

عنوان المذكرة:

الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية
دراسة حالة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام و الاتصال تخصص: اتصال و علاقات عامة

إشراف:

د/ بلعباس عبد الحميد

إعداد:

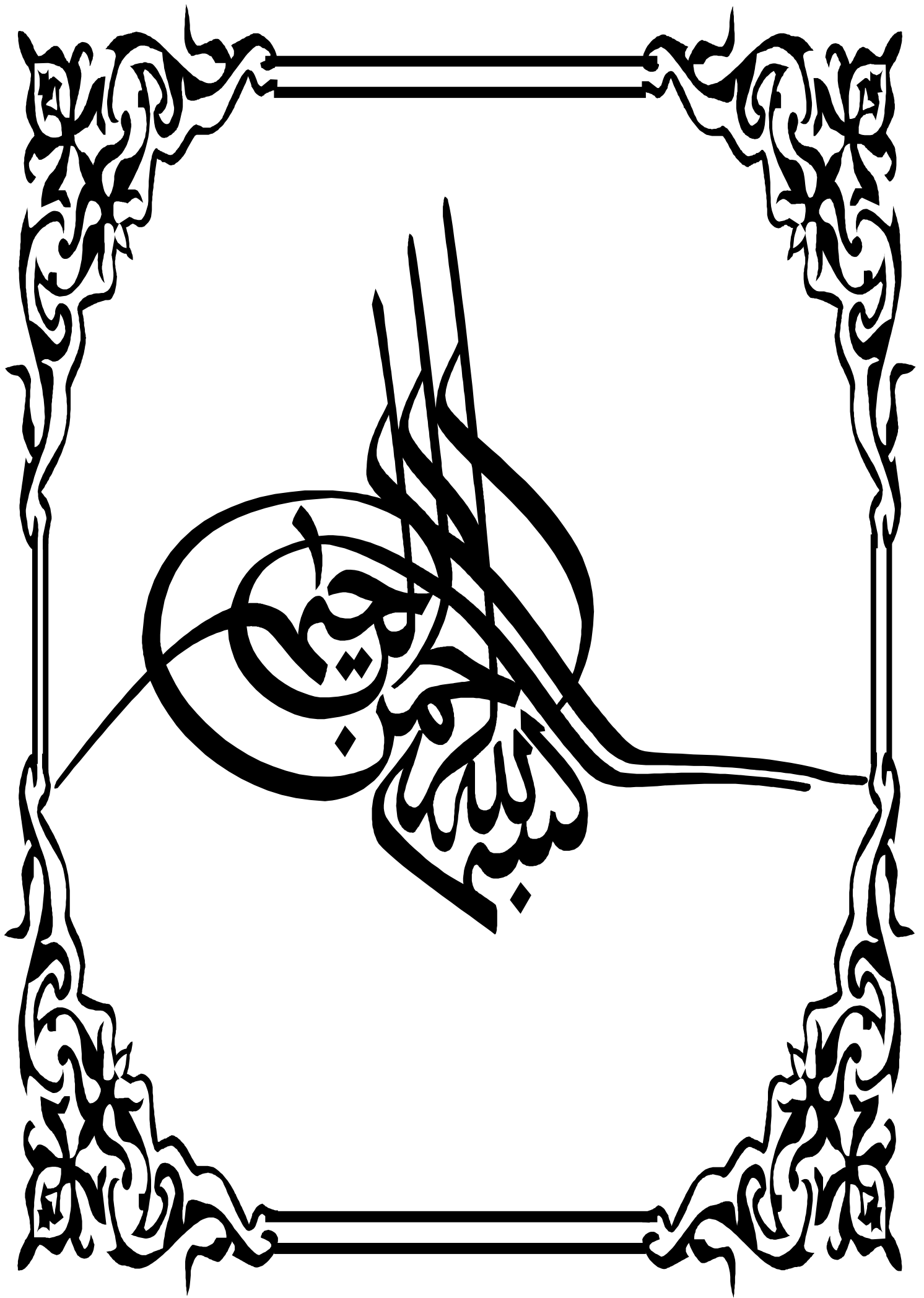
زبيري زينب

رماضنية ريمة

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
		رئيسا
عبد الحميد بلعباس		مشرفا و مقرا
		ممتحنا

"ماي 2017"



شكر و تقدير

لو يسعنا بعد أن أنهيينا هذا الجهد المتواضع إلا أن نشكر الله عز وجل المنعم الأول الذي يعجز العقل عن الإحاطة بجميع نعمه ، و يعجز اللسان عن شكره عليهما بما هو أهل له فالحمد لله أولا و أخرا حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه.

ومن ثم فإننا نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا الفاضل الدكتور "عبد الحميد بلعباس" الذي كان له الفضل الكبير في تقويم ما أخرج من هذا البحث العلمي، من خلال ما قدمه من أفكار بناءة ، و آراء قيمة ، كانت لنا بمثابة النور التي استضاءنا بها

فجزاه الله عنا أوفى الجزاء.

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر والعرفان إلى الأيادي الخيرة التي سعت إلى إيصال مصادر البحث إلى متناول أيدينا ، و إلى كل من مد لنا يديه بالعون و أهدانا ثمار معرفته أو صدق دعواته ...

فنسأل الله أن يوفقهم لما فيه صلاحهم.

و أخيرا فلن ننسى أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل

الذين استفعلون بقراءة بحثنا و إثراءه بملاحظاتهم و آرائهم السديدة

التي ستجعله إن شاء الله في أحسن تقويم.

زينب و ريمه



فهرس

المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	/
الإهداء	/
فهرس الجداول	/
فهرس الأشكال	/
مقدمة	أ - ب
الفصل التمهيدي : الإطار المنهجي	
1- إشكالية الدراسة	05
2- تساؤلات الدراسة	06
3- فرضيات الدراسة	06
4- أهمية الدراسة	06
5- أهداف الدراسة	07
6- أسباب اختيار الموضوع	07
7- المفاهيم الأساسية للدراسة	07
8- الإستراتيجية المنهجية	09
8-1- نوع الدراسة ومنهجها	10
8-2- أدوات جمع البيانات	10
8-3- مجتمع البحث وعينة الدراسة	11
9- حدود الدراسة	12
10- الأساليب الإحصائية المستخدمة	12
11- الدراسات السابقة	12
12- صعوبات الدراسة	14
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول : التطور التاريخي لفكرة الإضراب	
تمهيد	17

18	المبحث الأول : مفهوم الإضراب.....
18	المطلب الأول : نظرة تاريخية حول الإضراب
19	المطلب الثاني : تعريف الإضراب
20	المبحث الثاني : الآليات المعتمدة في الإضراب
20	المطلب الأول : شروط الإضراب
21	المطلب الثاني : الأسباب المؤدية للإضراب
22	خلاصة.....
	الفصل 2 : استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر
24	تمهيد
25	المبحث الأول : الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية.....
25	المطلب الأول : الإضراب في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " CNES "
27	المطلب الثاني : الإضراب في قطاع التربية
	الفصل الثالث : الإضراب والتشريعات القانونية
31	تمهيد
32	المبحث الأول: الإضراب في التشريعات الدولية
32	المطلب الأول: الإضراب في التشريعات الغربية
34	المطلب الثاني: الإضراب في المواثيق الدولية
35	المطلب الثالث: الإضراب في التشريعات العربية
37	المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من الإضراب
37	المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في القوانين الوطنية
38	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإضراب
40	خلاصة
	الإطار التطبيقي
	الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
42	- تعريف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " CNES "
42	- أهدافه
43	- هيكله

46	- واجبات المنخرطين
46	- حقوق المنخرطين
47	- المقابلة
53	- التحليل الكمي والكيفي للجداول والبيانات
93	- استخلاص النتائج
96	- خاتمة.....
	- قائمة المراجع.....
	- الملاحق.....
	- ملخص الدراسة باللغتين العربية و الفرنسية.....

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
53	الإضراب احد الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب	01
55	تفضيل الإضراب عن الأدوات الاتصالية الأخرى	02
57	يوضح مشاركة أفراد العينة في الإضرابات التي دعت إليها نقابة CNES	03
59	اعتبار المشاركة في الإضراب نجاحا في عملية التواصل مع الإدارة	1-3
61	الانضمام لنقابة CNES يقتصر فقط علي مشاركين في عملية الإضراب	04
63	يوضح نظرة أفراد العينة للإضراب كأداة للتعامل مع الإدارة	05
65	يوضح اعتبار أفراد العينة للإضراب أداة ضغط أم أداة اتصال	06
67	يبين نظرة الإدارة للنقابات منا إذا كانت خصوما أم شركاء اجتماعين	07
69	النقابة الممثلة لأفراد العينة تعمل بنشاط على مستوى المؤسسة	08
71	يوضح الدور الذي تلعبه النقابات الوطنية	09
73	يوضح مدى معرفة أفراد العينة بمأهم وما عليهم أثناء الأداء الوظيفي	10
75	يبين رأي أفراد العينة في وجود النقابات التي تمثل الأساتذة	11
77	يبين دور النقابة ما إذا كان ثانوي أم لا.	12
79	مواكبة الإضراب في الجزائر للتشريعات الدولية	13
81	إمكانية تغير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين	14
83	يوضح القوانين المنظمة و تحديدها لمعالم الإضراب	15
85	يبين كيف الإضراب كحلقة اتصال بين العاملين والإدارات	16
87	النظرة التقليدية للإضراب	17
89	كيفية تغيير النظرة التقليدية للإضراب	18
91	الدور الاتصالي الذي تلعبه النقابات مع جمهورها الداخلي.	19

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الأشكال	الصفحة
01	يمثل الإضراب احد الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب	53
02	يمثل تفضيل الإضراب عن الأدوات الاتصالية الأخرى	55
03	يمثل مشاركة أفراد العينة في الإضرابات التي دعت إليها نقابة CNES	57
1-3	يمثل اعتبار المشاركة في الإضراب نجاحا في عملية التواصل مع الإدارة	59
04	يمثل الانضمام لنقابة CNES يقتصر فقط علي مشاركين في عملية الإضراب	61
05	يمثل نظرة أفراد العينة للإضراب كأداة للتعامل مع الإدارة	63
06	يمثل اعتبار أفراد العينة للإضراب أداة ضغط أم أداة اتصال	65
07	يمثل نظرة الإدارة للنقابات منا إذا كانت خصوما أم شركاء اجتماعين	67
08	يمثل النقابة الممثلة لأفراد العينة تعمل بنشاط على مستوى المؤسسة	69
09	يمثل الدور الذي تلعبه النقابات الوطنية	71
10	يمثل مدى معرفة أفراد العينة بمآلهم وما عليهم أثناء الأداء الوظيفي	73
11	يمثل رأي أفراد العينة في وجود النقابات التي تمثل الأساتذة	75
12	يمثل دور النقابة ما إذا كان ثانوي أم لا.	77
13	يمثل مواكبة الإضراب في الجزائر للتشريعات الدولية	79
14	إمكانية تغير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين	81
15	يمثل القوانين المنظمة و تحديدها لمعالم الإضراب	83
16	يمثل تكيف الإضراب كحلقة اتصال بين العاملين والإدارات	85
17	يمثل النظرة التقليدية للإضراب	87
18	يمثل كيفية تغيير النظرة التقليدية للإضراب	89
19	يمثل الدور الاتصالي الذي تلعبه النقابات مع جمهورها الداخلي.	91

مقدمة

يعد الإضراب ظاهرة عالمية ظهرت مع ظهور المدن الصناعية في أوروبا تنامي نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه العمال بهدف الحصول على المطالب المختلفة .

ويعتبر الحق في الإضراب من أبرز الصور التي تؤثر على سير المؤسسة العمومية، إذ لم يمارس في إطار منظم وبطرق حضارية ، بحيث يحق للموظف العام الحرية في إبداء رأيه عن طريق الإضراب للدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية في نفس الوقت على المؤسسة العمومية بصفة سلبية وفي هذا الإطار يمكن أن نقول أن الإضراب يتم بعدة طرق وأدوات اتصالية بغرض الوصول إلى النتائج المرجوة ، ولقد أصبحت الأدوات الاتصالية داخل المؤسسات العمومية جزءا لا يتجزأ من الحياة العملية وأدت هذه الوسائل دورا بارزا في تطور الاتصال وتقدمه وسهلت عملية التعامل بين الموظفين وأرباب العمل ، والعامل في الإدارات الجزائرية أصبح يسعى للحصول على مطالبه باستخدام الإضراب كأحد أدوات الاتصال ذلك عن طريق رسالة تنقل فيها أفكاره إلى المتلقي أي الإدارة المستخدمة .

لذا سنحاول من خلال دراستنا هذه تحت عنوان الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية التطرق إلى المحاور التالية :

تظم هذه الدراسة فصلا تمهيديا يمثل الإطار المنهجي لها ويشمل كل من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها ، كما أوضحت هدفنا من هذه الدراسة مع تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة ، وكذا نوع الدراسة والمنهج المتبع فيها وتحديد الحدود الزمنية لها دون أن ننسى الدراسات السابقة والصعوبات التي واجهتنا ، وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول للإطار النظري وفصل رابع للجانب الميداني .

الفصل الأول : يتضمن التطور التاريخي لفكرة الإضراب وفيه مبحثين الأول تناولنا فيه مفهوم الإضراب والمبحث الثاني خصصناه للآليات المعتمدة في الإضراب.

الفصل الثاني: تحدثنا فيه عن استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر وذكر بعض النماذج للإضراب في نقابة " CNES " وكذا قطاع التربية.

الفصل الثالث: خصصناه للإضراب والتشريعات القانونية وضم مبحثين الأول يتحدث عن الإضراب في التشريعات الغربية والمواثيق الدولية وكذا العربية أما المبحث الثاني خصصناه للحديث عن موقف المشرع الجزائري من الإضراب.

وتضمنت الدراسة إطارا تطبيقيا اندرج ضمنه التعريف بمجتمع البحث، هياكله أهدافه وواجبات وحقوق المنخرطين كذا المقابلة، وتحليلها كميا وكيفيا للجداول والبيانات وأخيرا تم استخلاص النتائج.

الفصل التمهيدي

الإطار المنهجي

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- أسباب اختيار الموضوع
- 7- المفاهيم الأساسية للدراسة
- 8- الإستراتيجية المنهجية.
- 8-1- نوع الدراسة ومنهجها
- 8-2- أدوات جمع البيانات
- 8-3- مجتمع البحث وعينة الدراسة
- 9- حدود الدراسة
- 10- الأساليب الإحصائية المستخدمة
- 11- الدراسات السابقة
- 12- صعوبات الدراسة

1. الإشكالية:

إن الطبقة العمالية أصبح لها الحق والحرية في ممارسة الإضراب دون خوف عكس ما كان عليه في بداية ظهوره كحركة احتجاجية للمطالبة بالحقوق.

من جهة نجد أن العامل الجزائري لم يحصل على الحق في الإضراب بسهولة وضل محروم منه خاصة في فترة الاستعمار الفرنسي في الجزائر، بحيث نجد هذا الحق متاح فقط للعمال الفرنسيين دون غيرهم، وبعد صراع طويل استطاعت الطبقة العاملة أن تفرضه على أرض الواقع وكل هذا جاء بنيل الجزائر للاستقلال السياسي في 5 جويلية 1962.

وعلى غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة فقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 الاعتراف بحق الإضراب، ودستور 1996 في المادة "57" منه والتعديل الدستوري 2016 في المادة "77" الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون.

ويعتبر حق الإضراب أحد الحقوق المشروعة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وباعتباره منصوص عليه في بعض المواثيق الدولية فإنه يعد من أهم تجليات ممارسة الحق النقابي الذي يشكل أحد المبادئ الأساسية لحقوق الأجراء.

كما أن المادتين 36 و 37 منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول، وكل هذه القوانين جاءت كي تركز حقوق العمال وتحافظ عليها ولكن الإضراب كرد فعل من قبل الطبقة العاملة وضع كآخر حل تلجأ إليه النقابات الممثلة للعمال للمطالبة بحقوقهم، إذ تسبق هذه الحركة الاحتجاجية جملة من الخطوات الأولية التي تتبعها النقابات قبل لجوئها إلى الإضراب، وهذه الأخيرة تتمثل في الأدوات الاتصالية التي تتعامل بها النقابة مع الإدارة العليا لتقديم مطالب ومقترحات الأساتذة وفي هذا الإطار يمكن القول أن الإضراب يتم بعدة طرق وأدوات اتصالية بغرض الوصول إلى النتائج المنتظرة كما أن هذه الأدوات نجدها تختلف من مؤسسة لأخرى ، أو من نقابة لأخرى لان كل نقابة ذات طابع نقابي وقانوني نجدها تحدد الطرق الاتصالية وطبيعة الأدوات الاتصالية التي تتبناها في مختلف عملياتها الاتصالية ، كي تكون هناك علاقة اتصالية سليمة بين الطرفين لخلق علاقة تفاعلية بينهما ، باعتبار أن الاتصال عملية تفاعل بين الطرفين من خلال رسالة معينة .

إن مفهوم الإضراب عند الطبقات العمالية أصبح يشكل عائقا في علاقة الإدارة بالموظفين مما جعل الكثير من الدراسات تتطرق إلى أهم الانجازات التي حققها العمال عبر فترات التاريخ المختلفة إلا أن النظرة الحقيقية لمفهوم الإضراب كأداة اتصالية مستخدمة بين الإدارة والموظفين جعلنا نطرح الإشكالية التالية .

الإشكالية:

هل نقابة "الكناس" تستخدم الإضراب كأداة اتصالية في الجامعة الجزائرية ؟

2. التساؤلات:

- ما هي اتجاهات أعضاء المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي نحو الدور الاتصالي للإضراب ؟
- ما هي اتجاهات أعضاء المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي نحو استخدام الإضراب كأداة اتصالية في الجامعة الجزائرية ؟
- هل حددت التشريعات الوطنية صيغة الإضراب في المؤسسات والإدارات الجزائرية من وجهة نظر أعضاء المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي ؟

3. فرضيات الدراسة:

1-3 الفرضية الأساسية: في دراستنا هي:

- يستخدم أعضاء المجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي الإضراب كأداة اتصالية في الجامعة الجزائرية .

2-3 الفرضيات الفرعية:

- تفاعل الإدارة المستخدمة بصفة ايجابية مع الإضراب الذي تقوم به النقابات .
- النقابات كشريك اجتماعي فاعل في الجامعة الجزائرية.
- لقد حددت التشريعات الوطنية صيغة الإضراب في المؤسسات والإدارات الجزائرية.

4. أهمية الدراسة :

دراستنا تهدف إلى معرفة مكانة ودور العملية الاتصالية في الإدارات والمؤسسات العمومية.

كذلك معرفة ما أذا كانت هناك عملية اتصالية فعالة بين الموظفين والإدارة المستخدمة قبل اتخاذ الإضراب كحل نهائي لتحقيق المطالب .

كما أردنا الوصول إلى إبراز الدور الفعال للأدوات الاتصالية وضرورة استخدامها مع الإدارة بدلا من الإضراب لأننا في زمن التقدم والحضارة والمعلوماتية .

5. أهداف الدراسة :

- معرفة المكانة التي تحتلها الأدوات الاتصالية في المؤسسات والإدارات الجزائرية .
- توضيح كيف تتم عملية الاتصال بين الأساتذة والإدارة المستخدمة.

6. أسباب اختيار الموضوع:

1-6 أسباب موضوعية:

- موضوع الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية موضوع جديد ويلامس الواقع المعاش كما أنه موضوع قابل للدراسة.
- تحفيز الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية على استخدام الأدوات الاتصالية لتحقيق مطالبهم لأنه سلوك حضاري بدل من الإضراب.
- تسليط الضوء على أهم وابرز الأدوات الاتصالية الناجعة التي يتم التعامل بها مع الإدارة وبيان كيفية استخدامها للحد من ظاهرة الإضراب

2-6 أسباب ذاتية:

- اهتمامنا الشخصي بهذا الجانب ومحاولتنا التنبيه بهذا الموضوع ومدى أهميته لتحسين صورة الإدارات.
- اهتماماتنا الشخصية بكل ما يتعلق بموضوع الإضراب وكيفية استخدامه في مؤسساتنا وإدارتنا.

7. تحديد مصطلحات الدراسة:

1-7 الإضراب:

- هو التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الإجراء⁽¹⁾.
- **التعريف الإجرائي للإضراب :** هو توقف مجموعة من الموظفين أو العمال عن أداء عملهم ويمكن أن يشترك في الإضراب، جميع أو بعض العاملين بأي شركة أو مؤسسة ، ويتخذ العمال الإضراب عادة

¹ عبد الحق خليف ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر دون سنة نشر، ص

وسيلة للمساومة في الحصول على مطالبهم سواء كانت رفع مراتبهم ، أو تحسين شروط عملهم أو أي منافع أخرى لهم.

2-7 الاتصال :

تعني كلمة الاتصال في اللغة العربية البلاغ، فنحن نقول أوصل الشيء إليه أي أبلغه إياد، كما تعني أيضا ربط الشيء بالشيء.

3-7 الاتصال الإداري:

هي تفاعلات أو تعامل طرفين أو أكثر في موقف معين لتبادل المعلومات ، بهدف تحقيق تأثير معين لدى أي كل من الطرفين ، أو هو تبادل رسائل بين أطراف مختلفة باستخدام وسائل أو قنوات للتوصيل ، أو هي عملية تأثير متبادل بين الطرفين أو أكثر يهدف كل منهما للسيطرة على سلوك الآخر¹.

4-7 الأستاذ الجامعي: يعرف الأستاذ الجامعي بأنه " مختص يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في

عدد لا بأس به من المعرفة وكذا المعرفة العلمية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل جدية المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين"².

5-7 النقابة:

كلمة النقابة باللغة العربية تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية ، وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "النقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد⁽³⁾.

فالمعني الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص والدفاع عنها ورعايتها، وعلى هذا تعني النقابة لغويا رهطا ممثلا من أجل الدفاع عن مصالح مشتركة أو منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون ومصالح مشتركة أو منظمة أو رابطة مؤسسة لرعاية شؤون ومصالح مشتركة لفئة من الناس والدفاع عنها⁽⁴⁾.

¹ الدكتور علي سلمى - إدارة الموارد البشرية - مكتبة الإدارة الجديدة - غريب الفحالة - 1996 ، ص 321 .

² Muccheilli .R : rôle et communications dans les organisation psychosociologie des organisation paris.1985 .p15.

³ علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب ، مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979، مادة النقيب، ص 1247.

⁴ المرجع نفسه ، ص 1248.

• **التعريف الإجرائي للنقابة :**

ومنه نستنتج أن النقابة تعتبر تجمعا اختياري منظم للعمال، من أجل تمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها.

6-7 المؤسسة العمومية: هي منظمة تقوم بأداء خدمة عامة لسد حاجات الجمهور ، وتسيطر

عليها الدولة .

7-7 الجامعة : اشتق مصطلح الجامعة **université** من اللفظ اللاتيني **universitas** والذي

يعني مجموعة أو اتحاد أو رابطة تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة ، ولكن في أواخر القرن الثاني عشر وأوائل القرن الثالث عشر ، أصبح هذا اللفظ يطلق على الاتحاد العلمي أو النقابة التي تضم عددا من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا ، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحادا او جمعية من الطلاب والمعلمين معا ، ثم أطلقت فيما بعد لتعني المعهد العلمي الذي يستخدم أساتذة ، ويعلم طلابا¹.

• **ومما سبق يمكننا أن نعطي التعريف التالي للجامعة :** هي منشأة تربوية ، تمثل ارقى مراحل التعليم والتكوين ، تسعى للقيام بمجموعة من الوظائف الكلاسيكية كالتعليم والتكوين والبحث العلمي وتعمل على تحقيق المردودية لتسمح لها بالاستمرارية .

8. الإستراتيجية المنهجية:

1-8 نوع الدراسة :

نوع الدراسة التي اعتمدنا عليها هي "الدراسة الوصفية" ويعتمد هذا النمط من الدراسات على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، كما أنها تتجه للوصف الكمي والكيفي للظواهر المختلفة بالصورة التي عليها في المجتمع للتعرف على تركيبها و خصائصها، ومن جهة أخرى فإن هذا النمط من الدراسات يعد أكثر أنماط البحوث الاجتماعية ملائمة للواقع الاجتماعي، وخصائصه²، وتعتبر دراستنا ملائمة لهذا النوع من المناهج المستخدمة للتفسير والاستخلاص.

¹ شطبي حنان ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، دراسة حالة جامعة منتوري -قسنطينة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية ، 2009-2010 ، ص 127 .

² عمار بوحوش ، محمد محمد الذبيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجزائرية الجامعة ، ط2 ، 1999 ، ص 42 .

2-8 منهج الدراسة :

لقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع لأنه أنسب منهج يمكننا من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع .

3-8 أدوات جمع البيانات :

تعتبر وسائل جمع المعلومات حجر الزاوية في عملية البحث العلمي، وتتعدد هذه الوسائل حسب الغرض الذي يستعمل كل نوع منها، وقد يستخدم الباحث أكثر من أداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة والإجابة على أسئلتها أو الفحص فرضياتها، وبذلك فإن تعدد الوسائل يجعلها تكمل بعضها البعض لهذا كان من الضروري علينا اختيار المقابلة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات.

• المقابلة:

تدخل ضمن أدوات البحث العلمي ، حيث يستخدمها الباحث في جمع المعلومات من الأشخاص الذين يملكون هذه المعلومات والبيانات غير الموثقة في اغلب الأحيان في إطار انجازه للبحث .

- المقابلة المباشرة:

هي اللقاء المباشر الذي يجري بين الباحث والمبحوث الأكثر من ذلك في شكل مناقشة حول موضوع معين قصد الحصول على حقائق معينة وأراء .

وتعرف بأنها:

تفاعل لفظي بين الباحث والمبحوث تتكون من مجموعة أسئلة أو وحدات الحديثة تحدث في موقف مواجهة وذلك حسب خطة.¹

عرفها "أنجلش" بأنها محادثة موجهة يقوم بها الباحث مع المبحوث بغرض الحصول على معلومات لتوظيفها في البحث العلمي أو للاستعانة بها في عمليات الإرشاد والتوجيه والتشخيص والعلاج.²

¹ محمد طلعت عيسى ، تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية ، ط1 ، القاهرة : مكتبة القاهرة الحديثة ، 1971 ، ص 337.

² محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية 1985 ص 106.

كما تعرف بأنها مواجهة بين الباحث والمبحوث لتحقيق هدف محدد وهو جمع البيانات المراد جمعها عن موضوع البحث¹.

واعتمدنا على أداة المقابلة في موضوع بحثنا والمتمثل في الإضراب كأداة اتصالية بالنقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة فقمنا بإجراء مقابلات مع عدد معين من أفراد العينة المختارة .

- استمارة استبيان:

وهي تلك القائمة من الأسئلة التي يحظرها الباحث بعناية في تعبيرها عن الموضوع المبحوث في إطار الخطة الموضوعية، لتقدم إلى المبحوث من أجل الحصول على إجابات تتضمن المعلومات والبيانات المطلوبة لتوضيح الظاهرة المدروسة، وتعريفها من جوانبها المختلفة.²

وتعرف بأنها وسيلة علمية تساعد الباحث على جمع الحقائق والمعلومات من المبحوث وتفرض عليه التقيد بموضوع البحث ، وعدم الخروج عن أطره العريضة ومضامينه ومساراته³.

4-8 مجتمع البحث والعينة:

- العينة:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على " العينة القصدية" والتي تعرف على أنها : " العينة التي يقوم الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكمية لا مجال فيها للصدفة ، بل يقوم هو شخصيا بانتقاء المفردات الممثلة أكثر من غيرها لما يبحث عنه من معلومات وبيانات ، وهذا لإدراكه المسبق ومعرفته الجيدة لمجتمع البحث وعناصره الهامة ، التي تمثله تمثيلا صحيحا وبالتالي لا يجد صعوبات في سحب مفرداتها بطريقة مباشرة." ⁴

¹ محمد عويس، البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية ، الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة ، ط3، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003، ص 191.

² عمار بوحوش ، محمد محمد الذبيبات ، المرجع السابق ، ص 242 .

³ إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، بيروت ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، 1982، ص 183 .

⁴ أحمد بن مرسل ، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال ، ط2 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 ، ص ص 195 - 198.

وقوام العينة التي اختارناها لإجراء دراستنا الميدانية هو "خمسين مفردة" في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "الكناس"

9. حدود الدراسة :

التزمت الدراسة بالمحددات التالية :

الحدود المكانية : جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

الحدود الزمانية : من نوفمبر 2016 إلى غاية أبريل 2017.

10. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences-SPSS)، وبرنامج الإكسيل (Excel) في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الأساليب المناسبة في التحليل والتي تعتمد أساسا على نوع البيانات المراد تحليلها وعلى أهداف وتساؤلات الدراسة، وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية من أجل توظيف البيانات التي جمعت لتحقيق أغراض الدراسة، وفيما يلي الأساليب التي تم استخدامها كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية و التمثيلات البيانية وقد تم استخدامها في وصف مجتمع وعينة الدراسة.
- اختبار الدلالة الإحصائية كا مربع.

لتطبيقي: أعضاء نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "الكناس"

11. الدراسات السابقة :

• الدراسة الأولى:

في الجزائر لا يمكن التطرق لموضوع الإضرابات العمالية دون ذكر دون دراسة عبد الناصر جابي ، الذي يعد من المختصين الجزائريين القلائل في دراسة الإضرابات العمالية بصفة خاصة وهي من الدراسات النادرة التي تناولت ظاهرة الإضرابات العمالية في الجزائر ، والتي نشرت سنة 1995 في كتاب يحمل عنوان الجزائر تتحرك وهي دراسة سوسيو سياسية لموضوع الإضرابات العمالية وعلاقته بمختلف مجالات الحياة العامة ، حيث قام بتحديد شكلين من الإضراب في الجزائر مختلفين تماما هما الإضراب الأداتي والإضراب التعبيري

وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح المكانة التي يحتلها الإضراب في الفضاءات الثقافية السياسية و الإعلامية الجزائرية، بعد التحولات السياسية في الجزائر عقب أحداث أكتوبر 1988 م، وما تمخض عنها من تحولات سياسية و اجتماعية.

ومن بين النتائج التي خلصت لها هذه الدراسة أن هناك تناقضات واختلافات عديدة تخترق الجسم العمالي في الجزائر، والتي تؤثر مباشرة على الإضراب في أشكاله المختلفة كالمطلب والتكرار والمدة والمشاركة وأن العلاقة القائمة بين الدولة والحركة المطالبة العمالية تعرف أزمة عميقة، بأبعادها الاقتصادية والسياسية وحتى الأخلاقية، وأن العمل النقابي ضمن الحركة العمالية المطالبة يعكس خصائص النظام السياسي في ظل الأزمة الخانقة والوضع الاقتصادي الصعب المرشح لتغيرات جذرية على مستوى قاعدة النضال العمالي في المؤسسة الاقتصادية العمومية ، بدلا من أن يعكس المطالبة العمالية وعليه يجب إعادة الاعتبار للعمل النقابي ضمن الحركة العمالية المطالبة وضرورة إعادة النظر في قيادات وعقائد النقابة .

- تداخل دراستنا مع هذه الدراسة.

- تعريف الإضراب وكذا النقابة.

- كذلك ساعدتنا هذه الدراسة بصفتها تناولت الإضراب لأداتي.

أما ما قمنا به في بحثنا هذا الحديث عن الإضراب كأداة اتصالية هو دراسة الإضراب كأداة من الناحية الاتصالية .

● الدراسة الثانية :

رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الفقه المقارن بعنوان الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة 2010 من إعداد الطالب لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي، إشراف الدكتور ماهر حامد الحولي.

تمحورت مشكلة الدراسة حول السبل الكفيلة التي توضح طرق الاحتجاج المناسبة شرعا، حيث تناول هذا البحث موضوعا نادرا نوعا ما في الفقه الإسلامي يمس عامة المسلمين وخاصتهم فالتعرف عليه له أهمية بالغة حيث تمكن أهمية هذا الموضوع في بيان كيفية إيجاد الحلول البديلة عن الإضرابات يقوه الشرع كذا توضيح الآثار التي ترتب نتيجة الإضرابات، و من بين النتائج التي خلصت لها هذه الدراسة ما يلي :

لابد من التدرج قبل الشروع بالإضراب مثل النصح، الإرشاد، رسائل احتجاج، عقد مقابلات مع المسؤولين، وإذا لم يفلح ذلك ولم توجد بادرة حسن نية حينها يشرع بالإضراب الإضراب في القطاع التعليمي وسيلة من وسائل الاحتجاج السلمي يلجأ إليه للمطالبة بحقوق تم تجاهلها أو رفض إعطائها لمستحقيها وله ضوابط منها أن يكون المقصد من الإضراب مقصدا مشروعاً.

- تداخل دراستنا مع هذه الدراسة .
- تعريف الإضراب كذا في الفصل الثالث الذي كان بعنوان حقيقة الإضراب في القطاع المهني وأسبابه وكذا أنواعه وصوره وحكمه.
- أما ما قمت به في دراستنا هو الحديث عن استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر فيعتبر إكمالاً لما بدأه الطالب لؤي محمد سعيد توفيق الحليمي فقمنا بما يلي في بحثنا :
- الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية والذي انقسم إلى مطلبين
- المطلب الأول : نماذج عن الإضراب في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والمطلب الثاني تناول نماذج عن الإضراب في قطاع التربية تمهيد (الفصل 2).
- يعتبر قطاع التعليم العالي إلى جانب قطاع التربية بأطواره الثلاث من المؤسسات العمومية التي توليها الدولة الأهمية البالغة لكن ما نراه اليوم ، كثرة الإضرابات في هذين القطاعين والتي تهدد كيان هذه المؤسسات .
- وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ذكر بعض نماذج الإضرابات التي شهدتها قطاع التعليم العالي وكذا قطاع التربية بأطواره الثلاث ، ابتدائي ، متوسط ، ثانوي ، ومدى تأثير هذين القطاعين بالإضرابات وكذا ذكر مختلف الأسباب التي دفعت إلى قيام الإضراب بغية المطالبة بالحقوق وفيما يلي تفصيل ذلك .

12. صعوبات الدراسة:

لا شك في أن أي دراسة مهما كانت طبيعتها والمنهج المستخدم فيها تواجه مجموعة من العراقيل والصعوبات أثناء إجرائها، والسبب في ذلك غالباً ما يكون على مستوى مجتمع البحث أو الفئة المستهدفة من جهة أو نقص المادة العلمية من جهة أخرى ومن بين المشاكل التي واجهتنا أثناء إجراء دراستنا هذه ما يلي :

- نقص المراجع التي تتناول الموضوع بشكل واضح.

- غموض مفهوم الإضراب لدى الأساتذة كأداة اتصالية مما أجبرنا على الشرح المطول للمفهوم .
- صعوبة الدخول إلى نقابة "الكناس" لأن المقر معظم الوقت مغلق لهذا وجدنا صعوبة في ملأ الاستمارات من قبل الأعضاء.
- كذا مشكل الوقت في انجاز الجانبين النظري والتطبيقي لم يكن في صالحنا ، فمثل هذه البحوث تحتاج لمدة لكي تنجز على أكمل وجه وبتائج دقيقة
- عدم الإلمام بالقوانين والتشريعات الوطنية التي تتضمن علاقة الإدارة المستخدمة بالموظفين .
- صعوبة ملأ الاستمارات ذلك يرجع إلى تردد بعض الأساتذة في ملأها واستغراق الإجابات وقت طويل بحجة ضيق الوقت وضغوطات العمل .
- بعض المبحوثين الإجابة على بعض أسأله الاستبيان من جهة وعدم جدية ملأها من جهة أخرى ، مما أدى إلى ضياع ثلاثين استمارة ولم نتمكن من استرجاعها وإلغاء عشرين أخرى لعدم استفتائها شروط الاستبيان السليم القابل للتفريغ ، حيث لم يجب المبحوثين المعنيين بها على عدد كبير من أسئلتها مما أدى تقليص حجم العينة من مئة مفردة إلى خمسين مفردة .



الإطار النظري للدراصة

الفصل الأول

التطور التاريخي لفكرة الإضراب

تمهيد

المبحث الأول : مفهوم الإضراب

المطلب الأول : نظرة تاريخية حول الإضراب

المطلب الثاني : تعريف الإضراب

المبحث الثاني : الآليات المعتمدة في الإضراب

المطلب الأول : شروط الإضراب

المطلب الثاني : الأسباب المؤدية للإضراب

خلاصة

تمهيد:

تناولنا في هذا الفصل التطور التاريخي لفكرة الإضراب ثم بيان مفهوم الإضراب من خلال التطرق إلى مختلف التعريف إضافة إلى الإشارة للآليات المعتمدة في الإضراب من خلال مطلبين حيث تناولنا في المطلب الأول شروط ممارسة الإضراب أما في المطلب الثاني تطرقنا غالى الأسباب المؤدية للإضراب وفيما يلي تفصيل ذلك .

المبحث الأول مفهوم الإضراب :

المطلب الأول: نظرة تاريخية حول الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل ومزمن للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية وهو بذلك وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية¹.

فالإضراب يعتبر ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات حسب الأعتاب الزمنية التي مرت بها البشرية، ويعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من اجل تسديد أجورهم ولتحسين ظروف العمل.

أما عن الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة، آنذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم وعن الحضارة اليونانية، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية ، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضعت قوانين لقمع الإضراب⁽²⁾.

التطور التاريخي لفكرة الإضراب في الجزائر :

وعن ظهور الإضراب في الجزائر فالبواذر الأولى له ترجع للعهد الاستعماري الفرنسي حين كانت الجزائر جزءا من التراب الفرنسي، ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، في هذا المجال نشير إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة .

¹ أحمية سليمان ، أليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون - الجزائر ، ط2 ، 2003 ، ص 141 .

² عتيقة بلجل ، الإضراب في المرافق العامة ، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2004 ، ص 9.

أولاً: حركة إضراب 1936 في وهران:

عرفت الجزائر خلال شهري جوان وجويلية لعام 1936⁽¹⁾ أعنف إضراب لم تراه من قبل، ولقد كان - الإضراب - مدعم من طرف النقابة الفرنسية، ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من ارتفاع لغلاء المعيشة الذي اثر في زيادة نسبة البطالة.

ثانياً : حركة إضراب 1936 في الجزائر:

لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تفاقمت في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفاض الأجور بسرعة مما اضعف القوة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936⁽²⁾.

ولقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات وانتشارها خاصة في العاصمة وكان ذلك بتاريخ 08 جوان 1936 بمؤسسة البناء بخروبة .

المطلب الثاني: تعريف الإضراب

الإضراب في اللغة : الإضراب لغة بمعنى « أضربت عن الشيء كففت وأعرضت وضرب عن الذكر وأضرب عنه صرفه وأضرب عنه أي أعرض » وقوله عز وجل « أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا »⁽³⁾. أي نملككم فلا نعرفكم ما يجب عليكم⁽⁴⁾.

الإضراب في الاصطلاح : أما عن الإضراب في الاصطلاح فهو امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل .

¹ فؤاد الصوفي، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل الجزائر ، 1979 ص 475.

² سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي و الجزائري) بوابة فلسطين القانونية، فلسطين، 2007، ص 29.

³ سورة الزخرف، الآية 05.

⁴ ابن منظور، محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري ، لسان العرب ، ط1، بيروت، دار صادر ، ص13.

المبحث الثاني: الآليات المعتمدة في الإضراب

المطلب الأول: شروط الإضراب

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب ، والأحكام الواردة فيه نجد أن المشرع قد وضع أربع شروط رئيسية لشرعية الإضراب وهي التالي :

أولا : استنفاد إجراءات التسوية الودية:

نقصد بهذا الشرط انه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية و الرضائية والاتفاقية ، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية ، وفي هذا المجال رأينا انه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تعتبر شكل من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل انه يقترح شخصيا - الوسيط - حل للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه⁽¹⁾.

ومن الطرق السلمية كذلك نجد المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية.

ثانيا : موافقة جماعة العمال على الإضراب:

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال ، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية².

¹ رمضان براهيمى ، نزاعات العمل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 1988، ص 31.

² إبراهيم زكي أخنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، في الجزائر ، 1978، ص 39.

ثالثا : الإشعار المسبق بالإضراب :

يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إذا كان محدد المدة ، أو إذا كان مفتوح ، مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره ، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق ، وتحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02⁽¹⁾.

رابعا : ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل:

أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل ، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم⁽²⁾.

المطلب الثاني : الأسباب المؤدية للإضراب

قد تختلف أسباب الإضراب من مؤسسة إلى مؤسسة أخرى ولكن قد تشترك في بعض تلك الأسباب والظروف والتي تدفع العامل للجوء إلى الإضراب ومن أهم هذه الظروف هي:

أولا: الدوافع العمالية:

• **ساعات العمل:** فالعامل ليس عبدا عند صاحب العمل، بل له الحق في الراحة والترويح عن النفس يقول الله تعالى (لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا) ويقول **يُذِلُّ اللَّهُ** بِكُمْ **الْيُسْرَ** ⁽³⁾.

وجه الدلالة فيها دلالة واضحة على اليسر في العبادات وهذا أمر من الخالق للمخلوق فكيف يكون من المخلوق لجنسه، فالراحة واجبة ومن حقه التمتع بإجازته الأسبوعية فقد قال فقهاؤنا إنه لو استأجر رجلا يهوديا شهرا كاملا كانت أيام السبت مستثناة من العمل وكذلك لو استأجر المسلم نصرانيا

¹ طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982، ص72.

² سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 151.

³ سورة البقرة ، الآية 10.

فإن أيام الأحد مستثناة أيضا وهكذا بالنسبة لاستئجار المسلم، كذلك بالنسبة لساعات العمل الإضافي لابد من إعطاء مقابل على ذلك لقوله صلى الله عليه وسلم (فإن كلفتموهم فأعينوهم) (1).

● **الذل والإهانة :** فقد يستحق الكثير من الناس العمل المهني فيشعر صاحبه بالهوان كإساءة معاملة عمال النظافة وعدم الدفاع عن حقوقهم واعتبارهم فئة لا وجود لها الغرض منها الخدمة وفقط ، فلا بد من الدفاع عن حقوق الناس جميعا بصرف النظر عن عمله، فالإنسان مكرم من رب العالمين قال الله تعالى (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ).

ثانيا : الدوافع الاجتماعية :

● **تدني الأجور :** قد يعاني الكثير من العمال والمهنيين من مشكلة قلة الجور ، وفي ذلك إجحاف في حقهم فعندها يلجأ هؤلاء العمال في كثير من الأحيان إلى المطالبة برفع الأجور بطرق سلمية وبالحوار ولكن عندما لا تثمر هذه الجهود عن أي شيء فلا مناص من الإضراب المنظم وفق الأسس المتعارف عليها من تحديد معيار الإضراب وكيفيته (2).

ثالثا: ظروف أخرى:

● **عدم توفر الحماية اللازمة:** فقد يكون الإضراب نتيجة لترك أصحاب المهن دون دهم لهم أو توفير حاجياتهم أو وضع تسعيرات لا تناسب حالهم وقد تقتصر الدولة في عدم دهم الحاجات الأساسية لبعض السلع مع قدرتها على ذلك، وقد لا تلي رغبات أصحاب المهن، فلا تقوم الدولة بدعم المواد وتسهيل وسائل النقل للعمال ،للبضائع مما يؤدي إلى تأخير إنجاز العمل ، فعندها يضطر أصحاب المهن لإعلان الإضراب (3).

¹ صحيح مسلم : مسلم، كتاب الإيمان ، الاستثناء ، دار الخير ، سنة 1996، الجزء 3، (46/3).

² أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم ، خواجه أبو يوسف، دار المعرفة ، 1346، ص 136.

³ لؤي محمد سعيد توفيق الحلبي ، الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية ، رسالة ماجستير في الفقه المقارن، الجامعة الإسلامية بغزة، 2010، ص 122.

خلاصة :

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل يمكن أن نستنتج أن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل تطور تبعا بتطور الحقب التاريخية ، ولقد جاء نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقاييون ، إضافة إلى هذا نجد إن الإضراب من المفاهيم المثيرة للجدل هذا راجع باختلاف الفقهاء ورجال القانون في وضع التعريف الواحد من عناصر لاختلاف عليها كما أدرجنا مختلف شروط الإضراب وكذا أهم الأسباب والظروف التي قد تؤدي للجوء إلى الإضراب ، والتي تتمثل في ظروف اجتماعية وعملية وظروف أخرى .

الفصل الثاني

استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول : الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية
المطلب الأول : الإضراب في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم

العالي " CNES "

المطلب الثاني : الإضراب في قطاع التربية

تمهيد:

يعتبر قطاع التعليم العالي إلى جانب قطاع التربية بأطواره الثلاث من المؤسسات العمومية التي توليه الدولة الأهمية البالغة ، لكن ما نراه اليوم كثرة الاضطرابات في هذين القطاعين والتي تهدد كيان هذه المؤسسات .

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ذكر بعض النماذج للإضرابات التي شهدتها قطاع التعليم العالي وكذا قطاع التربية ، ومدى تأثير هذين القطاعين بالإضرابات وكذا ذكر مختلف الأسباب التي دفعت إلى قيام الإضراب بغية المطالبة بالحقوق ، وفيما يلي تفصيل ذلك .

المبحث الأول: الإضراب في المؤسسات العمومية الجزائرية

المطلب الأول: الإضراب في نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "كناس"

يعتبر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من النقابات الممثلة للأساتذة الجامعيين، و لكن الدولة لم تعترف به كشريك اجتماعي و لم تلتزم معه بمناقشة الأوضاع و المشاكل الموجودة في الجامعة واعتبرته الدولة المسؤول عن التشويش في الجامعة الجزائرية حيث في 18-11-2001 قدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نظم للمكتب العالي للعمل BTT يذكر فيه أن الدولة لم تأخذ بعين الاعتبار الحقوق النقابية للأساتذة و أنها قامت بعدة إجراءات لكسر الإضرابات التي قام بها المجلس و من بينها: منع التجمعات في المؤسسات الجامعية التوقيف التعسفي للأجور لعدة شهور¹.

وقبل أن تقدم أهم الإضرابات أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس علينا أن ننظر أولا إلى الإضرابات التي حدثت خلال السنة الجامعية 1989-1990.

1. إضرابات سنة 1989-1990:

إن أزمة السكن التي عرفها الكثير من الأساتذة و سوء التعليم و التوجيه الذي اشتكى من الطلاب أضف إلى ذلك انخفاض الأجور و المماطلة في الترسيم من طرف الإدارة، هذه المشكلات أدت إلى الانقطاع عن التدريس ذلك أن الأساتذة قاموا بعدة إضرابات خلال هذه السنة الدراسية تطورت الأحداث التي أفرزت نزعات بين الجهات المسؤولة و الأساتذة ترجع خلفياتها إلى الممارسات البيروقراطية و غياب الحوار فيها بين مكونات الأسرة الجامعية و في هذه الفترة تكونت نقابتان ممثلتان للأساتذة هما:

- الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين و الأساتذة ANPM

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "كناس".

تهدف كل نقابة من جهتها إلى تحقيق مطالب الأساتذة و المتمثلة أساسا كما قلنا في تحسين الأجور و توفير السكن.

وآخر وسيلة لجأ إليها الأساتذة في إعلان الإضراب في 31 مارس 1990 مع أن الإضراب فعلا يوم 2 أبريل 1990 فالمسيرة الأولى ضمت 4000 أستاذ و حدث و لأول مرة أن جلست الأطراف

¹ - Rapport fidh, Mission Internationale d'enquête N°349, Décembre 2002, P17 .

الفصل الثاني..... استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر

المنزاحة حول طاولة الحوار على أساس محاضر رسمية فبدأت المفاوضات يوم 14 أفريل 1990 و تمت لقاءات متتالية مع الوزارة خلال شهر ماي 1990¹.

2. إضرابات 1991-1992:

إن إضرابات هذه السنة أعنف من سابقتها إذا حاولت الحكومة الجديدة إعطاء أهمية لما يجري في الجامعة ذلك أن في 17 نوفمبر 1992 كان أول يوم لإضراب وطني في المؤسسات الجامعية أثاره المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. " وقرر أن يكون مستمر ما لم يعلن عن قرارات تنفيذية فعاتب الأساتذة الوزارة التي تركت الوضعية تزداد سوءا و أكدوا أن تحسين ظروف حياتهم يعكس على نوعية التعليم المتقدم".

على إثر المفاوضات وضع " المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي " المطالب الاجتماعية و المهنية كرف الأجور، توفير السكن، تحسين الظروف..... إلخ .

بينما فضلت الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين و الأساتذة تقدم مشروع فوري (قانون-إطار) و الحظر من طرف عدد من الأساتذة و الذي يشكك في المشروع السابق لاستقلالية الجامعة².

3. إضرابات 1996-1997:

على الرغم من الإضرابات السابقة و المطالب المقدمة للوزارة الوطنية المتعلقة أساسا بالوضع الاجتماعي للأستاذ الجامعي إلا أنه لم يكن هناك رد فعل حقيقي يرضي الأستاذ فعلا لهذه السنة قام " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " بإعداد و إضراب وطني لمدة ثلاث أشهر بدأ يوم 3 أكتوبر 1996 إلى غاية 3 جانفي 1997 فالمطلبين للنقابة كانت تتعلق أيضا بمطالب اجتماعية متمثلا في تحسين الأجور أساسا و التي كانت منخفضة ولا تستطيع أن توفر العيش الكريم و المحترم للأستاذ الجامعي بالإضافة إلى توفير السكن له.

فحسب المجلس ماذا ينتظر من أستاذ جامعي أجره منخفض لا يكفيه و ليس له سكن انتظر منه

¹ زولبخة طوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية و علاقته برضى الأساتذة و أدائهم، دراسة جامعة قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1993-1994، ص50.

² مرجع نفسه ص51.

أن يكون أداؤه البيداغوجي جيد و أن يركز على وظيفته السامية.¹

4. إضرابات سنة 2006:

لقد بدأ الإضراب بتنظيم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "يوم احتجاجي ذلك يوم 23 جانفي 2006 ثم قام بإعداد إضراب لمدة أسبوع من 25 فيفري إلى 2 مارس 2006 لقد قام المجلس أيضا بتنظيم يومين احتجاجيين 17 و 18 أفريل و هذا كتحضير لإضراب الامتحانات في شهر ماي، ففي 13 ماي 2006 و كانت هناك مشاركة كبيرة من الأساتذة كذلك حاولت الجهات الوصية في كل مرة كسر الإضراب و من بين محاولات في محاور ولقاء المنسق الوطني و هو ممثل المجموعة الأولى كذلك توقيف ثلاث ممثلين من الأساتذة المضربين و وضعيتهم تحت الرقابة القضائية من بينهم الناطق الرسمي للإضراب أضف إلى ذلك توقيف الرواتب و التهديد بالطرد.²

المطلب الثاني: الإضراب في قطاع التربية

1. نموذج عن الإضراب في قطاع التربية بالجزائر:

من بين الإضرابات التي عرفها قطاع التربية إضراب نوفمبر 2014 حيث شهدت ثانويات الجزائر شللا كليا يوم 18 نوفمبر بسبب الإضراب الوطني الذي أعلنت عنه نقابة الكلا، على خلفية بعض المطالب التي ضلت عالقة بين الوزارة و الأساتذة، عدة سنوات على غرار التقاعد بنسبة 100%، بعد 25 سنة خدمة، و تجسيد الوعود التي تضمنها محضر اجتماع 07 مارس 2014، مؤكدة تشبثها بموقفها الرافض للإمضاء على مدونة الأخلاقيات و السلوك المهني، كما وجهت نقابة مجلس ثانويات الجزائر نداءات لكل الموظفين بالقطاع العام، بشكل عام، و لعمال قطاع التربية بشكل خاص، للاحتجاج يوم 18 نوفمبر، كما أعلنت نقابة الكلا أن يوم الإضراب المقرر سيكون متبوعا بحركات احتجاجية شهر ديسمبر، إذ لم تتم الاستجابة للمطالب.

