتسبات سواء كانت مادية كالحق في الأجر والعلاوات والحوافز .... أو معنوية كتوفير الرعاية الصحية والتأمينات وضمان ظروف ملائمة لأداء العمل ، أو سياسية كالمشاركة الفعلية في رسم السياسات واتخاذ القرارات .....

فإن كانت هذه المطالب تسعى إلى تحسين طبيعة العلاقات الإنسانية بين الموظفين ، وبين الموظفين والإدارة فإنها تولد شعور لدى العامل بالأمان والاهتمام التام عن العمل الذي هو فيه ، وهذا ما يسمى بالاستقرار الوظيفي ، والذي يمد الموظف بالمؤسسة بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء وظيفته بحماس ينبع من

قوة داخلية قائمة على شعور داخلي بالتكامل بينه وبين وظيفته ، ليصبح إنسانا تستغرقه وظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم .

وضعف شروط العمل وغياب الجانب الانساني وعدم توفير تكوين جيد يؤدي إلى ارتفاع معدل الغياب والتأخر عن العمل وانخفاض الاستقرار الوظيفي كل هاته تؤثر سلبا على استقرار المؤسسة ، وهذا ما أكده حبيب الصحاف " **بأنه استقرار الموظف في الوظيفة و يتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمة متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي و تعمل على تكريسه** " (**حبيب الصحاف ، 1997 ، ص 66**) . ونظرا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في عالم يتصف بالتغير المستمر تواجه المنظمات تحديات ومشاكل عديدة تعترض طريقها نحو التنمية مما يؤدي بها إلى حدوث اختلالات على مستوى البناءات والهياكل التنظيمية وبالتالي عدم استقرارها سواء على المستوى الداخلي او الخارجي ، حيث يعد استقرار المنظمة عاملا رئيسي على تقدمها واتساعها من خلال مؤشراته الواضحة والتي على رأسها التوافق المهني ، والأمان الوظيفي ، والاندماج في العمل ، في خضم هذا كله تسعى المنظمات جاهدة إلى إيجاد ميكانزيمات من أجل ضمان استمرار المؤسسات وبقائها فالموظف يشعر بالأمان والرضا والاستقرار عندما تتوفر له الظروف الملائمة من أجر و ترقية و اهتمام ، والمنظمة الجزائرية كغيرها من المنظمات في مسعى لها لتحريك عجلة التنمية في ظل التحولات التنظيمية التي أملتها الظروف الراهنة من هبوط أسعار النفط وتفشي وباء كورونا التي شهدها العالم عامة والجزائر خاصة وكذلك الفترات التي مرت بيها المنظمات الجزائرية بداية من التسيير الذاتي وصولا إلى استقلالية المنظمات ، والجامعات تعد إحدى هذه المنظمات بما تحتويه من فروع نقابية و أساتذة تعليم العالي حيث يعد الاستقرار فيها مطلبا ضروريا في العمل الاداري والتعليمي لما له من أهمية كبيرة بالنسبة للأستاذ

خاصة داخل الجامعة حيث يؤدي إلى ثبات و استقرار مستواه أدائه وتمتعه بمستوى جيد من الرضا وهذا ما يؤدي إلى العلاقة الجيدة بين الاستاذ ورئيسه وجامعته بصفة عامة ويخلق جوا من الولاء والانتماء لدى الاستاذ تجاه مؤسسته مما يدفعه إلى التطوير و الإبداع في عمله وتحقيق أهداف الجامعة والمساهمة على نشر روح العمل .

وعليه اتجهت بنا الدراسة إلى القيام بدراسة سوسيو تنظيمية بفرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حول المتغيرين " دور النقابة و الاستقرار الوظيفي " فتحدد بهذا التساؤل الرئيسي في خضم المعطيات التحليل كالآتي :

- ما هو دور الذي تؤديه التنظيمات النقابية في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي ؟

ولتضمين معالم الوضوح في صياغتها المنهجية نبلور الأسئلة الفرعية التالية :

- هل يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الأمان الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف ؟
- هل يساهم التنظيم النقابي في عملية الاندماج في العمل لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف ؟
- هل يساهم التنظيم النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي بجامعة محمد بوضياف ؟

2. فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

* لتنظيم النقابي دور في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم العالي .

الفرضيات الفرعية :

* يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الشعور بالأمان الوظيفي لد أساتذة التعليم العالي.

* يساهم التنظيم النقابي في تحقيق الاندماج في العمل لدى أساتذة التعليم العالي .

* يساهم التنظيم النقابي في تحقيق التوافق المهني لدى أساتذة التعليم العالي .

3. أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أن ها تسلط الضوء على النقابة المهنية في قطاع التعليم العالي وتبين دورها في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين ، مما يمكن أصحاب القرار و المعنيين بالأمر من أخذ فكرة عن تلك العلاقة و أخذها بعين الاعتبار في تسييرهم لقطاع المؤسسة الجامعية ، وأيضا لقلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين النقابات المهنية والاستقرار الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين عموما وخصوصا ميدان الدراسة .

كما تكمن أهمية دراسة في اعتبار أن هذا الموضوع حدث الساعة والذي قد يظهر للساحة بعد تذبذب اسعار النفط وانعكاسه على مداخيل الدولة و أزمة كورونا التي ستزيد في أزمة الاضرابات التي تشنها النقابات في عدة قطاعات على غرار قطاع التعليم العالي .

كما تكمن أهمية الموضوع في ملاحظتنا الدائمة للنزاعات و الصراعات التي تحدث داخل قطاع التعليم العالي و ازدياد المشاكل المرتبطة بها ، سواء بين اساتذة التعليم العالي فيما بينهم أو بين أصحاب القرار ، هذه المشاكل والصراعات والمطالب تدفعنا

للتساؤل عن دور النقابة في حل هاته النزاعات و التوفيق بين موقف الطرفين ، لإحداث نوع من الاستقرار الوظيفي داخل قطاع التعليم العالي .

4. أسباب اختيار الموضوع :

الأسباب التي دفعتنا لإجراء دراسة سوسيولوجية حول العمل النقابي في الجزائر تتمثل في:

أ- الأسبـاب الذاتيـة :

- الميل الشخصي لإجراء دراسة سوسيولوجية حول الفعل النقابي .
- ارتباط الموضوع بالتخصص الذي ندرسه .
- ظهور العمل النقابي في السنوات الأخيرة كقوة ضاغطة على الساحة السياسية والاجتماعية له مكانه اجتماعية، وقدرة على التعبئة والتمثيل والوفاء لمطالب الفئات المهنية، بسبب الظروف المهنية، الاجتماعية والاقتصادية المتدهورة.
- التعرف على أسباب بروز العمل النقابي في الجزائر عموما وفي قطاع التعليم العالي خصوصا بشكل فعال خاصة في السنوات الأخيرة ، والتعرف على مدى قدرة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في المحافظة على الحقوق و المكتسبات في ظل التغيرات السوسيو- اقتصادية الراهنة .

ب- الأسبـاب الموضوعيـة :

- يعتبر موضوع النقابة و دورها في تحقيق المطالب والدفاع عن المكتسبات من المواضيع المحددة للاستقرار الوظيفي .
- استطاعت النقابات إثبات ذاتها كقوة مهنية قادرة على إنتاج واقعها المهني والاجتماعي .
- إثراء البحث العلمي في مجال دراسات حول النقابة .
- تواجد التنظيمات النقابية على مستوى أغلب القطاعات .

5. أهداف الدراسة :

- إن هدف أي بحث علمي هو الوصول إلى الكشف عن أي مشكلة أو تشخيص الظواهر و توضيحها و تبيين نتائجها النهائية و هو ما سنحاول لمسه في دراستنا.
- كما أن هدفنا من انجاز هذا البحث محاولة تطبيق مبادئ البحث العلمي وتقنياته المنهجية على موضوع يدخل في نطاق اختصاص علم الاجتماع ، وكذا النزول إلى الميدان و التعرف على الحياة التطبيقية من خلال الدراسة الميدانية .
- محاولة التعرف على الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لدى اساتذة التعليم العالي .
- معرفة وضعية النقابة في قطاع التعليم العالي و محاولة الكشف عن العلاقة بينها وبين اساتذة التعليم العالي وموقفهم منها ومن نتائج عملها .

6. تحديد المفاهيم :

تعتبر مسألة تحديد المفاهيم الإطار النظري للبحث و البناء الفكري له ، فتحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية للدراسة إحدى الخطوات المنهجية الهامة في تصميم البحث ، فالدقة و الموضوعية ومن خصائص العلم ،ومن مستلزماته وضع تعاريف واضحة لكل مفهوم لتفادي تشابك واختلاط المعاني .

ومن خلال هذا المنطلق حرصنا على عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة .

❖ **النقابة :**

لغة : تعني الرئاسة ، ويقال لكبير القوم نقيبا أو رئيسا أو عقيدا ، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الاطباء أو نقيب المعلمين وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية

واتحاد لذوي المهن والحرف و للنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم إتباعها فمن أساسياتها مثلا نظام الانتخابات.

اصطلاحا : هيئة قانونية تتكون من مجموعة المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متقاربة وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام و رعاية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات و الهيئات التشريعية واللجوء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة . **(علي بن داهية و آخرون ، 1976 ، ص 47)**

تعريف **ج كول** : بأنها (أي النقابة) تتكون من العمال الذين تضمنهم مهنة أو أكثر أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء و رعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية **(جون ب كول ، ب س ، ص 7)**

تعريف **أحمد زكي بدوي** : أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم . **(أحمد زكي بدوي، 1983، ص 297)**

تعريف **آلان توران** : أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل **(Aline Tourain ، 1965 ، P346)**

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة **المفهوم الإجرائي للنقابة كالتالي** : النقابة هي تنظيم حر ومستقل و إرادي ، يضم العمال الأجراء للدفاع عن مصالح وحقوق أعضاءه الشرعية في إطار ما ينظمه القانون ، ويستخدم في ذلك أساليب مثل الإضراب و أساليب ذلت طابع سلمي كالمشاركة في اتخاذ القرارات مثل جعل مناخ العمل ملائم للعمال واحتياجاتهم .

تعريف أبعاد دور النقابة :

1. **دور اجتماعي** : تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال وتحسيسهم بدور العمل النقابي كرسالة اجتماعية وانسانية للمطالبة بحقوقهم وتعلم النضال .
2. **دور مهني** : وهو تحسين شروط العمل والعمل على خلق دورات تدريبة وتربصات لزيادة العامل او الموظف بمعلومات حول النشاط النقابي ومعرفة حقوقه و واجباته .
3. **دور اقتصادي** : هو السعي لتحسين المستوى المعيشي من خلال تحسين الاجر والمطالبة بالحقوق كالترقية وكل ما يمس الجانب الاقتصادي .

مؤشراته :

التضايق من مكان العمل– الظروف المهنية– التقليل من حوادث العمل .

❖ **الاستقرار الوظيفي :**

لغة : بمعنى متانة صلابة ، ثبات ، دوام **(إيهاب أحمد عويفة ، 2008 ، ص 30)**

اصطلاحا : اشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف .

يعرفه " **كانو** " أنه توازن العوامل الداخلية والخارجية عند الإنسان ، فإذا أمن من الوصول إلى هذه الحالة من الاستقرار فإن مزاولة العمل يمكن القيام به إلى أقصى درجة **(محمد علي محمد ، 2008 ، ص 201)**

يعرفه " **حبيب الصحاف** " بأنه استقرار الموظف في الوظيفة و يتبين من معدلات البقاء في العمل وتحسب المنظمة متوسط العمل الوظيفي للعاملين لديها لتحديد معدلات الاستقرار الوظيفي و تعمل على تكريسه **(حبيب الصحاف ، 1997 ، ص 66)** .

التعريف الإجرائي : هو دوام العامل في عمله وعدم الانتقال إلى منظمة أخرى لشعوره بالأمان في الوظيفية و توافقه المهني مع أهداف المؤسسة فالاستقرار هو شعور بالأمن والراحة وتوفر شروط العمل المناسبة داخل المنظمة .

تعريف أبعاد الاستقرار الوظيفي :

1. **التوافق المهني :** بانه قدرة الفرد على التكييف السليم ، والتلائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه والاخرين .

2. الأمان الوظيفي : يقصد به الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل نفس المؤسسة فهو الحالة الذهنية التي يكونها الموظف حول مدى استقراره .

3. الاندماج في العمل : هو تسخير افراد المنظمة انفسهم لأدوار العمل وذلك من خلال توظيف طاقاتهم والقدرة على التعبير عن انفسهم جسديا ، ومعرفيا ، وعاطفيا في اداء ادوارهم .

مؤشراته :

نظام التدرج المهني – عملية الإشراف – الظروف الفيزيقية – نظام الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة .

❖ **المؤسسة الخدماتية :**

1. المؤسسة :

لغة : هي من الفعل أسس أي بناء ووضع قواعد ، وهي تعني كذلك مجموع المنشآت المقامة لعمل مشروع ما واستغلاله . **(ليندال اوريك ، 1965 ، ص 40)**

اصطلاحا : عرفت المؤسسة من الناحية السوسيولوجية : مجموعة من الأحكام والقوانين الثابتة التي تحدد العلاقات الاجتماعية في المجتمع .

ويعرفها **علماء الاجتماع** بأنها : أساليب للعمل والإحساس والتفكير متبلورة وإلى حد ما ثابتة ، ملزمة ، مميزة لمجموعة اجتماعية . **(المعجم النقدي ، 1986 ، ص 479)**

ماهي ترجمة لكلمة " **entreprise** " وتعني جمعية أو شركة أسست لغاية علمية أو خيرية أو اقتصادية ويقال مؤسسة خدماتية ـ مؤسسة صناعية ـ مؤسسة تجارية . **(دينكل ميشل ، 1981 ، ص 102) .**

ومن خلال التعريف السابقة للمؤسسة تعرف إجرائيا على أنها : هي عبارة عن مجموعة من العمليات الخدمية في الهيكل التنظيمي تظم الموارد المادية والبشرية وتقوم على أساس العمل الجماعي للموظفين فيها من أجل تحقيق أهداف المؤسسة .

2. الخدمة :

لغة: كلمة خدمة تعني" **SERVICE** " مأخوذة من اللاتينية **SERVITUM** وبدأ ظهورها عام 1050 وتعني الرق والعبود **SERVAGE** ثم بدأ يتطور مفهوم الخدمة بتحرر الرق وظهور نظام الأجير مع بداية الثورة الصناعية .

(Dale M, Beckman . 2017)

اصطلاحا : يعرفها لوفلوك **LOUFILOUK** أخصائي في التسويق: " الخدمة عبارة عن فعل أو أداء يمكن لأحد الأطراف أن يقدمها لطرف آخر، فالخدمات عبارة عن أنشطة اقتصادية تخلق قيمة تحقق منافع للمستهلكين في الوقت والمكان المناسب بهدف تحقيق التغير.

" **KOTLER** " : نشاط او منفعة غير ملموسة وقد يرتبط إنتاجها او لا يرتبط بسلع مادية . **(Philip kotloer , P482)**

نستخلص من كل ما سبق من التعاريف التعريف الإجرائي : أن الخدمة تقدم من قبل المؤسسات، فمنها من يقدم خدمات غير ربحية (مجانية) ، ومنها من يقدم خدمات ربحية أي تجارية .

3. المؤسسة الخدماتية :

اصطلاحا : إن المؤسسة الخدماتية تعتبر بمثابة منظمة تقوم على أساس أشخاص قادرين ومتمكنين من العملية الاقتصادية بوسائل خاصة تهدف إلى تحقيق الأرباح وذلك عن طريق اتساع حاجات . **(خالد الراوي وآخرون ، 2000 ، ص 342)**

وتعرف إجرائيا على أنها : هي عبارة عن مجموعة من الأفراد ذوي خبرات مع توفر الوسائل المادية ، التقنية ، المالية والبشرية مجسدة في شكل نظام تتفاعل فيه العديد من العوامل الداخلية والخارجية بهدف إنتاج خدمات موجهة إلى إرضاء المستهلك.

7. الدراسات السابقة :

يعتبر استطلاع الابحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع البحث ولقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع بحثنا وسنعرض منها ما يلي :

الدراسات العربية :

1/ دراسة الأستاذ اياد وليد محمد الجبير " مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية "

* سنة الدراسة : 2008 ، 2009

* مكان الدراسة : نقابية المهنيين الاردنيين .

* طبيعة الدراسة : ميدانية .

* اشكالية الدراسة : هو محاولة ابراز الباحث عن مدى التزام النقابات المهنية في الاردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية ؟ وعن مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين ؟

منهجية الدراسة :

* المنهج الوصفي التحليلي .

* ادوات البحث : الاستمارة .

