

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة -

مدرسة الدكتوراه

رقم التسجيل:
التخصص: تسيير الموارد البشرية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية

الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية

دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

دراسة حالة جامعة منتوري - قسنطينة -

الأستاذ المشرف:

عبد الكريم بن اعراب

أستاذ التعليم العالي

من إعداد الطالبة:

شطبي حنان

أعضاء لجنة المناقشة:

-
-
-
-

السنة الجامعية: 2009 - 2010

الإهداء

إلى أمي التي رعتني حق الرّعاية
وكانت سندي في الشدائد
إلى أبي الذي سهر على
تعليمي بتضحيات جسام
إليهما أهدي هذا العمل المتواضع عليّ
أدخل على قلوبهما شيئاً من السعادة

تشكرات

شكري الجزيل أقدمه لأستاذي الكريم

الأستاذ الدكتور: عبد الكريم بن اعراب

الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت إليه فأنار لي الطريق

وكلما دب اليأس في نفسي وفكرت في التوقف زرع فيا الأمل

لأسير قدما وكلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما

طلبت كمية من وقته الثمين وفرها لي بالرغم

من مسؤولياته

علي يجد في شكري العرفان والامتنان

الفهرس العام

المقدمة.....أ

الفصل الأول: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

1.....	تمهيد
1.....	المبحث الأول: تعريف النقابة العمالية
4.....	المبحث الثاني: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية
18.....	المبحث الثالث : تصنيف النقابات العمالية
25.....	المبحث الرابع : مهام النقابات العمالية
30.....	المبحث الخامس : تنظيم النقابات العمالية
39.....	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني : تطور التشغيل و الحركة النقابية العمالية في الجزائر

40.....	تمهيد
41.....	المبحث الأول : تطور عالم الشغل في الجزائر
	المبحث الثاني : الحركة النقابية العمالية في الجزائر (نشأتها وتطورها) من الأحادية إلى التعددية النقابية
48.....	التعددية النقابية
79.....	المبحث الثالث: إشكالية النقابات المستقلة غير المعترف بها من الدولة
83.....	خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثالث: الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية

84.....	تمهيد
84.....	المبحث الأول: الإتحاد العام للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ح" "UGTA"

99.....	المبحث الثاني: النقابة الإسلامية للعمال " SIT "
101....	المبحث الثالث: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "SNAPAP"
104.....	المبحث الرابع: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "م.و.ا.ت.ع" CNES"
113.....	خلاصة الفصل الثالث

الفصل الرابع : أثر الحركة النقابية للأساتذة والعمال على الأداء البيداغوجي في الجامعة

115.....	تمهيد
116.....	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الجامعة والتعليم العالي
	المبحث الثاني: الجامعة الجزائرية حسب المشرع الجزائري
118.....	(تعريفها، تنظيمها ومهامها)
125.....	المبحث الثالث : الأداء البيداغوجي تعريفه، تقويمه وأدوات قياسه
140.....	خلاصة الفصل الرابع

الفصل الخامس: نقابة الأساتذة والعمال في جامعة قسنطينة دافع ومعرقل للأداء البيداغوجي؟

142.....	تمهيد
143.....	المبحث الأول: ومضات حول جامعة قسنطينة
145.....	المبحث الثاني: نبذة عن مجتمع وعينة البحث
154....	المبحث الثالث: ارتباط النقابة بالأداء البيداغوجي من خلال نتائج البحث الميداني
226.....	المبحث الرابع: استنتاجات عامة حول نتائج الاستمارات
231.....	الخاتمة

المقدمة

دراسة موضوع النقابات العمالية في الجامعة يفرض علينا تلمس تطور عالم الشغل وعلاقات العمل، كذلك نتوء التنظيمات العمالية التي تطورت لتصبح طرفا قويا في المفاوضات. شهدت علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها تطورا عبر الأحقاب التاريخية، من مرحلة الرق إلى المرحلة التي كان فيها العمال الرجال، النساء والأطفال يعملون لمدة تقرب 18 ساعة في اليوم و ستة أيام في الأسبوع، حتى تقلصت لتصبح تقريبا 35 ساعة في الأسبوع، وهذه مسيرة نضالية كبيرة.

فالطبقة العمالية كطبقة اجتماعية لم تكن موجودة منذ القدم، إنما ظهرت مع ظهور أسلوب الإنتاج الرأسمالي وانتصار علاقات الإنتاج الرأسمالي على ما سبقها. اعترف بها حقيقة كفتنة من المجتمع منذ الثورة البرجوازية في إنجلترا 1642-1659م، والثورة البرجوازية في فرنسا 1749-1794 م، من خلال تكاثف جهودهم مع قوة الطبقة البرجوازية تحت قيادة مركزية واحدة ضد طبقة الإقطاعيين [هدنة عمار، العدد8، 1988، ص 30]. فعلى الرغم من ظهور النظام الديمقراطي البرجوازي والتوصل إلى دستور 1791م، فهذا الأخير يعتبر من أرقى ما توصلت إليه دساتير البرجوازية في تحقيق الديمقراطية والحريات العامة للإنسان، ولكن رغم ذلك لم يعترف بحق الطبقة العاملة في الدفاع عن حقوقها.

إن استغلال العامل في هذه الحقبة من التاريخ، كان نتيجة لأسلوب وعلاقات الإنتاج بحد ذاتها، فوجد فقط العمل الفردي البسيط نظرا لكون النشاط الزراعي هو المسيطر على الحياة الاقتصادية آنذاك، فلم تكن هناك صناعات تتطلب عدد كبير من العمال وإنما أنشطة بسيطة معيشية لا تحتاج لمراحل عمل كثيرة، فالعمال مبعثرين وكذلك أمكنة العمل فلم يوجد هناك تركز، فرب العمل هو المسيطر على العلاقة التي تجمعها بالعمال، فعلاقة الحاجة والبحث كانت باتجاه واحد.

و بظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من انتشار للمصانع ، كذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه إلى العمل الجماعي ، فالمصنع يتطلب عدد كبير من العمال ومراحل عمل متنوعة، فأصبح نسقا معقدا، جميع أجزائه البنوية متداخلة، متساندة ومتكاملة وظيفيا.

إن التطور التكنولوجي الذي صحب الثورة الصناعية نتج عنه تقسيم العمل والتخصص الدقيق، فكل عامل أصبح متخصصا في مرحلة معينة من مراحل الإنتاج، فهذه السلمية في العمل خلصت في هيكل تنظيمي.

فالتطور في أدوات وأساليب الإنتاج صحبه تطور في الفكر التنظيمي، فخلال هذه الحقبة من التاريخ برز بالخصوص التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، الذي اعتبر العامل قطعة من ميكانيزم ليس من حقه الإبداع والتفكير، ولا يستطيع الاحتجاج على ظروفه فهو خاضع لرب العمل.

استمرت هذه المرحلة المبكرة في تطور العمال وطبقتهم في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، عندما كان العمال الرجال، النساء والأطفال يعملون لمدة تقرب 18 ساعة في اليوم و 6 أيام في الأسبوع، إذ تميزت هذه الفترة بالاستغلال الأمثل لهم من طرف أرباب العمل فيعملون بأقصى جهد لهم مقابل أجر زهيد، فصدر في 1718 م في إنجلترا قانون يقضي بتحريم إنشاء الجمعيات العمالية من أي نوع كان [هدنة عمار، العدد8، 1988، ص ص 32-35].

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها، وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، في مجتمع الصناعة اليدوية والميكانيكية ثم في الصناعات نصف آلية ، حيث تشكلت النقابات الأولى في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج. أما في فرنسا يعتبر قانون "لوشابولية" 1791م أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت إلى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت فيها تحت اسم "فرسان العمل" 1860-1892م [جورج لوفران، 1980، ص ص 19-32].

بالمقابل النقابات قطاع التعليم العالي في العالم حديثة الوجود مقارنة بالقطاع الصناعي فتعتبر النقابات في الجامعات الأمريكية والفرنسية الرائدتان وأثبتتا وجودهما وقوتهما.

أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو، كان ظهورها مرتبط بانتشار التصنيع على مستواها، فالجزائر مثال على ذلك، فقد ارتبط ظهور النقابات العمالية في الجزائر بانتشار التصنيع فيها، ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملتها لصناعتها. إذن ظهرت النقابات العمالية الأولى في الجزائر، بظهور أول الورشات الصناعية، ذلك أن النقابة الأولى تم إنشائها في مدينة قسنطينة عام 1880م، وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة، التي في ظرف أربع سنوات تم تعميمها على مجموع عمال المهنة [أحسن مصران، مداخلة حول الحركة النقابية في الجزائر].

والمفحص لتاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.

فقبل هذه الفترة كان لزاما على العمال الجزائريين أن يناضلوا في صفوف النقابات الفرنسية الناشطة آنذاك، كالكنفدرالية العامة للعمل والكنفدرالية العامة للعمل الوندوي (وهي فروع للنقابة الأم في فرنسا)، وبعد مجازر 8 ماي 1945م توج كفاح الجزائريين بصدور قانون يمنحهم حق النشاط في الجمعيات، وأسسوا سنة 1947م لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر. وكانت تلك أول خطوة نحو الانفصال عن الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسي، وتكرست هذه الاستقلالية بمشاركتها في مؤتمر الكنفدرالية النقابية العالمية سنة 1953م بفيينا. (الاتحاد العام للعمال الجزائريين، 2006 ص 8-9).

ثم التقت وتلاحمت الكفاحات بين الحركة النقابية العمالية وثورة أول نوفمبر 1954م التحريرية، فتمت عدة لقاءات بين عبان رمضان وعيسات إيدير ونقائيين آخرين من الجيل الأول أعدت لميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار في إطار ثورة التحرير الوطني.

أما في مرحلة الاستقلال المبكرة، ظلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر عدد كبير من المستوطنين تاركين المزارع دون إدارة، لهذا وجد العمال أنفسهم مجبرين على تشكيل لجان الإدارة في المزارع والمصانع الشاغرة، بعد ذلك أصدرت الحكومة -استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ به العمال والفلاحون القيام به لانقراض البلاد- ثلاثة مراسيم في شهر مارس 1963م، كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية، والملاحظ من الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت مدعومة لعدم إشراك الحكومة الاتحاد العام للعمال الجزائريين [بشايبة سعد، 2002، ص 42].

وبعد التصحيح الثوري في 1968 والذي تميز بالخصوص بتأميم القطاع المنجمي وإقامة الهياكل القاعدية للدولة كانت أهداف الحركة النقابية العمالية هنا تعزيز التسيير الذاتي بالسهر على سير أجهزته، والعمل كذلك على ترقية العامل بتحسين مستواه التقني، العلمي السياسي والثقافي، إضافة إلى السعي لتحسين شروط العمل لضمان تطبيق مخططات الإنتاج وبصدور ميثاق التسيير الاشتراكي في 16-11-1971م اعترف للعمال بالحقوق النقابية هذا ما جاء في المادة 15 منه " يعترف لكل العمال بالحقوق النقابية " فالتسيير الاشتراكي هدفه جعل العامل مسير ومنتج في آن واحد.

وبعد صدور دستور 1989 الذي تمخض عنه تغيير في الاتجاه السياسي الاجتماعي والاقتصادي، وعلى اعتبار أن الحركة النقابية، تنظيم اجتماعي سياسي تغير كذلك الاتجاه العام لها بصدور القانون 90-14 المؤرخ في جويلية 1990م، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ومن خلاله انتهى الاحتكار النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين فأصبحت هناك تعددية نقابية.

إذن تحرر النشاط النقابي من الأحادية في ظل الظروف الجديدة التي أنجبها دستور 1989م، تماشيا مع ميكانيزمات الانتقال نحو اقتصاد السوق، فالإحصائيات التي أفصحت عنها وزارة العمل تشير إلى وجود أكثر من 60 منظمة نقابية على مستوى مختلف القطاعات، والتي أكدت وجودها منها نقابة القضاء، المحامين، قطاع التربية، قطاع التعليم العالي،.... إلخ

إن الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية حديثة بل معاصرة النشأة، فقد ظهرت الفروع النقابية في الجامعات بقيام هذه الأخيرة، حيث فتحت جامعة وهران عام

1965م، وجامعة الإخوة منتوري في قسنطينة في 1967م، ثم جامعة العلوم التكنولوجية هواري بومدين بالجزائر، والجامعة الإسلامية الأمير عبد القادر بقسنطينة 1984م....إلخ.

ففي البداية وفي إطار الحزب الواحد كان هناك احتكار نقابي من طرف "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، يضم ممثلي الأساتذة والعمال، وبعد صدور دستور 1989م الذي تمخض عنه التعددية الحزبية والنقابية، ظهرت تنظيمات نقابية مستقلة أخرى، منها ما يمثل العمال "كالنقابة الإسلامية للعمال" و "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي"، إضافة إلى تنظيمات أخرى تمثل الأساتذة " كالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي"، كذلك "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين" التي أنشأت في 2008 وهي تابع "للإتحاد العام للعمال الجزائريين". فالجامعة ليست كباقي المنظمات، هي تنتج الرأسمال البشري المكون والمؤهل لدخول الحياة المهنية، وتبحث عن الجودة في إنتاجها من جهة والتحكم في التكاليف من جهة أخرى. في سبيل ذلك تسعى لتحسين أداء الناشطين في العملية التعليمية، فالأستاذ هو جوهر الفعل البيداغوجي والمستخدمين بمختلف أصنافهم الوظيفية هم المؤطرون لي للعملية التعليمية.

إن دراسة تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي للفاعلين، يمكن تناولها وفق مقاربات متنوعة منها في سياق الموارد البشرية واقتصاد العمل .

إن الدراسات السابقة لموضوع الحركة النقابية العمالية في الجزائر محصورة نسبيا، من أبرز التناولات هي للأستاذ عبد الناصر جابي، لكنه ركز على الناحية الاجتماعية للحركة وليس من ناحية تأثيرها

ومن الأسباب الرئيسية التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع هي أهميته في سياق الموارد البشرية التي أبرزناها سابقا، كذلك كون هذا الموضوع يتصدر الأحداث على مستوى مختلف دول العالم، مثلا ما يجري الآن في فرنسا، بالإضافة إلى ما يجري على مستوى الجزائر، منها احتجاجات وإضرابات أساتذة وعمال التعليم العالي.

دون أن نهمل سبب مهم آخر هو التغير في السياسات المتبعة من طرف الحركة النقابية العمالية في الجزائر. ضف إلى ذلك أن هذا الموضوع يعتبر من الموضوعات التي غطيت نسبيا فقط في

البحث. ونظرا لارتباط هذا الموضوع بجوانب كثيرة اجتماعية، اقتصادية وسياسية وجد اهتمام وفضول شخصيا به.

نهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة، على إعتبار أن الأستاذ هو جوهر العملية التعليمية والعمال بمختلف أصنافهم الوظيفية هم مؤطرون لهذه العملية.

وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الأساسي لبحثنا حول:

هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

بالإضافة هناك مجموعة من التساؤلات الفرعية حاولنا الإجابة عنها منها:

- هل الدفاع عن مصالح الأساتذة والعمال من قبل النقابة التي تمثلهم يؤدي هذا الأمر إلى تحسين أدائهم، وزيادة دافعيتهم للعمل؟

- هل الأساتذة والعمال راضيين عما تقوم به حركتهما النقابية في تحصيل مصالحهم؟.

وقد قدمنا مجموعة من الفرضيات :

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة الجزائرية.

- الحركة النقابية للأساتذة والعمال تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

- العمال والأساتذة راضيين على نقاباتهم.

ولقد أدت بنا طبيعة البحث إلى إختيار المنهج التاريخي، الوصفي، التحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة، وقد اعتمدنا هذه المناهج لأننا سنقوم بالغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية، بالإضافة إلى وصف الظاهرة، جمع المعطيات والبيانات تبويبها، تحليلها واستخلاص النتائج.

أما بالنسبة لمنهج دراسة الحالة تم اللجوء إليه نظرا لعدم القدرة على القيام بدراسة شاملة على جميع المنظمات لمعرفة طبيعة التأثير التي تمارسه الحركة النقابية العمالية على أداء الموارد البشرية، فأخذنا جامعة منتوري كعينة منها. وفي جمعنا للمعطيات المتعلقة بموضوعنا سوف نستعمل مجموعة من التقنيات للحصول على المعلومات : الاستمارة، المقابلة، الوثائق، السجلات، الوثائق الداخلية للحركة النقابية العمالية بجامعة منتوري.

إن لهذا الموضوع هدفين رئيسيين ومتكاملين:

هدف علمي: يتمثل في الغوص في تاريخ الحركة النقابية في الفكر الإنساني، إضافة إلى التعرف على تاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر، والتعرض إلى مختلف جوانبها، بالإضافة إلى تناولنا للحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة الجزائرية جذورها وتنظيماتها المختلفة. وهدف تطبيقي: يتمثل في معرفة واقع الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية واتجاه تأثيرها على أداء الموارد البشرية، ولتوضيح ذلك تم أخذ جامعة منتوري كعينة.

ستتم الدراسة عبر خمسة فصول، أربعة منها نظرية والخامس تطبيقي:

الفصل الأول: النقابة العمالية في الفكر الإنساني.

الفصل الثاني: تطور التشغيل و الحركة النقابية العمالية في الجزائر.

الفصل الثالث: الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية.

الفصل الرابع: أثر الحركة النقابية للأساتذة والعمال على الأداء البيداغوجي في الجامعة.

الفصل الخامس: نقابة الأساتذة والعمال في جامعة قسنطينة دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

الفصل الأول

النقابة العمالية في الفكر الإنساني

الفصل الأول: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

تمهيد:

ينبؤنا تاريخ الحركة العمالية أن النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، هذه المهام اختلفت تبعا للواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، بالإضافة إلى للأطر المرجعية والإيديولوجية وغيرها من المتغيرات.

من مهام النقابات العمالية الضغط على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مطالبها هذه الأخيرة تنبع من الواقع المعاش للعمال، وهذا الأخير اختلف عبر العصور إلى أن انتهى إلى عالم الشغل اليوم من علاقة ثنائية عامل/ رب عمل.

وفي هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى مفهوم النقابة العمالية، نشأتها وتطورها مختلف تصنيفاتها، مهامها، بنائها، تمويلها ووسائل عملها. نتناول فيما يلي التعريف بالنقابة العمالية.

المبحث الأول: تعريف النقابة العمالية

يوجد في العالم تجمعات للعمال، أخرى للطلبة وأيضا لأرباب العمل، من أجل الدفاع عن المصالح مادية أو المعنوية لأحد أفرادها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، فوجدت العديد من الصياغات قدمت للتعريف بالنقابة العمالية، تبعا للعديد من المتغيرات منها تطور المجتمع، حركة العمال، الإطار المرجعي نذكر منها:

- "النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية". [عبد الباسط محمد حسن، 1972، ص 270].

- "النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم، وأموال النقابة العمالية تستخدم في: أغراض تتعلق بإدارة الدفعة أي دعم الإضرابات أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة، أغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية". [عبد العزيز فهمي هيكل، 1980 ص474].

- "النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم، والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك". [محمد نجيب توفيق، 1966، ص 617].

- "النقابة العمالية هي تجمع مهني من أجل التمثيل، الدراسة والدفاع في المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها". [Jean Marie, Peretti, 2001, PP204]

- "النقابة العمالية هي منظمة مكونة من مجموعة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم" [Ferderic Delacourt, 2001, PP 154-155].

نلاحظ وجود اختلاف بين هذه التعاريف لاختلاف الأطر المرجعية، وبالتالي الأهداف المراد تحقيقها بالإضافة إلى الواقع المعاش من طرف الطبقة العاملة، حيث منها من ركزت على الناحية المطلوبة، التي تهتم بشروط وظروف العمل بالإضافة إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والمادية للعمال، في حين تعدتها أخرى إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية ومساهمتها في بناء المجتمع، ومنها من أهمل الجوانب المعنوية الخاصة بالعمال، كذلك إغفال الموضوع المتعلق بسعي العمال في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبهم.

فرغم وجود هذه الاختلافات حول مفهوم النقابة العمالية فإن ذلك لا ينف وجود

أوجه اتفاق بينها:

- فتشكيل نقابة عمالية يتطلب عدد معين من العمال حسبما يحدده القانون، يمارسون مهنة متشابهة أو يكمل بعضها البعض، حتى يكون هناك وحدة في التصور للمشاكل المطروحة.
 - أن النقابة العمالية مهما كان نمطها، تتولى مهمة الدفاع عن مصالح أعضائها سواء المادية أو المعنوية، فالمشاكل المهنية التي تعترض أعضائها تبقى ضمن أعمالها الإنسانية.
- وفيما يلي نقدم تعريف للنقابة العمالية:

النقابة العمالية هي تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

نستخلص من هذا التعريف:

- النقابة العمالية تنظيم: أي لها بناء هيكلي وظائف تقوم بها، مصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل عمل كباقي المنشآت في المجتمع، وهذا وفقا للقوانين التي تتأسس في إطارها.
- أنها اختيارية: بمعنى الانضمام إليها ليس إلزامي على العمال وإنما وفق لمبدأ الحرية الفردية.
- تسعى لتحقيق أهداف محددة، أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تتعداها لمقاصد أخرى.
- لها سياسة نقابية¹ خاصة بها تعتمد عليها في تحقيق مطالبها.

أما فيما يتعلق بالحركة العمالية فهي مجموع الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، فهي تشمل على

¹ - السياسة النقابية: هي برنامج وإستراتيجية تنتهجها النقابة بغية تحقيق أهدافها، فنلاحظ أنها تحمل في طياتها ثلاث أبعاد أساسية:

- بعد أيديولوجي: والمتمثل في مجموع الأفكار والمبادئ التي تتبناها النقابة وتدافع عنها وتحاول تجسيدها واقعا.
- بعد أدائي: متمثل في النشاط النقابي والوسائل المعتمدة لتحقيق أهدافها.
- بعد غائي: يتمثل في الغاية التي تسعى إلى تحقيقها، من خلال انتهاج سياسة معينة، تصب في قالب واحد هو حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال.

جوانب اقتصادية، اجتماعية وسياسية ضمن كيان أو منشأة تسمح لها بالقيام بذلك هي النقابة العمالية.

وكما هو واضح أن مفهوم النقابة يختلف باختلاف المتغيرات المتعلقة بالاقتصاد والسياسة أو غيرهما. ولإيضاح ذلك نتعرض في المبحث التالي إلى الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية.

المبحث الثاني: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البنى الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صحباها نتج عنهما تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعاً لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمر كزين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتفتيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البرولتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبييعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تفوت عن 17 ساعة في اليوم بأجر زهيد جدا لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة إلى هذا الاضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل إلى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط.

فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداة للآلة، واعتبروها خطر عليهم تنبؤهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص

الوعي لديهم " فلم يكن مدهشاً أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم هذه الآلات ".
[هدنة عمار، العدد8، جوان 1988، ص34].

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، وإلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

فظهرت أولى النقابات العمالية إلى الوجود في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة...ومن أجل تحقيق هذا الهدف دوّن كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية، في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات". [جورج لوفران، ترجمة إلياس مرعي، 1980، ص09].

أما في ألمانيا فالنشاط الثقافي تطور ابتداء من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) تكونت نقابات لعمال اتخذت شكل فيدراليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا قد ظهرت بشكل رسمي سنة 1884 بينما في الو.م.أ النقابات لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا فتشكلت نقابة عمالية تحت اسم "فرسان العمل" سنة 1860.

مما سبق نخلص أن حركة العمال مرت في تطورها بعدة مراحل، أدت في النهاية إلى ظهور النقابة العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية، كقوة فاعلة في المجتمع، لها أهدافه، وسائلها وطموحاتها تسعى لتجسيدها في الواقع، ويمكن تقسيم مراحل تطور الحركة العمالية ونشأة النقابات إلى ثلاث مراحل أساسية وفقاً للمعيار القانوني:

1- فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة عدة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجه ضد هذه التنظيمات إضافة إلى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغيرات التي صاحبته من انتشار للمصانع، تغير أساليب وعلاقات العمل، فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل وحتى على الحياة السياسية، فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على الحكومات، فبدأت في سن قوانين لمنع مثل هذه التكتلات، حيث اعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل وعلاقاته نشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه مثلاً قانون التكتلات 1799-1824 يجرم تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشابوليي "Loi de Chapelier" سنة 1791 يمنع تشكيل النقابات على اعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك. [Frederic Delacourt, 2001, P :183].

2- التطور نحو الاعتراف القانوني:

قد تمت أولى المحاولات للرفع من الحظر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل¹ "روبرت أوين" اتحاد تضامن النقابات، أما في فرنسا قد سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات.

3- الاعتراف الرسمي:

تمت في نهاية ق19 عدة محاولات وحملات من أجل الاعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي، قد تم مثلاً في فرنسا بتأثير من Wacdek Rousseau² التصويت بالايجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 [محمد مزالي، العدد8، ماي 1957، ص09].

وإذا كان هذا هو شأن الحركة النقابية في بداية نشأتها فإن الكثير من الباحثين والمهتمين بدراساتها، انتهجوا اتجاهات مختلفة في تفسير هذه النشأة.

¹ - روبرت أوين (1771-1858): اصلاحي واشتراكي بريطاني، مالك لمصنع نسيج ب: New Lanark، قام بإصلاح ناجح عن طريق تطبيق برنامج يغير من وضعية العمال الصعبة في ذلك الوقت، اعتمد على نظرة إنسانية اتجاه العمال.
² - Waldek Rousseau (1846-1904) سياسي وقانوني فرنسي أصدر قانون الجمعيات المهنية سنة 1884 الذي أدى إلى إنشاء وتكوين النقابات المالية.

وفي هذا السياق قسم ميشال كروزييه Michel Crozier النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي إلى خمس نظريات أساسية هي: [جورج فريدمان وبيار نافيل، ترجمة حسين حيدر 1985، صص 217-242].

1- وجهة نظر وراثية:

تنطلق من أصل ونشأة الحركة العمالية والموقع الذي تمثله في المجتمع، فترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين تلك الظروف التي كان يعيشها هؤلاء، في حين الفكرة الثانية والتي تندرج في نفس السياق يعود فيها الفضل للماركسيين حيث يرى هؤلاء أن وجود التنظيمات العمالية قد تزامن مع انتشار التكنولوجيا وما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي، باعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال وتهدد مستقبلهم وتنبؤهم بالبطالة.

2- وجهة نظر وظيفية:

تركز على الناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة الوظائف المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة العمالية والمرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه الطبقة العامة، وتركز بصفة خاصة بعد دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

3- وجهة نظر بنيوية:

تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية لها أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعدها على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.

4- وجهة نظر إيديولوجية:

ترى بأن المحرك الأساسي للنقابات العمالية هي الإيديولوجية المتبناة من طرف هذه الأخيرة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها.

5- وجهة نظر تغييرية:

وهي لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه وفيما يلي تقسيم خماسي لمختلف النظريات التي اهتمت بتفسير نشأة النقابات العمالية. أولاً: النظرية الأخلاقية للنقابة: [عبد الله محمد عبد الرحمن، الجزء الأول، 1998، ص ص193-206].

ويرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19م في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية والاشتراكية، والتي يهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع، وفقا لأطر معنوية جديدة.

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من: سان سيمون، فورييه، برودون وغيرهم.

1- سان سيمون(1760-1825): فيلسوف اقتصادي فرنسي، تركزت أعماله على الفلسفة الوضعية والعلوم الاجتماعية، وهو واضع أسس المدرسة الاشتراكية السانسيونية.

2- فورييه(1772-1837): فيلسوف واقتصادي فرنسي، ابن تاجر غني، عمل على محاولة إعادة تشكيل المجتمع بناء على الأفكار المثالية التي تركز على نظام التعاونيات.

3- برودون جوزيف(1809-1865): اشتراكي فرنسي.

وقد دعت هذه النظرية بإعادة توزيع الثروة، وفقا للعدالة الاجتماعية والمساواة الإنسانية ولذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم مالكي وسائل

الإنتاج واتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزيدون غنا باستغلالهم للعمال، والطبقة العاملة تزيد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

وإجمالا يمكن القول أن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والنتائج عن اللا عدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

غير أن هذه النظرية تعرضت للانتقاد، وذلك لعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته، وإنما اعتمدت على أفكار وتصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة وتصورات معنوية أخرى غير واقعية، أي انطلقت مما يجب أن يكون وليس مما هو كائن حقيقة. لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الإجماع حولها من قبل جميع الأفراد في المجتمع، خاصة مع انتشار أفكار أخرى كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة إلى وجود بدائل أكثر علمية من الناحية الواقعية والمعيشية كالنقابات العمالية المطالبة والثورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصة، فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية والمطلبية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، ذلك أنه اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع وفقها وتأسيس النقابات العمالية تبعاً لها سوف تكون حصن في مواجهة أرباب العمل والنقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعياً.

ثانياً: النظرية السيكولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية [عبد الباسط محمد حسن، 1972، ص 207-212]

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

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

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضا بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات إجتماعية ونفسية للعمال، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به.

إذن حسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجاتهم الاجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية المادية والاقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

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

تماعي و إغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال.

ثالثاً: نظرية المضامين الاقتصادية: [عبد الباسط محمد حسن، 1972، ص ص: 212-214]

هذه النظرية بريطانية المنشأ، من أهم ممثليها: بياتريس وسيدني ويب¹ تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وشروط عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها.

غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلاً نتيجة للوبي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي...

فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجز أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم، ويضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملاءه ومجبراً على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل.

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وشروط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة هذا لتخفيف المنافسة بين العمال.

وفي سعيها لتخفيف هذه المطالب حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات؛

¹ - سيدني ويب (1859-1947) سياسي واقتصادي بريطاني متأثر بالأفكار الاشتراكية مؤسس الجمعية النقابية (1889)، عمل على رأس حزب العمل (1915)، وعمل كذلك مع زوجته بياتريس ويب (1858-1943) على نشر الأفكار الاشتراكية في المملكة البريطانية.

ب- المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل، للوصول إلى ما يرضي الطرفين؛

ج- الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال.

تعتبر هذه النظرية من التناولات المهمة في دراسة النقابة العمالية، فقد اهتمت بالجوانب المطلوبة المتعلقة بشروط وظروف العمل، ولكن أغفلت جوانب أخرى تم العامل وتؤثر على مصالحه، منها الجوانب الاجتماعية والنفسية والسياسية، لذلك هذه النظرية تجد نفسها متناقضة على الواقع في بعض جوانبه وتتلقى صعوبة في التعامل معه، هذا الأخير يحمل في طياته عدة تناقضات والمتمثلة في اختلاف تطلعات وطموحات الأفراد، فهناك عمال يطمحون إلى أكثر من تحسين الأجور وظروف العمل بل إلى وضع معترف به في المنشأة، إلى جماعة تشارك معه وتلبي حاجاته النفسية إلخ..

رابعاً: النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية

يمكن تقسيمها إلى قسمين الأول تفاؤلي يرى في النقابة وسيلة فعالة في نصرة العمال، والثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية دور النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

1- الاتجاه التفاؤلي:

يعتبر كارل ماركس¹ الممثل الرئيسي لهذه النظرية، فالحركة النقابية العمالية عند ماركس ارتبط ظهورها بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الاستغلال الرأسمالي حيث تشكلت علاقات إنتاجية متناقضة، وذلك لانقسام المجتمع إلى طبقتين، طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تعرف بالطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لقوة العمل والتي تعرف بالطبقة البروليتارية، هذه الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقاتها ليوم عمل جديد.

¹ - كارل ماركس (1818-1883) فيلسوف إقتصادي ورجل سياسي ألماني من عائلة برجوازية، له نظرة تغييرية مبنية على المادية التاريخية والجدلية المادية أهم مؤلفاته كتاب رأس المال والبيان الشيوعي.

أن تصوره للدور المطلي للنقابة العمالية يربطه مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى المطالب السياسية، لأن مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكتل بغرض فرض إرادتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء كتكسير الإضرابات وعدم الرفع في الأجور.... أمام هذا التحالف تدرك الطبقة العاملة ضرورة إمتلاكها للسلطة السياسية لا سيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع، فالقضايا السياسية تتحكم في حياتهم.

دون شك أن ماركس قد نجح في وضع تصور نظري للممارسة النقابية انطلاقاً من الواقع المادي للرأسمالية خلال القرن 19 في أوروبا، حيث ظل الصراع الطبقي المحرك الرئيسي للحركات العمالية، وأن تعاضم الطبقة العاملة سمح لها بفرض وجودها على المستويين الاقتصادي والسياسي.

ورغم ذلك يعتبر هذا التناول أحادي النظرة رغم أهميته، نتيجة لإغفاله بعض الجوانب التي قد يكون لها دور هام في نشأة النقابات وتطورها مثلاً البعد النفسي والاجتماعي واختلاف تطلعات الأفراد، بالإضافة إلى تطور النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل.

2- الاتجاه التشارومي:

هذه النظرية هي استمرار لسابقتها لأنها في الاتجاه المعاكس، فتعتبر أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع، ويعتبر كل من لينين¹ وروبرت ميتشلز² من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.

أ- لينين:

¹ - لينين (1870-1924) رجل سياسة ومنظر ثوري روسي.
² - روبرت ميتشلز (1876-1936) عالم اجتماع واقتصادي إيطالي من أصل ألماني، أهم مؤلفاته الأحزاب السياسية 1911.

انطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي والسياسي وهو في ذلك يرى "بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا ذا بال وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال سلعتهم -قوة العمل- وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة وثانيا أن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخيرها لخدمة قضية الثورة". [جمال البنا: دون تاريخ، ص 161].

ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير إيديولوجي والإشراف السياسي للدولة، إذن يجب أن تتبنى النقابات أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعا مع وجود مراقبة للدولة لها، بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي.

وبهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية فنلاحظ أن لينين قد ميز بين "وعي النقابة العمالية" وهو كل ما تستطيع النقابة العمالية تحقيقه بنفسها وبين "الوعي الاشتراكي" وهو ما توفر عن طريق المفكرين الثوريين ونقطة الالتقاء بينهما هو "الحزب السياسي".

ومنه نخلص إلى أن فكرة لينين ترى ضرورة وجود فئة طلابية تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات العمالية ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

إذن هو أغفل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابات العمالية، منها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة أنه ليس بالضرورة أن النقابات العمالية تتبنى أفكار سياسية وتكون مراقبة من طرف الدولة لأنه أحيانا يكون هناك تعارض بين سياستهما ومصالحهما.

1. روبرت ميشلز:

إن تحليله للنقابات استقاه من دراسته للأحزاب السياسية، فهو يقدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات.

فيعتقد أن النقابات العمالية لن تبق على سعيها في تحقيق مكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها والمحافظة على مكاسبها الذاتية كالمصنوب القيادي والمكانة الاجتماعية...إلخ.

ومن هذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية والذي يتضمن الأفكار التالية: [عبد الله محمد عبد الرحمان، 1994، ص 185-190].

أ- اتساع تنظيمات العمال وبالتالي عدم تمكنهم من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها

ب- انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة؛

ج- الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار؛

د- الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى إيديولوجي؛

هـ- التخصص والمعرفة التامة بجميع الجوانب التي تمكن الرئيس من إدارة التنظيم النقابي، الأمر الذي لا يتوفر لجميع العمال، مما يؤدي إلى إعادة انتخاب نفس الأعضاء في نفس المناصب.

ويعتبر ميشلز أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال، لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ عن مناصبها.

مما سبق نخلص إلى أن أفكار ميشلز مقبولة واقعياً، ولكنه أغفل بعض الجوانب كتغيير القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن الانقسام الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الوعي العمالي الطبقي، كما أغفل فكرة التثقيف العمالي التي تقرب الفجوة بين العمال والقيادات النقابية .

خامسا: النظرية السياسية:

تعتبر هذه النظرية أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه السياسي والقانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه يعتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

هي في هذا تسعى إلى السيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات، وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف، العمل المباشر...، فنلاحظ أن وسائلها تغييرية ترفض الواقع القائم. بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليين، وتسعى لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير بناء المجتمع وعلاقاته.

غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية، لا يمكن تجسيدها واقعا لعدة اعتبارات منها:

أن العنف والإضرابات ليست من الوسائل الوحيدة والفعالة في تحقيق المطالب العمالية لذلك عدم طموح العمال إلى الحكم أو إلى حكم أنفسهم بأنفسهم، كذلك هناك سبب مهم هو عدم قدرة العمال على التحكم في الصناعة لقلة خبرتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم وأسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع وعدم القدرة على إنشاء علاقات عمل تكون احتكارا للعمال.

يتضح من العرض السابق أنه ليس هناك نظرية واحدة في تفسير نشأة النقابات العمالية ونموها في مختلف المجتمعات، وهذا أمر طبيعي نتيجة لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، فظهور كل نمط كان متعلق بفترة زمنية معينة بكل متغيراتها وظروفها، فمدى تطور المجتمع وعلاقاته المختلفة كذلك ظروف وأوضاع العمال تباينت من بلد إلى آخر، فاختلاف الأوضاع الاجتماعية الاقتصادية والسياسية وغيرها هذا سيؤثر حتما على نشأة النقابات العمالية لأنها وحدة من المجتمع.

وهذا التنوع أيضا في التفسير يرجع إلى تعدد العوامل التي تؤدي إلى نشأة النقابات العمالية فهي تتكون نتيجة لعوامل اقتصادية اجتماعية، نفسية، سياسية وتكنولوجية، وتعمل على إشباع مجموعة مختلفة من الاحتياجات للأفراد الممثلة لهم. إذن من أجل التفسير الشامل لنشأة النقابات العمالية، يجب الأخذ بالتفسير التكاملي فنربط قيام النقابات العمالية نموها وبقائها وبين ما تؤديه من وظائف وما تحققه من غايات وأهداف.

بعد إعطاء لمحة عن الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية، نتناول المبحث التالي تصنيف النقابات العمالية .

المبحث الثالث : تصنيف النقابات العمالية

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية ، لكل منها أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية ، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة سدرجها وفق معيارين أساسيين هما : العمل الاجتماعي والسياسة النقابية .

1- تصنيف على أساس العمل الاجتماعي :

1-1: التقسيم التقليدي :

وعلى أساسه توجد نوعين من النقابات:

أ- النقابات الحرفية :

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها . وعلى هذا الأساس ، كان مثلاً للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم ، تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في نفس المنشأة، ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها ، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي ، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية ، وظل مسيطراً على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر

هذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولكن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة ، لأن هذه الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحيانا مما يفقدها الجانب التآثري .

[حنفي عبد الغفار، 2007، ص 328] .

ب- النقابات الصناعية :

هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة ، أو صناعة معينة بغض النظر عن المهنة التي يقومون بها . أي أساس التكوين هنا هو الانتماء الصناعي . فهذا التكوين يشمل على مهنة غير متجانسة مثلا نقابات العاملين في الغزل والنسيج ، نقابة العاملين في السكك الحديدية .. إلخ .

إذن فهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي ، حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تمييز ودون مراعاة تقسيم العمل داخل المنشأة الصناعية .

ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى انتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة ذي حجم الإنتاج الكبير ، بالإضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية حتى يشكلوا قوة تواجه أرباب العمل ، فإذا كان هذا النمط يمكن العمال من حل مشاكلهم ، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا ، كالسعي لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها على أرباب العمل ، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل إنما تتعداها لطرح قضية مشاركة العمال في إدارة العمل .

وبالرغم من أن هذا التصنيف لم يعد في ظل الظروف الراهنة قادر على استيعاب كافة التنظيمات النقابية فالكثير منها أصبح لا يتبنى فكرة الدفاع عن عمال صناعة دون أخرى، وهذا لا يعني أن النقابات العمالية الحرفية والصناعية قد اختفت مع تغيير الظروف وتطور الحركات العمالية .

1-2: تصنيف clegg :

قام بالتمييز بين خمسة نماذج للنقابات كالاتي :

- أ- النقابات العامة : وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة ، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة الانخراط فيها .
- ب- نقابات الصناعة الواحدة : وهي تشمل عمالا ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي .

ج- نقابات العمال المهرة : هي تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من درجة إلى درجة أعلى في العمل .

د- نقابات الحرف الاستثنائية : وهي تضم العمال المهرة وغير المهرة ، وهي لا تختلف عن النقابة الحرفية في التصنيف التقليدي إلا في إمكانية انخراط العمال الغير المهرة .

هـ- نقابات العمال الياقة البيضاء : وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية .

من الواضح أن "كلج" اعتمد العمل الاجتماعي كأساس للتصنيف ، أي نفس الأساس الذي اعتمد في التصنيف التقليدي ولكن بتحديد وتحليل أكثر .

ومع ذلك فإن إمكانية تعميم هذا التصنيف يصطدم بصعوبة كبيرة ، لأن ليس كل التنظيمات النقابية في العالم اتخذت من تقسيم العمل الاجتماعي أساسا لقيامها ، ويبدو ذلك واضحا من خلال الأهداف المسطرة ، حيث لا تكتفي الكثير من النقابات بالدفاع عن عمال مهنة معينة دون أخرى .

ولكن يبقى تصنيف كلج يعكس توزيع فروع النقابات على المنشآت ، حيث تتطلب عملية التنظيم والتمثيل أن يكون لعمال القطاعات المختلفة فروع نقابية مختلفة ، دون أن يمنع هذا الاختلاف من الانتماء إلى نقابة واحدة . [باركر وآخرون ترجمة مجموعة من الأساتذة، دون تاريخ،ص188] .

2- تصنيف على أساس السياسة النقابية :

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها والمعنوية ، اعتمادا على أطر مرجعية معينة ووسائل محددة . وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاث أنواع:

2-1: النقابة الإصلاحية :

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه. إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحتمية التعامل معه ، فالمبدأ الأساسي الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة ، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطلوبة المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضة الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى اتفاقية جماعية .

وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة بالنقابة المراقبة « التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع ، سواء من الناحية التنظيمية التقنية ، أو الناحية الاجتماعية ، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع . » [جورج فريدمان وبيار نافيل،ترجمة حسين حيدر،1985، ص ص332-342] .

وعلى هذا الأساس فإن هذا النمط من النقابات لا يحمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكتفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك دون إعطاء المطالب العمالية شكل المشروع الثوري، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل ، الذي ينتهي

باتفاقية جماعية ، هذه الأخيرة لا تجعل أي منها يجوز انتصار كامل ، لأنه في الغالب يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال للحلول الوسطى .

ومن بين أهم الدول التي عرفت هذا النوع من النقابة هي إنجلترا ، حيث نجد أنه تشكل فيها في الفترة ما بين 1848-1890 نقابات مهن ، حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين ، وكانت لا تعارض وجود النظام القائم ، وإنما عملت على تحقيق مكاسب للعمال .

2-2: النقابة الثورية :

إن الظروف الصعبة التي كانت تعيشها الطبقة العمالية ، من سوء ظروف العمل وانخفاض الأجور وطول مدة العمل التي كانت تتعدى 17 ساعة في اليوم ، هذا الضعف أمام طبقة مالكي وسائل الإنتاج، يدفعها للشكوى ضد النظام الذي لا يضع المنتج في موقعه الحقيقي. لهذا كانت النقابات تبحث بجدية على تحسين مصير الطبقة العاملة الآخذة في الاتساع وذلك في إطار مجتمع جديد، مجتمع تغير فيه علاقات العمل ونعمل على جعل السيطرة فيها للعمال من خلال وسائل الإنتاج .

إذن فهي تقوم على مبدأ مهم، وهو رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى تغييره، لأنها ترى أن جل ما يوجد في المجتمع من مشاكل هي وليدة النظام الرأسمالي القائم

فالصراع بين الطبقتين بالإضافة إلى ضعف الطبقة العاملة، هذا يجعل النشاط النقابي ذو طابع ثوري، لا يكفي بتحسين ظروف العمل وإنما يتعداها للسعي إلى إقامة علاقات صناعية لا تكون فيها السيطرة لأرباب العمل، إذن غايتها تغيير البناء الاجتماعي ككل.

وترى هذه النقابات أن أسلوب التعامل التفاوضي التحاوري لا يجدي نفعا، ولذلك فإنه من الضروري القضاء عليه ، وهذا لن يأتي إلا بالإضرابات والعنف وانتهاج كل السبل التي تعجل بالقضاء عليه.

وهناك من يصطلح على هذا النوع من النقابية بالنقابية المعارضة ، ففي سبيل سعيها للسيطرة على وسائل الإنتاج بغية إعادة تشكيل علاقات وأسباب عمل وإنتاج جديدة تكون فيها السيطرة للعمال ، تنتهج كل الأساليب وتستعمل جل الوسائل ذات الطابع الثوري ، كما أنها منفصلة عن الأحزاب السياسية ، لأنها تعتبرها جهة تسعى للسيطرة عليها خدمة للنظام القائم ومصالحها الخاصة .

ومن أهم الدول التي عرفت هذا النمط هي فرنسا ، فالعمل الثوري للنقابات في فرنسا، تجلّى في سعيها وتصورها أن إتخاذ حلول للطبقة العاملة لا يكون إلا بتغيير النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي السائد .

2-3: النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب ، فليس هنا مجال للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة. وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفييتية سابقا والنقابية الألمانية .

فالدول التي تبنت هذا التشكيل أو وجدت ما يسمى « مجالس العمال » التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلا بمدة المخطط (كما كان الحال في دول الإتحاد السوفييتي سابقا) ، من أجل تحقيق أهدافهم فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة. فهي لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسيات أخرى، إذن أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبه.

ويوجد هذا النمط من التشكيل في دول الإتحاد السوفييتي سابقا والتي تتميز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال وبعض الدول الأخرى مثل ألمانيا. إذن هذه النقابات مختلفة فدورها كبير على مستوى المنشآت فلا تكتفي بالمراقبة وإنما تتعدى إلى المشاركة في اتخاذ القرارات أخذ عليها أن جانبها المطلي محدود كونها مرتبطة بالتنظيم ، ولا تسمح للعمال بالترقي بمطالبهم وطموحاتهم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة للتقليص في الفجوة فتقوم بدور المسير ، أما النقابة تقوم إلى جانبه بدورها المطلي .

بناء على ما سبق يمكننا تصنيف النقابات العمالية الموجودة الآن وفق لإستراتيجيتها إلى:

أ- النقابة المعارضة : والتي تبحث فغي التعبير في بناء المجتمع ككل وتبحث عن علاقات صناعية تكون السيطرة فيها للعمال وهي تركز على ظروف العمال الاقتصادية والاجتماعية وتعتمد على الإضراب العام وأبرز من يمثل هذا الاتجاه النقابة الفرنسية CGT.¹

ب- النقابة المراقبة : وتبحث قبل كل شيء عن إصلاح وتحسين شروط الحياة والعمل للعمال ككل ولا تسعى إلى تغيير المجتمع ، وأبرز ممثليها النقابات البريطانية و الأمريكية .

¹ - CGT : الكنفدرالية العامة للعمل ، وهي أول نقابة تكونت في فرنسا ، سنة 1895 ، جاءت بعد مؤتمر لموج Limoges

ج- النقابات المشاركة : وهي التي تبحث عن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمال والعمال وبالتالي الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمالية وأبرز ممثليها النقابية الألمانية .

بعد تعرفنا على تصنيفات المختلفة للنقابات العمالية نتناول فيما يلي مهامها.

المبحث الرابع : مهام النقابات العمالية

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل ، من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان سوق العمل يعاني من اختلال (زيادة في عرض قوة العمل) ، مما أدى إلى قبولهم للعمل وفق أي شرط مع استغلال كبير لرب العمل لهم.

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

[Xavier Greffe ,Jacques Mairesse ,Jean Louis Reiffers, 1990,P1285.]

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

1- المهمة الاقتصادية المادية :

في المرحلة المبكرة من تطور الطبقة العمالية ، لم تكن مباشرةم للعمال تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل ، الأجور، ظروف العمل ... فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي سيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستغلال العمال إلى أقصى حد ، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية والمادية الخاصة بالأجر ، المنح العائلية بالظروف الأمنية والصحية للعمال ضمن البيئة المباشرة ، دوام العمل ، الحق في العطل المدفوعة،الأجر...

فالعامل الاقتصادي لعب دور هام في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم.

فلا يمكن أن نتكلم عن المهمة الاقتصادية ضمن المجتمع الرأسمالي ، دون أن نتطرق لدى المجتمعات الاشتراكية سابقا ، فلم تقتصر هذه المهمة على الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها وإنما توجهت إلى رفع إنتاجية العمال من خلال تحفيزهم وتوعيتهم للعمل بجهد أكثر دون أن نغفل أن الدولة هنا هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم ، وتقوم بإصدار التشريعات الكفيلة بذلك فيما يخص العمل والإنتاج .

بالإضافة كان هناك اتجاه في المجتمعات الاشتراكية سابقا إلى رسم «سياسة قومية للأجور» [عبد الباسط محمد حسن ، 1972 ، ص 297] . بمعنى يقومون بربط مستوى الدخل القومي للأجور ، بهذا الاتجاه لم يسمح للنقابات العالمية بالتدخل في تحديد مستوى الأجور على اعتبار أنه أصبح ضمن سياسة متعلقة بالدخل القومي ، وأصبحت مكثفة بالمشاركة بتنصيب من وضع هذه السياسة ثم المشاركة في الرقابة على تطبيقها .

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة ، وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل . ونخلص مما سبق أن ضمنها تدرج العديد من المواضيع منها معايير العمل، الانضباط ، التحديدات التكنولوجية ، تحديد الأجور ظروف العمل [ضياء مجيد الموسوي، 2007 ، ص ص 75-80] .

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

وكذلك النظام والانضباط، فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية ولكن يبقى للإدارة ضبط العمال.بالإضافة إلى موضوع التكنولوجيا على اعتبارها تهدد استقرار العامل في منصبه ، تعمل النقابات العمالية للحفاظ على حقوقهم .

أما بالنسبة للأجر الذي يعتبر أهم هذه المواضيع، والتي تم العامل كثيرا لأنه يمثل الدخل الوحيد له، فتعمل النقابات العمالية على التفاوض من أجله والحصول على مستوى يتماشى مع مستوى الأسعار في سبيل الحفاظ على القدرة الشرائية .

2- المهمة الاجتماعية :

إن العامل اجتماعي بطبعه الإنساني ، فهو يرغب العيش والعمل ضمن جماعات ، فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية فتكسبه وصفا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة ، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس .فالنقابة تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء.

فبعد التاريخ أين كان نظام الطوائف الحرفية¹ يسيطر على الحياة الاقتصادية، كانت الطائفة تعد محل العائلة، فيبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن ، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا .

وبعد انحلال هذا النظام وظهر نظام المصنع² ، نشأت تلك الروابط وضعفت روح الانتماء، فجعل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر ، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية .

لدى فإن النقابة وكما عبر عنها تانباوم « بأنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه ، وتجعل لحياته معنى حيث يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم» [عبد الباسط محمد حسن ، 1972 ، ص 298] .

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى ، وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني ، ويساهم معهم

1 - نظام الطوائف الحرفية : ظهر في أوروبا في القرن التاسع ميلادي وهو عبارة عن تنظيم يضم مجموعة من الأعضاء يشتغلون بنفس الحرفة ، ويتركب البناء الاجتماعي فيه من 3 مستويات المعلم ، الصانع والصبي والعلاقة بينهم تضامنية .

2 - نظام المصنع : ظهر مع الآلة ، فتغيرت معه وسائل وعلاقات الإنتاج ، وأصبح البناء الاجتماعي فيه يتكون من طبقتين عاملة ومالكة لوسائل الإنتاج متعارضين من حيث المصالح .

كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة، وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج .

3- المهمة النفسية :

إن أهم ما يميز نظام المصنع في العلاقات الفردية والصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج، فوجد جو من التوتر والاضطراب داخل المنشأة ، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة، وهيمى له جوا من الاستقرار والأمان النفسي .

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

زد إلى ذلك التخصص والتقسيم الدقيق للعمل إلى مراحل بسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومتكررة قتلت فيه الطموح ، فهو لا يستغل كل طاقاته ومهاراته ، فولدت عنده شعوره بالهامشية والروتين وعدم الرضا عن نفسه ولا على العمل . فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه ويمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها، وكذلك تزيده الشعور بالأمن ، الثقة بالنفس والتقدير .

4- مهمة تنظيمية وثنائية :

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة ، هو من أول المقاصد التنظيمية تسعى إليه النقابة العمالية بالوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة ، فتجند مجموعة من الأشخاص

على مستوى المنشآت أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها ، وتعمل على توضيح الحقوق للعمال وما يستوجب لتحصيل المصالح لهم من وسائل وسلوك جماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الصفوف داخل الوحدة التنظيمية الواحدة .

« فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجمع العاملين في وحدات تنظيمية، ولتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالاً لنضالهم وميداناً للتشاور بينهم، بناءً على مبدأ التضامن بين جموعهم ». [مصطفى الفيلاي ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 257] .

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضاً مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات ، وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية ، وما يحيط بها من مؤشرات البيئة الاقتصادية العامة . ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطب ، والبيانات الصادرة عن المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية ... إلخ .

إذن بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضاءها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور ، إذن تقوم بتثقيف خارجي وآخر داخلي على مستوى أعضائها .

وفيما يلي نتناول تنظيم المنظمة النقابية، وذلك بالتعرض إلى هيكلها التنظيمي تمويلها ضف إلى ذلك الأساليب التي تلجأ إليها لتحصيل مطالبها.

المبحث الخامس : تنظيم النقابات العمالية

نقصد بتنظيم النقابة العمالية، هيكلها التنظيمي، مصادرها المالية والوسائل المستعملة من طرفها لتحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية.

1- الهيكلة والتنظيم:

يشكل التنظيم الهيكلي للنقابات العمالية بناءً هرمي ، قاعدته السفلى مكونة من النقابات الفرعية على مستوى منظمات الإنتاج المحلي ، وتتجمع المنشآت المتجانسة في تنظيم قطاعي أحد جناحي الهرم وتتألف القطاعات في تنظيم جهوي بالجناح الثاني للهرم ، ويتوج التنظيم العام جناحي الهرم في اتحاد عام هذا الأخير يباشر مسؤولياته الوطنية في نطاق أجهزة

ثلاثة : المؤتمر العام، الهيئة الإدارية والمكتب التنفيذي ، جميع أعضائه منتخبون من الفروع القاعدية انتخاباً حراً مباشراً ، يتداولون على المسؤولية بصورة دورية حسبما يضبطه القانون الأساسي .