أهم المطالب التي رفعتها الحركة النقابية:

- مطالبة الحكومة بتقييم النقطة الاستدلالية لتطوير القدرة الشرائية.

¹ Abdelkrim ben arabe, *étude des couts et de l'efficacité du system universitaire algérienne le cos de Université de Constantine*, thèse pour économique, sous la direction de monsieur : François oriel université de Bourgogne 1997, P236.

² Sadek Khelfati, *la grève du CNES : quel syndicat pour quelle université ?* El Watan, 07 Septembre 2006.

الفصل الثاني..... استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر

- الحفاظ على نظام التقاعد و المطالبة بنسبة 100% تقاعد بعد 25 سنة خدمة لكل الوظائف الشاقة.
- كما دعت الكلا إلى تجسيد الوعود التي تضمنها محضر اجتماع يوم 07 مارس 2014 على غرار تامين الساعات الإضافية و منع الجنوب.
- ملف السكنات و تسير الخدمات الاجتماعية.
- المطالبة بضرورة إيجاد الحل النهائي لمشكل الأساتذة الموقوفين بشكل تعسفي، منذ 2013.
- إعادة إدماج الأمين العام للنقابة بولاية سعيدة في منصب عمله.
- إدماج المتعاقدين.

و في السياق ذاته استذكرت الكلا في بيان لها تحوز المحور اليومي نسخة من استمرار التجاوزات الإدارية و المساس بالحقوق النقابية، و لذلك فإن النقابة تؤكد و تتشبث بموقفها الرافض للإمضاء على مدونة الأخلاقيات و السلوك المهني المقترح من قبل الوزارة الوصية و من يسير في مسارها، مجددة قناعتها بأن الاستقرار في قطاع التربية لا يمكن أن يتحقق بدون ترقية و تطوير ظروف عمل الإطارات في مختلف المؤسسات التربوية، مطالبة وزارة التربية الوطنية بتبني مرصد وطني لمتابعة القدرة الشرائية عبر انتهاج سياسة أجور تأخذ بعين الحسبان المؤشر الحقيقي للقدرة الشرائية، التي أكدت أنها تقلصت بأكثر من 25 في المائة و ستصل إلى 50 في المائة خلال السنة المالية الجارية. كما تدعو النقابة جميع الموظفين للمحافظة على المكتسبات و المطالبة بالحق في التقاعد بنسبة 100% تقاعد بعد 25 سنة خدمة، و إدماج الأساتذة المتعاقدين و البالغ عددهم أكثر من 25 ألف أستاذ و تسديد أجورهم بشكل اعتيادي و قانوني¹.

2. النموذج الثاني كان بعنوان: الإضرابات تعود إلى القطاع التربية و نقابات تهدد و بتجديد الاحتجاج.

تدخل ابتداء من اليوم النقابة الوطنية لعمال التربية في إضراب لمدة 4 أيام، احتجاجا على القانون الأساسي لعمال القطاع الذي وصفته بالمجحف، و كذا بسبب القرار المفاجئ الذي اتخذته وزارة التربية بإقرار منحة واحدة لدراساتها في الاجتماعات المرتقبة مع وزارة المالية. في الوقت الذي هددت النقابة بأن الحركة الاحتجاجية سيتم تجديدها آليا في حال عدم الاستجابة لمطالبها المطروحة، و بالمقابل سيدخل

¹ - نقلا عن جريدة المحور اليومي، النسخة الالكترونية: [http:// Elmihwer.com/ar/index.php](http://Elmihwer.com/ar/index.php) 08 نوفمبر 2015

20:08 ، تم الاطلاع يوم الاثنين 2017/03/06 على الساعة 15:20.

الفصل الثاني..... استخدام الإضراب من قبل النقابات العمالية في الجزائر

مجلس ثانويات الجزائر " الكلا" في إضراب هو الأخير ليوم واحد فيما قرر "لونبان" الانتظار إلى غاية 09 من شهر فيفري المقبل للفصل في خيار الإضراب رغم أن 08 ملايين تلمي مقبلون على اختبارات الفصل الثاني.

أسباب قيام هذا الإضراب:

- إن الاختلاف بين وزارة التربية و نقابة التربية المستقلة ولد الإضراب ومن بين أوجه الاختلاف ما يلي:
- الإسراف في الإفراج النظام التعويضي.
- إعادة النظر في القانون في القانون الأساسي لموظفي قطاع التربية و تامين المنح الحالية.
- إعادة تصنيف مدراء المؤسسات التربوية، المفتشين و المساعدين التربويين و إدماجهم في الصنف 10 و منحهم حق الترقية.
- رفض مشروع التقاعد الجديد و عدم التنازل عن المطلب المتعلق بالتقاعد المسبق¹.

¹- نقلا عن جريدة النهار الجديد الالكترونية، <http://www-Elnaharonline.com/ar/?news-57384>

الفصل الثالث

الإضراب والتشريعات القانونية

تمهيد

المبحث الأول: الإضراب في التشريعات الدولية

المطلب الأول: الإضراب في التشريعات الغربية

المطلب الثاني: الإضراب في المواثيق الدولية

المطلب الثالث: الإضراب في التشريعات العربية

المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من الإضراب

المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في القوانين الوطنية

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإضراب

خلاصة

تمهيد:

تناول في هذا الفصل الإضراب في بعض التشريعات المعاصرة , بداية بالإضراب في التشريعات الغربية مع ذكر أهم المواثيق الدولية التي نصت على الإضراب ، مروراً بتكريس حق الإضراب في القوانين الوطنية وموقف المشرع الجزائري من الإضراب ، وأخيراً الآثار المترتبة عن الإضراب وفيما يلي تفصيل ذلك :

المبحث الأول: الإضراب في التشريعات الدولية

■ المطلب الأول: الإضراب في التشريعات الغربية

إن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني , غالبا ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التكميلية التنظيمية لتحديد كيفية ممارسة والملاحظ في هذا المجال هو أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخرا.

1. في ألمانيا الاتحادية :

سابقا فالأمر يختلف من مقاطعة الأخرى حيث متفاوت اعتراف هذه المقاطعات نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في دستور الفدرالي وعلى سبيل المثال نجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنطقة بون لا تعترف بحق الإضراب وإنما تقر بحرية التحالف ، أما في بعض المحافظات الجمهورية الفيدرالية الألمانية تعترف بحق الإضراب بدون أي تحديد أما باقي المحافظات فهي تعترف به في إطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي في منطقة بون ... وما يمتاز به حق الإضراب في الجمهورية الفدرالية الألمانية وهو أن حق الإضراب يسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة. ونجد كذلك أن القانون الصادر بتاريخ 29/ماي 1949 في المادة الرابعة فقرة 33 تقضي على أن الإضراب يعد عنصرا لا يتمشى والعلاقات الودية للقانون العام ومن ثم فالموظفين فالعمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدول يمنع عليهم ممارسة الإضراب وأي مخالفة لهذا الأمر يعرض صاحب العمل أو الموظف المضرب لعقوبة تأديبية من طرد أو إقالة العمل.¹

2- الولايات المتحدة الأمريكية:

فقد اعتبر التشريع الأمريكي إضراب أي موظف أو عامل من عمال المؤسسات العامة تنازلا فعليا عن العمل وفقا لقانون تافت هرتلي taft Hartley الصادر في 23 نوفمبر 1947 ومن خلال المادة 305

¹ سامر احمد موسى : مرجع سابق ، ص ص 47-48.

هنا نجد انه منع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها أن يقوم بإضراب كما منع كذلك هذا القانون الشخصيات المعنوية والتي تعتبر ملك الدولة وهي جزء لا يتجزأ منها . وكل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يقف صفته كموظف لمدة ثلاث سنوات¹ .

وقد يكون النزاع الجماعي ممنوع مؤقتاً بمعنى أن يمنع من أي خلاف أو أي نزاع بين العمال وأصحاب العمل بصفة مؤقتاً كذلك وزع بالأرجنتين خلال عام 1976 وفقاً لقانون رقم 21263 الجوهري هذا القانون أوقف استعمال حق الإضراب مؤقتاً ومنع بذلك استعمال أي أسلوب للدفاع من طرف العامل² .

وهناك من الدول التي لا تعترف بالإضراب مطلقاً وان في ذلك عدم تطابقه و الايديولوجية السياسية للبلاد ومن بين هذه الدول روسيا وكذلك في دستورها الصادر بتاريخ 07 أكتوبر 1977 والذي استشهد نصوص من الدستور السابق لسنة 1936 وخاصة جاءت من المادة 60 منه³ .

ويتضح من النص هذه المادة أن على العمال احترام قواعد العمل بريطانيا خلال عام 1562 تم منع أي تحالف ولقد نص القانون البريطاني على أن يعاقب كل تحالف دائم او وقت للعمال وفي سنة 1824 صدر قانون الغي المنع المتعلق تكوين تجمع يسمى بتأسيس تكتل مهني من اجل الدفاع عن المصالح المشتركة⁴ .

3- الإضراب ومكانته القانونية في المجتمع الفرنسي :

يمكن تقسيم المكانة القانونية للإضراب في المجتمع الفرنسي إلى ثلاثة مراحل رئيسية:

وتتميز المرحلة الأولى بان الإضراب كان فيها ممنوعاً قانونياً وتستمر هذه المرحلة إلى سنة 1864 أما المرحلة الثانية فتستمر حتى 1946 أين كان الإضراب فيها ينظر له كخطأ تعاقدي في حين أن المرحلة

1 سامر احمد موسى ، مرجع سابق ، ص 52.

2 نفس المرجع ص 52.

3 تنص هذه المادة : على انه واجب وقضية شرف بالنية لكل مواطن روسي مستعد للعمل بكل ضحي مهني في قطاع العمل قد اختاره وبالتالي عليه ان يحترم قواعد ونظام العمل ويخضع الى أي عمل مهم اجتماعياً والذي يجب ان لاينفي مبادئ المجتمع الاشتراكي وكل احتلال يجب ان يعرض على المحاكم .

4 سامر احمد موسى ، مرجع سابق ، ص 53.

الثالثة والتي تبدأ بنهاية الحرب العالمية الثانية فتميز بقانونية الإضراب في اعتراف دستور 1946 في ديجاته بحق الإضراب.¹

المطلب الثاني : الإضراب في المواثيق الدولية

يعد الإضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت بها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى مثل الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي إلا أن هذا الحق جاء مقيدا وغير مطلق ويحق للدولة المعنية فرض بعض القيود عليه.

- أولا: إبراز المواثيق الدولية التي نصت على الإضراب :

- اعترفت العديد من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان بالإضراب واعتبره من الحقوق الأساسية التي تناولتها ومن أبرز المواثيق الدولية التي نصت على هذا الحق مايلي :

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

بالرغم من غياب النص الصريح على الحق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا انه يستشف مما أكدته المادتين (22-23) منه والمتعلقين بحقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها الحق في اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وباجر عادل والحق في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها حماية لمصالحها.²

2- اتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية :

نصت هذه الاتفاقية على حق التجمع النقابي وحمايته، وأكدت على أن شروط الإضراب المشروع يجب أن تكون مرتبطة بمطالب مهنية يمكن تنفيذها، وأشارت المنظمة إلا انه قد يكون مقبولا فرض التزامات على النقابات المهنية أو العمال قبل الدعوة إلى الإضراب.

ومع أن المواثيق الدولية والعديد من التشريعات اعترفت بحف الإضراب إلا انه لا توجد اتفاقية دولية للعمل مخصص للإضراب واعتبرت لجنة الخبراء الدوليين " أن حق الإضراب "هو حق ملازم لحق التجمع

1 جابي عبد الناصر ، مساهمة في سيولوجية النزاعات العمالية : الإضرابات العمالية في الجزائر (1969 - 1986) ، أطروحة لنيل

شهادة الدكتوراه الحلقة الثانية سيولوجية العمل ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 87/ 88 ، ص ص 54 - 55 .

2 علوان محمود يوسف وموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، دار الثقافة ، ط 1، عمان ، ص 134.

النقابي الذي نصت عنه الاتفاقية رقم (87) ولكن لا يكون هذا الحق مطلقا بل يجب أن يكون منظما بقواعد تحدد أشكال ممارسته¹.

المطلب الثالث: الإضراب في التشريعات العربية

1- لبنان :

فقد نص القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام وذلك إذا اتفقوا على وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سير إحدى المصالح العامة².

■ ونشير إلى أن المشرع اللبناني سعى لحماية انتظام سير المؤسسة العامة ذات الأهمية المتميزة لحياة الأفراد اليومية كمرافق المواصلات البريدية والتلفونية ومرافق المياه والكهرباء³.

2- الأردن:

يعتبر الإضراب وبجميع أشكاله من أهم الأمور التي تعرقل سير المرافق العامة لذلك فان معظم التشريعات ومن بينها التشريع الأردني قد حظرتة وخولت السلطات العامة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعه وتوقيع العقوبات بحق المضربين سواء كان ذلك بالنص في القوانين العقوبات أو بالنص في التشريعات الوظيفية العامة وفيما يلي نشير إلى القواعد القانونية التي تطرقت لذلك.

- الدستور:

كفلت المادة 15 من الدستور الأردني حرية التعبير عن الرأي لكل أردني ونصت على "تكفل الدولة حرية الرأي ولكل أردني أن يعبر بحرية عن رأيه لقول والكتابة التصوير وسائر وسائل التعبير بشرط أن لا يتجاوز حدود القانون .

- لذلك فان هذه المادة أباححت لكل أردني حرية الرأي والتعبير وبالتالي فان لإباحة تشمل كل الأردنيين بما فيهم الموظفين العامين كون الإضراب كإحدى وسائل التعبير عن الرأي مكفول حسب هذه المادة إلا أن

1 عبد المعطي أمل حمزة ، حق الإضراب والنظائر في النظم السياسية المعاصرة، دار النهضة العربية القاهرة، 2014 ، ص 28.

2 سامر احمد موسى مرجع سابق ، ص 09.

3 عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت ، 2003 ، ص 242.

المشرع الأردني عاد وحظر إضراب الموظفين العامين في نظام الخدمة المدنية كون الدستور عهد في المادة 120 إلى مجلس الوزراء إصدار أنظمة لتحديد كيفية تعيين الموظفين العامين وعزلهم والإشراف عليهم وتحديد صلاحياتهم واختصاصهم وان مجلس الوزراء قام بتنظيم ذلك من خلال نظام الخدمة المدنية الذي تضمن مبدأ الحظر وبالتالي ليس هناك أي تعارض بين مادتي الدستور كون الأولى كفلت حق الرأي والتعبير في حين نظمت الثانية الوظيفة العامة التي جاء الحظر من خلالها¹.

1علي محمد الجبالي : أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني ،دراسة ميدانية قدمت استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط ،2014، ص ص 67-68.

المبحث الثاني: موقف المشرع الجزائري من الإضراب

المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في القوانين الوطنية

لقد أعتبر الإضراب في الجزائر، وإلى وقت قريب من الأمور المنوعة خاصة يعود إلى سنة 1971 حيث نصت المادة 15 من الامر 71-75 المؤرخ الخاص بأنه لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلى بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية.

أما بالنسبة لقطاع العام فلم يعترف فيه بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 23 فيفري 1989 حيث أن القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978، في مادته لم يأتي بأي جديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976.

كما أن القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 والمتعلق باتقاء الخلاف الجماعية في العمل وتسويتها، لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب بل اعتبره ضمنا غير ممكن الحدوث نتيجة للميكانيزمات والإجراءات التي اقراها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسة المستخدمة والتي يمكن وصفها بالإجراءات التحكيمية التي تهدف إلى إجهاض فكرة الإضراب عند العمال ومصادرة صريحة لحق العمال في استعمال الوسيلة الأكثر فعالية في الحصول على حقوقهم المهنية والمادية وفي نفس الوقت تناقض صارخ مع مبدأ الحق النقابي المعترف به للعمال بمقتضى المادة 22 من القانون الأساسي العام للعامل.

هذا السكوت من تناول حق الإضراب من قبل المشرع الجزائري في القوانين التي اشرنا إليها لا يمكن تفسيره إلا بالرفض التام لهذا الحق في القطاع العام¹ إلا أنه في الواقع ، فان هذا المنع الدستوري والقانوني والسياسي بالدرجة الأولى لم يمنع العمال من ممارسة هذا الحق في مؤسسات القطاع العام في العديد من المناسبات والحالات وخاصة في صائفة سنة 1988 ، قبل فترة قليلة من حوادث 05 أكتوبر 1988 وهي الأحداث التي أدت بالدولة إلى مراجعة نفسها بمصادرة حق العمال في الإضراب الأمر الذي كان نتيجة الاعتراف الدستوري الصريح بحق الإضراب كمبدأ من المبادئ التي تقوم عليها الحريات العامة في البلاد ،

1 سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 145 .

وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري الجديد صدر القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسته حق الإضراب ، الذي نص صراحة في مادته 24 على انه " إذا استمر الخلاف بعد نفاذ طرق حله يمارس حق العمال في اللجوء للإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " هذا القانون الذي تطبق أحداثه على جميع العمال المستخدمين، الأشخاص الطبيعيي ناو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني . (المادة 03 من هذا القانون)¹ .

وهكذا أصبح العمال في كل من القطاعين العام والخاص يتمتعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الإضراب ويخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة إلا ما تم استثناءها صراحة في هذا القانون بمقتضى المادة 03 التي اشرنا إليها سابقا² .

على الرغم من كون المشرع الجزائري لم يغامر بتقديم أي تعويض لحق الإضراب إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير نص عليها قانون 90-02 يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق والذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تبلي أو ترضع لمطالبهم الاجتماعية والمهنية غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي³ .

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به ، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي :

1 سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص 146 .

2 نفس المرجع ، ص 147.

3 إحصائيات المعهد الوطني للعمال سنة 1998 ، ص 14.

1- وقف علاقات العمل :

يترتب على ممارسته حق الإضراب وفقا للتشريع المعمول به وقف أو تجهيد علاقة العمل دون إنائها ، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين¹.

2- توقف الأجر عن فترة الإضراب :

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج أثرها ، مما ستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الضفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل² .

1 بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقة العمل الفردية والجماعية " ، دار الريحانة للنشر والتوزيع ، بدون سنة طبع ، ص 203 .

2 نفس المرجع ، ص 205.

خلاصة:

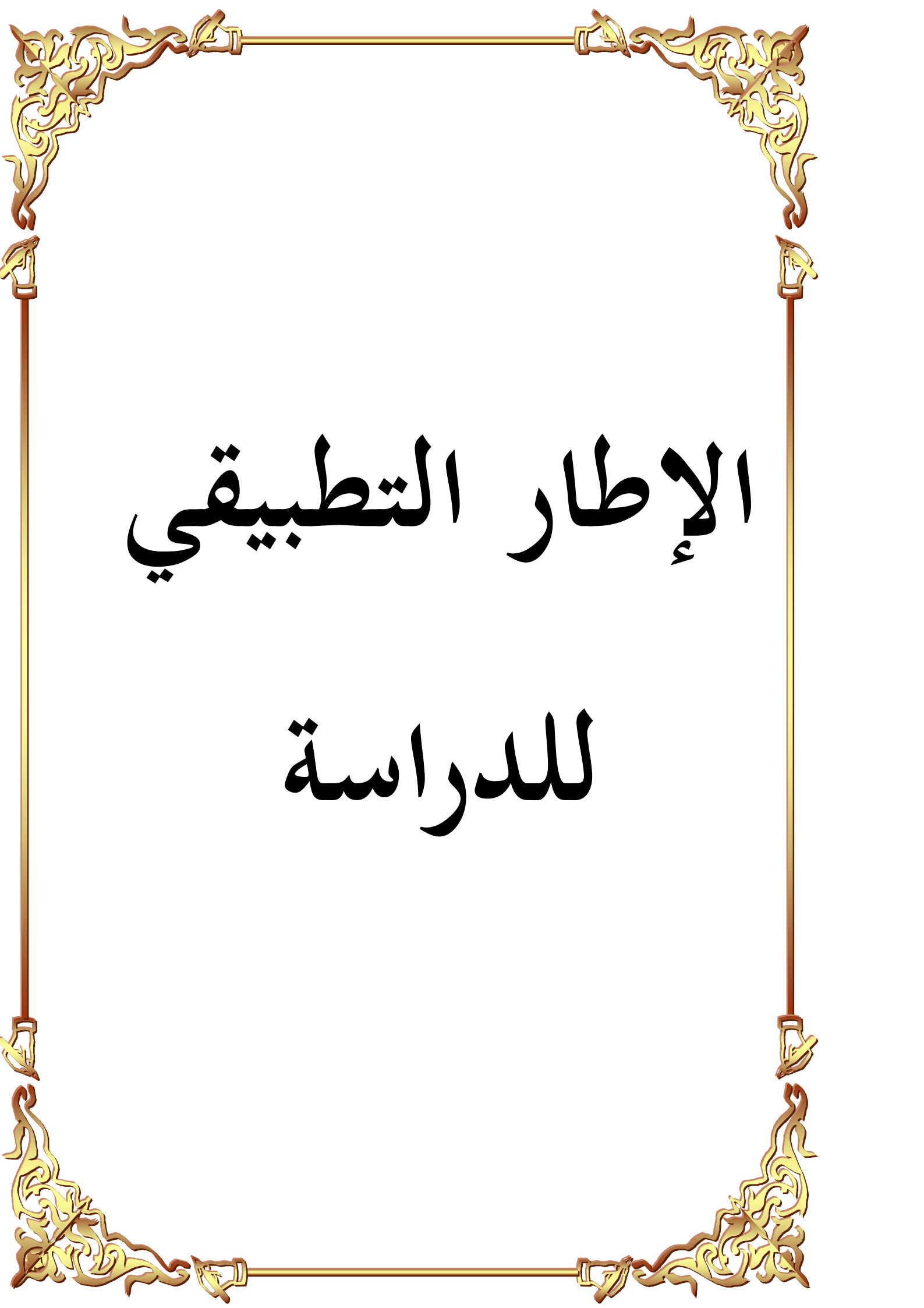
من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن تنظيم الإضراب يختلف في التشريعات المعاصرة هذا راجع لاختلاف فلسفة المجتمعات، في ألمانيا الاتحادية وجدناه يختلف من مقاطعة لأخرى بسبب عدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور.

أما الولايات المتحدة الأمريكية فقد أعتبر التشريع الأمريكي أي عامل قام بإضراب يعتبر مفصولاً من وظيفته بشكل ألي ، أما المجتمع الفرنسي فقد قسم الإضراب إلى ثلاثة مراحل ، تميزت المرحلة الأولى أن الإضراب ممنوعاً ، أما المرحلة الثانية كان ينظر إليه كخطأ، أما المرحلة الثالثة فتميزت بقانونية الإضراب حيث تم فيها الاعتراف بالإضراب في دستور 1946 .

أما المواثيق الدولية لحقوق الإنسان فنجد أن غالبيتها اعترفت بحقوق العمال بالإضراب واعتبرته من الحقوق الأساسية.

وإن تحدثنا عن الدول العربية فنجد معظمها اعتبرت ممارسة الإضراب يستحق فاعلها عقوبة جزائية، أما القوانين الوطنية فقد اعتبرته في البداية من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام ولكن بصدور دستور 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بحق الإضراب.

كما استنتجت من خلال هذا الفصل أن الإضراب يترتب عنه آثار منها وقف علاقات العمل وكذا توقف الأجر عند فترة الإضراب.



الإطار التطبيقي للدراصة

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

تعريف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " CNES "

أهدافه

هياكله

واجبات المنخرطين

حقوق المنخرطين

المقابلة

التحليل الكمي والكيفي للجداول والبيانات

استخلاص النتائج

المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES:

1. تعريفه:

يسمى نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES وهو نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب والنقابات الأخرى وكل مؤسسات الدولة، تم تأسيسه بتاريخ 1992/01/07، والانخراط مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم، وهو نقابة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتعتبر مدة نشاطه غير محدود، تقع النقابة في كلية اللغات مقابل باب إشييليا بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة¹.

2. أهدافه:

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم، يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموما، وهم أساتذة التعليم العالي، وأساتذة المدارس الوطنية والمنخرطين فيه أساسا، سواء كانت هذه المصالح مشتركة فيما بينهم، تخص بعضهم أو أحدهم ولكن ما يميز المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي عن باقي النقابات الأخرى هو المكان الذي ينشط فيه، ألا وهو الجامعة، فهذه الأخيرة تمثل أرقى مراحل التعليم، وتحمل على عاتقها إعداد مختلف القطاعات، بالرأس المال البشري المكون، ولن تتم هذه المهمة السامية إلا بتكامل جميع الأطراف الناشطة على مستوى الجامعة (إدارة، أساتذة أو طلبة)، هذا ومن أهم الأهداف التي يسعى إليها المجلس، هو الدفاع عن الجامعة الوطنية العمومية وعن أهمية الخدمة العمومية، فالدفاع عن الجامعة ليس بالأمر الهين فهي من أرقى المؤسسات الوطنية وهي تمثل خصوصية كل مجتمع فالدفاع عنها هو الدفاع عن المجتمع بطريقة غير مباشرة والدفاع عن العلم مهما كانت الظروف.

وحسب القانون الأساسي يهدف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي للدفاع عن الجامعة بصفة عامة من خلال الأساتذة، فهو يسعى إلى تحقيق الحرية النقابية، والتي من خلالها يستطيع الدفاع عن مصالح الأساتذة بصفة عامة من دون أي قيود، كما يهدف إلى ترقية التكوين النقابي، فتشكيل نقابة من غير نقابيين أمر غير معقول ومما سبق نستطيع أن نلاحظ أهم الأهداف التي يسعى إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فيما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية، والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما.

¹ القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد 2 حتى 5 ص 2.

- حريات التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي.
- الدفاع عن مصالح الجامعة العمومية.
- المساهمة في تحسين الظروف البيداغوجية وظروف البحث العلمي.
- الدفاع عن حرم الجامعة.
- ترقية الواجبات الجامعية وأخلاقياتها.
- المساهمة في وضع تسير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.
- ترقية الاتصال والإعلام، كذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا¹.

3. هياكله:

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية.