* عينة البحث : أعضاء نقابة المهندسين والمتكونة من 305 عضوا أو موظفي نقابة المهندسين 40 .

* أهداف الدراسة : محاولة التعرف على واقع المطلبية النقابية في نقابة المهنيين في الاردن ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها .

* نتائج الدراسة : 1/ التزام نقابة المهنيين الاردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية وشفافية اختيار أعضائها .

2/ الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمهنيين ومصالحهم في المجتمع الأردني .(**اياد وليد محمد الجبير ، 2008 / 2009 ، ص 30 ـ 31)**

الدراسات الجزائرية :

1/ دراسة كاف موسى (2014 / 2015) بعنوان استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم

الثانوي والتقني CNAPEST وتهدف الدراسة إلى التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها الحركات النقابية في الجزائر ومدى مسايرة نشاطاتها لطموحات الفئات العمالية منذ نشأتها الى يومنا هذا. و التعرف على طبيعة الصراع السائد ما بين النقابة المركزية والنقابات المستقلة، والدوافع التي ساعدت النقابات المستقلة للبروز على المسرح العام على حساب الاتحاد العام للعمال الجزائريين. كذلك معرفة الاستراتيجيات التي تبناها المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في رد الاعتبار للأستاذ وتحسين ظروفه المهنية، الاجتماعية، المادية، المعنوية والبيداغوجية على مستوى قطاع التربية الوطنية. وتكونت العينة المدروسة من 82 من أصل 159 مجتمع البحث عضوا وكان عدد الذكور فيها 79 مقابل 03 إناث .

* نتائج الدراسة : ومن خلال تحليلاتها للاستمارة توصلت إلى نتائج بعد معاينة الواقع وتقصي الحقائق وتعرفنا على مدى قدرة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني التكيف مع انشغالات الأساتذة وإثبات ذاته كقوة نقابية تمثيلية على مستوى النسق التربوي، نتيجة للاستراتيجيات العقلانية الرشيدة التي اعتمد عليها في مسيرته النضالية، حيث استطاع منذ نشأته أن يحمل هموم وانشغالات الأساتذة ويمنحهم فرصة لتحقيق الجمعية لأن الحاجة والضرورة هي أساس الوحدة، لتحقيق التضامن والتكافل وتحدي كل المعوقات لاسترجاع مكانتهم الاجتماعية المفقودة والحصول على حقوقهم المهضومة، وتحسين ظروف معيشتهم المهنية، الاجتماعية، المادية، البيداغوجية والمعنوية، وحماية ذاتهم من كل أشكال الظلم والتمييز على مستوى النسق التربوي، هذا حسب النتائج الميدانية التي توصلنا اليها.

واعتمدت الدراسة على

* المنهج : المنهج الوصفي

* أدوات جمع البيانات : كل من تقنية الملاحظة و الاستمارة ، المقابلة بالإضافة إلى الوثائق والسجلات حول الكنابست .

* العينة : 82 عضو (79 ذكر و 03 إناث) .

* ميدان الدراسة : نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST.

* سنة الدراسة : 2014 / 2015 (**كاف موسى ، 2014 / 2015 ، 38 ـ 42**)

2/ دراسة بن منصور رفيقة (2014 / 2015) بعنوان الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية ، سطيف ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل . وهدفت هذه الدراسة للكشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص وتقصي العوامل التنظيمية المادية ، الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤثر في هاذين المتغيرين ومحاولة التأكيد على أهمية الموارد البشرية بالنسبة للتنظيمات ، وخاصة ذات الكفاءة العالية و الخبرة في منصب العمل وضرورة المحافظة عليها بوضع نظام للتحفيز بجميع أنواعه لأن فقدان العمالة ذات الخبرات العالية يكلف المؤسسة أعباء كبيرة .

انطلقت الدراسة من السؤال الرئيسي مفاده ما طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص ؟ .

ولحل اشكالية الموضوع الذي يبحث في طبيعة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص وللإجابة على هذه الاشكالية تم اقتراح جملة من الفرضيات هي :

1. يساهم التدرج المهني الصاعد في الخفض من ظاهرة دوران العمل .
2. الاشراف المرن يساهم في تفعيل سلوك الانضباط الذاتي لدى العمال .
3. العمل في ظروف فيزيقية ملائمة يساهم في الحد من تغيب العمال .

كما تسعى هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف :

- ❖ التعرف على الاستراتيجية التي من خلالها تقوم المنظمات وخاصة منظمات القطاع الخاص للمحافظة على الاستقرار الوظيفي لرأسمالها البشري .
- ❖ مدى تكيف العاملين مع مؤسسات القطاع الخاص .
- ❖ تشخيص أهم الصعوبات و العراقيل التي تقف عائقا امام العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى .

* المنهج المستخدم : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .

* العينة : بالنظر إلى مجتمع البحث غير متجانس فقد تم الاستعانة بالعينة الطبقية العشوائية .

* نتائج الدراسة إلى النتائج التالية :

- ❖ هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي .
- ❖ أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل بالمؤسسة .
- ❖ أداء العمال خالي من الفاعلية والتميز بسبب سياسة الإكراه و أسلوب الجزاء والعقاب الذي تضعه المؤسسة كاستراتيجية للعمل . منصور رفيقة ،

دراسة أجنبية :

أما على المستوى العالمي فهناك العديد من الدراسات والبحوث التي اهتمت بالظاهرة باعتبار أن هذه الظاهرة شهدت الشرارة الأولى لها في أوروبا ، لهذا نجد أن من بين المهتمين بهذه الدراسة " **تشارلز تيللي " في كتابه الحركات الاجتماعية 2004 ، ترجمة ربيع وهبة الصادر عن المجلس الأعلى للثقافة 2005** . حيث يؤرخ في كتابه هذا لحقيقة زمنية عرفت فيها أروبا تغييرات كبيرة وعلاقتها بالسياسات التنازعية منذ 1500 عام ، مقدما تفسيرات متكاملة لظواهر عدة من قبيل انعدام المساواة

والعنف والصراع ، وهذه الإحاطة التاريخية ساعدته على تقديم براهين تاريخية وسياسية نظرية وتطبيقية على وجود شكل معياري قياسي للحركة الاجتماعية يمكن أن يتخذ كمقياس نقيس به العناصر اللازمة لتكوين حركة اجتماعية ناضجة أو مستوفاة للمواصفات ليس هذا فقط بل شخص العلاقة بين الحركات الاجتماعية و المجتمع المدني و الديمقراطية و الدمقرطة وسياسات العولمة وكذلك تأثير ثورة الاتصالات الجديدة وخاصة استخدام الهاتف المحمول والبريد الالكتروني على وسائل التعبئة المختلفة مثل : " الحملة " و " المظاهرة " و " الاعتصامات " وغيرها ..... من وسائل الحركة الاجتماعية . كل هذا تم تقديمه بشيء من التفصيل في سبعة فصول الفصل الأول تحدث عن الحركات الاجتماعية وانعكاساتها السياسية ، أما الفصل الثاني فركز على ابتكار الحركات الاجتماعية ، والفصل الثالث اهتم بالحديث عن مغامرات القرن التاسع عشر أما الفصل الرابع فركز على التوسع والتحول في القرن العشرين للحركات الاجتماعية ليفصل دخولها القرن العشرين في الفصل الخامس اما السادس والسابع فاهتم بدمقرطة الحركات الاجتماعية . **La Voix et le Regard: sociologie des mouvements sociaux, Seuil, Paris,1976**

*** توظيف الدراسات :**

يمكن تلخيص وظائف وإفادات الدراسات التي تم عرضها مسبقا في العناصر الأتية:

*تعطي الدراسات السابقة رؤية مسبقة حول الدراسة التي نحن بصدد دراستها .

*ساعدتنا هذه الدراسات السابقة في تحديد أهداف الدراسة وصياغة إشكالية الدراسة .

*تمكننا الدراسات السابقة من إعطاء فكرة حول المنهج المتبع في دراستنا وكذا الأدوات والتقنيات المستخدمة .

* كما أشارت هذه الدراسات إلى ضرورة الاهتمام بالمورد البشري وإعطائه أهمية كبيرة داخل المنظمة كما أعطتنا فكرة عن ميدان الدراسة لموضوع بحثنا الذي نحن بصدد دراسته .

* كتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوع الدراسة .

* وكذلك في تحديد بعض المفاهيم والابعاد الخاصة بموضوع الدراسة .

8. صعوبات الدراسة :

كنا نود القيام بتوزيع إلكتروني للاستمارة لأنها متعلقة بأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية يعني مجتمع البحث هم المنخرطين النقابيين تحت لواء الفرع النقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ولكن ضعف وشبه انعدام شبكة الانترنت في منطقة السكن ألت دون ذلك إلى جانب عدم قدرتي على التواصل مع المشرف بسبب عدم تواجد الانترنت بمقر سكني كذلك غلق مختلف المكتبات للتزود بالكتب والمصادر والمراجع إلى جانب تعليق وسائل النقل المختلفة خاصة الظرف الصحي الذي نعيشه منذ 12 مارس 2020 الذي أدى بنا لعدم إجراء دراسة الميدانية .

إضافة لذلك حاولت التنقل لولاية المسيلة والتواصل مع مسؤولي الفرع النقابي ولكن كل المحاولات باءت بالفشل صعوبة الوصول إليهم نظرا لارتباطهم بأعمال وكثرة تنقلهم .

الجانب النظري

الفصل الثاني

النقابة رؤية سوسيو تنظيمية

تمهيد

1. لمحة تاريخية عن نشأة النقابة

2. أهمية العمل النقابي

3. أهداف العمل النقابي

4. مهام النقابة

5. التنظير في العمل النقابي

6. لمحة تاريخية عن نشأة النقابة في الجزائر

7. موقف المختصين والإطارات النقابية من واقع العمل النقابي المعاصر

خلاصة

تمهيد :

تعتبر النقابة تنظيمات جماعية اختيارية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم المهنية و الاجتماعية وحماية مصالحهم ، حيث تشكل بيئة العمل مجال خصبا لظهور النقابات بفعل تناقض و اختلاف المصالح بين صناع القرار وأصحاب السلطة ، و اخفاق العمال في اشباع حاجاتهم .

ان دراسة موضوع النقابات المهنية يفرض علينا تلمس أهمية وأهداف النقابات وكذلك نشأت هذه التنظيمات التي تطورت لتصبح طرف قوي في المفاوضات ، اذ أن النقابات تمتلك و سائل ضغط مختلفة يتم توظيفها للدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين اليها و حل المشكلات التي يواجهونها و تحسيس الموارد البشرية بواجباتهم المهنية وذلك لزيادة وعيهم وتنويرهم للمطالبة بحقوقهم المادية و المعنوية .

1. لمحة تاريخية عن نشأة النقابة :

النقابة في البداية لم تكن إلا عبارة عن جمعيات خاصة بالأجراء الذين ألو على أنفسهم بالدفاع عن شروط عقد العمل وتحسينه ، وما إن تحركت الحركات النقابية حتى تم المطالبة بنظام اجتماعي يتعدى وضع الأجراء، من هنا يمكننا أن نتساءل هل أحدثت الحركات النقابية منذ تأسيسها تغيرات على الجانب المهني والاجتماعي؟ وهل بروز العمل النقابي على المسرح العام ساهم في تغيير واقع الفئات العمالية في العالم؟ وما هي طبيعة العلاقة التي سادت ما بين النقابات العمالية، أرباب العمل والحكومات؟ .

ظهرت الحركة النقابية ولأول مرة في بريطانية العظمى على شكل اتحادات نقابية، وما ساعدها على البروز هو ظهور الثورة الصناعية في بداية القرن الثامن عشر ببريطانيا، لأنها خلفت أثار سلبية على الطبقة الشغيلة بسبب تدهور ظروفهم المهنية والاجتماعية، فقد كان يتم استغلال العمال بطريقة غير عقلانية، منهم من كان يستمر في ممارسة مهنته لأكثر من 20 ساعة في اليوم، إضافة إلى استغلال النساء، الأطفال وكبار السن طوال ساعات العمل التي تمتد إلى 16 ساعة في اليوم مقابل حصولهم على أجور زهيدة، وقد كانت ظروفهم المهنية مزرية وغير مستقرة لانعدام شبه كامل لوسائل الأمن الصناعي.

بالإضافة إلى ذلك عمد الرأسماليون إلى تشغيل الأطفال ما بين السن الخامسة والتاسعة للعمل داخل المصانع بأجور زهيدة جدا ولساعات عمل طويلة، وأكثر من ذلك كان الأطفال يتعرضون إلى الضرب العنيف والغير الانساني.

هذه الظروف الاجتماعية والمهنية الغير الانسانية التي كانوا يعاملون بها الفئات المهنية ولدت لديهم وعيا نقابيا وقناعة على ضرورة الاتحاد والتضامن الجمعي فيما بينهم من أجل إثبات ذاتهم وإعادة إنتاج واقعهم المهني والاجتماعي، والعمل على تحسين ظروفهم المهنية والاجتماعية. فكيف ظهرت الحركات النقابية؟ وما هي

طبيعة الصراع السائدة ما بين الفئات العمالية وأصحاب رأس المال، وما هي نوعية الاستراتيجيات التي تعاملت بها الحركات النقابية في نضالها النقابي المستمر؟ .

النقابات الأولى التي ظهرت في العالم كانت ببريطانيا أواخر القرن 18، وفي عام 1864 صدر في هذا البلد قانونا يسمح بوجود اتحادات عمالية على الرغم من مقاومة أصحاب المصانع والمنشآت الاقتصادية . لقيت هذه التجربة نجاحا مما جعلها تتعدى بريطانيا لتنتشر في دول أخرى من بينها الولايات المتحدة الأمريكية، ففي سنة 1886 انطلقت في جميع أنحاء الولايات المتحدة إضرابات ومظاهرات عديدة، ففي مدينة شيكاغو مثلا تحول الإضراب إلى المطالبة بتحسين ظروف العمل وجعل اليوم ب8 ساعات. وقد تعرض العمال إلى أشكال من التنكيل وأحيل العديد منهم إلى المحاكمات والبعض أعدم وهكذا تحول هذا اليوم إلى مناسبة عالمية يحتفل بها كل العمال وأصبح يعرف بعيد العمال، يعد هذا اليوم من أكبر الانتصارات التي حققتها الفئات العمالية لأنها كانت سببا في انتشارها على جميع دول العالم .

أما من الناحية الجغرافية لم يكن لها بعد انتشار عالمي، إذ اقتصرت على أوروبا والبلدان الأنقلوسكسونية والولايات المتحدة والمستعمرات البريطانية، فيما غابت الحركات النقابية في آسيا كلها وكذلك إفريقيا على الرغم من أنها تضم عدد العمال يفوق ما هي عليه الدول المذكورة سالفا، والسبب يرجع إلى أن الحركة العمالية لم تتطور إلا مع نهاية الحرب العالمية .**(موسى كاف ، 2013-2014 ، ص89 ــ 90)**

ولقد تأثرت الحركات النقابية بالإيديولوجيات والنشاطات السياسية فدعت إلى ترويج المذاهب والمبادئ معا أدى إلى تشكيل الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب 1956 بالقاهرة، واتحاد نقابات عمال إفريقيا 1981 بالدار البيضاء المغربية قبل أن تتحول إلى غانا عام 1984 ثم تنزانيا 1986. **(محمد خالدي ، 1975، ص18)**

إن ما لوحظ على النقابة هو اختلاف دورها في الدول الكبرى والدول النامية. ففي الدول المتقدمة تجاوز تحسين ظروف العمال إلى تغيير المجتمع من خلال عملية التحول الاجتماعي والإصلاح المتكامل في كل المجالات.

أما في الدول النامية نجد أن دور النقابة يختلف في فترتي قبل الاستقلال وبعده، حيث أنها قبل الاستقلال كانت تعمل من أجل الحرية وتحقيق الاستقلال، فلم تكن مجرد حركة عمالية بل كانت حركة سياسية تعبر عن مطالب وطنية. أما في فترة ما بعد الاستقلال حاولت العودة إلى ممارسة النشاط المهني، والدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروفهم. إلا أنها واجهت جملة من الصعوبات.

وعليه فإن النقابة من الحركات التي تعرضت للعنف والرفض من الأنظمة السياسية المختلفة، إلى أن أقرت غالبية الدول حق التنظيم النقابي وعليه أعلن دوليا على أن لكل فرد الحق في تكوين النقابات و الإنظمام إليها بقصد حماية مصالحه ، وأخذت أكثر الدول بمبدأ الحرية النقابية، حتى أنها أباحت لمؤسسيها تأليفها دون إشعار السلطات العامة بإنشائها ، أو طلب موافقتها ، أو تسجيلها مع تقييد حريتها في اختيار أعضائه . **(مهدي حسن زويلف ، 2003 ، ص 276- 277)**

2. أهمية العمل النقابي :

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجز فيما يلي:

. الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير .

. حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية .**(جمال رجب جلال الدين و ربيع صوالحية ، 2012 -2013 ، ص18)**

. تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة .

. رفع المستوى المهني للمهن .

. تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها .

. رفع مستوى الإدراك و الوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم .

. المساعدة على تقديم خدمات المعالجة .

. تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة .

. تحسين الأداء الإداري الأمثل لتقريب المواطن من الإدارة .

. السهر على حقوق المورد البشري و حمايته من كل أشكال التهميش و التعسف و الهيمنة .

. الدفاع عن أخلاقيات المهنية .

. مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية .

. تحسين الموارد البشرية بواجباتهم المهنية . (**القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية**)

3. أهداف العمل النقابي :

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متمايزة ومتكاملة تهدف إلى أحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات. و لنقابة أهمية قصوى في إحداث حراك اجتماعي داخل والقوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن تقسيمها كالآتي :

- ضمان استقرار العمل.

- تحسين الأجور والتعويضات المختلفة للمورد البشري.

- التقليص من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة.

– إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين.

– تحسين ظروف العمل وطبيعته على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل.

– ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات و الانخراط فيها وضمان التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي...الخ

– الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة .

– العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.

– ضمان ممارسة الحقوق النقابية : تكوين النقابة والإنخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، والتسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية ".

– رفع المستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بما يكفل تدعيمها وتحقيق أهدافها بتطوير المورد البشري.

– رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.

– " المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني والفني والكفاءة الإنتاجية " . **(صابر بركات ، ب س ، ص12)**

– المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم.

– إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق ومصالح أعضائها.

– المشاركة في الشأن الوطني العام ومناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

– العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية، واجراء المفاوضات الجماعية وإبرام العقود واتفاقيات العمل الجماعية.

– حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع

أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.

– إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية التي تخدم أعضاءها وتكون لهذه المؤسسة ...

تخدم أعضاءها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية ". **(جون كول ، ب س ، ص8)**

4. مهام النقابة :

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل ، في وقت كان نسوق العمل يعاني من اختلال زيادة في عرض قوة العمل مما أدى قبولهم للعمل أي منع استغلال كبير لرب العمل .

إن المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان رفع الأجور ، وهذا ما عبر عنه دنلوب **DUNLOP** النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن .

غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة أثبتت أن مساعيها لا تنحصر في الدفاع عن مصالح الاقتصادية فقط للعمال ، بل أن تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع .

01- المهمة الاجتماعية :

إن العامل اجتماعي بطبعه يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية ، فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة ، فتزيد في شعوره بالأمان و الثقة بالنفس ، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء .

فعبر التاريخ أينما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية كانت الطائفة تعد محل العائلة ، فبين أعضائها تآلف و انسجام وتضامن ، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا .

وبعد انحلال النظام وظهور نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء ، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر ، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة و الصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية .

لذلك فإن النقابة وكما عبر عنها تاننباوم " بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه ، وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم . **(عبدالباسط محمد حسن ، 1982 ، ص298)**

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني ، ويساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج .

02- المهمة النفسية :

إن أهم ما ميز نظام المصنع في العلاقات الفردية و الصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج ، فوجد جو من التوتر و الاضطراب داخل المنشأة ، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل ، نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة و الطمأنينة وتهيئ له جوا من الاستقرار و الأمان النفسي .

وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية لا يوجد هناك تضامن فزيادة على الإحساس بالفردية أدى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال ، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل ، هذا يجعل العامل أنه ليس ضمن جماعة تشعره بالارتياح ولا تحفزه للعمل بشغف وقوة . **(حنان شطيبي ، 2009 – 2010 ، ص39)**

زد على ذلك التخصص و التقسيم للعمل في مراحل بسيطة و تكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية و متكررة قتلت فيه الطموح ، فهو لا يشغل كل طاقاته و مهاراته ، فولدت عنده شعوره بالهامشية و الروتين وعدم الرضى عن نفسه و لا على العمل ، فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده و كيانه ويمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته و يعمل من أجل تحقيقها ، و كذلك تزيد شعوره بالأمن و الثقة بالنفس و التقدير .

03- المهمة الاقتصادية المادية :

في المرحلة المبكرة من تطور النقابة لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل ، الأجور ، ظروف العمل ... ، فكان من الطبيعي

ضمن ذلك الواقع الذي يسيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستقلال العمال إلى أقصى حد ، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطلب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر ، المنح العائلية ، الظروف الأمنية الحق في العطل المدفوعة الأجر...

فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال و إتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم . فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل ، ونلخص مما سبق أن ضمنها تندرج العديد من المواضيع منها معيار العمل الانضباط ، التجديدات التكنولوجية ، تحديد الأجور ، ظروف العمل .(**ضياء محمد الموسوي ، 2007 ، ص 75 – 80)**

معايير العمل كانت دائما محل صراع لأن رب العمل كان يبحث عن الزيادة في الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض ، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن .

وكذلك النظام والانضباط فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية على تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل .

5. التنظير في العمل النقابي :

أ- النظرية البنائية الوظيفية :

تأثر العديد من العلماء في القرن التاسع عشر مثل **أوجست كونت**(1798-1857) و **هربرت سبنسر**(1820- 1903) بأوجه التشابه ما بين الكائنات البيولوجية الحية وبين الحياة الاجتماعية ، والواقع أن هذه المماثلة العضوية ، تشكل الاتجاه البنائي الوظيفي ، ومما يرتبط ارتباطا مركزيا فكرة "النسق" بوصفه مركبا من العناصر

والمكونات التي ترتبط بعضها البعض الآخر بشكل مستقر ودائم، وهذا الاتجاه يفهم المجتمع في ضوء البنيات التي يتكون منها والوظائف التي تؤديها هذه البنيات.

فالوظيفية هي نتيجة موضوعية لظاهرة اجتماعية يلمسها الأفراد والجماعات، وقد تكون ظاهرة أو كامنة حسب رأي العالم الاجتماعي روبرت ميرتن للوظيفة نوعان : الوظيفة الظاهرة هي نتيجة موضوعية للنظام الذي توجد فيه، وهذه تكون مقصودة ومعترف بها من قبل الأشخاص الذين ينفذونها، مثلا الحركات النقابية، ظاهريا هي حركة نقابية عمالية مطلبية وظيفتها الدفاع على مصالح الفئات العمالية، وتحسين ظروفهم المادية، الاجتماعية والمهنية، وهذه الوظيفة يقر بها كل العمال .أما الوظيفة الكامنة فهي غير مقصودة وغير معترف بها من قبل الأشخاص الذين ينجزونها.

ولكي نميز ما بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه والنشاطات التي تسبب اختلاله واضطرابه يجب علينا النظر إلى الوظائف البناءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته، والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة كامنة وهناك وظائف هدامة ظاهرة وكامنة .

لهذا نستطيع القول بأن للوظيفية ظواهر اجتماعية تساعد على استمرارها في القيام بعملها وأن جميع الظواهر الاجتماعية للنظام مترابطة ومتعلقة الواحدة بالأخرى وأن تغيير في أي منها لا بد أن يؤثر فيها جميعها، إذن هناك علاقة مباشرة بين الوظيفة التي هي نتيجة لنظام اجتماعي معين والوظيفة التي ترابط بين متغيرات مختلفة. فالتنظيمات النقابية هي منظمة من المجتمع المدني وظيفتها حماية الفئات العمالية من كل أشكال الظلم والتمييز، كما تعمل على تحسين ظروف معيشتهم من جميع نواحي الحياة الاجتماعية والمهنية، وبتحقيق عملية الاستقرار المهني والاجتماعي لهذه الفئات ستؤدي إلى نتائج نوعية على المستوى الميداني، لهذا تعتبر التنظيمات النقابية محرك للتنمية الاجتماعية.

فإميل دوركايم يعتبر تقسيم العمل في المجتمع من أحد الدعائم الأساسية التي يرتكز عليها من منظوره الوظيفي لتحقيق التكامل والتضامن بين الأنظمة الاجتماعية المختلفة في المجتمعات المعاصرة، وتصبح لازمة وضرورية لمقابلة حاجات المجتمع من أجل بقائه واستمراره في الوجود.

فالحركة النقابية هي بناء تنظيمي تتكون من مجموعة أعضاء لكل عضو منها وظيفة ما، والهدف منها هو تحقيق نسق متكامل مبني على التضامن الجمعي، ومن خلال الممارسة العقلانية للعمل النقابي

ستتشكل لديهم ثقافة تنظيمية تساعدهم على ممارسة مهامهم النقابية، وحسب ما يراه كل من "**ReinterKinichi** بأن الثقافة التنظيمية تخدم أربع وظائف أساسية وهي تتجلى في النقاط التالية: "أولا تعطي للعاملين هوية تنظيمية، وثانيها تسهل الالتزام الجماعي، وثالثا تعزز استقرار النظام الاجتماعي، ورابعا تعمل على تشكيل السلوك التنظيمي .

وعلى هذا يجب على التنظيمات النقابية أن تحرص على إرساء ثقافة تنظيمية بين منضاليها حتى تسهل عليها مهمة بناء هياكلها وتنفيذ استراتيجياتها النضالية بما يحقق طموحات وأهداف الفئات العمالية ، وهذه هي الوظيفة الأساسية التي تأسست من أجلها التنظيمات النقابية.

ب- النظرية النسقية :

مفهوم النسق **System** يعد الأساس الفكري للوظيفة، وهو ذلك الذي يتألف من مجموعة عناصر مترابطة بعضها مع بعض، ويسود بينهما نوعا من التساند الوظيفي. ولقد شغل مفهوم النسق مكانة محورية في إطار هذه النظرية، لذا نجده نقطة البدء وارتكاز لكل تحليل وظيفي للبناء الاجتماعي بشكل عام، ولعمليات التفاعل الاجتماعي ولمكونات البناء بشكل خاص ويعد مفهوم النسق الاجتماعي واحدا من المفاهيم المركزية في البناء الوظيفي حيث يفهم هذا المجتمع بوصفه نسقا يتسم بسمات أساسية هو التوازن والتحديد والترابط، فالنسق الاجتماعي هو نسق متوازن (غير متصارع) أو هو يتجه باستمرار نحو التوازن والتعادل، وهنا فان أي

قوى تهدد استقرار النسق وتوازنه يصبح موضوعا لفعل قصور الذاتي لأجزاء النسق الأخرى، إن هذا النموذج التعادلي أو التوازني يمثل عنصرا أساسيا من عناصر التصور الوظيفي للمجتمع، ويمكن أن يوجد له نظير حتى في العمليات الفيزيائية البسيطة، فانك إذا دفعت طرف أرجوحة إلى الأسفل فان الطرف الأخر سوف يرتفع إلى الأعلى و سوف تستمر هذه العملية حتى تتوازن الأرجوحة من جديد بفعل هذا القصور.

أما السمة الثانية لهذا النسق هو سمة التجديد، بمعنى انه يمكن تحديد العناصر الداخلة والمكونة للنسق وتمييزها عن تلك العناصر الخارجة عنها أو التي لا تشكل أجزاء من مكوناته، الى جانب المحافظة على توازن النسق ينبغي إما المحافظة على تحديده أو حدوده ومكوناته أو تغييرها تدريجيا وببطء.

ففيما يخص مسألة التغير وكذلك الصراع ، نجد أن بارسونز قد عمد إلى اعتبارهما مجرد ظاهرتين ثانويتين يمكن للنظام استيعابهما، ففي كتابه للنسق الاجتماعي اعتبر بارسونز التغير عملية تباين، تشبه التنوع الذي يحدث في مجال البيولوجيا والبيئة الطبيعية، فالتوتر وسوء التنظيم والصراع في نظره ما هي إلا أمراض عرضية طارئة تصيب الجسم، والنسق . ما يجعله في مستوى مقاومة أية ضغوط عشوائية المصدر خارجية كانت أو داخلية ، فتأثيرها في النهاية لا يتعدى إحداث تغييرات سطحية بسيطة .

لقد أخذ راد كليف براون للوظيفة الاجتماعية على أنها جزء من النشاط الاجتماعي الكلي الذي يعد جزءا مكملا له. فوظيفة أي ظاهرة من الظاهرات هي في الدور الذي تقوم به في إطار هذه الظواهر التي تعد جزءا من النسق الكلي، الذي يقصد به ذلك البناء الاجتماعي الذي يصدر عن كل النشاطات والممارسات والعادات الاجتماعية التي تميزه. ويمكن لنا أن نفهم مما سبق أن راد كليف براون يرى أن أي نسق يتسم بالوحدة الوظيفية التي يرى بأنها حالة منسجمة التي يعمل في إطار النسق بعيدا عن المؤثرات والصراعات.

وفي إطار اهتمام براون بالوظيفة، نجده قد اهتم بشكل واضح بالتمييز ما بين الوظيفة والغرض، فهو يرى أن الناس لا يشعرون بالدور الذي يلقيه أي نظام للمحافظة على

استمراريته، بمعنى أنهم لا يدركون الوظيفة الاجتماعية بهذا النظام، ولكنهم في الوقت نفسه قد يرون أنه يحقق غرضا معينا، ذلك ما أسماه "الغرض الظاهر"، أما الوظيفة فيطلق عليها اسم "الغرض الحقيقي"، أي أن الوظيفة وفق ذلك لا تكون حاضرة. وفي هذا السياق يحدد راد كليف براون ثلاثة جوانب أساسية في كل نسق :

01- البناء الاجتماعي.
02- مجموعة العادات الاجتماعية .
03- الأساليب الخاصة في التفكير، المشاعر، العادات والعلاقات الاجتماعية التي تؤلف البناء الاجتماعي.

حسب توجهات بارسونز فان بناء النسق الاجتماعي عنده يضم مجموعة من المكونات البنائية التي تتمثل في:

01- السلوك : باعتباره وحده داخل النسق و جزءا في الوقت نفسه من عملية التفاعل .
02- المكانة : التي هي مركز الفاعل أو موقفه داخل النسق.
03- الدور: وهو ما يقوم به الشخص فعلا .

وإذا كان الإطار النظري لـ " **بارسونز**" قد استند على أربع مفهومات أساسية هي الفعل الاجتماعي **Social Action** والموقف **Situation** والفاعل **Actor** وتوجيهات الفاعل، فانه في إطار ذلك يعرف "**بارسونز**" النسق بأنه عبارة عن فاعلين أو أكثر، يشغل كل منهم مكانة محدودة، ومن خلالها يؤدي دورا متمايزا، أي أنه نمط منظم من العلاقات بين الأعضاء، تتحدد فيهم حقوقهم وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، كما تشهد إطارا من القيم أو المعايير المشتركة، ناهيك من بعض الرموز والقضايا الثقافية المختلفة .

ومنه نستخلص انطلاقا من موقف بارسونز بأن أي تنظيم نقابي اذا أراد الحفاظ على نسقه يجب أن يفي بأربع متطلبات اذا كان يريد البقاء، وهذه المتطلبات هي مستلزمات وظيفية وهي التكيف أي على كل نسق أن يتكيف مع بيئته، تحقيق

الأهداف أي لا بد لكل نسق من أدوات لتحقيق أهدافه وبالتالي يصل الى درجة الاشباع، التكامل أي على كل نسق لا بد أن يحافظ على الانسجام بين مكوناته والمحافظة على تماسكه، المحافظة على النمط أي يجب على كل نسق أن يحافظ على توازنه بقدر الامكان ليستمر في أداء وظيفته النقابية .

ت- نظرية الدور :

تستمد هذه النظرية مفعولها وأثارها في علاقات الأفراد ببعضهم البعض، وبطبيعة النظام والبناء الاجتماعي الذي يحكمها. فانطلاقا من الدراسات الاجتماعية التي ترى بأن وعي الأفراد العقلاني بواجباتهم وحقوقهم وأثر ذلك على سلوكياتهم التي ينتجونها لإثبات وجودهم ضمن إطار المكانة الاجتماعية التي يشغلونها في إطار النسق الكلي للمجتمع.

وباعتبار المجتمع نسقا اجتماعيا شاملا يبنى على أساس وجود عدة جماعات متفاعلة ضمن الحدود التي رسمها هذا الأخير، والشيء الذي يلاحظ هو وجود اختلاف بين أعضاء النسق الاجتماعي من جانب الأوضاع الاجتماعية وما يقوم به كل فرد من دور اجتماعي.