ويستعين المسؤولون في المكتب التنفيذي ، بجهاز إداري لمباشرة الشؤون المكتبية ، كان أفرادها في أول الأمر مختارين من العاملين في إحدى النقابات الفرعية ، يباشرون عملهم بصفة مجانية ، ثم احتاجت الحركة العمالية إلى جهاز مكتبي قار يباشر العمل على الصيغة الإدارية مجموعة من الموظفين الأجراء منتدبين بحسب فروع الاختصاص [مصطفى الفيلاي، 2006، ص255].

واستوجبت كثرة الأشغال وتشعب المسؤوليات ، أن يتفرع لأدائها الكاتب العام للمنشأة مع مجموعة من أعضاء المكتب التنفيذي ، وأن يصبحوا بدورهم أجراء لدى المنشأة ، يجمعون على رأس الهرم بين النشاطات النقابية والمسؤوليات الإدارية لتسيير التنظيم النقابي بجميع فروع .

ومما سبق يمكن أن نلخص البنيان التنظيمي للنقابة العمالية في ثلاث مستويات التالية :
أ- اللجنة النقابية بالمنظمة : وتشكل قاعدة الهرم التنظيمي؛

ب- النقابة العامة : حيث تشكل المستوى الأوسط من الهرم التنظيمي ، « وتتكون عادة على المستوى القومي، وتتولى الإشراف على الوحدات النقابية وتوجيهها والتنسيق بين جهودها » [مصطفى نجيب شاويش، 2005، ص295] ؛

ج- الإتحاد العام للعمال : ويتكون على المستوى القومي من مجموع النقابات العامة وتكون مهمته الإشراف على الحركة النقابية وتنسيقها بشكل عام .

فيشهد التنظيم النقابي العديد من التطورات ، من المحلي إلى الجهوي ومن الفرعي إلى القطاعي ومنها إلى المرتبة الوطنية ثم إلى الأممي والدولي ، فلا يمكن أن نتكلم عن هيكل التنظيم النقابي دون أن نشير إلى التنظيم الدولي العالمي .

فولدت الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة CISL في 1949، بانشقاق عن الفدرالية النقابية العالمية FSM. بالإضافة إلى الكنفدرالية العالمية للعمل CMT التي تضم 144 منظمة في

116 بلد وبها حوالي 26 مليون عضو ، وكانت تعرف بالكنفدرالية الدولية للنقابات المسيحية CISC والتي تكونت في 1920 وتخلت عن طابعها الطائفي وغيرت الإسم إلى الكنفدرالية العالمية للعمل في 1968 . كذلك الفدرالية النقابية العالمية FSM التي تكونت سنة 1945، بصفتها امتداد للفدرالية النقابية الدولية FSI التي تأسست في 1913 . وأخيرا الكنفدرالية النقابية العالمية CSI التي تكونت في 2006 [www.kefaya.org/06reports/0612101_boro.html] .

2- تمويل النقابات العمالية :

إن النقابة العمالية كباقي المنظمات من أجل مواصلة نشاطها وتأدية وظائفها، يجب أن يكون لديها بالإضافة إلى هيكل تنظيمي إمكانيات مالية، وفيما يلي ندرج بعض تلك المصادر المالية: [عبد الغفار حنفي، 2007، ص36] .

أ- رسم الانضمام : إنه رسم يدفعه العضو الذي يريد الالتحاق بالنقابة عقب قيده أو إعادة قيده بعضويتها ، بمعنى أنه يدفع في كل مرة ينضم فيها العامل إلى النقابة ؛

ب- الاشتراكات الشهرية : إنها مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى النقابة العمالية فقد تكون مبالغ ثابتة يدفعونها شهريا أو نسبة من دخل الفرد ، بمعنى أن الاشتراكات تكون مختلفة من عضو إلى آخر حسب الدخل المحصل شهريا ؛

ج- الضرائب الاستثنائية : ونقصد بها تلك الضرائب التي تفرضها النقابة على الأعضاء لأغراض خاصة ، كأن تعجز النقابة مثلا عن تغطية جميع نفقاتها أو سداد ديونها وعادة ما يكون السبب هو إضراب طويل كلفها نفقات باهظة ، وجرت العادة أن لا تفرض إلا بموافقة ثلث الأعضاء؛

د- الهبات والتبرعات : فأحيانا ترد إلى النقابات العمالية هبات وتبرعات من أطراف مختلفة ولكن يجب أن توافق عليها أولا الجهات الرسمية بمعنى الدولة ولا تكون مخالفو للقوانين أو تعارض مصالحها ؛

ه- الأرباح المتأتاة من أرباح المطبوعات ؛

و- إيرادات الحفلات التي تقيمها النقابة ، فتقوم بتأطيرها وإعدادها ، طبعا بعد موافقة الجهات المختصة؛

ز- إعانات الدولة التي تقدمها أحيانا للنقابات العمالية؛

ى- الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموال النقابات العمالية، فيمكن لها أن تستثمر أموالها في حدود ما يسمح لها أحكام القانون .

وقد نص المشرع الجزائري على المصادر المالية الممكنة للنقابات العمالية ، في المادة

24 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الصادر في 02-06-1990 والمتمم للقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 .

3 - أساليب النشاط النقابي :

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال

المادية والمعنوية وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل ، وذلك بحسب المطالب العمالية والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل .

وانطلاقا من هذا فإننا سنحاول استعراض مجموعة منها:

3-1 : المفاوضات الجماعية :

إن التفاوض الجماعي هو « البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال » [Frederic Delacourt,2001,p117]. فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناء عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل.

والتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى، المحتوى، الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية. [1278-1279 Xavier Greffe ,Jacques Mairesse ,Jean Louis Reiffers,1990,PP]

- أ- من حيث المستوى : فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني، فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان ، والثانية هي المسيطرة على بلدان أوروبا الشمالية .
- ب- من حيث المحتوى: أي ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض من مواضيع مثلا تفاوض العام الوطني يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل.
- ج- من حيث الجدول الزمني: هناك بعض الدول يحددون فترة زمنية دورية من أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلا في الوم أ المدة هي ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور.
- د- من حيث إجراءات التنفيذ : تختلف هذه الإجراءات من دولة إلى أخرى .

أما الاتفاقية الجماعية هي النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضة الجماعية، فهي اتفاق مدون يعبر عن التزام الطرفين المتفاوضين وتتضمن جميع الشروط المتعلقة بالعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة .

في حين الاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو بعض العناصر من مجموع شروط العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقية الجماعية.

ويتضح أن الهدف من المفاوضة الجماعية هو فرض بعض القيود من صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد ، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضي الطرفين فرغم عدم التأكد من التوصل إلى القرار الأمثل إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين.

وتمر المفاوضة الجماعية بعدة خطوات أساسية لكل منها خصائصها المميزة وهي : [عبد الغفار

حنفي، 2007، ص ص330-334]

- مرحلة ما قبل المفاوضات؛

- مرحلة اختيار ممثلين الطرفين؛

- مرحلة إعداد إستراتيجية المفاوضة؛

- مرحلة إدارة المفاوضة ؛

- مرحلة الاتفاق النهائي.

أ - مرحلة ما قبل المفاوضات:

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

كما يتطلب الأمر أيضا من ممثلي المنظمة أن يدرسوا وبدقه النقابة التي ستفاوض معها من حيث التعرف على مركز النقابة، نفوذها، تأثيرها والاتفاقيات التي سبق توقيعها مع منظمات أخرى، لهذا الأمر يعطي صورة في تفكير النقابة وتأثيره.

ولا تقتصر الدراسة في التنظيم النقابي فقط، وإنما تمتد إلى خصائص وشخصيات ممثلي النقابة في المفاوضات ، فهذه الأخيرة لها بعدين ، بعد تأثيري وبعد المفاوضة ، فإذا كان ممثلي الإدارة لديهم معلومات ضئيلة عن ممثلي النقابة فيصعب عليهم التعرف على أساليب الضغط التي سوف يستعملونها.

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

فهناك جانب مهم من نشاط التكوين النقابي إلى حسن إعداد المفاوضين وتزويدهم بالمعلومات الضرورية ثم تلقينهم الطرق الناجحة لإرغام الخصم وانتزاع الحقوق والوصول إلى المقاصد ، فهناك اتجاه للحركات العمالية إلى تخصيص فريق من النخب القيادية لمباشرة المفاوضات المشتركة وتعمل على تزويدهم بمختلف المراجع القانونية والمعلومات القطاعية ، وقد

يتكون منهم فريق من الخبراء في فرع قار من التنظيم الهيكلي على مراتب فرعية و جهوية، وقد تتعاقد بعض النقابات العمالية مع مكاتب استشارية متخصصة .

ب - مرحلة اختيار ممثلي الطرفين في المفاوضات :

يجب أن تحدد الشركة من جانبها من يمثلها في المفاوضات مع النقابة العمالية فيكون فريق عمل وينبغي أن يكون لمحامى المنشأة دور ، وعلى ألا يكون هو المفاوض الرئيسي أو الوحيد فهو لديه مهارات معينة وينبغي على فريق العمل أن يلم بمختلف المعلومات المتعلقة بالأشكال موضوع التفاوض ، وينبغي إبعاد رئيس المنشأة عن عملية التفاوض لأن طبيعة هذه الأخيرة تستلزم وقتا لتقييم المواقف وإذا كان رئيس المنشأة موجود فهذا يعني اضطراره إلى إبداء الرأي فورا بالموافقة أو الرفض ، ولكن عدم وجوده يمكن من توفير الوقت للمشاورات .

وفيما يتعلق بممثلي النقابة العمالية في المفاوضات، فإن فريق العمل يكون عادة من ممثلين عن النقابات الفرعية والرئيسية أو رئيس النقابة المحلية إذا كانت المفاوضات أساسية وحيوية وممثل النقابة العامة.

وإذا كانت المفاوضات موسعة مثلا على مستوى الصناعة، والقطاع، فقد يشمل الفريق على ممثل لرئيس النقابة العامة ، وغالبا ما يشارك رئيس النقابة العامة .

ج - مرحلة إعداد إستراتيجية المفاوضات:

تعتبر ذات دلالة هامة بالنسبة لكل من الإدارة والنقابة ، فتتمثل الإستراتيجية بوضع الخطة التي تتبع في التباحث والمفاوضات ، فالإدارة قبل دخولها إلى مكان التفاوض يجب الكشف عن بعض الجوانب الأساسية للخطة ، فمثلا يقوم المدير العام للمنشأة بالإفصاح عن الحد الأقصى للتنازلات وغالبا ما تبلغ النقابة صاحب العمل بالمطالب مسبقا قبل جلسة التباحث ويجب على الإدارة أن تستجيب وفي أي الظروف أن تقبل بنظام الاتفاق المشترك في المسائل الخاصة بالعمال حيث تحاول النقابة دائما إخضاع المسائل الخاصة بالترقية والنقل ، والفصل وغيرها من القرارات لموافقة طرفي الاتفاق ، فمثل هذه الشروط تقيد حرية الإدارة في التصرف.

فيمكن أن يتضمن الاتفاق على الشروط العامة ولكن القرار المتعلق بتنفيذ هذه المسائل هو من اختصاص الإدارة.

والعنصر الآخر الأساسي في إستراتيجية المفاوضة الإدارية هي ألا تظهر أي تخوف من الإضراب أو التوقف عن العمل، فالكشف عنه يعتبر وسيلة ضغط تستعملها النقابة.

د - مرحلة إدارة المفاوضة :

يجب أن تكون هناك دراسة معمقة للطرف الآخر والتعرف على أثر التصرف فقد تحاول الإدارة مثلا تحقيق مكاسب من المساومات والدعاية لها على نطاق واسع بين العاملين في المنشأة ويجب على الإدارة تجنب مناقشة بنود الاتفاق تفصيليا وإنما المساومة على قبول الاتفاق ككل وبذلك تهدف للتوصل إلى اتفاق مبدئي قبل مناقشة أي بند .

هـ - مرحلة توقيع الاتفاق :

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

3-2 : الإضراب :

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

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

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

3-3 :التوفيق والتحكيم :

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

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

إذن كل من الموفق والحكم هما طرف محايد ولكن الحكم يدخل كالقاضي يصدر القرار أو الحكم في الموضوع ، والملزم لطرفي النزاع ، أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع .

خلاصة الفصل الأول:

يتضح من خلال العرض السابق أن النقابة العمالية تجمع إختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة فيما بينهم، والمساهمة في إتخاذ القرارات المتعلقة بهم،وفقا لسياسة معينة مبنية على أساس إطار مرجعي محدد.

وخلصنا كذلك إلى أنه ليست هناك نظرية واحدة تفسر نشأة الحركات النقابية ونموها في مختلف المجتمعات، وهذا راجع لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، كذلك ظهور كل نمط منها في مرحلة زمنية معينة، بالإضافة إلى اختلاف أوضاع العمال في كل بلد.

إن هذا الاختلاف في التفسير يشير إلى تعدد العوامل التي أدت إلى نشأة النقابات، وإلى تشعب الوظائف التي تؤديها. فالنقابة تنشأ نتيجة لمجموعة من العوامل الاقتصادية، الاجتماعية النفسية والتكنولوجية، تشعب مجموعة من الاحتياجات الأساسية للأفراد الذين يشتركون فيها، لذا من الأفضل الأخذ بالتفسير التكاملي الذي يربط بين قيام النقابة، نموها وبقائها، وبين ما تؤديه من وظائف.

فالنقابة العمالية كباقي المنظمات الأخرى، في سبيل استمرارها تحتاج إلى تمويل، تحصل على هذا الأخير من جهات مختلفة تبعا للقوانين المعمول بها، التي تختلف من بلد إلى آخر. كذلك من أجل تحقيق أهدافها تستخدم مجموعة من الوسائل، منها المفاوضات الجماعية الإضراب، التوفيق والتحكيم.

فيمايلي سنتناول الفصل الثاني المتعلق بتطور التشغيل والحركة النقابية العمالية في الجزائر، حيث سنتطرق إلى تطور عالم الشغل في الجزائر أثناء الاستعمار الفرنسي، وبعد الحصول على الاستقلال الوطني، فخلال هذه الحقبة سنميز بين فترتين: أثناء الحزب الواحد والتعددية الحزبية.

الفصل الثاني

تطور التشغيل و الحركة

النقابة العمالية في الجزائر

الفصل الثاني : تطور التشغيل والحركة النقابية العمالية في الجزائر

تمهيد :

إن الحديث عن الطبقة العاملة و النقابة العمالية في المجتمع الجزائري ليس بالأمر البسيط ذلك لاختلاف المجتمع الجزائري في بنيته عن المجتمع الغربي ، فتشكل الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبط بتطور نمط الإنتاج الرأسمالي، و كذا التطور السريع للقوى المنتجة، بالإضافة الى ظهور علاقات اجتماعية سمحت بتشكيل طبقة عمالية ناضلت من أجل استقلالها عن باقي الطبقات الأخرى.

بينما الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري و دول العالم الثالث بصفة عامة، ارتبط تطورها بالنضال من أجل التحرر من السيطرة الإستعمارية، و حتى قبل الاستعمار الفرنسي كان هناك غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي ، و هذا راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الاجتماعي، إضافة إلى نظام الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي .

نتعرض في هذا الفصل إلى الظروف التاريخية، الاجتماعية و الاقتصادية التي طرأت خلال فترة الاستعمار و بعد الحصول على الاستقلال الوطني، و مدى تأثيرها على الطبقة العاملة و الحركة النقابية العمالية الوطنية .

المبحث الأول : تطور عالم الشغل في الجزائر

نتعرض في هذا المبحث إلى تطور الموارد البشرية في الجزائر خلال فترتين، فترة الإستعمار الفرنسي، و فترة بعد الإستقلال الوطني.

1- أثناء الفترة الاستعمارية:

كانت الجزائر في مطلع القرن 19م بلدا زراعيا ريفيا، إذ كان 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة و تربية المواشي، لكن مع دخول الاستعمار وتجريده للجزائريين من الملكية، أصبح عدد كبير من السكان الأصليين دون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة لاسيما بعد استمرار الاستعمار في تسخير كل طاقات المجتمع الجزائري البشرية والمادية لخدمة مصالحه الاقتصادية، كما لجأ إلى تفكيك البنية الاجتماعية التقليدية لكن دون إزالتها تماما مع عدم السماح للبرجوازية بالتوسع. [سمير أمين، ترجمة مجموعة من الأساتذة، 1981، ص 88]

تكونت منشآت اقتصادية رأسمالية في المناجم، في الزراعة و الصناعة التحويلية، لتزويد فرنسا بالمواد الخام بالإضافة الى المواد الزراعية و المعدنية، الشيء الذي سمح ببروز نواة عمالية كانت تعيش ظروف قاسية مما أثر بشكل واضح في تاريخها، ولم تسمح بتشكيلها كطبقة اجتماعية وانفصالها عن الفئات الأخرى، أو تميزها من حيث وصفها الاجتماعي عن الجماهير الأخرى و ذلك لأسباب مختلفة يمكن إيجاز بعضها فيما يلي :

- استثمار رأس المال في الزراعة، بناء المنشآت المنجمية بالإضافة للانتاج الغذائي لتثبيت احتكار المعمرين على المدى البعيد لطاقت تسمح لهم بالسيطرة على الجزائر ، و لم تكن الصناعة الثقيلة موجودة الشيء الذي أدى إلى انتشار البطالة في أوساط المجتمع الجزائري .

- إن أصل الطبقة العاملة في الجزائر فلاحية ، و لكن بعد تجريد الاستعمار الفرنسي للملكيات خلف ذلك آثار سلبية على السكان ، من حيث ارتفاع البطالة إذ بلغ عدد البطالين 850.000 شخص عام 1955 اضطروا في نهاية الأمر إلى الهجرة خارج الوطن باتجاه فرنسا .

- كانت غالبية المنشآت الرأسمالية في حوزة الرأسماليين الأجانب و البرجوازية الاستعمارية بينما بقيت البرجوازية الجزائرية ضعيفة فمن بين 1856 منشأة صناعية كانت 60 منشأة فقط يملكها الجزائريون و كان 93 % من مجموع العمال الموظفين يعملون في منشآت الرأسماليين الجانِب و المعمرين. [هيلموت نيموشوفسكي ، العدد 3 ، 1979 ، ص 266]

- إن الهجرة المتزايدة للأوروبيين نحو الجزائر عرفت ارتفاعا كبيرا حيث بلغ عددهم مليون أوروبي من عشر ملايين جزائري عام 1945 و كانت نسبة العمال الأوروبيين تشكل 43% من مجموع 575.000 عامل الذين كانوا يعملون في القطاع غير الزراعي. فامتاز العمال الأوروبيون بتأهيل أفضل من العمال الجزائريين الشيء الذي جعلهم يتميزون بوضعية أفضل فيما يخص الأجور والوضع الاجتماعي، ولكن احتكاك العمال الجزائريين بالعمال الأوروبيين كانت له إيجابيات، حيث ساعد في تطور الحركة النقابية في الجزائر، و الاستفادة من تجارب الطبقات العمالية في العالم. [MESOUCH LEMNOUAX , N2, 1979, P06]

- إن الفئات الاجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر كانت تتكون من ثلاث أقسام رئيسية: [هيلموت نيموشوفسكي ، العدد 3 ، 1979 ، ص 271]

أ- البرولتارية الفلاحية كانت تشمل حوالي 150.000 عامل جزائري، يعملون وقتنا كاملا في مزارع مجهزة بطريقة عصرية، غير أنهم كانوا عرضة لاستغلال بشع إذ يتعدى يوم العمل 10 ساعات مع تدني كبير للأجور .

ب- البرولتارية الصناعية كانت تضم 135.000 إلى 140.000 عامل بوقت كامل يشكل الأوروبيين 60.000 عامل من مجموعها أي ما يعادل 40 % الشيء الذي يؤكد ارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشعب الجزائري ، و كذا التأثير الواضح للعمال الأوروبيين على الجزائريين فيما يخص التنظيمات النقابية إذ ظلت القيادات من أصل أوروبي.

ج- عمال البناء بلغ عددهم 140.000 عامل، و كانوا يشكلون أهمية كبيرة و هذا راجع إلى كونهم أيدي عاملة رخيصة، و ظل الاستعمار بحاجة إليها نظرا لضعف المكننة في هذا القطاع .

من خلال المعطيات السابقة ، يمكن القول أن عدم تشكل طبقة عمالية متميزة من حيث وضعيتها الاجتماعية و بنيتها كانت لأسباب موضوعية إذ بقي العمال عرضة لاستغلال أصحاب رأس المال من جهة و اضطهاد الإدارة الاستعمارية من جهة أخرى ، إلى جانب انتشار البطالة الشيء الذي لم يسمح بتعاظمها عدديا مما عطل تبلور نواتها .

2- بعد الاستقلال الوطني :

إن التجربة الجزائرية في مجال التنمية تعد من التجارب الرائدة في العالم الثالث، و هذا يرجع للمكاسب المحققة في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي بالإضافة إلى الأهداف التي كانت تراهن على تحقيقها، فقد شهدت الجزائر حركة صناعية تركزت أساسا في مجال المحروقات والصناعات الثقيلة في الفترة المبكرة بعد الاستقلال.

فكانت الدولة تحاول من خلالها التخفيف من حدة البطالة التي كانت متفشية في أوساط المجتمع الجزائري ، علاوة على تحقيق تراكم مالي يسمح مستقبلا بتنشيط القطاعات الاقتصادية الأخرى، فهذه الحركة التنموية في المجال الصناعي أوجدت ظروف ووضعية جديدة كبروز يد عاملة حديثة ، فأصبحت بحاجة متنامية للإطارات حتى يتسنى تنظيم العمل باعتباره شرطا أساسيا لتحقيق الإنتاج. [Said Chikhi , N06 mars 1994 , pp 3-9]

في خضم هذه التحولات برزت آثار واضحة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي فإذا كانت الهيكلة الاقتصادية تعني وضع هياكل للإنتاج و التبادل ،بالإضافة إلى أساليب التسيير قصد استغلال العمال لتحقيق الأهداف المسطرة، كانت في نفس الوقت تعلن عن تشكل طبقة عمالية تطرح قضايا مرتبطة بها من حيث علاقاتها بالدولة المنتجة لإيديولوجيات تستعمل للتحكم والسيطرة ، و كذا بنيانها كطبقة واقعة مرتبط بظرفين أساسيين :

أ- تكونت في خضم بناء دولة وطنية تهدف لردم التناقضات المتوارثة و السعي في نفس الوقت لتجاوز الآثار السلبية التي خلفها الاستعمار من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية .

ب- إن نواة الطبقة العاملة كانت من أصل ريفي ، و معظم العمال لم يعرفوا العمل أثناء الفترة الاستعمارية .

إن هذه الظروف تحكمت في تاريخ الطبقة العاملة الجزائرية بعد الاستقلال ، إذ أثرت في بنيتها و كذا علاقتها مع السلطة و مع الطبقات الاجتماعية الأخرى ، و لا سيما بعد دخول الجزائر فترة التعددية السياسية .

كانت الطبقة العاملة في الجزائر تتكون أصلا من سكان الأرياف الذين هاجروا بعد الاستقلال نظرا لانعدام متطلبات الحياة الضرورية كالصحة ، السكن ، التعليم ... إلخ ،بالإضافة لانعدام الإمكانيات المادية الكفيلة بتطوير الزراعة، إلى جانب الحرفيين الذين التحقوا بدورهم بالعمل الصناعي باعتبار عائداته أكبر من عائدات العمل الحرفي بكثير، إلى جانب شريحة ثالثة تتكون من المطرودين من المدارس .

إن تشكل الطبقة العاملة في الجزائر من فئات اجتماعية و ثقافية مختلفة كان يشكل عائق في بناء فكر عمالي، و كذا توحيد قاعدة المطالب المهنية والاجتماعية، بالإضافة إلى انعدام تنمية متوازنة من كل المناطق في الوطن، وكذا الاختلاف في وضع العمال من حيث الأجور من مدينة لأخرى و من قطاع إلى آخر، فعلى سبيل المثال كان العامل في كل قطاع البناء في سنة 1972 أجره لايتعدى 320 دج، بينما في قطاع المحروقات كان يفوقه بمرتين، الشيء الذي أدى إلى وجود فروقات اجتماعية داخل الفئة العاملة نفسها. [Said Chikhi ,N06, mars 1994 ,p 12]

كما أن انقسام العمال على قطاع عمومي تابع للدولة وقطاع خاص طرح بدوره وضعيات مختلفة ، كان لها أثر على النشاط النقابي ، إذ لم تشكل إضرابات أو احتجاجات موحدة لكون أن عمال القطاع العمومي عرفت وضعياتهم تحسن بالمقارنة مع عمال القطاع الخاص ، إذ تم القضاء على ظاهرة العمل المؤقت مع مشاركتهم في التسيير الاشتراكي للمنشآت

إلى جانب حصولهم على الخدمات الاجتماعية (التعضديات الاستهلاكية ، المراكز الصحية و حجم ساعي وفق قوانين العمل).

بينما ظل عمال القطاع الخاص عرضة للاستغلال ، فكانت أجورهم منخفضة وساعات العمل طويلة بالإضافة إلى انعدام الضمان الاجتماعي، مع غياب التأطير النقابي في غالب الأحيان نظرا للضغوط الممارسة من قبل أصحاب المصانع والمنشآت لا سيما في ظروف يعرف فيها سوق العمل عرض كبير لقوة العمل .

وفي ظل هذه الظروف السابقة ، فقد عطلت تبلور الوعي الطبقي ، فمجرد الحصول على منصب عمل يعني تحسن الوضعية الاجتماعية، أو هجرة الفرد إلى المدينة والتحاقه بالمصنع يعني الصعود في السلم الاجتماعي ، لذلك يمكن القول أن الوعي لدى العمال الجزائريين ظل حبيس أفكار مشوهة زكته ظروف اقتصادية وسياسية .

إلى جانب النمو الكبير للصناعة وما صاحبه من مغادرة لقدماء العمال والتحاقهم بمناصب التسيير والتأطير (والتي كانت تعتبر بمثابة ترقية سياسية لكونهم شاركوا في الحرب التحريرية) فقد خلق فراغا كبيرا من حيث التواصل مع الأجيال الجديدة من العمال، وتمير تجاربهم النضالية والمهنية ، ولا سيما أن الإحتكاك بين العمال يشكل المرجعية الأساسية لمسألة الوعي ، الشيء الذي جعل الطبقة العاملة لا ترتق لتبني مشروعها الطبقي بل حاول كل على مستواه السعي لتحسين وضعيته .

بالطبع هذه الفرص لم تكن متاحة لكل العمال، حيث ارتفع عدد العمال الذين يعيشون في بيوت قصديرية ، إلى جانب صعوبة اندماجهم في الأوساط الحضرية، ووقوع أفراد عائلاتهم في مشاكل اجتماعية ، حينها أدرك العمال أن اندماجهم وتحسين وضعيتهم لن يأت إلا من خلال توحيد الجهود بينهم سيما وأن المصير مشترك ، على اثر هذه الملامح من الوعي بدأت الطبقة العاملة التفكير في طرق المقاومة والاحتجاجات. [Said Chaikhi ,N06,juillet 1989,p49]

ففي الفترة الممتدة من 1967-1974، ومع الحركة التي عرفتها الجزائر من تأميمات للهياكل القاعدية كالبنوك والمنشآت البترولية، ومع بروز خطاب سياسي يراهن على الجماهيرية هذا الأخير كان يهدف إلى خلق سلم اجتماعي وإدماج العمال ضمن مخططات الدولة . ومع تفاقم الأزمة الاقتصادية والسياسية مع نهاية السبعينات إلى غاية نهاية التسعينات عرف العمال ظروف جد صعبة، نتيجة لموجة التسريحات وانخفاض فرص العمل.

وفيما يلي جدول يوضح تطور التشغيل في الجزائر في الفترة 1993-1996.

الجدول (1) : يوضح تطور التشغيل في الجزائر في الفترة بين 1993-1996

إدارة	خدمات	بناء وأشغال عمومية / ري	الصناعة	فلاحة / غابات	قطاعات السنوات
1171000	876000	659000	532000	1035000	1993
1211000	896000	667000	528000	1023000	1994
1292000	932000	678000	519000	1090000	1995
1326000	954000	705000	502000	1154000	1996

المصدر : الديوان الوطني للإحصاءات ، الجزائر بالأرقام ، النشرات 26، 27، 28.

فمن خلال الجدول نلاحظ أن قطاع الإدارة هو الذي يحتوي على تشغيل كبير ، ثم يليه قطاع الفلاحة / غابات ، فخلال هذه الفترة التي تميزت بأزمة اقتصادية وسياسية لذا نلاحظ أن هناك انخفاض لليد العاملة في قطاع الصناعة ، بمعنى إن موجة التسريحات بالإضافة إلى التقاعد المبكر اللذان لجأت إليهما المنشآت الاقتصادية كحل في هذه الفترة نتيجة للخصخصة .

وفيما يلي سنحاول توضيح تطور التشغيل في الجزائر في بعض السنوات ، في الفترة الممتدة من 2000-2006 كأمثلة فقط على هذا التطور .

الجدول (2) يوضح تطور التشغيل في الجزائر في السنوات 2000، 2001، 2006.

إدارة	خدمات	بناء وأشغال عمومية / ري	الصناعة	فلاحة / غابات	قطاعات السنوات
1979359	977960	617357	826060	872880	2000
3405572		650012	861119	1312069	2001

17515680	(تجارة وخدمات) (تجارة وخدمات وإدارة)	4844080	4202480	5517760	2006
----------	---	---------	---------	---------	------

المصدر: 2000، 2001، الديوان الوطني للإحصائيات ، الجزائر بالأرقام، النشرتين 31،32 .
2006:موقع الانترنت لرئاسة الجمهورية www.elmouradia.dz تمت زيارته يوم 5مارس
2007.

فمن خلال الجدول نلاحظ أن هناك حركة كبيرة بالنسبة للمشتغلين في هذه السنوات
بمعنى حدثت تغيرات في التشغيل في هذه القطاعات، فارتفع التشغيل في الفلاحة/الغابات
من 2001 إلى 2006 بما يقارب 4ملايين مشتغل ، وهذا راجع إلى رجوع الأمن في المناطق
المعزولة التي تتميز بالفلاحة ، بالإضافة إلى الاستثمارات المدعومة من طرف الدولة فيما يتعلق
باستصلاح الأراضي . كذلك في القطاع الصناعي عرف ارتفاع في التشغيل ، ولكن بقدر ضئيل
جدا ، وفي السنوات الأخيرة أيضا أصبح هناك توجه كبير لقطاع البناء والأشغال العمومية .
لكن هذه الأرقام لا تمثل حقيقة على تطور التشغيل في الجزائر ، لأنه بالرجوع إلى
الواقع ستجد نسبة البطالة مرتفعة أيضا بالمقابل .

وبعد تعرضنا إلى تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر خلال فترة الإستعمار ولو
بطريقة موجزة نوعا ما، سوف نتناول فيما يلي تطورها في فترة ما بعد الحصول على الإستقلال
الوطني.

المبحث الثاني : الحركة النقابية العمالية في الجزائر(نشأتها وتطورها) من الأحادية

إلى التعددية النقابية

نتعرض في هذا المبحث إلى تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر، سنتناولها خلال
فترتين هما: الاستعمار الفرنسي وبعد الحصول على الاستقلال الوطني، ولكن خلال الفترة
الأخيرة سوف نقوم بتفصيلها بحسب المعيار السياسي.

1- الحركة النقابية العمالية في ظل الاستعمار الفرنسي:

في الوقت الذي بدأت فيه النقابات العمالية تعم أوروبا، كانت الجزائر واقعة تحت نفوذ الاستعمار الفرنسي، حيث كانت الصناعة فيها محدودة جدا فلم تستقطب الاهتمام.

و التوزيع التالي، يبين توزيع الاستثمارات على أهم قطاعات النشاط الاقتصادي في البلاد منذ 1930 حتى 1940 الذي كان كالأتي: [مجموعة من الباحثين، 1982 ، ص 71]

- الصناعة 1014281000 فرنك فرنسي
- النقل (بما فيه التوظيفات العامة في السكك الحديدية) 34783170000 فرنك فرنسي
- الزراعة 23260209000 فرنك فرنسي
- الفرع العقاري 55414453000 فرنك فرنسي
- المناجم 4374993000 فرنك فرنسي
- التجارة 5875959000 فرنك فرنسي

الأولوية في هذا التوزيع كانت ممنوحة للعقارات ثم النقل فالزراعة فالتجارة فالمناجم ثم الصناعة وواضح أن توظيف رؤوس الأموال بهذا الشكل لم يكن يساعد على خلق الظروف الموضوعية لتظهر طبقة عاملة بمعنى الكلمة في البلاد .

فضلا عن تأخر الصناعة وقتلتها، فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين لشل نشاطهم المناهض له، سن القوانين المححفة التي تحرم على الجزائريين ممارسة الحريات الأساسية كان عاملا أيضا أثر على تأخير الحركة النقابية العمالية في الجزائر ، ومن أهم هذه القوانين مثلا قانون الأهالي الذي صدر سنة 1874 ، و الذي منع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات أو تشكيل تنظيمات من أي نوع كان ، ولم يستثن هذا القانون التنظيمات النقابية.

[Bulletin de l'association France Algerie , N31, 1970, p8]

ورغم هذا، فإن الجذور البعيدة للحركة النقابية العمالية في الجزائر تعود إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر ، ففي سنة 1878 (9 تشرين الثاني) تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، وفي 15 تشرين الثاني 1878 تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في مدينة الجزائر، وفي كانون الأول 1878 نقابة تجار المفروشات، وفي 1880

إتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة قام الطباخون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في 1880 ، وفي سنة 1881 عمال المطابع و حائكو السجاد في وهران، فيما أنشئ في نفس السنة الإتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة، وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الإتحاد النقابي لعمال الطباعة و التجليد في مدينة عنابة. [مجموعة من الباحثين ، 1982، ص71]

و حسب إحصائيات نشرة مصالح العمل، التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة، منها 49 في الجزائر العاصمة و 30 في وهران و 22 في قسنطينة . أما في 1911 فقد بلغ عدد النقابات العمالية 241 منها 126 في الجزائر العاصمة، 61 في وهران و 54 في قسنطينة . [Ughta N special , juin 1971,p49]

لكن هذه الأرقام المتصاعدة مضللة ولا تقدم صورة حقيقية عن الوضع، المستوطنون الأوروبيون قبل الحرب العالمية الأولى كانوا يسيطرون على العمل في القطاع الصناعي، فكان الجزائريون يشكلون 0,9 % من الحركة العمالية فقط، ومن الطبيعي أن تنعكس هذه الصورة على نسبة انخراط العمال الجزائريين في النقابات التي كانت موجودة آنذاك. [مجموعة من الباحثين، 1982، ص ص 300 – 309]

لكن مجرى الأمور تغير بعد الحرب العالمية الأولى ، بسبب ما تمخض عنها من آثار اقتصادية واجتماعية، فقد تهدم اقتصاد فرنسا وقاعدتها الصناعية، لذا كانت تحتاج إلى يد عاملة لإعادة البناء فارتفع عدد المهاجرين الجزائريين إليها من 5 آلاف سنة 1912 إلى 92 ألف سنة 1923، وقد ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكوين بروليتاريا جزائرية فعلية في المهجر، وقد انخرط المهاجرون الجزائريون في النقابات العمالية الفرنسية دون وجود قيود تمنعهم من ذلك فقانون الأهالي المححف لم يكن مطبق على العمال الجزائريين في فرنسا. [عبد القادر جغلول ترجمة:فيصل عباس، 1982، ص ص 151-152]، وقد كان طموح الجزائريين كبيرا، فكانوا يقومون بنشاطات سياسية داخل النقابات الفرنسية، لدرجة أنه منذ الحرب العالمية الأولى أصبح من العسير التمييز بين الحركة النقابية و الحركة السياسية .

هذا حال الجزائريين في المهجر ، أما في الجزائر فخلال الانتخابات البلدية لسنة 1919 ظهرت أول مواجهة من قبل الأمير خالد فقد تضمنت قائمة المرشحين الأهالي : إلغاء قانون

الأهالي و حق تأسيس الجمعيات . و ابتداء من هذه السنة بادر السيد " حاج علي عبد القادر " تأسيس " نجم شمال إفريقيا " واعتبرت هذه المبادرة بداية لانطلاق عمل سياسي طويل إلى المنظمات الوطنية والمساهمة النقابية، ويتضمن برنامجها الاعتراف بالحقوق النقابية .

و في سنة 1927 ، عقدت الرابطة الدولية المناهضة للاستعمار و الامبريالية في مؤتمرها المنعقد في بروكسل وصل السيد " مصالي الحاج " نجم شمال إفريقيا، ومما تضمنه التقرير التأكيد على الحقوق السياسية و النقابية المتساوية مع تلك التي يتمتع بها الفرنسيون . [محمد فارس ، ترجمة رابح بومحرز و آخرون ، عدد 420 ، مارس 1985 ، ص 40] .

إذن تأسيس " نجم شمال إفريقيا " في سنة 1919 بمبادرة من طرف السيد " حاج علي عبد القادر " حفيد الأمير عبد القادر ، تعتبر أول إشارة لوجود حركة عمالية جزائرية منظمة ولدت بفرنسا ، و لقد تكونت أساسا من العمال الجزائريين المهاجرين الذين كانوا منظمين لنقابات فرنسية (الكنفدرالية العامة للشغل CGT و الكنفدرالية العامة للعمال الوندويين CGTU) .

إن ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة، كانت فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية ثورية.

و لقد " عقد نجم شمال إفريقيا " مؤتمره الأول في سنة 1930 ، وكان من بين قراراته تحويل اسم " الاتحادية العامة للعمال المغاربة " إلى " الاتحادية العامة للعمال الجزائريين " فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية .

وبعد حل حزب " نجم شمال إفريقيا " واعتقال زعمائه، قام العمال الجزائريين المغتربين في سنة 1933 بتأسيس " الحزب الوطني الثوري " الذي سطر برنامجا يشبه برنامج النجم يطالب فيه بالاستقلال الوطني و التطور الاجتماعي .

وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريين على حق الانخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، وكان ذلك بفضل النضال الذي قاموا به، ومن هنا أصبح الجزائريون

يتمتعون رسمياً بالحريات الديمقراطية الأولية، من خلال اكتساب حق الاجتماع والانضمام إلى النقابات، وشغل مناصب المسؤوليات النقابية، وبهذا ألغي قانون الأهالي.

فكانت الحركة النقابية العمالية بالجزائر محل تنافس بين منظميتين مهنتين هما: الكنفدرالية العامة للشغل CGT و الكنفدرالية العامة للعمال الـوحـدويين CGTU، بينما وقفت الأولى إلى وقت متأخر وقفة المناصر للدعوة الاستعمارية، تعد الثانية - الشيوعية المذهب - بتصور مناهض للاستعمار سعت للدفاع عن وضعية العمال الجزائريين وتنظيمهم النقابي حتى من القضية الوطنية ذهبت هذه الأخيرة إلى المطالبة بالاستقلال التام للجزائر .

فكان عدد المنخرطين في المركبتين النقابيتين الفرنسيتين في الجزائر، من سنة 1926 إلى سنة 1934 بمعدل 7000 منخرط بالنسبة " الكنفدرالية العامة للعمال الـوحـدويين CGTU " و 500 منخرط في " الكنفدرالية العامة للشغل CGT " و من هؤلاء المنخرطين في النقابتين حوالي 1000 منخرط من العمال الجزائريين .

وإن السبب الذي جعل عدد المنخرطين في CGTU أكبر من عدد المنخرطين في CGT هو أن المركزية النقابية الأولى تتسم بالطابع الثوري، بخلاف المركزية النقابية الثانية التي تتسم بالطابع الإصلاحية كما أوضحنا سابقاً [عبيد أحمد ، عدد 09 ، سبتمبر 1988 ، ص ص 6-7] .

و لكن بعد تحقق الوحدة النقابية الفرنسية في سنة 1936 ، بعد انشقاق دام منذ 1920 ما بين الكنفدرالية العامة للشغل و الكنفدرالية العامة للعمال الـوحـدويين ، فبالإضافة إلى هذا الحدث تميزت سنة 1936 ، بحدث ثاني مهم هو اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا (وهو ائتلاف حكومي يساري) ، فقد انعكست هذه الأحداث على تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر بنتائج سلبية و أخرى إيجابية، سلبية من حيث أنه في سبيل جمع شمل المنظميتين المنشقتين، تخلى الـوحـدويون عن المواقف الثورية وتغاضبهم المتعمد عن مناصرة القضية الوطنية وهذه الأخيرة لن تعرف طرحاً مسانداً بنفس المرأة ، الصراحة ، الإجهار لأن الـوحـدويين تخلوا عن مطالبهم الثورية المتمثلة في تحرير المستعمرات، وذلك حتى لا تفقد وحدتها مع الكنفدرالية العامة للشغل، فأصبحت تؤاخذ فقط القانون الفرنسي على منعه للأهالي شغل مناصب المسؤولية في النقابة والمتمثلة في " الأمين العام " و " مسئول الخزينة " ، أما النتائج

الإيجابية تمثلت في فتح أبواب الانضمام النقابي للجزائريين، ففي خضم موجة الإضرابات العارمة التي صاحبت انتصار الجبهة الشعبية في الانتخابات التشريعية، وكذا المناخ الاحتجاجي الذي أحاط بدعوة المؤتمر الإسلامي اعترف للجزائريين بالحق في النشاط النقابي ، الأمر الذي أعطى للحركة النقابية العمالية في الجزائر دفعا قويا بالنسبة لما كان عليه الحال قبل ذلك .

إن الآفاق التي فتحتها هذه المرحلة التوحيد النقابي وفي كنف حكم الجبهة الشعبية، ستتوحد أكثر بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، وبالفعل، ومع نزول الحلفاء سواحل شمال إفريقيا في أواخر 1942، استعادت الحركة النقابية العمالية نشاطها وتنظيمها العادي بعد أن كانت ممنوعة إبان الحكم الفاشي لحكومة " فيشي " ، فأبرزت نهاية الحرب معطيات جديدة أثرت بكل ثقلها على القوى داخل الحركة العمالية في كل من فرنسا و الجزائر ، فقد خرجت الحركة في كل من ضفتي البحر الأبيض بمواقف أكثر تغييرا ، انعكس ذلك على الحركة بنتيجتين هامتين :

- أولهما : أنه في امتداد الهجوم على مواقع الفاشية، اتسع صدى الحركة العمالية التي أصبحت تمثل أهم القوى السياسية في كل من البلدين، الأمر الذي جعل الحركة النقابية الكنفدرالية تعرف أوجها من حيث الانخراط، فقد تراوح عدد منخرطيها في الجزائر ما بين 230.000 و 237.000 خلال 1945-1947 .

- ثانيهما : هو أن بهذا التغيير الكمي تبعه تغير نوعي، يتجسد في انتقال ميزان القوى لصالح الاتجاه "الوحدوي"، لأن فلسفة "الكنفدراليين" في ضرورة التشبث باستقلال النقابة عن السياسة لم تعد تقنع القاعدة النقابية في غالبيتها بعد الحرب وبالتالي أصبحت عرى الصلة بين الحزب الشيوعي الفرنسي والكنفدرالية العامة للشغل CGT تتوحد بجلاء، ضف إلى ذلك تلك المواقف العميلة لبعض قيادتهم مع الحكم الفاشي إبان الحرب، كل ذلك جعل "الوحدويين" يسيطرون على مراكز القيادة في كل من فرنسا و الجزائر، ونتج عن ذلك مراعاة طرح القضية الوطنية من جديد من قبل الخطاب النقابي، فتقدم "الوحدويون" بعد الحرب بنظرة تربط وترهن مصير وتحرر الجزائر باحتفال تحقيق حكم يساري بفرنسا. وفي الواقع كان هذا تصور الحزب الشيوعي الفرنسي المبني على أساس المصالح الفرنسية أكثر مما كان يعبر عن مطامح الحقيقية للشعوب

المستعمرة، وسرعان ما اصطدمت هذه النظرة بمضمون تطلعات هذه الشعوب من أجل التحرر. [عبيد أحمد، عدد 09، سبتمبر 1988، ص 8-9].

وبترخيص من الحكومة العامة و الكنفدرالية العامة للشغل، تم تنظيم مظاهرات العمال يوم الفاتح ماي 1945 في المراكز الكبرى في البلاد، وبعد ثمانية أيام أي يوم 8 ماي 1945 بدأت مظاهرات جديدة قررهما السلطات إحياء لاستسلام ألمانيا وتسليمها الموقع في فرنسا، نزل الجزائريون احتفالاً بعد وعد فرنسا لهم بأنها ستمنحهم الاستقلال إذا شاركوا في الحرب لصالحها والفوز فيها، ولكن قوبلت هذه المظاهرات والاحتفالات بعملية قمع دموي، نتج عنها 45000 ضحية وآلاف الاعتقالات التي شملت كل فئات الشعب الجزائري وكذلك عناصر الأحزاب السياسية كحركة انتصار الحريات الديمقراطية، أحباب البيان ، العلماء ، الكشافة الإسلامية ... [محمد فارس ، ترجمة رابح بومحرز و آخرون ، عدد 420 ، مارس 1985 ، ص ص 43-44]

فخلال المؤتمر الأول لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947، برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية، وتجسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا و الجزائر، وهذه اللجنة كان يرأسها " عيسات إيدير "، عملت على تأطير المناضلين الجزائريين داخل الكنفدرالية العامة للشغل ، وإن لجنة الشؤون الإجتماعية والنقابية كانت ترى بأن الإضراب هو من الوسائل الهامة التي تعتمد عليها في نضالها الوطني ولقد نظمت بالفعل في هذه الفترة عدة إضرابات منها إضراب 100.000 عامل الذي تم فيه احتلال للمصانع و قتال في الشوارع، إضراب عمال المناجم سنة 1948 الذي دام 4 أشهر في بعض المناجم بالإضافة إضراب عمال التبغ ستة أيام سنة 1950 ، كذلك إضراب عمال المناجم 60 يوم في سبتمبر و نوفمبر 1951. [عبيد أحمد ، عدد 09 ، سبتمبر 1988 ، ص 10].

ابتداء من 1949، بدأ المناضلون الرئيسيون يتحملون مسؤولياتهم، فقد تولى "رابح جرمان" مسؤوليات في الكنفدرالية العامة للشغل CGT، وانتخب كمندوب عن المناجم والموانئ وأصبح عضو أمانة نقابة الموانئ في CGT، وفي سنة 1950 أثناء مؤتمرها بحسين داي، طالب "عيسات إيدير" من "رابح جرمان" المطالبة بالاستقلال لصالح المغرب، وفي مارس 1951 شارك وفد جزائري في مؤتمر الإتحاد العام التونسي للشغل، ورغم أن الوفد كان في الظاهر

مبعوث من الكنفدرالية العامة للشغل إلا أنه كان في الواقع مبعوث من قبل حركة إنتصار الحريات الديمقراطية] محمد فارس ، ترجمة رابح بومحرز و آخرون ، عدد 420 ، مارس 1985 ، ص 44 .

بعد المؤتمر الثاني لحركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1953 تعتبر هذه الفترة مرحلة نقابية جديدة، حيث صودق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية ، وفي بداية 1954 ظهرت أزمة خطيرة في صفوف حركة انتصار الحريات الديمقراطية وانقسمت اللجنة المركزية التي ينتمي إليها العديد من النقابيين .

ومن ثمة بقت الأوضاع على حالها، وكان لا بد من انتظار اندلاع ثورة نوفمبر 1954 لتفجيرها، فقد ظلت مساعي حركة انتصار الحريات الديمقراطية بدون جدوى، عدا بعض الانعكاسات التي تولدت عن مخاوف القيادة النقابية الكنفدرالية من تهديد الاتجاه الوطني وتجسدت بمحاولة تقدير الانتقادات الموجهة لها من حيث الدفاع الحقيقي عن مصالح العمال الجزائريين السماح للعناصر الوطنية بتحمل المسؤوليات للتنديد بالمواقف العنصرية داخل الحركة وتأديب أصحابها، وتوجت هذه التطورات بانعقاد الندوة الخامسة للنقابات الكنفدرالية بالجزائر في جوان 1954 التي أقرت - كحل وسط - تحويل اسمها إلى " الإتحاد العام للعمال للنقابات الجزائرية " UGSA مع إبقائها تابعة لمنظمة الكنفدرالية العامة للشغل CGT.

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فحرت التناقضات النقابية، فبرزت ثلاث منظمات نقابية ادعت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس " الإتحاد العام للعمال الجزائريين " UGTA ، المصاليين أوجدوا " الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين " USTA ، و الحزب الشيوعي الجزائريين أنشأ " الإتحاد العام للنقابات الجزائرية " UGSA .

فلقد عرفت الحركة النقابية خلال ثورة التحرير إشكالا سياسيا كبيرا، يكمن أساسا في الصراع الذي عرفه "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" بعد نشأته مع التنظيمات النقابية الأخرى (الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA و الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA)، وذلك من أجل تشويه سمعة ثورة التحرير عالميا، وتشثيت الشعب الجزائري و الطبقة العمالية الجزائرية بصفة عامة.

فقد تم إنشاء " الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين " USTA في 20 فيفري 1956، فهي نقابة أوجدها المصاليون بعيدا عن فلسفة جبهة التحرير الوطني وبعد أربعة أيام جاء " الإتحاد العام للعمال الجزائريين " في 24 فيفري 1956 بقيادة " عيسات إيدير"، مهمته تتمثل في النضال الاقتصادي و السياسي بوجه مكشوف للتعبير عن الأهداف الثورية التي سطرها الشعب الجزائري من خلال " جبهة التحرير الوطني " .

فإنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين، أدى إلى انخفاض عدد المنخرطين في " الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA " حيث انخفض من 60 ألف منخرط إلى 15 ألف أغلبيتهم من الأوروبيين. [موات السعيد ، عدد 01 ، ديسمبر 2003 ، ص 178]. كذلك الحال بالنسبة لإتحاد نقابات العمال الجزائريين USTA فرغم أن مصالي الحاج هو مؤسس جل الأحزاب السياسية خلال حركة التحرر الوطني، فقد ظهر بعد سنة 1954 على المستويين النقابي و السياسي كعنصر تفرقة، فقد حاول تجزئة الحركة النقابية وتشويه سمعة ثورة التحرير في الخارج .

إن قوة الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA ظهرت بعد فترة قصيرة من تأسيسه، ففي 1 ماي 1956 في شوارع الجزائر العاصمة، نظم إضراب عام لإطلاق سراح المسجونين النقابيين الجزائريين، و في سنة 1957 تنظيم إضراب عام أكد فيه الإتحاد على دعمه لجبهة التحرير الوطني بصفة رسمية، وكان رد الفرنسيين عنيفا ضد الإتحاد العام للعمال الجزائريين، ففي 24 ماي 1956 تم سجن 150 نقابي وتشميع مقر الإتحاد، وفي 30 جوان 1956 تم الإلقاء بقنبلة في مقر الإتحاد الكائن بستة نهج لفيجري بالجزائر العاصمة، وفي 9 نوفمبر 1956 سجل الاعتداء على المطبعة التي تصدر صحيفة " العامل الجزائري " الناطقة باسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

ونتيجة للقمع الوحشي الذي كان يشنه الاستعمار الفرنسي على الإتحاد العام للعمال الجزائريين قرر هذا الأخير تحويل نشاطه إلى السرية في مارس 1957، وفي باريس تم تأسيس " الودادية العامة للعمال الجزائريين " AGTA، والتي تعمل على تكوين العمال الجزائريين المهاجرين تكوينا نقابيا بالإضافة إلى جمع الاشتراكات و الاتصال بالنقابات الفرنسية لشرح قضية الجزائر .

في ديسمبر 1958 قرر (لاكوست) القضاء على ممثلي الإتحاد العام للعمال الجزائريين وعدد من المناضلين النقابيين وتقديمهم للمحكمة العسكرية، وبعد إطلاق سراحه لبطان التهمة البوليس الفرنسي اختطفه عند خروجه من السجن (بربروس) وقام بقتله .

وواصل «الإتحاد العام للعمال الجزائريين» في نضاله، واستطاع أن يجرز العديد من الانتصارات داخليا و خارجيا، ففي الداخل استطاع ان يجمع شمل الجزائريين للكفاح ضد الاستعمار الفرنسي.

أما خارجيا: فقد تمكن في جويلية 1956 الإنخراط في «الإتحادية الدولية للنقابات الحرة» CISL وهذا يعني ظهور نقابة جزائرية مستقلة قبل الإستقلال بستة سنوات .

ومما سبق نخلص إلى أن نضال العمال الجزائريين في بادئ الأمر كان مرتبطا بمصالحهم المهنية، لكنه تحول بعد ذلك إلى نضال سياسي من أجل استرجاع الإستقلال الوطني، أي كان يغلب عليه الطابع الإصلاحى ليتحول بعد ذلك إلى نضال يغلب عليه الطابع الثوري .

2- الحركة النقابية العمالية بعد الإستقلال الوطني :

يمكن تقسيم هذه الفترة إلى مرحلتين أساسيتين هما:

الأولى منذ الحصول على الاستقلال الوطني إلى غاية إعلان التعددية الحزبية والنقابية، أما الثانية هي الحركة النقابية العمالية في ظل التعددية .

2-1: المرحلة الأولى : مرحلة الحزب الواحد 1962-1988

إن التفكير في بناء دولة جزائرية لم يكن وليد الاستقلال الوطني ، بل وجد أثناء الثورة التحريرية انطلاقا من واقع المجتمع الجزائري ، الذي آل إلى تناقضات ومشاكل اجتماعية واقتصادية يصعب تجاوزها دون تضافر جهود كل الفئات الاجتماعية ، مع تحديد إستراتيجية تنمية تتماشى وواقع المجتمع وطموحاته ، لهذا الغرض حدد برنامج طرابلس لعام 1962 جملة

من التوجهات ، قصد تدارك الوضعية المتدهورة ومعالجة الحالة الاجتماعية والاقتصادية وتمحورت أساسا حول النقاط التالية :

- محاربة التخلف بكل أشكاله من خلال العمل على تحطيم كل عوامل التبعية ؛
- إعطاء الأولوية للزراعة لأنها القطاع القادر على تحسين المستوى المعيشي للمجتمع، والاهتمام بالريف لما تعرض له من دمار خلال الثورة التحريرية ؛
- التركيز على التكامل بين الصناعة والزراعة؛
- لتحقيق هذه الأهداف السابقة ، يعتبر تدخل الدولة واختيار النظام الاشتراكي ضرورة، وهذا ما أثبتته تجارب الدول السائرة في طريق النهوض، نجاعة هذا الاختيار (هذا ما أكده الميثاق الجزائري لسنة 1964).