1.3. الهيئات الوطنية: وتتمثل فيما يلي:

1.1.3. المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، فيعقد في دورة عادية كل ثلاث سنوات وفي دورة استثنائية يطلب من ثلثي أعضاء المجلس الوطني أو استقالة أكثر من ثلثي أعضاء المكتب الوطني.

- انتخاب المكتب الوطني.
- تعديل القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- تحديد توجه السياسة العامة للنقابة.
- تقييم نشاط النقابة على مختلف السنوات.

2.1.3. المجلس الوطني:

يجتمع المجلس الوطني في دورات عادية ثلاث مرات في السنة وفي دورة استثنائية يطلب من المنسق الوطني أو يطلب من 50% من أعضاء المكتب الوطني يضلع المجلس الوطني بالمهام التالية:

- الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر والعمال على احترامها.
- تنسيق تقييم نشاطات الهيئات الوطنية، والمحلية في الفترة الممتدة بين المؤتمرات.

¹ القانون الأساسي، نفس المرجع السابق المادة 70 ص 2.

- تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- دراسة تقرير المكتب الوطني والمصادقة عليها.

3.1.3. المكتب الوطني:

- المكتب الوطني هو الهيئة الوطنية التنفيذية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج الذي سطره المجلس الوطني ويعمل كذلك على تنفيذه، فيجتمع في دورة عادية كل شهرين وفي دورة طارئة يطلب من المنسق الوطني أو من ثلثي أعضائه أو يقوم المكتب الوطني بما يلي:
- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
 - تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد المجلس الوطني.
 - اقتراح دول أعمال المجلس الوطني.
 - التفاوض وعقد الاجتماعات مع وصاية السلطات العمومية.
 - إعداد التقرير المالي والأدبي عند نهاية كل عهدة وتقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر قصد الإثراء والتعديل والمصادقة.
 - اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي جسيم.
 - اعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

4.1.3. المجلس التأديبي الوطني:

- ينتخب أعضائه من قبل المجلس الوطني وتتخذ قراراته التأديبية بأغلب ثلثي أعضائه و ييث في القضايا المتعلقة بالأخطاء النقابية ويمكن الطعن في قراراته لدى نفس الهيئة بعد إخطار المكتب الوطني وفي أجل لا يتجاوز الشهر من صدور إقرار ويعيد المجلس التأديبي في الطعون المقدمة إليه، وتكون قراراته في المرة الثانية نهائية.

2.3. الهياكل المحلية:

وتتمثل في:

1.2.3. الجمعية العامة: تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع تنعقد في دورة

عادية ثلاث مرات في السنة باستدعاء من منسق الفرع وفي دورة طارئة يطلب من:

- ثلث أو أكثر من عدد منخرطي الفرع.

- 50% أو أكثر من أعضاء مجلس الفرع.

- 50 أو أكثر من أعضاء مكتب الفرع.

- منسق الفرع.

- المنسق الوطني.

وفيما يلي ستقدم بعض القضايا التي تهتم بها الجمعية العامة:

- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.

- انتخاب ممثلين على المستويات المحلية.

- مناقشة النصوص الهامة المتحركة في مستقبل الأساتذة والجامعة.

- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

2.3.3. المجلس النقابي: يتشكل مجلس الفرع النقابي من ممثلين منتخبين من الفرع النقابي المحلي وفقا

لنسب محددة في المادة 19 من القانون الأساسي فيجتمع مجلس الفرع بصفة دورية مرة في الشهر وكلما

اقتضى الأمر و ذلك يدعون منسق الفرع يجتمع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام الذي يصطلح عليها المجلس النقابي:

- إعداد برنامج عمل المحل وتقديمه للجمعية العامة لإثراء التعديل المصادقة ثم الإشراف على تنفيذه.

- دفع التوصيات للهيئات الوطنية للنقابة.

- الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية و المحلية للنقابة.

- انتخاب مكتب الفرع وسحب الثقة منه طبقا للنظام الداخلي.

3.3.3. المكتب النقابي:

يعتبر مكتب الفرع هيئة التنشيط و التنسيق على المستوى المحلي و ينتخب أعضائه طبقا لما ينص عليه

النظام الداخلي و يشكل مكتب الفرع حلقة وصل بين الجمعية العامة و المجلس الوطني و المكتب الوطني.

وفيما يلي نذكر بعض المهام التي يقوم بها مكتب الفرع.

- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد الجمعية العامة للمنخرطين كما يكلف بتطبيق

القرارات و لوائح الهيئات الوطنية و المحلية.

- العمل على تنفيذ برنامج العمال المحلي.
- التفاوض وعقد اجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة.
- إعداد التقرير المالي و الأدبي للفرع عند نهاية كل عهدة و تقديمه للمجلس الوطني ثم المؤتمر قصد إثراء التعديل و المصادقة.

4.3.3. المجلس التأديبي المحلي :

وينتخب أعضائه من طرف المجلس الفرع و يهتم بالقضايا التأديبية و يمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني.¹

4. واجبات المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

- احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للمجلس.
- الاحترام و الالتزام بقرارات كافة هيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- أداء الواجبات الجامعية و الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- المساهمة في تجسيد المهام و النشاطات المختلفة لهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- دفع الاشتراك بانتظام.

5. حقوق المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

- حق الترشح للهيئات المحلية و الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي و حق الانتخاب حسب ما ينص عليه القانون الداخلي.
- حق الحصول على المعلومات و معرفة النصوص و القوانين الأساسية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- حق المشاركة في الجمعيات العامة و حرية التعبير.
- من حق كل منخرط أن يدافع عنه المجلس و يحميه أثناء عمله و نشاطه النقابي.²

¹ القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ، مرجع سابق ذكره ، المواد من 13 الى 34 ، ص ص 3-4 .

² المرجع السابق، ص 05 .

المقابلة¹:

التاريخ: 2017/03/05 م.

الساعة: 14:35:23.

اليوم: الأحد.

المكان: مقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "CNES"

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على نبينا الكريم أولا و قبل كل شيء نشكرك سيدي على منحنا جزءا من وقتك و أذكرك باسمي و اسم الزميلة ... زيري زينب، رماضية ريم، طالبتان بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة السنة الثانية ماستر اتصال و علاقات عامة، جئنا اليوم لمحاورتك في إطار إنجاز مذكرة تناول الاضطراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية، دراسة حالة النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي CNES، بطبيعة الحال إذا كنت لا تمنع سنقوم بإجراء هذه المقابلة معك من فضلك نبدأ.

أولا تعريف موجز بالنقابة: **CNES** المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

هي نقابة تضم و تدافع عن حقوق الأساتذة الجامعيين يعني الفئة المستهدفة من نشاطها هي الأساتذة الجامعيون كما يحددهم القانون، لأن داخل الجامعة هناك أصناف عديدة من المستخدمين مثل المستخدمين الإداريين و العمال و الطلبة و غيرهم و نقابة CNES تختص فقط بانشغالات الأساتذة، طبعاً كأى نقابة هي في العادة لديها العمل المطلي بحيث أنها تدافع عن حقوق الأساتذة و تتقدم الإدارة بملاحظات تتعلق بأي خرق قد يحدث أو يمس بحقوق الأساتذة، إذن هي ليس لها برنامج ثابت و قار لأنها تقريبا هي تعمل على حساب ما هو موجود، يعني هي في حالة الظروف العادية تعتبر النقابة شريك اجتماعي تساهم هي الأخرى في السير الحسن للمرفق الجامعي في حالة وجود تجاوزات أو خروق فإنها تدافع بالطرق التي يتيحها القانون عن مصالح و حقوق الأساتذة.

أهم البرامج الخاصة بنقابة CNES.

س1: ما هي أهم اللقاءات التي أجريت مع الأساتذة من خلال الفترة الممتدة من سبتمبر 2016 إلى غاية يومنا هذا؟

¹ أجريت هذه المقابلة مع السيد : عبد الله هوادف ، رئيس سابق للفرع النقابي " الكناس " بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بتاريخ 2017/03/05

للتوضيح نقوم نقابتنا بالاتصال مع الأساتذة بعقد جمعيات عامة و هذا الشكل التقليدي للقاء بمجموع الأساتذة، هناك طرق أخرى داخلية تتمثل في لقاءات المكتب ولقاءات المجلس، ولكن لقاءات التي تعم جمهور الأساتذة تتم في شكل جمعيات عامة يدعو إليها المكتب و يلتقي فيها الأساتذة ليعبروا عن انشغالهم المختلفة، وهذا العام تم عقد من الدخول الجامعي إلى يومنا هذا، تم عقد حوالي 4 جمعيات عامة و آخرها كان الأسبوع الماضي، ويفترض انه لازالت هناك جمعية أخرى غدا صباحا أمام مقر

CNES

س2: ما هي أهم الانشغالات المطروحة لديكم من قبل ممثليكم؟: (الأساتذة)

هي الانشغالات تختلف حسب طبيعة المشاكل الموجودة، لا توجد نفس الانشغالات دائما في نفس الوقت، قبل أن أذكر لكم أهم الانشغالات المطروحة هذا العام، أذكركم أنه في السنوات الماضية كانت الانشغالات مختلفة تتعلق مثلا بقضية السكن، حيث كانت هناك برنامج وزاري، منحت بموجبه جامعة المسيلة حصة من السكنات الوطنية، وكان الانشغال في ذلك الوقت هو كيف يتم الإسراع في إنجاز هذه السكنات وتوزيعها على مستحقيها، بما في ذلك إنشاء لجنة سكن و إيداع الملفات و التسريع في عملية الإنتاج إلى آخره، و بعدما تمت هذه العملية و تم توزيع السكنات، الآن مشكل السكن تراجع قليلا من حدته، و طرحت انشغالات أخرى، يعني هنا أريد القول أن الانشغالات في كل مرة تتغير حسب الظروف العامة، ففي فترة أسبق كن هناك انشغال كبير يتعلق بتحسين الأجر الشهري للأستاذ هنا في جامعة المسيلة مع النصوص و خاصة مع منحة التعويض نوع المنصب، التي تقول أن أساتذة جامعة المسيلة بالإضافة إلى جامعات أخرى، لديهم 80% زيادة على الجامعات الأخرى في الشمال وكان هذا المطلب قد ضل لسنتين أو ثلاث محل انشغال أساسي، وتم تلبيته قبل سنتين أو ثلاث، و الآن نحن في انشغالات أخرى و التي هي ذات طابع محلي، مثلا تجدين أستاذ لديه مشكل داخل قسمه أو مع رئيس قسم أو مع العميد أو يعانون من مشاكل مهنية، مثلا غياب مكاتب الأساتذة أو قاعة أساتذة أو ظروف العمل، و هذه نوع من الانشغالات اليومية تقريبا موجودة دائما، و في بداية هذا الموسم الجديد طرأ تغيير على رئاسة الجامعة أين تم إقالة المدير السابق و حضور مدير جديد في مكانه، طبعا المدير لما يكون جديدا نطرح له جملة المشاكل التي كانت موجودة سابقا ليأخذها بعين الاعتبار وهذه الانشغالات عادة نقسمها إلى انشغالات مهنية بيداغوجية و هناك انشغالات اجتماعية وهي دائما موجودة باستمرار، و في الجمعيات العامة الأخيرة التي

حدثكم عنها قبل قليل، كان المطلب الأساسي يتعلق بتعليمية صدرت من إدارة الجامعة، تخص التوزيع الأسبوعي للأعباء البيداغوجية للأستاذ، حيث كانت هناك إدارة لتوزيعها على عدد معين من الأيام، و الأساتذة رأوا أن الإدارة لا ينبغي أن تتدخل في مثل هاته الأمور لأنه يتجاوز صلاحياتهم، و أن تطرح هاته القضية للأقسام تقدر احتياجاتهم ممكن أستاذ يعمل خمسة أيام، أو يومين أو يوم واحد على حساب ظروف كل قسم على حسب أعداد الأفواج و القاعات إلى غير ذلك تقريبا هذا هو المشكل الكبير الذي طرح خلال هذا العام و تم بعد جمعيتين عامتين و وقفيتين احتجاجيتين و مسيرة نحو الولاية، و في الأسبوع ما قبل الماضي تم حل هذا الانشغال تقريبا بصفة شبه كلية.

س3: هل تجد النقابة نفسها حلقة و صل وحيدة و حقيقية لتبليغ الانشغالات؟

إلى حد ما نعم، لأن الأساتذة في انشغالاتهم المختلفة عادة ما يلجئون إلى النقابة للتبليغ عنها، و متى يلجأ الأستاذ إلى النقابة أولا بعد استنفاده للطرق التقليدية مثلا عندما يكون لديه مشكل داخل القسم يذهب إلى رئيس القسم يكتب طلبا أو شفهيًا، إذا رأى أن مشكلته لا تحل على مستوى القسم يستطيع بعدها التوجه للكلية، و حتى لرئاسة الجامعة و إذا لم يحل مشكله مع انه لديه الحق، فالإجراء الذي يحدث في الغالب هو أن الأستاذ يقدم شكوى للنقابة و النقابة ترى ما إذا كانت هذه الشكوى تستحق الأستاذ لديه الحق نحن هنا لنتخذ كل الإجراءات للدفاع عنه لدى الهيئات المختصة على مستوى القسم أو الكلية أو على مستوى الجامعة، و هناك عدد كبير من الأساتذة يلجئون إلى النقابة للتدخل من أجل حل مشاكلهم العالقة.

س4: ما هي أهم اللقاءات المباشرة التي تقيمونها مع الأساتذة؟

اللقاءات المباشرة تأتي في شكل جمعيات عامة، و هذه الجمعيات العامة هي لقاءات مفتوحة يدعو إليها مكتب النقابة و يحضرها الأساتذة و يقدمون فيها انشغالاتهم، و لدينا طرق أخرى للاتصال غير الطرق التقليدية و في العادة الوسيلة الأساسية للاتصال هي الجمعيات العامة بالإضافة للقاءات العادية الغير رسمية بصفتنا أساتذة نلتقي في مكان العمل و في السكن كذلك في مقر النقابة وكل هذه عبارة عن فضاءات للتواصل المباشر للأساتذة و ممثليهم.

س5: هل يقتصر دور النقابة على نقل الانشغالات الخاصة بالأساتذة و إذا كانت هناك أدوار أخرى أذكرها؟

هي صحيح تتعلق بنقل انشغالات الأساتذة و لكن حتى و إن كان وضع عادي أي ليس مرتبط بوجود مشاكل، النقابة لديها دورها الكبير الذي هو شريك في إدارة المرفق العام و حسن سيره، يعني حتى و إن لم يكن مشكل واضح تستطيع أن تقدم اقتراحات في المسائل التي هي محل نقاش داخل الجامعة مثل جودة التعليم و البرامج البحثية و المخابر و أين يكون لديها اقتراحات تقدمها يعني لا تتدخل فقط عندما يكون هناك مشاكل أو انشغالات أو مطالب الأساتذة.

س6: ما هي الأدوات الاتصالية المستخدمة مع الأساتذة و الإدارة و كيف يتم العمل بها؟

بالإضافة إلى الاتصال الشخصي العادي وجهًا لوجه توجد طرق أخرى نستخدمها للاتصال مثل الهاتف و البريد الإلكتروني و صفحات النقابة على وسائل التواصل الاجتماعي و هذه هي الوسائل التقليدية التي نستخدمها نقابتنا للتواصل مع الأساتذة و أما مع الإدارة فالأمر يأخذ شكل رسمي فيكون عن طريق المراسلات التي تحوي الانشغالات الموجودة و التساؤلات بشأن القضايا المختلفة ترسل إلى الجهات المختصة، إلى مدير الجامعة أو إلى العميد على حسب القضية و أينما توجد هناك قضية نقوم بمراسلات للاستشارة و مع الأساتذة التواصل يكون بأشكال مختلفة سواء مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وسائل التكنولوجيا الحديثة.

س7: هل تجد ان وسائل الاتصال المعمول بها من قبل النقابة لتوصيل الانشغالات كافية؟ و هل تطمحون لتجديدها؟

فعالية وسائل الاتصال التي نستخدمها تتعلق بمدى استجابة و تفاعلات الإدارة مع الانشغالات المرفوعة إليها أحيانا تصادفنا الإدارة بصفة عامة في الجامعة و نجد منها استجابة و تعاون و باب الحوار مفتوح و لكن في بعض الحالات يصادفنا أن المسؤول عن القسم أو الكلية أو الجامعة لا يفتح باب الحوار، هنا الأمور تتعقد أكثر، لأن الاتصال هنا لا يتمشى جيداً، و بالتالي تلجأ النقابة في العادة إلى وسائل ضغط أخرى لإسماع صوتها و تبليغ انشغالاتها.

س8: و في حالة عدم نجاعة الأدوات الاتصالية السابقة التي ذكرتها سالفًا ما هي الأدوات الرسمية التي تلجئون إليها مباشرة للمطالبة بالحقوق؟

الوسائل الرسمية، ما دامت النقابة تعمل في إطار القانون لديها مجموعة متعددة من الأدوات و الوسائل من بين ذلك الجمعيات العامة للتأسيس و تنبيه الأساتذة و إبلاغهم بالمستجدات، و في حالة عدم استجاب الإدارة لمطالب الأساتذة والتي تكون مشروعة و ممكنة التنفيذ، هنا تلجأ النقابة إلى الوسيلة الأولى: الاتصال بالهيئة الوصية الوزارة، و هنا تتجاوز إدارة الجامعة و نرسل طلب للوزير.

وقبل اللجوء إلى الإضراب ترفع كل المطالب لإدارة الجامعة عن طريقة وثيقة تسمى لائحة مطالب تخرج من الجمعيات العامة، لائحة مطالب في وثيقة مكتوبة تقدم إلى مدير الجامعة وعادة ترفع النسخ عن هذه الوثيقة و ترسل إلى جهات أخرى للإعلام أو الوزارة..... الخ.

و في حالة عدم الاستجابة هنا تصبح قضية أخرى نقوم برفع الانشغال مباشرة إلى للوزارة أو نلجأ للوسائل المتاحة قانونا و أهمها الأيام الاحتجاجية و الإضراب.

و عند رفع هذه الوثيقة إلى الإدارة العليا أقصى حد ننتظره للرد على المطالب يكون بحسب نوعية المطالب لأننا واعيين بأن إدارة الجامعة أو إدارة الكلية أو القسم لديها الكثير من التحديات و العوائق لتحقيق هذه المطالب ونحن نراعي هذه الظروف، لأنه هناك أشياء تتجاوز إرادة مديرية الجامعة.

و في الأخير بعد استنفاد جل الطرق الاتصالية التي تستخدمها النقابة هنا نلجأ إلى ما يسمى بالإضراب لأنه وسيلة يتيحها القانون و لكن لا نلجأ إليه إلا إذا وصلنا إلى وضع تعسفي من الإدارة أو تجاوز للقانون و الإضراب لا يتم اللجوء إليه كثير لأننا دائما نحاول أن نتحصل على المطالب عن طريق الاتصال و عندما نصل إلى مرحلة الانسداد نلجأ إلى الإضراب، و قبل اللجوء إلى الإضراب نهيئ له عن طريق عمل إعلامي مع الأساتذة أولا لدينا عملية تأسيس الأساتذة وبعدها لدينا الإجراءات القانونية، طلب عقد جمعية عامة للتصويت على الإضراب و إبلاغ مفتشية العمل و الإدارة الوصية وبعدها تعقد جمعية عامة للتصويت على الإضراب و يوجد إضراب مفتوح و آخر محدود و الإضرابات التي نقوم بها أحيانا تكون على مستوى محلي و أحيانا تكون على مستوى وطني.

استنتاج:

- من خلال إجرائنا للمقابلة المذكورة اتضح أن هناك مجموعة من النقاط يجب الإشارة إليها و المتمثلة في:
- أن اللقاءات لم تكن مخصصة لطرح الانشغالات المتعارف عليها و المتمثلة في تحسين الجوانب المادية و المعنوية للأساتذة بل تعدته إلى المساهمة في التكوين العلمي للأساتذة.
 - أن النقابة تسعى جاهدة لإضفاء نوع من الثقة المتبادلة بين المستخدمين (الأساتذة) و الهيئة المستخدمة (الجامعة).
 - تأكد من خلال الأجوبة بأن النقابة تحرص على التواصل مع الأساتذة الذين تمثلهم بصفة مميزة بإقامة اجتماعات دورية و جلسات تشاورية.
- و في الأخير يمكننا القول بأن المقابلة التي أجريت مع السيد عبد الله هوادف " رئيس سابق بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" اتسمت بالصراحة و كذا الإجابة المفصلة في الكثير من القضايا.

عرض وتحليل النتائج

1- البيانات الشخصية

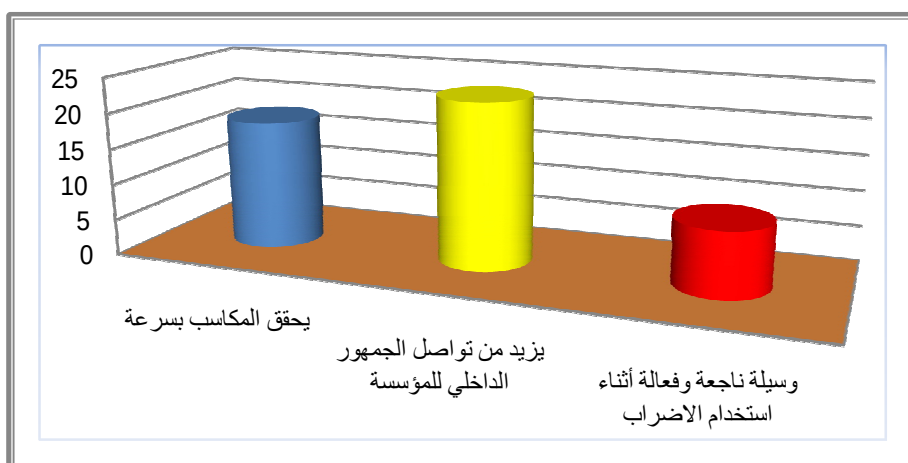
2- تحليل أسئلة الاستبيان

المحور الأول : الدور الاتصالي للإضراب

السؤال 01: الإضراب احد الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب لأنه؟

الجدول رقم (01) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
يحقق المكاسب بسرعة	18	%36	16.7	1.3	02	0.040	0.049	دالة عند 0.05
يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة	23	%46	16.7	6.3				
وسيلة ناجعة و فعالة أثناء استخدام الإضراب	9	%18	16.7	-7.7-				
الإجمالي	50	%100		///				



الشكل رقم (01) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

من خلال الجدول رقم (01) والشكل البياني رقم (01) الممثل أعلاه، والذي يبين الإضراب كأحد الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب، تبين أنه يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة بنسبة 46%، وهذا ما يجعله إحدى القنوات الأكثر جمعا للموظفين داخل المؤسسة وجعلهم يشتركون في مطالبهم، ويحققون إجماعا عليها، أما الذين أجابوا بأن الإضراب كوسيلة ناجحة وفعالة أثناء استخدامه ، فقد بلغت نسبتهم 18% وهو ما يعبر عن القصور التي يمثلها كأداة ناجحة و فعالة فهم يشككون في نجاعته كأحد الوسائل التي تساعد على تحقيق ما يصبون إليه.

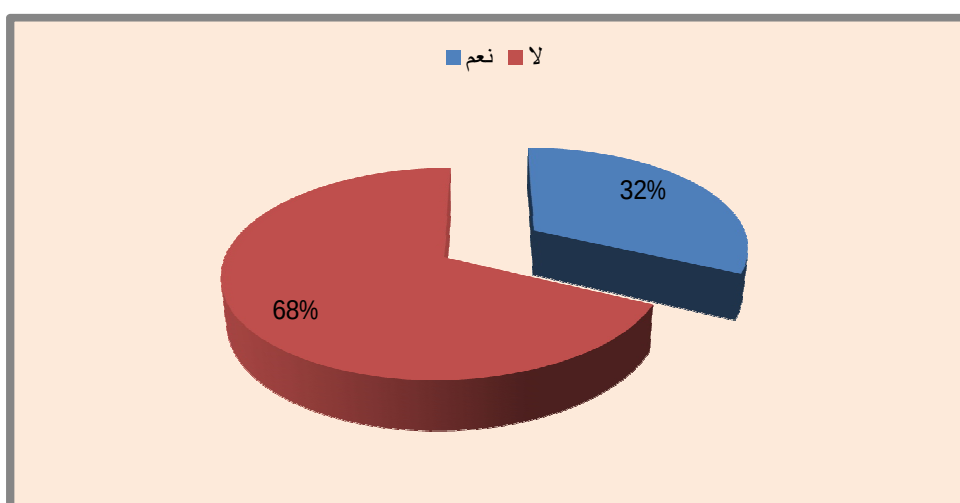
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبدل " يحقق المكاسب بسرعة " وقد بلغ عددهم (18) فرد بنسبة مئوية بلغت 36%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل " يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة " والبالغ عددهم (23) فردين فقط بنسبة مئوية قدرت ب 46%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل " وسيلة ناجحة و فعالة أثناء استخدام الإضراب " والبالغ عددهم (09) أفراد فقط بنسبة مئوية قدرت ب 18%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت ب 0.040 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية " يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة " ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 02: هل تفضل الإضراب عن الأدوات الاتصالية الأخرى ؟

الجدول رقم (02) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 02	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	16	32%	25.0	-9.0	01	6.480	0.011	دالة عند 0.05
لا	34	68%	25.0	9.0				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (02) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

من خلال الجدول رقم (02) والشكل البياني رقم (02) ، الذي يبين الإضراب كأفضل الأدوات الاتصالية الأخرى، فكانت إجابات أفراد العينة بأنهم أجابوا بنفي هذا التفضيل بنسبة 68% وهو ما يعبر على أن الإضراب لا يعتبر في نظر أفراد العينة من بين الأدوات الاتصالية المفضلة، ويرون أن هناك قنوات اتصالية أخرى كالاتتماعات بأنواعها، اللقاءات والمنتديات تعتبر في نظرهم أهم من الإضراب، أما الذين يعتبرونه من الأدوات المفضلة فبلغت نسبتهم 32%، وهو ما يعبر على أن الإضراب ينفي في نظر هؤلاء كأحد أهم أدوات الاتصال في المؤسسة لأنه النقطة الوحيدة التي تجمع شملهم و تحقق لهم القرار الوحيد المشترك بين كل الموظفين.