كما نجد أن هناك تمايزا آخر بين هؤلاء الأفراد يتمثل في الاختلاف من حيث توقع الدور، بمعنى أن كل فرد عليه أن يقوم بدور معين في هذا النظام الاجتماعي، بينما ترفض توقعاتنا بأن يقوم بقية الأفراد بنفس هذا الدور، ثم يتغافلون عن أداء الأدوار المنوطة بهم، وقد يرجع اختلاف هؤلاء الأفراد نتيجة لطبيعة الجماعات التي ينتمون إليها، بالإضافة إلى تمايزهم عن الآخرين بسبب الوضع الاجتماعي الذي يشغلونه في إطار الحيز العام لهذه الجماعة، هذا الوضع هو الذي يعطيهم مكانة مميزة داخلها، وتترتب عنه لكل فرد منهم مجموعة من الواجبات والحقوق والتي تميزهم عن بقية الأفراد الآخرين، ويتسم الوضع الاجتماعي لهذا الفرد بالطابع المعياري. يطلق على مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الشخص نتيجة شغله لوضع اجتماعي معين ما يصطلح عليه" المركز الاجتماعي"، كما يطلق على مجموعة الواجبات المطلوب أدائها من هذا الفرد مصطلح "الدور الاجتماعي"، وانطلاقا من هذا التصنيف قام

العلماء والباحثون باستعمال مفهوم الدور المركزي عوضا عن مفهوم الوضع الاجتماعي .

وترجع الإرهاصات الأولى لنظرية الدور التي ظهرت في الأعمال المسرحية **لشكسبير**، فالفن المسرحي هو الذي جلب الانتباه لأهمية الدور في الحياة اليومية للفرد، ولعل هذا النص الذي بين أيدينا ابلغ دليل على ذلك، يقول **شكسبير** "...الدنيا مسرح كبير، وكل الرجال والنساء ما هم إلا ممثلون، لهم مخارجهم ولهم مداخلهم، والفرد الواحد يلعب أكثر من دور في وقت واحد، وفصول المسرحية تتكون من سبع مراحل، ففي البداية رضيع، بل متململ بين ذراعي مربية، ثم ..."

وهناك عدة باحثين لهم أعمال قيمة في هذا الجانب منهم **جورج زيمل** حيث تركزت أعماله في تحليل ماهية الأدوار الاجتماعية في سياق التفاعل الاجتماعي، بحيث اكتشف أن المراكز الاجتماعية التي يتواجد بها الأفراد هي المسئولة عن توليد الإبداع والخلق لديهم، وبهذا فإنهم من خلال عملية التفاعل الاجتماعي الذي يمارسونه والأدوار التي يلعبونها ينبثق لديهم الإبداع والإنشاء الفردي للمجتمع من خلال هذه العملية التفاعلية، خاصة وأن في التنظيمات النقابية هناك اتصالات يومية ما بين الأفراد النقابيين وتفاعلاتهم الاجتماعية كل على حسب الدور المحدد له. أما **جورج هربرت ميد** فيرى أن الفرد يكون بصورة دائمة واعيا إما بنسبة قليلة أو كثيرة تساعده على أن يلعب دور ما، ويعتقد ميد بأن التفاعلات الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد العاديون، مرجعها إلى العقل فبدون العمليات العقلية التي تؤدي إلى شغل الدور لن يستطيع هؤلاء الأفراد أن ينسقوا أنشطتهم اليومية. كما نجد أعمال **روبرت بارك** الذي يذهب إلى أن حقيقة الأدوار إنما ترتبط ارتباطا وثيقا بحالة البنى الاجتماعية في المجتمع، وأن انبثاق الذات تحصل نتيجة تعدد الأدوار التي يلعبها الناس في نطاق البناء الاجتماعي الذي يتواجدون فيه . بالإضافة إلى أعمال **مورينيو** الذي نظر إلى التنظيم الاجتماعي على أنه شبكة من الأدوار التي تحدد مجرى السلوك، حيث قام بالتمييز بين أنماط الأدوار المختلفة والتي حصرها في :

– الأدوار السيكوماتية : السلوك فيها مرتبط بالحاجات البيولوجية والمحكومة بواسطة الثقافة .

– الأدوار السيكودراماتية : والتي يستعرض فيها الأفراد وفقا لتوقعات سياق اجتماعي.

– الأدوار الاجتماعية : التي يجري فيها الأفراد التوقعات الأكثر عمومية للفئات الاجتماعية التقليدية المختلفة .

كما يجب ذكر أعمال **رالف لنتون** الذي قام بالتمييز بين الأفراد ومفاهيم الدور في سياق اندماج الفرد في التنظيم الاجتماعي، حيث اعتبر بأن الفرد يشغل مركزا ما وهو في الأصل مجموع الحقوق والواجبات، بينما يمثل دور الجانب الديناميكي لهذا المركز.

إن أي ظاهرة اجتماعية مثل التنظيمات النقابية يمكن دراستها من عدة زوايا فهي تؤثر فيها عدة عوامل ومتغيرات، وفي هذه الحالة لابد من تعدد المداخل النظرية في دراسة الظاهرة حتى نستطيع الإلمام بمختلف جوانبها، وعلى هذا فإن موضوعنا استدعى إلى أكثر من مدخل نظري لدراسته.

ث- نظرية الصراع الاجتماعي :

إن الصراع هو الميكانزيم الرئيسي الذي ينشط به المجتمع، و يعني أصحاب هذه النظرية بالصراع الاجتماعي مجالات واسعة ومتعددة من الحياة الاجتماعية، هي دائما موضوع تنازع ونزال القيم والمصادر الاقتصادية والمكانة الاجتماعية والسلطة والقوة، خاصة داخل التنظيمات العمالية أو ما بين التنظيمات العمالية وأرباب العمل .

فالصراع يفترض أن ننظر إليه على أنه بمثابة عملية مطلقة ناشئة عن القوى المتعارضة داخل الترتيبات البنائية ، وحل هذا النزاع يتضمن إعادة توزيع السلطة، مما يجعل الصراع مصدر التغيير في المنظومات الاجتماعية، بالمقابل تمثل إعادة توزيع السلطة تأسيس مجموعة جديدة من الأدوار الحاكمة والمحكومة تستقطب تحت ظروف معينة إلى جماعتين للمصالح تبدآن نضالا جديدا من أجل السلطة، وهكذا يتم تصنيف وتنميط الواقع الاجتماعي من حيث هذه الدورة التي لا نهاية لها للصراع على السلطة.

ولقد وصف" **كوزر**" بعض نتائج الصراع الاجتماعي في شكل افتراضات مجردة على النحو التالي :

1- كلما كانت أهداف الأطراف المتنازعة غير محدودة طالت عملية الصراع الاجتماعي.

2- إذا اعتقد الناس أن انجازهم الكلي لأهدافهم سوف يكلفهم ما يفوق الانتصار الذي يتطلعون إليه فان الصراع لن يستمر طويلا.

3- كلما كان الصراع حادا وعنيفا ومكثفا كانت الجماعات المتصارعة بالغة التحديد والوضوح، وزادت الحاجة إلى التمييز الدقيق بين معسكر كل جماعة أو كل طرف ومعسكر أعدائه.

4 – كلما تزايدت حدة الصراع تزايد تضامن كل طرف اجتماعي من الأطراف المتصارعة حيث يشعر كل طرف اجتماعي أنهم في سفينة واحدة وأن من ليس معهم هو ضدهم وأن مصيرهم واحد ومشترك.

فالصراع ما بين الحركات النقابية وأرباب العمل والسلطة يبقى قائما، فكلما زاد إنتاج المؤسسة وتم استخدام الآلات كلما تولد تنافس بين العمال واتجهت أجورهم نحو الانكماش، وهذه الظروف موضوعية لنشأة الطبقة العمالية، ولا يعني أن الملكية وتقسيم العمل هما فقط المحددان الوحيدان لتكوين الطبقة، بل هناك محددات أخرى تساهم في هذا التكوين، فالذي يجعل العمال بالأجر والرأسماليين وملاك الأرض يكونون ثلاث طبقات اجتماعية هو الأجر، الربح والريع، فضلا عن معرفة هذه الطبقات بمصالحها ومصالح غيرها مما يوضح التعارضات والتناقضات بين مصالحها .

لهذا يرى البروفيسور **داهرندوف** أن الصراعات والمواجهات الصناعية التي تقع في الدول الرأسمالية بين أصحاب العمل أصبحت من الأشياء المألوفة والمتعارف عليها بين أبناء هذه المجتمعات. و يعتقد **كوزر** و **كلوكمان** بأن الصراعات والمواجهات التي تقع في جوانب مختلفة من المجتمع قد تسبب الاستقرار والهدوء.

ويعتقد كارل ماركس بأن الطبقة العمالية الصناعية التي تشتغل بعضلاتها للحصول على لقمة عيشها لا تملك وسائل الإنتاج مطلقا بل تمتلك الجهود البشرية فقط والتي تبيعها بأجور زهيدة للطبقة الرأسمالية المستغلة .

وهنا يبقى الصراع قائما ما بين الحركة النقابية وأرباب العمل، كل منهما يسعى الى تحقيق أهدافه وطموحاته وبالتالي يبقى الصراع بينهما قائما ومستمرا، فكلما تغيرت ظروف الفئات العمالية نحو السيء الا وتولد لدى هذه الفئة وعيا نقابيا يظهر على شكل حراك مهني وذلك تعبيرا عن تذمرهم مما آلت اليه أحوالهم وطمعهم الى اعادة انتاج واقع مغاير يتماشى مع طموحاتهم وأهدافهم .(**موسى كاف ، 2013-2014 ، ص57 ـ 119)**

6. لمحة تاريخية عن نشأة النقابة بالجزائر :

أ- مرحلة ما قبل الاستقلال :

قد بدأت بوادر النقابة الجزائرية من خلال النقابيين الجزائريين و اندماجهم في النقابات الفرنسية ، وسعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب ، وذلك سواء في شروط العمل أو الأجر أو مدة العمل . ويمكننا أن تلخيص المشاكل التي واجهت العمال الجزائريين في بعدين اقتصادي و اجتماعي

أولا : البعد الاقتصادي

تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل ، إذ اشتغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني ، كذلك فإن التراكم الرأسمالي كان يعود بالفائدة على الأوربيين وحدهم ، إذ اقتصر الاستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الاستعمارية مثل الزراعة والبناء والهياكل القاعدية في حين اقتصر قطاع الصناعة على الصناعات المنجمية الاستخراجية ، وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة حتى إن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب .

ثانيا : البعد الاجتماعي :

تركز هذا البعد على التراتب الاجتماعي والتمايز الطبقي بحيث اعتبر الجزائريون مواطنون من الدرجة الثانية ، تحكمهم قوانين الأهالي التي تطبق على الفرنسيين ، هذا التمايز أدى إلى فروق اجتماعية جعلت العمال الأوروبيين يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريين هم عمال يدويين غير مهرة ، أما الوجه الثاني للتمايز فقد انبنى على نوع المهنة ، زراعة وصناعة حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصف الأول ، في ما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام ومع اندلاع الثورة التحريرية تم انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين 24 شباط 1956 في مدينة الجزائر في إطار جبهة التحرير الوطني ، وقد انشق عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابيتين مستقلتين هما :

- **الاتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA** التي تكونت في جوان 1954 تحت قيادة " **قايدي لخضر** " واكتفت بالمطالب الاجتماعية .
- **اتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA** والتي كانت تابعة للمصاليين وتكونت سنة 1956 تحت قيادة " محمد رمضاني " و إن لم تكن لها نفس اهمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي خط لتنظيمه مبدأين :

أولهما أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني على النضال المطلبي لأن الاستقلال سيخلق شروطا أفضل للعمل والعمال و استثمار الموارد الوطنية بصفة خاصة وبالتالي فالاستقلال سيعيد التوازن للعلاقات الاجتماعية بشكل تلقائي .

أما البعد الأخر فكان مؤداه عدم اقتصار العضوية على العمال الصناعيين ، بل مدها إلى جميع الفئات الاجتماعية صناعية و زراعية وتجارية وخدماتية .

وهكذا فقد ارتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط عمى الاستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة ، فتعرضت النقابة للقمع, مما اضطرها للعمل السرمي مركزة نضاليا على شقين أولهما سياسي يركز عمى المبادئ الوطنية كالمطالبة بالاستقلال كالتحرر من الاستعمار فيما كاف الأخر اجتماعيا من خلال إعطاء الوطنية مضمونا اجتماعيا . **(إيمان النمس ، 2014 ، ص 52 ــ 54) .**

ب- مرحلة ما بعد الاستقلال :

بعد الاستقلال السياسي مباشرة اهتم الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأمرين مهمين ، مسألة مضمون النشاط ومسألة الإطار الذي يحوي الاتحاد ، فمنذ الاستقلال طرحت مسألة التنظيم النقابي ، هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أم تنظيما جوهريا في لجنة التحرير الوطني ؟

لقد بدأ مسؤولي البلاد أنذاك في البحث عن وسيلة للتحكم في التنظيم النقابي وهذا بالتفرقة بين (النقابة في الدول الرأسمالية التي هي قبل كل شيء نقابة مطالب ولها أفق سياسي وراء مطالبها الاقتصادية) .

ونلاحظ في الجزائر ان النقابة لم تكن وسيلة للنظام بل جزء من السلطة في نطاق الدولة ولم تعمل لصالح العمال **(أحمد مسعودي ، 2014 / 2015 ، ص 45)**

ت- النقابة في ظل التعددية الحزبية 1989 :

بعد تعديل الدستور 1989 ، حدث عدة مرات تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة ، خاصة السياسية منها فقد تم الانتقال من النظام الاحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية ، وصدر قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

انطلاقا من هذا القانون تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية و أداء واجبها في إطار الاستقلالية ، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها :

نقابة قطاع عمال التربية ، الأطباء ، أساتذة التعليم العالي ، المهندسون ، نقابة الوظيف العمومي ، النقابة الاسلامية ..... **(حنان شطبي ، 2009 / 2010 ، ص 83)**

وقد دشن التيار الاسلامي الجذري ممثلا في الجبهة الاسلامية تنظيم نقابة اسلامية للعمال **SIT** ، تمكنت بسرعة من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا والقيام بعدد من الاضرابات المطلبية في الفترة التي تميزت بالصعود السياسي للجبهة الاسلامية للإنقاذ ، وقد تم تعليق النقابة بعد حل الجبهة عام 1992 .

غير أن النقابة الاسلامية اعادت انتاج نفس علاقة الهيمنة التقليدية بين السياسي الحزبي والنقابي التي عرفتها التجربة الجزائرية ، وفي ثوب سياسي وديني جديد قديم ، لم يقطع صلته بالتجربة النقابية الاحادية وموروثها السياسي الفكري مضيفا إليها خطابا دينيا .

وفي نفس الوقت ظهرت نقابات قريبة من التيار الثقافي الأمازيغي مثل النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين **SATEF** التي فازت أمينها العام بمقعد نائب بالمجلس الشعبي الوطني ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية عام 1997 ، والاتحاد الديمقراطي للعمال الذي بقى محصورا في بعض الوحدات الصناعية القليلة **UDT**

ونقابة عمال قطاع الكهرباء هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كونفدرالية عامة للنقابات المستقلة 1995 من مدينة تيزي وزو **(إيمان النمس ، 2014 ، ص 61) .**

7. موقف المختصين والإطارات النقابية من واقع العمل النقابي المعاصر :

إنّ الواقع "الثوري" الذي تشهده الساحة العربية في إجمالها يدعو إلى تحليل ظاهرة الاحتجاجات المتواصلة لبعض النقابات المستقلة التي أنشئت منذ ما يقارب العشرين سنة وذاع صيتها في أقل من خمس سنوات بسبب مطالبتها برفع الأجور للفئات العمالية التي تمثلها وتحسين بعض الظروف المهنية التي تحيط بالموظفين بنهجها الإضراب المفتوح كاستراتيجية وحيدة للتحاور مع السلطات العمومية، وهو ما يثير التساؤل حول ما إذا كان مجرد خيار فقط، وهل ستتوقف هاته الاحتجاجات بمجرد الحصول على المطالب المهنية من رفع للأجور وتخفيض لنسب الضرائب أم أنّ الأمر يتعلق بالتأسيس لفكر نقابي مستقل حقيقي في البلاد ما حصدته النقابات المستقلة من خلال موجة الاحتجاجات الأخيرة من مكاسب سلط الضوء عليها لأول مرة كقوة ضغط اجتماعي منظمة بالرغم من أنّ تاريخ تأسيس العديد منها يعود إلى أولى سنوات فتح التعددية الحزبية والنقابية في الجزائر، أي إلى قرابة عشرين سنة ماضية، إلا أنّ مكاسب النقابات الأخيرة جعلتها تطفو وكأنها دخيلة على النشاط الجمعوي وهو ما رده بعض النقابيين إلى التهميش المتعمد من طرف السلطات العمومية لعدم إدراجها كأحد عناصر الحوار الاجتماعي في المناسبات الثنائية أو الثلاثية، وهو ما يجب أن يتغير بحسب السيد مرابط الياس الأمين العام للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، والذي أكد انه من مصلحة السلطات العمومية في الوقت الراهن أن تتحاور مع النقابات المستقلة في الجزائر مؤكدا أنّ فكرة الكيل بمكيالين قد أنتجت أحادية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمصير العمال المهني والاجتماعي.