فمع استرجاع الاستقلال الوطني، فر عدد كبير من المستوطنين الفرنسيين تاركين المصانع المزارع والإدارات دون أموال أو إدارة، وبهذا وجد العمال أنفسهم مجبرين- تلقائيا تماما في البداية- على تشكيل لجان الإدارة في المزارع والمصانع الشاغرة، وانتشرت هذه العملية في أنحاء الوطن . لكن بعد مرور سنة على هذه التجربة، وإلضفاء الطابع التشريعي والتنظيمي لهذا النمط في التسيير أصدرت الحكومة ثلاثة مراسيم في شهر مارس 1963 ، كانت تهدف من خلالها كما اشرنا إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية الذي كان العمال والفلاحون قد بدءوا تنفيذه.

أولا- التسيير الذاتي:

كما اشرنا سابقا أن مبدأ الإدارة العمالية أو التسيير الذاتي بعد الإستقلال في الجزائر، لم يكن وليد الدراسات بل اعتمد بطريقة عفوية، وبعد مرور سنة على تطبيقه من طرف العمال على مستوى المصانع أو المزارع الشاغرة، تدخلت الدولة لإضفاء الطابع التشريعي التنظيمي من خلال المراسيم الثلاثة في شهر مارس 1963 ، تضمنت أيضا جملة من الإجراءات تهدف من وراءها توسيع مجال تطبيق هذا النمط في الإدارة، ثم الإعلان عن التأميمات للقطاع الصناعي الخاص وتحويله إلى منشآت اقتصادية عمومية، وتعيين مسيرين من قبل الدولة للإشراف على هذه المنشآت.

بالرغم من أن مفهوم التسيير الذاتي يوحي بأنها تجربة اشتراكية في ميدان الإنتاج والاستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية ، مع الملكية العامة لوسائل الإنتاج واقتسام الناتج بين العمال ، إلا أنه ما منح المدير الذي يمثل الدولة في الوحدة الإنتاجية من صلاحيات كحق معارضة مخططات الاستثمار والتنمية والتوقيع على الوثائق والتعهدات المالية ، عجلت ب بروز تداخل بين حرية العمال من خلال ممثليهم المؤطرين في لجنة التسيير والجمعية العامة ودور المدير والصلاحيات التي حولت له . [. Rabah Noureddine Saadi , 1985 , pp 22-32]

إن مثل هذه الإجراءات انجرت عنها تناقضات واضحة بين مفهوم التسيير الذاتي الذي يقر بحرية العمال ومشاركتهم الواسعة في التسيير ، الإشراف ، تنظيم علاقات العمل ، وتوزيع الأرباح وما أفرزته الممارسة الميدانية من بيروقراطية واضحة أوقعت هذه المنشآت تحت وصاية شبه كلية للدولة .

إذن في هذه الفترة ارتبطت النقابة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الواحد، ونتيجة للتناقضات التي عايشها الجزائريون في ذلك الوقت، وخاصة العمال والمتمثلة أساسا في اليد العاملة غير المؤهلة، مما أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة ويد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية نزحت معظمها إلى المدينة مما نتج عنه التخلي عن العمل الزراعي، فهذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي ككل، حيث أدت النقابة العمالية إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي .

لذلك عقد الإتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول في سنة 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب، وفي غمار هذه المشاكل ظهرت بعض التناقضات المتعلقة بالقضايا

الأساسية للتنظيم والتوجيه بين الإتحاد والحكومة ، فأشرف حزب جبهة التحرير الوطني وتوجيهه لم يرض بعض النقابيين ، حيث طالبوا بإعادة النظر في هذه العلاقة .

فانصب الاهتمام في المؤتمر الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين على قضية التنظيم والقيادة حيث انقسمت الآراء بين المتشبهين بإشرف وتوجيه حزب جبهة التحرير الوطني ، وبين

المعارضين لهذا الإتحاد ، وقد جعل هذا الوضع الإتحاد العام للعمال الجزائريين متذبذبا في مواقفه فحاول حتى هذا المؤتمر التوفيق بين مختلف التيارات بانتخاب مسئولين من اتجاهات متباينة .

[الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، عدد خاص، 1978، ص15]

كما أن غياب برنامج عمل واضح للإتحاد ، أدى إلى عدم التحكم في الأوضاع والأحداث بحيث لم يكن هناك اهتمام بعمال الأرض، وهو نقطة ضعف في الإتحاد للعمال الجزائريين فاستغلتها الحكومة في ذلك الوقت لكي تبعد مسئولي الإتحاد عن النشاط النقابي حيث أحضرت الفلاحين واختارت منهم قيادات للإتحاد العام للعمال الجزائريين، لأن الحكومة في ذلك الوقت كانت تنظر لقيادة الإتحاد على أنها معارضة لمبادئ الثورة، وترغب في العمل منعزلة عن الدولة للتعبير عن استقلاليتها، فهذه الحادثة جعلت "اروين براون" مندوب «الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة CISL» الذي حضر للمؤتمر، يقول بأن هذا الأخير لم يمر في جو ديموقراطي [أحسن مصران ، 2002 ، ص11] . فالإتحاد في هذه الفترة المبكرة ، كان عبارة عن منشأة نقابية لها أمانة وطنية تشارك في الحفلات الوطنية، وتستقبل الوفود الأجنبية، وتضمن إحياء الذكريات الوطنية والدولية، أما الحركة النقابية العمالية ضمنه فكانت معدومة تماما وذلك راجع لعدم إشراك الحكومة له في تحديد التوجهات الأساسية للبلاد .

وبعد المؤتمر الأول للإتحاد المنعقد في ديسمبر 1963 ، بعد تلك التناقضات والمطالبات بإعادة النظر في العلاقة بينه وبين الحزب الواحد، تم التوصل إلى اتفاق مكتوب بين جبهة التحرير الوطني والإتحاد العام للعمال الجزائريين، ليضمن بهذا القرار استقلالية الجهاز والتسيير ويمنح حق الإشراف عليه لحزب جبهة التحرير، ولكن توقيع هذا الاتفاق لم يرفع الغموض عن الحركة النقابية العمالية في تلك الفترة، ولم يؤد إلى انطلاقتها ، بل بقي الوضع كما هو بل زاد

تدهورا، وهذا ما يؤكد انخفاض عدد المنخرطين من 250000 منخرط مع الاستقلال إلى 220000 منخرط في سنة 1963 [Weiss Français, 1970 , pp83-84] .

نظرا لهذه الخلافات بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الواحد، بالإضافة إلى الضغوطات التي مارسها هذا الأخير مع الإتحاد تمكنت الدولة من فرض سيطرتها عليه، وتمادت في تدخلاتها. كرد فعل على هذه الممارسات شهدت الجزائر اضرابات سنة 1964 مست 19 منشأة

شارك فيها 4000 عاملا، تلقت هذه الإضرابات مساندة المركزية النقابية والضغط الممارس من قبل السلطات، إلا أن العمال ظلوا يراهنون على ضرورة اشتراكهم في التسيير، مع المطالبة بتعميم تطبيق التسيير الذاتي ليشمل كل القطاعات [Rabah Noureddine Saadi , 1985 , p36] .

ولكن ميثاق الجزائر الذي وضع سنة 1964 ، أوضح للإتحاد العام للعمال الجزائريين المهمة الأساسية التي ينبغي أن يقوم بها، وهي تعزيز القطاع المسير ذاتيا، وإعطاء الأسبقية للاهتمام بالعمال الموسمين، كما يبين بأن الحزب الواحد هو وحده يختار القيادات النقابية من بين العناصر التي تعمل، ورغم هذا استمر الخلاف بينهما .

إن مثل هذا الصراع حول أساليب التسيير بين الدولة والعمال، تمخضت عنه مفاهيم لا تحمل نفس الدلالات على المستوى النظري والميداني، كالتأميم، قطاع الدولة، التعاونيات لجان التسيير ساعد على إضفاء غموض سمح للدولة بالتدخل أكثر بمساعدة حزب جبهة التحرير الوطني، إذ أصدرت مرسوم جوان 1964 القاضي بميكلة المؤسسات المسيرة ذاتيا وانتهت إلى ما يلي : [Rabah Noureddine Saadi, 1985, p37]

- دمج المؤسسات في تجمعات جهوية تكون الدولة حاضرة من خلال هيئات إدارية وصية ؛
- منح صلاحيات واسعة للمدير، إلغاء تقسيم الأرباح، إلغاء التعهدات المالية ومراجعة البرامج؛
- جمع أموال المؤسسات في رصيد واحد مع إعطاء صلاحية التمويل للبنك الجزائري.

ونتيجة للإجراءات السابقة وأخرى، لم يبق من التسيير الذاتي سوى التسمية، رغم أن الخطاب السياسي ظل يؤكد على بقائه، لكن الهيئات الوصية خلصت إلى أن التسيير الذاتي أصبح لا يخدم مقتضيات التنمية الوطنية، لدى يجب تصفيته ودمج المؤسسات المسيرة ذاتيا في مؤسسات تابعة للدولة مباشرة .

إن المؤسسات التابعة للتسيير الذاتي عرفت تصفية تدريجية وألحقت بتلك التابعة للدولة عبر مرحلتين، الأولى تمثلت في ضرورة مراقبة الدولة للمؤسسات المسيرة ذاتيا حتى يسمح

بتطبيق الاشتراكية، والثانية بعد المراقبة يتم تحويل الوحدات والمؤسسات المسيرة ذاتيا إلى أخرى وطنية .

على اثر هذه الإجراءات عرفت أشغال اللجنة المركزية لجهة التحرير الوطني التي انعقدت يومي 14-15 جوان 1965 نقاشا حول مصير التسيير الذاتي، وخلصت إلى إلحاق منشآت التسيير الذاتي بالدولة .

غير أن ما عرفته الجزائر في 19 جوان 1965 وصعود سلطة جديدة ، أعيد النظر في الكثير من الأفكار والقرارات التي وجدت مع السلطة السابقة، إذ اعتبر التسيير الذاتي توجهها سليما في القطاع الزراعي، بينما القطاع الصناعي سوف يعرف ميلاد شركات وطنية كبرى .

بالرغم من إصرار النقابة العمالية على مواقفها (أي إبقاء كل القطاعات تسيير ذاتيا) لكن الأحداث التي عرفتها تلك الفترة من تأميم المناجم 1966 والبنوك سنة 1968، كانت تخدم الدولة أكثر لتوسع القطاع العام، ولعدم استجابة الدولة لمطالب النقابة سجلت اضطرابات في المؤسسات العمومية في سنتي 1966 و 1967 . [Rabah Noureddine saadi, 1985 , p42]

إن من أهم الملاحظات التي يمكن تسجيلها حول مواقف النقابة العمالية خلال فترة التسيير الذاتي يمكن إيجازها فيما يلي :

- إن قرارات الدولة وتدخلاتها في المجال الاقتصادي ، دون الأخذ بعين الاعتبار آراء ومواقف العمال، بالإضافة لكونها كانت ارتجالية بعيدة عن تقييم فعلي للواقع الاقتصادي والاجتماعي أدى إلى تباعد أهداف العمال عن أهداف السلطة، وهذه الأخيرة دون شك ... تخدم التنمية بمفهومها الشامل .

- رغم محاولة الحركة النقابية العمالية العمل بعيدا عن كل تأثير ووصاية من قبل الدولة ، إلا أنها لم تنجح في إبقاء التسيير الذاتي ، وهذا راجع للمناورات السياسية والضغوطات التي كرس من قبل حزب جبهة التحرير الوطني والسلطة معا ، وكذا لانعدام الخبرة والتجربة النقابية الكافية لمواجهة هذه التحديات .

ثانيا - التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

شرع في تطبيقه سنة 1971 بعد صدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16-11-1971، جاء لتجسيد الاختيار الاشتراكي الذي ظل يراهن لأجله العمال والدولة معا، فكان يهدف لجعل العامل مسير ومنتج في آن واحد ، وهكذا يمكن الجمع بين السلطة والعمال في اتجاه واحد لتحقيق تنمية شاملة، هذه الأخيرة تمكن من تعزيز الاستقلال الوطني وريح معركة الإنتاج، مع السماح كما قلنا للعمال المشاركة في بناء دولة جزائرية حديثة .

لدى اعتبرت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الفرصة التي علق عليها العمال آمالا كبيرة لتحسين ظروفهم المعيشية، ولكن هذه التجربة تعرضت لإعادة الهيكلة خلال الثمانينات، كما أثارت نقاشا طويلا وعرفت انتقادات من قبل جميع الأطراف على حد سواء . وللوقوف على أسباب فشل هذه التجربة، سنحاول البحث على الظروف الموضوعية التي حالت دون بلوغها الأهداف المسطرة معتمدين في ذلك على نقطتين أساسيتين:

أ- علاقة المؤسسات الاشتراكية بالهيئات الوطنية، هذه الأخيرة الممثلة في الدولة من خلال ما أقرته من هيكلة وتنظيم للمؤسسات.

ب- مكانة النقابة ضمن هذا الشكل من التنظيم لاسيما بعدما اعتبر العامل مسير ومنتج في آن واحد.

إن الجانب الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات الاشتراكية ، انبثقا عن ميثاق التسيير الاشتراكي ، محددات تصورات جسدت في هياكل تنظيمية ، كانت تسعى لتنظيم علاقات العمل بين المنشأة والوحدات التابعة لها ، وتحديد المسؤوليات بين العمال والمسيرين .

1- هياكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات

1-1: اللجان الدائمة

إن عدد اللجان الدائمة يتراوح ما بين لجنة واحدة وخمس لجان، حسب حجم المؤسسات أو الوحدة وخصوصيتها، وتتفرع هذه اللجان حسب أقسام المنشأة، فمن بينها اللجنة الاقتصادية والمالية، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية والتكوين، فحددت صلاحيات كل لجنة وفق النشاط الذي تضطلع به مع الحرص على التنسيق فيما بينها، وينتخب أعضاء كل لجنة من قبل مجالس العمال، ما عدا لجنة التأديب ومجلس الوصاية والأمن، فيتعيان بالتشاور بين المدير وممثلي مجالس العمال. [Mostapha Boutefnoucht , 1982 , p68]

1-2: مجالس العمال

إن صلاحيات مجالس العمال في المنشآت الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ، قد حددت في مرسوم 21 نوفمبر 1975 على النحو التالي: [زغدود علي، 1987، ص173]

- تقترح وتقدم ملاحظاتها حول مخطط التسيير السنوي لمجلس الإدارة؛
- مراقبة تنفيذ المشروع والمحاسبة إذ بإمكانها الحصول على الوثائق المتعلقة بنشاط المؤسسة؛
- تشارك الإدارة من خلال ممثليها في سن القوانين الداخلية ، وتوزيع المهام ، الحوافز وكذا العلاوات؛
- تشارك في توزيع الأرباح المتحصل عليها مع تحديد الحصص الموجهة للعمال ، ولها صلاحيات في استشارة أشخاص متخصصين في مجال تنظيم العمل وشروطه؛
- مراقبة التسيير وتقديم تقرير سنوي حول وضعية المؤسسة.

1-3: مجالس إدارة المؤسسات الاشتراكية

تتشكل مجالس الإدارة من 9 إلى 11 عضو، يشارك العمال فيها كممثلين ، وهذه بعض من الصلاحيات التي منحت لها: [زغدود علي، 1987، ص 173-174]

- الإشراف على السير العام للمؤسسة ؛
- تحديد رزنامة تطبيق المشاريع ، ثم تقديمها للجهات الوصية؛

- الإشراف على المحاسبة وتطبيق البرامج ؛

- يراقب الأنشطة المالية للمؤسسة؛

- تتكفل بوضع مشاريع من أجل توسيع مجالات الاستثمار .

إلى جانب التنظيمات السابقة الذكر للتسيير الاشتراكي للمؤسسات وضعت هيئات وصية إدارية تشرف مباشرة عليها، وتمثل في الوزارات المعنية حسب طابع النشاط الاقتصادي للمنشأة تضطلع بصلاحيات المراقبة أو التوجيه ، ففي مجال المراقبة تتابع المشاريع، التسيير وأساليبه، مع إعداد تقارير حول وضع المنشأة وتقييم نشاطاتها [زغدود علي، 1987، ص 174].

أما مجالس التوجيه، فتشرف على إعداد البرامج المتوسطة والطويلة الأمد ، وفق التوجه العام للمخططات الوطنية، وكذا السهر على إحداث انسجام بين النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

تهدف هياكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات لتسهيل عملية التسيير، من خلال وضع أسس لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات، لغرض الوصول إلى الفاعلية،فهل تمكنت من تحقيق أهدافها؟ فقد واجهت هذه التجربة العديد من الصعوبات نذكر منها :

- إن خلية الحزب لجهة التحرير الوطني في المؤسسة، بالرغم من أنها ليست هيكل من هياكل المؤسسة، ولكن بعد المؤتمر الخامس لعام 1979 منحت أدوار وصلاحيات، كان لها تأثير على علاقات العمل وبالتالي على أداء النقابة، فهذه الأخيرة إلى جانب دورها التقليدي الرامي إلى تنشيط الإعلام، والتكوين النقابي، حول لها الإشراف على التنسيق بين مختلف هياكل التسيير (مجلس الإدارة ومجلس العمال) وبإمكانها تبني حلول بالنسبة لكل القضايا المطروحة داخل المؤسسة، بالإضافة المشاركة في وضع المخطط السنوي للإنتاج، وكذا تقييم نشاطاتها [Rabah Noureddine Saadi , 1985 , p311]. فانطلاقا من المعطيات السابقة حول دور خلية الحزب داخل المؤسسة، يلاحظ أن هناك مراقبة للسلطة لعمليات التسيير إذن هذا التكوين الثلاثي داخل المؤسسة أدى إلى العديد من الصراعات ، فالمسيرون يصرون على ممارسة مهامهم انطلاقا من النصوص القانونية وتوجهات الدولة ، بينما العمال يعملون على المشاركة في التسيير

انطلاقاً من توجيهات الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، أما خلية الحزب فترتكز على شرعية النضال باعتباره امتداداً تاريخياً .

- بالرغم من أن تطبيق التسيير الاشتراكي بدأ في 1971 ، لكن عدد كبير من المؤسسات ظلت خارج الإطار القانوني ولم تشهد تطبيقه ، إذ بقيت 320 مؤسسة محلية و 70 مؤسسة وطنية بعيدة عن واقع السير الاشتراكي [Rabah Noureddine Saadi , 1985 , p267].

- إن نصوص التسيير الاشتراكي أكدت على المشاركة العمالية ، ولكن في الواقع أدت هذه القضية إلى صراعات عديدة بين العمال ومسيري المنشآت وهذا لتضارب المصالح ، ومحاوله كل طرف مراقبة ميكانيزمات المشاركة والتحكم فيها .

- وكذلك من بين المشاكل التي أعاققت التسيير الاشتراكي قضية مراقبة المجالس، إذ ظلت الجهات الوصية تحاول المراقبة والتحكم فيها، مما أدى إلى صراع تصور بين المشاركة العمالية لدى النقابة والعمال، اثرت على تحقيق اجماع بين النقابيين والعمال ككل وحتى العمال على مستوى المنشأة الواحدة، فيفضل بعض العمال ابقاء النقابة خارج دائرة الهياكل التي تضطلع بالتسيير من تجنب أي مراقبة، بينما يرى البعض الآخر أن مشاركة العمال في هياكل التسيير يكفل للعمال والنقابة المشاركة ، وبالتالي مراقبة الواقع الإجتماعي عن كثب. [Rabah Noureddine Saadi , 1985 , p314].

1-4: دور النقابة في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات

إن المشاركة العمالية في ظل التسيير الاشتراكي ، أفرزت تصوراً جديداً لدور النقابة أثر على الناحية الوظيفية لها ، إذ أصبح مجلس العمال يعتبر في نفس الوقت المكتب النقابي، فتطبيق التسيير الاشتراكي قد خلق التباساً لدى العمال بين المشاركة العمالية في التسيير وبين المهام النقابية ، وقد أدى هذا الإلتباس إلى التداخل في الأدوار، وفي هذا الشأن أوضحت لائحة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي صودق عليها في المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال الجزائريين أن « هناك إدراكاً ضعيفاً لمفهوم التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، تحت توجيه نزعته ترمي إلى معارضة النقابة بالتسيير الاشتراكي... »

- ويندرج عن هذا الموقف الخاطيء في ترك المهام النقابية الملموسة لفائدة مهام التسيير، بإهمال المهام النقابية .

- جعل مجلس العمال مجرد جهاز استشاري يتوقف عند إبداء الرأي فقط .

- تقدم الجوانب الشكلية في شرح النصوص على حساب الجوهر الموحد الذي يرغبه التسيير الإشتراكي [الثورة والعمل ، العدد 352 أبريل 1982 ، ص 59].

إن هذا التداخل في الأدوار أثار أفكار متناقضة لدى النقابيين ، إذ بقي البعض منهم يدافع على فكرة إشراك النقابة في مجالس التسيير، بينما يدافع البعض الآخر على ضرورة استقلالية النقابة عن هياكل التسيير .

وفي خضم هذه الطروحات المتباينة، ظل سؤالاً عالقا أثناء تجربة التسيير الإشتراكي هل فعلا مهام المجالس العمالية هي في نفس الوقت مهام الفروع النقابية ؟ فباعتبار النقابة العمالية منظمة قاعدية تمثل العمل ، فمشاركتها في التسيير ترتب عنها غموض كبير، فحاولت كل من النقابة والمجلس الوطني للتسيير أن يحدد أدوار النقابة وإعطاء تصور واضح للمشاركة العمالية في التسيير ، وأسفرت بنتائج أعمالها على التأكيد بأن دور النقابة والمجالس العمالية هو دور تكاملي ، طالما أن أهدافها واحدة تكمن في السماح للعمال بالمشاركة في تسيير المؤسسات.

بعد هذا الطرح والتأكيد على الدور التكاملي بين الفروع النقابية والمجالس العمالية أصبح من الوجهة النظرية والعملية أن دور النقابات لا يختلف عن دور اللجان الدائمة التي تضطلع بمهام محدودة وتخضع لوصاية واضحة من قبل مجلس الإدارة وكذا السلطات العمومية . إذ أصبح دور المجالس يختص بالإشراف على التسيير والمراقبة ، أما النقابة تهتم بالتأطير تنظيم العمال وتنشيطهم ، الشيء الذي دفع بالإتحاد العام للعمال الجزائريين يتبنى فكرة ازدواجية المهام بالنسبة لمجلس العمال والمجالس النقابية ، انطلاقاً أن مجالس العمال تشكل الهيئة القاعدية للمجالس النقابية أما دور النقابة فيختصر في تنفيذ القرارات المنبثقة عن أعمال المجالس العمالية مع إشراك النقابة في التسيير ومتابعة أو توجيه نشاطات المجالس العمالية واللجان الدائمة .

إن عدم إدراك العمال لدور النقابة سمح للسلطة والجهات الوصية من تشويه وإضعاف النقابات ، هذه القضية تعرض إليها الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمراته ، ففي المؤتمر الرابع للإتحاد (2 إلى 6 أفريل 1973) تحت مبرر أن مجالس العمال منتخبة من مجموعة عمال المنشأة أو الوحدة ، فيإمكان النقابة التي بدورها ينتخب ممثلها ، أن تكون لها نفس المهام ، أما في المؤتمر الخامس (25 إلى 29 مارس 1979) سجل تراجع عن الفكرة السابقة ، وذلك أن الممارسة الميدانية أثبتت محدودية أداء المجالس العمالية للمهام النقابية ، ونفس الشيء بالنسبة للمجالس النقابية التي لم تستطع أن تقوم بوظائف اللجان والمشاركة في التسيير نظرا للضغوط الممارسة عليها من قبل الجهات الوصية ، لذلك طالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين بإخضاع المجالس العمالية والنقابية لمراقبته .

أما في المؤتمر السادس (5 إلى 9 أفريل 1982) خرج المؤتمر بقرارات من بينها تغيير التسميات ، إذ أصبح مجلس العمال للوحدة هو المجلس النقابي للوحدة ومجلس العمال للمنشأة هو المجلس النقابي للمؤسسة ، مع التأكيد على أن انتخاب مجالس العمال لا يتم إلا من قبل المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين [Rabah Noureddine Saadi , 1985 , p294] .

فبعد ما تعرضنا للهيكل التنظيمية للتسيير الاشتراكي وأهم الصعوبات التي تعرضته هذه الأخيرة التي أثرت على دور النقابة العمالية ، يمكننا الخروج بالملاحظات التالية :

- إن تداخل المهام والصلاحيات بين الثلاثية (هياكل التسيير ، المدير أو مجالس العمال) أدى إلى وجود غموض كبير لوظيفة كل واحدة منها بالإضافة إلى عدم الإجماع على نمط التسيير يجنب حصول الصراعات ، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على فاعلية المنشآت .
- إن الضغوطات التي مارستها السلطة والحزب لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع هو الطابع المميز ، هذا الأمر لم يسمح للمنشآت باستغلال كل طاقتها وتوجيه كل اهتمامها نحو الإنتاج من أجل تحسينه .
- إن تجربة جعل العامل (عامل ومسير) التي أقرها ميثاق التسيير الاشتراكي تجربة طموحة فهي تتطلب وعيا عماليا ونقابيا كبيرين ، فقد طرحت العديد من المشاكل والصعوبات

حول مراقبة ميكانيزمات المشاركة العمالية ، إذ أن مشاركة ممثلي العمال في المجالس الإدارية كمستثمرين ومتخذين للقرارات ، بالإضافة إلى التكفل بالمشاكل المهنية والاجتماعية للعمال يتخذون مواقف دون العودة للقاعدة العمالية ، فهذه الممارسات قللت من وضع سياسة أو إستراتيجية نقابية تتماشى مع المتغيرات الحاصلة ، فلم تحاول بناء نقابة عمالية قوية .

- إن العلاقة بين الهيئات الوطنية (الوزارة والحزب) لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع الطابع المميز لهذه المشاركة.

ثالثا: الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات :

على الرغم من الإنجازات التي حققتها الجزائر على مستوى بناء هياكل الإقتصاد القاعدية غير أن الإقتصاد والتنمية عرفا نقائص كبيرة، ولم تتمكن المنشآت من تجاوز حالات كثيرة أدت إلى بروز عدم توازن بين الأهداف المسطرة وواقع الإقتصاد الوطني .

فقامت الدولة الجزائرية بإصلاحات اقتصادية خلال الثمانينات، كانت على مرحلتين: الأولى خلال سنة 1982 عرفت بإعادة الهيكلة، والثانية سنة 1988 تمثلت في استقلالية المؤسسات سعت الدولة من خلالها جعل المنشآت الاقتصادية أكثر فاعلية .

ولقد عرفت الجزائر أحداث كثيرة، كان لها تأثير واضح على مسار الإصلاحات فسياسيا كانت الجزائر تمهد لعهد التعددية الحزبية، في حين على المستوى الإقتصادي أصبح القطاع الخاص ولأول مرة منذ الإستقلال يحظى بعناية رسمية من قبل الدولة ، كما نتج الإقتصاد الوطني أمام الشركات والإستثمارات الأجنبية، ومن دون شك هذه التغيرات كان لها تأثير على وضع الطبقة العاملة من الناحية الاجتماعية ، لاسيما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الاقتصادية والمجتمع ككل .

ومن هنا يمكن التعرف إلى بعض مبررات الإصلاحات الاقتصادية فيما يلي :

- لقد عجزت الدولة على توجيه الإقتصاد ووضع الإختيارات المناسبة ، فلم تتمكن من الإشراف على تنظيم النشاطات الإقتصادية، كما أن تدخلاتها مكنت من ترسيخ البيروقراطية الشيء الذي لم يساعد على إرساء قواعد لتنظيم العلاقات داخل المنشآت وجعلها ذات فعالية.

- إن العجز والمصاعب التي كان يعرفها الإقتصاد بصفة عامة والمنشآت بصفة خاصة ، أدت على تفاقم الأزمة، حيث عرف النمو الإقتصادي تراجع كبير، فبعدها كان خلال السبعينات يقدر بنسبة 7.3% انخفض في سنة 1986 إلى 6% ، بالإضافة إلى تراجع الإستثمار الوطني بنسبة 23% ، فترتب عن ذلك ارتفاع نسبة البطالة من 17% سنة 1982 إلى 20% سنة 1986، كما ظلت نسبة التضخم تتزايد بنسبة 10% سنويا، ونتيجة لهذه المعطيات الاقتصادية تدهورت القدرة الشرائية، هذا الأمر الذي ترك استياء كبير لدى الطبقة العاملة. [Said Chikhi , 1994 , p7].

ولعلاج هذه الأوضاع سارعت الدولة إلى إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية في سنة 1982 .

1- إعادة الهيكلة :

انطلاقا من أن تنظيم المنشآت يعتبر الشرط لنجاحها، جاءت هذه الإصلاحات لإعادة النظر في الجانب الهيكلي للمنشآت، فتحت مبرر أن كبر حجمها يعد السبب الرئيسي في ضعف فعاليتها، ظهرت عدة منشآت أقل حجما من سابقتها وحدث نشاطها إلى نشاط واحد (كالإنتاج أو التسويق كسوناطراك)، فبعد أن كانت تضم 96 ألف عامل سنة 1980 أصبحت تتشكل من 13 منشأة لا يتجاوز عدد عمال الواحدة منها 7500 عامل .

[Dirck Vandewalle , In NAQD N07, 1994 ,pp4-11]

إن الغاية الحقيقية من إعادة الهيكلة هو ليس تحريك المنشآت الإقتصادية وجعلها أكثر فاعلية بقدر ما كانت تهدف إلى الحد من مخاوف السلطة من فقدانها السيطرة على الحركات الإحتجاجية للعمال ، لا سيما بعد انخفاض القدرة الشرائية ، كما أن هذا الإجراء كان يحمل

أهداف اقتصادية وسياسية وأخرى تهدف إلى تحرير الإقتصاد ، حيث قدمت تسهيلات كبيرة للمستثمرين الجزائريين والأجانب ، لذا تم إنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق الغرض تنشيط الإستثمار الوطني .

وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية إلا أن الأزمة تفاقمت ، إذ ارتفعت المديونية من 14.8 مليار لسنة 1984 إلى 20.6 مليار سنة 1985 ، وانخفضت مداخيل الجزائر بنسبة 40% في نفس السنة ، مما أدى إلى تأزم الوضع ، فارتفعت البطالة ، وتدهورت القدرة الشرائية. [Rabah Abdoun ,In NAQD N04,pp83-89].

هذه العوامل كلها زادت من حدة الاستياء لدى كل فئات المجتمع ، فأجبرت الدولة على إثرها القيام بإصلاحات أخرى عساها تتدارك الأوضاع وتخفف من حدة الأزمة ، هذه الأخيرة باتت تهدد كيان المجتمع الجزائري ، كما أن السماح لرأس المال الأجنبي بالإستثمار في الجزائر يعبر عن رغبة السلطة تغيير توجهها العام في المجال السياسي ، وذلك بالتخلي عن الإقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق .

2- استقلالية المؤسسات:

نظرا لعجز الدولة للتخفيف من حدة الأزمة التي تفاقمت من جراء إعادة الهيكلة ، لجأت إلى إجراء ثاني عرف باستقلالية المؤسسات ، والذي كان مبادئه تتمحور حول بعض المسائل التالية :

- الفصل بين حقوق الملكية والتسيير ، حيث بقيت الدولة مالكة لهذه المنشآت ولكن تخلت عن التسيير ، فأنشئت لهذا الغرض صناديق للمساهمة تتشكل من منشآت تشارك بالأسهم الشيء الذي سمح لها بالتخلص من الوصاية المطلقة للدولة .

- التسيير أو كل إلى مجلس الإدارة الذي يتشكل من أعضاء مكلفون من قبل صناديق المساهمة أو المنشآت المساهمة برؤوس الأموال .

- لتمويل المشاريع والاستثمار تلجأ المنشآت مباشرة للبنوك عوض اللجوء لخزينة الدولة .

إن هذه الإصلاحات الإقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال وقوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية والملاحظ أن النقابة في هذه الفترة كانت تتمتع بنفس الخصائص مقارنة بالفترة السابقة ، فلم تكن مطلبية وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها ، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا .

2-2 :مرحلة التعددية ابتداء من 1989 :

بعد تعديل الدستور سنة 1989 ، حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة ، خاصة السياسية منها ، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي ، والذي تولدت عنه التعددية النقابية ، وذلك بالنص على عدة حريات ، حيث تم ضمان ما يلي :

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنة (المادة 31).

- الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية والحريات الفردية والجماعية (المادة 32).

- حرية التعبير وتشكيل الجمعيات .

- التعددية النقابية .

- ممارسة الإضراب في إطار القانون (المادة 54).

وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 ، بحيث ألغت جل النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتمثل هذه القوانين في :

- قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

- قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل .

- قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى القانون

- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، معدل ومتمم بقوانين صادرة في سنوات 91،96،97 .

- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

نتج عن هذه القوانين عدو أوضاع جديدة ، تختلف جذريا عن فترة الأحادية ، ويمكن إجمالها فيما يلي :

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين .
- تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها .
- إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين .
- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات .
- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة .

انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية ، وأداء واجباتها في إطار الاستقلالية ، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية ، تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها : نقابة قطاع عمال التربية ، الأطباء ، أساتذة التعليم العالي، المهندسون ، نقابة الموظفين العمومي ، النقابة الإسلامية

غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة مرموقة ، وذلك باتخاذ عدة مواقف متعلقة بالعمال وحتى الحياة الاجتماعية ، الإقتصادية والسياسية ، كان أبرزها تدخله في ندوة الوفاق الوطني (سنة 94) وتدخله قبلها في تشكيل لجنة الدفاع عن الجمهورية (سنة 91) ، وهذا ما أدى به إلى تغيير توجهاته، حيث أصبح يركز على المطالب السياسية ، وبالتالي دخل نشاطه في إطار العمل السياسي عوض العمل المطلي ، إلا أن هذا التوجه الجديد لم يمنع من المطالبة ببعض الحقوق التي تتعلق بالمجالات أو المطالب المهنية الاجتماعية للعمال مثل : الأجور، الحوافز، نزاعات العمل، الجانب الصحي للعمال ، لكن الموضوع الذي سيطر وطمغى على النشاط النقابي هو موضوع تسريح العمال ، وبالتالي انحسر نشاطه إلى كيفية ضمان منصب العمل ، إضافة إلى تسوية المنازعات العمالية المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة .

وقد تأكدت الخطوط العريضة لتوجهات وسياسات الإتحاد العام للعمال الجزائريين في التقرير الأدبي الذي نتج عن المؤتمر الوطني العاشر من 18 أكتوبر 2000 والذي تضمن تقييم نشاط النقابة ابتداء من 1990 ، حيث تمثلت المبادئ الأساسية التي سعى الإتحاد إلى تجسيدها ميدانيا فيما يلي :[UGTA:التقرير الأدبي للمؤتمر الوطني العاشر :19،20،18 أكتوبر 2000]

- الدفاع عن الجمهورية ضد القوى التي تريد تقسيم البلاد وذلك من خلال مشاركة الإتحاد في الحوار الوطني وفي المجلس الوطني الإنتقالي ، إضافة إلى مساهمته في الإنتخابات الرئاسية .

- الجوانب التنظيمية ، الإدارية والمالية والتي تخص هياكل وتنظيمات النقابة وكيفية سيرها ماديا وإداريا .

- الجانب الإقتصادي الاجتماعي ، الأول يتعلق بقضية الخوصصة واقتصاد السوق وتسريح العمال ، أما الثاني فيخص علاقات العمل ، نزاعات العمل ، التكوين النقابي والتثقيف العمالي.

وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا ، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة ، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة .

لذلك فإن هذا الحق أصبح منوط بمجموعة من الجماعات الاجتماعية ، لكل منها خصائصها ومميزاتها التي تميزها عن غيرها ، سواء من حيث الوظائف المخولة لها أو من حيث كفاءات ممارسة هذه الوظائف ، لذلك فإن ممارسة هذا الحق من طرف هذه الجماعة يعتبر بمثابة سلاح تتسلح به في مواجهة خصومها ، من أجل ضمان حقوقها التي هي أدرى بها وبكيفية ممارستها وتحقيقها .

فالنشاط النقابي وابتداء من 1994 (أي من تاريخ إبرام اتفاقيات إعادة الجدولة بين الحكومة وصندوق النقد الدولي) ، كان منصبا على المحافظة على منصب العمل ، نتيجة للظروف التي تمر بها البلاد والتي تحاول فيها الإنتقال من النظام الموجه إلى النظام الحر المتميز

بالخصوصة ، الأمر الذي أدى إلى حل وبيع العديد من المنشآت وبالتالي تسريح العمال ، حيث وصل عدد العمال المسرحين إلى حوالي 500 ألف عامل .

هذه التحولات جعلت النقابة شريكا اجتماعيا فاعلا من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات المهمة وعلى جميع الأصعدة وبرز هذا الدور خاصة في الاتفاقيات التي ضمت الثلاثية أين تم الاتفاق على العديد من المواضيع التي تضم الأجور ، هذه الأخيرة حظيت باهتمام كبير من قبل جميع الأطراف ، خاصة بعد الإصلاحات الإقتصادية التي انتهجتها الجزائر ، حيث تم الإعتماد على خفض الطلب ، الأمر الذي أدى إلى عدم مواكبة الأجور المقررة للقدرة الشرائية للمواطنين ككل والعمال خاصة ، وانطلاقا من هذا سعت النقابة إلى تبني سياسة تسعى إلى رفع الأجور وتحسينها بغية المحافظة على الإستقرار الإجتماعي للمجتمع ككل ، كما عملت النقابة على مستوى آخر وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي الأجور ، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة ، وهذا ما تؤكده العديد من الإحتجاجات الإجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها .

ويبرز دور النقابة في موافقتها على جل الإجراءات التي اتخذتها الحكومة من أجل إعادة بعث الإقتصاد الوطني عن طريق انتهاج وصفة صندوق النقد الدولي ، ويمكننا توضيح بعض المشاكل والتناقضات التي ظهرت نتيجة الإصلاحات المنتهجة وسياسة الحكومة تجاهها في إطار التشاور الاجتماعي من خلال الفقرات الموالية .

أدى تحول وانتقال الجزائر إلى انتهاج سياسة اقتصاد السوق إلى ظهور عدة مشاكل كان أبرزها ضعف القدرة الشرائية الناتجة عن ضعف الإنتاج الوطني ، وضعف المنشآت وقلة الإستثمارات ، ومن أجل إعادة بعث الإقتصاد الوطني ، لجأت الحكومة إلى إعادة بعث الإقتصاد الوطني ، لجأت الحكومة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاق مع صندوق النقد الدولي الذي فرض شروطه التي اعتبرت قاسية ومن بينها : إعادة هيكلة المنشآت ، غلق وحل المنشآت تسريح العمال ، تجميد الأجور وزيادتها وتجميد مناصب العمل .

وكان أبرز مشكل عانت منه الجزائر عامة والعمال خاصة هو تسريح العمال وحل المنشآت ، هذا الأخير فرض على الدولة انتهاج سياسة للحماية الإجتماعية تمثلت في استصدار مجموعة من القوانين متعلقة بالحماية الاجتماعية وتمثل أساسا في المراسيم التشريعية التالية :

09/94 هدفه الحماية الإجتماعية ككل ويتضمن المحافظة على مناصب العمل وحماية الأجراء المحتمل فقدان مناصب عملهم ، المرسوم التشريعي 10/94 المتضمن التقاعد المسبق كفيياته وشروطه ، المرسوم التشريعي 11/94 يتضمن صندوق التأمين على البطالة وقد انتهجت الجزائر مجموعة من الإجراءات يمكن إجمالها في ثلاث إجراءات أساسية هي :

- التقاعد المسبق

- المغادرة الإرادية (الذهاب الطوعي)

- التأمين على البطالة

وكان أنجع حل عاد إلى العمال بالفائدة هو التقاعد المسبق أما الحلين الباقين فكانا مجرد إجراءات لتأجيل الأزمة إلى حين .

إن جل هذه التحولات والقضايا والتناقضات ، جعلت النشاط النقابي ينصب على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور ، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفعها وهذا ما يستشف من الاتفاق الذي تم سنة 1997 والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاث مراحل : 800 دج في ماي 1997 ، 600 دج في ماي 1998 ، و600 دج في سبتمبر 1998 وذلك بالنسبة للحد الأدنى الوطني المضمون للأجور ، إلا أن هذه الزيادة زهيدة ومتقشفة، ذلك لأنه وفي مقابلها تم الإتفاق على تسريح 8800 عامل بقطاع الميكانيك لوحده ، إضافة إلى هذا انصب النشاط النقابي في تلك الفترة على عدة مواضيع تناولها اللقاء الثنائي الذي تم في 27 سبتمبر 1998 حيث نوقشت مجموعة من القضايا الشائكة مثلا : دفع الأجور المتأخرة للعمال، الإسراع بالنص على قواعد تنظيم الصندوق الوطني للبطالة، تنفيذ قرارات العدالة [Revue d'information et d'analyse de l'économie algérienne, n45, juin 1998, p13].

والملاحظ أن اجتماعات الثلاثية التي تمت، كانت المطالب العمالية مغيبة فيها بالكامل وهذا ما حدث في اجتماع 29-30 جوان 1998، حيث أن النقابة لم تول اهتماما للمطالب العمالية وذلك للمستجدات على الساحة السياسية كالإستقلالات المتكررة للحكومات والإنتخابات المتكررة ، مما اضطرها إلى العمل السياسي بدل العمل المطلي ، بالمقابل نجد أن النقابات المستقلة قامت بعدة محاولات من أجل ترسيخ وجودها وتحقيق أهداف أعضائها وعلى

سبيل المثال نجد نقابة الأساتذة للتعليم العالي (CNES) التي أعلنت عن إضراب ابتداء من 16 أكتوبر 1996 وذلك بغية الدفاع عن مصالحها الخاصة والمتعلقة أساسا برفع الأجور كمطلب أساسي ، إضافة إلى محاولة الحصول على مكانة متميزة من خلال استصدار قانون الأستاذ الجامعي ، ونفس الشيء بالنسبة لنقابة الطيارين بالخطوط الجوية الجزائرية والتي طالبت برفع أجور أعضائها ، مع العلم أن مسألة الأجور وارتفاعها ترتبط بنوع القطاع المستخدم ، فنجد في الجزائر أن أعلى الأجور تقدم في مؤسسة سوناطراك والخطوط الجوية الجزائرية ، يليهم بعد ذلك الموظفون السامون في الدولة وعمال الضمان الاجتماعي .

وفيما يلي جدول يوضح تطور الحد الأدنى للأجور من 1990 إلى 2006 :

جدول (2): تطور الحد الأدنى للأجور من 1990 إلى 2006

قيمة الإرتفاع	التاريخ
من 800 دج إلى 1000 دج	1 جانفي 1990
من 1000 دج إلى 1800 دج	1 جانفي 1991
من 1800 دج إلى 2000 دج	1 جويلية 1991
من 2000 دج إلى 2500 دج	1 أفريل 1992
من 2500 دج إلى 4000 دج	1 جانفي 1994
من 4000 دج إلى 4800 دج	1 ماي 1997
من 4800 دج إلى 5400 دج	1 جانفي 1998
من 5400 دج إلى 6000 دج	1 سبتمبر 1998
من 6000 دج إلى 8000 دج	1 جانفي 2001
من 8000 دج إلى 10000 دج	1 جانفي 2004
من 10000 دج إلى 120000 دج	1 أكتوبر 2006

ن

المصدر: وثيقة من نشر الإتحاد العام للعمال الجزائريين 2006 .

لاحظ أن النقابة العمالية الجزائرية ، لم تعتمد سياسة فعالة في نشاطها وأن انتصاراتها هي انتصارات مؤقتة ، فالزيادات التي حققتها في الأجور قابلها دوما زيادة في الأسعار بالنسبة للمواد الإستهلاكية ، إضافة إلى أن محاولة محافظتها على مناصب العمل نتج عنها تسريح حوالي نصف مليون عامل عن طريق منحهم تعويضات أو خروجهم للتقاعد المسبق أو تحويلهم للصندوق الوطني للبطالة . ولم ينج منهم سوى العمال الذين أصبحوا مساهمين في المنشآت والذين أسسوا ما يعرف بشركات الأجراء .

وعليه نستخلص أن السياسة النقابية هي سياسة اصلاحية محصورة بين أسلوبين ، المراقبة والتسيير ، مراقبة الأوضاع وتسيير الأزمة التي عرفتها وتعرفها البلاد ، فالنقابة تعمل على حبلين الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها والثاني يتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لإنتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة ومن جهة أخرى ، تعمل على المحافظة عليه واستمراره .

وفيمايلي نتناول المبحث الثالث الذي نتطرق من خلاله إلى إشكالية النقابات المستقلة غير المعترف بها من الدولة.

المبحث الثالث: إشكالية النقابات المستقلة غير المعترف بها من الدولة

كما نعلم أن النشاط النقابي كان محتكرا من قبل النقابة التاريخية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ليتغير المشهد بسرعة بعد المصادقة على دستور 1989 وصدور القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي. الإطار القانوني الجديد أنتج خارطة نقابية تعددية تضم عدد من النقابات لمختلف الفئات الأجيحة التي بادرت بمغادرة صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتكوين نقابات مهنية مستقلة.

ما يلفت الانتباه في هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية، أنها في أغليتها نقابات موظفين، اقتصرت على قطاع الخدمات (الصحة، التعليم الإدارة....الخ) بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت، كما هو الحال بالنسبة للكنفدرالية النقابية

للقوى المنتجة COSYFOP على سبيل المثال أو النقابات المحلية والقطاعية كالاتحاد الديمقراطي للعمال UDT التي بدأت تجربتها في القطاع الصناعي العمومي بولاية تيزي وزو قبل اختفائها مما يعني أن جزءا كبيرا من مصاعب هذه النقابات كان مرتبطا، من دون شك، بالوضعية التي آل إليها القطاع العمومي الصناعي بوجه عام. نفس الشيء بالنسبة إلى عمال وعاملات القطاع الخاص الذين بقوا من دون تأطير نقابي يذكر، رغم أهميتهم على مستوى التشغيل ؛ أهمية مرشحة للزيادة مع الوقت في ظل الخيارات الاقتصادية والسياسية السائدة الداعمة لاقتصاد السوق ولدور أكبر للفاعل الاقتصادي الخاص الوطني منه والأجنبي. بالطبع، التطور الذي يعرفه عالم العمل غير الرسمي حاليا في الجزائر وما يميزه من بطالة وهميش مساطعات واسعة من الشباب ، يجعل هذه التجربة النقابية الجديدة، رغم أهميتها، ذات عمل إدماجي محدود، لتظل فئات واسعة من المواطنين دون إطار تمثيلي يتم التعبير من خلاله في علاقتهما بالمؤسسات الرسمية كالبرلمان ومن دون إمكانية للمشاركة المنظمة ، الدائمة والسلمية في الشأن العام. علما بأن العمل غير الرسمي قد مس المرأة، زيادة على الشباب بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة مما يعمق هنا كذلك من هميش المرأة اقتصاديا وفي تمثيلها النقابي ومساهمتها في الشأن العام. [عبد الناصر جاي، 2001، ص ص 15-18]

سيطرة موظف القطاع العمومي والفئات الوسطى القريبة منه على الظاهرة النقابية المستقلة، يمكن تفسيرها بعدة عوامل من بينها ما هو متعلق بالتجربة التاريخية للحركة النقابية ووعائها العقائدي الذي سيطر عليه الطابع المالي المفرط مما أدى إلى نفور كل الفئات الوسطى والمؤهلة من العمل النقابي داخل هياكل الاتحاد الذي سيطرت عليه، في المقابل، الفئات الأقل تأهيلا على مستوى الانخراط والمستويات التنظيمية القاعدية ،لتحتكر بعض الفئات المهنية،المتوسطة التأهيل، قيادة الاتحاد محليا ووطنيا ،بعد أن قبلت بالأدوار الممنوحة للعمل النقابي الرسمي في ظل الأحادية.النشاط النقابي بخصائصه هذه الذي تحول إلى وسيلة ترقية اجتماعية وسياسية لهذه الفئات المهنية الاجتماعية.

اعتقاد هذه الفئات المهنية الوسطى الأجيال أنها قادرة على التفاوض والضغط لتحقيق مطالبها منفردة، قد يكون أحد الأسباب التي جعلتها تختار إستراتيجية تكوين نقابات فتوية مستقلة متعددة، ناهيك عن رفض السلطات الرسمية حتى الآن لإمكانية أي تحالف بينها لتكوين

كنفدرالية قد يكون هو الآخر عاملا مساعدا على عدم الخروج من حالة التشرذم الذي لازالت تعيشه هذه النقابات المستقلة كثيرة العدد وضعيفة الإمكانيات حتى الآن.

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيال (أساتذة الجامعة، معلمون، أطباء، موظفون... الخ) التي عرفت وضعيتها تدهورا في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى الرمزي جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين.

فرغم وجود النقابات المستقلة في الميدان إلا أنها لازالت بعيدة عن الاعتراف الفعلي بها من قبل السلطات العمومية التي ترفض القبول بها كطرف رسمي في المفاوضات المركزية، مثل "الثلاثية"، رغم تمثيلتها القطاعية والفئوية الأكيدة، أو الحضور ضمن هيئات الحوار كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. كما أنها لا تستفيد من التسهيلات والمساعدات الرسمية التي يمكن أن تساعدها على تجاوز مرحلة إثبات الذات التي لازالت تعيشها لتتحول إلى شريك فعلي صاحب اقتراحات وطرف اجتماعي فعال وممثل. رغم التعددية القانونية، إذن، فإن المؤسسات السياسية الرسمية، بما فيها البرلمان ولجانه المتخصصة، لازالت تفضل التعامل مع شريك واحد ممثلا في النقابة التاريخية من خلال قيادتها المركزية التي لازالت تحتكر في الواقع الاستشارات والتمثيل العمالي والاستماع داخل لجان البرلمان بمناسبة مناقشة نصوص قانونية ذات طابع اقتصادي او اجتماعي الذي لا يُعترف به إلا لها، كما بينته أخيرا تجربة إمضاء العقد الاقتصادي والاجتماعي مع الهيئة التنفيذية ونقابات أرباب العمل.

إن هذه السيطرة التي تفرضها بعض الفئات الوسطى الأجيال على الظاهرة النقابية المستقلة بالإضافة إلى ممثلي أرباب العمل والإبعاد الذي يعيشه عمال القطاع الصناعي وعمال القطاع الخاص ومختلف الفئات الاجتماعية الشعبية التي فرضت عليها التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تمت في العشرية الماضية أشكال تهميش متعددة لم تساعدها على تنظيم نفسها

وبالمقابل فإن أرباب العمل كجزء من الحياة الاقتصادية ليسوا أحسن حالا، رغم الإمكانيات التي يفترض أن تتوفر لديهم. فقد عرفت نقابات أرباب العمل ظاهرة الانشقاقات وضعف الإطار التنظيمي، مثلها مثل نقابات الأجراء، بعد الاعتراف بالطابع التنظيمي المتعدد

بعد 1990 والمصادقة على القوانين الاجتماعية الجديدة التي تسمح بالتعددية النقابية لرب العمل الجزائري. علما بأن الأحادية التي كانت سائدة قبل هذا التاريخ ، لم تسمح لرب العمل على غرار باقي المواطنين بالتعبير عن نفسه والدفاع عن مصالحه خارج الدور الاقتصادي المطلوب منه أدائه. نقابات أرباب العمل، ورغم القبول بها كطرف اجتماعي وشريك ضمن المفاوضات الرسمية المركزية (الثلاثية والثنائية) وحضورها في هيئات الحوار الاجتماعي ، كالمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي وحتى لجان المجلس الوطني الشعبي عند ما تكون بصدد دراسة ملفات ذات علاقة بعالم الشغل ، لازالت ضعيفة الحضور اجتماعيا كفاعل يعول عليه في احتلال مواقع هامة، تمنحه إياها خيارات اقتصاد السوق المعلنة رسميا كخيار استراتيجي. [عبد الناصر حابي، 2001، ص20]

أرباب العمل الذين عبروا عن أنفسهم في ظل التعددية لأول مرة سنة 1990 من خلال الكونفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين CGOEA والتي صرحت في سنة 1997 عن تمثيلها لـ 2371 مؤسسة صناعية تظم اتحاد للنسيج (366 منشأة) وآخر للمواد الغذائية (210 منشأة) والبناء (1795 منشأة) ... الخ. لتظهر إلى الوجود نقابة ثانية في سنة 1992 وهي الكونفدرالية الوطنية لأرباب العمل الجزائريين CNPA التي صرحت بتمثيلها لـ 238 مؤسسة صناعية خاصة متواجدة أساسا في قطاع البلاستيك والمطاط وصناعة الورق والسياحة ... الخ. ثم ظهرت نقابة ثالثة - الكونفدرالية الجزائرية لأرباب العمل CAP - في سنة 1999 والمعتمدة على 13 فيدرالية من مختلف النشاطات الاقتصادية. [عبد الناصر حابي، 2001، ص21]

رغم هذا التنوع في الخارطة النقابية لأرباب العمل التي عرفت تطورات كبيرة مع الوقت وعدم استقرار مزمّن لم يساعدها على تحسين تمثيليتها وتفعيل أدائها، فإن الكثير من المؤشرات تظل تؤكد أن رب العمل الجزائري لازال في الغالب رهين الرؤية الرسمية التقليدية له وأنه لم يتمكن بعد من تجاوز محيط ورشته ومنشأته الصناعية الصغيرة في الغالب ؛ مما جعل أدواره الاجتماعية كفاعل اجتماعي مركزي متأثرة بعدم الشرعية التي فرضتها عليه الممارسات والخطاب التقليدي أثناء المرحلة الأحادية المتصق به كـ "قطاع خاص".