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

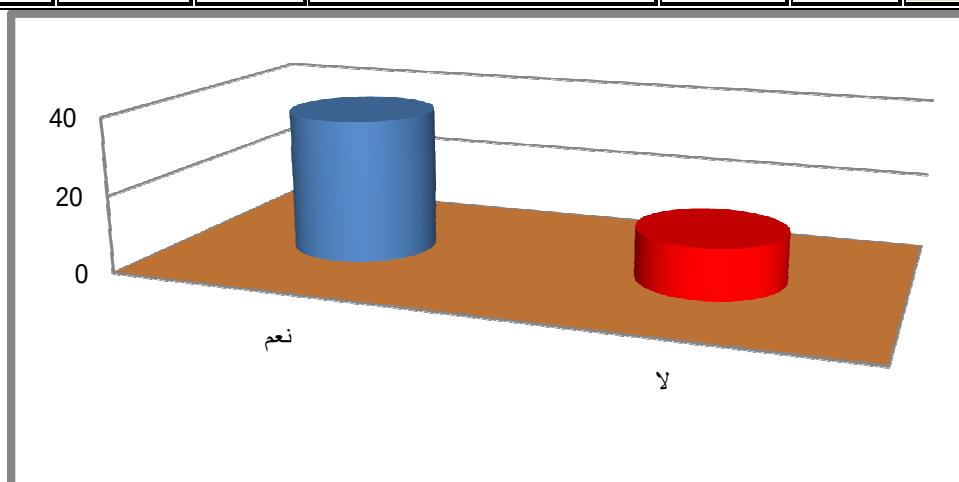
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (16) فرد بنسبة مئوية بلغت 32%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (34) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 68%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 6.480 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائي بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية "لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 03: هل سبق لك أن شاركت في إضراب دعت إليه نقابة CNES؟

الجدول رقم (03) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 03- 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	37	74%	25.0	12.0	01	11.520	0.001	دالة عند 0.01
لا	13	26%	25.0	-12.0-				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (03) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

من خلال الجدول رقم (03) والشكل البياني رقم (03)، الذي يبين مشاركة افراد العينة في الإضراب الذي دعت إليه نقابة cnes بنسبة 74% ، تبين أن معظم أفراد العينة شاركوا في الإضراب الذي دعت، وهو ما يعبر عن الولاء الذي يديه المنطويين تحت هذه النقابة، وإيمانهم بقدرتها على تحقيق مطالبهم، أما الذين امتنعوا عن المشاركة فقد قدرت نسبتهم ب 26%، ويمكن النظر إلى هذه النسبة على أنها لا تمثل إلا الذين يشككون في مدى قدرة النقابة على تمثيلهم وتحقيق مطالبهم، أو أنهم من الموظفين الذين لا تتوفر فيهم شروط المشاركة في الإضراب، كأن يكونوا في فترة تربص، فالقوانين المعمول بها في حق إضراب العامل تؤكد على أن الموظف المتربص لا يحق له المشاركة في الإضراب على الرغم من أنهم يجذبون ذلك، وهذا ما لمسناه في المقابلات التي أجريناها.

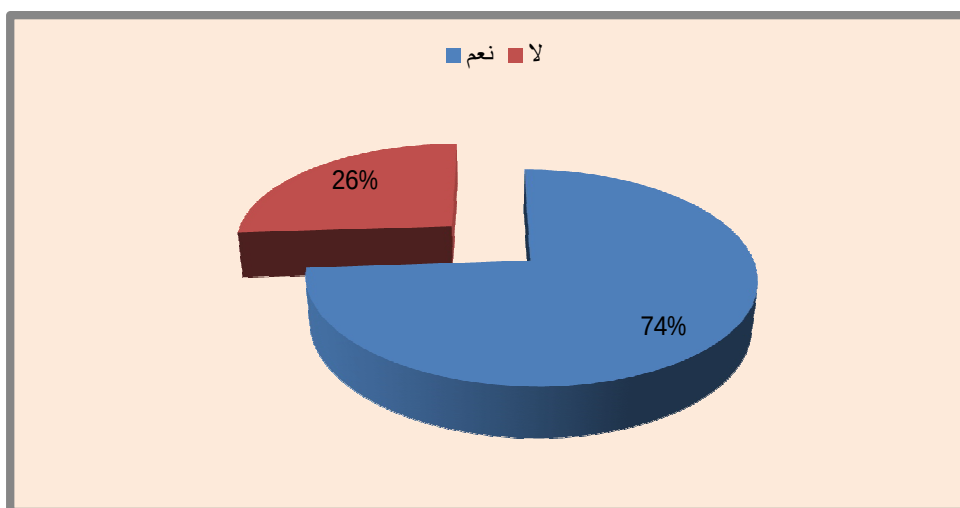
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03-01) بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (37) فرد بنسبة مئوية بلغت 74%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل " لا " والبالغ عددهم (13) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت ب 26%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت ب 11.520 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 03-01: هل تعتبر ذلك نجاحا في عملية التواصل مع الادارة؟

الجدول رقم (01-03) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01-03)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 03- 02	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	37	%74	25.0	12.0	01	11.520	0.001	دالة عند 0.01
لا	13	%26	25.0	- 12.0 -				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (01-03) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03-01)

(01)

من خلال الجدول رقم (01-03) والشكل البياني رقم (01-03) الذي له علاقة بالجدول رقم (03) في سؤال لأفراد العينة، هل يعتبر الإضراب أداة ناجحة في عملية التواصل مع الإدارة، كانت الإجابات متقاربة إلى حد التطابق إذ أن الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 74% وهو ما يعبر على أن المشاركين يقتنعون بأن الإضراب أداة ناجحة في التواصل مع الإدارة، أما الأساليب الأخرى فهي في نظرهم لا تعتبر كافية في عملية التواصل، في حين أن الذين أجابوا ب لا بلغت نسبتهم 26%، وهي نفس

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

النسبة التي عبرت عن عدم المشاركين في الإضراب، وهو ما يؤكد أن الممتنعين لا يفضلون الإضراب كأداة اتصال وحيدة مع الإدارة، بل يمكن إيجاد وسائل أخرى أكثر نجاحا في التواصل مع الهيئة المستخدمة.

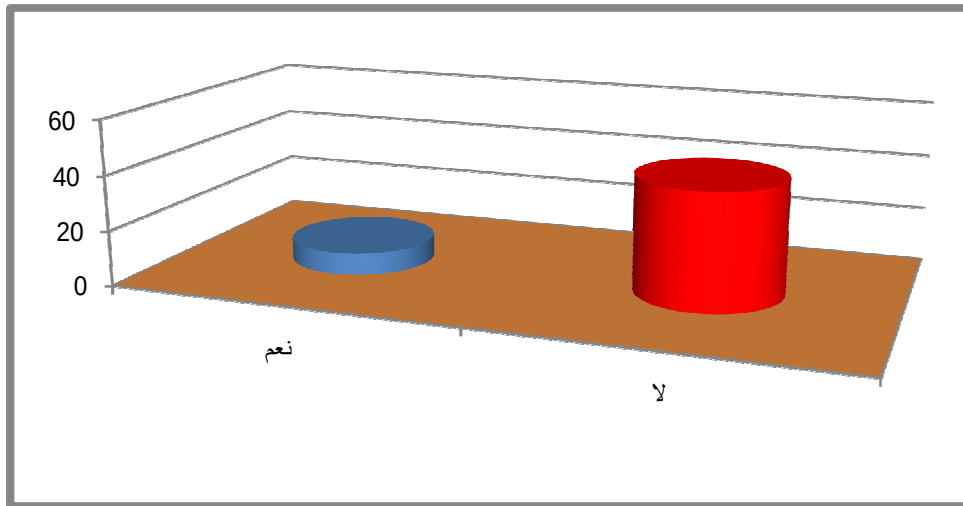
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03-02) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (37) فرد بنسبة مئوية بلغت 74%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (13) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 26%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 11.520 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 04: هل الانضمام لنقابة CNES يقتصر فقط علي مشاركين في عملية الإضراب؟

الجدول رقم (04) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 04	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	08	%16	25.0	-17.0-	01	23.120	0.00	دالة عند 0.01
لا	42	%84	25.0	17.0				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (04) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

من خلال الجدول رقم (04) والشكل البياني رقم (04) الذي يبين علاقة الانضمام للنقابة في المشاركة في عملية الإضراب، أجاب أفراد العينة بالنفي بنسبة 84%، وهو ما يؤكد أنهم لا يعتبرون الانضمام للنقابة شرط في المشاركة في الإضراب، فإن كانت المشاكل واحدة فإن المطالب بالضرورة تكون موحدة، وبالتالي لا تقتصر المشاركة على المنضوين في نقابة CNES ، بل يتعدى ذلك إلى كل من يهمه ما يحصل في مؤسستهم، أما الذين أجابوا بنعم بلغت نسبتهم 16%، وهي فئة تبين أن هاته الفئة تعتقد أن شرط المشاركة في الإضراب ونجاحه يقترن بالانضمام إلى النقابة، ويمكن تفسير ذلك على أن هذه الفئة من العينة تعتقد أن حماية الأساتذة من عواقب المشاركة في الإضراب تكون فقط للأساتذة المنظمين لنقاب CNES.

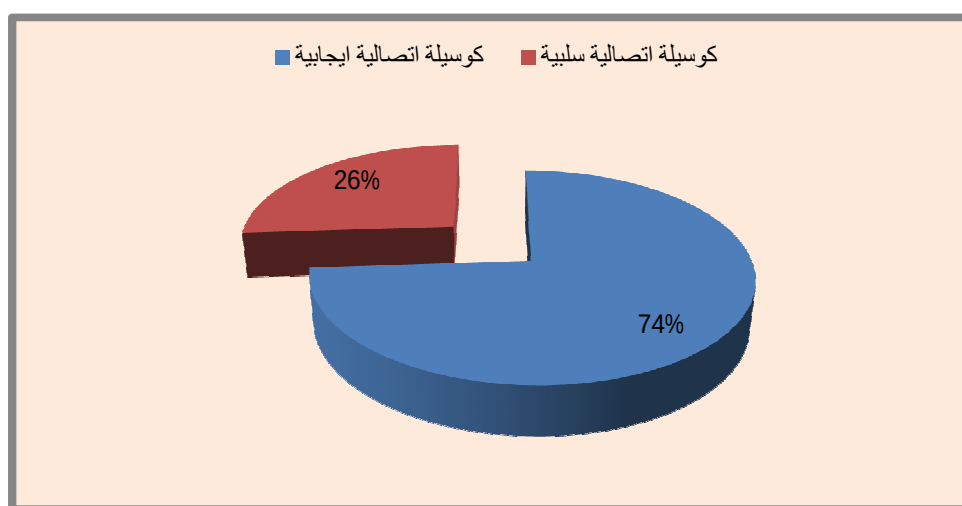
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) فرد بنسبة مئوية بلغت 16%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (42) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 84%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 23.120 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائي بين المجموعتين ولصالح المجموعة الثانية "لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 05: ما هي نظرتك للإضراب كأداة للتعامل مع الإدارة؟

الجدول رقم (05) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	K ² قيمة	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 05
دالة عند 0.01	0.001	11.520	01	12.0	25.0	%74	37	كأداة اتصالية ايجابية
				-12.0-	25.0	%26	13	كأداة اتصالية سلبية
				////		%100	50	الإجمالي



الشكل رقم (05) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

من خلال الجدول رقم (05) والشكل البياني رقم (05) الذي يبين نظرة أفراد العينة للإضراب كوسيلة للتعامل مع الإدارة، الذين اعتبروه أداة اتصالية إيجابية بلغت نسبتهم 74%، وهي نفس النسب السالفة في الجداول رقم (03) و (03-01)، وهو ما يؤكد ترابط وصحة ما أكد عليه أفراد العينة أثناء إجاباتهم في الأسئلة السابقة، فالذين شاركوا في الإضراب والذين أكدوا على أن الإضراب لا يقتصر على المنضوين في النقابة، هم أنفسهم الذين اعتبروه وسيلة اتصالية إيجابية لقناعتهم بأنه يبقى (الإضراب) من أهم الوسائل في التواصل مع الإدارة.

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

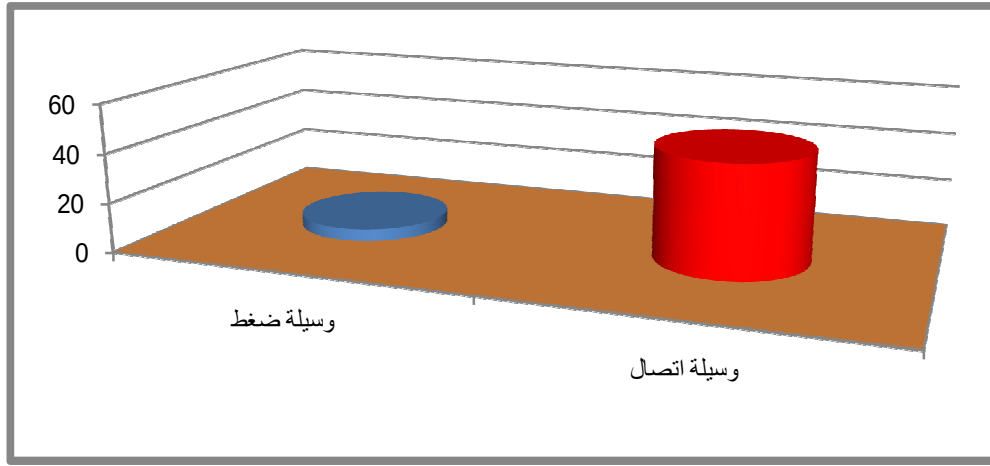
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبدل "كوسيلة اتصالية ايجابية" وقد بلغ عددهم (37) فرد بنسبة مئوية بلغت 74%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "كوسيلة اتصالية سلبية" والبالغ عددهم (13) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 26%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 11.520 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائي بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "كوسيلة اتصالية ايجابية"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 06: هل تعتبر الإضراب أداة ضغط أم أداة اتصال؟

الجدول رقم (06) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 06	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
أداة ضغط	05	%10	25.0	-20.0 -	01	32.00	0.00	دالة عند 0.01
أداة اتصال	45	%90	25.0	20.0				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (06) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

من خلال الجدول رقم (06) والشكل البياني رقم (06) والذي يبين إجابات أفراد العينة من خلال اعتبار الإضراب أداة ضغط أم أداة اتصال، فقد أكد الغالبية أن الإضراب يعتبر أداة اتصال، إما مع الموظفين فيما بينهم أو تواصل الموظفين مع الإدارة بنسبة 90%، أما الذين اعتبروه أداة ضغط فقد بلغت نسبتهم 10%، فهؤلاء يرون أنهم لا يمكنهم المساومة والضغط عليها إلا من خلال الإضراب، وكأن الإدارة بالنسبة إليهم خصم وليس شريك في الحوار.

كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "وسيلة ضغط" وقد بلغ عددهم (37) فرد بنسبة مئوية بلغت 74%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "وسيلة اتصال" والبالغ عددهم (13) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 26%.

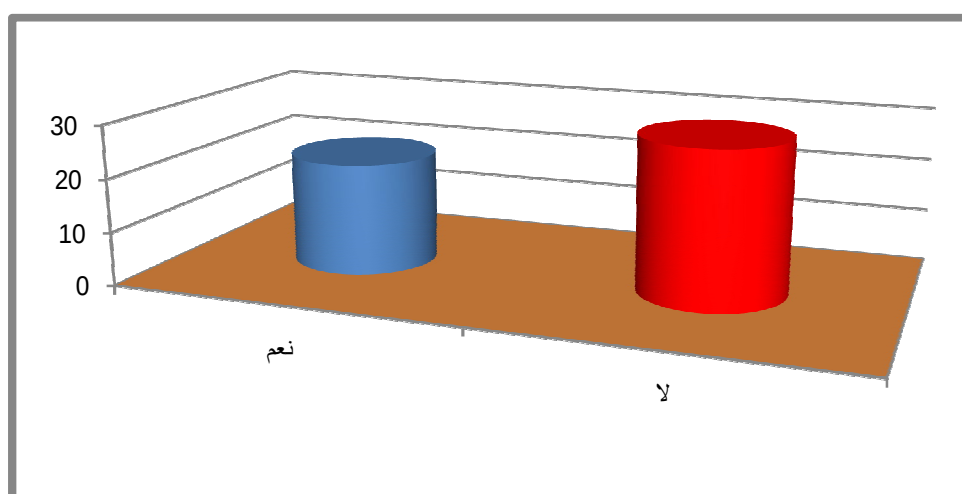
وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 32.00 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "وسيلة اتصال"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%

المحور الثاني: استخدام الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات و الإدارات الجزائرية.

السؤال 07: هل تعتبر الإدارة النقابات خصوما ام شركاء اجتماعيين؟

الجدول رقم (07) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
خصوصا	21	%42	25.0	-4.0-	01	1.280	0.258	غير دالة عند 0.05
شركاء اجتماعيين	29	%58	25.0	4.0				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (07) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

من خلال الجدول رقم (07) والشكل البياني رقم (07) الذي يبين إجابات أفراد العينة من خلال اعتبار الإدارة النقابات صوما أم شركاء اجتماعيين، فهؤلاء تعتبرهم الإدارة شركاء اجتماعيين، على اعتبار أن المطالب لا تتلخص فقط في تحسين الظروف المادية والمهنية للموظفين (أساتذة)، بل يتعدى ذلك إلى النظر في تحسين الإطار العام (خاصة البيداغوجي)، الذي يعتبر من المهام الكبرى للإدارة أو المستخدمين، فتحسين المناهج وطرق التدريس وتوفير الوسائل البيداغوجية اهتمامات مشتركة بين الدارة والأساتذة، وهو ما تؤكد نسبة الأساتذة الذين تعتبرهم الإدارة شركاء %58، في حين أن نسبة %42 من الأساتذة يرون

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

أن الإدارة تعتبرهم خصوماً، وهذا راجع في نظرهم إلى الصعوبات التي يجدونها في تحقيق مطالبهم، وبالتالي الإدارة دائماً تقف حجر عقبة في طريق تحقيق مطالبهم حسب وجهة نظرهم المستقاة من المقابلة.

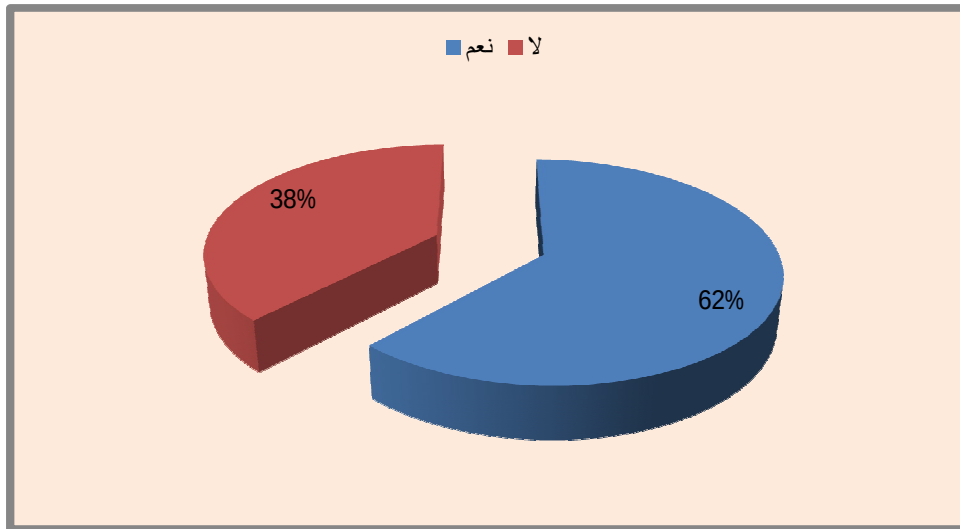
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (21) فرد بنسبة مئوية بلغت 42%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (29) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 58%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 1.280 وهي غير قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 08: هل ترى أن النقابة الممثلة لك تعمل بنشاط على مستوى المؤسسة؟

الجدول رقم (08) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	31	62%	25.0	6.0	1	2.880	0.090	غير دالة عند 0.05
لا	19	38%	25.0	-6.0-				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (08) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

من خلال الجدول رقم (08) والشكل البياني رقم (08) الممثل أعلاه والذي يبين إجابات أفراد العينة على أن النقابة الممثلة لهم تعمل بنشاط على مستوى الجامعة، فكانت إجابات أفراد العينة أن النقابة تعمل بنشاط على مستوى الجامعة، بنسبة 62%، وهذا ما يعبر أن أعضاء النقابة يبدون ثقتهم في نقابتهم وفي أعمالها التي تقوم بها خاصة في تبليغ انشغالاتهم، والمدافعة عن حقوقهم بصفة دائمة، وكذا تنظيم جمعيات عامة داخل الجامعة مع الأساتذة، في حين أن الذين أجابوا بـ لا، أي أن النقابة لا تعمل بنشاط فقد بلغت نسبتهم 38% فلا بد من أن هذه الفئة التي أجابت بـ لا يرون أن النقابة الممثلة لهم ليست لها القدرة في العمل الحسن، وأن جل الأعمال التي تقوم بها على مستوى الجامعة فاشلة وليست لصالحهم ولا تساهم في السير الحسن للمرفق الجامعي.

كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (31) فرد بنسبة مئوية بلغت 62%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (19) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 38%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 2.880 وهي قيمة غير دالة

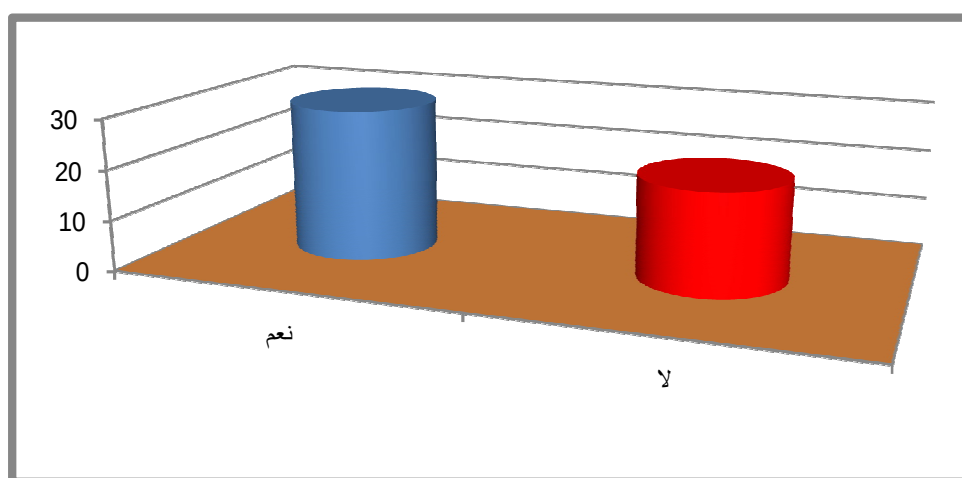
الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 09: هل تلعب النقابات الوطنية دورها المنتظر منها؟

الجدول رقم (09) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 02	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	30	60%	25.0	5.0	01	2.00	0.157	غير دالة عند 0.05
لا	20	40%	25.0	-5.0-				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (09) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

من خلال الجدول رقم (09) الشكل البياني رقم (09) الممثل أعلاه الذي يبين إجابات أفراد العينة هل ما إذا كانت النقابات الوطنية تلعب دورها المنتظر منها، تبين أن معظم أفراد العينة أجابوا بأن النقابة تلعب دورها المنتظر منها بنسبة 60%، ذلك لأن النقابة تعمل جاهدة للدفاع عن الأساتذة لدى الهيئات المختصة لتجلب لهم حقوقهم المسلوبة منهم، كما أنها تتقدم للإدارة بملاحظات تتعلق بأي خرق قد يحدث أو يمس بحقوق الأساتذة، أما الذين كانت إجاباتهم بـ لا فقد كانت نسبتهم 40% ربما يعود

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

سبب إجاباتهم بأن النقابة لا تلعب الدور المنتظر منها لطبيعة المطالب الغير مشروعة التي قدموها للنقابة، وفي حالة عدم تحقيقها لهذا المطلب الغير قانوني يتبادر في أذهان هؤلاء أن النقابة عموما لا تلعب دورها المنتظر منها، لأن النقابة تدافع وتحلب حقوق الأساتذة بالطرق التي يتيحها القانون.

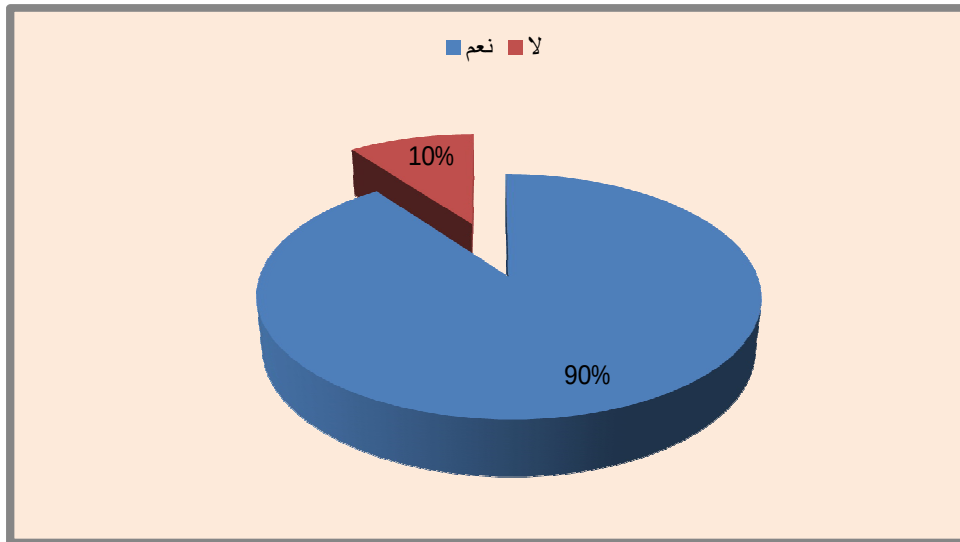
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (30) فرد بنسبة مئوية بلغت 60%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (20) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 40%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.157 وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 10: هل تعتبرون أنفسكم من الذين يعرفون مالهم وما عليهم أثناء الأداء الوظيفي (البيداغوجي)؟

الجدول رقم (10) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 03	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	45	%90	25.0	20.0	01	32.00	0.00	دالة عند 0.01
لا	05	%10	25.0	- 20.0 -				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (10) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

من خلال الجدول رقم (10) الشكل البياني رقم (10) الذي يبين أن الأعضاء يعرفون ما لهم وما عليهم، أثناء الأداء الوظيفي، فكانت إجابات أفراد العينة بـ نعم بنسبة 90% هذا راجع إلى أنهم يعملون بالضمير المهني، وفي أحسن صورة تنال رضى الموظفين، سواء بنقل الانشغالات للإدارة العليا، كما أنهم يقومون بتقديم اقتراحات في المسائل التي هي محل نقاش داخل الجامعة مثل جودة التعليم، والبرامج البحثية والمخابر، وكذا يقدمون ملاحظات للإدارة تتعلق هذه الأخيرة بأي خرق قد يحدث أو يمس بحقوق الأساتذة، أما الذين أجابوا بنفي هذه العبارة فقد كانت نسبتهم 10%، وهي نسبة ضعيفة جدا ويمكن أن يرجع السبب الحقيقي في إجاباتهم بـ لا إلى أن في بعض الأحيان عندما يقومون باحتجاجات حول قضية ما تتعلق بالموظفين لا تستجيب الإدارة العليا لمطالبهم، ويتعرضون للنقد من قبل الأساتذة ويشككون في عملهم، وهذا يعود بالسلب على أعضاء النقابة.

كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (50) فردا قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (45) فرد بنسبة مئوية بلغت 90%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (05) فردين فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 10%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 32.00 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعتين

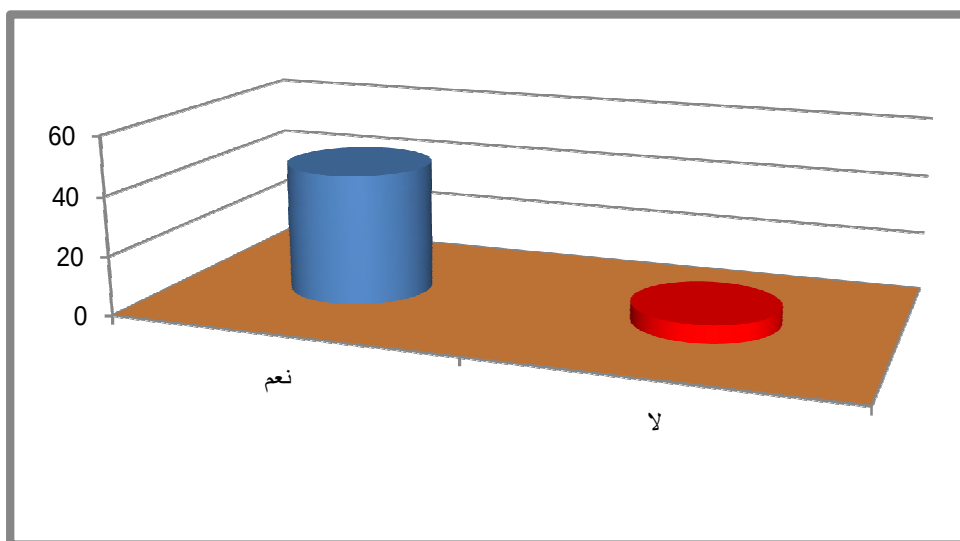
الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

ولصالح المجموعة الأولى "نعم" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 11: هل وجود النقابات التي تمثل الأساتذة ضروري في نظرك؟

الجدول رقم (11) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	44	%88	25.0	19.0	01	28.88	0.00	دالة عند 0.01
لا	06	%12	25.0	-19.0-				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (11) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

من خلال الجدول رقم (11) والشكل البياني رقم (11) الممثل أعلاه، والذي يبين إجابات أفراد العينة على ما إذا كان وجود النقابات التي تمثل الأساتذة ضروري في نظرهم، فكانت إجابات أفراد العينة بأنهم يعتبرون وجود النقابات ضروري بنسبة بلغت 88%، لأن غياب النقابات قد يؤدي حتما إلى سلب

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

حقوق الأساتذة خاصة وأن الإدارات العليا في الوقت الحالي تحرم الأساتذة من أدنى حقوقهم المشروعة والمسحوبة منهم.

أما الذين أجابوا بأن وجود النقابات غير ضروري فقد بلغت نسبتهم 12% كانت إجاباتهم بـ لا، ربما لأن جلب حقوقهم أو مطالبهم يكون بطرق أخرى غير النقابات، وهي مجملها يحددها القانون المعمول به، والذي ينظم المهنة وعلاقة الإدارة بالمستخدمين.

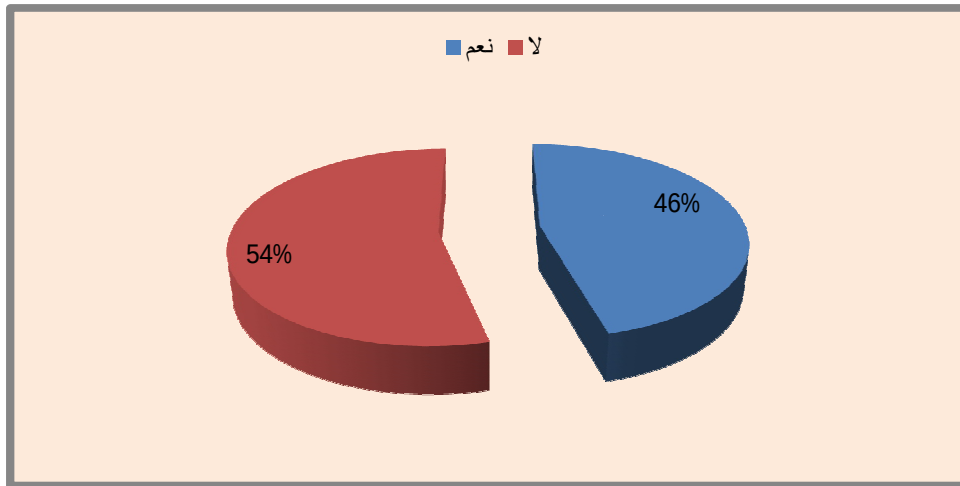
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (44) فرد بنسبة مئوية بلغت 88%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (06) أفراد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 12%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 28.88 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 12: هل تعتبر دورها ثانوي؟

الجدول رقم (12) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	23	%46	25.0	-2.0-	01	0.320	0.572	غير دالة عند 0.05
لا	27	%54	25.0	2.0				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (12) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

من خلال الجدول رقم (11) والشكل البياني رقم (11) أعلاه، والذي يبين إجابات أفراد العينة على هل ما إذا كانوا يعتبرون دور النقابات ثانوي، فقد أجاب أفراد العينة بـ لا بنسبة 54%، وهذا لأن النقابات تعتبر وإلى حد كبير حلقة وصل وحيدة وحقيقية لتبليغ الانشغالات المختلفة، وحتى وإن كان هناك وضع عادي غير مرتبط بوجود مشاكل بالنقابة لها دورها الكبير الذي هو شريك في هذا المرفق العام وحسن سيره، وكذا النقابة تقوم بالاتصال مع الأساتذة بعقد جمعيات عامة، وهي ما تؤكد إجابات أفراد العينة في الجداول السابقة، أما الذين أجابوا بـ نعم فبلغت نسبتهم 46%، ويرجع هذا أساساً إلى أن هذه الفئة ليس لها انشغالات.

كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (23) فرد بنسبة مئوية بلغت 46%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (27) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 54%.

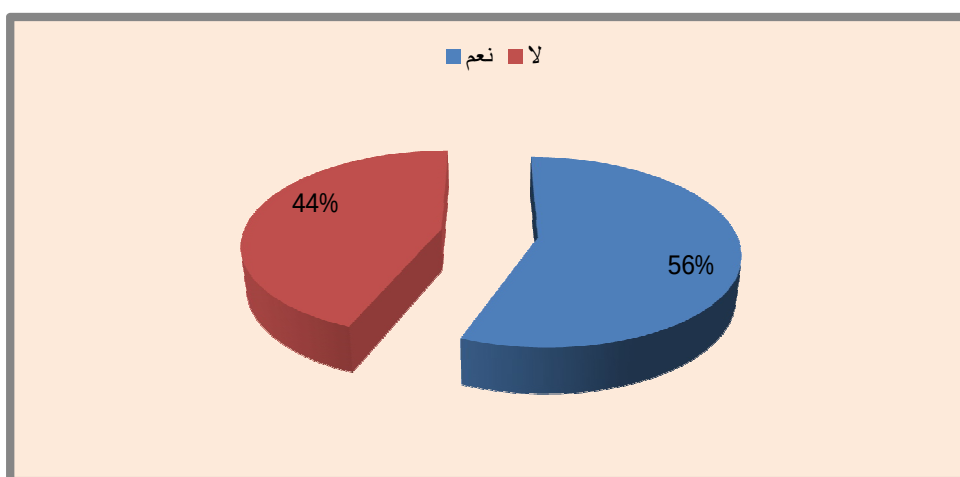
وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.320 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

المحور الثالث: الإضراب والتشريعات القانونية.

السؤال 13: هل التشريع للإضراب في الجزائر واكب التشريعات الدولية؟

الجدول رقم (13) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 02	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	28	%56	25.0	3.0	01	0.720	0.396	غيردالة عند 0.05
لا	22	%44	25.0	-3.0-				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (13) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

من خلال الجدول رقم (13) والشكل البياني رقم (13) أعلاه الذي يبين إجابات أفراد العينة على أن التشريع للإضراب في الجزائر واكب التشريعات الدولية، فكانت إجابات أفراد العينة أن التشريع للإضراب واكب التشريعات الدولية بنسبة 56%، وهذا راجع للقوانين التي جاءت منظمة لحق الإضراب والتي واكبت مختلف التشريعات الدولية، والتي أقرت بحق الإضراب في مادة ثامنة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي ألزمت الدول بالتكفل بحق الإضراب عن العمل.

في حين الذين أجابوا بـ لا أن التشريع للإضراب في الجزائر لم يواكب التشريعات الدولية بلغت نسبتهم 44%، فلا بد من أن هذه الفئة ترى بأن التشريع للإضراب في الجزائر يواكب التشريعات الدولية التي حددت ما للموظف وما للإدارة أثناء القيام بهذا النوع من الممارسات.

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

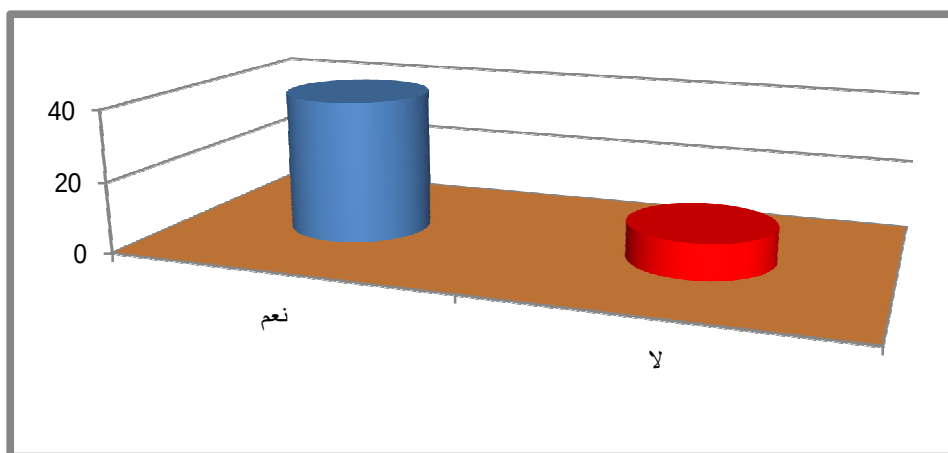
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (02) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (28) فرد بنسبة مئوية بلغت 56%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (22) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 44%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.720 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 14: هل يمكن تغير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين؟

الجدول رقم (14) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 03	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	40	%80	25.0	15.0	01	18.00	0.00	دالة عند 0.01
لا	10	%20	25.0	-15.0-				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (14) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (14) الشكل البياني رقم (14) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد العينة على تغيير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين فكانت إجابات أفراد العينة أن يمكن تغيير النظرة لمفهوم الإضراب عند الموظفين بنسبة 80%، وهذا أن الإضراب لا يقتصر فقط على الرغبة في تعطيل العمل أو الإساءة، لكنه وسيلة للوصول إلى حلول أفضل في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وكل ما يتعلق بالعاملين من مصالح وحقوق، وهو ما يؤكد ضرورة تجاوز النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب، فحين الذين أجابوا بـ لا أنه لا يمكن تغيير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين بنسبة 20%، وهذا راجع لأن أفراد العينة يرون بأن العاملين ومهما بلغت درجة وعيهم بمسؤولياتهم الإدارية، ولأنه من الصعب تغيير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الطبقة العاملة.

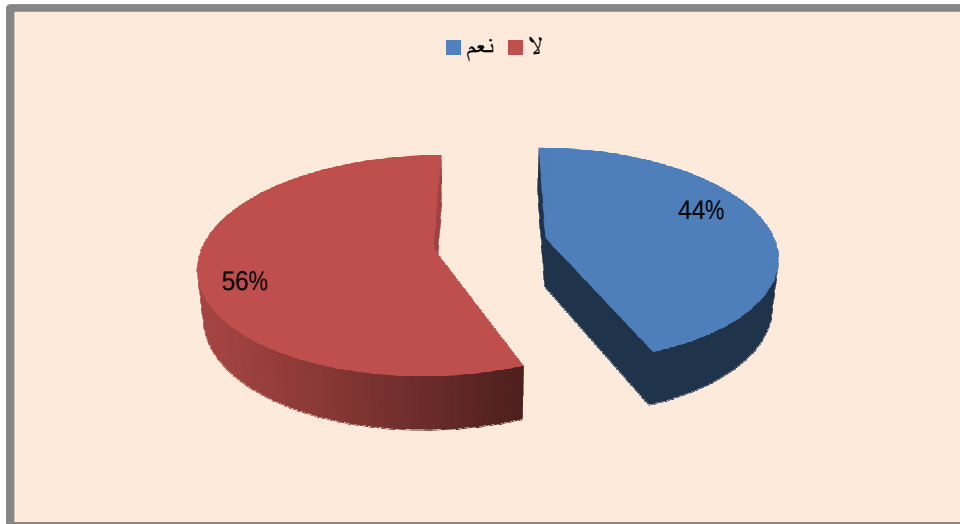
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (40) فرد بنسبة مئوية بلغت 80%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (10) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 20%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 18.00 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائي بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

السؤال 15: هل ترى ان القوانين المنظمة لم تتطرق لتحديد معالم الإضراب ؟

الجدول رقم (15) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 04	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	22	44%	25.0	-3.0-	01	0.720	0.396	غير دالة عند 0.05
لا	28	56%	25.0	3.0				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (15) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

من خلال الجدول رقم (15) والشكل البياني رقم (15) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد العينة على أن القوانين المنظمة لم تتطرق لتحديد معالم الإضراب فكانت إجابات أفراد العينة أن القوانين المنظمة تطرقت لتحديد معالم الإضراب بنسبة 56%، وهذا لكون أن أفراد العينة جلهم من الطبقة المثقفة، فحين الذين أجابوا بـ نعم أن القوانين المنظمة لم تتطرق لتحديد معالم الإضراب قدرت نسبتهم 44%، وهذا راجع لجهل الموظفين للقوانين المنظمة لحق الإضراب وعدم انضوائهم تحت أي نقابة ما.

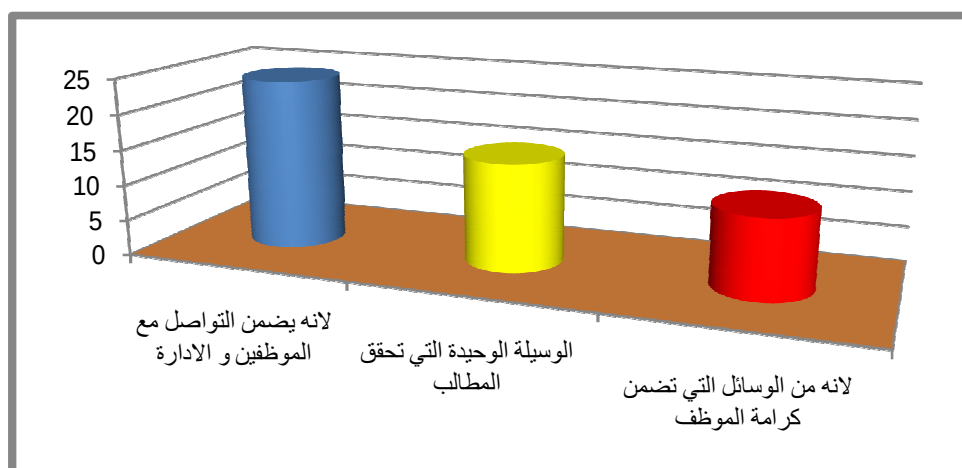
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (22) فرد بنسبة مئوية بلغت 44%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (28) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 56%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 0.720 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 16: هل يمكن تكيف الإضراب كحلقة اتصال بين العاملين والإدارات؟

الجدول رقم (16) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 05	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
لأنه يضمن التواصل مع الموظفين و الإدارة	24	%48	16.7	7.3	02	5.320	0.070	غير دالة عند 0.05
الوسيلة الوحيدة التي تحققا لمطالب	15	%30	16.7	-1.7-				
لأنه من الوسائل التي تضمن كرامة الموظف	11	%22	16.7	-5.7-				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (16) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

من خلال الجدول رقم (16) والشكل البياني رقم (16) أعلاه الذي يبين إجابات أفراد العينة على تكيف الإضراب كحلقة اتصال بين العاملين والإدارات، فكانت إجابات أفراد العينة على أنه يضمن التواصل مع الموظفين والإدارة بنسبة مئوية قدرت بـ 48%، لأن الإضراب يضمن تواصل الموظفين والإدارة ، وهذا عن طريق طرح انشغالاتهم ومطالبهم التي ترفع بعدها إلى الإدارة وهذه النتائج تؤكد ما ورد في المحور

الفصل الرابع..... عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

الأول في السؤال رقم (01) و (02)، في حين الذين أجابوا بأنه من الوسائل التي تضمن كرامة الموظف قدرت بنسبة 22%، هذه الفئة التي ترى أن الإضراب وسيلة لرد اعتبار الموظف وتحفظ كرامته وتحقق مكاسبه.

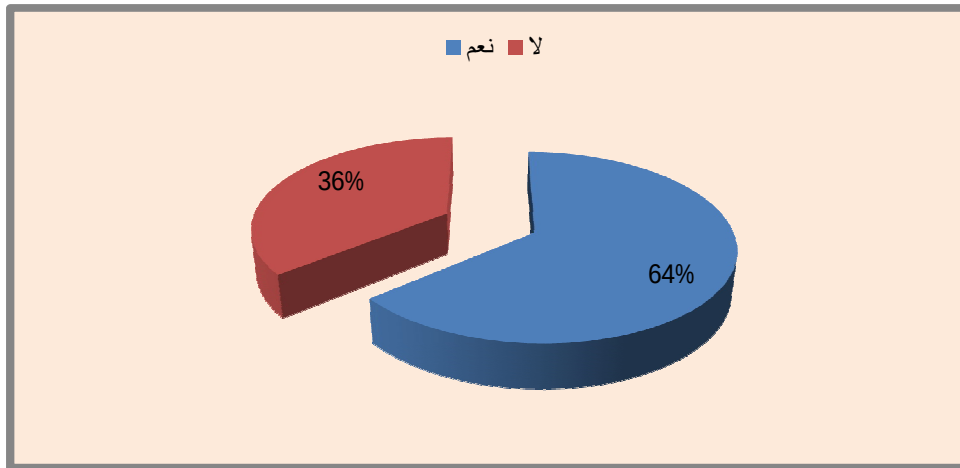
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "لأنه يضمن التواصل مع الموظفين و الإدارة " وقد بلغ عددهم (24) فرد بنسبة مئوية بلغت 48%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " الوسيلة الوحيدة التي تحقق المطالب " والبالغ عددهم (15) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 30% ، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لأنه من الوسائل التي تضمن كرامة الموظف " والبالغ عددهم (11) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 22%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 5.320 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 17: هل النظرة التقليدية للإضراب تبقى رهينة الموظفين؟

الجدول رقم (17) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 06	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
نعم	32	%64	25.0	7.0	01	3.920	0.048	دالة عند 0.05
لا	18	%36	25.0	- 7.0 -				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (17) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

من خلال الجدول رقم (17) والشكل البياني رقم (17) أعلاه الذي يبين إجابات أفراد العينة على أن النظرة التقليدية للإضراب تبقى رهينة الموظفين فكانت إجابات أفراد العينة أن النظرة التقليدية للإضراب تبقى رهينة الموظفين، وهذا الاعتقاد بأن الإضراب هو أداة ضاغطة وعرقلة للمرفق العام ووسيلة سلبية، فحين الذي أجابوا بـ لا قدرت نسبتهم بـ 36%، والذين يعتقدون بأنه يمكن تغيير النظرة التقليدية للإضراب، وهذا عن طريق الاعتقاد بأنه وسيلة إيجابية تسهل سير المرفق العام ووسيلة لتواصل الموظف مع الإدارة كعمل حضاري.

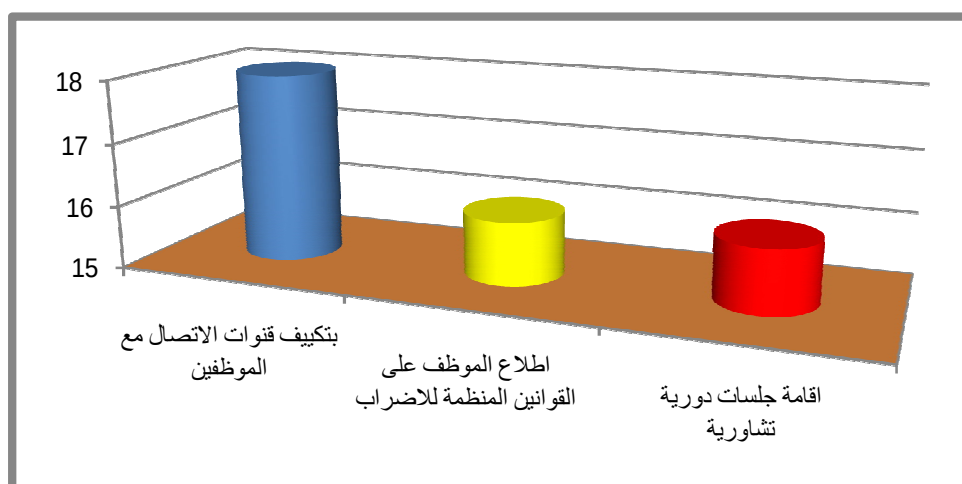
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (32) فرد بنسبة مئوية بلغت 64%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (18) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 36%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 3.920 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعتين ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 18: حسب رأيك كيف يمكن تغير هذه النظرة؟

الجدول رقم (18) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
بتكثيف قنوات الاتصال مع الموظفين	18	36%	16.7	1.3	02	0.160	0.923	غيردالة عند 0.05
اطلاع الموظف على القوانين المنظمة للإضراب	16	32%	16.7	- .7 -				
إقامة جلسات دورية تشاورية	16	32%	16.7	- .7 -				
الإجمالي	50	100%	////					



الشكل رقم (18) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

من خلال الجدول رقم (18) والشكل البياني رقم (18) الذي يوضح كيفية تغيير مفهوم الإضراب لدى الموظفين اتضح بأن أفراد العينة أجابوا بنسبة 36% بأنه يمكن تكثيف قنوات الاتصال مع الموظفين

لأنه يجمع مطالبهم ويحقق لهم الإجماع حول المشاكل والحلول التي يمكن أن تحل هذه المشاكل، في حين أن اطلاع القوانين المنظمة للإضراب وإقامة جلسات دورية تشاورية جاءت متساوية بنسبة 32%، لكل منهما وهو ما يوضح ما للقوانين عند الاطلاع عليها من أهمية في النظرة اتجاه الإضراب كذلك أن الجلسات والاجتماعات التشاورية التي تقام بين الجمهور الداخلي يمكن أن تكون سبب وجيه في توضيح المعنى الحقيقي للإضراب لأن الموظفين عند التفاهم وأثناء عملية الحوار والتشاور يمكن للموظف أن يفهم بعض الجزئيات الغائبة عن مفهومه للإضراب.

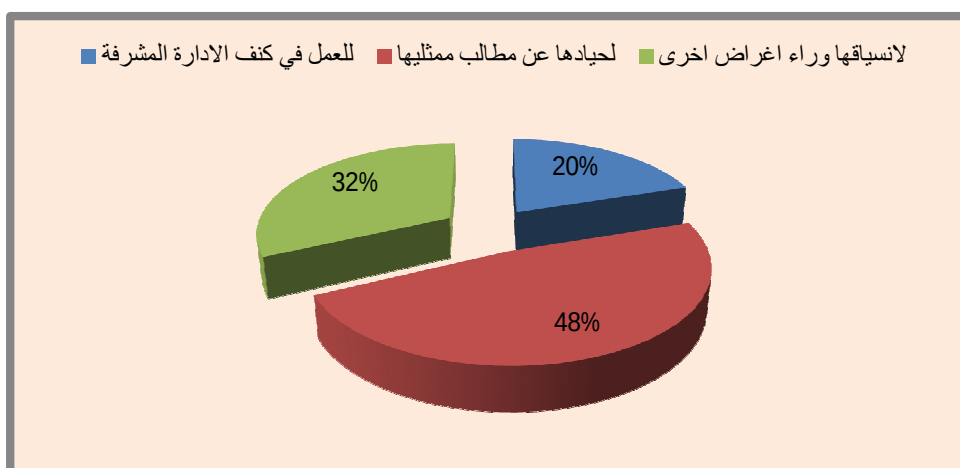
كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "بتكليف قنوات الاتصال مع الموظفين" وقد بلغ عددهم (18) فرد بنسبة مئوية بلغت 36%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "اطلاع الموظف على القوانين المنظمة للإضراب" والبالغ عددهم (16) فردين فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 32%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "إقامة جلسات دورية تشاورية" والبالغ عددهم (16) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 32%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 0.160 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

السؤال 19: هل ترى أن النقابات لا تلعب الدور الاتصالي الكافي مع جمهورها الداخلي ؟

الجدول رقم (19) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 08	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	K ² قيمة	مستوى الدلالة	القرار
لموالاتها للإدارة المشرفة	10	%20	16.7	-6.7-	02	5.920	0.052	غير دالة عند 0.05
لحيادها عن مطالب ممثليها	24	%48	16.7	-.7-				
لانسياقتها وراء أغراض اخرى	16	%32	16.7	7.3				
الإجمالي	50	%100	////					



الشكل رقم (19) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

من خلال الجدول رقم (19) والشكل البياني رقم (19) أعلاه الذي يبين إجابات أفراد العينة على أن النقابات لا تلعب الدور الاتصالي الكافي مع جمهورها، فكانت إجابات أفراد العينة أن حيادها عن مطالب ممثليها بنسبة 48%، أي عدم أخذ مطالب واحتياجات الموظفين بعين الاعتبار وعدم تواصل الممثلين فيما بينهم، مما يجعل دور النقابة يتراجع، في حين الذين أجابوا بأن النقابة الممثلة لهم يمكن أن

تكون موالية للإدارة المشرفة، كانت نسبتهم 20 %، وبالتالي لا تحقق ما جاءت من أجله بل ما تقوم به إرضاءً للإدارة المشرفة، وهو ما يقلل في نظر هؤلاء دورها الحقيقي في عملية الاتصال مع جمهورها.