الكثير من الإطارات النقابية تنتقد النهج الذي تتبعه السلطات العمومية في تعاملها مع النقابات المستقلة حيث أنهّا تبقي علاقتها مع نقابة واحدة بالرغم من أنّ المسؤولين يعترفون بالنقابات الحرة" وهو ما يغذي شكوكنا في أنّنا غير مرغوب فينا على مستوى الحوار الوطني وإنّنا سنبقى مهمشين رغم وجودنا وتمثيلنا الشرعي وهذه الطريقة في التواصل تدفعنا إلى التصعيد وفرض مبدأ الإضراب"، هدا ما يراه إلياس مرابط رئيس النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية كما استغرب

مرابط تعامل الحكومة مع كنفدرالية أرباب العمل وإدراجها كشريك دائم في كل المفاوضات بخلاف تعاملها مع تشكيلات خاصة أخرى .

وعن استعمال الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط والتصعيد أوضح الدكتور مرابط أنّ سياسة الحوار والتعاطي مع السلطات الوصية على قطاع الصحة هي التي كانت غالبة على نهج النقابة منذ زمن إلا أنّ التصعيد الأخير والذي تجسد في سلسلة من الإضرابات شلت معظم مستشفيات البلد "كانت آخر الحلول لكي تسمع تلك الجهات صوتنا وتستجيب لطلباتنا "على حد قول مرابط ، مؤكدا أن الإضرابات وعمليات شل المؤسسات الاستشفائية لم تكن الوحيدة التي استقطبت اهتمام الممارسين في قطاع الصحة بقدر الجدية في عرض المطالب والموضوعية التي اتسمت بها الحركة الاحتجاجية منذ بدايتها بالإضافة إلى اتساع رقعة التغطية النقابية التي وصلت – حسب مرابط – إلى أكثر من 90 بالمائة في المؤسسات الصحية في الجزائر وهو ما يشير إلى "اهتمامنا بكل صغيرة وكبيرة من حقوق عمال قطاع الصحة في كامل أرجاء الوطن وما عزز من ثقتهم نحونا." وطالب السيد مرابط السلطات العمومية بأن لا تبقي على النظرة الضيقة السلبية اتجاه النقابات المستقلة على أساس أنها معارضة مفضلة أن تتعامل مع شريك نقابي واحد مشيرا إلى أن ذلك لن يزيد الأوضاع إلا احتقانا ولو بعد حين بدليل أنّ العقد الاجتماعي والاقتصادي الموقع في نهاية 2005 قد أيّدت الاحتجاجات في عديد القطاعات و هو ما يعني أن اتخاذ شريك نقابي واحد ليس كافيا وأنّه كان هناك ممثلين آخرين عن العمال قد غيبوا عن ذاك الاتفاق.

كما دافع الدكتور مرابط عن مسار نقابته المستقلة وعن اتخاذها ونقابات أخرى الاضطراب وشل مؤسسات عمومية حيوية وسيلة للتصعيد لم يكن فارغا من المضمون بحجة أنّ هاته قد أتت بالفعل بالملموس لفائدة شرائح عمالية كثيرة أهمّها الأطباء والمعلمون وعمال قطاع القضاء وعمال شركات النقل العمومي كالخطوط الجوية والسكك الحديدية وغيرهم.. لا سيما فيما يتعلق برفع نسب الزيادات في الأجر القاعدي لكل فئة وكذا تحسين الظروف المهنية لهم، إلا أن نهج الإضراب المفتوح الذي يشل المؤسسات المنتجة والحيوية لا يخدم الاقتصاد الوطني وقد يؤزم الأوضاع

ويدفعها إلى فوضى بحسب الدكتور عيادي سعيد الأستاذ في علم الاجتماع الذي أكّد أنّ تجارب دولية عدة انتهت بالفوضى بعدما شنت إضرابات شاملة ومفتوحة....

كما يرى المختصون في علم الاجتماع من بينهم الأستاذ عيادي أن مسالة الإضراب لأيام مفتوحة تضر بالاقتصاد الوطني وتمهد لخلق الأزمات والفوضى بحسب التجارب العالمية السابقة وهو ما يعكس قصر نظر واستراتيجيات النقابات التي تعتمد هذا النوع من الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط على الحكومة مشيرا إلى أنّ عددا من النقابات الحرة تعتبر نفسها معارضة للسلطة في حين أنها أوّل شريك لإيجاد الحلول حول مشاكل الشرائح العمالية.

غير أنّ الأستاذ برر التفاف العمال بالنقابات المستقلة بأنه خيار كل من خذلوا من قبل أداء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في السنوات الأخيرة على غرار ما أتى به من مكاسب محتشمة في اللقاءات الثنائية والثلاثية وهو ما تعتبره الشرائح العمالية بالجزائر غير كاف لوضع كامل الثقة في هذا التنظيم ، وأضاف الدكتور عيادي أنّ الشرائح العمالية تعتقد أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين متواطئ مع أطراف الثلاثية لدرجة انه لا يعمل بكل جهده لكسب مطالب العمال الاجتماعية والمهنية ، وقال الأستاذ عيادي في تحليله للظاهرة أنها ردة فعل لهزالة أداء النقابة التي طالما ابرز قادتها وأعضاؤها ولاءهم للحكومة على عكس ما يفترض أن يكون عليه مناضلو أي تجمع عمالي بحجم اتحاد العمال وتجربته.

ومن أجل استكمال صورة النشاط النقابي بالجزائر بين مد المزايا وجزر الخطايا اتصلنا بعدد من الأمناء الوطنيين في المركزية النقابية الجزائرية وهو اختصار للمجلس الوطني للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلا أننا لم نوفق في الحصول على أي أجوبة لتلك الأسئلة التي طرحناها ، فتوجهنا إلى إحدى النقابات المنضوية تحت لواء الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين مع أنّ تجربتها مميزة ومسارها صعب بحسب أمينها العام السيد اسماعيل قوادرية بالنظر إلى أنها تمثل عمال مؤسسة متعددة الجنسيات وهي أولى وأقدم التمثيلات النقابية في الجزائر في هذا المجال.

وقد أشار الأمين العام لنقابة عمال شركة **ارسيلور ميتال** المتواجدة بعنابة شرق الجزائر أنّ العمال المنضوين تحت لواء الفرع النقابي مقتنعون بما يقوم به ممثلوهم على مستوى النقابة ويؤازرونهم في كامل الخطوات التي يقومون بها مع الإدارة وقال **قوادرية** "زملاؤنا مقتنعون بما نقوم به من دور تحسيسي للفعل النقابي بالرغم من المشاكل والصعوبات التي نواجهها في هذا المسعى بالنظر إلى أننّا نعمل في مؤسسة متعددة الجنسيات وهي تجربة فريدة في الجزائر بالنسبة للعمل النقابي" ، "إلا أنّنا لا نتوقف عند كلمة الصعب" يرد **قوادرية.**

هذا وأكد اسماعيل **قوادرية** أنّ التفاف العمال حول نقابة المصنع تعود إلى مصداقية الانتخابات الدورية التي تقام على مستوى المركب والتي تعكس تماما إرادة العمال وحدهم دون أي تدخل من الإدارة او أطراف أخرى دخيلة على الوسط العمالي.

وبخصوص ما يمكن ان تواجههم من مصاعب في عملهم النقابي قال قوادرية أنّها كثيرة ومتعددة أولاها أنّ توصيات الثلاثية لا تطبق عليهم بما أنّ إدارة المؤسسة تشير دائما إلى أنّها لم تكن معنية بأمر المشاورات كما أن المطالب التي يقدمها الفرع النقابي لا تمت بأية صلة لظروف العمال الاجتماعية أو المهنية، بل تتعلق بالمؤسسة والمصنع ذاته وهو ما لا تعمل عليه بعض الفروع النقابية لا سيّما فيما يتعلق باستثمار المؤسسة المسيرة للمصنع في مجال عمليات التهيئة والصيانة التي تلزم الورشات كل ثلاث أو أربع سنوات بالإضافة إلى تكوين الإطارات الشابة من الجزائريين للرفع من كفاءاتهم..

وتعتبر شركة **آرسيلور. ميتال** من أكبر شركات الحديد و الصلب في العالم ، حيث أنشأت بعد عملية دمج بين شركتي ارسيلور الأوروبية و ميتال الهندية، كما أنّ فروع الشركة منتشرة في أكثر من ستين بلدا في العالم منها مركب الحجار المتواجد بالشرق الجزائري والذي عرف مشاكل تسييرية تفاقمت بانحسار مستوى الإنتاج إلى حد نسبة الـ 20% لتتم خوصصته بشراكة مع مجمع ارسيلور ميتال الدولي.

هذا الواقع الذي ميز نشاط المصنع ونشاط الفرع النقابي **لأرسيلور ميتال** لم يحصره بقدر ما وسع من تجربة عمال المركب ومناضلي نقابته بحسب قوادرية الذي أشار إلى أن الفرع النقابي لعنابة يتصل بشكل دوري مع نظرائه في شمال افريقيا والضفة الأخرى للمتوسط من اجل تبادل الخبرات والنقاشات حول واقع العمل والنشاط النقابي داخل المؤسسات التابعة لمجمّع ارسيلور ميتال وهي التبادلات التي أثبتت ريادة الجزائريين بحسب قوادرية في هذا المجال بشهادات دولية.

هذه الجهود والتضحيات المنفصلة عن بعضها في الساحة الوطنية لم تؤسس لتعددية نقابية ولا حتى لنضال نقابي جدي وبناء، فواقع التعددية النقابية في الجزائر بحسب الأستاذ عيادي رحمه الله لم يسمح إلى حد الآن بوجود اجتهاد نقابي سواء كان عموميا أو خاصا يقدم نفسه على أنّه هيئة مستقلة متكونة من خبراء نقابيين بإمكانهم أن يرتقوا بالمطلبية النقابية لدى الشرائح العمالية إلى مستوى تحسين الأداء والحصول على الحقوق المهنية والاجتماعية .

وبالرغم من أنهّا لم تنضج كفاية إلا أن حركية النقابات المستقلة في الجزائر تنمو بوتيرة سريعة وتحتاج إلى التوجيه والخبرة كما أنّ أداء النقابة العمومية "الهزيل" يستدعي إعادة النظر في استراتيجياتها تجاه طرفي المعادلة من شرائح عمالية وحكومة من أجل أن تكسب رهان الثقة والكفاءة لتمثيل أحسن لنضال جيل جديد من العمال في الجزائر، كما أنّ على النقابات المستقلة أن تعمل على تقديم نفسها للسلطات العمومية على أساس أنها شريك ووسيط من أجل تحقيق الاستقرار و الأمن الاجتماعيين من جهة، وتلبية طلبات العمال المهنية والاجتماعية من جانب آخر ، وهو ما قد يسهم في تحقيق سلم اجتماعي ومهني دائمين. (**بداوي محمد سفيان ، 2015**)

خلاصة :

إن النقابة ظلت ومازالت بالرغم من التطورات والتغيرات التي شهدتها الجزائر إحدى المنظمات التي لها دور بارز وفعال على مستوى التنظيم المؤسساتي وكإحدى الجهات الوصية والممثلة لطرح وقضايا ومشاكل منتسبيها والدفاع عنها وهذا بغية لتحقيق وتوفير لهم بيئة و وسط يحتوي كل متطلبات العمل الجيد والحفاظ على المكتسبات في ظل الازمة الاقتصادية

الفصل الثالث

الاستقرار الوظيفي رؤية سوسيوتنظيمية

تمهيد

1. الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري

2. أهمية الاستقرار

3. نظريات الاستقرار

4. محددات الاستقرار الوظيفي

5. مظاهر الاستقرار الوظيفي

6. مظاهر عدم الاستقرار في العمل

خلاصة

تمهيد :

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع الأساسية في مجال علم الاجتماع ، وفي هذا الفصل نحاول التعرف على العوامل التي تساعد على تحقيقه ، وقد ازدادت أهمية هذا الموضوع بعد التأكد من الدور المحوري الذي يلعبه العنصر البشري في العملية الفكرية والإدارية .

1. الاستقرار الوظيفي في الفكر الإداري :

هناك العديد من علماء الإدارة الذين وضعوا الخطوة الاولى في محاولة لتفسير موضوع الرضا عن العمل و استقرار العامل في مكان عمله ، و إدراك الدور الذي تلعبه المنظمة في تحسين ظروف العمل المادية و المعنوية مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل و بالتالي استقرار العامل في عمله ، وهناك عوامل كثيرة منها تنظيمية و منها شخصية تتعلق بقدرة الفرد على تحمل ضغوط العمل و التكيف و التعامل معها . **(بن منصور رفيقة ، 2014 / 2013 ، ص 51)**

2. أهمية الاستقرار الوظيفي :

1. بالنسبة للعامل :

- ثبات واستقرار مستوى أداء الفرد.
- الاستعداد النفسي والعقلي والمعياري للفرد المتعلم .
- ارتفاع مستوى الطموح للفرد .
- احساس العامل بالانتماء للمؤسسة والتمتع بمستوى جيد.
- تمتع الفرد بمستوى من الاستقرار النفسي .
- العلاقة الجيدة بين الفرد ورئيسه.

2. بالنسبة للمؤسسة :

- توافر القدرة المستمرة لإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة.
- التخطيط والإعداد المستقبلي الجيد لتوفير الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من العناصر البشرية .
- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل .
- قدرة إدارة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات و التحديات المستمرة في الوظائف الجديدة المطلوبة . **(الديب إبراهيم رمضان ، 2003 ، ص 96)**

3. المقاربات النظرية المفسرة للاستقرار الوظيفي .

1. **نظرية الحاجات لـ أبرهام ماسلو ABRAHAM MASLOW :**

يرى **ماسلو** أن احتياجات الإنسان تنظم حسب أولويات حيث افترض أن الناس في محيط العمل

يدفعون لأداء، لرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية وعدم إشباع هذه الحاجات ينعكس على إنتاجيتهم ورغبتهم في العمل كما أن إشباعها يؤدي إلى ظهور حاجات جديدة أخرى لابد من إشباعها للعمل باستمرار.

وتتأثر الحاجة لدى الفرد بعاملين :

أ- درجة الحرمان أو مستوى الإشباع .

ب- قوة المثير. **(عاشور صقر ، 1973 ص 100)**

و تتفاوت الحاجات في درجة إلحاحها وفق أهميتها وموقعها وعلاقتها بدافعية الفرد للقيام بعمل معين حيث يفترض **ماسلو** في تحليله لمفهوم الحاجات الإنسانية ثلاث افتراضات أساسية :

- ❖ البشر كائنات محتاجة ، من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها ، فالحاجة غير المشبعة هي التي تؤثر في السلوك أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ❖ ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها إلى خمسة مجموعات رتبت على شكل هرم وتدرجت من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم إلى حاجات السلامة والأمن ثم الحاجات الاجتماعية والانتماء وتليها حاجات الذات والمركز والاحترام وفي الأخير حاجات تحقيق الذات في قمة الهرم فهي حاجات تتدرج هرميا تبدأ بالأساسية إلى المركبة.
- ❖ يتقدم الإنسان للمستوى التالي من الهرم أو من الحاجة الأساسية إلى المركبة فقط عندما كون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها على الأقل بدرجة ضعيفة .

فالفرد العامل يركز أولا على إشباع الحاجات المتعقلة بالأمان في الوظيفة قبل أن يدفع بسلوكه نحو إشباع حاجات أخرى مثل : انجاز العمل الموكل إليه بنجاح .

فهذه النظرية تعد موجها فعالا للمنظمات في فيم حاجات العمال لتحقيق استغلال أمثل لهذه الموارد ، فمحاولة الكشف المستمر والدائم عن الحاجات غير المشبعة للعمال يمكن من كسبهم إلى جانبها ويولد لديهم إحساس بالأمان الوظيفي ما يدفعهم للعمل أكثر بفاعلية واستخدام أفضل لإمكانياتهم ومواهبهم وقدراتهم طالما المنظمة تعمل عمل إشباع متطلباتهم . **(دادي عدون، 2003 ، ص 47)**

2. نظرية الحاجات المعدلة لـ كلايتون ألدرفر CLAYTON ALDERFER :

قدم **ألدرفر** هذه النظرية على أساس دراسته وتحليله للنظريات السابقة و من خلالها قام بوضع

نظريته الجديدة التي عرفت بنظرية الوجود أو الترابط أو التواصل والنمو، حيث قدم **ألدرفر** تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشبه بدرجة عالية هرم ماسلو للحاجات يحتوي على ثلاث أنواع من الحاجات :

أ- حاجات البقاء : وهي تمثل الحاجات الفيزيولوجية عند **ماسلو**.