خلاصة الفصل الثاني:

من العرض السابق نلاحظ أن نضال العمال الجزائريين في بادئ الأمر كان مرتبط بمصالحهم المهنية، فالعمال الجزائريين كانوا غير منظمين و ليس لديهم ذلك النضج الطبقي، فلم يتمتعوا بالفكر النقابي النضالي. ولكن بانخراطهم في النقابات الفرنسية المركزية اكتسبوا المقومات النقابية، ليتحول بعد ذلك نضالهم إلى نضال سياسي من أجل الاستقلال الوطني، ذلك بعد التحام النقابة الوطنية الممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالثورة التحريرية أي الحركة النقابية العمالية. كان يغلب عليها الطابع الإصلاحية في أول الأمر، ليصبح ذلك النضال ذي طابع ثوري.

وبعد الاستقلال مرت الحركة النقابية العمالية الجزائرية بمرحلتين حاسمتين، الأولى معلقة بالحزب الواحد، وتبعاً له توجد نقابة واحدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين. وبعد المصادقة على دستور 1989، والذي نتج عنه التعددية الحزبية و النقابية فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة، ولكن الأشكال الذي لايزال مطروح والمتعلق باعتمادها من طرف الدولة، فهناك نقابات يسمح لها بالتكون والنشاط ولكن لا يعترف بها كشريك اجتماعي.

فيما يلي سنعرض الفصل الثالث، أين سنتناول الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية.

الفصل الثالث

الحركة النقابية للعمال والأساتذة في

الجامعة الجزائرية

الفصل الثالث: الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية

تمهيد:

مع نهاية الثمانينات، عرفت الجزائر أزمة متعددة الجوانب أدت إلى نهوض الشعب في 5 أكتوبر 1988، هذه الأحداث نتج عنها تغير جذري للحياة السياسية في الجزائر. هذا التغير بدأ بدستور 23 فيفري 1989، الذي فتح الحياة السياسية والاقتصادية، حيث أن سياسة الحزب الواحد اختفت وفسحت المجال للتعددية الحزبية وتبعاً التعددية النقابية.

وفي هذا الإطار جاءت القوانين والتنظيمات، ومن بينها القانون 90-14 بتاريخ 02 جوان 1999 الذي وضع لأول مرة التعددية النقابية، وتبعاً له ظهرت عدة نقابات منها: نقابة عمال التربية، النقابة الإسلامية للعمال SIT، النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES، لكن ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA المسيطر على الحياة النقابية، وهو الممثل الوحيد للعمال في رأي الدولة، باعتبار المشارك في الثلاثية .

وفي هذا الفصل سنتناول مختلف التنظيمات النقابية في الجامعة الجزائرية التي تمثل العمال والأساتذة سواء التي انحلت، أو التي لا تزال تنشط على مستواها.

المبحث الأول: الإتحاد العام للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ح" "UGTA"

سنعرض من خلال هذا المبحث تأسيس إ.ع.ع.ح، مبادئه، أسسه وهياكله.

1- تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ح": [عبيد أحمد، العدد 9، 1988، ص 7-12]

قبل أن نتطرق إلى موضوع تأسيس "إ.ع.ع.ح" لابد لنا أن نكتسب نبذة عن مشروع إنشاء أول نقابة جزائرية في 1830م، فكما هو معلوم احتفظت الممارسة النقابية بالجزائر إبان الاستعمار في طبيعتها عما ميز النقابية في مواطنها الأصلية (أوروبا) وفي وضع استعماري

بالإضافة إلى أنها جاءت بأيدي الفئات العاملة لمواجهة العلاقات الاستغلالية الرأسمالية، فإنها ارتبطت ببعدها ثانياً يتمثل في الطبيعة الاستعمارية للرأسمال الفرنسي بالجزائر، ومن هنا كان على أي تنظيم نقابي أن يطرح إشكالية عمله - وبالفعل، فلقد فرضت هاته الإشكالية التاريخية نفسها على مختلف التيارات النقابية الفرنسية التي كان لها الفضل في احتكاك وتعريف الجزائريين على النقابية الفرنسية التي كان لها الفضل في احتكاك وتعريف الجزائريين على النقابية.

فقبل تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين وقفت المنظمات الفرنسية النقابية المتواجدة بالجزائر اتجاه الكيان الرأسمالي وقفات متباينة ومتضاربة بين المطلب النقابي (مناهضة الرأسمال) والمطلب السياسي (مناهضة الاستعمار ونصرة القضية الوطنية الجزائرية)، إذ منها من تقيّد بالجانب المطلي المادي متجاهلاً بذلك الجانب السياسي للإشكالية إما نصرة ومساندة الاستعمار، شخصت هذا الإتجاه:

منظمة " الكنفدرالية العامة للشغل " CGT إلى غاية نهاية الثلاثينات، ومنظمة الكنفدرالية العامة للشغل " القوى العاملة " CGO/FO مع نهاية الأربعينات ومنها من تبني هذا التصور اعتقاداً بأن الظاهرة الاستعمارية عنصر تقدم وتمدن وتفاضي الاستعمار الرأسمال عن أنانيته وفرديته - مثل هذا الاتجاه في تجربة " الكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين C.F.T.C " التي قاربت العلاقات في حدود الأنصاف الاجتماعي عمل بالتعاليم المسيحية والمثل الدينية.

عكس هذا أو ذلك، انفرد اتجاه آخر يسعى إلى حدود التصور الإصلاحي، إلى الربط بين مناهضة الرأسمالية والمس بالكيان الاستعماري بالجزائر، ودون أن يطابق تصوره للقضية الوطنية تصور التيار السياسي الوطني المتصلب داخل الحركة الوطنية، فإن هذا الاتجاه النقابي قد أدرج طرح القضية الوطنية في إطار إستراتيجية الحركة العمالية اليسارية العاملة في مناهضة الامبريالية مثلت هذا المنحنى منظمة الكونفدرالية العامة للعمال الـ C.G.T.U التي في كتفها ستظهر فكرة نقابة جزائرية، بعدها امتدت في نشاط CGT بعدها توقف انضمام العمال الجزائريين له، وفي هذا الفصل تعبير عن طموحهم في تصور نقابي يجمع ما بين المطلب النقابي والمطلب الوطني.

كانت الحركة النقابية بالجزائر محل تنافس بين منظمين مهيمتين C.G.T.U و C.G.T، حيث CGT وقفت مناصرة للدعوة الإستعمارية صعبة، سعت إلى الدفاع عن وضعية العمال الجزائريين وتنظيمهم النقابي بالرغم من ملاحقات " قانون الأهالي" عن القضية الوطنية ففي الذكرى الثوية لوجود للوجود الاستعماري بالجزائر سنة 1930، حرضت المنظمة مسيرات وإضرابات عمالية تناهض الاستعمار وتطالب بالحرية إلى أن هذه المبادئ مستحيلة نظرا لتعارض داخلي بين النقابيين الأوروبيين والجزائريين وهو الأمر الذي ستعكسه نتائج أعمال أول مؤتمر للعمال العرب انعقد بالجزائر سنة 1930م فطبقا لتوصيات " الأمية النقابية الحمراء" فيما يخص التحضير لندوة المنظومة العربية المقرر عقدها بموسكو أوكل تحضير عمالي للسيد فلاح بوعلام كأمين فعلي للمنظمة الجزائرية للحزب الشيوعي الفرنسي، حضره 80 مندوب من بينهم مندوبين فرنسيين فقط، وعملا بتوصيات " الأمية الشيوعية" " الأمية النقابية الحمراء" أسفر المؤتمر على دعوة إنشاء نقابة جزائرية والمصادقة على توصية تنادي باستقلال الجزائر كما انتخبت على أمانة جزائرية من مهامها العمل على جزارة المنطقة النقابية ، المشروع قوبل بالرفض من طرف النقابيين الأوروبيين وكذا الحزب الشيوعي الفرنسي بالرغم من عدة محاولات، عندئذ قرر بوعلام تأسيس "الحزب الوطني الثوري" الذي كان له خلايا في تلمسان والجزائر، فرفض مشروع نقابة جزائرية يعود أساسها إلى أن الفكرة كانت سابقة لأوانها، ففي ذلك الوقت كانت الحركة العمالية في طور التشكل والنقابيين الجزائريين قلة علاوة على حداثة عهدهم بالممارسة النقابية، مثل هذه المعطيات دفعت إلى إعادة التوحيد النقابي لعام 1936 م .

شهدت سنة 1936م حدثين هامين ارتبطا بالأوضاع الفرنسية والأوربية تمثلا في إعادة توحيد المنظمين النقابيين بعد انشقاق دام منذ 1920م ما بين " ك.ع.ش" و " ك.ع.ع" وكذا اعتلاء الجبهة الشعبية حكم فرنسا (وهو ائتلاف حكومي يساري)، هذه التطورات انعكست على تطور الحركة النقابية الكنفدرالية بنتائج سلبية وإيجابية في آن واحد: سلبية من حيث أنه في سبيل جمع شمل المنظمين المنشقين، قبل الوجوديون من أن يذوبوا عضويا في كيان منظمة " الكنفدراليين" المتشبهين باستقلالية النقابة عن السياسة، وتخليهم عن المواقف الثورية ومناصرة القضية الوطنية، وبالتالي يمكن القول بأن الائتلاف النقابي هذا تم على حساب خصوصيات وطموحات العمال الجزائريين وسجل تراجع الوجوديين فيما يخص

المطالبة باستقلال الجزائر، وبالمقابل انعكس الحدث بفتح أبواب الانضمام النقابي للجزائريين حوالي 100.000 مضرب التي صاحبت انتصار الجبهة الشعبية في الانتخابات التشريعية وكذا المناخ الاجتماعي الذي أحاط بدعوة مؤتمر الإسلامي، اعترف للجزائري بالحق في العمل النقابي فبمفعول الانخراط الجماهيري للقوى العاملة في صفوف CGT تضاعف العدد من 12.000 منخرط إلى حوالي 120.000 منخرط حيث شارك العمال الجزائريون فيها بنسبة تتراوح ما بين 40% و50%.

من هنا يمكن القول بأن المرحلة الأولى عانت غياب القاعدة النضالية الطبيعية، النقص الذي حاولت تجاوزه المرحلة الثانية، بجمهرة الممارسة النقابية على الجزائريين لكن في اختفاء قيادة تسمح بتحقيق مضمون مشروع 1930م، فالتظاهرات الفلاحية المطلوبة التي وقعت في عدة مدن جزائرية (سيدي بلعباس، تلمسان، عين تموشنت، مستغانم) تحولت إلى تمردات هجومية لمحاصرة المعمرين في مزارعهم، وتخریب محاصيلهم الزراعية التي أسفرت على مسقط أرواح عديدة في سبيل الحرية، فهذه المحاولات أثبتت للأوساط الاستعمارية واليسارية الطاقات الثورية الكامنة عند الفئات الفلاحية والتي كانت تعبيرا واضحا على تعلق القوى العاملة الجزائرية، بربط العمل المطلي بضرورة المس بالوجود الاستعماري.

فمع نهاية الحرب العالمية الثانية، تعمقت الآفاق في كنف حكم الجبهة الشعبية، وبالفعل مع نزول الحلفاء سواحل شمال إفريقيا في أواخر سنة 1942م، تستعيد الحركة النقابية نشاطها بعد أن كانت محرمة إبان الحكم الفاشي لحكومة "فيشي" ونهاية الحرب كانت الحاسم في اختلال موازين القوى داخل الحركة العمالية في كل من فرنسا والجزائر فقد خرجت الحركة في كلمن ضفتي البحر الأبيض المتوسط بمواقف أكثر تطرفا من انعكاساتها:

- امتداد الهجوم على مواقع الفاشية أدى إلى اتساع صدى الحركة العمالية الأمر الذي جعل الحركة النقابية الكنفدرالية تعرف أوجها من حيث الانخراط النقابي إذ أصبحت نسبتهم متكافئة تقريبا مع الأوروبيين.

- بهذا التغير الكمي اقترن تحول نوعي يتجسد في انتقال ميزان القوى لصالح الاتجاه "الوحدوي" المتطرف على حساب "الكنفدراليين".

- إضافة إلى ضعف عامل الثقة الذي يميز الكنفدراليين نظرا للمواقف العميلة لبعض قياداتهم مع الحكم الفاشي إبان الحرب، كل هذا جعل "الوحدوية" تسيطر على مراكز القيادة في كل من فرنسا والجزائر داخل هياكل المنظمة النقابية.

- اعتلاء الوحدويين على سطح الساحة النقابية الكنفدرالية كان مؤداه مد التنظيم النقابي وكذا إعادة طرح القضية الوطنية من جديد من قبل الخطاب النقابي، فبعد الحرب تقدم الوحدويون بنظرة تربط وترهن مصير وتحرر الجزائر باحتفال بتحقيق حكم يساري، وفي الواقع فإن هذا التصور كان تصور الحزب الشيوعي الفرنسي المبني على المصلحة الفرنسية بالدرجة الأولى وهكذا سرعان ما اصطدمت هذه النظرة بمضمون تطورات هذه الشعوب، فكانت المظاهرات الدامية لماي 1945م وكذا الامتحانات الانتخابية المتتالية التي أكدت على مدى هيمنة الشعور الوطني الجزائري، من ثمة اضطرت الحركة النقابية إلى تغيير سياستها فجاء عندئذ إعادة هيكلة للحركة النقابية سنة 1946م.

بختام سنة 1946م حدث تجديد في هيكلة وتنظيم النقابات الكنفدرالية بمقتضى ضرورتين رئيسيتين:

- الأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات الجزائرية فيما يتعلق بالقضايا النقابية نظرا لوجود اختلاف حول الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بين كل من فرنسا والجزائر.

- الأخذ بعين الاعتبار الواقع الاستعماري وتبلور الوعي الوطني الذي أدى إلى الاعتراف بمكانة أرمق للعنصر الجزائري في النقابات.

تم ذلك بإقرار:

- إقامة اتحادات جزائرية للقطاع الصناعي، بهدف تعميم التنظيم الهرمي المعمول به في القطاع العام على القطاع الخاص.

- الحث على إبراز إطارات نقابية جزائرية وإسنادها مسؤوليات طبقا للديمقراطية النقابية.

- إنشاء هيئة مركزية تشرف على تنسيق النشاط النقابي بالجزائري وتكييفه حسب الواقع المعاش.

وبالتالي العملية كانت بمثابة تنازل من قبل منظمة الكنفدرالية العامة للشغل اتجاه أحكام ضرورة تاريخية ميزها زحف الشعور الوطني المنحدر غداة الحرب، وبتحقيق تونس للاستقلال النقابي كان لزاما على المنظمة النقابية من تبني صيغة لينة، تسمح بنوع من الاستقلالية في التصرف والمبادرة، فبالرغم من نسبيتها ومحدوديتها أيقن على الرابطة العضوية كما أن الهيكلة سنة 1946م كانت منطلقا معتبرا في اتجاه جزارة تدريجية للحركة النقابية بدت ملامحها ومؤشراتها تتضح كما ونوعا.

فعلى المستوى الكمي تعززت المكانة الجزائرية داخل القاعدة النقابية بفعل الانشقاق النقابي الذي شطر المنظمة إلى منطمتين: "ك.ع.ش" لميالقواق الحزب الشيوعي الفرنسي ظلت المسيطرة و"ك.ع.ش القوى العاملة" الميالة للحزب الاشتراكي الفرنسي، فعلى إثر هذه الأزمة تصدعت صفوف "ك.ع.ش" حيث أصبح الجزائريون يمثلون $\frac{3}{4}$ القاعدة النقابية، أما على المستوى النوعي امتازت إضرابات العمال الجزائريين بعنفها لا من حيث شدتها وهو الأمر الذي أدى إلى بروز شعور تضامني عمالي جزائري واسع. فابتداء من 1950، أصبح التمثيل الجزائري منفصلا عن "ك.ع.ش" الفرنسية في مؤتمرات "الفيديرالية النقابية العالمية" كل هذه التطورات أدت إلى ممارسة منظمة واحدة بالأسلوب المطلي النقابي.

تجسيد التزام حركة انتصار الحريات الديمقراطية بالقضية النقابية مع نتائج أشغال لجنته المركزية في مارس 1952م، حيث أدرجتها في جدول أعمالها، تبعها لها أقام الحزب الوطني لجنة عمالية يشرف عليها نقابي بمنظمة "ك.ع.ش" - عيسات إيدير - فقد اعتمدت القيادة الحزبية أسلوبا لذلك على الصعيد الداخلي والخارجي. فعلى الصعيد الداخلي، شرعت اللجنة المذكورة في نشر منشورة داخلية تتضمن التوجيهات اللازمة من بينها حث المناضلين الوطنيين على التسرب في صفوف الكنفدرالية العامة للشغل، انتهاج قيادة نقابية قومية استند خطابها على إثارة النعرة العنصرية بإبراز الفوارق الاجتماعية والإمتيازية، عن طريق مناضليه النقابيين، كما قام بتنظيم خلايا المؤسسات (40 خلية في مارس 1984م)، فتح مدارس لتكوين الإطارات

النقابية بمدرسة "الراشد" بمدينة الجزائر 5 ديسمبر 1956م أما على الصعيد الخارجي، ربط اتصالات ومشاورات مع بعض قيادات " الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة" الموالية للمنظومة الرأسمالية والمناوئة للفدرالية النقابية العمالية الموالية للمنظومة الشيوعية، كل هذه المعطيات جعلت حركة نقابات " ك.ع.ش" تواجه ضغطا يهدد كيانها باعتبارها أصبحت محل تنافس أطروحتين:

- نظرة حركة انتصار الحريات الديمقراطية التي وضعت أفق تحسن الظروف الحياتية للقوى العاملة الجزائرية.

- نظرة تعتمد على النضالات الاجتماعية كمسلك في طريق تحقيق التحري والانعقاد. ومن ثمة بقيت الأوضاع على حالها ولا بد من انتظار ثورة نوفمبر 1954م لتفجيرها، ما عدا بعض الانعكاسات التي تجسدت بمحاولة تقدير الانتقادات الموجهة لها، من حيث الدفاع الحقيقي عن مصالح العمال الجزائريين، جزارة أعمق للإطارات النقابية، السماح للعناصر الوطنية بتحمل المسؤوليات، التنديدات بالمواقف العنصرية داخل الحركة وهو النزاع الذي ترتب عنه تسجيل موجة انسحاب واستقالة في صفوف الأوروبيين، الذين اعتبروا المنظمة انقلبت عربية الطابع. وتوجت هذه التطورات انعقاد الندوة الخامسة للنقابات الكنفدرالية بالجزائر في جوان 1954 التي أقرت كحل وسط تحويل اسمها باسم "الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية"، مع إبقاءها تابعة لمنظمة " ك.ع.ش" حيث صادف حلول أمين المنظمة الفرنسية العام " بونوا فراوشن" عشية اندلاع الحرب التحريرية في 30-10-1954م.

وكانت ثورة أول نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية، ومع بداية سنة 1956م تم إفراز ثلاث منظمات نقابية إدعت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة:

- الجبهة التحريرية الوطنية كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين ؛

- الحركة الوطنية الجزائرية المصالية التي أعطت الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين؛

- الحزب الشيوعي الجزائري الذي أنشأ الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية.

ففي 24 فيفري 1956، وفي خضم معركة التحرير الوطني تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي جاء كإستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها النظام الاستعماري لفصل الشعب عن الثورة.

فلم يكن الهدف من وراء تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين مجرد إيجاد منظمة نقابية مطلبية تقليدية، تنحصر أهدافها في الدفاع عن المصالح المادية المعنوية للعمال الجزائريين، بل المسألة أعمق بكثير، فهو الساعد الأيمن لجبهة التحرير الوطني.

التقت وتلاحمت كفاحات الحركة النقابية الجزائرية والحركة الوطنية مبكرا، فخلال العام الثاني للثورة رأت جبهة التحرير الوطني ضرورة توسيع القاعدة عن طريق تجنيد العمال وكان ذلك إيذانا بالتحام الحركة النقابية بالثورة الجزائرية. فتمت عدة لقاءات بين عبان رمضان وعيسات إيدير ونقائيين من الجيل الأول، وأعدت ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956، كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار والظلم، في إطار ثورة التحرير الوطني.

ولم يتأخر الاستعمار الفرنسي في صب جام قمعه على القادة و العمال، واعتقل أعضاء القيادة زيادة على عيسات إيدير الذي رغم تبرئته من طرف المحكمة، اختطفه المظليون وعذبوه ثم قتلوه بوحشية، واستشهد عيسات إيدير في 27 جويلية 1959.

2- أسس وأهداف الإتحاد العام الجزائريين من خلال قانونه الأساسي: [القانون الأساسي والنظام

الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 01 إلى 4، ص ص3-5]

الإتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال " إ.ع.ع.ج " هو منظمة نقابية مطلبية، حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية، وإدارية أو عن المتعاملين الاقتصاديين. وهو منظومة وحدوية ديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجره وما يشبهها تكون نتاج عليهم البدري، او الفكري ولا يستغلون غيرهم لمصلحتهم، وكذا العمال المتقاعدين وطالبي العمل بالإضافة للعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية.

يستمد "إ.ع.ج" قوته من الوحدة، التنظيم والتجنيد. بمنخرطيه، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954، وعليه يكون من أهم أهداف الإتحاد ما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وللنقابات المشار إليها سابقا بالإضافة للسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، كذلك التصدي لمحاولات التعسف والاستغلال؛

- تنسيق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية؛

- حماية مناصب العمل والدفاع عليها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني؛

- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها؛

- تعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية؛

- تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين كذلك ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط سيرها، لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال؛

- تكريس علاقات الأخوة وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات؛

- الالتزام بإحاطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل، أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية؛

- ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين أحوالهم على أرض الوطن؛

- تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء نشرات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم؛

- ترقية حق التفاوض، الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية؛

- المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية و الاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة الاجتماعية بالإضافة للأولوية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي.

لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية منذ أن كُيِّف قانونه الأساسي مع الدستور والقانون، المتعلق بممارسة الحق النقابي خلال المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990 فقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجذري والقطيعة الثامنة مع منهج الأحادية النقابية ومبادئها، وتمخض عن الصراع حل وسط يتميز بالتحول التدريجي وبروز إطارات نقابية نابعة من القاعدة أو قريبة منها. وقد تم تكليف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم الشغل والعمال، وتم بناءً على ذلك تحديد أهداف المنظمة.

3- هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين : [القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27 إلى 55 ، ص ص 16-22]

لكي يحقق الإتحاد أهدافه وينفذ برامجه فلا بد من هياكل وأجهزة على مختلف المستويات تبعا للتقسيم الإداري والمهني، غير أنه يمكن وضع جميع الهياكل في ثلاث أطر هي:

- الإطار القاعدي: يضم الفرع النقابي.

- الإطار الأوسط: ويضم الهياكل الأفقية والعمومية ، وهي التي والعمودية، وهي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وقمتها، عن طريق السلم التصاعدي والتنازلي.

- الإطار العالي: يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ لوائح المؤتمر الوطني وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها.

3-1: الفرع النقابي:

إن الفرع النقابي هو الخلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام لعمال الجزائريين ويشكل حلقة الوصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي، ويضم جميع العمال المنخرطين على مستوى الوحدة أو الورشة، وهو الممثل الوحيد لهم.

وللفرع النقابي الذي يؤسس من طرف الاتحاد البلدي أو الاتحاد الإقليمي، أجهزة داخلية ثلاث:

أ- الجمعية العامة: وتضم جميع المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوحدة أو مكان العمال، وهي هيئة المداولات للمجلس النقابي، تجمع كل 6 أشهر في دورة عادية يستدعاء من مجلسها.

ب- المجلس النقابي: وينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 3 إلى 25 عضو تبعا لعدد العمال.

ج- المكتب النقابي: ينبثق المجلس النقابي من بين أعضائه مكتبا يتراوح عدد أعضائه من 3 إلى 5 أعضاء تبعا لعدد المنخرطين وهو الجهاز التنفيذي والتطبيقي للمجلس.

3-2: الهياكل الأفقية:

وهي الهياكل المؤطرة للعمال المنخرطين في إ.ع.ع. ج والمتواجدة على مستوى إقليم جغرافي معين بغض النظر عن النشاط المهني. ويتكون الهيكل الأفقي من:

أ- الإتحاد المحلي: وهو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي ويضم مجموع الفروع النقابية في الإقليم الجغرافي للبلدية بغض النظر عن نوعية النشاط المهني.

ب- الإتحاد الولائي: يضم جميع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية.

3-3: الهياكل العمودية:

ويقصد بالهيكل العمودي التنظيم النقابي للعمال ذوي النشاط المهني الواحد على المستوى الوطني، دون أي تفرقة في الجنس الرتبة أو الاختصاص وتضم مايلي:

- نقابة المؤسسة
- نقابة الفرع أو قطاع النشاط
- النقابة الوطنية
- الاتحادية الوطنية.

ويعتبر التنسيق والربط بين الهيكلين العمودين والأفقي، بمثابة عملية دائمة ومنتظمة وتلقائية، ويوضح النظام الداخلي للاتحاد الكيفيات التنظيمية لهذه الهياكل وصلاحياتها وأهدافها.

3-4: الهياكل الوطنية:

تشكل القيادة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين من:

أ- المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للاتحاد، ويجتمع كل خمسة سنوات في دورات عادية، ويمكن استدعاؤه في دورات استثنائية، ويناقش المؤتمر جميع القضايا السياسية، التنظيمية، الاجتماعية والثقافية المتصلة بظروف حياة العمال، بالإضافة كذلك أنه من توصيات المؤتمر الوطني، هو تحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الاتحاد.

ب- اللجنة التنفيذية الوطنية:

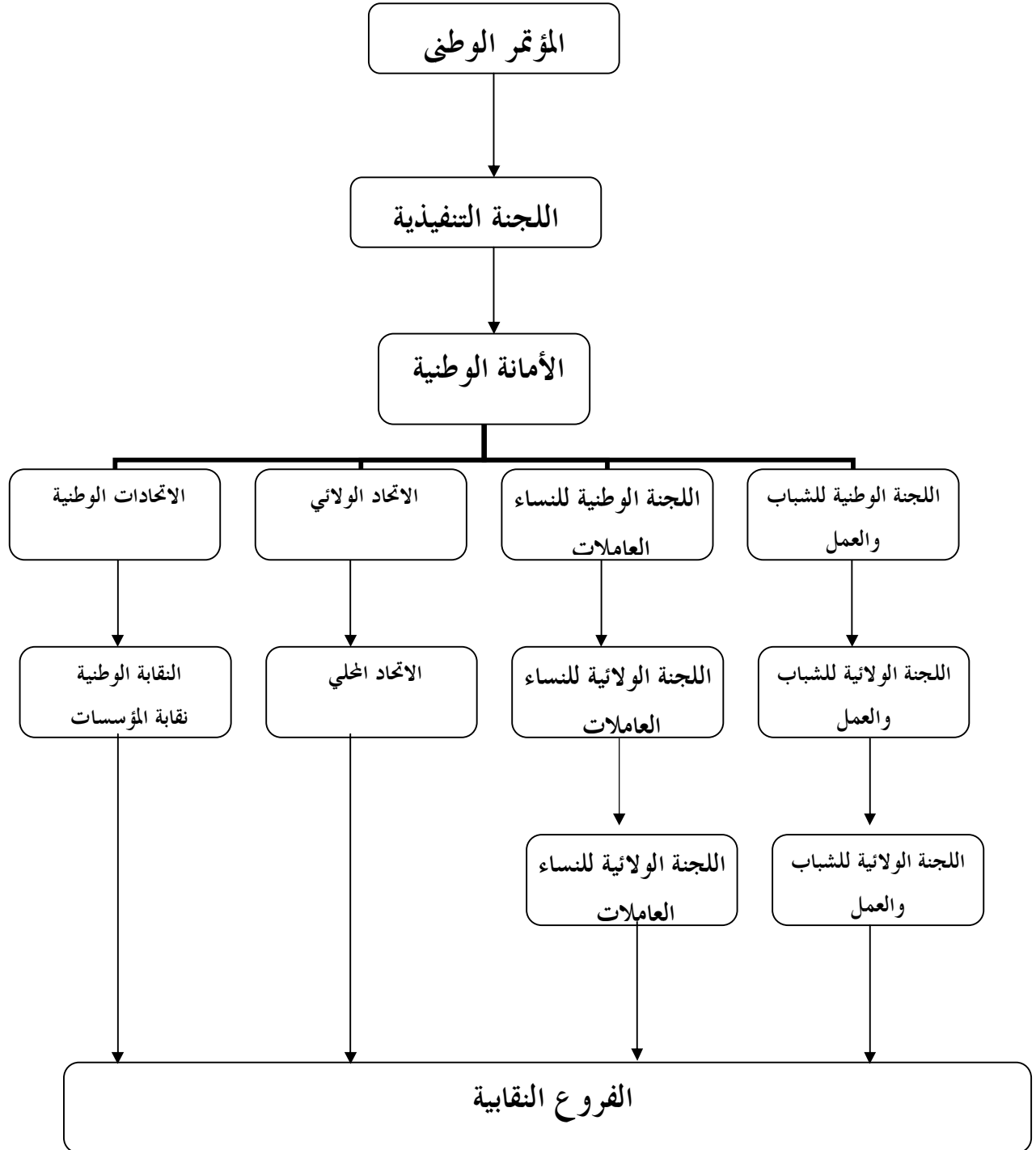
أن هذه اللجنة هي الهيئة العليا للاتحاد بين مؤتمرين فهي مسؤولة أمام المؤتمر تضم 11 عضو منتخب من طرف المؤتمر الوطني مجتمع في دورة عادية كل 6 أشهر، ويمكنها أن تجتمع في دورة استثنائية بطلب ثلثي أعضائها .
ومن أهم أهدافها انتخاب الأمين العام وأعضاء الأمانة الوطنية، بالإضافة إلى تطبيق قرارات وتوصيات المؤتمر.

ج- الأمانة الوطنية:

يرأسها الأمين العام، وهي مسؤولة أمام اللجنة التنفيذية الوطنية فهي هيئة التنفيذ والتسيير بالإضافة إلى أنها مضطلعة بالتسيير المالي، الإداري والتنظيمي للمركزية النقابية، وتمثل الاتحاد في جميع النشاطات الوطنية، كما تسهر على تطبيق قرارات اللجنة التنفيذية الوطنية.

ولتوضيح هياكل الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين أكثر، سوف نقدم الرسم البياني التمثيلي لمختلف هياكله.

هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين



المصدر: وثيقة من نشر الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فيفري 2006، ص 41.

إن أهم حدث ميز الإتحاد العام لعمال الجزائريين خلال سنة 2008 هو تأسيس نقابة وطنية ممثلة للأساتذة الجامعيين، ذلك أنه من قبل -وأخذ عليه- هو انه ممثل للعمال بصفة عامة، فعلى مستوى الجامعة مثلا رفض الأساتذة أن تكون فئتهم مندمجة مع العمال، ويخضعون لنفس الأطر وهذا ما جعلهم ينقسمون عن الإتحاد ويشكلون نقابتهم المستقلة في بادئ الأمر.

وفيما يلي سنقدم عرض مختصر، للنقابة التي أنشأها الإتحاد والممثلة للأساتذة الجامعيين، تحت اسم "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين".

4- النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين:

في 23 مارس 2008 بجامعة الآداب والعلوم الإنسانية ببوزريعة في الجزائر العاصمة، تم تأسيس "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين" والتي يرمز لها باختصار SNEU التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، تحت إشراف أمينه العام وبحضور وزير التعليم العالي والبحث العلمي وقد تم حضور 300 ممثل لـ 43 مؤسسة جامعية [Ahmed.K, La Dépêche de Kabilie, 24-03-2008].

جاءت هذه النقابة الوطنية في إطار برنامج الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي يهدف لإعادة التنظيم في مختلف هياكله، تحت شعار من أجل نقابة قوية وجامعة معاصرة ونوعية، وجاء هذا التناسب بعد سنة كاملة من التحضيرات التي قام بها مجموعة من الأساتذة وأسفرت عن هيكلة حوالي 4000 أستاذة منخرط. [سفيان دال، الجزائر نيوز، 08/3/24]

ومن أهدافها تدعيم النشاط النقابي وتحسين المستوى المعيشي للأساتذة، من خلال توفير الظروف الاجتماعية المناسبة، ومن بين أولى مطالبها الإسراع في تطبيق الشبكة الجديدة للأجور وحسب مؤسسيها هذا الطلب استجاب له الوزير، في انتظار إعداد القانون الأساسي للأستاذ وتعتبر هذه النقابة طرف أساسي في تحضيره. [Ahmed.K, La Dépêche de Kabilie, 24-03-2008]

وبحسب المسؤولين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، فإن تأسيس هذه النقابة ليس من أجل معارضة وتكسير النقابات المستقلة الأخرى الممثلة للأساتذة الجامعيين، وإنما من أجل

خلق حركية نقابية في إطار الاحترام التام للاختلاف وللقابلات الأخرى الموجودة على الساحة النقابية.

وستناول في المبحث التالي النقابة الإسلامية للعمال " SIT " .

المبحث الثاني: النقابة الإسلامية للعمال " SIT "

إن رفض الإشكالية التعبيرية الحرة والمستقلة لمختلف الفاعلين الاجتماعيين، وعجز الأطر الرسمية على خلق امتدادات شعبية حقيقية، مضافا إليها الشروخ الكبيرة التي برزت على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، كالبطالة، أزمة السكن والندرة التي استفحلت... إلخ. كلها شروط مهدت لظهور أشكال جديدة من الحركات الاجتماعية من سماها، عدم التأطير أو ضعفه في أحسن الأحوال، بالإضافة إلى النزعة للفعل المباشر.

الحركات الاجتماعية التي حملت معها فاعلا اجتماعيا جديدا، شباب المدن والأرياف، الذين عبروا عن رفضهم لأوضاعهم المعيشية، للغة سياسية جديدة، بعد العودة المسجلة للتيار الإسلامي. فقد اخترعت الحركات الاجتماعية الشعبية لغة مطلبية ذات قوة تعبيرية هائلة، استطاعت بسرعة أن تكون وسيلة تجنيد قوى بعد توظيفها القوى للمرجعية الدينية.

كان لابد من انتظار حالة الصعود القصوى، التي وصلتها هذه الحركة الاجتماعية في أحداث 8 أكتوبر 1988، لكي يتم ذلك اللقاء بين هذه الحركة الاجتماعية الشعبية والتيار الديني ممثلا في الجبهة الإسلامية للإنقاذ، وهو اللقاء الذي فشلت في القيام به كل التيارات السياسية بما فيها الدينية على غرار تيار " الإخوان المسلمين " الذي كان أقرب للفئات المالكة والوسطى عموما رغم بعض القواعد الشعبية.

ففي 30 جوان 1990، قام التيار الإسلامي ممثلا في " الجبهة الإسلامية للإنقاذ "، بتكوين تنظيم نقابي وهو " النقابة الإسلامية للعمال، SIT " فتواجهت على مستوى عدد كبير من الولايات، في كل القطاعات التربوية، الصحة، الصناعة... إلخ، فقد تمكنت من الاستحواذ على قاعدة عمالية واسعة نسبيا. [عبد الناصر حاي، 1994، ص 185]

إن النقابة الإسلامية للعمال كما ذكرنا سابقا، تنظيم نقابي تابع للحزب السياسي المنحل "الجهة الإسلامية للإنقاذ"، فقد كون على أساس الشريعة الإسلامية كما يعبر الحزب. فعلى الرغم من أن الجزائر في هذه المرحلة، فتحت الحياة النقابية للتعددية، فرغم ذلك فإن "النقابة الإسلامية للعمال" لم تحصل على التصريح بالنشاط من طرف وزارة العمل، رغم إيداعها الطلب. ومع ذلك سمح لها القانون بالقيام بنشاطها النقابي بعد شهر من إيداعها الطلب لدى وزارة العمل، لكن لم تمنحها أي تصريح رسمي أو اعتماد، ولم تبرر الوزارة سبب الرفض أو عدم قبول الملف. [www.Algeria .html / Français. html -watch.org]

إن قضية وجود نقابات تنشط، ويسمح لها بالتشكل، ولكن بالمقابل لا يعترف بها كطرف رسمي. بمعنى أن يعطى لها الاعتماد، وبالتالي يسمح لها بالمشاركة في الثلاثية وهو أهم عنصر بالنسبة لكل نقابة مشكلة. فقوة التفاوض كما هو معروف هي قوة النقابة، فإذا لم يسمح لها بالمشاركة في التفاوض والتحاور في الثلاثية، وتعبير عن مصالح الفئة فما قيمة وجود هيكلها دون اعتماد رسمي؟ نفس الشيء بالنسبة "للنقابة الإسلامية للعمال" فقد نشطت في الواقع، واستحوذت على القاعدة العمالية بنسب كبيرة، فقد تشكلت في مختلف القطاعات، ومثلت عمالهم.

إن أهم نشاط قامت به "النقابة الإسلامية للعمال" هو المشاركة في الإضراب الذي دعت إليه "الجهة الإسلامية للإنقاذ" في جوان 1991، فقد قامت بتعبئة عمالية لهذا الإضراب باعتبارها تابعة للحزب المذكور سابقا. وفعلا فقد شارك عدد كبير جدا من العمال بمختلف وظائفهم والقطاعات التابعة لها.

إن "النقابة الإسلامية للعمال" اختفت من الساحة النقابية في الجزائر، تبعا لحل الحزب الإسلامي "الجهة الإسلامية للإنقاذ" في مارس 1992. فالتيار الديني الذي قاد هذه الحركة الاجتماعية إلى مواجهات عنيفة، ليس مع الدولة وأجهزتها فقط، بل مع الكثير من القوى الاجتماعية الأخرى التي استعدها بخطاب وسلوكات عنيفة.

وستتناول فيما يلي ثالث نقابة مستقلة ممثلة للعمال، ألا وهي النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية.

المبحث الثالث: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "SNAPAP"

تعتبر "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" والتي يرمز لها باللغة الفرنسية "SNAPAP" ومن بين النقابات المستقلة التي أسست مع فتح المجال النقابي في الجزائر بداية التسعينات.

لقد تأسست "النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية" في شهر مارس 1990، حيث أن رقم تسجيلها يحمل رقم 01، فهي تعتبر أول نقابة وطنية معتمدة في الجزائر، فهي تتواجد على مستوى 48 ولاية، في مختلف الفروع (الصحة، البلدية، الولاية، الدائرة، الأشغال العمومية والتربية... إلخ)، فكما ذكرنا أن النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، تنشط في مختلف فروع الوظيف العمومي، منها كان القطاع إداري أو تقني، فهي النقابة المستقلة، الممثلة لمستخدمي الوظيف العمومي فحسب إحصائيات 2002، فإن هذه النقابة المستقلة تضم 400.000 منخرط. [www.Algeria-watch.org/Français.html]

كذلك الفرع النقابي لـ "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" في جامعة قسنطينة تأسس سنة 1990.

إن النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، نقابة ممثلة لمستخدمي الوظيف العمومي، تهدف كباقي النقابات في العالم، إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، للجماعة المهنية الممثلة لهم، وكما هو معلوم على الرغم من أن النقابة السابقة الذكر، نقابة مستقلة مرخصة من طرف الدولة، بمعنى لا يعترف بها في المفاوضات الثلاثية بين الحكومة، النقابة والأرباب العمل، لكن الإشكال المعروف والذي تعاني منه مختلف النقابات الوطنية، هو السيطرة المحكمة من طرف "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" على الحياة النقابية.

فحسب المادة السابعة(7) من القانون الأساسي " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"، فهي تسعى للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لكل موظفي الوظيف العمومي، بالإضافة إلى تطوير وتكوين ثقافة النقابة المستقلة في الجزائر، حيث تسعى للدفاع عن الحرية الحقيقية للنشاط النقابي، فهي تبحث عن التخلص من القيد المحكم على مختلف النقابات الوطنية المستقلة المعتمدة أو غير المعتمدة، وهو سيطرة "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" على النشاط النقابي في الجزائر، فهي تعمل على أن يكون لها دور وتأثير من خلال المشاركة الفعالة في الثلاثية. هي تسعى من أجل التضامن الوطني والدولي مع مختلف النقابات في سبيل نشاط نقابي مستقل وحر.

كذلك الحال بالنسبة للفرع النقابي "للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" في جامعة قسنطينة ، الذي تأسس كما قلنا في التسعينات من القرن العشرين، كان ولا يزال يعاني من سيطرة " الإتحاد العام للعمال الجزائريين"، فإن هذا الفرع ليس له التأثير الكبير على الحياة النقابية في الجزائر، وحتى نسب الانخراط فيه مقارنة بالإتحاد، وهذا راجع إلى أن هذا الأخير مسيطر على اللجنة الاجتماعية في الجامعة، وكما هو معلوم المسيطر على المال هو المتحكم في الأحداث.

وفي سبيل المحافظة والدفاع عن النشاط النقابي المستقل والحر، ومن أجل محاربة الاحتكار الذي يتمتع به " الإتحاد العام للعمال الجزائريين" بحيث أن هذا الأخير وكما هو معلوم يعتبر الشرط النقابي الوحيد للحكومة، وكان دائما طرفا في المشاورات الثلاثية، بين الحكومة، النقابة وأرباب العمل، سعت "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" لإنشاء كنفدرالية نقابية بتقديمها طلب لوزارة العمل لإنشائها تحت اسم " النقابة الوطنية المستقلة للعمال الجزائريين"، ويرمز لها باللغة الفرنسية " SNTA " وذلك في 20 سبتمبر 2000، ولكن طلبها قوبل بالرفض من طرف الوزارة المختصة، وتحججت بعد مطابقة الطلب للمادتين، الثانية والرابعة من القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990.

وقد قدمت " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" طلب آخر، بعد أن تم رفض الأول كما ذكرنا، فهذه محاولة ثانية لإنشاء كنفدرالية جديدة في 31 مارس 2001، تحت

اسم " الكنفدرالية الجزائرية للنقابة الحرة" ويرمز له بالغة الأجنبية "CASA" تضم 5 نقابات مستقلة، وقد تم رفض هذا الطلب أيضا من طرف الوزارة الوصية لنفس الحجج السابقة. [Rapport Fidh, N° 349, December 2002,p12]

وقد قامت "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية"، بإعلام المكتب العالمي للعمال وذلك في 17 سبتمبر و15 أكتوبر 2001، وجاء الرد من طرف لجنة الحريات النقابية بالمكتب العالمي للعمال BIT، بأن النقابة لها الحق في إنشاء هذه الكونفدراليات. [Menouar Zeid, Le jeune Independant,20/09/2007]

وحسب التقرير السنوي 2007، حول التعدي على الحقوق النقابية المعد من طرف المنظمة العالمية للعمال، أن "النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" لم يسمح لها بإنشاء فروع نقابية لها خاصة في المستشفيات، وكذلك حسب نفس التقرير، فإن الحكومة رفضت طلب النقابة ولم تسمح لها بتشكيل كنفدراليات، وطلب من الحكومة تقديم تبريرات لذلك، وخلال الدورة 283 للمكتب العالمي للعمال BIT قدم هذا الأخير طلب إلى الحكومة والممثل في أحد الإجراءات الضرورية للتأكد من أن الأعضاء المنخرطين في "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية" يمكنهم إنشاء فدرالية أو كنفدرالية، حسب رغبتهم ومنذ ذلك لم يتغير شيء بالنسبة لـ SNAPAP. [Nassima Oulebsir, Le jeune Indépendant,] 20septembre 2007

وقد تعرضت النقابة بسبب انتهاجها لعدة مناورات للإطاحة بمكتبها الوطني، مثلا الخلاف الذي وقع في 2004، وكذلك تعرض بعض أعضاء مكتبها الوطني لمتابعة قضائية، منهم أمينها العام السابق "ملاوي رشيد" وكذلك توقيف ثمانية نقابيين من طرف الشرطة في وهران في 21 أكتوبر 2007 .

وفيما يلي سنتطرق إلى نقابة مستقلة أخرى، ولكن في إطار مختلف ذلك أنها ممثلة للأساتذة الجامعيين، وهي " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي".

المبحث الرابع: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "CNES"

1- تعريفه:

لقد تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي في فترة إضرابات 1989، وبتحرك الأساتذة في هذه الفترة. إن النقابة الممثلة لأساتذة التعليم العالي تسمى "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي"، وباختصار يرمز له "م. و.ا.ت.ع" وباللغة الفرنسية "CNES".

فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة، عن الأحزاب، عن النقابات الآخرة، وعن مؤسسات الدولة، والانخراط فيه مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين أساتذة المدارس الوطنية بمختلف رتبهم المهنية، يتمتع بالشخصية المعنوية وباستغلال الذمة المالية، وتعتبر مدة نشاطه غير محدودة [القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد 2 حتى 5، ص 2].

2- أهدافه: [القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المادة 70، ص 2]

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كباقي النقابات في العالم، يهدف للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموماً، وهم أساتذة التعليم العالي وأساتذة المدارس الوطنية والمنخرطين فيه أساساً، 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 بتكاتف 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 مهمة الخدمة العمومية لها، 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.

فالجامعة قائمة بالأساتذة فهو أهم مرتكز لها، وعلى اعتبار أن المجلس هو الممثل له، فإن هذا الأخير من أهدافه الدفاع عن حريات التفكير والتعبير، على أساس أن العلم هو

أساس كل تغيير وإصلاح، بالإضافة إلى تشجيع حرية البحث الأكاديمي. إذن فالأساس الذي قام عليه المجلس هو الدفاع عن الحرم الجامعي بما يحتويه، وهذا ما ذكر في المادة السابعة من قانونه الأساسي.

وحسب القانون الأساسي، يهدف " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " للدفاع عن الجامعة بصفة عامة من خلال الأستاذ، 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 نلخص أهم الأهداف التي يسعى إليها " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " فيما يلي:

- الدفاع عن المصالح المادية، والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما؛
- السعي للمحافظة عن الحرم الجامعي بصفة عامة، وتبعا عن الجامعة الوطنية العمومية، وعن مهمة الخدمة لها؛
- حريات التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي؛
- الحريات الأساسية والنقابية وترقية التكوين النقابي؛
- تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وكذلك المدارس الوطنية العليا؛
- تحسين الظروف البيداغوجية لضمان تكوين نوعي، وكذا تطوير وتثمين البحث العلمي والتقني؛
- الالتزام بالواجبات الجامعية وفي ترقية أخلاقيات المهنة؛
- وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي؛
- ترقية الاتصال والإعلام، كذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا.

3- **هياكله:** [القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد من 13 حتى 34، ص 3-4]

يتكون المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من هيئات محلية ووطنية.

3-1: الهيئات الوطنية:

وتتمثل فيما يلي:

3-1-1: المؤتمر الوطني:

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

ومن أهم مهام المؤتمر الوطني:

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

3-1-2: المجلس الوطني:

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

- الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر والعمال على احترامها؛
- تنسيق تقييم نشاطات الهيئات الوطنية، والمحلية في الفترة الممتدة بين مؤثرين؛
- تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي؛

- دراسة تقارير 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 بطلب من المنسق الوطني أو من ثلثي أعضائه، ويقوم المكتب الوطني بما يلي:

- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي؛
- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد المجلس الوطني؛
- اقتراح جدول أعمال المجلس الوطني؛
- التفاوض وعقد الاجتماعات مع الوصاية والسلطات العمومية؛
- إعداد التقرير المالي والأدبي للنقابة عند نهاية كل عهدة وتقديمه للمجلس الوطني ثم للمؤتمر فصد الإثراء، التعديل والمصادقة؛
- اتخاذ قرار التوقيف نتيجة خطأ نقابي جسيم؛
- اعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

3-1-4: المجلس التأديبي الوطني :

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

3-2: الهياكل المحلية:

وتتمثل في:

3-2-1: الجمعية العامة:

تشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين للاجتماع تنعقد في دورة عادية ثلاث مرات في السنة، باستدعاء من منسق الفرع، وفي دورة طارئة بطلب 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 سنقدم 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.

3-2-2: 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 وكما اقتضى الأمر، وذلك بدعوة من منسق الفرع يجتمع في دورة طارئة طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام الذي يضطلع عليها المجلس النقابي:

- إعداد برنامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة للإثراء، التعديل، المصادقة ثم الإشراف على تنفيذه؛
- رفع التوصيات للهيئات الوطنية للنقابة؛
- الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الهيئات الوطنية والمحلية للنقابة؛
- انتخاب مكتب الفرع، وسحب الثقة منه طبقا للنظام الداخلي.

3-2-3: المكتب النقابي:

يعتبر مكتب الفرع هيئة التنشيط والتنسيق على المستوى المحلي، وينتخب أعضائه طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي، ويشكل مكتب الفرع حلقة وصل بين الجمعية العامة والمجلس الوطني والمكتب الوطني.

وفيما يلي سنذكر بعض المهام التي يقوم بها مكتب الفرع:

- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد الجمعية العامة للمنخرطين، كما يكلف بتطبيق قرارات ولوائح الهيئات الوطنية والمحلية؛
- العمل على تنفيذ برنامج العمال المحلي؛
- التفاوض وعقد الاجتماعات مع الإدارة المحلية للمؤسسة؛
- إعداد التقرير المالي والأدبي للفرع عند نهاية كل عهدة أو تقديمه للمجلس النقابي ثم للجمعية العامة قصد الإثراء والتعديل ثم المصادقة .

3-2-4: المجلس التأديبي المحلي:

وينتخب أعضائه من طرف مجلس الفرع، ويهتم بالقضايا التأديبية ويمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني. وفيما يلي سنتناول أهم الإضرابات والاحتجاجات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

4- أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

يعتبر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من النقابات الممثلة للأساتذة الجامعيين، ولكن الدولة لم تعترف به كشريك اجتماعي، ولم تلتزم معه بمناقشة الأوضاع والمشاكل الموجودة في الجامعة، واعتبرته الدولة المسؤول عن التشويش في الجامعة الجزائرية.

حيث في 18-11-2001 قدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تظلم للمكتب العالمي للعمل BIT، يذكر فيه أن الدولة لم تأخذ بعين الاعتبار الحقوق النقابية للأساتذة، وأنها قامت بعدة إجراءات لكسر الإضرابات التي قام بها المجلس ومن بينها: منع التجمعات في المؤسسات الجامعية، التوقيف التعسفي للأجور لعدة شهور... [Rapport Fidh, N°349, December 2002, 17].

وقبل أن نقدم أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس، علينا أن نتطرق أولاً إلى الإضرابات التي حدثت خلال السنة الجامعية 1989-1990.

4-1: إضرابات سنة 1990/1989: [زوليخة طوطوي، أكتوبر 1993، ص 50]

إن أزمة السكن التي عرفها الكثير من الأساتذة، وسوء التعليم والتوجيه الذي اشتكى منه الطلاب، أضف إلى ذلك انخفاض الأجور والمماثلة في الترسيم من طرف الإدارة الوصية، هذه المشكلات أدت إلى الانقطاع عن التدريس، ذلك أن الأساتذة قاموا بعدة إضرابات خلال هذه السنة الدراسية.

تطورت الأحداث التي أفرزت نزاعات بين الجهات المسؤولة والأساتذة، ترجع خلفياتها إلى الممارسات البيروقراطية، وغياب الحوار فيما بين مكونات الأسرة الجامعية.

وفي هذه الفترة تكونت نقابتان ممثلتان للأساتذة هما:

- الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين والأساتذة ANPM.
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES.

تهدف كل نقابة من جهتها إلى تحقيق مطالب الأساتذة والمتمثلة أساساً كما قلنا في تحسين الأجور وتوفير السكن.

وآخر وسيلة لجأ إليها الأساتذة هي إعلان الإضراب يوم 31 مارس 1990، مع أن الإضراب بدأ فعلاً يوم 2 أبريل 1990، فالمسيرة الأولى ضمت 4000 أستاذ.

وحدث ولأول مرة أن جلست الأطراف المتنازعة حول طاولة الحوار على أساس محاضر رسمية، فبدأت المفاوضات يوم 19 أبريل 1990 وتمت لقاءات متتالية مع الوزارة خلال شهر ماي 1990.

4-2: إضرابات سنة 1991 - 1992: [زوليخة طوطاوي، أكتوبر 1993، ص51]

إن إضرابات هذه السنة أعنف من سابقتها، إذ 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 مستمرا ما لم يعلن عن قرارات تنفيذية، فعاتب الأساتذة الوزارة التي تركت الوضعية تزداد سوءا، وأكدوا أن تحسين ظروف حياتهم ينعكس على نوعية التعليم المقدم.

على إثر المفاوضات وضع "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" المطالب الاجتماعية والمهنية كرفع الأجور، توفير السكن، تحسين ظروف العمل... إلخ. بينما فضلت الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين والأساتذة" تقديم مشروع فوري (قانون -إطار) والمحضر من طرف عدد من الأساتذة، والذي يشكك في المشروع السابق لاستقلالية الجامعة.

4-3: إضرابات سنة 1996 - 1997: [Abdelkrim Benarab, 1997, P236]

على الرغم من الإضرابات السابقة والمطالب المقدمة للوزارة الوصية المتعلقة أساسا بالوضع الاجتماعي للأستاذ الجامعي إلا أنه لم يكن هناك رد فعل حقيقي يرضي الأساتذة فخلال هذه السنة قام "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" بإعداد إضراب وطني لمدة ثلاث أشهر، بدأ يوم 13 أكتوبر 1996 إلى غاية 13 جانفي 1997. فالمطلبين الأساسيين للنقابة كانت تتعلق أيضا بمطالب اجتماعية متمثلا في تحسين الأجور أساسا والتي كانت منخفضة ولا تستطيع أن توفر العيش الكريم والمحترم للأستاذ الجامعي بالإضافة إلى توفير السكن له.

فحسب المجلس ماذا ينتظر من أستاذ جامعي أجره منخفض لا يكفيه، وليس له سكن أنتظر منه أن يكون أداؤه البيداغوجي جيد، وأن يركز على وظيفته السامية!

4-4: إضرابات سنة 2006: [Sadek KHelefati, Elwatan, 7-9-2006]

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 02 مارس 2006.

وقد قام المجلس أيضا بتنظيم يومين احتجاجيين 17 و 18 أبريل 2006. وهذا كتحصير لإضراب الامتحانات في شهر ماي .

ففي 13 ماي 2006 كانت بداية إضراب الامتحانات غير محدود، وذلك إلى غاية نهاية شهر جويلية، فخلال هذه الفترة عصفت العديد من المشاكل بالمجلس وكادت تقضي عليه، فكنتيجة لذلك تم انقسامه إلى مجموعتين ابتداء من اجتماع 11 ماي 2006 المحضر للإضراب حيث أنه بعد قرار العدالة بعدم شرعية الإضراب الذي دعا إليه المجلس حاولت كل مجموعة موجهين هذا القرار بطريقتها.