كما نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (50) فرداً قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل " للعمل في كنف الإدارة المشرفة " وقد بلغ عددهم (10) فرد بنسبة مئوية بلغت 20%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لحياها عن مطالب ممثليها " والبالغ عددهم (24) فرد بنسبة مئوية قدرت بـ 48% ، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لانسياقها وراء أغراض أخرى " والبالغ عددهم (16) فرد فقط بنسبة مئوية قدرت بـ 32%.

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (02) قدرت بـ 5.920 وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائي بين المجموعات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاجات العامة:

من خلال عرض وتحليل معطيات الجداول الخاصة باستبيان الدراسة توصلنا إلى ما يلي :

- توصلت الدراسة من خلال محور الدور الاتصالي للإضراب إلى :

* كشفت لنا الدراسة أن غالبية الأساتذة اعتبروا الإضراب أحد أبرز الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب لأنه يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة بنسبة 46 %.

* بينت لنا الدراسة أن غالبية المبحوثين لا يفضلون الإضراب عن الأدوات الاتصالية الأخرى بنسبة 68 %
* في حين أن نسبة كبيرة من المبحوثين شاركوا في الإضرابات التي دعت إليها نقابة CNES وبلغت نسبتهم 74 % .

* كما تبين لنا أن غالبية المبحوثين يعتبرون أن المشاركة في الإضرابات التي تدعو إليها نقابة CNES نجاحا في عملية التواصل مع الإدارة بنسبة بلغت 74 %.

* كما يعد الانضمام لنقابة CNES بالنسبة لأفراد العينة انه لا يقتصر فقط على المشاركين في عملية الإضراب وكانت نسبتهم 84 % .

* توصلنا من خلال نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة ينظرون للإضراب كأداة اتصالية ايجابية للتعامل مع الإدارة بنسبة 74 % .

* بينت الدراسة أن فئة كبيرة جدا من أفراد العينة يعتبرون أن الإضراب أداة اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين بنسبة 90 %.

- توصلنا من خلال هذه الدراسة أن استخدام الإضراب كأداة اتصالية في الجامعة الجزائرية :

* بينت النتائج أن الإدارة المستخدمة اعتبرت النقابات شركاء اجتماعيين بنسبة 58 % .

* بينت لنا الدراسة أن النقابة التي تمثل أفراد العينة تعمل بنشاط على مستوى المؤسسة بنسبة بلغت 62 %
* كما تبين لنا أن النقابة الوطنية تلعب الدور المنتظر منها لانها الوحيدة التي تدافع عن الأساتذة المظلومين بنسبة 60 % .

* كشفت لنا الدراسة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة المنظومين تحت نقابة CNES يعرفون ما لهم وما عليهم أثناء الأداء الوظيفي " البيداغوجي " والسبب الوحيد في ذلك أنهم يعملون بالضمير المهني وكانت نسبتهم 90 % .

* كما يعد وجود النقابات التي تمثل الأساتذة ضروري جدا لأن الحقوق المسلوقة لا تسترجع الا بوجود وسيط يحمل الرسالة الى الإدارة المستخدمة ومطالبتها باسترجاع الحقوق ، وهذا ما أدلى به أفراد العينة الذين بلغت نسبتهم 88 %

- توصلت الدراسة من خلال محور الإضراب والتشريعات القانونية

* كشفت لنا الدراسة أن التشريع للإضراب في الجزائر و اكب التشريعات الدولية بنسبة قدرت 56 %

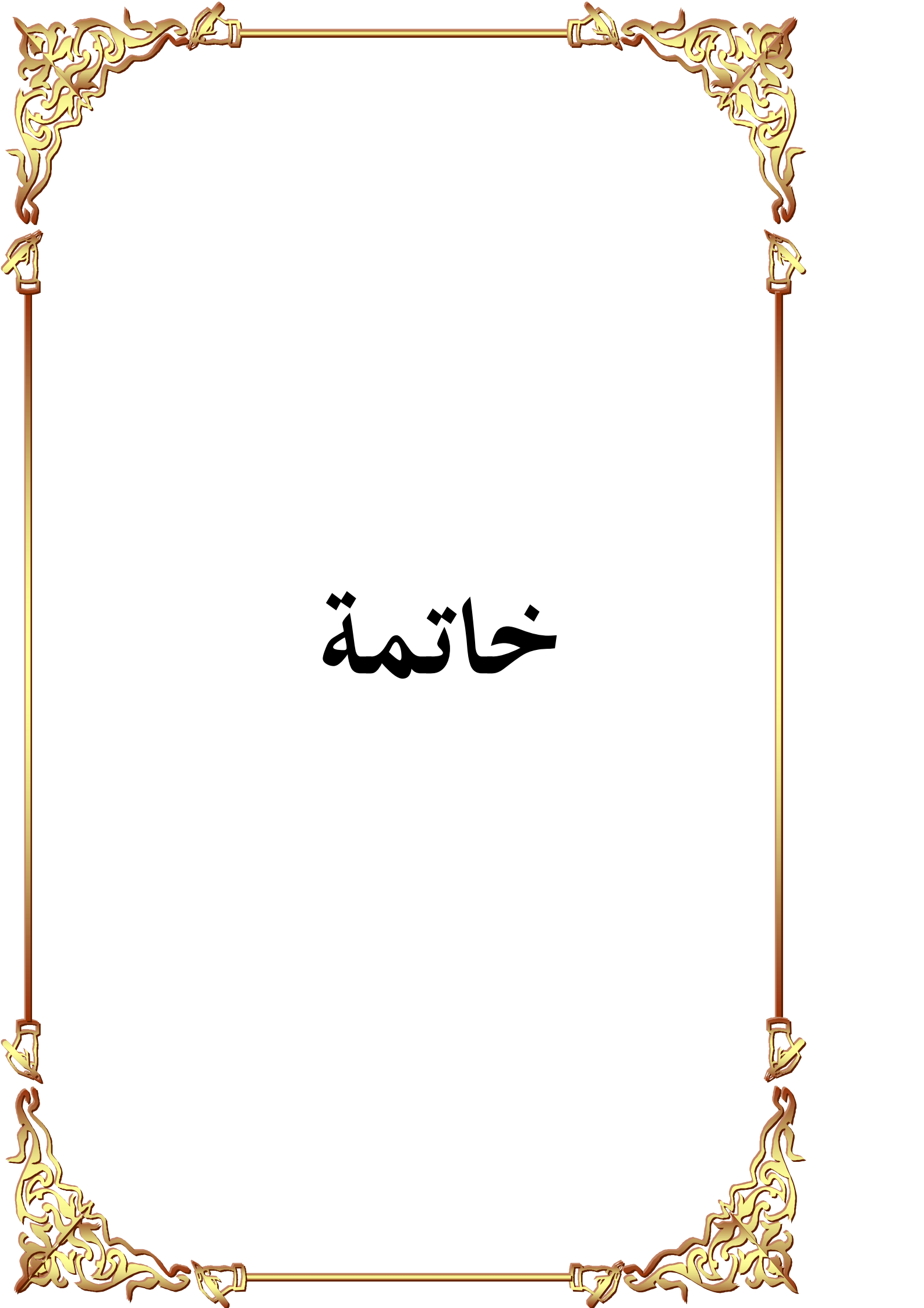
* كما توصلنا الى أن النظرة النظيفة لمفهوم الإضراب عند الموظفين يمكن تغييرها بنسبة قدرت 80 %

* دلت النتائج التي توصلنا إليها أن القوانين المنظمة تطرقت لتحديد معالم الإضراب بنسبة قدرت 56 %

* توصلنا من خلال نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من أفراد العينة اعتبروا الإضراب حلقة اتصال بين العاملين والإدارة لأنه يضمن التواصل فيما بينهم وقد بلغت نسبتهم 48 %

- في حين ان نسبة كبيرة من أفراد العينة قالوا أن النظرة التقليدية للإضراب تبقى رهينة الموظفين وقد بلغت نسبتهم ب 64 % وهذه النظرة يمكن تغييرها بتكييف قنوات الاتصال مع الموظفين .

- كما كشفت لنا الدراسة أن النقابات لا تلعب الدور الاتصالي الكافي مع جمهورها الداخلي لحياها عن مطالب ممثليها بنسبة قدرت ب 48 % .



خاتمة

لقد مرت الإضرابات العمالية بعدة مراحل، قبل أن تصبح واقعا اجتماعيا بدأ يقره التشريع الدول المصنعة، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب لمقاومة الظلم الواقع عليها، و استغلال تعسف الإدارات المستخدمة، لتعرف أوضاع العمال تحسنا بعد إضفاء الطابع الشرعي على مطالبهم ، حيث أخذت الدول تتجه تدريجيا نحو الاعتراف للعمال بحق الإضراب وهكذا أصبح الإضراب في مختلف دول العالم حقا مشروعاً معترفاً به .

و الإضراب بالمؤسسات العمومية الجزائرية أصبح أمراً عادياً يسجل حضوره في كل مناسبة و حتى بدون مناسبة، خاصة في السنوات القليلة الماضية، فلم يسلم قطاع من القطاعات العمومية إلا و سجل حضوره بعدي من الإضرابات مع الإدارات المستخدمة ، و هذه الإضرابات كانت نتيجة العديد من الأسباب و المطالب، و من أبرزها قضية السكن ، تحسين الأجر الشهري للأستاذ، كذلك انشغالات ذات طابع محلي كغياب مكاتب الأساتذة و قاعات الأساتذة.

كذلك للإضراب دور اتصالي فعال، حيث يعتبر أداة اتصالية في حل المشاكل و تقريب وجهات النظر و ذلك عبر عدة قنوات اتصالية، و التي تبدأ بالاتصال الشخصي كذا الاتصال عبر الهاتف بين الأستاذ وممثليه النقابيين من جهة ، والهيئة المستخدمة من جهة أخرى، كذلك الطلبات الخطية ، و المنشورات التي تكون موثقة و مصادق عليها من رئيس النقابة، فهذا هو الدور الحقيقي للإضراب، و الذي يجله الكثيرون، لان الغالبية يعتبرون الإضراب أداة ضاغطة، لا أداة اتصالية و هذا هو الخطأ في فهم المعنى الحقيقي للإضراب، و لقد وضعت هذه العناصر و الأدوات الاتصالية كوسائل تهدف إلى خلق عملية تفاعل بين طرفي النزاع، بهدف الوصول إلى حل توافقي يرضي طرفي النزاع، مع الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام، كما لا ننسى الإشارة إلى ضرورة بقاء الإضراب أداة اتصالية فعالة داخل الإدارات.

ويمكن القول حسب ماتوصلت إليه الدراسة من خلال التساؤل الأول أن الإدارة المستخدمة تتفاعل بصفة ايجابية مع الإضراب الذي تقوم به النقابات

ومن خلال الايجابية عن التساؤل الثاني توصلنا إلى أن الإدارة المستخدمة تعتبر النقابات شريك اجتماعي فاعل

أما ما توصلنا إليه من خلال عن تساؤل الثالث أن التشريعات الوطنية حددت صيغة الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية من وجهة نظر أعضاء المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي .

وختاماً نأمل أن نكون قد ساهمنا و لو بجزء بسيط في خدمة هذا الموضوع أو بعض جوانبه و
بشكل يجعلنا نعطي أكثر اهتماماً لهذه المواضيع.



قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم
2. صحيح مسلم: مسلم، كتاب الإيمان، الاستثناء، دار الخير، سنة 1996، الجزء 3.

القواميس و المعاجم:

3. ابن منظور، محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري ، لسان العرب ، ط1، بيروت، دار صادر.
4. علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب ، مادة النقيب، تونس، الجزائر، 1979، مادة النقيب.

ثانياً: المراجع

❖ الكتب:

5. إبراهيم زكي أحنوخ ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، في الجزائر .
 6. أبو يوسف يعقوب بن إبراهيم ، لحواج أبو يوسف، دار المعرفة ، 1346.
 7. إحسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، بيروت ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، 1982.
 8. أحمد بن مرسل ، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال ، ط2 ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 2005 .
 9. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل ، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون - الجزائر ، ط2 ، 2003 .
 10. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقة العمل الفردية والجماعية " ، دار الريحانة للنشر والتوزيع ، بدون سنة طبع.
 11. الدكتور علي سلمى - إدارة الموارد البشرية - مكتبة الإدارة الجديدة - غريب الفجالة - 1996 .
 12. سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي و الجزائري) بوابة فلسطين القانونية، فلسطين، 2007.
 13. طلال عامر المهتار ، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982.
- 1978.

14. عبد الحق خليفني ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع،
عنابة، الجزائر دون سنة نشر.

15. عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت ، 2003

16. عبد المعطي امل حمزة ، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة دار النهضة العربية
القاهرة، 2014.

17. علوان محمود يوسف وموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، دار الثقافة ، ط 1
عمان.

18. عمار بوحوش ، محمد محمد الذبيبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، الجزائر :
ديوان المطبوعات الجزائرية الجامعة ، ط 2 ، 1999.

19. محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي
الحديث ، الإسكندرية مصر، 1985.

20. محمد طلعت عيسى، تصميم وتنفيذ البحوث الاجتماعية، ط 1، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة
1971 .

21. محمد عويس، البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية ، الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة
ط 3، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر 2003.

❖ الكتب باللغة الفرنسية:

22. Muccheilli .R : rôle et communications dans les organisation psychosociologie des
organisation paris.1985.

❖ الرسائل الجامعية:

23. جابي عبد الناصر ، مساهمة في سيولوجية النزاعات العمالية : الإضرابات العمالية في الجزائر (1969 - 1986) ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الحلقة الثانية سيولوجية العمل ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 87/ 88 .
24. مضان براهيم ، نزاعات العمل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 1988.
25. زوليخة طوطاوي ، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية و علاقته برضى الأساتذة و أدائهم دراسة جامعة قسنطينة ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة 1993/1994.
26. عتيقة بلحبل ، الإضراب في المرافق العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير في القانون العام ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2004 2005.
27. علي محمد الجبالي : أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني ، دراسة ميدانية قدمت استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2014.
28. لؤي محمد سعيد توفيق الحلبي ، الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية ، رسالة ماجستير في الفقه المقارن ، الجامعة الإسلامية بغزة ، 2010 ، ص 122.

29. Abdikarim ben arab, étude des couts et de l'efficacité du system universitaire algérienne le cos de Université de Constantine, thèse pour économique, sous la direction de monsieur : François oriel université de Bourgogne 1997.

❖ الجرائد اليومية:

30. نقلا عن جريدة المحور اليومي، النسخة الالكترونية:

<http://Elmihwer.com/ar/index.php>

31. نقلا عن جريدة النهار الجديد الالكترونية:

<http://www-Elnaharonline.com/ar/?news-57384>

32. Sadek Khelfati, la grève du CNES : quel syndicat pour quelle université ? El Watan, 07 Septembre 2006.

❖ المقالات و البحوث العلمية:

33. فؤاد الصوفي، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية. المعهد العربي للثقافة العمالية

وبحوث العمل الجزائر ، 1979.

34. fidh Rapport, Mission Internationale d'enquête N°349, Décembre 2002.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم الإعلام و الاتصال
تخصص اتصال و علاقات عامة
الموضوع:

الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية
دراسة حالة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

استمارة مقدمة لنيل شهادة الماستر

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته

في اطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص اتصال و علاقات عامة

يشرفنا ان نضع بين أيديكم هذه الاستمارة الهادفة إلى دراسة الإضراب كأداة اتصالية في المؤسسات العمومية دراسة حالة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كنموذج لدراستنا، و نحيطكم علما أن بيانات هذه الاستمارة سرية و لا تستعمل الا في أغراض البحث العلمي، و المعلومات التي تدلون بها تبقى سرية، لهذا نرجوا منكم قراءة الأسئلة جيدا و الإجابة بنزاهة و موضوعية، يرجى وضع علامة (X) في الخانة المختارة و كتابة الإجابة المطلوبة على الأسئلة.

إشراف الدكتور:

- بلعباس عبد الحميد

إعداد الطالبات:

* زيري زينب

* رماضنية ريمة

البيانات الشخصية : ماي 2017

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

الرتبة:

أستاذ مساعد: أ ☐ ب ☐

دكتور : أ ☐ ب ☐

التخصص:

الوظيفة الإدارية :

رئيس قسم ☐ عميد ☐

نائب عميد ☐ أخرى ☐

تاريخ التوظيف : ابتداء من إلى

المحور الأول : الدور الاتصالي للإضراب :

1. الإضراب أحد الأدوات الاتصالية المساعدة في تحقيق المطالب لأنه :

☐

- يحقق المكاسب بسرعة

☐

- يزيد من تواصل الجمهور الداخلي للمؤسسة

☐

- وسيلة ناجعة وفعالة أثناء استخدام الإضراب

2. هل تفضل الإضراب عن الأدوات الاتصالية الأخرى ؟

☐

- نعم

☐

- لا

إذا كانت الإجابة بنعم لماذا:

3. هل سبق لك وأن شاركت في إضراب دعت إليه نقابة CNES ؟

☐

- نعم

☐

- لا

إذا كانت الإجابة بنعم فهل تعتبر ذلك نجاحا في عملية التواصل مع الإدارة؟

☐

- نعم

☐

- لا

4. هل الانضمام لنقابة CNES يقتصر فقط على المشاركين في عملية الإضراب؟

☐

- نعم

☐

- لا

5. ما هي نظرتك للإضراب كأداة للتعامل مع الإدارة؟

☐

- كأداة اتصالية ايجابية

☐

- كأداة اتصالية سلبية

6. هل تعتبر الإضراب أداة ضغط أم أداة اتصال؟

☐

- أداة ضغط

☐

- أداة اتصال

المحور الثاني : استخدام الإضراب كأداة اتصالية في الجامعة الجزائرية

7. هل تعتبر الإدارة النقابات خصوما أم شركاء اجتماعيين ؟

☐

- خصوما

☐

- شركاء اجتماعيين

8. هل ترى أن النقابة الممثلة لك تعمل بنشاط على المستوى الجامعة؟

☐

- نعم

☐

- لا

9. هل تلعب النقابات الوطنية دورها المنتظر منها ؟

☐

- نعم

☐

- لا

10. هل تعتبرون أنفسكم من الذين يعرفون مالهم وما عليهم أثناء الأداء الوظيفي (

البيداغوجي) ؟

☐

- نعم

☐

- لا

11. هل وجود النقابات التي تمثل الأساتذة ضروري في نظرك؟

☐

- نعم

☐

- لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا:.....

12. هل تعتبر دورها ثانوي؟

☐

5_ نعم

☐

_لا

المحور الثالث: الإضراب والتشريعات القانونية .

13.هل التشريع للإضراب في الجزائر واكب التشريعات الدولية ؟

☐

- نعم

☐

- لا

14.هل يمكن تغيير النظرة الضيقة لمفهوم الإضراب عند الموظفين ؟

☐

- نعم

☐

- لا

15.هل ترى أن القوانين المنظمة لم تتطرق لتحديد معالم الاضراب ؟

☐

- نعم

☐

- لا

16.-هل يمكن تكييف الإضراب كحلقة اتصال بين العاملين والإدارات ؟

☐

- لأنه يضمن التواصل مع الموظفين والإدارة

☐

- الوسيلة الوحيدة التي تحقق المطالب

☐

- لأنه من الوسائل التي تضمن كرامة الموظف

- أخرى أذكرها

17.هل النظرة التقليدية للإضراب تبقى رهينة الموظفين ؟

☐

- نعم

☐

- لا

18.حسب رأيك كيف يمكن تغيير هذه النظرة ؟

☐

- بتكثيف قنوات الاتصال مع الموظفين

☐

- اطلاع الموظف على القوانين المنظمة للإضراب

☐

- إقامة جلسات دورية تشاورية

19. هل ترى أن النقابات لا تلعب الدور الاتصالي الكافي مع جمهورها الداخلي :

☐

- لموانتها للإدارة المشرفة

☐

- لحيادها عن مطالب ممثليها

☐

- لإنسياقها وراء أغراض أخرى

أخرى أذكرها

أسئلة المقابلة

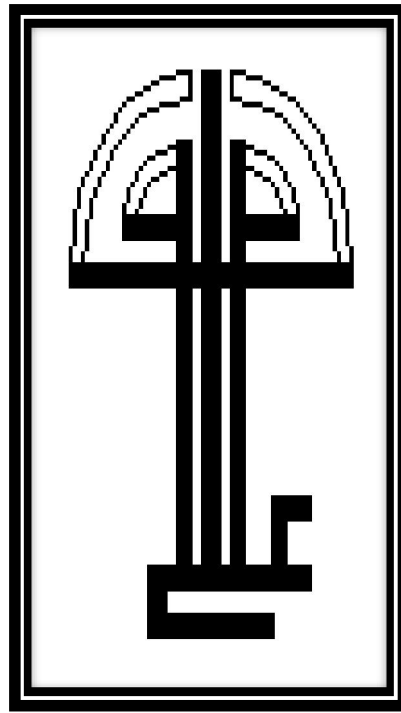
- س1: ما هي أهم اللقاءات التي أجريت مع الأساتذة من خلال الفترة الممتدة من سبتمبر 2016 إلى غاية يومنا هذا؟
- س2: ما هي أهم الانشغالات المطروحة لديكم من قبل ممثليكم؟
- س3: هل تجد النقابة نفسها حلقة وصل وحيدة و حقيقية لتبليغ الانشغالات؟
- س4: ما هي أهم اللقاءات المباشرة التي تقيمونها مع الأساتذة؟
- س5: هل يقتصر دور النقابة على نقل الانشغالات الخاصة بالأساتذة و إذا كانت هناك أدوار أخرى أذكرها؟
- س6: ما هي الأدوات الاتصالية المستخدمة مع الأساتذة و الإدارة و كيف يتم العمل بها؟
- س7: هل تجد ان وسائل الاتصال المعمول بها من قبل النقابة لتوصيل الانشغالات كافية؟ و هل تطمحون لتحديثها؟
- س8: و في حالة عدم نجاعة الأدوات الاتصالية السابقة التي ذكرتها سالفاً ما هي الأدوات الرسمية التي تلجؤون إليها مباشرة للمطالبة بالحقوق؟

قائمة الأساتذة المحكمين لاستمارة الاستبيان:

الدرجة العلمية	الأستاذ المحكم
أستاذ محاضر ب	1- يوسف عبد العالي
أستاذ محاضر ب	2- بوعزيز بوبكر
أستاذ محاضر ب	3- بوقرة رضوان

الحمد لله

القانون الأساسي
للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي



CNES

القانون الأساسي

للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي

المعدل و المصادق عليه خلال المؤتمر الثاني المنعقد أيام 21-22 و 23 جانفي
2004 بزرالدة ' الجزائر العاصمة '

الباب الأول: التعريف، المقر و الأهداف

الباب الثاني: العضوية، حقوق و واجبات المنخرط

الباب الثالث: الهيئات و التشكيل.

الباب الرابع: الصلاحيات، النصاب و كيفية الإنعقاد

الباب الخامس: المدة، التأديب و المالية

الباب الأول: التعريف، المقر و الأهداف

المادة 1: تسمى النقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، باختصار CNES.

المادة 2: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مفتوحة لكل الأساتذة الجامعيين.

المادة 3: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب، عن النقابات الأخرى و مؤسسات الدولة.

المادة 4: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يتمتع بالشخصية المعنوية و بالإستقلال المالي.

المادة 5: مدة نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي غير محدودة.

المادة 6: المقر الوطني للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بالجزائر العاصمة، 08 شارع أرزقي حماني الجزائر.

المادة 7: من أهداف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

- الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية لمنخرطيه أساسا و الأساتذة عموما.
- الدفاع عن مصالح الجامعة العمومية.
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة و العمل في مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي
- المساهمة في تحسين الظروف البيداغوجية و ظروف البحث العلمي.
- الدفاع عن حريات التفكير و التعبير.
- الدفاع عن حرم الجامعة.
- ترقية الواجبات الجامعية و أخلاقياتها.
- المساهمة في وضع تسيير عقلاني و ديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.
- المساهمة في ترقية الاتصال و الإعلام بين الجامعات محليا و دوليا.
- المساهمة في وضع الشروط الضرورية لتنمية البحث العلمي و التقني.
- الدفاع عن مهمة الخدمة العمومية للجامعة.
- ترقية التكوين النقابي.

المادة 8: ينشط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في كل القطر الوطني.

الباب الثاني: العضوية، حقوق و واجبات المنخرط

المادة 9: العضوية في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فعل شخصي و طوعي لكل أستاذ في التعليم العالي.

المادة 10: الانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يتم بملء و إمضاء استمارة الانخراط.

المادة 11: تمنح بطاقة المنخرط بعد دفع الاشتراك السنوي.