ب- حاجات الارتباط : وتعبر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة تمثل حاجات الانتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

ج- حاجات النمو: وتعبر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والاحترام حاجة تحقيق الذات عند **ماسلو**. **(دادي عدون ، 2003 ، ص 49)** وتعتبر هذه النظرية مكملة لنظرية **ماسلو** حيث يتفقان في المبدأ في كون الرضا لدى العاملين واستقرارهم في العمل يتحقق بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي أن الفرد يتحرك على السلم من أسفل إلى أعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية إلى أن نظرية **ألدرفر** تختلف عن نظرية **ماسلو** في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى، إذ يرى **ألدرفر** أن الفرد يتحرك إلى أعلى وإلى أسفل سلم الحاجات أي أنه في حالة إخفاق الفرد في محاولة لإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع حاجات المرتبة الدنيا وقد نوه **ألدرفر** بأن هناك متغيرات عدة يمكن أن تؤثر على الأهمية النسبية لهذه الحاجات وأولوية إشباعها من بيئة لأخرى. فالفرد الذي يفشل في الوصول إلى مركز وظيفي مرموق قد يقوم بتقوية علاقاته الاجتماعية مع الآخرين ، كذلك إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور قد يوجه الفرد جهوده نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط .

3. نظرية العاملين لـ فريدريك هيرزبرغ HERSBERG :

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على أساس معرفة دوافع العاملين وكذلك معرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها ، حيث يقسم **هرزبرغ** العوامل المؤثرة على العمل في المنظمة إلى مجموعتين وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة . فالعوامل الوقائية ترتبط بطبيعة العمل ، ومحتواه ، وبيئته ، وتعمل على وقاية العامل من عدم الرضا عن عمله ، وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية والنظام الداخلي ، وعلاقات الاتصال مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين ، والشعور بالأمان والاستقرار في العمل والعدالة في المعاملات والأجر . **(دادي عدون ، 2003 ، ص 67)**

أما العوامل الدافعة أو المحفزة فتتمثل في حب الإنجاز والاحترام والمسؤولية والتقدير ووجود فرص التقدم في الحياة العملية فهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى بالإضافة ، الاهتمام بمستقبل العامل دوره في المنظمة إلى هذه العوامل يؤكد **هرزبرغ** على ضرورة إعطاء العامل مزيدا من الحرية والمسؤولية في عملية إتمام و انجاز أعمالهم فهذا الإثراء في المهام يفتح المجال لهم لاكتساب المزيد من الخبرة والنمو الوظيفي، وبالتالي التقدم في السلم الوظيفي ، هذا ما يرفع من روحهم المعنوية ويزيد من التزامهم الوظيفي .

4. نظرية المساواة أو العدالة لـ آدمز ADAMS STACE :

ترتكز هذه النظرية التي أسسها **آدمز** سنة 1965 على مسلمة أساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة . فلا يخفى على أحد أن العاملين يعقدون مقارنات بينهم وبين أقرانهم وانما يحرصون على الشعور وزملائهم، فلا يكتفي هؤلاء ببذل الجهد والحصول على العوائد المقابلة له بعدالة هذه العوائد ، وحسب

نظرية **آدمز** فإن الفرد يقارن بين المدخلات والمخرجات لكي يشعر إذا كان هناك عدل وانصاف بين ما يحصل عليه والمجهود الذي يبذله ثم يقارن بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للمؤسسة وما يحصل عليه غيره في المؤسسة. **(دادي عدون ، 2003 ، ص 63)**

و المقصود بالمدخلات :

- ❖ المجهود الذي يبذله الإنسان في العمل.
- ❖ مستوى التعليم.
- ❖ الأقدمية.
- ❖ الأداء.
- ❖ صعوبات العمل .

أما المخرجات فهي النتائج والمكافئات التي يحصل عليها الفرد مثل: الأجر، العلاوات ، الأمن الوظيفي والشعور النفسي بالارتياح والاستقرار في العمل . **(بوحوش ، 2008 ، 59)**

فهذه النظرية تؤكد على عدالة التوزيع في الموارد والفرص فهذا يدفع الأفراد العاملين ويحفزهم على محاولة الإبقاء على الوضع القائم بمعنى أن الفرد سيستمر في الفاعلية وتقديم نفس مستوى المدخلات إلى المؤسسة طالما أن النواتج لم تتغير بالمقابل لم تتغير المدخلات ، أما إذا كانت هناك لا عدالة في التوزيع المدخلات و المخرجات وهذا بالمقارنة بين الأفراد العاملين في نفس المستوى سواء في نفس المنظمة أو في منظمة أخرى مشابهة من حيث المدخلات . إلا أننا نجد بعض المزايا في هاته الأخيرة من حيث المخرجات، فهذا ما يولد الشعور بالإحباط لدى العاملين ويقلل من أدائهم وربما يخل باستقرارهم الوظيفي لكونهم يشعرون باللاعدالة في العائد.

4. محددات الاستقرار الوظيفي .

تعرف محددات على أنها مجموعة العوامل التي تؤثر سلبيا أو ايجابيا في رضا العامل عن عمله واستقراره فيه .

كما وهي مجموعة الإشباعات التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المؤسسة ، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ، ويزداد ارتباطه بها ، حيث حددها **فروم** بالعوامل الستة الآتية [الإشراف ، جماعة العمل ،الأجر الذي يتقاضاه العامل ، فرصة الترقية ، ساعات العمل .] **(رفيقة بن منصور ، 2013 / 2014 ، ص 59)** .

يعد الاستقرار الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية منظمة كانت فلا توجد منظمة ناجحة وذات إنتاجية مرتفعة ، إلا وكان الاستقرار الوظيفي متحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها إذن عدم تحقق الاستقرار وتدني درجته داخل المؤسسة دائما ينعكس على إنتاجية تلك المؤسسة ونجاحها حتى وان كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصة في مكان عملها .

1. الظروف الفيزيقية : هي مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداء عمله عندما تتوفر الظروف الفيزيقية الملائمة للعامل ، فإنها تساعد على تحسين الإنتاجية ورفع روح المعنوية للعامل وتساعد على الاستقرار في العمل وهي كالتالي :

أ. الضوضاء : حسب **كريتر** " **Kryta** " تعتبر الضوضاء و الإشارات الصوتية التي يمكن أن تؤثر سلبا على الجانب الفيزيولوجي و السيكولوجي للفرد . **(حمو أبو ظريفة ، ب س ، ص 12)**

وقد أثبتت بعض الدراسات و الأبحاث التي أجريت في انجلترا في صناعة النسيج أن الانتاج قد زاد u3 كما ازدادت كفاية العامل بنسبة 8.5 %عندما استعمل العمال واقيات الأذن ، تعمل على خفض شدة الضوضاء بحوالي 50 % مما جعل العامل يشعر بمزيد من الانتاج و الاستقرار ويقول " برين " أن انتاج الدراسات التجريبية تبين بوجه عام أن الضوضاء تقلل من كفاية العامل وراحته ، كما أن مفهوم الضوضاء لدى العامل يؤثر على درجة تقبله لها و أن العوامل النفسية للعامل تحدد لديه هذا المفهوم . **(كامل محمد عويفة ، 1996 ، ص 110)**

ويمكن تصنيف الضوضاء حسب مصادرها :

. الضوضاء المستمر : تحدث على وتيرة واحدة و متواصلة .

الضوضاء المتقطعة : تصدر عن أصوات المطارق و الانفجارات و تتميز بشدتها بين الارتفاع المفاجئ والانخفاض السريع .

– الضوضاء المتقلبة : وتحدث عند الانتقال من مرحلة إلى مرحلة في العملية الانتاجية.

– الضوضاء الاندفاعية: تتميز بالظهور لمدة قصيرة بشدة عالية و حادة. **(فرج عبدالقادر طه ، 1986 ، ص 230) .**

ب– الإضاءة : مصطلح يستخدم عادة للدلالة على الإضاءة الاصطناعية وفي أغلب الأحيان الإضاءة الكهربائية . **(حمو أبو ظريفة ، ب س ، ص 13)**

ومن الواضح أن الإضاءة الجيدة تساعد العامل على أن ينتج كثيرا أو يبذل مجهودا أقل فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكتئاب ومن المعروف أن هناك بعض الأعمال التي تحتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى .

وقد ثبتت أن زيادتها لا تعني زيادة الانتاج باستمرار وإنما هناك نقطة إضاءة حرجة يتأثر عندها الانتاج نسبيا مع مراعاة الفوارق الفردية تلعب دورا في هذا المجال ، فمن العاملين من يحتاج إلى إضاءة قوية تساعد على العمل بصورة جيدة ومنهم العكس .**(كامل محمد عويفة ، 1996 ، ص 112)**

ج . الوقاية و الأمن : من الضروري ملائمة الظروف الفيزيقية المحيطة بالعامل ، وتكيفه مع الآلة و الأجهزة التي يستخدمها في منصب عمله فمن اللازم أن يتوفر وسائل الأمن و الوقاية من الحوادث و الأمراض المهنية ، فمشاكل الصحة و الأمن في العمل تمثل أحد العناصر الهامة و المحددة لاستقرار العمال وبالتالي الاستمرار فيها .

د . الحرارة والرطوبة : تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعامل في عمله ، و إذا ازدادت أو انخفضت عن المعدل المناسب أدى ذلك إلى تذمر العمال نفسيا و إرهاقهم فسيولوجيا ، الشيء الذي يدفعهم الى ارتكاب الاخطاء و الوقوع في حوادث مهنية ، حيث ان درجة الحرارة تختلف من ساعة غلى أخرى ، حيث نجدها عالية في الورشات التي تعتمد إنتاجها على الأفران ومن ثم يجب أخذ درجة التدابير اللازمة و إحداث بين درجة الفرد و الوسط الذي يحيط به .

الضوضاء والحرارة والرطوبة تلعب دورا كبيرا في وسط العمال لذا يجب توفير الهدوء و الراحة للعامل لكي تستطيع العمل براحة تامة و هذا يحقق الاستقرار في العمل . (**دمبري أحمد ، ب س ، ص 40 . 41)**

2. المناخ التنظيمي : وهو مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة المشروع الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها فتؤثر على قيمهم اتجاهاتهم و ادراكهم و ذلك لأنها تستمتع

بدرجة عالية من الاستقرار و الثبات ، ويعد المناخ التنظيمي من أهم محددات الاستقرار الوظيفي و قد حددها **فروم** في العناصر التالية :

أ . الهيكل التنظيمي : وهو نمط أحداث الأقسام و الإدارات والذي يدل على المستويات الإدارية التي تكون المشروع وبين نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرارات ، فالهيكل المرن عادة ما يتيح فرص التأقلم للمتغيرات ولا يعترف بالتنظيمات الغير رسمية ولا يتعامل معها . **(فليه فارق عبده ، 2009 ، ص 80)**

ب . نمط القيادة : تعتبر أنماط القيادة و الإشراف من العوامل الرئيسية الفاعلة في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي ، فالقيادة و أنماطها ذات أثر كبير في حركية الجماعة ونشاط المنظمة وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد و المنظمة على حد سواء ، وتزخر التفاعلات الإنسانية بالعديد من أنماط التفاعل بين الفرد وغيره من الأفراد وتتجسد من خلال أبعاد التأثير إمكانية كسب الولاء و الانتماء واستقرار العاملين و تحقيق الأهداف المراد انجازها .

ويمكن جوهر العملية القيادية في قدرات الفرد عن سلوك الأفراد الآخرين حيث يمتلك القائد من خلال دوره القيادي القدرة التأثيرية على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف ، فالمناخ التنظيمي الذي يتسم بقدرات قيادية هادئة من شأنها أن تحفز الآخرين نحو الانجاز الفعال و الاستقرار . **(العميان محمد سلمان ، 2004 ، ص 09)**

ج . نمط الاتصال : إن الاتصال الجيد هو الاتصال باتجاهين لأنه يتيح للعاملين إبداء الراي و التعلم و التطور ، وقد تبين بأن الاتصال في اتجاه واحد تنازليا فقط و ذلك إصدار الأوامر و التعليمات من أعلى و انسيابها إلى أسفل السلم الهرمي بالعامل إلى الخمول في التفكير وعدم المبالاة باعتبار أن أفكاره و آرائه لا قيمة لها . **(محمد طلعت عيسى ، ب س ، ص 288)**

5. مظاهر الاستقرار في العمل :

يعد استقرار أستاذ التعليم العالي في مجال عمله من بين الأمور الهامة التي تلعب دورا كبيرا في فعالية أدائه وبالتالي الرفع من أدائه العلمي والثقافي والفكري للمؤسسة الجامعية وتحقيق أفضل النتائج ، إذا لا يمكن للجامعة أن تحقق نجاحا دون الاهتمام بمواردها البشرية والمحافظة عليها ، وذلك بتوفير كافة الظروف الملائمة للاستقرار الوظيفي لأساتذة التعليم العالي وسير عملية التدريس ويمكن التعرف على أهم مؤشرات الاستقرار فيما يأتي حيث نذكر منها :

أ- **تماسك جماعة العمل:** تعتبر المجموعات العمالية متعددة وشديدة التعقيد حيث يمكن تصنيفها إلى جماعات ثلاث تتمثل في : جماعة الزملاء ، جماعة الرؤساء وجماعة الإدارة (**أ ، شتا ، 1997 ، 336**) والتي يمثلها المديرون ويمكن أن توصف المنظمة بأنها جماعات متفاعلة مع بعضها البعض ، ولكل جماعة أهدافها ونشاطاتها لكن من جهة أخرى لابد من تحقيق التعاون والتنسيق بين كافة هذه الجماعات للوصول إلى فعالية التنظيم وتحقيق الاستقرار الوظيفي .

ويعتمد هذا على العلاقات الممتازة بين الجماعات ومدى التفاعل الكفء فيما بينها والتنسيق والتكامل والتقليل من حدة التنافس والصراعات عن طريق توزيع الأدوار وتوفير فرص التقدم والترقية وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين أعضاء الجماعة للمحافظة على تماسكها واستمرارها في تحقيق أهدافها المشتركة ، فنجاح الجماعة في الوصول إلى الأهداف المحددة لها يزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم ويدفعهم إلى بذل جهد أكبر وإلى زيادة درجة الولاء والانتماء للجماعة.**(ص ، عبدالباقي ، 2003 ، ص 160)**

ب- **الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي:** يعد الإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلي الصحة النفسية للفرد فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته

والاطمئنان والاستقرار بكافة أنواعه وتظهر أهمية الحاجة إلى الأمان عند **ماسلو** بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية فشعور العامل بالاطمئنان على استمرار يته في العمل وعلى مستقبله المهني وعلى صحته وعلى عائلته وتأمين العيش الكريم لهم يعتبر هاجسا يلاحقه طوال مدة حياته ، فالعامل يبقى محاطا بشعور الخوف وعليه أن يلبي حاجة الأمان لكي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية فهو محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية مثل : التأمين ضد العجز وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاة وعند تحقيقه هذا المتطلب ينعكس بالإيجاب على أدائه ، لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية واذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي **(خ ، الصرايرة ، 2009 ، ص 6)** ويعد الشعور بالأمان من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره و تساهم برفع الروح المعنوية للأفراد، وتؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية والنوعية ولو أخذنا على سبيل المثال العمل في المنظمات اليابانية فهو يقوم على أساس التوظيف مدى الحياة ، حيث نجد أن العامل الياباني يبدأ حياته في منظمة واحدة ولا يخرج منها إلا عند سن التقاعد والبالغ لديهم 55 سنة عادة **(خ ، حمود ، 2007، ص 168)**

ت- **المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات :** إن الاتجاه الحديث في إدارة الأعمال يرمي إلى قيام رئيس العمال بإشراك العاملين في وضع أهداف الجماعة وتحديدها وفي رسم الخطط وتنفيذها مع فسح المجال لكل فرد في التنظيم بإبداء الرأي والنقد والمشاركة الفعلية والتعاون في النشاطات ، وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى أن عدم وجود المشاركة العمالية يؤدي إلى وجود اغتراب عمالي بالإضافة إلى أنه يؤدي إلى الصراع وانخفاض مستوى الإنتاجية وظهور مشكلات

العمل المختلفة ما يشكل حالة من اللا استقرار في المنظمة . وقد أشار بالك و أكرز BLACK–J & ACKERS–P إلى أن الصناعة
الأمريكية كانت معزولة عن المنافسة العالمية لمدة طويلة ومنذ الثمانينات بدأ الاهتمام بتحسين نوعية حياة العمال عن طريق تدعيم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع الإنتاجية وحل كثير من مشكلات العمل **(طلعت لطفي إبراهيم ، 2007 ، ص 236) .**

6. مظاهر عدم الاستقرار في العمل :

تتعد مظاهر عدم الاستقرار في المؤسسة فشعورهم بعد الرضا والأمان وعدم الاهتمام يجعلهم يعبرون عنه بعدة أساليب ومن بينها هذه الأساليب التي تمثل عدم الاستقرار نذكر بعض المؤشرات :

أ- التغيب :

في البداية يجب التفريق بين الغياب والتغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته ، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادة منه . ويعرف ناجي سفير التغيب "على أنه الظاهرة التي يشكلها غياب العامل من مكان العمل في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه ".
ويعتبر التغيب ظاهرة مرضية وهو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمال هروبا من ضغوط العمل والجو المشحون في المنظمة وهو تعبير لرفض ظروف العمل . إن تغيب العمال يؤثر على جداول الإنتاج حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال ، حيث تقدر تكلفة غياب العامل الواحد في أحد مصانع السيارات بحوالي 55.36 دولار في اليوم الواحد ، وتكلفة غياب أحد المديرين في أحد البنوك بحوالي 21815 دولار في اليوم الواحد . وأسباب التغيب كثيرة قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل وجماعة العمل والإدارة أو اللاعدالة في المعاملات أو من خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعد المسكن

من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية ...الخ . ولهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية والمعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه ولائه للمؤسسة .