فالمجموعة الأولى بقيادة المنسق الوطني للمجلس ، اقترحت كحل للإشكال انتخاب أعضاء المكتب الوطني بدلا من الجمعية العامة التي قررت الإضراب كما ينص عليه القانون الأساسي. أما المجموعة الثاني وهي مكونة من عدد كبير من الأساتذة، قرروا القيام بالإضراب والتخلي عن الإطار التنظيمي.

وعلى الرغم من هذه المشاكل والانقسامات، إلا أن الإضراب تم وفي وقته، وذلك ابتداء من 13 ماي 2006، وكانت هناك مشاركة كبيرة من الأساتذة، لذلك حاولت الجهات الوصية في كل مرة كسر الإضراب، ومن بين محاولاتها هي محاور ولقاء المنسق الوطني وهو ممثل المجموعة الأولى، كذلك توقيف ثلاثة ممثلين للأساتذة المضربين، ووضعهم تحت الرقابة القضائية من بينهم الناطق الرسمي للإضراب، ضف إلى ذلك توقيف الرواتب، والتهديد بالطرده.

وخلال اجتماع تنسيقية المؤسسات المضربة في منتصف شهر جويلية، تقرر تجميد الإضراب ابتداء من 25 جويلية ومعاودة الإضراب في شهر سبتمبر، نظرا لأن الطلبات لم تحقق كلها رغم تصريحات الوزارة الوصية .

خلاصة الفصل الثالث:

إن دستور 1989 الذي نتج عنه التعددية النقابية، غير مجرى حياة الساحة النقابية في الجزائر، ذلك أنه ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية المستقلة إلى جانب النقابة التاريخية الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فعلى مستوى الجامعة الجزائرية، كانت الممثل الوحيد للأساتذة والعمال " هو الإتحاد العام للعمال الجزائريين خلال فترة الحزب الواحد، وبعد صدور القانون 14/90 الصادر في 1990/06/02 الذي ينص على التعددية النقابية، ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية الأخرى، سواء الممثلة للعمال أو الأخرى الممثلة للأساتذة.

ذلك أنه بعد حركة الأساتذة الاحتجاجية في نهاية الثمانينات نتيجة للظروف الاجتماعية التي يعيشها الأساتذة الجامعيين، كذلك رفضهم الإندماج في نقابة واحدة تمثلهم وتمثل العمال على مستوى الجامعة، فأنشؤا " المجلس الوطني لأساتذة التعليم " كنقابة مستقلة تسعى للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

ومؤخرا في بداية سنة 2008، قام الإتحاد العام للعمال الجزائريين بتكوين فرع نقابي يمثل الأساتذة الجامعيين، بعدما أن كان يمثل العمال فقط، وهذه النقابة هي " النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين " .

أما بالنسبة للعمال يوجد عدد معين من النقابات تمثلهم، سواء انحلت أو لا تزال تنشط على مستوى الجامعة الجزائرية، منها "النقابة الإسلامية للعمال" التي انحلت بانحلال الحزب السياسي: الجبهة الوطنية للإنقاذ" كذلك "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي".

ولكن مهما تعددت التنظيمات النقابية المستقلة ، فهي لا تزال تعاني من سيطرة وأفكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين" فهو النقابة المعترف بها من طرف الدولة وهو المشارك في

الثلاثية، فعلى الرغم من أن " النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي " هي نقابة معتمدة من طرف الدولة، ولكن لا تزال تعيش في ظل الإتحاد.

فالإشكال الذي تتخبط فيه النقابات المستقلة بصفة عامة في الجزائر، هو الاعتراف بها من الدولة، فالقانون يسمح لها بالتكون والنشاط، وفي المقابل لا يعترف بها كشريك اجتماعي.

سنتناول فيما يلي الفصل الرابع، أين سنعرض أثر الحركة النقابية للعمال و الأساتذة على الأداء البيداغوجي في الجامعة.

الفصل الرابع
أثر الحركة النقابية
للأساتذة والعمال
على الأداء البيداغوجي في الجامعة

الفصل الرابع : أثر الحركة النقابية للأساتذة والعمال على الأداء

البيداغوجي في الجامعة

تمهيد

إن المدرس هو جوهر الفعل البيداغوجي وسيد الموقف التعليمي، وتحسين أداء المتعلم مرهون بتحسين كفاءة المعلم أولاً، فالفعل البيداغوجي متعلق بهيئة التدريس، فهي المرتكز الأساسي في العملية التربوية، لكن هذا لا يعني أنه لا توجد أطراف أخرى تتدخل وتؤثر عليه كالمناهج، الطلاب والعمال (الإدارة ككل).

الأداء البيداغوجي قابل للملاحظة والقياس، فتقويمه ركن أساسي في العملية التعليمية وحلقة من حلقاتها لا يمكن فصله عنها. فالتقويم التربوي لدى الكثيرين مرتبط بتقويم المتعلم فقط من خلال الإختبار، فباعتقادهم هي عملية يجريها المعلمون على المتعلمين فحسب، أما تقويم أداء المدرس فهو موضوع محظور لدى الكثيرين.

من خلال هذا الفصل نتعرض لبعض المفاهيم المرتبطة بالتعليم العالي، الجامعة عموماً والجامعة الجزائرية خصوصاً. كذلك نتطرق إلى تعريف الأداء البيداغوجي، بعض المعايير المتعلقة بتقويم أداء الأستاذ الجامعي باعتباره جوهر الفعل البيداغوجي.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التعليم العالي والجامعة

سوف نتعرض من خلال هذا المبحث لعرض مختصر لمفهوم التعليم العالي ومفهوم الجامعة.

1- التعليم العالي:

لقد تعددت المفاهيم والتصورات العامة التي تتدخل مع بعضها، عند تناول موضوعات التعليم العالي أو التعليم الجامعي، ونجد هناك العديد من الآراء الشائعة، التي تمزج وتخلط بين كل من مفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي أو الجامعة، فهناك من يذهب إلى أن التعليم العالي هو أوسع من مفهوم التعليم الجامعي، وهذا الأخير هو أوسع من الجامعة، فهناك من يذهب للقول بأن التعليم العالي يحوي شبكات ضخمة من المؤسسات (الجامعة، المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، المدارس الوطنية، المدارس العليا، ديوان المطبوعات الجامعية، مراكز الخدمات الجامعية، مؤسسات البحث العلمي....) وهكذا فإن التعليم العالي بهذا المعنى هو مفهوم موسع، ليشمل العديد من المؤسسات التعليمية، في حين نجد أن التعليم الجامعي، هو مفهوم يقصد به مرحلة الجامعة التي تمتد بين عامين إلى خمسة، ويتضمن مرحلة المدارس العليا والتي قد تمتد كذلك ما بين عامين إلى خمسة أعوام، أما الجامعة فهي تعبر عن المراحل التعليمية في النظام التربوي الرسمي، فتستخدم لتشير فقط إلى مرحلة الجامعة، والتي تكون ما بين أربع وخمس سنوات، وهناك من يضيق في مفهوم التعليم العالي ليجعله كالتعليم الجامعي، وهناك من يضيق فيه أيضا حتى يجعله كالجامعة، كهذا التعريف لإبراهيم عصمت مطاوع الذي يرى أن التعليم العالي: "اصطلاحا يطلق على التعليم في أنواع مختلفة من المعاهد التي تواصل تعليم الشباب بعد مرحلة المدارس الثانوية". [إبراهيم عصمت مطاوع، 1982، ص 227]

2- مفهوم الجامعة:

اشتق مصطلح جامعة Université من اللفظ اللاتيني Universitas والذي يعني مجموعة أو اتحاد أو ربطة 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 أم طلابا، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحادا أو جمعية من الطلاب والمعلمين معا، ثم أطلقت فيما بعد لتعني المعهد العلمي الذي يستخدم أساتذة، ويعلم طلابا. [سعيد طه محمود والسيد محمد ناس، 2003، ص 7]

لا يوجد تعريف موحد عالمي لمفهوم الجامعة، ذلك أن كل مجتمع ينشئ جامعتة ويحدد لها أهدافها بناء على ما تمليه عليه مشاكله وطموحه، تبعا لتوجهات سياسية، اقتصادية، اجتماعية معينة، يمكننا عرض بعض التعاريف المعبرة نسبيا من مفهوم الجامعة:

فحسب [رابح تركي، 1990، ص 73] "الجامعة عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة، والسعي لاكتساب الحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات"، فنلاحظ أن هذا التعريف ربط الجامعة بالجماعة، ومنطلقة من الهدف التي تسعى إلى تحقيقه ألا وهو البحث عن الحقيقة والسعي للحياة الفاضلة.

وحسب [سعيد التل، 1997، ص 29] "الجامعة مؤسسة تقوم بصفة رئيسية على توفير تعلم متقدم لأشخاص على درجة من النضج، يتصفون بالقدرة العقلية، والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال، أو أكثر من مجالات المعرفة".

ويرى [فريد النجار، 1999-2000، ص 119] "الجامعة منظومة ديناميكية، تحقق التوازن والتكامل مع المجتمع للتنمية".

ومما سبق يمكننا أن نعط التعريف التالي للجامعة، "الجامعة منشأة تربوية، تمثل أرقى مراحل التعليم والتكوين، تسعى للقيام بمجموعة من الوظائف الكلاسيكية كالتعليم، التكوين، والبحث العلمي، كما يقع على عاتقها إمداد مختلف القطاعات برأس المال البشري المكون، بالإضافة إلى ما سبق فهي تبحث على تحقيق الجودة في إنتاجها المعرفي، من جهة، والتحكم في تكاليف الإنتاج، من جهة أخرى، وهي بهذا تعمل على تحقيق المر دودية لتمسح لها بالاستمرارية.

سوف نتناول في المبحث التالي الجامعة الجزائرية.

المبحث الثاني: الجامعة الجزائرية حسب المشرع الجزائري

(تعريفها، تنظيمها ومهامها)

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى مفهوم الجامعة الجزائرية طبقا للمشرع الجزائري، بالإضافة لمراحل تطورها.

1- مفهوم الجامعة الجزائرية:

لقد عرف المشروع الجزائري، الجامعة في المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403، الموافق لـ 24 سبتمبر سنة 1983، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، على أنها: "مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي" [الجريدة الرسمية، المادة 1، ص ص 21، 24]

والجامعة كمؤسسة تعليمية، تتكون من ثلاث بنيات هي:

1-1: البنية البشرية: وتتكون هذه البنية من:

أ- العمال الإداريين: إذ تحتاج كل مؤسسة إلى تنظيم إداري، يقوم على أساس التسلسل الهرمي الذي يضبط علاقات الرئيس بالمرؤوس داخل إطار التنظيم لتحقيق أهداف المؤسسة. وطبقا لهذا التسلسل الهرمي الإداري تتوزع الأوامر والتعليمات والقرارات داخل المؤسسات.

ثمة بالنسبة للجامعة، مستويات تتعلق بالمسؤولية والسلطة، تتوزع بالتدرج من القمة إلى القاعدة على مجموعة من الأفراد، من حيث التنظيم الإداري، الذي يبدأ من مجلس توجيه الجامعة في أعلى القمة وهو أحد الأجهزة المركزية في الجامعة [الجريدة الرسمية المادة 16، ص ص 21، 24] ، إلى أبسط العمال الإداريين الذين يقومون بتنفيذ العمليات في أدنى القاعدة.

ويختص العمال الإداريون لتسيير الشؤون الجامعية من الناحيتين الإدارية والمالية، وهؤلاء لا تربطهم أية علاقة تقريبا بالأمور التربوية، وإنما يكلفون بالنظر في أوضاع العمال المادية والإدارية منهم أو البسطاء أو المدرسين.

ب- العمال البسطاء: وهؤلاء يختصون في الأعمال البسيطة كالنقل والخدمات... الخ وقد تكون لهم علاقة مباشرة أو غير مباشرة بكل فئات العاملين في الجامعة، الإداريين منهم والتربويين وحتى الطلاب في كثير من الأحيان.

ج- الأساتذة العاملين في التدريس: وهؤلاء يمثلون الفئة المهنية بالجامعة، ويقومون بتنفيذ العمليات التربوية، وهم على نوعين: فئة تباشر العملية التربوية، وفئة تشرف على حسن سيرها من بعيد، مثل مديري الكليات، ورؤساء الأقسام... الخ.

إن الفئة الثانية تعتبر جزءا من فئة العمال الإداريين، من حيث أنها توكل إليها مهام إدارية، لا من حيث كونها كذلك، رسميا، قانونيا، أما الفئة الأولى، فتناط بها مهمة العمل التربوي والتعليمي وتعتبر الأكثر احتكاكا بالطلاب من جهة، وبالعمال الإداريين من جهة أخرى. ذلك أن عملهم يتطلب منهم - كما هو مفترض - أن ينسقوا بين عملهم كمدرسين وبين ما تطلبه منهم الإدارة من تعليمات، واستجابة للقوانين والأنظمة التي توطر أعمالهم التربوية.

وتبعا لمرسوم 98-283 إن العامل في التدريس لا يكون دائما مدرسا فحسب، بل قد يكون إداريا أمس، مدرسا اليوم والعكس صحيح. فنواب مدير الجامعة، الذين في تكوين إدارة الجامعة

[المرسوم 98-283 المادة 19، ص 7] مثلا، يعينون من بين الأساتذة الحاصلين على رتبة أستاذ، أو في حالة عدم وجودهم، من بين الأساتذة المحاضرين [المرسوم 98-283 المادة 21، ص 7].

وقد تغلب على العامل بالتدريس الوظيفة الإدارية، ولكنه يظل رسميا، عاملا بالتدريس كشأن مدير الجامعة.

د- الطلاب: وتعتبر هذه الفئة أهم الفئات في البنية البشرية للجامعة إلى جانب المدرسين وهي على علاقة مباشرة ودائمة بالعاملين بالتدريس، حيث يتلقون مختلف العمليات التربوية.

1-2: البنية القانونية:

للجامعة مجموعة من القوانين والأنظمة تضبط أعمالها وعلاقات عمالها. ذلك لأنها مؤسسة رسمية تنشأ بموجب مرسوم من الحكومة. وما نوه به هنا، أن كل منظمة تنطوي على تنظيم رسمي يتلخص في الخطط والأساسات والبناء التنظيمي والإجراءات [ديفيز، كيث، ترجمة عبد الحميد مرسي ومحمد إسماعيل يوسف، 1974، ص 121] والمحدد في المراسيم والقوانين الخاصة، كما تضم تنظيم غير رسمي، ينشأ من التفاعل الاجتماعي ويكتسي هذا التنظيم قوة أو سلطة، تعطى عن طريق أعضاء الجماعة بدلا من التفويض، كما هو الشأن في التنظيم الرسمي. ومن ثمة، فإن السلطة في التنظيم غير الرسمي تنبع من الرفقاء أكثر مما تنبع من الرؤساء، وقد تتداخل مع الخطوط التنظيمية في الأقسام والإدارات المختلفة. وهي عادة أقل استقرار وثباتا من السلطة الرسمية، ما دامت عرضة للمشاعر والأحاسيس الخاصة بالعاملين، ونظرا لأن التنظيمات غير الرسمية ذاتية في طبيعتها، فهي لا تتعرض لرقابة الإدارة، ممثلا ما يتعرض له التنظيم الرسمي. [ديفيز، كيث، ترجمة عبد الحميد مرسي ومحمد إسماعيل يوسف، 1947، ص 320-321].

فالتنظيم غير الرسمي يشتمل على معايير اجتماعية وطقوس خاصة، وتضبطه تقاليد ومشاعر وتؤثر في أدائه لوظائفه جماعات فرعية لا تنال اعترافا رسميا. [غيث محمد عاطف، 1979، ص 312]

إن عملية الامتثال للتنظيمات والقوانين أو معارضتها أو عدم تنفيذها، غالبا ما تنطوي تحت غطاء ميكانزمات التنظيمات غير الرسمية، وهي نتاج تفاعل علائقي لمختلف الجماعات الفرعية التي تضمها المؤسسات، أو هي حصيلة تدافع القوى فيها.

1-3: بنية الجامعة المادية:

وهي عبارة عن منشأة وهياكل وأبنية الجامعة، وهي موجودة للقيام بعدة وظائف منها:

أ- وظيفة تعليمية: وأهمها وظيفة التدريس، وهذه الوظيفة تشترط وجود عدد من لطلاب ومجموعة من المعلمين يختصون لتنفيذ هذه الوظيفة.

ب- وظيفة بحثية: وتوكل وظيفة البحث العلمي للجامعة زيادة على وظيفتها التعليمية.

ج- وظيفة تثقيفية: تضطلع الجامعة بمهمة نشر الثقافة، هذا من خلال قيامها بأنشطة علمية أخرى كالمحاضرات، والمعارض والندوات الوطنية والدولية، والمؤتمرات وغيرها من الأنشطة. إن الأبنية الجامعية مصممة بحيث أنها تلائم جهة، طبيعة العملية التعليمية على المستوى العالي، ومن جهة أخرى بحيث تلائم العمليات الإدارية التابعة للعملية التعليمية. لذلك، فهي في حاجة إلى أقسام للدراسة وقاعات للمحاضرات ومكتبات. وهذا من أجل أن تتماشى مع التطور العلمي، والتقدم التكنولوجي، وتجديد المناهج التربوية بما يلائم ذلك، فهي في حاجة مستمرة إلى مخابر مجهزة بالأجهزة الضرورية التي تساعد على إعطاء المبادئ الأساسية من العلم للطلاب وتدعيمها بالتجارب والتطبيقات المناسبة لها.

كما أنها في حاجة إلى أبنية وهياكل إدارية، كالمكاتب وغيرها من اللوازم الضرورية لإجراء العمليات الإدارية، وعلى اعتبار أن الجامعة هي مؤسسة ذات طبيعة تعليمية وإدارية كما سلف الذكر لذلك.

2- تطور الجامعة الجزائرية:

تعتبر الجامعة الجزائرية من أقدم الجامعات في الوطن العربي. حيث " تأسست عام 1877 وأعيد تنظيمها سنة 1909". وقد تخرج منها أول طالب جامعي عام 1920 من معهد الحقوق إلا أنه في حقيقة الأمر، أن هذه الجامعة أنشأت كجامعة فرنسية من أجل خدمة أبناء المستوطنين، ولم يتخرج من جامعة الجزائر قبل الاستقلال إلا عدد محدود من الجزائريين، وقد كان أغلبهم في الأدب والحقوق. وحقيقة الأمر أن التعليم العالي بالنسبة للجزائريين لم يبدأ إلا بعد الاستقلال. [رابع تركي، العدد 78، 1983، ص111]

لقد مر التعليم الجامعي بعدة مراحل في إطار سيرورة التطور التاريخي، الذي عرفه المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى الآن، حيث عرفت الجزائر تغيرات كبيرة لم تكن الجامعة الجزائرية بعيدا عنها. ويمكن إيجازها في ما يلي:

أ- المرحلة الأولى:

وتمتد من الاستقلال سنة 1962 إلى سنة 1970، وهو تاريخ إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي والبحث العلمي، وتتميز هذه المرحلة بفتح جامعات بالمدن الرئيسية بالجزائر. وبعد أن كانت بالجزائر جامعة واحدة، وهي جامعة الجزائر التي كانت متخصصة في تكوين أبناء المعمرين بالدرجة الأولى، فتحت جامعة وهران سنة 1966، ثم تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967. [بوفلحة غياث، 1992، ص61].

وهذه المرحلة تزامنت مع مرحلة تنفيذ المخطط الثلاثي للتنمية 1967-1970 " وقد شهدت تطورا محسوسا، في إعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم 10756 طالب وطالبة وقد أثار هذا التطور مشاكل كثيرة على مستوى هياكل الاستقبال الجامعية، التي أصبحت غير قادرة على الوفاء بالحاجة، ولذلك تطلب الأمر إيجاد حلول مستعجلة. فتنازلت وزارة الدفاع عن بعض ثكناتها العسكرية في وهران التي حولت إلى جامعة وهران " [رايح تركي، 1990، ص152].

أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعًا، فهو ما كان موروثًا عن الفرنسيين. إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات وهي:

- 1- كلية الآداب والعلوم الإنسانية
- 2- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية
- 3- كلية الطب
- 4- كلية العلوم الدقيقة

ولقد كانت الكليات مقسمة بدورها إلى عدد من الدوائر تهتم بتدريس التخصصات المختلفة كما أن النظام البيداغوجي كان مطابقًا للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي:

- مرحلة الليسانس: تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات، وهي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة، التي تكون في مجموعها شهادة الليسانس .

- مرحلة الدراسات المعمقة: وتدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة نسبياً لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية.
 - مرحلة شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة: وتدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
 - مرحلة شهادة دكتوراه دولة: وقد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري و التطبيقي.
- بصفة عامة المرحلة الأولى، كانت تهدف إلى توسيع التعليم العالي، مع المحافظة على النظم الدراسية الموروثة.

ب - المرحلة الثانية:

- تبدأ منذ إنشاء وزارة متخصصة للتعليم العالي والبحث العلمي، وإصلاح التعليم العالي " يتمثل هذا الإصلاح في تحويل الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة واعتماد نظام السداسيات المستقلة، محل الشهادات السنوية"، [بوفلحة غياث، 1992، ص63]، وقد أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية وهي:
- مرحلة الليسانس: وهي ما يطلق عليها أيضاً بمرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية.
 - مرحلة الماجستير: وهي ما يطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأولى، وتدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزئين: الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية، وتهتم خاصة بالتعمق في دراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.
 - مرحلة الدكتوراه: وهي ما يطلق عليها أيضاً مرحلة ما بعد التدرج الثانية، وهي تدوم حوالب خمس سنوات من البحث العلمي.

كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج الجامعية، إلى جانب التربصات الميدانية ، كما تميزت بفتح المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، حيث صارت هذه المراكز كنواة لجامعات مستقلة وذلك حينما تتوفر إمكانات لذلك.

كما أن هذه المرحلة تطابق بداية تنفيذ المخطط الرباعي الأول (1970-1973)، ويلاحظ أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة تفكير، وإعادة النظر في محتوى التعليم الجامعي الموروث من عهد الاستعماري ومحاولة إصلاح شامل لهذا التعليم، حتى ينسجم مع متطلبات التنمية الشاملة، والتي تعرف بالثورات الثلاث . وقد أصبح التعليم الجامعي ابتداء من هذا الوقت، يحتل مكانة إستراتيجية هامة في سياسة البلاد التنموية. كما تتضمن هذه المرحلة الثانية عملية تنفيذ المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) فلقد كانت أكثر طموحا وصلة بمستويات التنمية على العموم. ويمكن القول باختصار أن بداية السبعينات قد عرفت بداية الثورة الحقيقية في مجال التعليم العالي، خاصة في مجال بناء الجامعات وتعريب التعليم العالي على وجه الخصوص العلوم الإنسانية، إلا أنها عرفت تعطلا على مستوى تعريب العلوم الدقيقة والتكنولوجية.

ج- المرحلة الثالثة:

وهي تبدأ " مع بداية الذكرى العشرين للاستقلال الوطني 1982، أين أصبحت الجامعات تضم في رعاها 104 آلاف طالب وطالبة، يتابعون دراستهم في أكثر من 500 تخصص علمي " [رابح تركي، 1990، ص155]. كما تعرف بمرحلة الخريطة الجامعية، والتي ظهرت إلى حيز الوجود سنة 1983 في صورتها الأولية، ثم في سنة 1984 ظهرت بأكثر دقة وتفصيل. وتطابق نوعا ما مرحلة تطبيق المخطط الخماسي الأول للتنمية في الجزائر (1980-1984) والتي تهدف إلى التخطيط للتعليم الجامعي حتى أفق سنة 2000. "معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة، كما تهدف إلى تحديد الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها، وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الوطنية، كالتخصصات التكنولوجية، والحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى، كالحقوق والطب التي نجد فيها فائضا من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد التنموي

الوطني" [بوفلحة، غيات، 1992، ص 64]. كما تهدف الخريطة الجامعية إلى تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية، وتحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة، مع المحافظة على سبع جامعات كبرى فقط.

ولقد كانت فرصة تحضير الخريطة الجامعية مناسبة لتقويم التجارب التي مرت بها الجامعة الجزائرية حيث أعيد النظر في البرامج والتخصصات المدروسة، كما تحولت بعض الدوائر إلى معاهد مستقلة، وذلك للسماح بتوسع هذه التخصصات، لكون خطط التنمية في حاجة إلى أخصائيين في هذا المجالات.

بعدها تعرضنا لمفهوم الجامعة الجزائرية و تطورها، سنتناول بالدراسة فيما يلي تقويم الأداء البيداغوجي.

المبحث الثالث : الأداء البيداغوجي تعريفه، تقويمه وأدوات قياسه

سنتناول فيه معنى الأداء البيداغوجي وبعض معايير تقويمه، هذه الأخيرة نركز فيها على معايير تقويم أداء الأستاذ الجامعي لأنه أساس تقويم الأداء البيداغوجي ، وأخيرا نعرض بعض الصعوبات التي تواجه تحسينه .

1- معنى الأداء البيداغوجي:

إن تجزئة المصطلح إلى مكوناته الأساسية هي الأداء والبيداغوجيا ، فيعرف الأداء على أنه الدرجة التي تحقق فيها منظمة ما أهداف الأداء الأربعة : النوعية ، السرعة ، المرونة والكلفة والتي تعرف بمصطلح الأسبقيات التنافسية.

أما البيداغوجيا، فقد تطور مفهومها عبر العصور من معنى إعداد الطفل للذهاب إلى المدرسة، إلى أن أصبحت مادة مستقلة بذاتها معتمدة في مدارس ومعاهد الترشيح للأساتذة

باعتبارها مادة للدراسة، وهذا ما يسمى الجانب النظري من البيداغوجيا .أما الجانب التطبيقي لها يعني الممارسة التربوية بشكل عام مع التركيز على أداء هيئة التدريس.

إذا الأداء البيداغوجي في الجامعة يعني درجة أو مستوى الممارسة التربوية فيها ومدى تحقيقها للأهداف العامة بالتركيز خصوصا على أداء هيئة التدريس باعتبارها المورد الأساسي في النشاط التعليمي دون إغفال دور الأطراف الناشطة المؤطرة للعملية التعليمية من مستخدمي.

2- مفهوم تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة :

تقويم الأداء البيداغوجي هو عملية منظومية، وتعتبر من مراحل العملية التعليمية في الجامعة يتم فيها إصدار الحكم على منظومة التدريس أو أحد مكوناتها أو عناصرها، بغية إصدار قرارات تدريسية تتعلق بإدخال تحسينات أو تعديلات على تلك المنظومة ككل، أو على بعض مكوناتها أو عناصرها بما يحقق الأهداف، بالتركيز خصوصا على تقويم أداء هيئة التدريس. ومن أهم أغراض تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة هو تحسين التدريس في من خلال تنقيح وتعديل الأهداف التدريسية، محتوى التدريس، إستراتيجيات التدريس، الوسائط التعليمية وأساليب التقويم حتى تسمى منظومة التدريس أكثر كفاءة وفاعلية في إحداث التعلم المرغوب لدى الطلبة، ومساعدة الأستاذ في معرفة مدى تقدمه نحو بلوغ الأهداف، كذلك الإداريين بتزويدهم بالمعلومات عن الظروف المحيطة بالعملية التدريسية، بالإضافة إلى المعوقات التي تحول دون تنفيذ الأهداف التدريسية بفاعلية وكفاءة بغية تطوير التدريس، وتزويد القائمين على العملية التعليمية بتغذية راجعية عن مستوى أداء الهيئة التدريسية.

3- مفهوم الأستاذ الجامعي وأدائه :

كما ذكرنا سابقا أن تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة يركز أساسا على تقويم أداء الهيئة التدريسية لأن هذه الأخيرة هي مرتكز العملية التقييمية. قبل أن نعرض بعض المؤشرات المتعلقة بتقويم أداء الأستاذ الجامعي يجب أن نعرف مفهوم الأستاذ الجامعي ومفهوم أدائه.

3-1: مفهوم الأستاذ الجامعي :

يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه: "مختص يستجيب لطلب اجتماعي، يتحكم في عدد لآأس به من المعرفة وكذا المعرفة العملية، وهو عامل حر في اختياراته البيداغوجية، مع الحرص على جعل جديدة المبادرة والاستقلالية توافق وبكل حساسية منفعة المستخدمين" [MUCCHIELL. R.1983, P15]

ويرى A. TOURAINE. الأستاذ الجامعي بأنه "خبير إذا اتجه إلى الخارج وباحت إذا اتجه إلى الداخل". [RAYMOND F, 1986.P98]

وللتعرف أكثر على الأستاذ الجامعي سنحاول إبراز الوظيفة أو المهمة المطالب بها كأستاذ.

3-2: وظيفة الأستاذ الجامعي :

تطالب منظمة اليونيسكو في تصريحاتها، الأستاذ الجامعي بالمهمة السامية المتمثلة في الالتزام الكامل في المجال الوطني وكذا المجال الدولي لتقدم العلوم. [Unesco, 1977, p75]

أما A. Carpentier، فيحدد ثلاثة وظائف للأستاذ الجامعي البحث، التعلم، والتحكم والتنظيم وهي تكمل بعضها البعض وبالضرورة مترابطة. [Touraine A, 1972, p105]

أما " زسولر " فيرى أن الأستاذ الجامعي يقوم بالمهام التالية: [Raymond. R , 1979, P50]

- المهمة الأولى : يجب أن تكون وتبقى للتعليم الذي يسبق البحث إجراءات المجالس، النشر، وكل النشاطات المهنية الأخرى مهما كانت.

- المهمة الثانية: ترتبط بالأولى وهي تحضير الوسائل البيداغوجية .

- المهمة الثالثة: البحث العلمي .

وبالنسبة لكوركنوف Kourganoff V فيرى أن " من الواجب على كل أستاذ في التعليم العالي أن يكون باحثا قبل كل شيء، ومن واجبه المشاركة بطريقته وحسب تخصصه في البحث فالأستاذ الذي يكون باحثا قبل كل شيء يكون ملهما بالبحث، هو الوحيد القادر على كشف الطالب ذي الميول للاكتشافات " . [Zisweller R. 1979. p108]

إذا الأستاذ الجامعي مختص يستجيب للطلب العالمي، مطالب بأداء المهمة السامية المتمثلة في التعليم الذي يسبق البحث وكل النشاطات المهنية الأخرى فهو المكون، الباحث، الخبير، والإداري فأداؤه مرتبط بهذه المهام، هذا الأخير مرتبط بالجهود الذي يقدمه في جميع المهمات السابقة لتحديده ووتقييمه ليس بالأمر السهل فنلجأ إلى العديد من الأنظمة والمعايير.

3-3: مفهوم تقييم أداء الأستاذ الجامعي:

يرى كالك Kalamba Kanga، أنه من المفروض أن الأستاذ الجامعي ناضج بمافيه الكفاية لا يحتاج للتقييم، وإذا وجب هذا التقييم فمن الأحسن الإعتماد على التقييم الذاتي فترقيته يجب أن ترتبط بالتقرير المقدم حول تقديراته لنشاطه التعليمي، تفانيه في النوعية البيداغوجية والطريقة التي يستجيب بها طلبته نحو تدريسه، ومع هذا يبقى التقرير غير موضوعي. [العدلي ن م، العدد 36، 1983، ص 54-83]

ومع ذلك يعتبر تقييم أداء الأستاذ الجامعي من أهم العمليات التربوية على مستوى الجامعة، وهذا الأمر لا ينقص من قيمته أو أهميته، فأصبح هذا الموضوع موضع الاهتمام من طرف مختلف الجامعات في العالم.

4- تقييم هيئة التدريس في الجامعة:

إن تقييم المدرسين كان نشاط تربوي منذ عصر سقراط، غير أنه لم يظهر تصور متماسك لتقدير المدرس وتقييمه حتى الستينات من القرن العشرين، ومن ذلك التاريخ أصبح من أهم الجوانب التي تدرسها الجامعات، وينظر الباحثون إلى تقييم الأستاذ الجامعي كأداة لتحسين التدريس والتعلم.

خلال 35 سنة الماضية، دعم فقه البحوث وأدبياتها بنتيجتين هامتين:
- أن الأستاذ والقائمين على الإدارة الجامعية قد أدركوا أهمية التقييم وضرورته، وكان لديهم مخاوف عن كيفية القيام بالتقييم أو قلة أثره على هيئة التدريس.

- أن أنظمة التقويم التي تصمم لمساندة المدرس و تطوره من خلال التأكيد على أساليب التقويم التكويني أدت إلى مستويات عالية من الرضا وممارسة أكثر عمقا من التفكير و التأمل. إذن ماهي أنظمة تقويم الأستاذ الجامعي؟

4-1: التقويم الذاتي: [نخبة من الأساتذة، 1993، ص 197]

إن التعليم بحاجة إلى فئة من الأساتذة، الذين يبادرون و يجددون باستمرار، فلا ينبغي أن يتخذ المدرس في تدريسه طريقة لا تتغير و إيقاعا واحدا.

فالضرورة تحتم على الأستاذ أن يضع لنفسه مقيما عقلا و وجدانيا، بمعنى أنه يقيم نفسه بنفسه، ذلك أنه يضع نفسه محل الطالب، فيميز ذاتيا مواضع ضعفه وقوته. فالأستاذ هنا بنقد ذاتي، ولعل من أهم أساليب هذا الأخير: -المراجعة الدورية للأفكار و المحاضرات، بهدف اثرائها و تعديلها. - التجدد المستمر مع المراجع الحديثة والمعاصرة.

4-2: تقويم الأستاذ من طرف النظراء: [نخبة من الأساتذة، 1993، ص 197]

والواقع هنا أنه قد يرفض بعض الأساتذة هذا النوع من التقويم بحجة "من يقوم من"، والهدف من هذا النظام هو العمل الجماعي المنظم، ورفع المردود المعرفي، التربوي والمنهجي، فالأستاذ المبتدئ يستفيد من الأساتذة المتخصصين ذوي الخبرة الطويلة والمستوى العالي. ويمكن اجراء هذا النوع من التقويم عن طريق لقاءات بيداغوجية دورية، تتلى فيها تقارير أو قراءات نقدية، وتكون هذه التقارير بين الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة، وتكون بمثابة المحطات التي يتدرب من خلالها الأساتذة، ويساهم هنا الأساتذة ذوي الإمكانيات الكبيرة والمستويات العالية على ضبط المشكلات، اقتراح الحلول، تبادل الخبرات والتنسيق فيما بينهم.

ومن بين المعايير المستعملة هنا: [حنوش ز، العدد 44، 1985، ص 85-86]

- نشاط التأليف التعليمي.

- الانفتاح نحو الإتصال الخارجي، والإطلاع على كل ماهو جديد.
- المشاركة في الفرق البيداغوجية.
- فعالية تنظيم الدراسات.
- حجم المنشورات التعليمية والإرشادية.
- الاهتمام بالمشاكل البيداغوجية.
- المعرفة العميقة بالموضوع المدرس.

4-3: تقييم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:

قد نتساءل عن الطريقة المثلى التي ستقيم الإدارة أو اللجنة العلمية من خلالها الأستاذ! لن يكون ذلك عن طريق الامتحان أو التفتيش، ذلك أن الأستاذ يجب أن يكون مهياً لمثل هذا الأمر، فيكلف بعد انهاء محاضراته أو محاوره المقررة في التدريس يقوم هذا الأخير بتقديمها في شكل محاضرات منظمة ومطبوعة، وتتولى اللجنة العلمية المؤهلة بفحصها وتنقيحها ثانية، وبالتالي يصبح هناك كتاب أو مطبوعة أثارها العديد من الأساتذة بالنقد، كما تستفيد منه المكتبة.

4-4: تقييم الطالب للأستاذ: [أميل فهمي وحنا نشودة، 1987، المجلد 14، دار الفكر العربي، ص ص 16-60]

الواضح ان تقييم المدرس لزميله المدرس أمر مرفوض، عند الكثير من الأساتذة، فمابالنا بتقويمهم من قبل طلابهم!

وعلى الرغم من وجود الفارق المعرفي والعلمي والمنهجي بين الأستاذ والطالب، لكن هذا الأخير يستطيع أن يميز بين المعرفة الدسمة بالمعلومات الحديثة واللغة المتحكم فيها، بالإضافة إلى الطريقة المشوقة والمرغبة في التعلم، وبين المعلومات القديمة التي تميمت الرغبة في التعلم لدى الطالب.

وعادة يجري مثل هذا التقويم، عن طريق ملء استمارة من قبل الطلبة، تقدم لهم من قبل الإدارة أو أساتذة المادة أو من قبل أساتذة مختلفين، في نهاية السداسي أو السنة الدراسية. ومن خلال هذا النوع من التقويم سيكتشف الأستاذ نفسه من خلال طلبته.

وتتضمن هذه الاستمارة مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأداء الأستاذ خلال السنة الدراسية أو الفصل الدراسي، ويطلب من الطلبة ملاحظاتها. مثلاً: هذا النوع من الاستمارات التي إتفق عليها العديد من المهتمين بالتقويم التربوي للأستاذ التي سنعرض نموذجاً عنها فيما يلي:

الملاحظات	ممتاز	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جداً
الكفاءات					
الكفاءة اللغوية للأستاذ					
تحكمه في المعرفة والكفاءة العلمية					
الكفاءة المنهجية					
الكفاءة البيداغوجية					
طرق توصيل المعرفة					
كفاءته في المزج بين النظري و التطبيقي					
طريقة تعامله مع الطلبة					

مما سبق نخلص إلى أنه هناك أنظمة متعددة لتقويم أعضاء هيئة التدريس غايتها إعانة عضو هيئة التدريس على التطوير الذاتي المستمر، وبمنهجية واضحة وصولاً إلى أعلى الغايات في إطار مهامه الأساسية في التدريس المتميز والبحث العلمي الراقى والخدمة المهنية والمجتمعية المتقدمة، وعملية التقويم السنوي لعضو هيئة التدريس توفر له بيانات ومؤشرات مهمة عن مستوى الإنجاز في إطار المهام المنوطة به وغايات الأداء الجامعي، كما توفر لإدارة الجامعة أداة علمية لتعرف الكفاءات المتاحة للإفادة المثلى منها لتحقيق رسالة الجامعة ولترشيد القرار الجامعي.

وتقويم نشاط عضو هيئة التدريس يستند إلى عناصر ثلاثة هي: التدريس والفعالية الأكاديمية المتصلة به، وهي " التقويم الطلابي، وتقويم رئيس القسم، وتقويم الزملاء، وتطوير

المنهج، والإرشاد وتوجه الطلبة، والإشراف على مشاريع وأطروحات الطلب، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع". [حسن شحاته، 2001، ص 124].

ويتميز نظام التقويم للنشاط السنوي بكونه يقدم عرضاً جيداً لعناصر التقويم، موضحاً حقيقة دور عضو هيئة التدريس في كل من مجالات عمله في التدريس والبحث، والإرشاد والتوجيه، وخدمة الجامعة والمجتمع، وتفصيل ذلك كما يلي: [حسن شحاته، 2001، ص 125 - 126]

- التدريس المتميز هو العنصر الأهم عند تقويم نشاط هيئة التدريس.
- إرشاد وتوجيه الطلاب هو الالتزام المهني وبذل قصارى الجهود، لمساعدة الطلبة على تخطيط برامجهم، وتحقيق أهدافهم الأكاديمية وفق اللوائح الجامعية، ويستدعي ذلك معرفة عضو هيئة التدريس للبرامج والإجراءات والمتطلبات والقواعد الأكاديمية الجامعية، وأن يكون على استعداد دائم لتقديم المشورة والتوجيه للطلاب خاصة من يعانون مشاكل أو صعوبات أكاديمية.
- التدريس الجامعي: وثيق الصلة بالبحث العلمي، وتشكيل الأفكار الجديدة والاكتشافات والاختراعات عاملاً مهماً في تحفيز طلابه لحب مجال المادة العلمية، وإذكاء روح البحث والتساؤل فيها. ويستند نشاط عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي إلى معيارين هما: النشاط البحثي الدؤوب والإنتاج البحثي الغزير. وهذا يعني بالضرورة تجنب الحكم على نوعية وأهمية البحث ونتائجه في هذه المرحلة، حيث من الطبيعي أن تسند هذه المهمة للمحكمين عند إجراء الترقية. ومن المهم بما كان أن ينظر للنشاط والإنتاج البحثي في أفق زمني أطول سنة

التقويم، كأن يقارن بالسنة للاستدلال على الاستمرارية البحثية، وتقاطر الجهود بحثية في سنة ما مع السنة التالية.

- إن إسهام عضو هيئة التدريس في خدمة الجامعة والمجتمع عنصر من العناصر الثلاث المهمة في تقويم عضو هيئة التدريس. والمقصود بالخدمة هنا ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال اختصاصه أو حسب إمكانياته وخبراته بما يسهم في بناء وتطوير ورقي المجتمع المهني الذي ينتمي إليه.

وهناك نظام الجوائز التقديرية للتدريس المتميزة لتكريم المتميزين بالتدريس من أعضاء الذي يهدف بالتعبير عن تقدير الجامعة لمستوى الأداء التدريس للفائزين واعتراف الجامعة بفضلهم في تأهيل طلاب تأهيلا متقدما، وإذكاء حب التعلم والمعرفة والبحث وغرس القيم المهنية الاجتماعية والأخلاقية فيهم.

إن التقييم الفعال لا يكون إلا بتوفير المعايير المحددة الواضحة، وإنه يلزم أن تكون هناك أنشطة وفعالية محددة ومعقولة، وكذلك نظام مستمر من إرشادات الأداء بين رئيس القسم وأعضاء هيئة التدريس بفاعلية منتظمة، وفي هذا الإطار يسمى لتقييم بمثابة تقرير عن أداء عضو هيئة التدريس.

إن تقييم نوعية الأداء يتم في ضوء وجهات النظر والقيم والمدرجات الحسية لمن شهدوا الأداء بالفعل، ويفضل أن تأتي نوعية الأداء في كلمات وفقرات، تحدد لها أرقام حتى يمكن معالجتها رياضيا لأغراض استخلاص رقم نهائي يفترض أنه يمثل التقييم الكلي لعضو هيئة التدريس، وهذا الرقم النهائي يمكن أن يحول إلى كلمات وفقرات تصف نوعية الأداء الكلي.

إن الرقم مهما تكن درجة تعقيد العملية الرياضية التي أدت إليه لا يزال في حقيقته يمثل مجموعة من الأحكام البشرية، وعلى أي حال فإن محاولة إعطاء تقدير كمي لنوعية أداء عضو هيئة التدريس تجبر المقوم على أن يفحص بعناية أكبر جميع أوجه الحياة المهنية لعضو هيئة التدريس، وإن إعطاء التقدير الكمي يسهل عملية مقارنة أعضاء هيئة التدريس من حيث أدائهم واسهاماتهم.

إن التقييم الذي لا تقوده مبادئ التصميم السليم لعملية التقييم يمسي حساسا لنواحي الغموض وتعقيدات الدور المهني، وسلبية التقييم غير المتواصلة تحجب وتخفي الوظيفة المبدعة للأداء الشامل، لكن المعاينة المنظمة للأداء الشامل توفر سياقاً حافزاً للربط بين الأهداف والتطلعات المهنية والأهداف الفردية.

يجب أن يكون التقويم من أجل التحسين، أي أن يكون نفعياً وأن يرتبط التقويم بالتدريب هو بدوره أكثر أهمية إذا درب القائمون بالتقويم على مهامهم، ولا يدعي أحد أن خطط التقويم شاملة لأنها مكلفة مالياً.

إنه ليس هناك ما يدل على أنه نماذج التقويم المختلفة تنتهي إلى النتائج نفسها لدى محاولة تقويم الأداء، نفسه ولذلك فإن التنافس لا يزال مستمراً بشأن ملائمة كل نموذج، وكذلك حول نواحي قصوره ومزاياه، بيد أن النموذج التكويني في التقويم هو الملائم عندما يكون أعضاء هيئة التدريس مساهمين حيث تقوم الإدارة والعاملون بوضع الأهداف والاتفاق على ما يشكل الدليل على الإنجاز، وهذه كما أن التقويم التجميعي يتناسب تقويم أداء عضو هيئة التدريس، حيث تقوم الإدارة والعاملون بوضع الأهداف والاتفاق على ما يشكل الدليل على الإنجاز. وهذه الإنجازات المعيارية يتفق عليها سنوياً، حتى وإن وضعت لمدة أطول، وهنا يكون أعضاء هيئات التدريس والإداريون مشاركين في عملية التقويم التجميعي لعضو هيئة التدريس .

فالحديث عن أنظمة التقييم السابقة لن يكون مفصلاً دون التعرض إلى بعض مؤشرات تقويم الأستاذ الجامعي التي يمكن ملاحظتها واقعياً. ومنها النماذج التالية: [عبد الحسين زروقي الجبوري، 2005، ص ص 85-105]

- أ- نموذج التدرج البياني: ويتضمن هذا النموذج مجموعة من العناصر يمكن تلخيصها فيما يلي:
 - نوعية الأداء: ويقصد من خلال هذا العنصر، هو مدى دقة وموضوعية أداء الأستاذ الجامعي.
 - الانتظام في الدوام: بمعنى هل يلتحق الأستاذ بدوامه بانتظام حسب برنامجه أو هناك تخلف وعدم انتظام؟ وهذا من أجل معرفة هل الأستاذ محفز للحضور إلى دوامه، أو هناك غياب للرغبة في العمل؟
 - القدرة على الإبداع: بمعنى قدرة الأستاذ على الابتكار، ليس الأمر متعلق فقط بالمنتوج العلمي بل كذلك يتعدى الأمر إلى طرق التدريس والمناهج المتبعة مع طلابه وفي محاضراته.
 - التعاون مع الزملاء والرؤساء .
 - مدى إتباع الأستاذ للتعليمات والأنظمة.

ب- نموذج قائمة الاختبار : ويضم العناصر التالية :

- مدى مساعدة الأستاذ بأعمال تخص القسم، خارج وقت التدريس.
- حرص الأستاذ على تنظيم الدرس في قاعة محاضرات.
- مدى مساعدته لزملائه في الاختصاص في تطوير مستواهم .

ج- نموذج التدرج البياني السلوكي: ويتعلق هذا النموذج بدراسة سلوكيات عمل الأستاذ،
ويضم:

- مدى اكتساب الأستاذ لمهارات متميزة في التدريس.

5- شروط تصميم وإعداد أنظمة تقييم فعالة للمدرس:

إن تقييم المدرسين كان نشاطا تربويا منذ عصر سقراط غير أنه لم يظهر تصور متبلور متماسك لتقدير المدرس وتقييمه حتى ستينات القرن العشرين، ومن ذلك التاريخ بدأ يصبح جزءا جادا وظاهرا من الأجزاء والجوانب التي تدرسها الجامعات، وينظر الباحثون لتقييم الأستاذ الجامعي كأداة لتحسين التدريس والتعلم، ولقد بينت البحوث التي تجري على تدريس بوضوح أن الجامعات يتزايد انتباهها لأهمية الأستاذ في تعليم الطالب مما يبرز أهمية قضية جودة هيئة التدريس .

ولقد دعم فقه البحوث وأدبياتها خلال 35 سنة الماضية على نحو متسق نتيجتين هامتين لهما مغزاهما الأول: أن الأستاذ والقائمين على الإدارة الجامعية قد أدركوا أهمية التقييم

وضرورته، وكان لديهم مخاوف خطيرة عن كيفية القيام به، ومن قلة أثره على هيئة التدريس والثانية: أن أنظمة التقييم التي تصمم لمساندة المدرس وتطوره من خلال التأكيد على أساليب التقييم التكويني أدت إلى مستويات عالية من الرضا وممارسة أكثر عمقا من حيث التفكير والتأمل، وفي نفس الوقت ظلت قادرة على إشباع متطلبات المساءلة. [جابر عبد الحميد جابر 2002، ص 288].

وهذا التركيز على استخدام التقويم التكويني لمساندة ودعم نمو الأستاذ وتطوره قد لقي مساندة ودعمًا أيضًا من قبل مجموعة من الظروف توافر وتشكل سياق ممارسات التقويم التي يقوم بها الجيل التالي:

- مبادرات الإصلاح وإعادة البناء:

إن جزءًا أساسيًا وكبيرًا من إصلاح الجامعة وإعادة تشكيلها يتضمن ويتطلب تغيير الأدوار والمسؤوليات، والعلاقة بين هيئة التدريس والطلبة، وبين هيئة التدريس والقائمين على الإدارة، فاتخاذ القرار التضافري والإداري بالمشاركة وتكوين الفرق وإستراتيجيات الاتفاق و فرق تحسين الجامعة كلها ممارسات تتطلب أن يعيد المدربون التفكير في الأفكار ووجهات النظر التقليدية في تقويم هيئة التدريس وفي تنميتها.

- الوعي المتزايد بأهمية وتعقد التدريس:

إن البحث الجاري والمعاصر في التدريس يؤكد على الطبيعة السياقية القوية للتدريس ولبيداجوجيا المحتوى وللتعليم الأصيل و للتعليم المندمج وللتعلم التظافري وللتدريس لتحقيق نواتج أكثر تعقيدا عند الطلبة، وهذه البحوث تساند بوضوح التدريس باعتباره عملية معقدة جدا، تتحلى المنهجية التقليدية في تقييم المدرسين ومساعدتهم والصيغ الأكثر غنى وخصوبة لجمع البيانات

والتأمل الذاتي بدرجة أكبر والتفكير على نحو أعمق من جانب المدرس أنشطة ضرورية في سياق التوقعات الجديدة للتدريس الفعال.

- تزايد التركيز على تنمية خبرة الأستاذ وكفاءته:

إن البحوث التي أجريت على تنمية خبرة الأستاذ وسعة اطلاعه وكفاءته وتقدير هذا قد وفرت فهما متزايدا للحركة الطبيعية والمخططة لهيئة التدريس، وانتقالا من مرحلة المبتدئ المستجد إلى مرحلة الخبير في نموه وتشير الشواهد بوضوح إلى الحاجة تمييز تنمية قدرات هيئة التدريس عن

تقومهم بحيث تلاءم على نحو أفضل المراحل البيداغوجية المختلفة التي تميز وتصف أعضاء هيئة التدريس وهذا يرجع ويبرز أهمية وضع برامج لتقويم المدرس ولتنميته وتتيح التفاضل والتميز الضروري .

- فهم جديد لتنمية أعضاء هيئة التدريس:

لقد أسهم الباحثون في السنوات العشر الماضية وقدموا قدرا كبيرا من المعرفة الجديدة عن أكثر صيغ تنمية أعضاء هيئة التدريس فاعلية، ولقد برزت مجموعة من المبادئ الموجهة التي تقدم مساندة قوية لبرامج التقويم التي ترتبط ارتباطا مباشرا بالتنمية المهنية وأكثر برامج التنمية المهنية فعالية هي التي:

- تستشير، تنشط وتساند المبادرات النابعة من الموقع من الجامعة، والتنمية المهنية يحتمل أن يكون لها أثر أعظم على الممارسة إذا ارتبطت ارتباطا وثيقا بمبادرات الجامعة لتحسين الممارسة.
- تقوم على أساس المعرفة المتوافرة عن التدريس في التنمية المهنية الجيدة حيث ينبغي أن تندمج التدريس البنائي أو البنوي ويحتاج المدرسون إلى فرص ليستقصوا ويفحصوا ويتساءلوا ويناقشوا ويحققوا تكاملا بين الأفكار الجديدة وما في حوزتهم وممارستهم في حجرة الدراسة.
- توفر اندماج عقليا واجتماعيا وانفعاليا مع الأفكار والزملاء، فينبغي أن يندمجوا فكريا وعقليا في تخصصاتهم وعلومهم وأن يعملوا بانتظام مع الآخرين في مجالهم.

6- صعوبات تواجه تحسين الأداء البيداغوجي:

تحسين التدريس بالجامعات مهمة ليست سهلة، ومما يزيد من صعوبتها مشكلات تبدأ بأعضاء هيئات التدريس أنفسهم واتجاهاتهم ومعتقداتهم بشأن التدريس، ومشكلات ترتبط بالجامعات، حيث لا تنشط العملية التدريسية. كما أن هناك مشكلات تعود إلى طبيعة عملية التدريس

نفسها، فما يثبت جدواه في بعض الأوقات في بعض المقررات لبعض الأعضاء لا يتحقق مرة ثانية في أوقات أخرى، وفي مقررات أخرى ولأعضاء هيئات تدريس آخرين.

تحسين التدريس يتطلب يقظة مستمرة، ومناقشات وحوارات مع أعضاء هيئات التدريس والحث المستمر والدافعية والإقناع لمزيد من الاهتمام بالتدريس، إن الأداء الصفي لا يتغير بسهولة خصوصا في طريق لها دلالتها ولها ما يساندها، إننا في حاجة لتحديد وتحجيم المشكلات التي تعوق التدريس الأفضل

من بين الصعوبات التي تواجه تحسين الأداء البيداغوجي للمدرس نذكر ما يلي:

- الاهتمام بنوعية وتنوع التدريس الجامعي أمر مطلوب اليوم قبل الغد، والقادة التربويون يطالبون بتوفير أجواء وظروف تحقق سلامة التدريس وإثراء الخبرات الصفية التي تحقق نجاح الطالب وتزيد من نواتج التعلم، يدعم هذا أننا في الوقت الحاضر نمتلك معرفة أفضل عن التدريس والتعلم المستمر معرفة متنامية تدعمها نواتج البحوث عن فعاليات التدريس وعمّا يمكن أن يثبت أو لا يثبت جدواه في الصف الدراسي، وما هو معلوم لدينا يكفي للتوصية بطرائق ووسائل تعليمية واستراتيجيات تعليمية أفضل. ونستطيع أن نتعلم الكثير من أوجه النجاح وضروب الفشل، عن طريق الاطلاع على حركة تطوير أعضاء هيئة التدريس في طرائقهم التدريسية. [حسن شحاته، 2001، ص 145]

- جهود وفعاليات تحسين التدريس التي يقوم بها ويطبّقها أفراد محدّدون من أعضاء هيئات التدريس يلزم أن تحدث في إطار وسياق يتبناه جميع أعضاء هيئات التدريس في تدريسهم، وإلا فإن أحد أعضاء هيئة التدريس قد يتحسن أدائه، ولكن النوعية التدريسية في الجامعة التي يعمل بها لن تتحسن أو تتطور، حيث إنّها في كثير من الأحيان تكون منفصلة وانتقائية وليست جزءا من التزام مستمر ومدعم للنوعية التدريسية. الطريقة المقترحة تعكس مركزية عضو هيئة التدريس في مساعي التحسين، وهو ما يبدأ بتطوير وعي تدريسي، ثم يتحدّى ويوسع ويدعم ويصلح من الواقع التدريسي بصنع بمدخلات يتزود بها من الآخرين. وهنا يقوم عضو التدريس بصنع خيارات تبحث عما يجب تغييره وكيف يتم هذا التغيير والتنفيذ.