المادة 12: يتساوى المنخرطون في الحقوق و الواجبات لا سيما:

أ- الحقوق:

- حق الترشح للهيئات المحلية والوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي و حق الانتخاب حسب ما ينص عليه القانون الداخلي.
- حق الحصول على المعلومات و معرفة النصوص و القوانين الأساسية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- حق المشاركة في الجمعيات العامة و حرية التعبير.
- من حق كل منخرط أن يدافع عنه المجلس و يحميه أثناء عمله و نشاطه النقابي.

ب- الواجبات:

- احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للمجلس.
- الاحترام و الالتزام بقرارات كافة هيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- أداء الواجبات الجامعية و الالتزام بأخلاقيات المهنة.
- المساهمة في تجسيد المهام و النشاطات المختلفة لهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- دفع الاشتراك بانتظام.

الباب الثالث: الهيئات و التشكيل.

المادة 13: يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية، جهوية و وطنية.

المادة 14: الهيئات المحلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هي:

- الجمعية العامة لفرع المؤسسة.

- المجلس النقابي لفرع المؤسسة.

- المكتب النقابي لفرع المؤسسة.

يمكن تأسيس مكاتب نقابية فرعية في المؤسسات الجامعية الكبرى ذات المواقع الجغرافية المتعددة و الأعداد الكبيرة من الأساتذة.

المادة 15 : الهيئات الجهوية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هي:

- التنسيقية الجهوية للشرق.

- التنسيقية الجهوية للوسط.

- التنسيقية الجهوية للغرب.

المادة 16: الهيئات الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هي :

- المؤتمر.

- المجلس الوطني.

- المكتب الوطني.

- التنسيقية الوطنية.

المادة 17: يتشكل الفرع النقابي للمؤسسة من المنخرطين فيه.

المادة 18: تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع.

المادة 19: يتشكل مجلس الفرع من الممثلين المنتخبين في الفرع النقابي المحلي.

المادة 20: ينتخب أعضاء مجلس الفرع النقابي عن طريق الاقتراع السري بنسبة 1 من 10 إلى 1 من 30 حسب عدد المنخرطين في المؤسسة.

المادة 21: ينتخب أعضاء مكتب الفرع طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 22: يمكن أن يحتوي مكتب الفرع على اللجان التالية:

- الخزينة و المال.
- الشؤون الإجتماعية.
- التنظيم.
- الإعلام و الإتصال.
- الشؤون البيداغوجية، البحث العلمي و تكوين المكونين.
- التنشيط العلمي و النشاطات الثقافية.

المادة 23: يترأس كل لجنة عضو من المكتب.

المادة 24: يقوم كل رئيس لجنة باختيار أعضاء لجنته من بين أعضاء مجلس الفرع و من بين المنخرطين الراغبين في ذلك.

المادة 25: منسق الفرع هو عضو من المكتب، يتم انتخابه طبقا للقانون الداخلي.

المادة 26: إن المؤتمر هو الهيئة العليا للمداولة.

المادة 27: يتشكل المؤتمر من مندوبي الفروع الذين انتخبوا بصفة ديمقراطية طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 28: المجلس الوطني هو هيئة المداولة بين مؤتمرين.

المادة 29: يتشكل المجلس الوطني من :

- ممثلين منتخبين بنسبة عضو واحد (1) عن كل مائة منخرط (100) من المؤسسة، من بين أعضاء المجلس النقابي للمؤسسة.
- يحق للمؤسسات التي يقل عدد منخرطيها عن مائة (100) أن تمثل بعضو واحد في المجلس الوطني.
- أعضاء المكتب الوطني.

المادة 30: يحدد وزن صوت العضو داخل المجلس الوطني وفقا لعدد المنخرطين في مؤسسة العضو المعني.

المادة 31: المكتب الوطني هو الهيئة الوطنية الدائمة المكلفة بتنفيذ البرنامج المسطر من طرف المجلس الوطني، و يقوم بمهام تسيير النقابة.

المادة 32: يتشكل المكتب الوطني من إحدى عشر عضوا (11) ، ينتخبون من طرف المؤتمر و يوزعون كالتالي:

ثلاث (03) أعضاء من الجهة الشرقية.

ثلاث (03) أعضاء من الجهة الغربية.

أربع (04) أعضاء من جهة الوسط.

العضو (01) الحاصل على أكبر عدد من الأصوات أثناء الانتخاب في المؤتمر.

المادة 33: يتكون المكتب الوطني من منسق وطني و منسقين نائبين، ينتخبون جميعهم من طرف زملائهم داخل المكتب الوطني لمدة ثلاث سنوات. ينتمي كل واحد منهم إلى جهة مخلفة.

المادة 34: من بين أعضاء المكتب الوطني:

- أمين وطني مكلف بالخزينة و المال.

- أمين وطني مكلف بالتنظيم و الوسائل العامة يترأس الأمانة الوطنية للتنظيم و الوسائل العامة.

- أمين وطني مكلف بالإعلام و العلاقات العامة يترأس الأمانة الوطنية للإعلام و العلاقات العامة.

- أمين وطني مكلف بالشؤون الإجتماعية.

- أمين وطني مكلف بالبيداغوجية و تكوين الأساتذة يترأس الأمانة الوطنية المكلفة بالبيداغوجية و تكوين الأساتذة.

- أمين وطني مكلف بالتنشيط العلمي و النشاطات الثقافية يترأس الأمانة الوطنية

للتنشيط العلمي و النشاطات الثقافية.

يمكن للمكتب الوطني أن ينصب لجانا أخرى إذا دعت الضرورة لذلك. و يستفيد أعضاء المكتب الوطني من الإنتداب الكامل.

المادة 35: يسعى كل أمين وطني إلى تكوين أمانته من أعضاء المجلس الوطني، و يمكن أن يستعين بكفاءات يراها مهمة لأداء مهامه بعد موافقة المكتب الوطني.

المادة 36: تتكون التنسيقية الجهوية من ممثلين منتخبين من مكاتب الفروع و طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

الباب الرابع: الصلاحيات، النصاب و كيفية الإنعقاد

أ) الهيئات المحلية.

المادة 37: تتمثل صلاحيات الجمعية العامة للمنخرطين فيما يلي:

- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
- انتخاب الممثلين و المندوبين على المستويات المحلية ، الجهوية و الوطنية.
- مناقشة النصوص الهامة المتحركة في مستقبل الأساتذة أو الجامعة.
- السهر الشديد على حرية النقابة و استقلاليتها.
- تقييم و مراقبة نشاط الممثلين.
- تقييم نشاطات الهيئات المحلية.
- إقتراح برنامج العمل المحلي ، تعديله و إقراره.
- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.
- الشروع في نشاط محلي، تعليقه و توقيفه.
- التصويت على الشروع في إضراب وطني، تعليقه، و توقيفه. و يكون هذا التصويت قابل للتنفيذ بعد المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني.
- تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط المحددة في القانون الداخلي.
- سحب الثقة من ممثل أو أكثر.

المادة 38: تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرتين أو ثلاث في السنة باستدعاء من منسق الفرع.

المادة 39: تنعقد الجمعية العامة في دورة طارئة بطلب من:

- 20 % أو أكثر من أعضائها.
- 50 % أو أكثر من أعضاء مجلس الفرع.
- 50 % أو أكثر من أعضاء مكتب الفرع.
- منسق الفرع
- المنسق الوطني.
- المنسق الجهوي النائب للجهة التي ينتمي إليها فرع الجمعية العامة.

المادة 40: يحق للجمعية العامة أن تتخذ القرارات إذا بلغ النصاب 50 % زائد صوت واحد من المنخرطين.

المادة 41: في حالة عدم اكتمال النصاب في الجمعية العامة الأولى ، تنعقد جمعية عامة ثانية خلال 15 يوم، و تتخذ القرارات مهما كان عدد الحاضرين.

المادة 42: تتخذ الجمعية العامة قراراتها :

- بالإجماع.
 - بالإقتراع السري.
 - برفع الأيدي.
- في الحالتين الأخيرتين، يتم ذلك بالأغلبية البسيطة.

المادة 43: في حالة عدم تحديد ذلك من طرف القانون أو النصوص الأساسية للنقابة، تختار الجمعية العامة نمط إتخاذ قراراتها عن طريق التصويت برفع الأيدي.

- المادة 44:** صلاحيات المجلس النقابي.
- إعداد برنامج العمل المحلي و تقديمه للجمعية العامة للإثراء، التعديل و المصادقة ثم الإشراف على تنفيذه.
 - رفع التوصيات للهيئات الوطنية و الجهوية للنقابة.
 - الإشراف و متابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية، الجهوية و المحلية للنقابة.
 - يشرف على تحضير الظروف المادية و المعنوية الضرورية لانعقاد الجمعيات العامة للمنخرطين.
 - إنتخاب منسق الفرع، مكتب الفرع و تجميده، سحب الثقة منه طبقا للقانون الداخلي.
 - يحق له اللجوء للهيئات المحلية، الجهوية و الوطنية للنقابة.
 - يصادق على الحسابات السنوية للفرع النقابي.

المادة 45: يجتمع مجلس الفرع بصفة دورية مرة في الشهر (و كلما اقتضى الوضع)، وذلك بدعوة من منسق الفرع.

المادة 46: يترأس إجتماعات مجلس الفرع، مكتب الفرع و الذي يعين أحد أعضائه لتسيير أشغال كل دورة.

المادة 47: يجتمع مجلس الفرع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 48: يتخذ مجلس الفرع قراراته بالأغلبية البسيطة.

المادة 49: يمكن لمجلس الفرع أن يتخذ قراراته إذا بلغ نصاب الحاضرين 50% من أعضائه.

المادة 50: في حالة عدم اكتمال النصاب في الإجتماع الأول، يعقد إجتماع ثان خلال الأيام الثمانية الموالية، و يتخذ قراراته مهما كان عدد الحاضرين.

المادة 51: صلاحيات المكتب النقابي.

يعتبر مكتب الفرع هيئة التنسيق والتنسيق على المستوى المحلي. يقوم مكتب الفرع في ما يخصه بتحضير الظروف المادية و الم عنوية الضرورية لانعقاد الجمعية العامة للمنخرطين كما يكلف بتطبيق قرارات و لوائح الهيئات الوطنية، الجهوية و المحلية. يقترح مكتب الفرع جدول أعمال الجمعيات العامة و المجلس النقابي ، هذا الجدول الذي تتم المصادقة عليه و فقا لما ينص عليه هذا القانون. يشكل مكتب الفرع حلقة وصل بين الجمعية العامة و المجلس الوطني.

- العمل على تنفيذ برنامج العمل المحلي.

التفاوض و عقد الإجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة.

المصادقة على محضر الإجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة.

إعداد التقرير المالي و الأدبي للفرع عن نهاية كل عهدة و تقديمه للمجلس النقابي ثم للجمعية العامة قصد الإثراء التعديل و المصادقة.

المادة 52: يمكن لمكتب الفرع أن ينصب أية لجنة يراها مفيدة في تنفيذ المهام المنوطة به.

المادة 53: يعمل مكتب الفرع بالتنسيق مع تنسيقيته الجهوية. وهو مسؤول أمام مجلس الفرع و الجمعية العامة للمنخرطين ويقدم لهما تقاريره.

المادة 54: يجتمع مكتب الفرع بصفة دورية و كلما اقتضى الوضع ذلك. كما يجتمع بطلب من:

- منسق الفرع.

- 40% من أعضاء مكتب الفرع.

المادة 55: تتخذ قرارات مكتب الفرع بالأغلبية البسيطة.

المادة 56: صلاحية منسق الفرع

- الإشراف على تسيير الأمانة العامة للفرع.

- يقترح جدول أعمال المكتب النقابي و يترأس إجتماعاته أو يفوض من ينوب عنه من أعضاء المكتب.

- ينسق عمل اللجان.

- يستدعي مكتب الفرع، مجلس الفرع، الجمعية العامة للفرع للانعقاد طبقا للقانون الداخلي.

- يعتبر منسق الفرع الناطق باسم الفرع و الممثل الشرعي له على المستوى المحلي.

المادة 57: صلاحية اللجان.

المادة 57.1: لجنة الخزينة و المال:

- تسيير الصندوق و الحساب الجاري (البنكي) للفرع.

- الإشراف و تسيير عملية الاشتراك السنوي للمنخرطين.

- إعداد تقرير مالي سنوي يبلغ للجمعية العامة للفرع و الهيئات الوطنية للنقابة.
- تحديد الوسائل المادية الضرورية لحسن سير الفرع و العمل على توفيرها.

المادة 57. 2: لجنة التنظيم:

- ضبط القائمة السنوية للمنخرطين سنويا.
- الإشراف على تنظيم الجمعيات العامة.
- الإشراف على عمليات التصويت و الإنتخاب الخاصة بنشاطات الفرع

المادة 57. 3: لجنة الإعلام:

- جمع المعلومات و إيصالها للمنخرطين.
- ربط و ترقية العلاقة مع وسائل الإعلام.
- الإشراف على تسيير الدورية الإعلامية للفرع المحلي.

المادة 57. 4: لجنة الشؤون الاجتماعية:

- العمل و المساهمة في حل مشكل السكن بالنسبة للأساتذة.
- العمل على حسن تسيير و استغلال أموال لجنة الشؤون الاجتماعية للمؤسسة.
- التكفل بالمشاكل الاجتماعية للمنخرطين.

المادة 57. 5: لجنة الشؤون البيداغوجية و العلمية و التنشيط الثقافي.

- العمل على توفير و سائل العمل البيداغوجي و تربيته.
- دعم و ترقية البحث العلمي في الجامعة.
- التنشيط الثقافي.

(ب) الهيئات الوطنية.

المادة 58: صلاحيات المؤتمر.

يملك مؤتمر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الصلاحيات التالية:

- ينتخب المكتب الوطني.
- يعدل القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي و يصادق عليه.
- يعدل برنامج عمل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي و يصادق عليه.
- يحدد التوجه للسياسة العامة للنقابة على المستويات الداخلية و الخارجية و يحرص على احترامها.

- يسهر بحرص على حرية النقابة و استقلاليتها، حيث يعتبر الضامن الوحيد لذلك.

- يمكن أن يقوم بحل المكتب الوطني.

- يقيم التقارير عن أنشطة النقابة على جميع المستويات.

المادة 59: ينعقد المؤتمر في دورة عادية كل ثلاث سنوات.

المادة 60: يجتمع المؤتمر في دورة استثنائية طبقا لما ينص عليه القانون الداخلي.

المادة 61: صلاحيات المجلس الوطني.

- يهكن للمجلس أن يسحب الثقة من المكتب الوطني عن طريق الإقتراع السري و بالأغلبية البسيطة.
- يقوم بتعويض أعضاء من المكتب الوطني عن طريق الإنتخاب و ذلك في الحالات التالية: الإستقالة، الوفاة أو الطرد.
- يحرص المجلس الوطني على تنفيذ قرارات و توجيهات المؤتمر و على إحترامها.
- يخول للمجلس الوطني إتخاذ كل الإجراءات و القرارات الضرورية لتحقيق المهام و الأعمال المحددة من طرف المؤتمر.
- يقوم المجلس الوطني بتنسيق و تقييم نشاطات الهيئات الوطنية، الجهوية، و المحلية في الفترة الممتدة بين مؤتمرين.
- يحضر و يعدل النظام الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- يحضر الظروف المادية و المعنوية الضرورية لانعقاد المؤتمر.
- يصادق على الحسابات السنوية للنقابة.
- يخول للمجلس الوطني صلاحية البت في مواد القانون الأساسي التي تطرح اشكالات تتعارض و قوانين الجمهورية.

المادة 62: يستدعي المجلس الوطني بشكل إلزامي الجمعيات العامة للفروع عند:

- الشروع في إضراب وطني، تعليقه أو توقيفه.
- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.
- مناقشة نصوص هامة تتعلق بمستقبل الأساتذة و / أو الجامعة.
- تنظيم نقاش عام حول المنظومة التربوية بصفة عامة و التعليم العالي بصفة خاصة و ذلك في إطار برنامج عمل النقابة المحدد من قبل المؤتمر.
- تنظيم نقاش حول القضايا الكبرى التي تهم و تحدد مستقبل البلاد و ذلك في إطار برنامج عمل النقابة المحدد من طرف المؤتمر.
- كلما استدعى الأمر ذلك و في حالة ظهور مشاكل بالغة تتعلق بمستقبل النقابة.

المادة 63: يجتمع المجلس الوطني في دورات عادية ثلاث أو أربع مرات في السنة.

المادة 64: يجتمع المجلس الوطني في دورة طارئة بطلب من :

- 50% من أعضائه.
- 50% من أعضاء المكتب الوطني.
- تنسيقيتين جهويتين.
- 50% من مجموع الفروع النقابية.

المادة 64 مكرر: ينعقد المؤتمر في دورة استثنائية بطلب من ثلثي (3/2) أعضاء المجلس الوطني الممثلين لـ 50% من المنخرطين.

المادة 65: ينتخب المجلس الوطني خلال أشغاله، مكتبا للدورة تكون الجهات الثلاثة ممثلة فيه.

المادة 66: تنعقد دورة المجلس الوطني بحضور 3/1 من أعضائه على الأقل يمثلون 50% من المنخرطين. و إذا لم تبلغ هذه النسبة، يعقد اجتماع للمجلس الوطني خلال 15 يوم الموالية، و يداول مهما كانت نسبة الحضور .

المادة 67: في حالة التصويت تتخذ قرارات المجلس الوطني بالأغلبية البسيطة لأعضائه الحاضرين. يحدد النظام الداخلي عدد و كيفية التصويت بالوكالة.

يستدعى إجتماع المجلس الوطني من طرف المنسق الوطني في دوراته العادية. المادة 68:

المادة 69 : صلاحيات المكتب الوطني
المكتب الوطني هو الهيئة الوطنية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج الذي سطره المجلس الوطني و تنفيذه و كذا سير النقابة. و يمكن له:

- تمثيل النقابة على المستويين المحلي و الدولي.
يقوم المكتب الوطني بتحضير الظروف المادية و المعنوية الضرورية لانعقاد المجلس الوطني.
يقترح المكتب الوطني جدول أعمال المجلس الوطني، هذا الجدول الذي تتم المصادقة عليه و فقا لما ينص عليه هذا القانون.
التفاوض و عقد الإجتماعات مع الوصاية و السلطات العمومية.
إعداد التقرير المالي و الأدبي للنقابة عن نهاية كل عهدة و تقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر قصد الإثراء، التعديل و المصادقة.
اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي تعتبره مختلف الهيئات خطيرا.
و يمكنه الاستعانة بالكفاءات التي تعد مهمة بالنسبة لأعماله.
فهو: - مسؤول أمام المجلس الوطني، حيث أنه ملزم بتقديم التقارير إليه.
- مكلف باعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

المادة 70: التنسيق الوطنية متكونة من المنسق الوطني، المنسقين الوطنيين النائبين و هي الهيئة الدائمة التي تسهر على النقابة.

المادة 71: يجتمع المكتب الوطني في دورة عادية كل شهرين.

المادة 72: يدعو المنسق الوطني إلى الدورات العادية للمكتب الوطني طبقا للشروط المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 73: يجتمع المكتب الوطني في دورة طارئة بدعوة من:

- المنسق الوطني.
- 40 % من أعضائه.
- المنسقين النائبين.

المادة 74: يتخذ المكتب الوطني قراراته بالأغلبية البسيطة.

المادة 75: صلاحيات المنسق الوطني .

ينتخب المنسق الوطني و نائباه من قبل زملائهم في المكتب.

المنسق الوطني مكلف بـ : - الإشراف على تسيير الأمانة العامة للنقابة.

- إقتراح جدول أعمال المكتب الوطني يتوأس إجتماعاته أو أحد نائبيه.

- إستدعاء المكتب الوطني،المجلس الوطني للانعقاد طبقا للقانون

الداخلي.

- تنسيق أنشطة اللجان الوطنية و أنشطة النقابة.

- بإعداد تقارير و نتائج أنشطة النقابة، و تقديمها إلى المجلس الوطني

مرتين في السنة على الأقل.

- المنسق الوطني هو الناطق الأول باسم النقابة و ممثلها الشرعي

الأول على مستوى الوطن.

المادة 76: صلاحية الأمانات الوطنية.

المادة 76. 1 الأمين الوطني المكلف بالخزينة و المال:

- تسيير الحساب الجاري (البنكي) الوطني.

- التقييم السنوي لعملية اشتراك المنخرطين.

- ضبط و ثائق المحاسبة.

- جرد ممتلكات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

- إعداد تقرير مالي سنوي يبلغ للمكتب الوطني ثم للمجلس الوطني.

المادة 76. 2: الأمانة الوطنية للتعظيم و الوسائل العامة.

- تحديد الوسائل المادية الضرورية لحسن سير الهيئات الوطنية للنقابة و

العمل على توفيرها بالتنسيق مع الأمين الوطني المكلف بالميزانية و المال.

- ضبط القائمة السنوية للمنخرطين على المستوى الوطني.

- الإشراف على تقييم عمليات التصويت و الإنتخاب الخاصة بنشاطات النقابة و الحرص على

مطابقتها لنصوص النقابة و القوانين المعمول بها.

المادة 76. 3: الأمانة الوطنية للإعلام و العلاقات العامة.

- جمع المعلومات و إيصالها للمنخرطين.

- ربط و ترقية العلاقة مع وسائل الإعلام.

- الإشراف على تسيير الدورية الإعلامية الوطنية للنقابة.

المادة 76. 4: الأمانة الوطنية للشؤون الاجتماعية.

- العمل و المساهمة في حل المشاكل الاجتماعية للأساتذة المنخرطين.

- متابعة حسن تسيير و استغلال أموال لجان الشؤون الاجتماعية على المستوى الوطني.

المادة 76. 5: الأمانة الوطنية المكلفة بالبيداغوجية و تكوين الأساتذة.

- العمل على توفير و سائل العمل البيداغوجي و ترقيته.

- دعم و ترقية البحث العلمي في قطاع التعليم العالي.

- المساهمة في ترقية التنشيط الثقافي في قطاع التعليم العالي.
المادة 76. 6: الأمانة الوطنية المكلفة بالتنشيط العلمي و النشاطات الثقافية.
- المساهمة في ترقية التنشيط العلمي و الثقافي في قطاع التعليم العالي.

المادة 77: تقوم التنسيقية الجهوية بالتنسيق مع مختلف مكاتب الفروع التابعة لمؤسسات الجهة.

المادة 78: صلاحية التنسيقيات الجهوية.
يمكن أن تكلف التنسيقية الجهوية ب:
- مهمة أو أكثر من قبل المكتب الوطني.
- تنسيق أعمال النقابة على المستوى الجهوي.
- اتخاذ المبادرات المندرجة في إطار مهام النقابة على المستوى الجهوي.
- التكفل بالقضايا النقابية الخاصة بالجهة.
- الإعلام و التنشيط على المستوى الجهوي.
تعتبر حلقة وصل بين المكتب الوطني و الفروع المحلية.

المادة 79: تخضع طريقة عمل التنسيقية الجهوية للنظام الداخلي.

المادة 80: تنظم التنسيقية الجهوية طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 81: تجتمع التنسيقية الجهوية طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 82: يستدعي المنسق الجهوي إلى اجتماعات التنسيقية الجهوية طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 83: يحدد النظام الداخلي فترات انعقاد اجتماعات التنسيقية الجهوية.

المادة 84: تتخذ قرارات التنسيقية الجهوية طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

الباب الخامس: المدة، التأديب و المالية

المادة 85: مدة الهيئات المنتخبة على المستوى الوطني، الجهوي و المحلي ثلاث سنوات.

المادة 86: تجرى الانتخابات للهيئات الوطنية و الجهوية و المحلية بالاقتراع السري.

المادة 87: يشترط في كل منخرط مترشح إلى منصب قيادة محلية، جهوية أو وطنية أن لا يكون مسؤولاً ذا سلطة عقابية في القطاع أو ذا مسؤولية قيادية في حزب سياسي.

المادة 88: تنتهي المسؤولية على المستوى الهيئات الوطنية و الجهوية و المحلية في الحالات التالية:

- عند الوفاة.
- عند انتهاء المدة القانونية و تبادل المهام مع الهيئة المستخلفة.
- عند الاستقالة.
- عند الطرد.
- عند التغيب لمدة طويلة و المحددة من طرف النظام الداخلي.
- عند استلام مسؤولية بمفهوم المادة 87 من هذا القانون.

المادة 89: لا يمكن للهيئات المنتخبة على المستوى المحلي مباشرة مهامها إلا بعد إعتداد عملية إنتخابها من طرف المكتب الوطني على أن لا تتجاوز المدة شهرين.

المادة 90: يتم تعويض المسؤولين الذين شغرت مناصبهم على المستوى الهيئات الوطنية و الجهوية و المحلية تلقائياً وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 91: تنشأ مجالس تأديبية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي:

- على المستوى الوطني.
- على المستوى المحلي.

المادة 92: ينتخب أعضاء المجالس التأديبية:

- على المستوى الوطني من قبل المجلس الوطني.
- على المستوى المحلي من قبل مجلس الفرع.

المادة 93: تتخذ القرارات التأديبية بأغلبية 3/2.

المادة 94: يمكن أن تكون قرارات المجلس التأديبي المحلي محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني.

المادة 95: لا يتخذ قرار الطرد إلا بتصويت ثلثي (2/3) من أعضاء المجلس التأديبي على الأقل.

المادة 96: حق الدفاع مضمون لكل منخرط.

المادة 97: مصادر تمويل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هي:

- اشتراكات المنخرطين.
- تبرعات و هبات المنخرطين و المتعاطفين.
- اعتمادات الدولة.
- ميزانية الشؤون الإجتماعية.
- منتوج أنشطته.
- كل المصادر الأخرى التي ينص عليها القانون.

المادة 98: يوقع الصكوك على المستوى الوطني كل من المنسق الوطني و الأمين الوطني المكلف بالخزينة و المال.

أما على المستوى المحلي فيوقع الصكوك كل من منسق الفرع و مسؤول الخزينة و المال.

المادة 99: في حالة الحل الإرادي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تمنح ممتلكاته إلى نقابة أو عدة نقابات حرة يعينها المؤتمر.

زرالدة (الجزائر) في 23 جانفي 2004