ب- **الشكاوي والتظلمات :** تظهر حالة الشكاوي والتظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل وأحيانا أخرى تظهر نتيجة الاضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثال وذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعالقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم.

والشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه وارتياحه لمحيط العمل , والشكاوي والتظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولا بذلك حل المشاكل قبل انفجارها وتحولها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية والعدالة في المعاملات والعلاقات الجيدة بين زملاء العمل وبين الإدارة.

ت- **الإضراب والاحتجاج :** يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي وهو خرق للعادات والأعراف وكسر للنظام وهو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل ومظهر من مظاهر عدم الرضا والاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزعات مع الإدارة ، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية . نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل ومهاراتهم فالعمال ذوي المهارات العالية أكثر جماعات العمل تماسكا وهم يملكون مساومة كبيرة ويناضلون من أجل متابعة وحل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات ...والجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في

أشكال الصراعات غير المنظمة ، ويعتبر الإضراب أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات وقد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية ولفترة طويلة من الاضطهاد النفسي أدى الفهم والوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليها للمحافظة على الأمن وتماسك الجماعة وتحسين الظروف المادية والمعنوية للعمل ليكنوا أكثر استقرار ورضا في مكان عمله. **(بن منصور رفيقة ، 2013 / 2014 ص 63 ـ 64)**

خلاصة :

يشكل الاستقرار الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة لأساتذة التعليم العالي ، حيث أن هدف الأستاذ هو وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة الجامعية التي يعمل بها ، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاح عمله الذي يعود عليه وعلى الجامعة والمجتمع بالإيجاب ، وعلى أصحاب القرار أن يتطلعوا إلى الحفاظ على الكوادر الجامعية و أن تعمل على تلبية مطالبهم وتوفير العوامل التي تساعد على الاستقرار كالأمان الوظيفي والاندماج في عمله وتوفير فرص الترقية والتكوين .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

المقاربة المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. مجالات الدراسة

2. العينة وكيفية اختيارها

3. منهج الدراسة

4. أدوات جمع البيانات

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات الميدانية التي اعتمدناها بداية بتحديد المجال المكاني والزماني والبشري للدراسة الذي يقربنا من فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين و يعطينا صورة عامة عنه ويليه تحديد منهج الدراسة الأنسب بحسب ما تقتضيه طبيعة الموضوع ثم أدوات جمع البيانات الأنسب التي اعتمدناها .

1. مجالات الدراسة :

أ- المجال المكاني :

تمت هذه الدراسة بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بـ فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين الواقع في الجهة الغربية للولاية بمحاذاة الطريق الوطني رقم (60) طريق حمام الضلعة المؤدي إلى حي اشبيليا مقابل قسم اللغة الفرنسية .

لمحة عن تأسيس فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمسيلة :

تأسس سنة 2011 ويترأسه السيد دحماني محمد دكتور بقسم الاعلام والاتصال .

هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

له هياكل تنظيمية تتمثل فيما يلي:

-الهياكل الأفقية وتتمثل في:

- اللجنة التنفيذية المحلية - اللجنة التنفيذية الولائية تعمل على التنظيم والتعبئة والمراقبة وتوسيع القاعدة النقابية، وتضم: - الاتحاد المحلي: اتحاد البلديات .

– الاتحاد الولائي : ويضم اتحاد في الولايات . وتعمل على ضمان المهام والصلاحيات النقابية الاتحاد العام للعمال الجزائريين على المستويات الجغرافية من الوطن.)

–الهياكل العمودية وتتمثل في: – نقابات المؤسسات – مجلس النقابة الوطنية – اللجنة التنفيذية للاتحادية . وتعمل على التكفل بالمشاكل الاجتماعية للمنخرطين، تكوين العمال، ومتابعة تطبيق كافة الوثائق ذات الطابع الاقتصادي والثقافي، و الاجتماعي ، والتي تهتم بعالم الشغل وتضم: - نقابة
المؤسسة ومن هنا تأتي الفروع النقابية – النقابة الوطنية – الاتحادية الوطنية.

ب– المجال الزماني :

وتمت الدراسة عبر مرحلتين :

المرحلة الأولى : بدأت اتصالاتنا بالفرع النقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ميدان الدراسة في منتصف شهر فيفري 17 / 02 / 2020 وهو تاريخ زيارتنا الاستطلاعية داخل المؤسسة ، حيث اقتصرت على يومين فقط ، وفيها تمت الموافقة على طلب المساعدة و القيام بالاستفسار واستطلاع بعض المعلومات عن نشأة الفرع وأعداد المنخرطين ، والتي على إثرها حاولنا بناء أسئلة الاستمارة الموجهة للأعمال .

كما كان لنا الحظ في لقاء رئيس الفرع و أحد الأساتذة المنخرطين بالفرع ، وهو ما ساعدنا على جمع معلومات من أجل الانطلاق في الدراسة الميدانية .

المرحلة الثانية : كان مجال الزمني للانطلاق في الدراسة نهاية شهر مارس بداية شهر أفريل من سنة 2020 ونظرا للظروف الاستثنائية التي شهدها العالم والجزائر خاصة بسبب جائحة كورونا تم تأجيل ثم إلغاء الجانب التطبيقي للدراسة نظرا لتعصي جمع البيانات وتوقف وسائل النقل واتباع برتوكول الدولة وهو التباعد

الاجتماعي واستحالة اجراء الدراسة في ظل الظروف التي تمر بها البلاد وخوفا من تفشي فيروس كورونا بين عينات البحث والباحث .

ت- المجال البشري :

يبلغ عدد المنخرطين من الأساتذة الجامعيين في فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالمسيلة جامعة محمد بوضياف بـ 380 وقد تم اختيار الاساتذة والذي بلغ عددهم 76 منخرط ، وذلك حسب إحصائيات الفرع مع نهاية سنة 2019 .

2. العينة وكيفية اختيارها :

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي ، تندرج العينة ضمن العينة العشوائية البسيطة . وهي العينة التي يتم اختيارها بطريقة يكون فيها لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية لكي يتم اختياره في العينة ، ويكون هذا النوع من العينات مفيد عندما يكون هناك تجانس بين أفراد المجتمع بالدراسة (**سعيد حفصي ، 2012 ، ص 133**) ، واقتصرت هذه الدراسة على عينة من (76) أستاذ بالفرع النقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، وبما أن مجتمع البحث يتكون من (380) أستاذ منخرط بالفرع النقابي ، فقد تم اختيار (20) من مجموع المنخرطين ، أي ما يعادل 76 أستاذ ، ويمكن أن نوظف ذلك من خلال العمليات الحسابية التالية :

$$\frac{\text{مجتمع البحث} \times \text{النسبة}}{100} = \frac{380 \times 20}{100} = 76$$

ومنه حجم العينة هو : **76**

3. منهج الدراسة :

المنهج المستخدم هو طريقة تساعد في البحث ، لا يستطيع الباحث العلمي الاستغناء عليه ، وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع للمعلومات لا علاقة لها بالواقع العلمي ، ويختلف المنهج من دراسة لأخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث وتبعا لاختلاف الباحثين وقدراتهم ونظرا لطبيعة الموضوع المدروس دور النقابة المهنية في تحقيق الاستقرار الوظيفي استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يكشف عن حقيقة الظاهرة و إبراز خصائصها ، ومن خصائص الدراسة الوصفية هو اعتمادها على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كميا وكيفيا . **(بوحوش عمار وآخرون ، 2001 ، ص 33)**

فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح لنا خصائصها اما الكمي يعطيها وصفا ويوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها .

وعليه يمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها و الوصول إلى نتائج وتعميمات على موضوع البحث .

4. أدوات جمع البيانات :

لقد اقتبس العديد من الباحثين في العلوم الإنسانية والاجتماعية العديد من الوسائل و أدوات البحث من العلوم الطبيعية و العلوم التكنولوجية والتقنية ، فأثبتت الكثير منها جدارتها في العلوم الإنسانية والاجتماعية واستخدامها يخضع لعدة اعتبارات منها نوع البحث والمواقف الاجتماعية التي تتطلب وسائل معينة .

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على الأدوات التالية :

❖ **الملاحظة :**

تعني الملاحظة توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة ، وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصها بهدف الوصول إلى كسب معارف جديدة عن تلك الظاهرة . **(عمار بوحوش وآخرون ، 2001 ، ص 81)**

وفي دراستنا اعتمدنا على الملاحظة البسيطة التي هي ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائيا في ظروفها العادية ، دون اخضاعها للضبط العلمي ، وبدون استخدام أدوات دقيقة للقياس بغية الدقة في الملاحظة والتحلي بالموضوعية . **(رشيد زرواتي ، 2002 ، ص 154)**

حيث قمنا بمراقبة تواصل الأساتذة مع أمين فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين وطرح بعض انشغالاتهم داخل مقر الفرع دون شعورهم بذلك

❖ **الاستمارة :**

تعرف على أنها نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة ، إما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد.(**عمار بوحوش وآخرون ، 2001 ، ص 33)**

وكانت استمارة هذه الدراسة مخصصة للأساتذة بالفرع النقابي الاتحاد العمال الجزائريين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة ولم يتم طرحها للمبحوثين نظرا لصعوبة الوضع جراء تفشي وباء كورونا و توقف وسائل النقل واستحالة إرسالها .

وقد كانت مقسمة إلى :

المحور الأول : بيانات شخصية .

المحور الثالث : بيانات تتعلق بدور النقابة في خلق الشعور بالاستقرار داخل المؤسسة الجامعية .

المحور الثالث : يتعلق بدور النقابة في رفع أداء الأستاذ داخل الجامعة

❖ **المقابلة** :

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات في دراسة الجماعات الإنسانية ، كما أنها أكثر الوسائل شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث .

ولقد عرفها **موريس انجرس** على أنها : " تقنية مباشرة للتقصي العلمي ، تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة ، غير أنها تستعمل في بعض الحالات ، إزاء المجموعات .

❖ **الوثائق والسجلات** :

ساعدتنا السجلات والوثائق التي اطلعنا عليها على توفير الكثير من الجهد والوقت خاصة تلك التي تتعلق بطبيعة النشاط التي تمارسه النقابة ، و منها الجانب القانوني الذي يسير المنظمة والتاريخ التأسيسي للفرع ومن أهم النتائج المتحصل عليها :

* بيانات تتعلق بالجانب التاريخي للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

* عدد المنخرطين للفرع النقابي .

* أهداف الفرع النقابي .

خلاصة :

من خلال إعادة بناء قراءة للدراسات السابقة لما تطرقت له و من خلال النتائج العامة التي توصلت إليها هذه الأخيرة انطلاقا من التساؤلات والفرضيات التي قامت ببنائها في بداية البحث و في إطار اسقاط هذه النتائج على المتغيرين لدراستنا الحالية العمل النقابي المطلبي و الاستقرار الوظيفي ، وبعد جمع التراث النظري السوسيولوجي الذي تناول العمل النقابي المطلبي ودوره في تحقيق الاستقرار الوظيفي للمنخرطين النقابين والمتمثلين في أساتذة التعليم العالي بمختلف دراجاتهم ، ومن خلال الكم المعلوماتي الذي تحصلنا عليه فإن التنظيم النقابي في الجزائر في قطاع التعليم العالي لا يزال يعاني من مشاكل جمة كمية وكيفية والمتمثلة في مشكلة الأجور والعلاوات والمنح ومشكل السكن الوظيفي والمشاكل البيداغوجية ضف إلى ذلك ظروف العمل والتي تتطلب تحسينها و تحسين كذلك الخدمات الاجتماعية، فإن النقابة اليوم تعمل على حماية المكتسبات المهنية بدل المطالبة بتحقيق مطالب نوعية يتحقق من خلالها الاستقرار الوظيفي للأستاذ الجامعي خاصة مع الظروف السوسيو اقتصادية المعاصرة التي يعيشها مجتمعنا ، وكنا نامل للقيام **بدراسة ميدانية** والتي كانت ستجيبنا على مختلف تساؤلاتنا كما نختبر من خلالها صحة الفرضيات لولا الصعوبات التي تحدثنا عليها سابقا و المتمثلة في شبه إنعدام للأنترنيت في منطقة سكننا الشبه نائية لأننا كنا نود القيام بالتوزيع الإلكتروني لاستمارة إستبيان و إنعدام المواصلات ، وغلق المكتبات نظرا للظروف الصحية التي لا نزال نمر بها (**الجائحة**) . بالفعل وجود النقابة كهيئة دفاعية هدفها تحقيق وتجسيد المطالب الكمية والكيفية لمنخرطيها وبالتالي تحقق الاستقرار الوظيفي لكن القراءة الأولى للموضوع توكد ان العمل النقابي لا يزال يبحث عن مخرج من اجل إعادة القاطرة النقابية للسكة الصحيحة وتحقيق مطالب شريحته النخبوية التي تعتبر قاطرة التطور و التقدم و الإزدهار لكل المجتمعات .

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع :

المعاجم والقواميس :

1. بن داهية علي و آخرون ، **القاموس الجديد للطلاب** ، مادة النقيب تونس ، الجزائر ، 1979 .
2. حبيب الصحاف : **معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين** ، عربي ـ انجليزي ، ط1 ، لبنان ، 1997 .
3. دينكل ميشل : **معجم علم الاجتماع** ، ط2 ، دار الطليعة ، 1981
4. المعجم النقدي لعلم الاجتماع ، ط1 ، 1986.

المراجع باللغة العربية :

5. إيمان النمس : **دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر** ، دار ناشري للنشر الالكتروني ، 2014 .
6. بدوي أحمد زكي : **علاقات العمل في الدول العربية** ، دار النهضة ، بيروت ، 1983
7. بوحوش عمار : **الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة** ، ط2 ، الجزائر ، دار البصائر للنشر والتوزيع ، 2008 .
8. حمو بوظريفة : **الضوضاء خطر على صحتك** ، مخبر الوقاية من الأغنوميا ، جامعة الجزائر .
9. حمود خضير كاظم الخرشة ، ياسين : **إدارة الموارد البشرية** ، ط1 ، عمان ، الأردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،2007 .
10. خالد الراوي وحمود السند: **مبادئ التسويق الحديث** ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن ، 2000 .

11. دمبري أحمد : **مساهمة في دراسة ظروف العمل** ، ديوان المطبوعات ، الجزائر.

12. الديب إبراهيم رمضان : **دليل إدارة الموارد البشرية** ، القاهرة ، مؤسسة أم القرى للترجمة والنشر والتوزيع ، 2006 .

13. رشيد زرواتي : **تدريبات على منهجيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، ط1 ، دار الهدى ، الجزائر ، 2002 .

14. شتا ، السيد : **تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي** ، الاسكندرية ، مركز الاسكندرية للكتاب ، 1997 .

15. صابر بركات : **سلسلة العمال والحراك الاجتماعي** ، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ، دون سنة .

16. طلعت لطفي إبراهيم : **علم اجتماع التنظيم وعمل** ، دار غريب للطباعة ، 2007 .

17. عاشور ، أحمد صقر : **إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي** ، دار النهضة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1973 .