- ليست هناك طريقة واحدة تنفرد بصحتها لتحسين التدريس، فكل طريقة للتدريس تحقق وتفي بحاجات تدريسية منشودة، وطرائق التدريس المتنوعة التي تثبت نجاحها في تحقيق نواتج تدريسية تسهم في تحسين طرائق التدريس وتسمح بحرية الانتقاء والمرونة والتنوع في التدريس وتحقيق جملة من النتائج معا، كما يسمح بتجريب فعالية طريقة أو أخرى حتى تعطي ثمرتها في تحسين التحصيل أو تنمية التفكير أو تقويم اتجاه ما، كما أن مقومات النجاح في التدريس تتطلب التعديل والتغيير في الاستراتيجيات حتى يتحقق لطريقة ما الفعالية والكفاءة.

- التدريس لا يمكن أن نحكم على فعاليته في أي معنى مطلق وبشكل فيه تعميم جارف طبيعة التدريس الفعال نسبية حيث ترتبط بقدرات وإمكانات المتعلمين والأساتذة والجامعة والمناخ التعليمي وغير ذلك. وهذا الثقل لا يحول دون التعميم بشأن المكونات الأساسية للتدريس الفعال شريطة تحديد الإطار التربوي الذي يحقق للتدريس فعاليته. إن ما قد يكون فعالا للبعض قد يكون غير فعال للآخرين، ولهذا السبب فإن القليل من سلوكيات التدريس هي في الاتساق نفسه من الجودة والرداءة في تأثيرها إذا اختلف المعلم أو المتعلم أو المادة التدريسية أو الهدف من التدريس أو المفاهيم التعليمية السائدة.

- التدريس الفعال غير مكافأ، ولا يتمتع ببحث وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التفوق في قاعة الدرس، فليست جهود التحسين هي من مسئولية أولئك الذين يحتاجون إلى التحسين، وحتى نتوقع من أعضاء هيئة التدريس استمرار نموهم وتطورهم كأساتذة، لزم أن نوفر لهم الموارد والخدمات لمساندة جهودهم في السعي نحو تحسين التدريس، كما أن مساندة جهودهم هي جزء أساسي لاستحداث جو للامتياز التدريسي.

- يلزم ألا تؤسس مساعي التحسين على مقدمات للعلاج وسد نواحي القصور، بعض أعضاء هيئات التدريس يحتاجون إلى تحسين طرائق تدريسهم، غير أن فعل ذلك يعرض للشبهة ويحمل دلالات سلبية لجميع أعضاء هيئات التدريس، وعليه فيجب أن يكون تحسين طرائق التدريس توقعا مؤسسا لأعضاء هيئة التدريس، كما أن تناول النوعية التدريسية إيجابيا يسر لأعضاء هيئة التدريس متابعة الغرض.

- الاسهام في الأنشطة الموجهة نحو تحسين القدرة التدريسية يلزم أن يكون مسئولية عضو هيئة التدريس نفسه، فهو الذي يقرر ماذا يجب عليه أن يعمل ومتى وإلى أية غاية ؟ وهناك مستلزمات وتبعات تترتب على تلك القرارات، ولكن لا يمكن تركه على درب السعي الأفضل دون تقديم العون له، وعلينا أن ندرك في الوقت ذاته أنه هو وحده الذي يحقق التحسين.

- التدريس الفعال يستحق أن تبذل من أجله الجهود. أول من ينتفع بهذا التدريس هم الأساتذة غير أن أعضاء هيئات التدريس يجربون متعة إتقان الوظيفة كما تكتسب الجامعة مصداقيتها. التميز التدريسي صعب غرسه والجامعة التي تحققه تستحق الاعتبار، لأن المجتمع يستفيد ويرقي بالجامعة قاطرة التطوير والتنوير، كما أن التدريب الأفضل ينتج عنه تعلم أفضل لتشكيل المواطنة المفكرة الخبيرة المتعلمة.

- هناك تقليد في الجامعات يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كأساتذة وهو تقليد يصعب العثور على مبرر مقبول له، غير أن تدريب أعضاء هيئة التدريس تم الأخذ به في كثير من الدول، والتدريب على التدريس الفعال له مطالبه من الناحية الذهنية من حيث كونه يتطلب من عضو هيئة التدريس أن يعرف بتفهم وعمق الموضوع الذي يدرسه، وأن يكون قادرا على أن يفكر ويحل المشكلات، وأن يحلل موضوعا، وأن يفكر في المنحى أو المدخل المناسب وأن يختار الاستراتيجيات الأساسية وأن ينظم ويبني الأفكار

والمعلومات والمهام للطلبة، وفي إطار ما يعرفه الطلاب مسبقا، وأن يتواصل معهم بوضوح وأن يحفزهم ليتعلموا ويتواصلوا.

خلاصة الفصل الرابع:

إن النتيجة التي نخلص إليها هي أن الجامعة بحاجة ماسة إلى تكوين أساتذة من طراز خاص يطلق عليهم "الأساتذة الباحثين"، فنادرا ما نعثر عليهما معا، فإذا حضر الأستاذ غاب الباحث والعكس.

كما ينبغي أن نعلم المدرس كيف يجب أن يعلم، ونعلمه كذلك كيف يُقَيِّم ويُقَوِّم.

إن مطالبة الأساتذة بالالتزام، وفرض الرقابة المباشرة وغير المباشرة على دروسه بالإضافة إلى وضع الأنظمة لتقويم نشاطه البيداغوجي. تظل هذه الإجراءات عديمة الجدوى، إذا لم تهتم الجامعة بتوفير جميع الشروط الاجتماعية والمادية التي تسمح له بالاستقرار في المجتمع فإذا غابت الظروف المناسبة لعيش الأستاذ الجامعي هذا الأمر لا يجعله يركز على العملية التربوية وحتى ولو كان يتمتع بجميع الإمكانيات المعرفية، وهذا ما سوف نحاول إبرازه في دراستنا التطبيقية.

الفصل الخامس
نقابة الأساتذة و العمال في
جامعة قسنطينة دافع أو معرقل
للأداء البيداغوجي ؟

الفصل الخامس: نقابة الأساتذة والعمال في جامعة قسنطينة دافع أو معرقل

للأداء البيداغوجي؟

تمهيد:

ههدف من خلال دراستنا التطبيقية لإكتشاف تأثير نشاط النقابتين "المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي" و "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" على الأداء البيداغوجي للأساتذة و العمال على الترتيب في جامعة قسنطينة، هل توجد علاقة بينهما؟ ما طبيعتها؟

لمعرفة طبيعة هذه العلاقة _ إن وجدت _ قمنا بتوزيع عدد من الاستمارات على الأساتذة والعمال، في سبيل معرفة رأيهم في نقابتهم ومدى تأثر أدائهم بنشاطها.

وفيما يتعلق "بالنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي" و "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين" لم تشملهما عينة بحثنا، ولم نتناول تأثيرهما على الأداء البيداغوجي في دراستنا.

نتعرض في هذا الفصل إلى تقديم جامعة قسنطينة من أجل أخذ لمحة بسيطة عنها، كذلك نتناول مجتمع وعينة البحث، بالإضافة إلى دراسة النتائج المتحصل عليها من الاستمارات، وأخيرا نقدم الإستنتاجات العامة التي خرجنا بها من هذه الدراسة التطبيقية.

المبحث الأول: ومضات حول جامعة قسنطينة

إتسم التعليم العالي في الجزائر غداة الاستقلال بمؤشرات متدنية، حيث وجدت جامعة واحدة هي "جامعة الجزائر" الذي يعود تاريخ إنشائها إلى القرن 19 م، وفرعين تابعين لها " فرع قسنطينة " و " فرع وهران " .

من ناحية عرض التعليم العالي هذه الهياكل لا تعكس مجهودا كبيرا يهدف إلى فتح المجال أمام الجزائريين، بل يعبر عن سياسة إنتقائية وضعها المستعمر لخدمة أبناء جاليته.

في ربيع 1968 وضع حجر الأساس لإنشاء جامعة قسنطينة، و بعدها صدر الأمر رقم 54_69 المؤرخ في 17 جوان 1969 المتضمن له والمحدد لطابعها وأهدافها ، فهي منظمة عمومية ذات طابع إداري لها مهام عرض التعليم العالي والقيام بالبحوث العلمية، فإنشاءها كان يعكس إرادة السلطات المحلية إلى إرساء فضاءات جديدة لتمكين الجزائريين من الإلتحاق بالتعليم العالي.

فتحت جامعة قسنطينة في أول تجربة لها السنة الجامعية 1969- 1970 " بالمدرسة" بشارع العربي بن مهيدي بوسط المدينة، باعتبارها جامعة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية بعد أن كانت ملحقة بجامعة الجزائر.

انتقلت إلى مركزها الحالي بطريق عين الباي -بيداغوجيا- بعمارة الآداب في أكتوبر 1970، ثم إداريا إلى البرج الإداري الحالي في شهر أفريل 1973 . قد عرفت منذ ذاك التاريخ تطورا سريعا كما وكيفا في جميع المجالات، حملت الجامعة اسم جامعة قسنطينة منذ نشأتها إلى غاية صدور القرار الوزاري رقم 136، المؤرخ في 1997/12/17 الذي أطلق عليها اسم جامعة منتوري لتحمله رسميا يوم 16 أفريل 1998.

تميزت الجامعة في مرحلة 1969-1972 بفتحها لخمس تخصصات اثنان منها امتداد لما يوجد في جامعة الجزائر (الآداب والعلوم الإنسانية، الطب والصيدلة)، والثلاثة الأخرى حديثة (الحقوق والعلوم الإدارية، العلوم و علوم البيولوجيا).

أما مرحلة 1973 - 1978 كانت مرحلة حاسمة من حيث تزايد عدد الطلبة وفتح الدراسات العليا، خاصة بعد قرار إصلاح التعليم العالي لسنة 1971.

ارتكز العمل البيداغوجي في هذه المرحلة على المقياس كوحدة بيداغوجية تراقب في نهاية كل سداسي، وهذا النظام بقي معمول به إلى غاية بداية الثمانينات.

أما على المستوى الهيكلي فقد تم إلغاء نظام الكليات وتحويلها إلى معاهد، قصد استقبال عدد أكبر من الطلبة، حيث تم فتح اثني عشرة (12) معهدا هي:

- معهد الحقوق والعلوم الإدارية
- معهد العلوم الاقتصادية
- معهد العلوم الاجتماعية
- معهد الآداب
- معهد اللغات الأجنبية
- معهد البيولوجيا
- معهد الطب والصيدلة
- معهد الرياضيات
- معهد الفيزياء
- معهد الكيمياء
- معهد علوم الأرض
- معهد الهندسة المعمارية والمدنية

أما مرحلة 1979 - 1998 عرفت جامعة قسنطينة توسعا كبيرا من ناحية التخصصات، عدد الطلبة، عدد الأساتذة وعدد المستخدمين، حيث هيئت وبنيت هياكل إضافية جديدة منها القصة زواغي سليمان، الخروب، شعب الرصاص...

أما على المستوى البيداغوجي، عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في النظام المعمول به منذ إصلاح التعليم العالي لسنة 1971، إذ أقر بدله ابتداء من 1980 نظام آخر سنوي يعتمد على المعدل

العام من جهة، وعلى فرض نقطة إقصائية تقدر بـ 20/5 من جهة أخرى وحسب [A. Benarab, 1997, P272] سمح هذا النظام بإجراء مراقبة بيداغوجية أكثر صرامة مقارنة بالأول.

ومنذ 1999 حتى 2008 أعيد إحياء نظام الكليات من جديد، تنفيذاً لقانون التوجيه للتعليم العالي رقم 99-05، كذلك تم إنشاء مقرات جديدة للكليات في مدينة علي منجلي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية التجارة، كلية العلوم الإنسانية... إلخ

بعد إعطاء لمحة عن جامعة قسنطينة ننتقل إلى دراسة الحالة، التي تهدف من وراءها لمعرفة مدى تأثير الحركة النقابية "للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي" و "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" على الأداء البيداغوجي. الوسيلة التي ارتأيناها مناسبة لمعرفة ذلك إجراء استقصاء لدى عينة عشوائية من الأساتذة و العمال عن طريق استخدام الإستمارة. و فيما يلي سنقدم نبذة عن مجتمع وعينة البحث.

المبحث الثاني: نبذة عن مجتمع وعينة البحث

ضمن هذا المبحث سنعرض مجموعة من البيانات حول مجتمع وعينة البحث.

1- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من كافة أعضاء الهيئة التدريسية. بمختلف الرتب المهنية وكذلك جميع العمال. بمختلف تصنيفاتهم الوظيفية بجامعة قسنطينة. فقد بلغ عدد الأساتذة 1850 في جامعة قسنطينة خلال السنة الجامعية 2007-2008، موزعين على أربع رتب مهنية (أستاذ مساعد، أستاذ مساعد مكلف بالدروس، أستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي). نقدم فيما يلي جدول يوضح عدد الأساتذة حسب كل رتبة مهنية:

جدول (1): عدد الأساتذة حسب الرتب المهنية خلال السنة الجامعية 2007-2008

الرتبة المهنية	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد مكلف بالدروس	أستاذ محاضر	أستاذ التعليم العالي
عدد الأساتذة	527	737	356	228

المصدر: معطيات إدارة الجامعة، مصلحة المستخدمين، السنة الجامعية 2007_2008

في حين بلغ عدد العمال خلال نفس السنة الجامعية 1515، موزعين على أربع أصناف وظيفية، وسنقدم فيما يلي جدولاً يوضح عدد العمال في جامعة قسنطينة خلال السنة الجامعية 2007_2008 حسب الأصناف الوظيفية:

جدول (2): عدد العمال حسب الأصناف الوظيفية خلال السنة الجامعية 2007_2008

الرتبة المهنية	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد مكلف بالدروس	أستاذ محاضر	أستاذ التعليم العالي
عدد الأساتذة	527	737	356	228

المصدر: معطيات إدارة الجامعة، مصلحة المستخدمين، السنة الجامعية 2007_2008

فيما يلي نقدم نبذة عن عينة بحثنا.

2- وصف عينة البحث:

إن عينة البحث تضم 376 فرداً مابين أساتذة وعمال، فعينة الأساتذة تتشكل من 148 أستاذاً ما نسبته 8% من إجمالي الأساتذة، فيما يخص العمال فهي تتكون من 228 عاملاً ما يمثل 10% من مجموع العمال.

لقد قمنا باسترجاع 148 استمارة وزعت على الأساتذة من أصل 167، و228 استمارة بالنسبة للعمال من أصل 242. إن استمارة البحث تضم ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول: متعلق بالبيانات الشخصية من أجل معرفة الجنس، السن، الدرجة العملية والانخراط في النقابة.

المحور الثاني: يدور حول دور الحركة النقابية للعمال والأساتذة، كذلك مدى رضاهم هؤلاء الآخرين عنها.

المحور الثالث: يتعلق بالعلاقة التي تربط الحركة النقابية للعمال و الأساتذة بالأداء البيداغوجي.

وفيما يلي سنعرض مجموعة من البيانات حول عينة البحث.

1-2: وصف عينة الأساتذة:

تشكل العينة من 148 أستاذا وأستاذة، منهم 72 ذكور ما نسبته 48.65 % و 76 أنثى ما يمثل 51.35 % ، تتراوح أعمارهم من 25 سنة إلى 59 سنة متحصلين على شهادات علمية ما بين الماجستير إلى الدكتوراه.

ضمن هذه العينة أيضا هناك 40 أستاذا منتمين إلى مختلف الرتب المهنية منخرطين في التنظيم النقابي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "م.و.ا.ت.ع" بالمقابل يوجد 108 آخرين غير منخرطين إلى أي تنظيم نقابي، فنسبة الأساتذة المنخرطين إلى التنظيم النقابي " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" هي 27.03 % ، وغير المنخرطين إلى أي تنظيم نقابي يمثلون 72.97 % .

لنوضح توزيع الأساتذة بحسب الرتب المهنية، الجنس، السن و الخبرة المهنية نقدم الجداول رقم (1)، (2)، (3) و (4) على الترتيب:

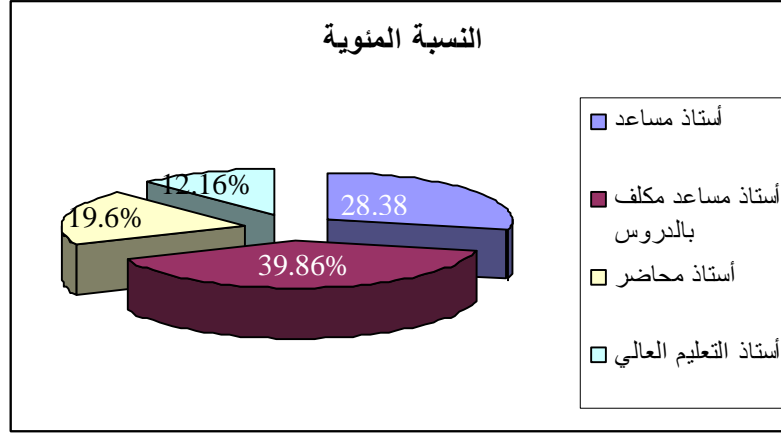
الجدول (1): توزيع الأساتذة أفراد العينة بحسب الرتب المهنية

النسبة المئوية %	التكرارات f_i	الرتب المهنية
28.38	42	أستاذ مساعد
39.86	59	أستاذ مساعد مكلف بالدروس
19.6	29	أستاذ محاضر
12.16	18	أستاذ التعليم العالي
100	148	المجموع

المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و للتوضيح أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (1): توزيع الأساتذة أفراد العينة بحسب الرتب المهنية



المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن أساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" يمثلون أكبر نسبة ب 39.86%.

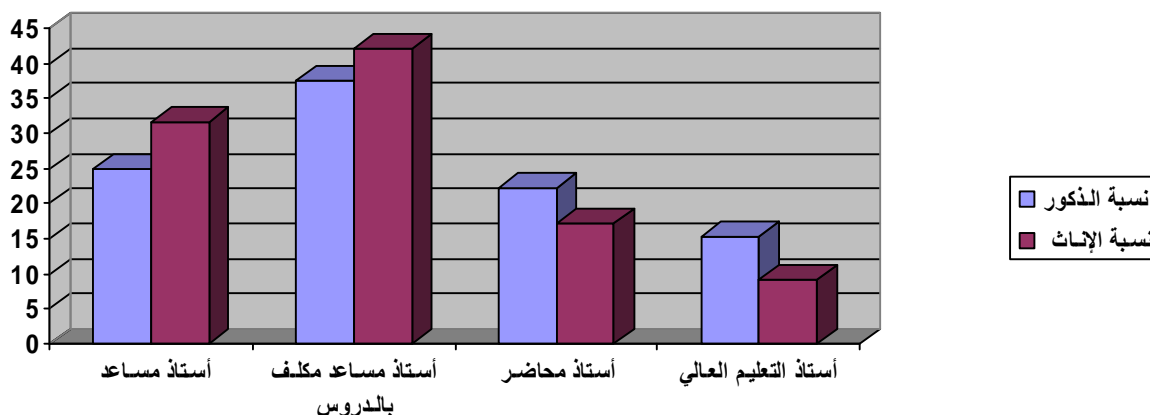
الجدول (2): توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والرتب المهنية

الرتب المهنية	الجنس	أنثى	ذكور	نسبة الإناث %	نسبة الذكور %
أستاذ مساعد		24	18	31.6	25
أستاذ مساعد مكلف بالدروس		32	27	42.10	37.5
أستاذ محاضر		13	16	17.10	22.22
أستاذ التعليم العالي		7	11	9.2	15.28
المجموع		76	72	100	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل (2): توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والرتب المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

مما سبق يتبين أن عدد الأساتذة الإناث أكبر من عدد الأساتذة الذكور.

الجدول (3): توزيع أفراد العينة بحسب السن والرتب المهنية

الرتب المهنية	[29 - 20]		[39-30]		[49-40]		[59-50]		المجموع	
	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi		
أستاذ مساعد	100	20	66.67	22					28.38	42
أستاذ مساعد مكلف بالدروس			33.33	11	100	29	28.79	19	39.86	59
أستاذ محاضر							43.94	29	19.6	29
أستاذ التعليم العالي							27.27	18	12.6	18
المجموع	100	20	100	33	100	29	100	66	100	148

المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.6% من الأساتذة سنهم محصور بين [59-50] سنة.

الجدول (4) : توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والخبرة المهنية

أكثر من 30 سنة		20 - 30 سنة		من 10 - 19 سنة		أقل من 10 سنوات		الخبرة المهنية الجنس
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	
-	-	59.09	39	31.03	9	45.28	24	ذكر
-	-	40.91	27	68.97	20	54.72	29	أنثى
-	-	100	66	100	29	100	53	المجموع

المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 44.6% من الأساتذة خبرتهم المهنية من 20-30 سنة وهذا يتطابق مع توزيعهم حسب السن.

2-2: وصف عينة العمال:

تشكل عينة العمال من 228 عامل وعاملة، منهم 97 ذكور يمثلون 42.54% و 131 أنثى بنسبة 57.46% ، تتراوح أعمارهم من 25 إلى 59 سنة، تتفاوت مستوياتهم العلمية ما بين دون مستوى تعليمي إلى غاية المتحصل على شهادة الماجستير.

ضمن هذه العينة أيضا يوجد 107 عامل وعاملة منخرطين في التنظيم النقابي "الإتحاد العام للعمال الجزائريين ا.ع.ع.ج" يمثلون 46.93% ، بالمقابل يوجد 121 عامل وعاملة غير منخرطين لأي تنظيم نقابي بنسبة 53.07% .

و لنين توزيع العينة بحسب:التصنيف الوظيفي،الجنس و السن نعرض الجداول رقم (5)،(6)و(7) على الترتيب.

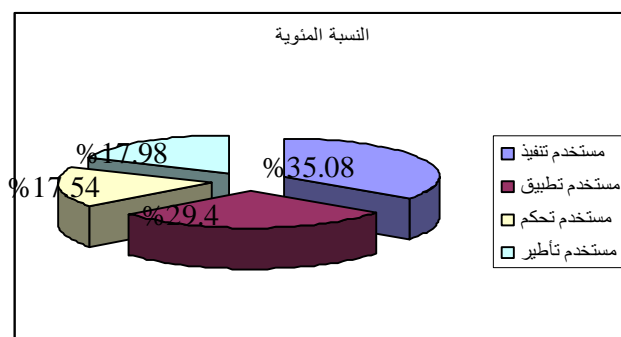
الجدول (5): توزيع العمال أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية

النسبة المئوية %	التكرار <i>fi</i>	الأصناف الوظيفية
35.08	80	مستخدم تنفيذ
29.4	67	مستخدم تطبيق
17.54	40	مستخدم تحكم
17.98	41	مستخدم تأطير
100	228	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لعكس الجدول في صورة بيانية نوردتها فيما يلي:

الشكل (3): توزيع العمال أفراد العينة بحسب التصنيف الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

يتضح لنا مما سبق أن فئة "مستخدم تنفيذ" تمثل أكبر نسبة في العينة بـ 35.08%.

الجدول (6): توزيع العمال أفراد العينة بحسب التصنيف الوظيفي والجنس

الذكور		الإناث		الجنس	الأصناف الوظيفية
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>		
39.18	38	32.06	42	مستخدم تنفيذ	
21.65	21	35.11	46	مستخدم تطبيق	
16.49	16	18.32	24	مستخدم تحكم	
22.68	22	14.51	19	مستخدم تأطير	
100	97	100	131	المجموع	

المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من الجدول أن عدد الإناث في العينة أكبر من عدد الذكور.

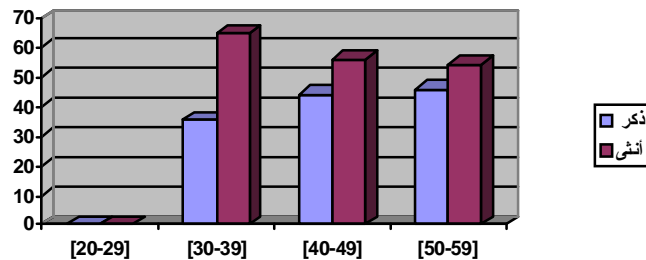
الجدول (7): توزيع العمال أفراد العينة بحسب الجنس والفئة العمرية

[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		الجنس	السن
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	%	<i>fi</i>		
45.9	28	44.2	50	35.2	19	-	-	ذكر	
54.1	33	55.8	63	64.8	35	-	-	أنثى	
100	61	100	113	100	54	-	-	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولعكس الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (4): توزيع العمال أفراد العينة بحسب الجنس والفئة العمرية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون على ثلاث فئات عمرية فقط. وبعد استغلال بيانات الإستثمارات الموزعة على الأساتذة و العمال ، سنقوم فيما يلي بتحليل النتائج المحصل عليها.

المبحث الثالث: ارتباط النقابة بالأداء البيداغوجي من خلال نتائج البحث الميداني

بعد استغلال بيانات الإستثمارات الموزعة على الأساتذة و العمال، سنقوم بالتحليل و استخلاص النتائج.

1- نتائج إستثمارات الأساتذة :

سنحلل النتائج المتحصل عليها من الاستثمارات الموزعة على الأساتذة.

1-1: المنخرطون في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "م.و.ا.ت.ع":

نريد أن نبين من خلال البيانات التالية نسبة الأساتذة المنخرطين في التنظيم النقابي " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي " .

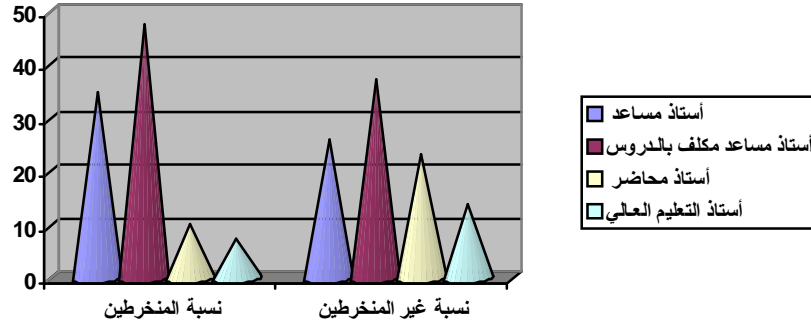
الجدول (8): توزيع أفراد العينة بحسب الرتب المهنية والانخراط في "م.و.ا.ت.ع"

المجموع		غير المنخرطين		المنخرطون		الانخراط في م.و.ا.ت.ع الرتب المهنية
%	fi	%	fi	%	fi	
28.4	42	25.92	28	35	14	أستاذ مساعد
39.9	59	37.04	40	47.5	19	أستاذ مساعد مكلف بالدروس
19.6	29	23.15	25	10	4	أستاذ محاضر
12.2	18	13.89	15	7.5	3	أستاذ التعليم العالي
100	148	100	08	100	40	المجموع

المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستثمارات.

و لتوضيح أفضل نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (5): توزيع أفراد العينة بحسب الرتب المهنية والانخراط في "م.و.ا.ت.ع"



المصدر: من إنجاز الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نلاحظه أن أكبر نسبة من المنخرطين ينتمون إلى الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" ب 47.5 % ،

لتوضح توزيع المنخرطين في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي بحسب الجنس و الرتبة المهنية نورد الجدول التالي:

الجدول (9): توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتب المهنية

الرتب المهنية	الجنس	أنثى	ذكر	نسبة الأنثى	نسبة الذكور
أستاذ مساعد		7	7	38.89	31.82
أستاذ مساعد مكلف بالدروس		8	11	44.44	50
أستاذ محاضر		2	2	11.11	9.09
أستاذ التعليم العالي		1	2	5.56	9.09
	Σ	18	22	100	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة انخراط الإناث والذكور في "م.و.ا.ت.ع" متقاربة، لكن أكبر نسبة انخراط سجلت في الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" بالنسبة للجنسين ب 50% للذكور و 44.44% للإناث.

و لتوضيح نسب إنخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب رتبهم المهنية و سنهم نعرض
الجدول رقم (10):

الجدول (10): توزيع المنخرطين في التنظيم النقابي "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتب المهنية والسن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		الرتب المهنية السن
%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	
35	14					62.5	10	100	4	أستاذ مساعد
47.5	19	41.7	5	100	8	37.5	6			أستاذ مساعد مكلف بالدروس
10	4	33.3	4							أستاذ محاضر
7.5	3	25	3							أستاذ التعليم العالي
100	40	100	12		8	100	16	100	4	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من الجدول نلاحظ أن الفئة العمرية التي تعرف أكبر إنخراط في المجلس الوطني لأساتذة
التعليم العالي هي فئة [39-30] سنة بنسبة 40% من إجمالي المنخرطين في التنظيم النقابي السابق
الذكر، فهي تشمل على الرتبتين المهنتين أستاذ مساعد و استاذ مساعد مكلف بالدروس، ثم تليها
الفئة العمرية [59-50] سنة بنسبة 30 %، وهي تشكل من ثلاث رتب مهنية أستاذ مساعد
مكلف بالدروس، أستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي.

نستنتج أن الرتبة المهنية التي تعرف أكبر انخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هي
أستاذ مساعد مكلف بالدروس، وفيمايلي سنوضح الإنخراط في هذه الفئة بحسب السن و الجنس من
خلال الجدول التالي:

الجدول (11): توزيع المنخرطين من الرتبة المهنية أستاذ مساعد مكلف بالدروس في

"م.و.ا.ت.ع" بحسب السن والجنس

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		السن
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	الرتبة المهنية
57.9	11	60	3	50	4	66.7	4	ذكر
42.1	8	40	2	50	4	33.3	2	أنثى
100	19	100	5	100	8	100	6	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال الجدول يتبين أن نسبة المنخرطين الذكور في "م.و.ا.ت.ع" أكبر من الإناث فنسبة الأولى هي 57.9% من إجمالي الأساتذة المساعدين المكلفين بالدروس المنخرطين في التنظيم النقابي ، في حين 42.1% للإناث.

و لتبيان توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 39 سنة بحسب الجنس والرتبة المهنية نعرض الجدول التالي:

الجدول (12): توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" الذين تتراوح أعمارهم ما بين

30 و 39 سنة حسب الجنس والرتبة المهنية

Σ		نسبة الذكور	نسبة الأنثى	ذكر	أنثى	الجنس	الرتبة المهنية
62.5%	10	42.86	77.78	3	7		أستاذ مساعد
37.5%	6	57.14	22.22	4	2		أستاذ مساعد مكلف بالدروس
100	16	100	100	7	9		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال الجدول يتضح أن 62.5% من الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 39 سنة والمنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" هم أساتذة الرتبة المهنية أستاذ مساعد. كذلك نلاحظ أن 56.22% من إجمالي المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30-39 سنة هم إناث.

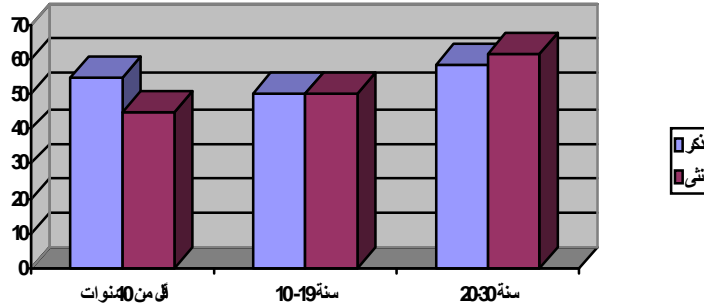
نستعمل الآن متغير آخر هو الخبرة المهنية من أجل ملاحظة نسب الانخراط حسبه ،وهذا ما سنبرزه في الجدول التالي:

الجدول (13): توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والخبرة المهنية

Σ	30-20 سنة		19 10 سنة		أقل من 10 سنوات		الجنس	السن
	%	fi	%	fi	%	fi		
55	22	58.33	7	50	4	55	11	ذكر
45	18	41.67	5	50	4	45	9	أنثى
100	40	100	12	100	8	100	20	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.
ولعكس الصورة بيانيا نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل (6): توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نستنتجه أن أكبر نسبة انخراط من حيث الخبرة المهنية في فئة اقل من 10 سنوات، وذلك بنسبة 50 % من إجمالي الأساتذة المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع"، وهذه الأخيرة تضم رتبتين مهنتين هما: أستاذ مساعد وأستاذ مساعد مكلف بالدروس.

1-2: الأساتذة غير المنخرطين في " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ":

نريد أن نوضح طبيعة الأساتذة الأقل انخراطا في "م.و.ا.ت.ع"، في سبيل ذلك نقدم الجدول التالي الذي يوضح توزيع غير المنخرطين بحسب الجنس و الرتبة المهنية :

الجدول (14): توزيع أفراد العينة غير المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتب المهنية

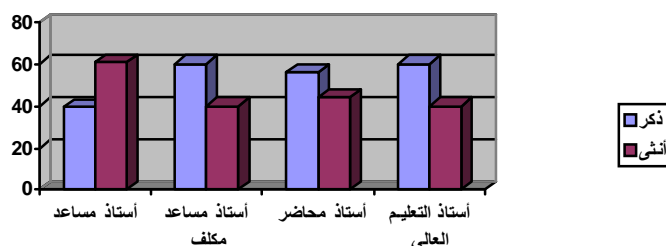
Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف		أستاذ مساعد		الرتبة المهنية الجنس	
	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi		
46.3	50	60	9	56	14	40	16	39.29	11	ذكر
53.7	58	40	6	44	11	60	24	60.71	17	أنثى
100	108	100	15	100	25	100	40	100	28	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لنبين أكثر نعرض التمثيل البياني التالي:

الشكل (7): توزيع أفراد العينة غير المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتب

المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال ماسبق، نلاحظ أن عدد غير المنخرطين كان كبيرا جدا مقارنة بالمنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" في الرتبتين المهنتين "أستاذ محاضر" و "أستاذ التعليم العالي"، وبعلاقة عكسية إذن يكون الانخراط منهما قليل.

فأساتذة فئة "أستاذ محاضر" غير المنخرطين يمثلون 86.21% ، وفيما يخص نسبة أساتذة الفئة

" أستاذ التعليم العالي " هي 83.33% (هذين النسبتين من إجمالي كل رتبة مهنية).

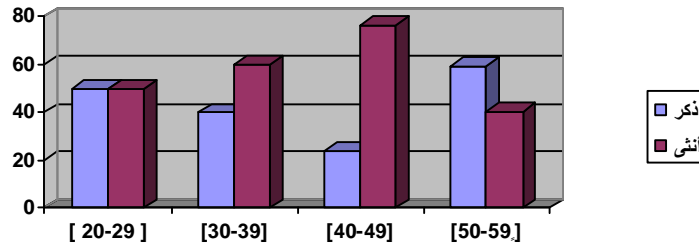
ولتوضيح نسبة الأساتذة غير المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن والجنس نعرض الجدول رقم (15) :

الجدول (15): توزيع غير المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بحسب الجنس والسن

[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		الجنس السن
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>Fi</i>	
59.3	32	23.8	5	40	8	50	08	ذكر
40.7	22	76.2	16	60	12	50	08	أنثى
100	54	100	21	100	20	100	16	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.
ولتقديم صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي:

الشكل(8): توزيع غير المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بحسب الجنس والسن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نستنتجه أن أكبر نسبة عدم انخراط في النقابة متعلقة بالاساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين [59-50] سنة .

1-3: العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

سنقدم مجموعة البيانات تبعا لمتغيرات مختلفة لتوضيح العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع".

من خلال الجدول التالي سنبين الأسباب التي دفعت الأساتذة للانخراط في النقابة بصفة كلية:

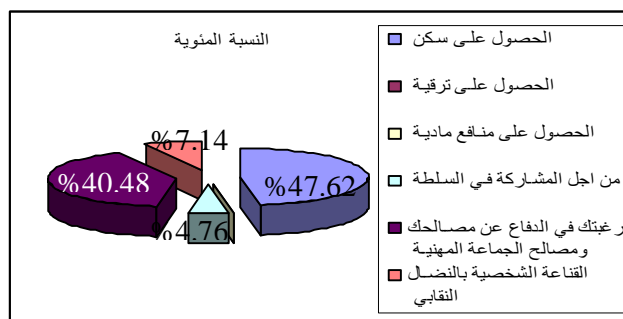
الجدول (16): العوامل المفسرة للانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي

العوامل المفسرة	التكرارات	النسبة %
الحصول على سكن	20	47.62
الحصول على ترقية		
الحصول على منافع مادية		
من اجل المشاركة في السلطة	2	4.76
رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح الجماعة المهنية	17	40.48
القناعة الشخصية بالنضال النقابي	3	7.14
Σ	42	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و للتوضيح نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (9): العوامل المفسرة للانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ مما سبق أن مجموع الإجابات هو 42، وهذا الأخير أكبر من عدد الأساتذة المنخرطين، ويرجع الامر إلى طبيعة السؤال.

يتضح كذلك أن السبب الذي أخذ أكبر نسبة بـ : 47.62% هو الحصول على السكن فهو السبب الرئيسي الذي جعل بعض الأساتذة ينخرطون في التنظيم النقابي، ثم يليه السبب المتعلق بالرغبة في الدفاع عن مصالح الفئة بنسبة 40.48%.

واستنادا إلى المادة السابعة من القانون الأساسي لـ "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" والتي تنص على أنه من أهداف المجلس:

- الدفاع عن الحقوق المادية المعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما.
- الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة العمومية لها .
- الدفاع عن الحرم الجامعي....

والملاحظ أن هناك تعارض بين الأهداف الموضوعة نظريا في القانون الأساسي والأسباب التي انخرط من أجلها الأساتذة إلى هذا التنظيم.

إذا قارنا محتوى النص الذي أنشأت به النقابة لا سيما المادة السابعة بنتائج الإستبيان وجب أن تكون النسبة الأقصى يمثلها السبب المتعلق بالدفاع عن مصالح الفئة.

ولكن ما نلاحظه أن السبب الاجتماعي هو الذي طغى والمتمثل في الحصول على سكن فإذا كان هناك اختلاف في المبدأ الأساسي للانخراط، ماذا ينتظر من التنظيم؟

دون أن ننس أهمية القناعة الشخصية بالنضال نقابي، فإذا كان الأستاذ ليس لديه خصائص النقابي وليس مقتنع أساسا بالموضوع كنتيجة سوف لن تكون لديه قوة الحجة، وتبعاً لن ينتظر منه الكثير سواء في الدفاع عن مصالحه أو مصالح فئته.

ولتوضيح أسباب الانخراط تبعا للترتبة المهنية و الجنس نورد الجدولين رقم (17) و(18) على

الترتيب:

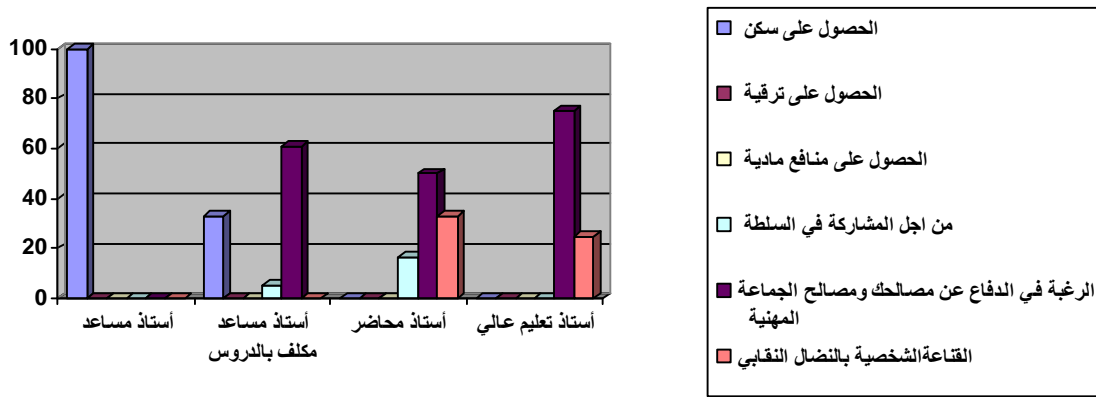
الجدول (17): توزيع العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتب المهنية

السلم	الرتب المهنية	أستاذ مساعد		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ محاضر		أستاذ تعليم عالي		Σ	
		%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi
	الحصول على سكن	100	14	33.33	6					47.62	20
	الحصول على ترقية										
	الحصول على منافع مادية										
	من اجل المشاركة في السلطة			5.55	1	16.66	1			4.76	2
	رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية			61.12	11	50	3	75	3	40.48	17
	القناعة الشخصية بالنضال النقابي					33.34	2	25	1	7.14	3
	Σ	100	14	100	18	100	6	100	4	100	42

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

لنقدم صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي:

الشكل (10): العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتب المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نلاحظه أن المنخرطين من الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" كان دافعهم سبب اجتماعي المتعلق بالحصول على سكن، أما المنخرطين من فئة "أستاذ التعليم العالي" كان سببهم هو الدفاع عن مصالح الفئة.

وبصفة عامة نلاحظ أنه كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي بالنسبة للأساتذة كلما كان السبب الرئيسي لإنخراطهم ذو طابع اجتماعي.

الجدول (18): توزيع العوامل المفسرة للانخراط بحسب الجنس

Σ		أنثى		ذكر		الجنس	العوامل المفسرة
%	fi	%	fi	%	fi		
47.62	20	61.12	11	37.5	9		الحصول على سكن
							الحصول على ترقية
							الحصول على منافع مادية
4.76	2	5.55	1	41.66	1		من اجل المشاركة في السلطة
40.48	17	27.78	5	50	12		رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية
7.14	3	5.55	1	8.33	2		القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	42	100	18	100	24		Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن سبب الانخراط الحصول على سكن حصل على أكبر نسبة بـ : 61.11% من مجموع إجابات الإناث.

ومن خلال الجدولين (19) و (20) سنربط بين الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس أنثى ثم ذكر وسبب الانخراط على الترتيب.

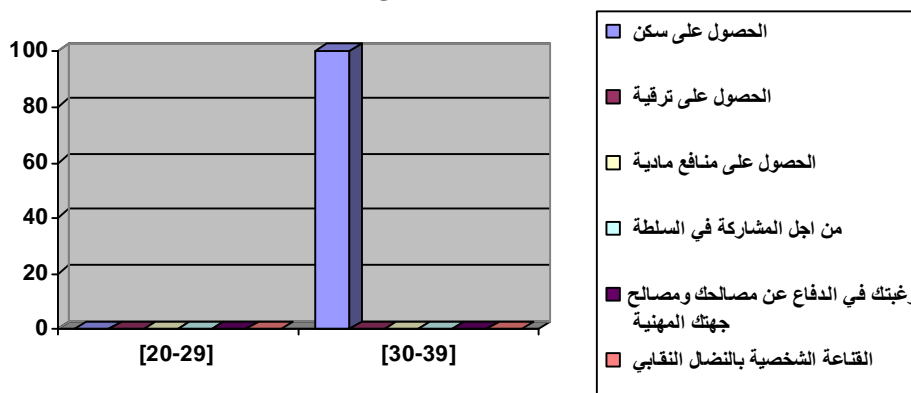
الجدول (19): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" لأساتذة الرتبة المهنية " أستاذ مساعد" جنس أنثى بحسب السن

[39-30]		[29-20]		العوامل المفسرة
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	
100	7			الحصول على سكن
				الحصول على ترقية
				الحصول على منافع مادية
				من اجل المشاركة في السلطة
				رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية
				القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	7			Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لإعطاء صورة بيانية نعرض التمثيل البياني التالي:

الشكل (11): يوضح العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس أنثى بحسب السن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نلاحظه ان الفئة العمرية الأولى [29-20] سنة لا يوجد منخرط منها في "م.و.ا.ت.ع" أما الفئة العمرية الثانية [39-30] نلاحظ أن سبب الانخراط بالنسبة لجميع المنخرطات الإناث

هو الحصول على سكن، وهن يمثلن 50 % من إجمالي إجابات أساتذة الرتبة المهنية " أستاذ مساعد" المتعلقة بالحصول على سكن.

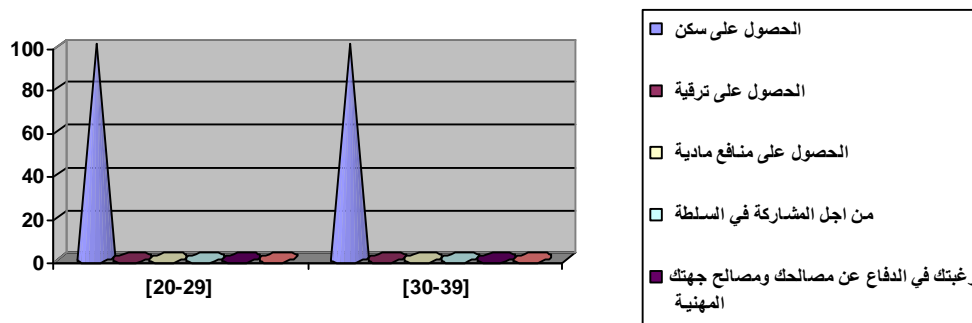
الجدول (20): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس ذكر بحسب السن

[39-30]		[29-20]		العوامل المفسرة للانخراط
%	fi	%	fi	
100	3	100	4	الحصول على سكن
				الحصول على ترقية
				الحصول على منافع مادية
				من اجل المشاركة في السلطة
				رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية
				القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	3	100	4	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لتقديم صورة بيانية عن الجدول نوردها فيمايلي:

الشكل (12): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس ذكر بحسب السن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال ما سبق نلاحظ أن 100% من أساتذة الرتبة المهنية " أستاذ مساعد " جنس ذكر كان سبب انخراطهم هو الحصول على سكن.

وعلى اعتبار أن فئة "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" تعرف انخراطا كبيرا ، سنقدم فيما يلي الجدولين (21) و (22) لنبيين من خلالهما سبب الانخراط في هذه الرتبة المهنية للذكور و الإناث بحسب الفئة العمرية و ذلك على الترتيب :

الجدول (21): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" جنس ذكر حسب السن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		العوامل المفسرة	السن
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	F_i		
18.18	2			50	2			الحصول على سكن	
								الحصول على ترقية	
								الحصول على منافع مادية	
9.1	1			25	1			من اجل المشاركة في السلطة	
72.72	8	100	3	25	1	100	4	رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية	
								القناعة الشخصية بالنضال النقابي	
100	11	100	3	100	4	100	4	Σ	

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال الجدول نلاحظ أن السبب الرئيسي لانخراطهم في "م.و.ا.ت.ع" هو رغبتهم في الدفاع عن مصالحهم ومصالح فئتهم تقريبا لجميع الفئات العمرية، وذلك بنسبة 72.73 % .

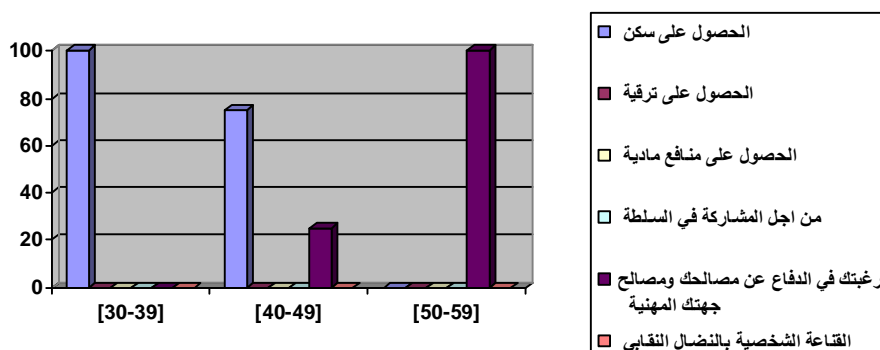
الجدول(22): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس"جنس أنثى بحسب السن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		السبب
%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	
62.5	5			75	3	100	2	الحصول على سكن
								الحصول على ترقية
								الحصول على منافع مادية
								من اجل المشاركة في السلطة
37.5	3	100	2	25	1			رغبتك في الدفاع عن مصالحك ومصالح جهتك المهنية
								القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	8	100	2	100	4	100	2	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و للبيان أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل(13): العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس"جنس أنثى بحسب السن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن السبب الرئيسي للانخراط بالنسبة للفئة العمرية [39-30] سنة هو الحصول على سكن بنسبة 100 %، وفيما يتعلق بالفئة العمرية [49-40] سنة كان بنسبة 75 % من إجمالي إجابتهن.

1-4: سبب عدم الانخراط :

من أجل توضيح الأسباب التي جعلت الأساتذة لا ينخرطون في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقدم الجدول التالي:

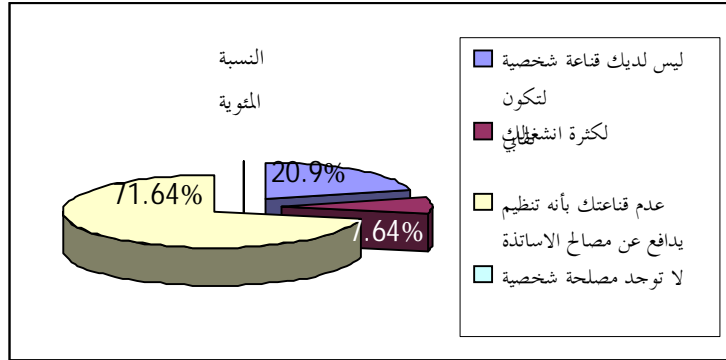
الجدول (23): العوامل المفسرة لعدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع"

النسبة %	التكرارات	الأسباب
20.9	28	ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
7.46	10	لكثرة انشغالك
71.64	96	عدم قناعتك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح الاساتذة
		لا توجد مصلحة شخصية
100	134	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لعكس الصورة بيانيا نورد الشكل التالي:

الشكل (14): أسباب عدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع"



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نستنتجه أن السبب الذي أخذ أكبر نسبة هو عدم اقتناع الاساتذة بالمجلس بأنه تنظيم يدافع عن مصالحهم، وذلك بنسبة 71.64 % من إجمالي الإجابات، هذه الأخيرة يلاحظ أنها أكبر من أفراد العينة المقدرين بـ: 108 وهذا راجع لطبيعة السؤال.

و لنبين توزيع أسباب عدم إنخراط الأساتذة بحسب الرتب المهنية نقدم الجدول التالي:

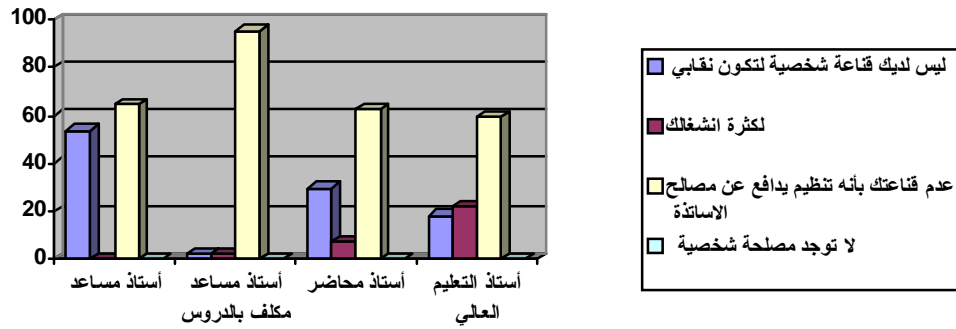
الجدول (24): توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الرتب المهنية

Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتبة المهنية سبب الانخراط	
	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi		
20.9	28	18.51	5	30	12	2.56	1	35.71	10	ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
7.46	10	22.23	6	7.5	3	2.56	1			لكثرة انشغالك
71.64	96	59.26	16	62.5	25	94.88	37	64.29	18	عدم قناعتك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح الأساتذة
										لا توجد مصلحة شخصية
100	134	100	27	100	40	100	39	100	28	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (15): توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الرتب المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

مانلاحظه أن هناك ثلاث أسباب تتكرر، ولكن السبب الذي أخذ أكبر نسبة بـ:

71.64% من إجمالي الإجابات هو عدم الاقتناع بالتنظيم بأنه يدافع عن مصالح الأساتذة المادية والمعنوية فقد أخذ أكبر النسب بالنسبة لجميع الرتب المهنية.

ولنبين أسباب عدم إنخراط الأساتذة في النقابة حسب الجنس نعرض الجدول التالي:

الجدول (25): توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الجنس

الأنثى		الذكر		الجنس	سبب الانخراط
%	fi	%	fi		
25.37	17	16.41	11		ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
7.47	5	7.47	5		لكثرة انشغالك
67.16	45	46.12	51		عدم قناعتك بأنه تنظيم يدافع عن مصالحكم
					لا توجد مصلحة شخصية
100	67	100	67		Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن السبب وراء عدم إنخراط الذكور في النقابة بنسبة 76.12 % هو عدم الإقتناع بالتنظيم ، ثم يليه السبب المتعلق بعدم القناعة الشخصية ليكونوا نقابيين بنسبة 16.42 % ، كذلك الحال بالنسبة للإناث فهذين السببين أيضا أخذنا أكبر نسبتيين.

ولإعطاء تفاصيل أكثر عن توزيع أسباب عدم انخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن نقدم الجدول رقم (26):

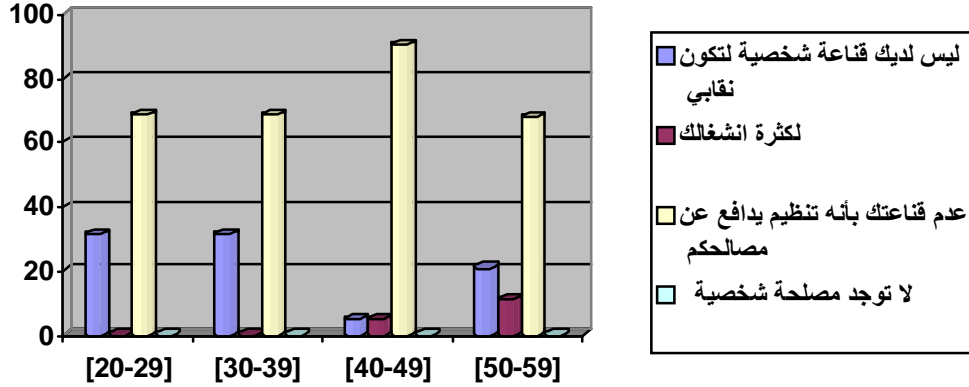
الجدول (26):توزيع أسباب عدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		سبب عدم الانخراط السن
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	
20.9	28	21	17	4.8	1	31.2	5	31.2	5	ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
7.5	10	11.1	9	4.8	1					لكثرة انشغالك
71.6	96	67.9	55	90.4	19	68.8	11	68.8	11	عدم قناعتك بأنه تنظيم يدافع عن مصالحكم
										لا توجد مصلحة شخصية
100	134	100	81	100	21	100	16	100	16	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وليس من باب التكرار وإنما لإعطاء صورة بيانية عن الجدول، نوردتها فيما يلي:

الشكل (15): توزيع أسباب عدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال ما سبق أن مجموع الإجابات أكبر من عدد غير المنخرطين، وهذا راجع لطبيعة السؤال، بالإضافة نستخلص أنه كلما زاد السن وبالتالي الخبرة المهنية، كلما كان سبب عدم الانخراط هو عدم الإقتناع بالتنظيم بأنه يدافع عن مصالح العمال وذلك بنسبة 71.64%. إذا ما نخلص إليه من هذه الجداول السابقة أن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لم يستطع أن يكسب ثقة الأساتذة، فالمبدأ الأساسي الذي أنشأ من أجله هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيه أساساً والأساتذة عموماً، وهذا ما تنص عليه المادة 7 من قانونه الأساسي، إذن نستنتج أن هناك تعارض بين المبادئ النظرية التي قام على أساسها التنظيم وما يدل عليه الواقع.

1-5: رأي الأساتذة في استقلالية نقاباتهم عن الجهات الوصية:

لتوضيح رأي الأساتذة في استقلالية نقاباتهم نعرض الجدول التالي:

الجدول (27): رأي الأساتذة في مدى استقلالية نقاباتهم عن الإدارة والدولة

النسبة %	التكرارات	الرأي
66.89	99	النقابة غير مستقلة
6.76	10	النقابة مستقلة
26.35	39	دون اجابة
100	148	Σ

المصدر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن رأي الأساتذة اتجه نحو السلب، فهم يعتقدون أن نقاباتهم ليست مستقلة ولا تعارض إرادة الدولة والإدارة في سبيل الدفاع عن مصالح الأساتذة.

فنظريا كان يجب أن تكون النسبة المثلى أي 100% بالإيجاب أي نقابة الأساتذة مستقلة فهذه النقطة تعتبر كمبدأ أساسي قام عليه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، وهذا ما تنص عليه المادة 3 من قانونه الأساسي "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة".

وبالرجوع أيضا إلى طبيعة الرأي، منطقيا كان على الأقل أن تكون هناك نسبة 27.02% من إجمالي عدد الإجابات تعتقد بأن نقابة الأساتذة مستقلة (هذه النسبة تمثل نسبة الأساتذة المنخرطين في النقابة لو أجابوا كلهم بأن نقاباتهم مستقلة)، إذن ما نخلص إليه أن المنخرطين في النقابة لا يختلف رأيهم عن غير المنخرطين.

وما نلاحظه أيضا أن هناك امتناع عن الإجابة عن هذا السؤال من طرف الأساتذة، وذلك بنسبة 26.35% ربما يرجع هذا إلى طبيعة السؤال أو أنهم كانوا منخرطين في نقابة الأساتذة.

و لمعرفة رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في إستقلالية نقاباتهم نقدم الجدول التالي:

الجدول (28): رأي الأساتذة حسب الرتب المهنية في استقلالية نقاباتهم

Σ	بدون إجابة		غير مستقلة		مستقلة		الرأي الرتبة	
	%	fi	%	fi	%	fi		
28.4	42	38.5	15	27.3	27		أستاذ مساعد	
39.9	59	30.8	12	40.4	40	70	7	أستاذ مساعد مكلف بالدروس
19.6	29	25.6	10	17.2	17	20	2	أستاذ محاضر
12.1	18	5.1	2	15.1	15	10	1	أستاذ التعليم العالي
100	148	100	39	100	99	100	10	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن أساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" انقسمت آراءهم ما بين أن نقاباتهم غير مستقلة والامتناع عن الإجابة، كذلك نسبة الممتنعين مرتفعة في كل الرتب المهنية عدا في الرتبة المهنية "أستاذ التعليم العالي" ب 11.11 % من إجمالي الإجابات .
و للغوص أكثر في رأي الأساتذة ندخل متغير آخر هو السن، ومن أجل ذلك نورد الجدول التالي:

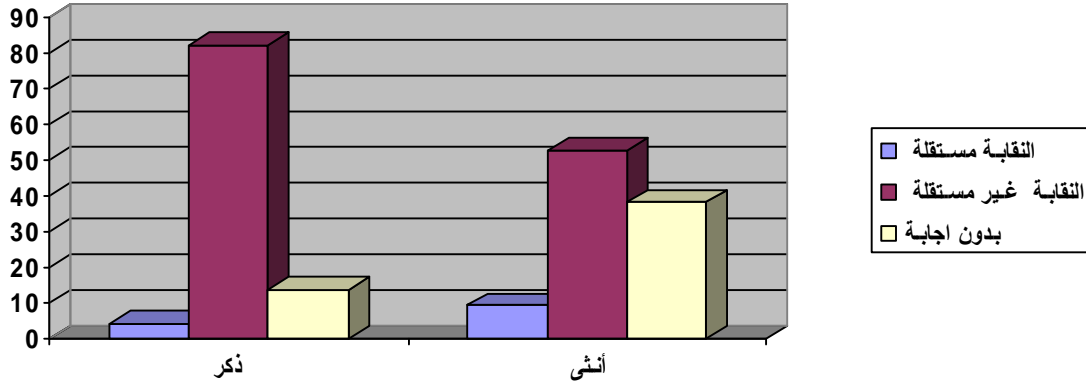
الجدول (29): رأي الأساتذة حسب الجنس في استقلالية نقاباتهم

Σ	أنثى		ذكر		الجنس	الرأي
	%	fi	%	fi		
6.8	10	9.2	7	4.2	3	النقابة مستقلة
66.9	99	52.6	40	81.9	59	النقابة غير مستقلة

المصدر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات

ولتبيين أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل(16): رأي الأساتذة حسب الجنس في استقلالية نقابتهم



المصدر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.
نلاحظ أن رأي الذكور المتعلق بعدم استقلالية نقابتهم مثل 59.6% من إجمالي الإجابات وأن امتناع الإناث عن الإجابة مثل 74.36% من إجمالي الممتنعين.

1-6: علاقة الإدارة بنشاط نقابة الأساتذة:

لإيضاح طبيعة الارتباط بين نشاط النقائبيين و الإدارة نعرض الجدول التالي:

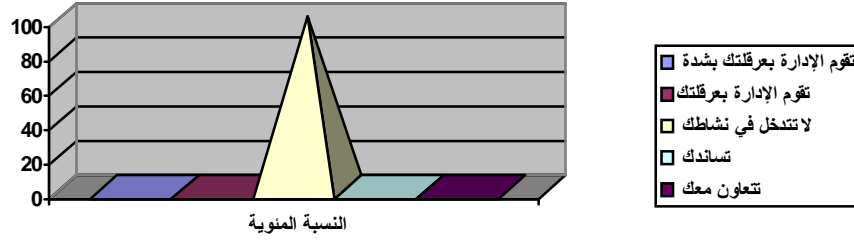
الجدول (30):علاقة الإدارة بنشاط النقائبيين

النسبة %	التكرارات	الرأي
		تقوم الإدارة بعرقلتك بشدة
		تقوم الإدارة بعرقلتك
100	40	لا تتدخل في نشاطك
		تساندك
		تتعاون معك
100	40	∑

المصدر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لعكس الصورة بيانيا نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (17): علاقة الإدارة بنشاط النقابيين



المصدر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

إن قياس الرأي قضية صعبة، لذلك وضعنا سلم موضوعي نسبي يختلف من شخص لآخر. فنلاحظ هنا أن كل المنخرطين اختلفوا في رأي واحد، أن الإدارة لا تتدخل في نشاطهم النقابي وهذا نظريا غير مقبول، فإذا كانت النقابة تنشط كما ينبغي نظريا سيكون هناك تعارض بينها وبين الإدارة ويعود الأمر لتعارض المصالح بينهما.

إن هذه النتيجة المتحصل عليها لها تفسيران، إما أن الأعضاء المشكلين للنقابة ليس لديهم قوة الحجة وبالتالي نشاطهم النقابي لم يمثل الخطر على الإدارة أو أن نشاط النقابة يتماشى مع مصلحة الإدارة. إن التفسير الأخير في رأينا هو الأقرب إلى الواقع، وذلك تبعا للنتيجة المحصل عليها من قبل والمتعلقة باستقلالية النقابة.

1-7: مدى دفاع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي عن مصالح الأساتذة:

كما ذكرنا سابقا هذا السلم الموضوع نوعي، ولجأنا إليه لمعرفة رأي الأساتذة في قوة نقابتهم، و لتبيان ذلك نعرض الجدول التالي:

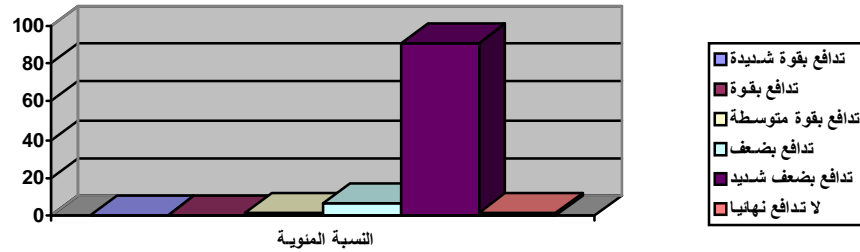
الجدول(31): مدى قوة دفاع النقابة عن الأساتذة

النسبة %	التكرار	سلم الدفاع
		تدافع بقوة شديدة
		تدافع بقوة
1.35	2	تدافع بقوة متوسطة
6.75	10	تدافع بضعف
90.54	134	تدافع بضعف شديد
1.35	2	لا تدافع نهائيا
100	148	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نورد الشكل التالي:

الشكل(18): مدى قوة دفاع النقابة عن الأساتذة



إن القانون الأساسي

للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يقضي بأن هذا الأخير يدافع بقوة شديدة عن المصالح المعنوية والمادية للأساتذة لاسيما المادة السابعة منه، إذن خطته تقضي بالدفاع بقوة عن الفئة، فكان يجب أن تكون النسبة المثلى 100 % من الأساتذة يعتقدون بأن نقابتهم تدافع عنهم بقوة، أو على الأقل ينتقل الرأي بدرجة في السلم، ولكن ما نلاحظه من الجدول هو أن أكبر نسبة تعتقد بأن النقابة تدافع بضعف شديد عنهم بنسبة 90.54%.

فإذا كان الأساس الذي تم تكوين نقابة الأساتذة من أجله غير موجود واقعا فما هو نشاطها؟

وماذا ينتظر منها؟

وللغوص أكثر نعرض الجدول التالي الذي يربط بين رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم تدافع

بضعف شديد عن مصالحهم الرتبة المهنية والسن.

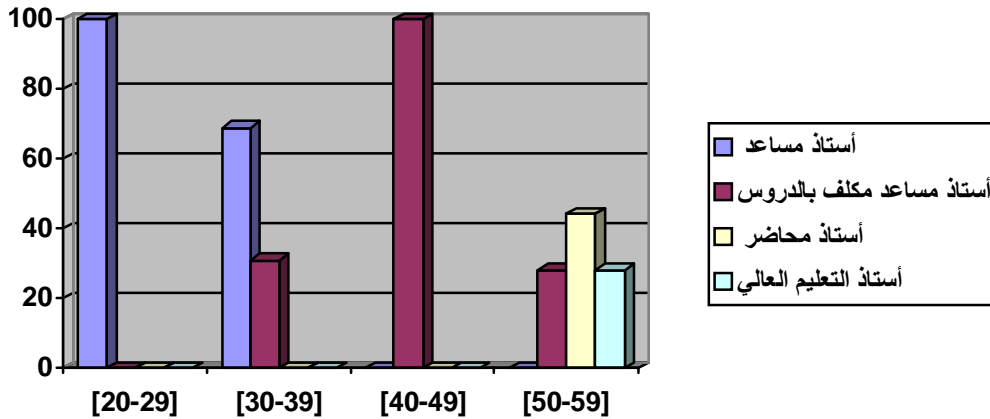
الجدول (32): توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم تدافع بضعف شديد عن مصالحهم بحسب الرتب المهنية والسن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		السن	الرتبة المهنية
%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi		
29.9	40					69	20	100	20		أستاذ مساعد
37.3	50	27.9	17	100	24	31	9				أستاذ مساعد مكلف بالدروس
20.1	27	44.3	27								أستاذ محاضر
12.7	17	27.9	17								أستاذ التعليم العالي
100	134	100	61	100	24	100	29	100	20		Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولعرض الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (19): رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم تدافع بضعف شديد عن مصالحهم بحسب الرتب المهنية والسن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ مما سبق أن 45.52 % من اللذين اعتبروا أن "م.و.ا.ت.ع" تدافع بضعف شديد عن الاساتذة هم الذين تنحصر أعمارهم بين [50-59] سنة، وبالتالي الذين تنحصر خبراتهم المهنية بين [20-30] سنة (إن السن والخبرة المهنية في عينة بحثنا مرتبطان طردياً).

نستنتج أنه كلما ارتقينا في السلم الوظيفي وبالتالي زاد المستوى التعليمي الخبرة المهنية والسن، كلما ارتفعت نسبة الأساتذة الذين يعتبرون أن النقابة تدافع عن مصالحهم بضعف شديد.

1-8: نتائج نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

نهدف من خلال الجدول التالي لتوضيح المكتسبات المحصلة من نشاط نقابة الأساتذة

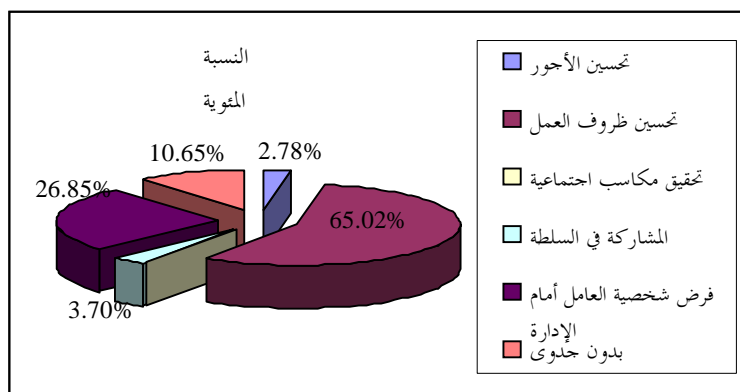
الجدول (33): نتائج النشاط النقابي لنقابة الأساتذة

النسبة %	التكرارات	النتائج
2.78	6	تحسين الأجور
56.02	221	تحسين ظروف العمل
		تحقيق مكاسب اجتماعية
3.70	8	المشاركة في السلطة
26.85	58	فرض شخصية العامل أمام الإدارة
10.65	23	بدون جدوى
100	216	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم الشكل البياني التالي:

الشكل (20): نتائج نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نلاحظه أن أهم نتيجتين هما: تحسين ظروف العمل بنسبة 56.02%، تليها فرض شخصية العامل ب 26.85%، و ما يلفت الإلتباه نسبة الأساتذة الذين يعتقدون أن النشاط النقابي دون جدوى ب 10.45% .

ومن أجل الغوص أكثر في رأي الأساتذة حول طبيعة النتائج المحصلة من نشاط نقابتهم بحسب رتبهم المهنية نقدم الجدول التالي:

الجدول (34): نتائج نشاط نقابة الأساتذة بحسب الرتب المهنية

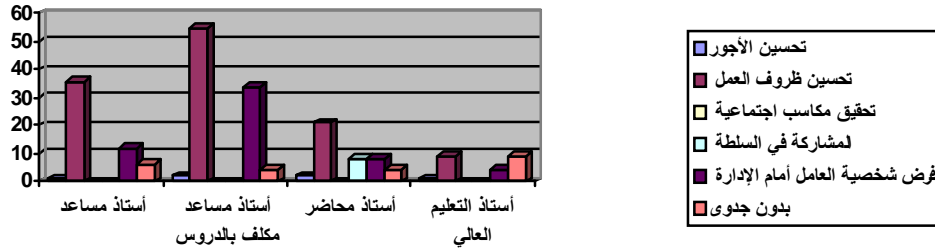
Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		النتائج	
	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi		
2.77	6	4.3	1	4.7	2	2.1	2	1.8	1	تحسين الأجور
56.02	121	39.1	9	48.8	21	57.9	55	65.5	36	تحسين ظروف العمل
										تحقيق مكاسب اجتماعية
3.71	8			18.6	8					المشاركة في السلطة
26.85	58	17.4	4	18.6	8	35.8	34	21.8	12	فرض شخصية العامل
10.65	23	39.1	9	9.3	4	4.2	4	10.9	6	بدون جدوى
100	216	100	23	100	43	100	95	100	55	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ليس من باب إعادة عرض البيانات إنما بقصد جمال الإخراج و الوضوح نعكس الجدول في

الرسم البياني التالي:

الشكل (21): يوضح نتائج نشاط نقابة الأساتذة بحسب الرتب المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من استطلاع الرأي على العنصرين.

للإجابات هو نفسه مهما اختلفت الرتب المهنية، فأغلبية الآراء كانت تركز على تحسين ظروف العمل، وما نستنتجه كذلك أن أساتذة فئة "أستاذ التعليم العالي" مثلوا أكبر نسبة فيما يخص عدم جدوى النشاط النقابي وذلك بـ 39.13% (من إجمالي الإجابات المتعلقة بعدم جدوى النشاط النقابي).

1-9: مدى تحقيق النشاط النقابي ل "م.و.ا.ت.ع" لمطالب الأساتذة :

نريد أن نبين من خلال الجدول التالي رأي الأساتذة في أهمية النتائج المحصلة من نشاط نقابتهم:

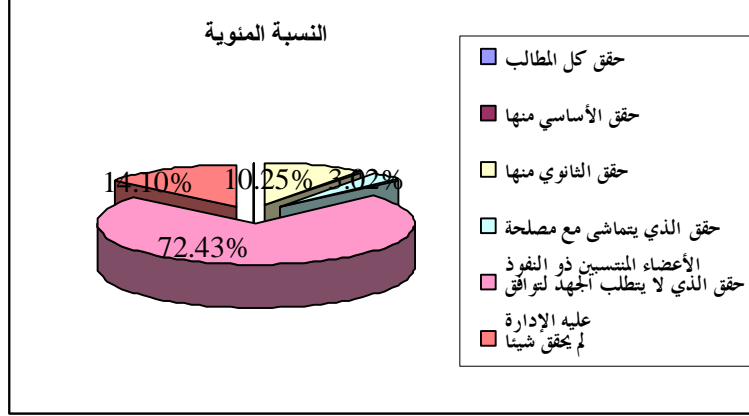
الجدول (35): مدى تحقيق النشاط النقابي لمطالب الأساتذة

النسبة %	التكرارات	الرأي
		حقوق كل المطالب
		حقوق الأساسي منها
10.25	16	حقوق الثانوي منها
3.02	5	حقوق الذي يتماشى مع مصلحة الأعضاء المنتسبين ذو النفوذ
72.43	113	حقوق الذي لا يتطلب الجهد لتوافق عليه الإدارة
14.10	22	لم يحقق شيئا
100	156	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لتقديم صورة بيانية عن الجدول نعرضها فيمايلي:

الشكل(22):تمثيل بياني يوضح مدى تحقيق النشاط النقابي لمطالب الأساتذة



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

أهم ملاحظة تلفت الانتباه أن أكبر نسبة من الآراء بـ 72.43 % تعتقد بأن المكتسبات المحققة من النشاط النقابي لا تتطلب الجهد لتوافق عليه الإدارة، إذن نخلص أن النقابة حققت المطالب التي لا تضر مصلحة الإدارة.

و بالإستناد على المادة السابعة(7) من القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نجد أنها ركزت على المطالب الأساسية، زد على ذلك المادة (3) منه نصت على إستقلالية التنظيم السابق الذكر عن أي وصاية.

إذن هناك تعارض بين ما تنص عليه هاتين المادتين وما هو موجود في الواقع، ذلك أن الفكر النقابي يقوم على الانتقال من الأهم إلى المهم في تحقيق المكتسبات، فإذا حصلت النقابة على مكتسبات ليست ذو أهمية ولا تتطلب قوة الدفاع والحجة، واللجوء إلى استخدام الأساليب الناجعة ما الهدف من وجودها؟

10-1: أولويات الدفاع عن المصالح بالنسبة للنقابة :

نريد تبين هل النقابة تضع مصالح المنخرطين أساسا في دفاعها ثم الدفاع عن مصالح الفئة ككل أم لا؟

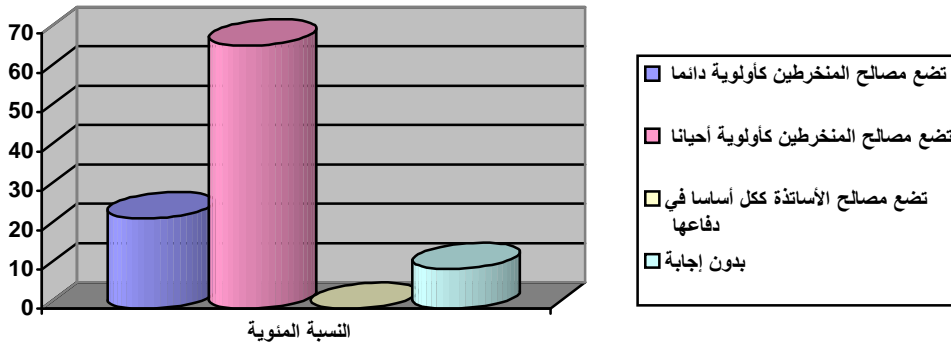
جدول (36): المصالح ذي الأولوية بالنسبة للنقابة في دفاعها

الأولويات	التكرارات	النسبة %
تضع مصالح المنخرطين كأولوية دائما	34	22.97
تضع مصالح المنخرطين كأولوية أحيانا	99	66.90
تضع مصالح الأساتذة ككل أساسا في دفاعها		
بدون عن الإجابة	15	10.13
Σ	148	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولعرض الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (23): المصالح ذي الأولوية بالنسبة للنقابة في دفاعها



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن الرأي الذي أخذ أكبر نسبة بـ 66.9% هو أن النقابة العمالية أحيانا فقط تضع

مصالح المنخرطين كأولوية في الدفاع.

بالإستناد على المادة السابعة من القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تنص على أن المجلس يدافع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا والأساتذة عموما. إذن في هذه القضية لا يوجد تعارض بين النص النظري والواقع.

11-1: مدى رضى الأساتذة عن النشاط النقابي لنقابتهم :

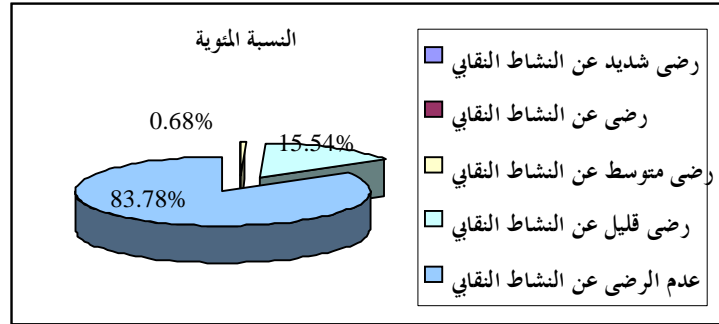
نسعى من خلال عرض الجدول التالي لمعرفة مدى رضى الأساتذة عن نقابتهم

الجدول(37): مدى رضى الأساتذة عن نشاط "م.و.ا.ت.ع"

النسبة %	التكرارات	درجة الرضى عن نشاط "م.و.ا.ت.ع"
		رضى شديد عن النشاط النقابي
		رضى عن النشاط النقابي
0.68	1	رضى متوسط عن النشاط النقابي
15.54	23	رضى قليل عن النشاط النقابي
83.78	124	عدم الرضى عن النشاط النقابي
100	148	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.
و لعكس الصورة بيانيا نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل(24): يوضح مدى رضى الأساتذة عن نشاط "م.و.ا.ت.ع"



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

بالرجوع إلى خطة عمل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، تقضي بأن يكون الأساتذة راضين عن نشاطه، ولكن ما نلاحظه من الجدول أن 83.78% من الأساتذة غير راضين عن النشاط النقابي في الجامعة فنظريا كان يجب أن تكون الوضعية المثلى أي 100% في الرضى الشديد وهو هدف "م.و.ا.ت.ع" أو على الأقل تكون أكبر نسبة في الدرجة الثانية من السلم وهي الرضى.

إذن يجب أن تقض خطة عمل نقابة الأساتذة على الأقل بالقضاء على الدرجة السلبية الأدنى من السلم وهي غير راض نهائيا أي الانتقال بـ 83.78% إلى درجة رضى قليل.

و للغوص أكثر نورد الجدول التالي الذي يوضح مدى رضى الأساتذة عن نشاط "م.و.ا.ت.ع" تبعا لرتبهم المهنية.

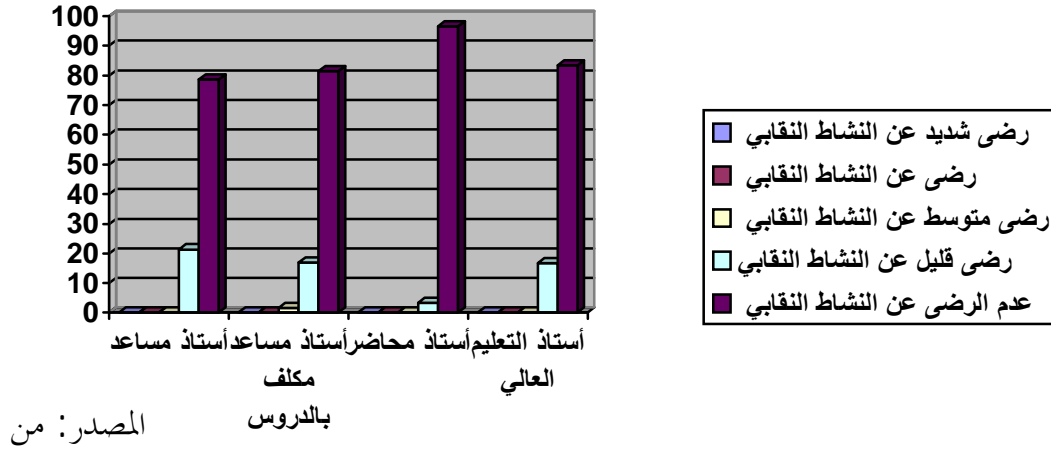
الجدول (38): مدى رضى الأساتذة عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية

Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		درجة الرضى	الرتبة المهنية
	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi		
										رضى شديد عن النشاط النقابي
										رضى عن النشاط النقابي
0.7	1					1.7	1			رضى متوسط عن النشاط النقابي
15.5	23	16.7	3	3.4	1	16.9	10	21.4	9	رضى قليل عن النشاط النقابي
83.8	124	83.3	15	96.6	28	81.4	48	78.6	33	عدم الرضى عن النشاط النقابي
100	148	100	18	100	29	100	59	100	42	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (25): مدى رضى الأساتذة عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية



نلاحظ أن نسبة الأساتذة المساعدين غير الراضين نهائياً 78.57 % ، و الأساتذة المساعدين المكلفين بالدروس هي 81.35 %، أما الأساتذة المحاضرين 96.55 %، في حين أساتذة التعليم العالي هي 83.33 % (هذه النسب من إجمالي كل رتبة مهنية).

إذن نخلص أنه كلما ارتفعنا في السلم الوظيفي كلما زاد عدم الرضى عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع". بمعنى كلما ارتفع المستوى التعليمي، السن والخبرة المهنية.

و للغوص أكثر في رأي الأساتذة السلبي نخص بالدراسة درجة عدم الرضى عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بحسب رتبهم المهنية والسن، في سبيل ذلك نقدم الجدول التالي:

الجدول (39): توزيع رأي الأساتذة المتعلق بعدم الرضى عن نشاط "م.و.ا.ت.ع" تبعاً لرتبهم المهنية والفئات العمرية

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		السن الرتبة المهنية
%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	
28.9	33					65.2	15	100	18	أستاذ مساعد
42.1	48	32.7	16	100	24	34.8	8			أستاذ مساعد مكلف بالدروس
15.8	18	36.7	18							أستاذ محاضر
13.2	15	30.6	15							أستاذ التعليم العالي
100	114	100	49	100	24	100	23	100	18	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات

من قراءة الجدول نلاحظ ان 47.58% من الأساتذة الذين تتراوح اعمارهم ما بين [50-59] سنة غير راضين هائياً عن النشاط النقابي للـ "م.و.ا.ت.ع". بمعنى الذين لديهم خبرة مهنية من 20 - 30 سنة.

ونلاحظ أيضاً كلما ارتفع المستوى التعليمي زاد عدم الرضى عن نشاط "م.و.ا.ت.ع".

1-12: علاقة النشاط النقابي "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي:

نريد أن نبين من خلال هذه البيانات علاقة نشاط "م.و.ا.ت.ع" بالرضى الوظيفي للأساتذة ، بمعنى هل عندما تدافع "م.و.ا.ت.ع" عن مصالح الأساتذة هذا يشعرهم برضى وظيفي؟

في سبيل ذلك نورد الجدول التالي :

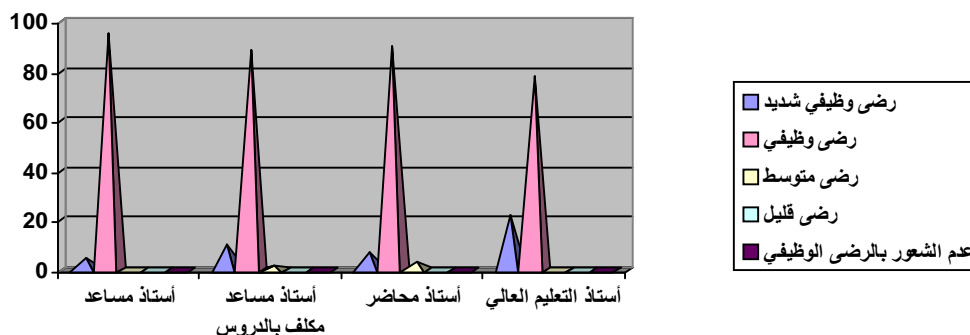
الجدول (40): علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي

Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتبة المهنية درجة الرضى	
	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi		
9.5	14	22.2	4	6.9	2	10.2	6	4.8	2	رضى وظيفي شديد
89.2	132	77.8	14	89.7	26	88.1	52	95.2	40	رضى وظيفي
1.3	2			3.4	1	1.7	1			رضى متوسط
										رضى قليل
										عدم الشعور بالرضى الوظيفي
100	148	100	18	100	29	100	59	100	42	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نقدم التمثيل البياني الآتي:

الشكل (26): علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن 89.2% من الأساتذة يشعرون برضى وظيفي إذا قامت النقابة بالدفاع عن مصالحهم ونسبة 9.45% يشعرون برضى وظيفي شديد جدا (علما أن السلم هنا موضوعي نسبي).

13-1: علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بالدافعية للعمل لدى الأساتذة:

نريد أن نبين إذا ما قامت النقابة بالدفاع عن مصالح الأساتذة هل هذا يدفعهم للعمل؟ لهذا

الغرض نقدم الجدول التالي:

الجدول (41): علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بدافعية العمل لدى الأساتذة بحسب رتبهم

المهنية

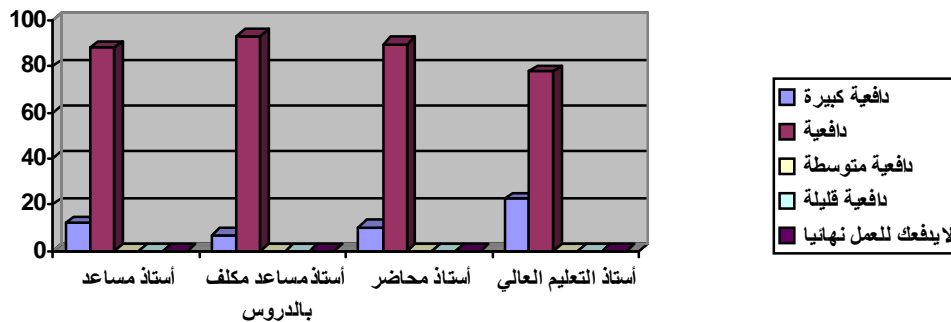
Σ	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتبة المهنية درجة الدافعية	
	%	f_i	%	f_i	%	F_i	%	f_i		
10.8	16	22.2	4	10.3	3	6.8	4	11.9	5	دافعية كبيرة
89.2	132	77.8	14	89.7	26	93.2	55	88.1	37	دافعية
										دافعية متوسطة
										دافعية قليلة
										لا يدفعك للعمل نهائيا
100	148	100	18	100	29	100	59	100	42	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات

وليس من باب التكرار إنما لإعطاء صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي :

الشكل (27): علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بدافعية العمل لدى الأساتذة بحسب رتبهم

المهنية



ما نلاحظه أن 89.2% من الأساتذة يشعرون بدافعية للعمل إذا ما قامت النقابة بالدفاع عن مصالحهم.

1-14: رأي الأساتذة في مدى دافعية "م.و.ا.ت.ع" للأداء البيداغوجي:

نريد أن نبين هل النشاط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي دافع للأداء البيداغوجي؟
و للإجابة عن هذا السؤال نقدم الجدول التالي الذي يبين رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى دافعية نشاط نقابتهم لأدائهم البيداغوجي:

الجدول (42): رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى دافعية نشاط "م.و.ا.ت.ع" للأداء البيداغوجي

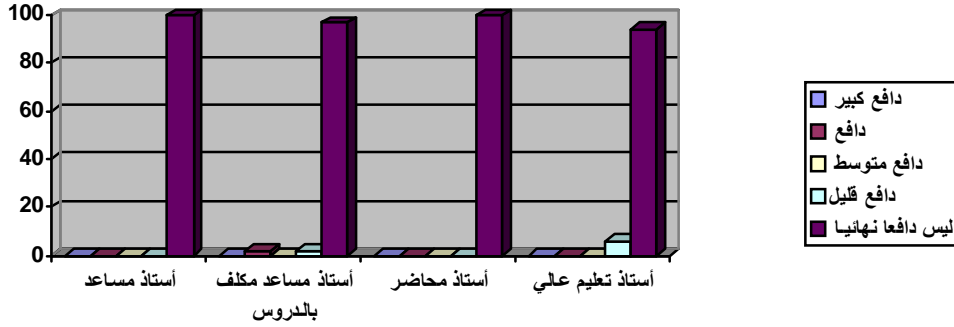
Σ		أستاذ تعليم عالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتب المهنية درجة الدافعية
		%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	
										دافع كبير
0.68	1					1.7	1			دافع
										دافع متوسط
1.35	2	5.56	1			1.7	1			دافع قليل
97.97	145	94.44	17	100	29	96.6	57	100	42	ليس دافعا نهائيا
100	148	100	18	100	29	100	59	100	42	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات

ولعكس الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (28): رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى دافعية نشاط "م.و.ا.ت.ع" للأداء

البيداغوجي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات

من قراءة ما سبق نلاحظ أن 97.97% من الأساتذة يعتبرون أن نقاباتهم ليست دافعا نهائيا للأداء

البيداغوجي.

و بالإستناد إلى المادة السابعة (7) من القانون الأساسي لـ "م.و.ا.ت.ع" نجد أنه من أهم الأهداف الذي وضع من أجلها "م.و.ا.ت.ع" هو تحسين الأداء البيداغوجي و الظروف البيداغوجية في الجامعة.

نستخلص أن هناك تعارض بين ما تنص عليه المبادئ النظرية وما هو موجود في الواقع فمنطقيا كان على الأقل هناك انتقال بدرجة في السلم، ولكن رأي الأساتذة كان بالإجماع يعتبرها ليس دافعا نهائيا مهما اختلفت رتبهم المهنية، سنهم، مستواهم العلمي أو خبرتهم المهنية.

لكن الإشكال المطروح، هل عندما لا يقوم بتحسين الأداء البيداغوجي، يقوم بعرقلته؟ أو لا

يؤثر نهائيا فيه؟

1-15: رأي الأساتذة في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي:

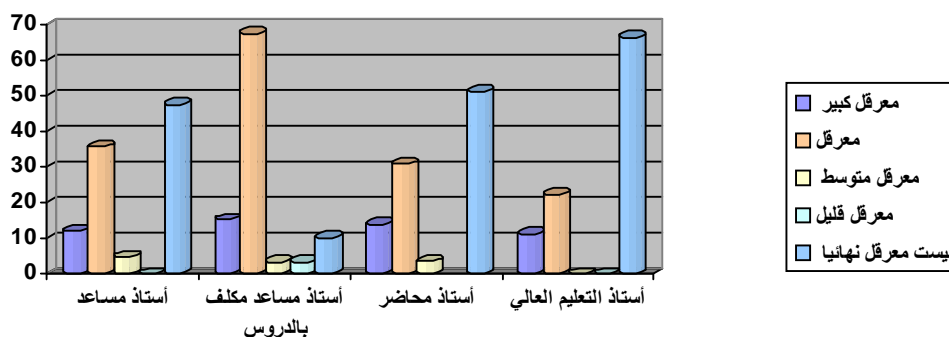
من خلال الجدول الآتي نريد أن نبين هل الأساتذة يعتبرون "م.و.ا.ت.ع" معرقل للأداء البيداغوجي في الجامعة؟

الجدول(43): رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي

Σ		أستاذ تعليم عالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتب المهنية درجة العرقلة
%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	
13.51	20	11.11	2	13.8	4	15.25	9	11.91	5	معرقل كبير
45.95	68	22.22	4	31.03	9	67.8	40	35.71	15	معرقل
3.38	5			3.45	1	3.39	2	4.76	2	معرقل متوسط
1.35	2					3.39	2			معرقل قليل
35.81	53	66.67	12	51.27	15	10.17	6	47.62	20	ليس معرقل نهائيا
100	148	100	18	100	29	100	59	100	42	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.
وللتبيان أكثر نعرض التمثيل البياني:

الشكل(29): رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال ما سبق نلاحظ أن 13.51% من إجمالي الأساتذة يعتبرون نقابتهم معرقل كبير للأداء البيداغوجي، 45.95% يعتبرونها معرقل، 3.38% منهم معرقل متوسط، 1.35% معرقل قليل و 35.81% يعتبرونها ليست معرقل نهائيا للأداء البيداغوجي.

وبصفة عامة 35.81 % من الأساتذة يعتبرون نقابتهم ليست معرقل للأداء البيداغوجي وبالمقابل هناك 64.19 % يعتبرونها معرقل للأداء البيداغوجي.

وللغوص أكثر نقدم الجدول التالي الذي يوضح طبيعة الأساتذة حسب رتبهم المهنية و سنهم الذين اعتبروا نقابتهم معرقل لأدائهم البيداغوجي:

الجدول (44): توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم معرقل للأداء البيداغوجي على الرتب المهنية وحسب السن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		السن	الرتبة المهنية
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi		
22.1	15					60	9	100	6		أستاذ مساعد
58.8	40	43.5	10	100	24	40	6				أستاذ مساعد مكلف بالدروس
13.2	9	39.1	9								أستاذ محاضر
5.9	4	17.4	4								أستاذ التعليم العالي
100	68	100	23	100	24	100	15	100	6		Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من الأساتذة الذين اعتبروا النقابة معرقل للأداء البيداغوجي هم الذين تتراوح أعمارهم ما بين [49-40] سنة بـ 35.29% (من إجمالي آراء الذين يعتبرون نقابتهم معرقل للأداء البيداغوجي)، علما أن هذه الفئة العمرية متكونة فقط من الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس".

بالإضافة نلاحظ أنه كلما انتقلنا من رتبة مهنية إلى أخرى أعلى منها (أي كلما زاد السن الخبرة المهنية والمستوى التعليمي)، كلما انخفضت نسبة الأساتذة الذين اعتبروا النقابة معرقل للأداء البيداغوجي. ولإعطاء توضيحات أكثر عن الأساتذة الذين يعتبرون النقابة ليست معرقل نهائيا لأدائهم نورد الجدول التالي:

الجدول (45): توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم ليست معرقل نهائيا للأداء البيداغوجي بحسب رتبهم وأعمارهم

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		[29-20]		الرتبة المهنية
%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	
37.7	20					75	9	100	11	أستاذ مساعد
11.3	6			100	3	25	3			أستاذ مساعد مكلف بالدروس
28.3	15	55.6	15							أستاذ محاضر
22.6	12	44.4	12							أستاذ التعليم العالي
100	53	100	27	100	3	100	12	100	11	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من هذا الجدول نستنتج أن الفئتين العمريتين [29-20] سنة و [59-50] سنة تميزتا بأكبر التكرارات.

إذا قارنا الجدول 3 بالجدول 44 نلاحظ أن هناك 20 أستاذ مساعد في الفئة العمرية [20-29] سنة، بالتالي 55% منهم لا يعتبرون النقابة معرقل للأداء البيداغوجي، في حين 100% من أساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" الذين تنتمي أعمارهم إلى الفئة [59-50] سنة يعتبرون النقابة معرقل للأداء البيداغوجي.

وإذا قمنا بمقارنة الجداول 41 و 42 و 43 و 44 نلاحظ ما يلي:

أن الأساتذة الذين تأثر أدائهم أكثر من غيرهم بنشاط نقابتهم واعتبروا هذه الأخيرة معرقل لأدائهم البيداغوجي هم أساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" بنسبة 45%، أما الباقي منهم 55% لم يتأثر أدائهم بالنقابة فاعتبروها ليست دافع وليست معرقل.

أما الرتبة المهنية الأخرى المتأثرة بنشاط "م.و.ا.ت.ع" هي "أستاذ مساعد مكلف بالدروس" ف 67.8% منهم اعتبروا النقابة معرقل للأداء البيداغوجي.

في حين أن أساتذة الرتبين المهنيين "أستاذ التعليم العالي و أستاذ محاضر" أدائهما أقل تأثر بنشاط نقابتهم فبالنسبة إليهم أدائهم البيداغوجي لا يرتبط بنشاط "م.و.ا.ت.ع" ولا يتأثر بها.

من الجداول السابقة، نخلص إلى أن أكثر رتبتين مهيتين انخراطا في النقابة-ولأسباب إجتماعية - وهم الذين يعتبرونها معرقل للأداء البيداغوجي.

1-16: تصور الأساتذة لأدائهم وأداء الجامعة ككل دون وجود نقابتهم :

نريد أن نعرف رأي الأساتذة بحسب رتبهم المهنية في حالة غياب نقابتهم كيف يمكن أن يكون أدائهم وأداء الجامعة ككل؟

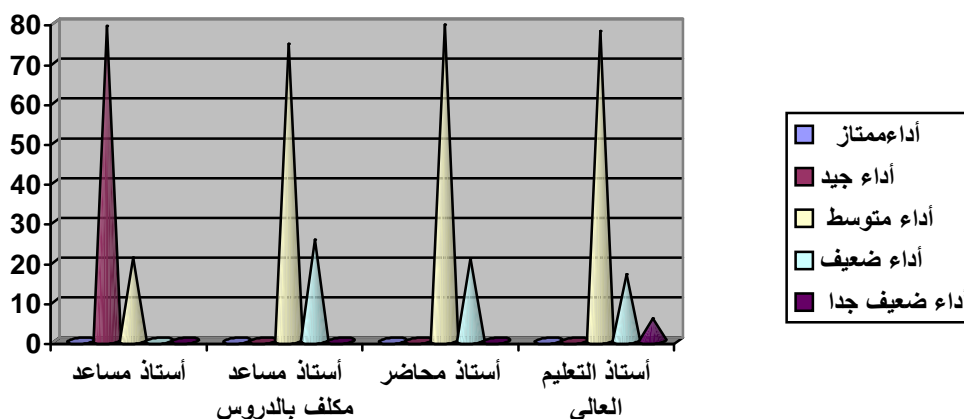
الجدول (46):تصور الأساتذة حسب رتبهم المهنية لأدائهم دون وجود "م.و.ا.ت.ع"

∑	أستاذ التعليم العالي		أستاذ محاضر		أستاذ مساعد مكلف بالدروس		أستاذ مساعد		الرتبة المهنية	
	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi		
									مستوى الأداء	
									أداء ممتاز	
23	34						79.1	34	أداء جيد	
60.8	90	77.8	14	79.3	23	74.6	44	20.9	9	أداء متوسط
16.2	24	16.7	3	20.7	6	25.4	15			أداء ضعيف
7	1	5.6	1							أداء ضعيف جدا
100	148	100	18	100	29	100	59	100	43	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولإعطاء صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي:

الشكل(30): تصور الأساتذة لأدائهم وأداء الجامعة دون وجود "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن 77.70% من إجمالي الأساتذة يعتقدون أن أدائهم وأداء الجامعة سوف يكون جيد في حالة غياب نقابتهم، في حين أن 22.3% منهم يعتقدون بأنه سيكون متوسط. وبعد انتهائنا من دراسة وتحليل نتائج الاستثمارات الموزعة على الأساتذة، سنقوم فيما يأتي بتحليل نتائج إستثمارات العمال ، علما أن هذه الأخيرة مكونة من 228 عامل وعاملة مقسمين على أربعة أصناف وظيفية: مستخدم تنفيذ، مستخدم تطبيق، مستخدم تحكم ومستخدم تأطير. تمثلهم النقابة عمالية "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" ،فإن وجدت تنظيمات نقابية أخرى تمثلهم فلم تصبهم عينة بحثنا ولم نخصها بالدراسة.

2- نتائج إستثمارات العمال:

بعد استغلال الاستثمارات الموزعة على العمال سنقوم بتحليل النتائج المحصل منها

1-2: العمال المنخرطون في "إ.ع.ع.ج":

نريد أن نتعرف على طبيعة العمال المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب أصنافهم الوظيفية، ولتوضيح ذلك نورد الجدول التالي:

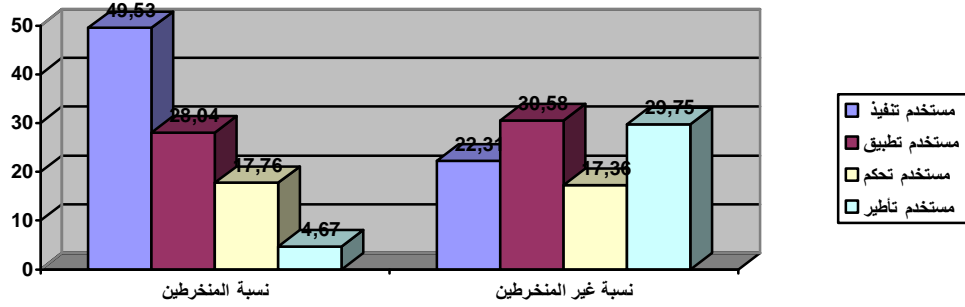
الجدول(1): توزيع أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية والانخراط في إ.ع.ع.ج

غير المنخرطين		المنخرطون		الانخراط في إ.ع.ع.ج
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	
22.31	27	49.53	53	الأصناف الوظيفية
30.58	37	28.04	30	مستخدم تنفيذ
17.36	21	17.76	19	مستخدم تطبيق
29.75	36	4.67	05	مستخدم تحكم
100	121	100	107	مستخدم تأطير
				Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستثمارات.

ولعكس الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل(1): أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية والانخراط في إ.ع.ع.ج



الاستمارات. المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من

نلاحظ أن نسبة الانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين مرتفعة في الصنفين الوظيفيين "مستخدم تنفيذ" ب 49.53 %، و"مستخدم تطبيق" ب 28.53 % (هذه النسب من إجمالي المنخرطين).

نلاحظ كذلك كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي زادت نسبة الانخراط في النقابة العمالية "إ.ع.ع.ج"، وكلما ارتفعنا كان العكس.

و للتعقق أكثر في طبيعة المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي و الجنس نورد الجدول التالي:

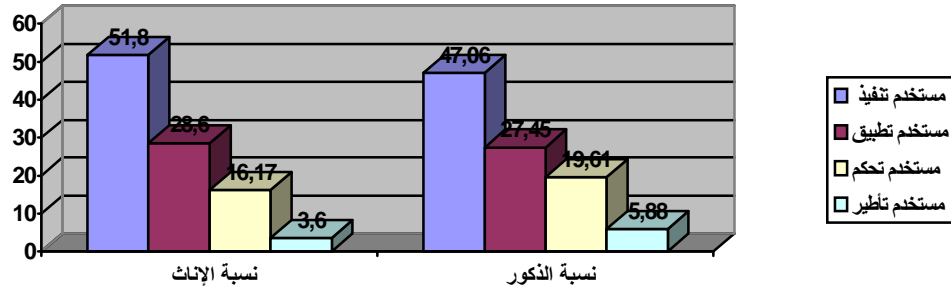
الجدول (2): توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس والصنف الوظيفي

الإناث		الذكور		الجنس	الأصناف الوظيفية
%	fi	%	fi		
51.8	29	47.06	24		مستخدم تنفيذ
28.6	16	27.45	14		مستخدم تطبيق
16.17	9	19.61	10		مستخدم تحكم
3.6	2	5.88	3		مستخدم تأطير
100	56	100	51		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل(2): توزيع المنخرطين في إ.ع.ع.ج بحسب الجنس والصنف الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن أكبر نسبة انخراط للذكور كانت في الصنف الوظيفي "مستخدم تنفيذ" ب 47.06 %، وبالنسبة للإناث كذلك في الصنف الوظيفي "مستخدم تنفيذ" بنسبة 51.8%.

و لتوضيح طبيعة المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" تبعاً للسن و الصنف الوظيفي نقدم الجدول التالي:

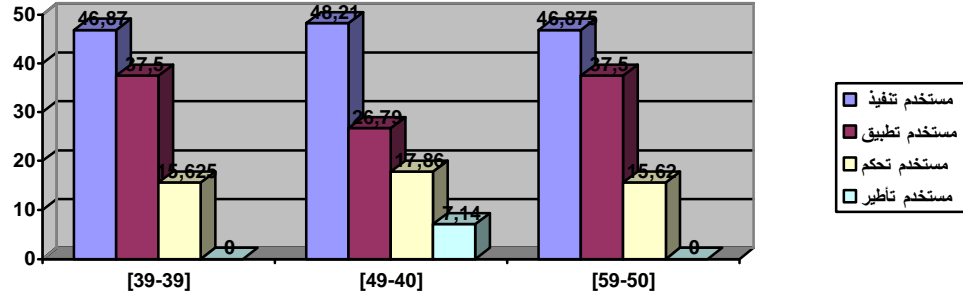
الجدول (3): توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والسن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		السن
%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>F_i</i>	%	<i>f_i</i>	الصنف الوظيفي
49.53	53	57.89	11	48.21	27	46.875	15	مستخدم تنفيذ
28.04	30	15.8	3	26.70	15	37.5	12	مستخدم تطبيق
17.76	19	21.05	4	17.86	10	15.625	5	مستخدم تحكم
4.67	5	5.26	1	7.14	4			مستخدم تأطير
100	107	100	19	100	56	100	32	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولتقديم صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي:

الشكل(3): توزيع المنخرطين بحسب الصنف الوظيفي والسن



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن العمال المنخرطين في "إ.ع.ج" والذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 49 سنة يمثلون أكبر نسبة بـ 52.3 % .
وما نستنتجه كذلك أنه كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي كلما زادت نسبة المنخرطين فيما يتعلق بجميع الفئات العمرية.

ولتقديم تفاصيل أكثر عن توزيع المنخرطين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 49 سنة بحسب الأصناف الوظيفية و الجنس نقدم الجدول التالي:

الجدول(4): توزيع المنخرطين في "إ.ع.ج" الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 49 سنة بحسب الجنس والصنف الوظيفي

الإناث		الذكور		الجنس	الأصناف الوظيفية
%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>		
55.17	16	40.74	11		مستخدم تنفيذ
27.6	8	25.93	7		مستخدم تطبيق
10.34	3	25.93	7		مستخدم تحكم
6.89	2	7.40	2		مستخدم تأطير
100	29	100	27		$\Sigma \Sigma$

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن المنخرطات الإناث من الصنف الوظيفي "مستخدم تنفيذ" يمثلن أكبر نسبة ب 55.17% ، كذلك الذكور المنخرطين من الصنف الوظيفي "مستخدم تنفيذ" يمثلون أكبر نسبة ب 40.74% .

2-2: العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج":

نريد أن نتعرف على طبيعة العمال الذين لم تكن لديهم الرغبة في الانخراط في "إ.ع.ع.ج" باستخدام متغيرين السن و الصنف الوظيفي ، من أجل ذلك نقدم الجدول التالي:

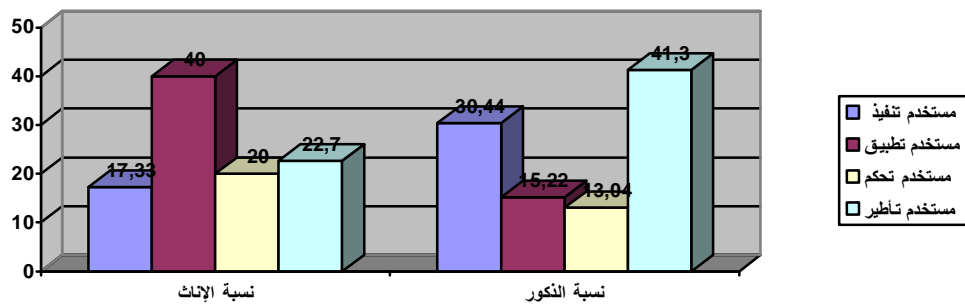
الجدول (5): توزيع العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والجنس

الإناث		الذكور		الجنس	الأصناف الوظيفية
%	f_i	%	f_i		
17.33	13	30.44	14		مستخدم تنفيذ
40	30	15.22	7		مستخدم تطبيق
20	15	13.04	6		مستخدم تحكم
22.7	17	41.30	19		مستخدم تأطير
100	75	100	46		$\Sigma \Sigma$

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم الرسم البياني التالي:

الشكل (4): توزيع العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والجنس



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أنه كلما ارتفعنا في الهرم الوظيفي، كلما زادت نسبة عدم الانخراط في "إ.ع.ع.ج" وذلك بالنسبة للجنسين.