18. عبد الباقي صلاح الدين : **السلوك الفعال في المنظمات** ، الاسكندرية ، الدار الجامعية ، 2003 .

19. عبدالباسط محمد حسن ، **علم الاجتماع الصناعي** ، ط 3 ، دار غريب ، مصر 1982 .

20. عدون ، ناصر دادي : **إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي دراسة نظرية وتطبيقية** ، الجزائر ، دار المحمدية ، 2003 .

21. عمار بوحوش محمد محمود الذنيبات : **مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث** ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2001 .

22. العميان محمد سلمان : **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، دار وائل للنشر ، عمان ، 2004 .

23. فرج عبدالقادر طه : **علم النفس الصناعي والتنظيمي** ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1986 .

24. فليه فاروق عبده : **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية** ، دار الميسرة ، الأردن ، 2009 .

25. القانون الأساسي **للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية** .

26. كامل محمد عويفة : **علم النفس الصناعي** ، دار الكتب العلمية ، لبنان ، 1996 .

27. كول جون ب ، **الحركة النقابية** ، ترجمة السيد حسين محمود ، الدار القومية للطباعة و النشر ، بيروت ، دون سنة .

28. ليندال اوريك : **عناصر الإدارة** ، ترجمة علي حامد بكر ، دون ط ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر 1965 .

29. محمد خالدي : **الحركة النقابية بين الماضي والحاضر** ، د ط , مؤسسة دار التعاون للطبع ، القاهرة ، 1975

30. محمد طلعت عيسى : **الخدمة الاجتماعية العمالية** ، مكتبة القاهرة .

31. محمد علي محمد : **علم الاجتماع التنظيم** ، مدخل للدراسات والمشكلات والموضوع والمنهج ، دار المعرفة ، 2003 .

32. محمد علي محمد : **مجتمع المصنع دراسة في علم الاجتماع التنظيمي** ، الهيئة المصرية للكتاب ، مصر ، 1975 .

33. مهدي حسن زويلف ، **إدارة الأفراد** ، د ط ، دار الصفاء ، الأردن ، 2003

34. الموسوي ضياء محمد : **سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحر** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 .

الأطروحات والرسائل الجامعية :

35. أحمد مسعودي ، **التعددية النقابية في الجزائر قراءة سوسيولوجية** ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، السنة الجامعية 2014 – 2015 .

36. بن منصور رفيقة : **الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين** ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية ، رسالة ماجيستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، سطيف ، 2015 .

37. جحا زهيرة : **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية** ، رسالة ماجيستر ، جامعة قسنطينة 02 ، 2012 ـ 2013

38. حمو علي فطيمة : **ظروف العمل والاستقرار المهني** ، رسالة ماجيستر ، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، الجزائر ، 2016 .

39. حنان شطيبي : **الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي** ، رسالة ماجيستر ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2009 / 2010 .

40. محمد بداوي سفيان : **واقع الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية كنابست نموذجا** ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، 2015 .

41. موسى كاف : **استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية** ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، علم الاجتماع التنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر 02 ، 2015 .

المجلات :

42. الصرايرة خالد أحمد : **الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم** ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، جامعة مؤتة ، الأردن ، المجلد 2 ، عدد 3 ، 2009 .

المراجع الأجنبية :

43. Dale M, Beckman , **Marketing des dervices** , lére partie 25/01/2017 .

44. Philip Kotler , Bernard Dubois ,Dauphine Monceau Marketing , OP , cit ,

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –

كلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة استبيان حول موضوع

دور النقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي

. دراسة حالة بفرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة المسيلة .

إعداد الطالب :

* لبشيري عبدالرحمن

تحت إشراف الدكتور:

* بداوي محمد سفيان

2020 / 2019

المحور الاول : بيانات شخصية .

1. الجنس : أ- ذكر ☐ ب- أنثى ☐

2. السن : أ- من 20 – 30 ☐ ب- من 30 – 40 ☐ ج- من 40 – 50 ☐

د- من 50 فأكثر ☐

3. الدرجة العلمية : أ- دكتوراه ☐ ب- ماجيستر ☐

4. التخصص العلمي : .....

5. الخبرة المهنية : أ- أقل من 10 سنوات ☐ ب- من 10-20 سنة ☐

ج- من 20-30 سنة ☐ د- من 30 سنة فأكثر ☐

6. هل انت منخرط في النقابة ؟ : أ- نعم ☐ ب- **لا** ☐

المحور الثاني : بيانات تتعلق بدور النقابة في خلق الشعور بالاستقرار داخل المؤسسة الجامعية

1. هل تعاني من مشاكل في عملك ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم ماهي هذه المشاكل ؟ مشاكل إدارية ☐ مشاكل صحية ☐

مشاكل اقتصادية ☐ مشاكل اجتماعية ☐ أخرى أذكرها

.....

2. هل تشعر بالاستقرار في عملك بعد بالانخراط للنقابة ؟

نعم ☐ لا ☐

3. هل تساهم النقابة في حل هذه المشاكل ؟ نعم ☐ لا ☐

4. ماهي الوسائل التي تستخدمها النقابة في حل مشاكل أساتذة التعليم العالي ؟

الحوار ☐ التوفيق و التحكيم ☐ الإضراب ☐

5. هل حضورك للمؤسسة الجامعية يكون : دائم ☐ متذبذب حسب الظروف ☐

6. في حالة غيابك غير الشرعي عن العمل كيف يكون رد فعل الإدارة ؟

خصم الأجر ☐ تأديب ☐ طرد ☐ لا شيء ☐

7. هل تتدخل النقابة إذا عوقبت من طرف الجامعة ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم كيف يتم ذلك ؟ إلغاء العقوبة ☐

إعادة النظر في القرار ☐ إعادة النظر في التحذير المقدم ☐

8. هل تطالب النقابة وتساهم في خلق نشاطات داخل الجامعة ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه النشاطات ؟

علمية ☐ رياضية ☐ ثقافية ☐

9. هل تطالب النقابة بتوفير خدمات اجتماعية للأساتذة من طرف الإدارة ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم ماهي هذه الخدمات ؟

منح عائلية ☐ رحلات صيفية ☐ قروض مالية ☐

أخرى أذكرها .....

المحور الثاني : يتعلق بدور النقابة في رفع أداء الأستاذ داخل الجامعة ؟

10.هل ترى أن النقابة تتدخل في رفع الأجر؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم هل ترى أن ذلك يجعلك تحسن عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

11. هل في جامعتك برامج تدريبية ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم هل استفدت من هاذه البرامج ؟

نعم ☐ لا ☐

12. في رأيك كيف تساهم النقابة بتحسين مستوى هذه البرامج ؟

المطالبة بزيادة مدة التدريب ☐ تغيير البرنامج التدريبي ☐

تغيير القائمين على التدريب ☐ أخرى أذكرها .....

13. كيف ترى عملية الإشراف داخل الجامعة ؟

إشراف عادل ☐ إشراف تعسفي ☐ إشراف تسيبي ☐

في حالة الإجابة الثانية أو الثالثة كيف تتدخل النقابة ؟

تغيير المشرف ☐ تغيير نمط الإشراف ☐ إعادة تأهيل المشرف ☐

14. هل استفدت من عملية الترقية خلال مدة عملك ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم كم مرة استفدت في حياتك المهنية ؟

مرة ☐ مرتين ☐ أكثر ☐

15. هل حقق العمل النقابي مكاسبا للأساتذة ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المكاسب :

.....

16. في حال عدم ترقيتك هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم ألا ترى أن هذا يحفزك للإبداع والزيادة في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

17. هل سبق وتلقيت تربصا من قبل جامعتك ؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة بـ لا هل تتدخل النقابة في المطالبة بذلك ؟

نعم ☐ لا ☐

18. ألا ترى في ذلك أنها تساهم في تحسين أدائك بطريقة غير مباشرة ؟

نعم ☐ لا ☐

19.هل تعمل النقابة على تعزيز العلاقات الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بـ نعم فإنها بين :

الأساتذة ☐ الأساتذة والنقابة ☐ النقابيين فيما بينهم ☐

20. ما طبيعة العلاقات بين الممثلين النقابيين والإدارة ؟

جيدة ☐ متوسطة ☐ ضعيفة ☐

20. ما طبيعة المطالب التي تسعى النقابة لتحقيقها حسب الأهمية :

اقتصادية ☐ اجتماعية ☐ معنوية ☐ أخرى أذكرها .....

شروط ممارسة الحق النقابي :

قانون رقم 14 – 90 المتعلق بالشروط و قوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية لـ 02 جوان 1990.

كيفيات ممارسة الحق النقابي:

قانون 14 / 90 معدل ومتمم بـ:

–قانون رقم91–30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991.

–أمر رقم 96–12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996 .إن رئيس الجمهورية،

–بناء على الدستور، لاسيما المواد 53 و113 و115 و117 منه،

–بمقتضى الأمر رقم 66–156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،

–وبمقتضى الأمر رقم 71–75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،

–وبمقتضى الأمر 75–58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل والمتمم، والمتضمن القانون المدني.

–وبمقتضى القانون رقم 87–15 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق بالجمعيات،

–وبمقتضى القانون رقم 88–28 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1408 الموافق 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

–وبمقتضى القانون رقم 90–02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجمعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب،

–وبمقتضى القانون رقم 90–03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،

–وبمقتضى القانون رقم 90–04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،

–وبمقتضى القانون رقم 90–09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

–وبمقتضى القانون رقم 90–11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني يصدر القانون التالي نصه

الباب الأول– الهدف والأحكام العامة:

المادة 1– يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال والأجراء وعلى المستخدمين.

المادة 1 مكرر–

المادة 2 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

المادة 3 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

المادة 4 – تطبق على اتحادات (المنظمات النقابية) واتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية.

المادة 5 – إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون.

غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.

الباب الثاني– تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها:

الفصل الأول: التأسيس.

المادة6 – يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1– أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.

2– أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

3– أن يكونوا راشدين.

4– أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

5– أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

المادة 7 – تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين.

المادة 8 – يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

•بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

•تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف.

•استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة.

المادة 9 – يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي:

•قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

•نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

•محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10– يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى:

•والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية.

•الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

المادة 11 – تعفى المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار إليه في المادة 8 أعلاه.

الفصل الثاني: الحقوق والواجبات

المادة 12 – يتمتع أعضاء المنظمة النقابية بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذا المنظمة النقابية.

المادة 13 – يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون.

المادة 14 – تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها.

المادة 15 – يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي في تدخل تسير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.

المادة 16 – تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي:

•التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية

والمعنوية.

•تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

•إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها.

•اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

المادة 17 – يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغيرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن.

ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغيرات على الغير إلا ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

المادة 18 – يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها.

المادة 19 – يمكن المنظمة النقابية في إطار التشريع المعمول به، أن ينشر ويصدر نشريات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها.

المادة 20 – يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأمينا يضمن التبيعات المالية المرتبة بمسؤولياتها المدنية.

المادة 21 – يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

•هدف المنظمة وتسمية مقره.

•طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

•فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.

•حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

•الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.

•القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

•قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.

•قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.

•القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

المادة 22 – تمنع المنظمات النقابية من إدخال أي تغيير على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

المادة 23 – تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقة الانخراط ويشهد عليها بوثيقة تسلمها المنظمة للمعني.

الفصل الرابع المواد والممتلكات

المادة 24 – تتكون موارد المنظمات النقابية من:

- اشتراكات أعضائها.
- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.
- الهبات والوصايا.
- الإعانات المحتملة للدولة.

المادة 25 – يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخيل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

المادة 26 – لا تقبل المنظمة النقابية الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات و الوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الأهداف المسطرة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها.

الفصل الخامس: التوقيف والحل.

المادة 27 – يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.وتنتهي هذه التدابير بقوة القوانين إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل أخر للطعن.

المادة 28 – يمكن أن تحل المنظمة النقابة إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية.

المادة 29 – يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانونا، حل منظمتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 30 – يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا:

- مخالفا للقوانين المعمول بها.
- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية.

المادة 31 – يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين

أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.
ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.
المادة 32 – يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي، بناء عن طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.
المادة 33 – لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها اللذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.
تخول استعادة المساهمة العقارية طبقا للقانون الأساسي.
الباب الثالث– المنظمات النقابية التمثيلية:
المادة 34 – تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من35 إلى 37 أدناه.
المادة 35 – تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلى للعمال الأجراء، اللذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.
يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنهما من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها.
وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة.
المادة 36 – تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدرليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.
يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه ، إبلاغ السلطة المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد منخرطيها أو اشتراكات أعضائها.
المادة 37

•تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات.
والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين و اتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين.
الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو كنفدراليات المذكورة، و20 % على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطع الإقليمية المعنية.
•يتعين على اتحاديات وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لاسيما عدد منخرطيها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية.
المادة 37– مكرر – في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.
•يمكن أن يكون خلاف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.
المادة 38 – تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية:
•المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
•المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
•جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
•إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
•جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
•تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
•المادة 39 – في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم وكنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني:
•تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية

والاجتماعية.

•تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.

•تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.

•تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

•تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الباب الرابع- أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال الأجراء:

الفصل الأول: التمثيل النقابي

المادة 40 – يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34و35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

المادة 41 – يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية:

من 20 إلى 50 عامل أجير : مندوب واحد.

من 51 إلى 150عامل أجير : مندوبان.

من 151 إلى 400 عامل أجير : 3 مندوبين.

من 401 إلى 1.000 عامل أجير :5 مندوبين.

من 1.001 إلى 4.000 عامل أجير : 7 مندوبين.

من4.001 إلى 16.000 عامل أجير: 9 مندوبين.

من أكثر من 16.000عامل أجير : 13 مندوب،

المادة 42-عندما لا تتوفر في أية منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 43- المادة 43 ألغيت بالمادة 11 من القانون 30/91.

المادة 44 – يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية.

المادة 45 – يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية أيام التي تعقب انتخابهم.

الفصل الثاني : التسهيلات

المادة 46 – يحق للمندوبين النقابين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم

المادة 47 – لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح، بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 47 مكرر – يجب على المستخدم أن يباشر مع المنظمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي:

•الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضائها، في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدة محددة، وظائف الدائم في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة.

•الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آنفا، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.

•الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة.

المادة 48 – يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة.

يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية، محلا ملائما، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضوا.

المادة 49 – يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث: الحماية

المادة 50 – لا يجوز لأحد أن يمارس أي تميز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدريج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية.

المادة 51– لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها.

المادة 52 – يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

المادة 53 – لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.

تختص تنظيمات مندوب المنظمة النقابية وحدها بمعالجة أخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

المادة 53 مكرر– لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 54 – إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن مستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية.

المادة 55 – لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

المادة 56 – يعد كل عزل مندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه فوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة.

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل ثمانية أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة 57 – تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

الباب الخامس– أحكام جزائي:

المادة 58 – تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعينها ويتابعها مفتشو العمل، طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل.

المادة 59 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه.

وفي حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما أو ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 60 – يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

المادة 61 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و20.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

الباب السادس: أحكام ختامية.

المادة 62 – يتعين على أي منظمة مؤسسة قانونا ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر سنة 1990.

المادة 63 – يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة.

المادة 64 – تلغي جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لاسيما القانون رقم 88–28 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والأمر رقم 71–75 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص.

المادة 65 – ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

القانون رقم 90–14 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قد حدد شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية وكذا معايير تمثيلها على مستوى الهيئات المستخدمة والصعيد الوطني

66 منظمة نقابية للعمال مسجلة من طرف مصالح وزارة العمل والضمان الاجتماعي حتى نهاية شهر فبراير 2018 حسب تصريح أحد المسؤولين بجريدة المساء

النقابات المعتمدة والنشطة بقطاع التعليم العالي :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

رئيس الديوان

رقم: 300 /ر د/2019

السيدات والسادة مديرو مؤسسات التعليم العالي

الموضوع: النقابات المعتمدة والنشطة بالقطاع

يسعدني أن أرسل إليكم، رفقه جدولا يحتوي على النقابات المعتمدة من قبل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمسموح لها بالنشاط في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وذلك بعد اعتماد نقابة جديدة للعمال، وانتهاء النزاع بين جناحي المكتب الوطني لأساتذة التعليم بعد أن فصلت العدالة في هذا النزاع لصالح الأستاذ ميلاط عبد الحفيظ، واستكمال الإجراءات مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تفضلوا، بقبول فائق التقدير والاحترام

رئيس الديوان

بوجانة هاشمي