2-3: أسباب انخراط العمال في التنظيم النقابي "إ.ع.ع.ج":

من أجل معرفة الأسباب التي جعلت العمال ينخرطون في النقابة نقدم الجدول التالي؟

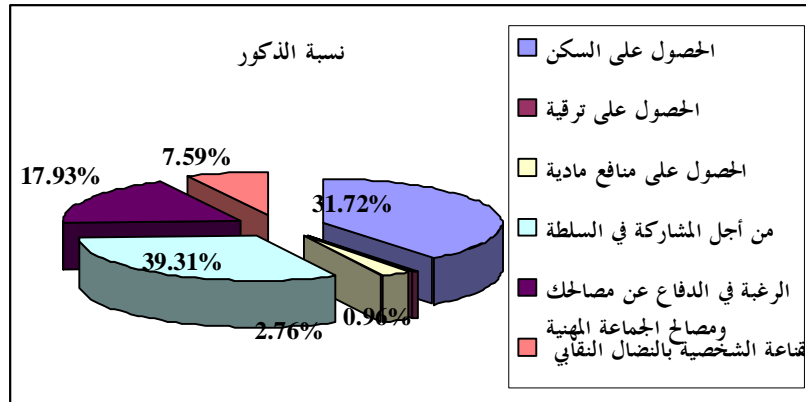
الجدول (6): توزيع أسباب انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"

النسبة	الذكور	أسباب الانخراط في إ.ع.ع.ج
39.31	57	الحصول على السكن
0.69	1	الحصول على ترقية
2.76	4	الحصول على منافع مادية
31.72	46	من أجل المشاركة في السلطة
17.93	26	الرغبة في الدفاع عن مصالح الجماعة المهنية
7.59	1	القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	145	$\Sigma \Sigma$

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولعكس الجدول في صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (5): توزيع أسباب انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من خلال ما سبق نلاحظ أن مجموع الإجابات أكبر من عدد المنخرطين في العينة، وهذا راجع لطبيعة السؤال.

بالإضافة نلاحظ أن السبب الذي أخذ أكبر نسبة هو الحصول على سكن بنسبة 39.31% يليه السبب المتعلق بالرغبة في المشاركة في السلطة بنسبة 31.72%، ويأتي بعده الرغبة في الدفاع من مصالح الفئة ب 17.93% من إجمالي الإجابات.

للحصول على تفاصيل أكثر حول العوامل التي دفعت العمال للإنخراط في النقابة بحسب جنسهم نقدم الجدول التالي:

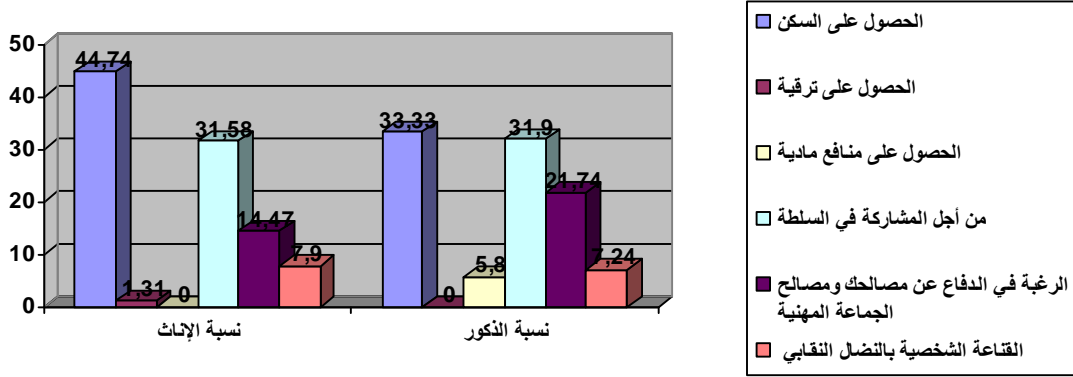
الجدول (7): توزيع أسباب الانخراط بحسب الجنس

Σ Σ		إناث		ذكور		الأسباب
%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	
39.31	57	44.74	34	33.33	23	الحصول على سكن
0.7	1	1.31	1			الحصول على ترقية
2.76	4			5.8	4	الحصول على منافع مادية
31.72	46	31.58	24	31.9	22	من اجل المشاركة في السلطة
17.93	26	14.47	11	21.74	15	الرغبة في الدفاع عن مصالحه ومصالح الجماعة المهنية
7.58	11	7.9	6	7.24	5	القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	145	100	76	100	69	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نعرض التمثيل البياني التالي:

الشكل(6): توزيع أسباب الانخراط بحسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن الحصول على سكن أخذ أكبر نسبة فيما يخص الذكور و الإناث

و للتعرف على أسباب إنخراط العمال في النقابة تبعا لأصنافهم الوظيفية نقدم الجدول التالي:

الجدول(8): توزيع أسباب الإنخراط في "إ.ع.ع.ج" حسب الصنف الوظيفي

Σ	مستخدم تآطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الصنف الوظيفي	
	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i		
39.31	57	28.57	2	35.71	10	26.2	11	50	34	الحصول على سكن
0.7	1							1.47	1	الحصول على ترقية
2.76	4					4.76	2	2.94	2	الحصول على منافع مادية
31.72	46	14.29	1	35.71	10	33.33	14	30.88	21	من اجل المشاركة في السلطة
7.93	26	57.14	4	17.86	5	19.04	8	13.24	9	الرغبة في الدفاع عن مصالحه ومصالح الجماعة المهنية
7.58	11			10.72	3	16.67	7	1.47	1	القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	145	100	7	100	28	100	42	100	68	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن: عمال الصنف الوظيفي " مستخدم تنفيذ " كان السبب الرئيسي من انخراطهم في "إ.ع.ع.ج" هو الحصول على سكن بنسبة 50 % من إجمالي إجابات الصنف الوظيفي " مستخدم تنفيذ " .

و بالاستناد إلى المادة الرابعة (4) من القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، نجد أن السبب الرئيسي لتكوّن الاتحاد هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية وليس الحصول على سكن، إذا هناك تعارض بين المبادئ النظرية والواقع الملموس، ذلك أن السببين الرئيسيين اللذان أخذتا أكبر النسب هما الحصول على سكن بدرجة أولى و الرغبة في المشاركة في السلطة.

و من أجل معرفة طبيعة أسباب إنخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" حسب سنهم نعرض الجدول التالي:

الجدول(9): توزيع أسباب الانخراط "إ.ع.ع.ج" بحسب السن

Σ		[59-50]		[49-40]		[39-30]		السن
%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	الصنف الوظيفي
39.31	57	11.54	3	40.54	30	53.33	24	الحصول على سكن
0.69	1			1.35	1			الحصول على ترقية
2.76	4					8.89	4	الحصول على منافع مادية
31.72	46	46.15	12	31.08	23	24.44	11	من اجل المشاركة في السلطة
17.93	26	30.77	8	20.27	15	6.67	3	الرغبة في الدفاع عن مصالحه ومصالح الجماعة المهنية
7.89	11	11.54	3	6.76	5	6.67	3	القناعة الشخصية بالنضال النقابي
100	145	100	26	100	74	100	45	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات والمستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 39.41% من إجابات العمال تتضمن سبب الانخراط الحصول على سكن، و 31.72 % منها من أجل المشاركة في السلطة.

إذن بالإجمال الصنفين الوظيفيين الأكثر انخراطا "مستخدم تنفيذ" و " مستخدم تطبيق" هما اللذان تميزا أيضا بأكبر النسب، فيما يتعلق بالحصول على سكن ومن أجل المشاركة في السلطة.

2-4: أسباب عدم انخراط العمال في التنظيم النقابي "إ.ع.ع.ج":

نريد أن نتعرف على الأسباب التي جعلت العمال يرفضون الانخراط في النقابة، وفي سبيل ذلك نقدم الجدول التالي:

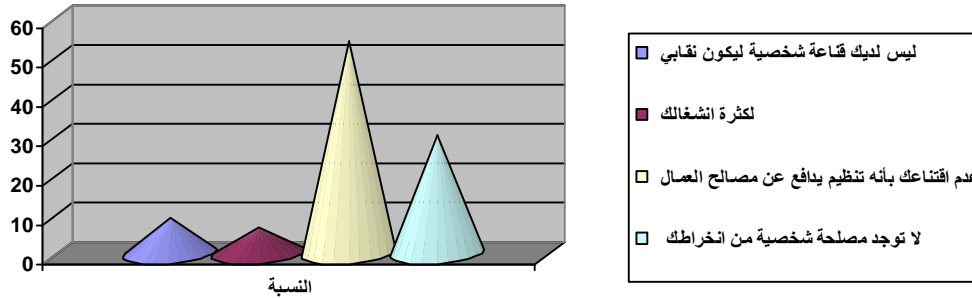
الجدول (10): توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"

الأسباب	f_i	%
ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي	16	9.1
لكثرة انشغالك	12	6.82
عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال	95	53.98
لا توجد مصلحة شخصية من انخراطك	53	30.1
Σ	176	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات والمستقاة من الاستمارات.

ومن أجل التعبير البياني نعرض الشكل التالي:

الشكل (7): توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات والمستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن مجموع الإجابات أكثر من عدد العمال غير المنخرطين في العينة، وهذا يرجع إلى طبيعة السؤال، بالإضافة نلاحظ أن عدم الاقتناع بالتنظيم النقابي بأنه يدافع عن مصالح العمال هو السبب الذي جعلهم لا ينخرطون في النقابة ب 53.18%، يليه السبب المتعلق بعدم وجود مصلحة من انخراطهم فيها بنسبة 30.1%.

ولمعرفة أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" حسب جنسهم نورد الجدول التالي:

الجدول(11):توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" حسب الجنس

Σ		أنثى		ذكر		الجنس	أسباب عدم الانخراط
%	f_i	%	f_i	%	F_i		
9.1	16	10.1	11	7.46	5		ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
6.82	12	7.34	8	5.97	4		لكثرة انشغالك
53.98	95	51.37	56	58.21	39		عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال
30.1	53	31.19	34	28.36	19		لا توجد مصلحة شخصية من انخراطك
100	176	100	109	100	67		Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات والمستقاة من الاستمارات.

نلاحظ من خلال الجدول أن 58.21 % من إجمالي إجابات الذكور كان السبب الذي جعلهم لا ينخرطوا في التنظيم النقابي هو عدم اقتناعهم بأنه يدافع عن مصالح العمال، كذلك الحال بالنسبة للإناث وذلك بنسبة 31.37 %.

وللغوص في أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" حسب أصنافهم الوظيفية نورد الجدول

التالي:

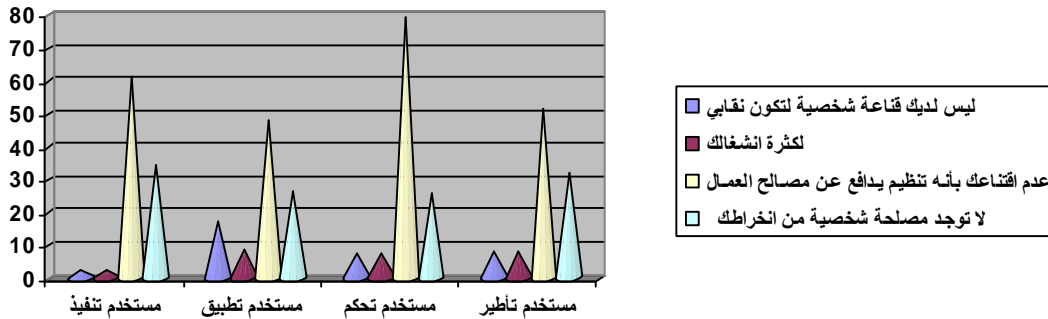
الجدول (12): توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ج" بحسب الأصناف الوظيفية

∑		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	الأسباب
9.1	12	8.07	5	7.41	2	17.39	8	2.44	1	ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي
6.82	12	8.07	5	7.41	2	8.69	4	2.44	1	لكثرة انشغالك
53.98	95	51.61	32	79.26	16	47.83	22	60.97	25	عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال
30.1	53	32.25	20	25.92	7	26.09	12	34.15	14	لا يوجد مصلحة شخصية من انخراطك
100	176	100	62	100	27	100	46	100	41	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وفي سبيل الحصول على صورة بيانية نقدم الشكل التالي:

الشكل (8): توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ج" بحسب الأصناف الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من قراءة ماسبق، نلاحظ أن السبب الرئيسي الذي جعل العمال بمختلف أصناف الوظيفة لا

ينخرطون في التنظيم النقابي "إ.ع.ج" هو عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن مصالحهم

وهذا يعني أن هذا التنظيم لم يستطع أن يكسب ثقة العمال، على الرغم أن المبدأ الأساسي الذي قام على

أساسه هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

2-5: استقلالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن إدارة الجامعة:

نريد أن نوضح من خلال الجدول التالي علاقة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالإدارة :

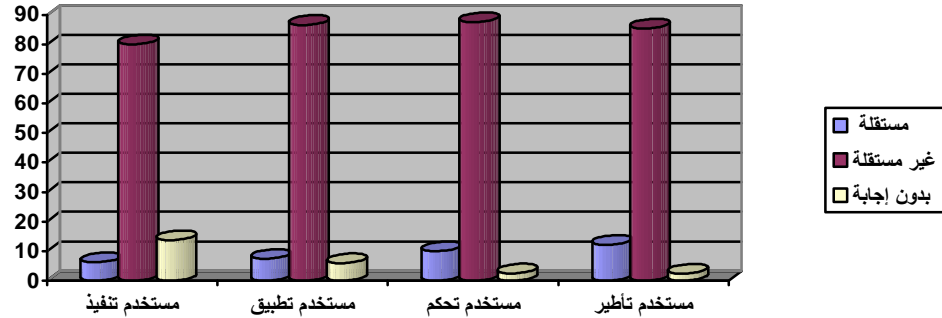
الجدول (13): رأي العمال في استقلالية نقاباتهم بحسب أصنافهم الوظيفي

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	الأسباب
8.33	19	12.19	5	10	4	7.46	5	6.25	5	مستقلة
84.21	192	85.37	35	87.5	35	86.57	58	80	64	غير مستقلة
7.46	17	2.44	1	2.5	1	5.97	4	13.75	11	بدون إجابة
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل (9): رأي العمال في استقلالية نقاباتهم بحسب أصنافهم الوظيفي:



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

مما سبق نلاحظ أن 84.21% من العمال يعتبرون نقاباتهم غير مستقلة عن الإدارة. فكان منطقيا على الأقل تكون نسبة المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين مماثلة لنسبة الذين يعتبرون نقاباتهم مستقلة. وما يلفت الانتباه أيضا نسبة الممتنعين 7.46% وهذا يرجع إما لطبيعة السؤال أو أنهم كانوا منخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إذن الاتحاد العام للعمال الجزائريين غير مستقل عن إدارة الجامعة تبعاً لرأي الأساتذة، ولكن بالرجوع إلى المادة الأولى (1) من القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد، هذه الأخيرة تنص على أن "الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية مطلية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية وإدارية....". وهذا يعني أنه هناك تعارض بين الواقع والمبادئ النظرية لهذا التنظيم.

2-6: علاقة الإدارة بنشاط النقابيين:

من أجل معرفة علاقة الإدارة بنشاط النقابيين نقدم الشكل التالي:

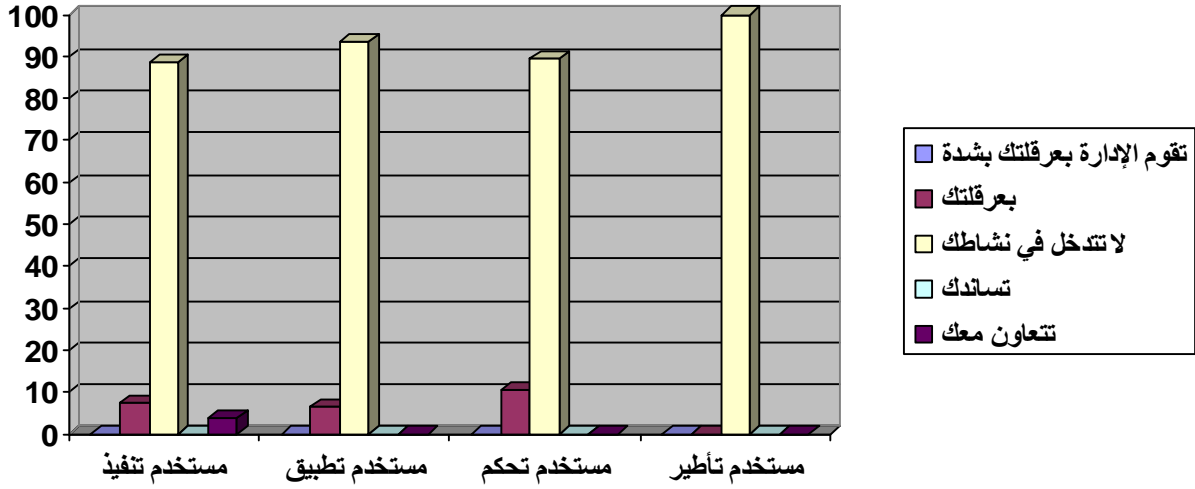
الجدول (14): علاقة الإدارة بنشاط النقابيين

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية الرأي
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	
										تقوم الإدارة بعركلتك بشدة
7.48	8			10.53	2	6.67	2	7.55	4	بعركلتك
90.65	97	100	5	89.47	17	93.33	28	88.68	47	لا تتدخل في نشاطك
										تساندك
1.87	2							3.77	2	تتعاون معك
100	107	100	5	100	19	100	30	100	53	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ولتبيان أفضل نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل(10): علاقة الإدارة بنشاط النقابيين



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من قراءة ما سبق نلاحظ أن 90.65% من الأساتذة المنخرطين في الإتحاد العام لعمال الجزائريين لا تتدخل الإدارة في نشاطهم، وبالرجوع إلى الفكر النقابي هذا لا يعتبر منطقيا، لأن النقابيين عادة يعارضون الإدارة، ذلك أن مصالحهم تتعارض مع مصالح الإدارة، وهذا التناقض يرجع إما أن نشاط النقابيين ليس قويا حتى يعتبر بالنسبة للإدارة خطرا، أو أن نشاطهم لا يعارض مصالح الاولى ويتمشى معها.

2-7: رأي العمال في قوة نقابتهم :

نريد أن نوضح من خلال الجدول التالي رأي العمال حسب أصنافهم الوظيفية في مدى قوة نقابتهم في الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية:

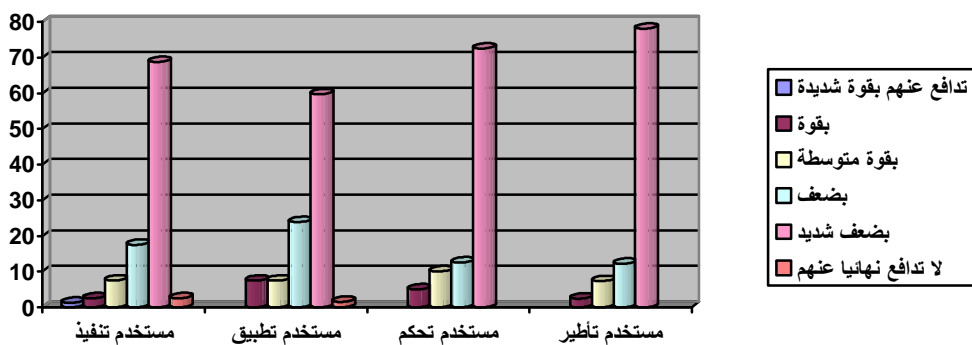
الجدول (15): رأي العمال في قوة نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	السلم
0.44	1							1.25	1	تدافع عنهم بقوة شديدة
4.39	10	2.44	1	5	2	7.46	5	2.5	2	بقوة
7.89	18	7.32	3	10	4	7.46	5	7.5	6	بقوة متوسطة
17.54	40	12.2	5	12.5	5	23.88	16	17.5	14	بضعف
68.42	156	78.04	32	72.5	29	59.70	40	68.7	55	بضعف شديد
1.32	3					1.5	1	2.5	2	لا تدافع نهائيا عنهم
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل (11): رأي العمال في قوة نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

ما نتستنتجه أن 85.96% من الأساتذة يعتقدون أن نقابتهم تدافع عنهم بضعف و1.32% يعتبرونها لا تدافع نهائيا عنهم، في حين 12.72% يعتقدون أنها تدافع عنهم بقوة نسبية.

2-8: نتائج النشاط النقابي لـ الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

من أجل معرفة طبيعة النتائج المحصلة من النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب رأي العمال تبعاً لأصنافهم الوظيفية نورد الجدول التالي :

الجدول (16): رأي العمال في النتائج المحققة من النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين حسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية النتائج
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	
11.11	45	7.79	6	8.33	6	17.6	22	8.4	11	تحسين الأجور
41.98	170	45.45	35	44.45	32	32.8	41	47.33	62	تحسين ظروف العمل
8.64	35	3.9	3	9.72	7	12	15	7.63	10	تحقيق مكاسب اجتماعية
										المشاركة في السلطة
33.09	134	37.66	29	33.32	24	31.2	39	32.06	42	فرض شخصية العامل أمام الإدارة
5.18	21	21	4	4.17	3	6.4	8	4.58	2	بدون حدود
100	405	100	77	100	72	100	125	100	131	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن العمال بمختلف أصنافهم الوظيفية اشتركوا في أن تحسين ظروف العمل هو أهم ما حققه النشاط النقابي للـ "الاتحاد العم للعمال الجزائريين" وذلك بنسبة 41.98%، يليه فرض شخصية العامل أمام الإدارة بـ 33.09% من إجمالي الإجابات (هذه الأخيرة أكبر من عدد العمال، وهذا راجع لطبيعة السؤال).

2-9: رأي العمال في طبيعة المطالب المحققة:

من أجل التعرف على رأي الأساتذة حسب أصنافهم الوظيفية في أهمية النتائج المحققة من نشاط نقابتهم نقدم الجدول التالي:

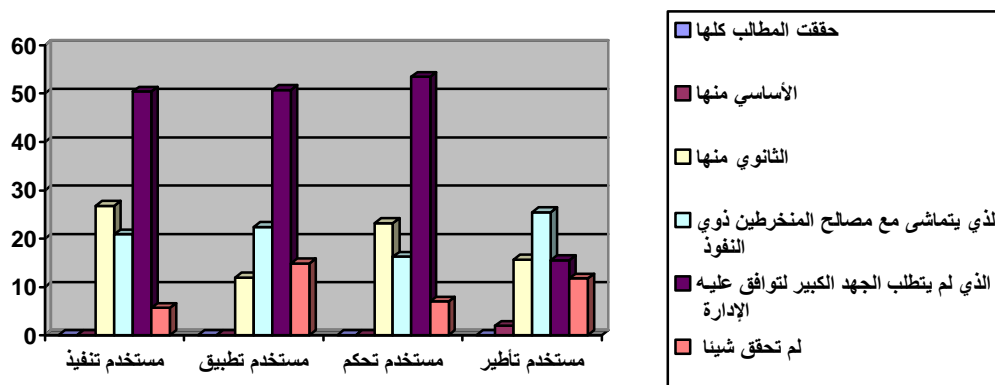
الجدول (17): رأي العمال في مطالبهم المحققة بحسب أصنافهم الوظيفية

∑		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية الرأي
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	
										حققت المطالب كلها
0.37	1	1.96	1							الأساسي منها
18.8	50	15.69	8	23.25	10	11.94	8	22.86	24	الثانوي منها
21.43	57	25.49	13	16.28	7	22.39	15	20.95	22	الذي يتماشى مع مصالح المنخرطين ذوي النفوذ
50	133	45.49	23	53.49	23	50.75	34	50.48	53	الذي لم يتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه الإدارة
9.4	25	11.76	6	6.98	3	14.92	10	5.71	6	لم تحقق شيئا
100	266	100	51	100	43	100	67	100	105	∑

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نقدم الشكل التالي :

الشكل (12): يوضح رأي العمال في مطالبهم المحققة بحسب أصنافهم الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن مجموع الإجابات أكبر من عدد العمال وهذا راجع لطبيعة السؤال ،فقد اعتبر العمال أن المكتسبات التي حققتها نقابتهم هي تلك التي لا تتطلب الجهد لتوافق عليه الإدارة بنسبة 50% ، وهذه النتيجة لا تتعارض مع تلك المتعلقة برأي العمال في استقلالية نقابتهم.

2-10: مدى رضى العمال عن نقابتهم:

في سبيل معرفة مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" نعرض الجدول التالي الذي يوضح درجة رضاهم عنه بحسب أصنافهم الوظيفية:

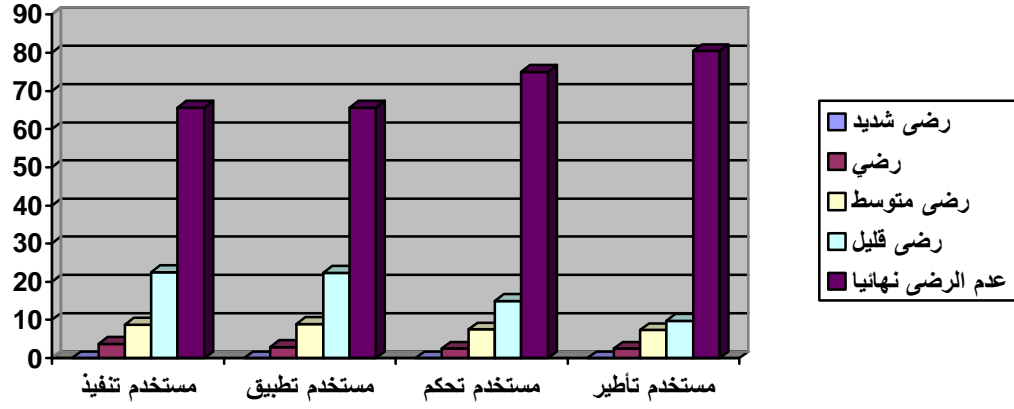
الجدول (18):مدى رضى العمال عن النشاط النقابي ل "الاتحاد العام لعمال الجزائريين" بحسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية درجة الرضى
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	
										رضى شديد
3.07	7	2.44	1	2.5	1	2.98	2	3.75	3	رضى
8.3	19	7.32	3	7.5	3	8.96	6	8.75	7	رضى متوسط
18.86	43	9.76	4	15	6	22.39	15	22.5	18	رضى قليل
69.74	159	80.48	33	75	30	65.67	44	65.6	52	عدم الرضى نهائيا
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وليس من باب التكرار إنما في سبيل تقديم صورة بيانية عن الجدول، نعرضها فيمايلي:

الشكل(13): مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "الاتحاد العام لعمال الجزائريين" بحسب أصنافهم الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن 69.74% من العمال غير راضيين عن نقاباتهم، كذلك كلما ارتقينا في السلم الوظيفي كلما زاد عدم الرضى، بمعنى أن العمال أقل انخراطا هم الأكثر عدم رضى عن التنظيم .

و للغوص أكثر نورد الجدول التالي الذي يبين مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بحسب جنسهم:

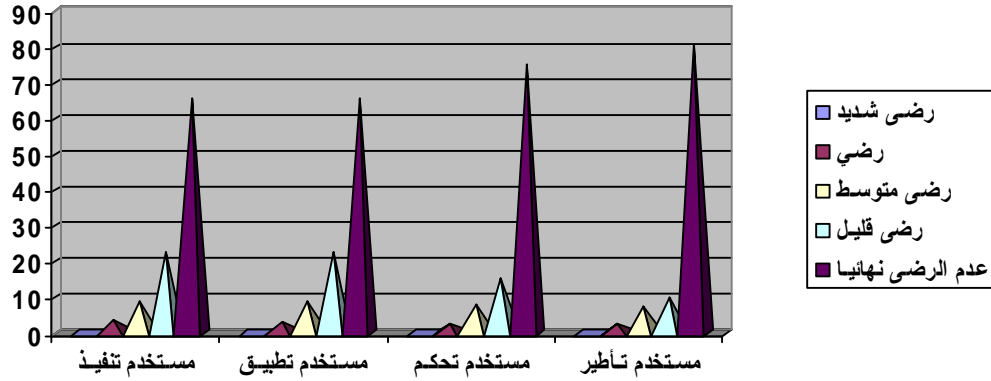
الجدول (19):مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس

Σ		إناث		ذكور		الأصناف الوظيفية
%	f_i	%	f_i	%	f_i	
						درجة الرضى
						رضى شديد
3.07	7	2.31	3	4.12	4	رضى
8.33	19	4.62	6	13.40	13	رضى متوسط
18.86	43	20.77	27	16.5	16	رضى قليل
69.74	159	73.1	95	65.98	64	عدم الرضى نهائيا
100	228	100	130	100	97	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لعكس الجدول في صورة بيانية نعرض الشكل التالي:

الشكل (14): مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن نسبة الإناث غير الراضيات عن نقابتهن "إ.ع.ع.ج" أكثر من نسبة الذكور غير الراضيين وذلك بنسبة 73.1% مقابل 65.98%.

ولإعطاء المزيد من التفاصيل نقدم الجدول التالي الذي يوضح رضى العمال بحسب سنهم:

الجدول (20): مدى رضى العمال عن النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بحسب السن

سلم الرضى	[59-50]		[49-40]		[39-30]		السن
	%	f_i	%	f_i	%	f_i	
رضى شديد							
رضى	3.07	7	1.64	1	3.54	4	3.71
رضى متوسط	8.33	19	4.92	3	7.08	8	14.81
رضى قليل	18.86	43	16.39	10	20.35	23	18.52
عدم الرضى نهائيا	69.74	159	77.05	47	69.03	78	62.96
Σ	100	228	100	61	100	113	100

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أنه كلما زاد سن العمال كلما زادت نسبة عدم الرضى عن التنظيم النقابي "إ.ع.ع.ج" و كنتيجة عامة كلما ارتفع المستوى التعليمي، زاد السن والخبرة المهنية زادت نسبة عدم رضى العمال عن نقابتهم.

2-11: علاقة النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بالرضى الوظيفي للعمال:

في سبيل معرفة علاقة دفاع "إ.ع.ع.ج" عن مصالح العمال برضاهم الوظيفي نقدم الجدول التالي:

الجدول (21): علاقة النشاط النقابي لل "إ.ع.ع.ج" بالرضى الوظيفي للعمال حسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	سلم الرضى
7.46	17	7.32	3	7.5	3	2.98	2	11.25	9	رضى وظيفي شديد
76.42	174	80.49	33	82.5	33	64.18	43	81.25	65	رضى وظيفي
11.40	26			10	4	28.36	19	3.75	3	رضى وظيفي متوسط
4.38	10	12.19	5			2.98	2	3.75	3	رضى وظيفي قليل
1.44	1					1.5	1			عدم الشعور بالرضى الوظيفي
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من الجدول نلاحظ أن نسبة 95.18% من العمال يشعرون برضى وظيفي عندما تقوم نقابتهم بالدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية بجدية وقوة (علما أن السلم هنا موضوعي نوعي). كذلك نلاحظ كلما ارتقينا في السلم الوظيفي كلما زادت نسبة عدم الشعور برضى الوظيفي. إذن بالإجمال العمال سيشعرون برضى وظيفي عندما تقوم نقابتهم "إ.ع.ع.ج" بالدفاع عن مصالحهم، مهما اختلفت أصنافهم الوظيفية، مستوى تعليمهم، سنهم وخبرتهم.

2-12: علاقة النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بدافعية العمل للعمال :

نريد أن نوضح من خلال البيانات علاقة النشاط النقابي ل "إ.ع.ع.ج" بدافعية العمل للعمال، بمعنى عندما يقوم الاتحاد بالدفاع عن مصالحهم - فإذا كان هذا سيشعرهم برضى وظيفي كما بينا سابقا - فهل هذا الأمر سيشعرهم بدافعية للعمل، ومن أجل توضيح ذلك نورد الجدول التالي:

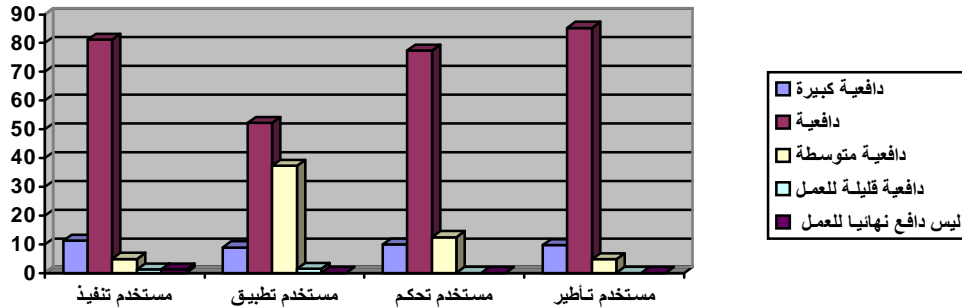
الجدول(22): علاقة النشاط النقابي لـ "إ.ع.ج" بدافعية العمال حسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	سلم الدافعية
10.09	23	9.76	4	10	4	8.95	6	11.25	9	دافعية كبيرة
72.81	166	85.36	35	77.5	31	52.24	35	81.25	65	دافعية
15.8	36	4.88	2	12.5	5	37.31	25	5	4	دافعية متوسطة
0.88	2					1.5	1	1.25	1	دافعية قليلة للعمل
0.44	1							1.25	1	ليس دافع نهائيا للعمل
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة عل ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل(15): بين علاقة النشاط النقابي للـ "إ.ع.ج" بدافعية العمال حسب أصنافهم الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة عل ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ بالإجمال أن 98.7% من العمال يشعرون بدافعية للعمل عندما تقوم نقاباتهم بالدفاع عن مصالحهم، وذلك مهما اختلفت أصنافهم الوظيفية، مستواهم التعليمي، سنهم أو خبرتهم.

2-13: رأي العمال في مدى دافعية "إ.ع.ع.ج" للأداء البيداغوجي:

نريد أن نوضح من خلال هذه البيانات، هل النشاط النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين يؤثر على الأداء البيداغوجي للعمال، بحيث يكون دافعا له؟ ولنبين ذلك نورد الجدول التالي:

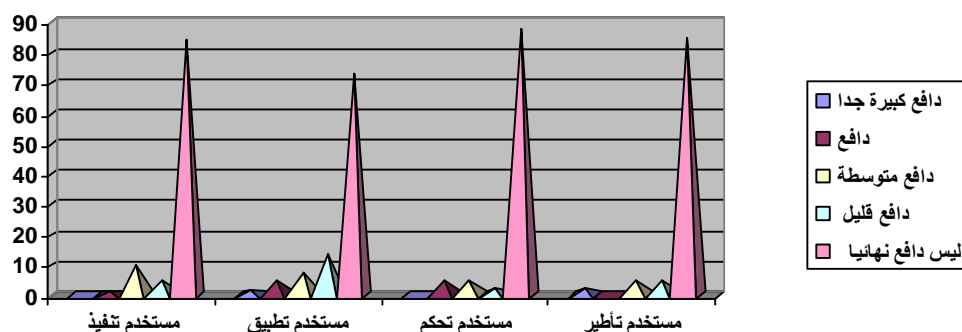
الجدول(23): رأي العمال في مدى دافعية "إ.ع.ع.ج" للأداء البيداغوجي؟

Σ	مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	
0.88	2	2.44	1		1.59	1			سلم الدافعية
2.63	6			5	2	4.48	3	1.25	دافع كبيرة جدا
7.46	17	4.88	2	5	2	7.46	5	10	دافع
7.02	16	4.88	2	2.5	1	13.43	9	5	دافع متوسطة
82.01	187	87.8	36	87.5	35	73.13	49	83.75	دافع قليل
									ليس دافع نهائيا
100	228	100	41	100	40	100	67	100	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

و لتقدم صورة بيانية عن الجدول نقدم الشكل التالي:

الشكل(16): مدى دافعية الإتحاد العام للعمال الجزائريين للأداء البيداغوجي



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

من قراءة ماسبق نلاحظ أن 82.1% من العمال يعتبرون أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين ليس

دافع نهائيا للأداء البيداغوجي .

وبالإجمال كلما ارتقينا في السلم الوظيفي، كلما اعتبر العمال نقابتهم أنها ليست دافع لأدائهم البيداغوجي.

2-14): رأي العمال في مدى عرقلة نقابتهم لأدائهم

إذا اعتبر العمال الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع للأدائهم البيداغوجي - كما بينا سابقا - فهل يعتبرونه معرقلا؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال نقدم الجدول التالي الذي يوضح رأي العمال بحسب أصنافهم الوظيفية في مدى عرقلة نقابتهم لأدائهم:

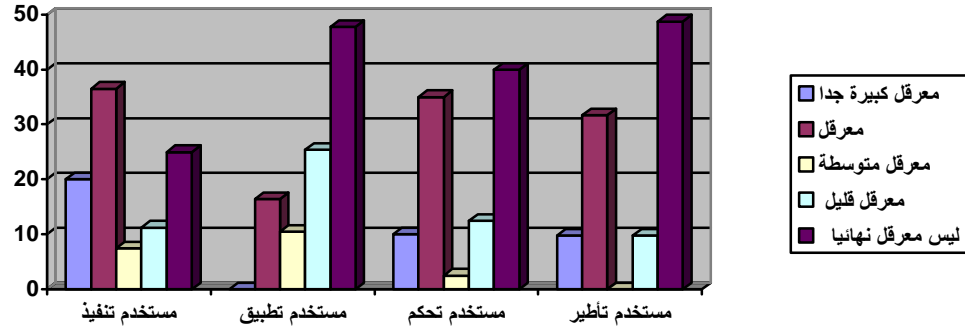
الجدول (24): رأي العمال بحسب أصنافهم الوظيفية في مدى عرقلة نقابتهم لأدائهم

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	
10.53	24	9.76	4	10	4			20	16	معرقل كبير جدا
29.38	67	31.71	13	35	14	16.42	11	36.25	29	معرقل
6.14	14			2.5	1	10.45	7	7.5	6	معرقل متوسط
15.35	35	9.76	4	12.5	5	25.37	17	11.25	9	معرقل قليل
38.6	88	48.78	20	40	16	47.76	32	25	20	ليس معرقل نهائيا
100	228	100	41	100	40	100	67	100	80	Σ

المصدر: ر. من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتوضيح أكثر نورد التمثيل البياني التالي:

الشكل(17): مدى عرقلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للأداء البيداغوجي



المصدر: ر من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ بالإجمال أن 61.4% من العمال يعتبرون أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين معرقل للأداء البيداغوجي في الجامعة، بالمقابل يوجد 38.6% يعتبرونه ليس معرقل نهائيا.

و بالرجوع إلى الجدول (23) الذي استنتجنا من خلاله أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع للأداء البيداغوجي، والجدول (24) الذي خلصنا منه أن الاتحاد معرقل للأداء البيداغوجي بالنسبة العمال، إذن نخلص إلى أن الأداء البيداغوجي للعمال تأثر بالنشاط النقابي لنقابتهم ، لتكون هذا الأخيرة معرقلا للأول.

2-15: تصور العمال للأداء الجامعي دون نقابتهم:

نريد معرفة كيف يمكن أن يكون أداء الجامعة في غياب النقابة التمثيلية للعمال " الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

ومن أجل توضيح ذلك نقدم الجدول التالي الذي يبين تصور العمال حسب أصنافهم الوظيفية لأداء الجامعة في غياب نقابتهم:

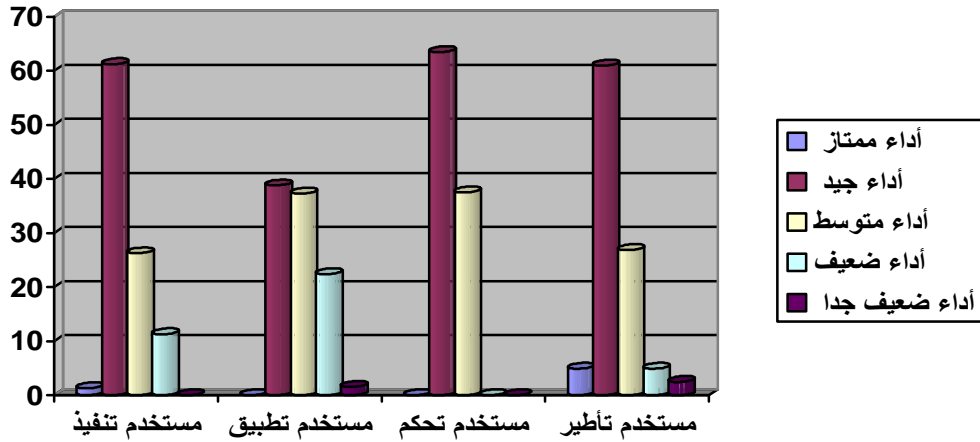
الجدول (25): تصور العمال لأداء الجامعة في غياب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب أصنافهم الوظيفية

Σ		مستخدم تأطير		مستخدم تحكم		مستخدم تطبيق		مستخدم تنفيذ		الأصناف الوظيفية سلم الدافعية
%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	F_i	
1.31	3	4.88	2					1.25	1	أداء ممتاز
54.82	125	60.97	25	62.5	25	38.80	26	61.25	49	أداء جيد
31.56	72	26.83	11	37.5	15	37.31	25	26.25	21	أداء متوسط
11.41	26	4.88	2			22.39	15	11.25	9	أداء ضعيف
0.9	2	2.44	1			1.5	1			أداء ضعيف جدا
100	256	100	41	100		100	67	100	80	Σ

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

وللتبيان أكثر نقدم التمثيل البياني التالي:

الشكل (18): تصور العمال لأداء الجامعة في غياب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب أصنافهم الوظيفية



المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستقاة من الاستمارات.

نلاحظ أن 54.82% من العمال يتصورون أن أداء الجامعة سوف يكون جيد إذا غابت نقابتهم، وما يلفت الإلتباه هو النسبة 61.23% التي تمثل العمال من الصنف الوظيفي "مستخدم تنفيذ" الذين يتصورون أن أداء الجامعة سوف يكون جيد علما أن هذا الصنف الوظيفي هو الذي يعرف أكبر نسبة انخراط في الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

وفيما يلي سنقوم بعرض لأهم الاستنتاجات التي استخلصناها من تحليل نتائج استمارات الأساتذة والعمال.

المبحث الرابع: استنتاجات عامة حول نتائج الإستمارات

من خلال النتائج المحصل عليها من الاستمارات والتي قمنا بعرضها في المبحث السابق يمكن تقديم الاستنتاجات التالية:

1- الاستنتاجات المتعلقة بالأساتذة:

كما سلف الذكر عينة البحث تتكون من 148 أستاذ، موزعين على أربعة رتب مهنية أستاذ مساعد، أستاذ مساعد مكلف بالدروس، أستاذ محاضر وأستاذ التعليم العالي، نسبة الأساتذة المنخرطين في "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" 27.03%، نلاحظ أنها نسبة قليلة جدا مقارنة بنسبة غير المنخرطين وهي 72.97% .

- لقد بينت نتائج الدراسة أن أكبر نسبة انخراط كانت في الرتبتين المهنيتين "أستاذ مساعد" و"أستاذ مساعد مكلف بالدروس"، وتنخفض النسبة كلما ارتقينا في الهرم الوظيفي.

- إذا بحثنا عن العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" نجد أن العامل الأساسي الذي دفع أساتذة الرتبتين المهنيتين "أستاذ مساعد" و"أستاذ مساعد مكلف بالدروس" هو السبب الاجتماعي (الحصول على سكن)، في حين الرتبتين المهنيتين "أستاذ محاضر" و"أستاذ التعليم العالي" هو الرغبة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الشخصية وللجماعة المهنية، و ما يلفت الانتباه أن العامل الأساسي المكون لكل فكر نقابي المتمثل في الاقتناع بالنضال النقابي كانت

نسبته ضئيلة 7.14%، فماذا ينتظر من نقاييين لا يتمتعون بروح النضال النقابي، وليسوا متشبعين بفكره؟

- و يبدو لنا من نتائج الإستمارات أن السبب الذي جعل الأساتذة لا ينخرطون في "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" هو عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن المصالح المادية والمعنوية لجماعتهم المهنية، فمثل نسبة كبيرة بـ: 71.64%. فنستنتج أن نقابة الأساتذة "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" لم تستطع أن تكسب ثقة الأساتذة، وهذا ربما يرجع إلى مواقفها.

- من أهم القضايا التي تواجه أي فكر نقابي هو مدى استقلالية النقابة عن أي وصاية عليها، سواء كانت الإدارة أو الدولة، وتبرز كمؤشر مهم يستعمل لتقييم أي تنظيم نقابي. ومن نتائج الإستمارات يتبين أن رأي أساتذة منتوري في استقلالية نقاباتهم كان بالسلب ف66.89% منهم اعتبروا نقاباتهم تابعة للإدارة، ولا تقوم بواجبتها في سبيل تحصيل مصالحهم. فما قيمة وجود تنظيم نقابي ممثل للأساتذة، إذا لم يواجه الإدارة أو الدولة في سبيل الدفاع عن مصالح الأساتذة المادية والمعنوية؟

- ومن المواضيع محل الصراع علاقة النقاييين بالإدارة، فكما هو معروف أن نشاط النقاييين يهدد مصالح الإدارة ويمثل خطرا عليهما من خلال قوة حجهم وتعبئتهم للقاعدة، لذلك تقوم بعرقلتهم بأية طريقة.

ويتبين من نتائج الدراسة الميدانية أن 100% من النقاييين لا تتدخل الإدارة في نشاطهم النقابي والسؤال المطروح لماذا؟ فهل يرجع هذا أن نشاط النقابة لا يعارض مصالح الإدارة؟ أو أن النقاييين لا يتمتعون بقوة الحجة حتى يمثلوا خطر عليها؟ وبالإستناد على نتائج الإستمارات المتعلقة بالاستقلالية والتشبع بالروح النضالية، نجد أن هذين التفسيرين مقبولين.

- بحسب نتائج الدراسة يتبين أن 98.64% من الأساتذة اعتبروا دفاع نقاباتهم عن مصالحهم ضعيف، وأن أهم ما نتج عن النشاط النقابي ل"المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" هو تحسين ظروف العمل بنسبة 56.02%، واعتبر 72.43% من الأساتذة أن المكتسبات المحققة لا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه الإدارة.

- وهذا ما يدفعنا للتساؤل ما مدى رضى الأساتذة عن نقابتهم؟ لقد بينت نتائج الاستمارات أن 83.78% من الأساتذة غير راضيين عن نشاط نقابتهم .

_ وما نشير إليه أن بحثنا يهدف لكشف الارتباط بين نشاط " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" الرضى الوظيفي والدافعية للعمل لدى الأساتذة، ولقد وجدنا من خلال نتائج

الدراسة أنه إذا ما قامت النقابة بالدفاع الجدي عن مصالح الأساتذة فهذا الأمر يشعرهم برضى وظيفي ويدفعهم للعمل بالنسبة لجميع الرتب المهنية.

- و من أهداف موضوعنا أيضا اكتشاف الارتباط الموجود بين النشاط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والأداء البيداغوجي للأساتذة ، فإن كانت هناك علاقة تربطهما ما طبيعتها؟

يبدو من نتائج الاستمارات أن 97.97% من الأساتذة اعتبروا نقابتهم ليست دافع نهائيا للأداء البيداغوجي، في المقابل هناك 64.19% منهم اعتبروها معرقلا له ، في حين 35.81% منهم لم يتأثر أدائهم البيداغوجي بنشاط "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي"، حيث بينت الدراسة الميدانية أنهم أساتذة الرتب المهنية " أستاذ التعليم العالي" وأستاذ محاضر". أما أساتذة الرتب المهنية " أستاذ مساعد" وأستاذ محاضر مكلف بالدروس" تأثر أدائهم بنشاط نقابتهم لتكون معرقلا له.

من المعطيات السابقة نستنتج أن أساتذة الرتب المهنية الأكثر إنخراطا في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ولأسباب إجتماعية، هم الذين تأثر أدائهم بنشاط نقابتهم، فهل يرجع هذا لأنهم لم تستطع أن تحقق أهدافهم، ولم تشبع حاجتهم من الانخراط فيها ، وبالتالي تحطمت آمالهم في الحصول على سكن. نخلص أن هناك علاقة بين الأداء الوظيفي للأستاذ و الوضعية الإجتماعية التي يعيش فيها. فكيف يمكن لأستاذ جامعي مهما كانت مرتبه المهنية أو مستواه العلمي أن يقوم بوظيفته السامية دون أن تتوفر له الظروف الأساسية والبسيطة لذلك ؟

2- الاستنتاجات المتعلقة بالعمال:

كما تم الذكر عينة البحث تضم 228 عامل، موزعين على أربعة أصناف وظيفية: مستخدم تنفيذ، مستخدم تطبيق، مستخدم تحكم ومستخدم تأطير.

نسبة العمال المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين 46.93%، بالمقابل نسبة غير المنخرطين 53.07% (وهما متقاربتين)، فقد بينت نتائج البحث أن أكبر نسب إنخراط كانت في الصنفين الوظيفيين مستخدم تنفيذ وتطبيق، ولاحظنا أنها تنخفض كلما اتجهنا صعودا نحو قمة الهرم الوظيفي.

- بينت نتائج الإستمارات أن هناك عاملين رئيسيين لانخراط العمال في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بنسبتين متقاربتين، وهما الحصول على السكن بـ 39.13%، و الرغبة في المشاركة في السلطة بـ 31.72%، فالعامل الأول ليس بالسبب الغريب، أما الثاني فنوعزه إلى قضية المال، فكما هو معلوم في جامعة قسنطينة المسيطر والمتحكم في لجنة الشؤون الاجتماعية هو " الإتحاد العام للعمال الجزائريين" وهذا ما دفع العمال للانخراط فيه.

- في حين العامل الرئيسي -بالإستناد على نتائج الدراسة الميدانية- الذي جعل العمال لا ينخرطون في " الإتحاد العام للعمال الجزائريين" هو عدم اقتناعهم بأنه تنظيم يدافع عن مصالحهم بنسبة 53.98%، فتنظيمهم النقابي لم يستطع أن يكسب ثقة العمال، بالرغم من أن هذه القضية أهم مبدأ يقوم عليه أي تنظيم نقابي وأساس الفكر النقابي، فماذا ينتظر من تنظيم أهم مبدأ قائم عليه غائب؟
- إن استقلالية النقابة عن أي وصاية عليا قضية جوهرية في الفكر النقابي، فكان رأي عمال جامعة منتوري قسنطينة في نقابتهم أنها غير مستقلة وذلك بنسبة 84.21%.

- وكما هو معلوم أن نشاط النقابيين يهدد مصالح الإدارة ويمثل خطر عليها، فهذه الأخيرة تعمل على عرقلتهم وتحاول التأثير على نشاطهم، فعلاقة الإدارة بنشاط النقابيين مسألة مهمة. وقد بينت نتائج البحث أن 90.95% من النقابيين في الإتحاد اعتبروا الإدارة لا تتدخل في نشاطهم ولكن هذا أمر غير منطقي إذا ما رجعنا إلى الفكر النقابي، فكلما تعارضت المصالح وجد الصراع، لكن لو ربطنا بين نتائج رأي العمال في استقلالية نقابتهم وهذه النتيجة الأخيرة نستنتج أنه لا يوجد تعارض، فهم يعتبرونها غير مستقلة عن الإدارة، فلماذا تقوم هذه الأخيرة بالتدخل في نشاط النقابيين إذا كانوا لا يمثلون أي خطر عليها.

-أوضحت نتائج الإستمارات أن 85.96% من العمال اعتبروا أن نقاباتهم تدافع عنهم بضعف ، و أن أهم ما نتج عن نشاط "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" هو تحسين ظروف العمال بـ 41.98% و فرض شخصية العامل أما الإدارة بـ30.09%، كما أعتبر 50% من العمال أن المكتسبات المحققة من خلال نشاط النقابي لنقاباتهم لا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه الإدارة.

- مما سبق كيف سيكون رضى العمال عن نقاباتهم؟لقد وجدنا أن 69.74% منهم غير راضيين عن نشاط "ا.ع.ع.ج" ، و تبين من النتائج المحصل عليها أنه كلما ارتقينا في السلم الوظيفي، كلما ارتفعت نسبة عدم الرضى عنه.

-إن بحثنا يرمي كذلك لكشف العلاقة بين نشاط "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" والرضى الوظيفي الوظيفي للعمال الممثل لهم ، كذلك بينه وبين دافعيتهم للعمل، فوجدنا أن 95.18% منهم يشعرون برضى وظيفي إذا ما قام بالدفاع عنهم، وكذا 98.7% منهم يدفعهم هذا الأمر للعمل بدافعية أكبر.

-من أهداف بحثنا أيضا إيضاح العلاقة بين نشاط "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" و الأداء البيداغوجي للعمال، فقد بينت نتائج الأستمارات أن 82.1% من العمال اعتبروا نشاط "الاتحاد العام لعمال الجزائريين" ليس دافع نهائيا له، و 61.4% منهم اعتبروه معرقلا له، في حين 38.6% اعتبروه ليس دافع وليس معرقل للأداء البيداغوجي، بمعنى أن نشاط نقاباتهم لم يؤثر عليهم، ولا يوجد صنف وظيفي محدد لم يتأثر أدائه.

-ولقد اعتبر العمال أن نشاط الجامعة سوف يكون جيد إذا غاب "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" عن الساحة النقابية وذلك بـ 54.82%.

الخاتمة

نتائج البحث مكنتنا من معرفة تطور مختلف مراحل الإنسان، واكتشفنا أن علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها شهدت تغيرات عبر الأحقاب التاريخية من مرحلة الرق إلى المرحلة التي كان فيها العمال الرجال النساء والأطفال يعملون تقريبا 18 ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع إلى أن أصبحت حوالي 35 ساعة في الأسبوع .

كما بينت لنا الدراسة أن النقابات العمالية ظهرت في العالم مع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها، إذ ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية، في مجتمع الصناعة اليدوية والميكانيكية ثم في الصناعات النصف آليّة، لتتوسع فيما بعد في أوروبا والعالم.

أما نقابات قطاع التعليم العالي في العالم حديثة الوجود مقارنة بالقطاع الصناعي، فتعتبر النقابات في الجامعات الأمريكية والفرنسية الرائدتان وأثبتتا قوتهما.

وعندما بحثنا عن النقابة العمالية في الجزائر وجدنا أن ظهورها ارتبط بانتشار التصنيع فيها — كباقي البلدان المستعمرة — ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملتها لصناعاتها، حيث تم إنشاء النقابة الأولى في مدينة قسنطينة عام 1880، وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة.

إن تطور الحركة النقابية العمالية في الجزائر مر بالعديد من المراحل يمكن تقسيمها إلى اثنتين: فترة الاستعمار الفرنسي وبعد الحصول على الاستقلال الوطني.

فخلال فترة الاستعمار، كان لزاما على العمال الجزائريين أن ينخرطوا في فروع النقابات الفرنسية، وبعد نضالهم حققوا الاستقلالية النقابية، وتمكنوا من إنشاء نقابات وطنية تدافع عن مصالح العمال الجزائريين المادية والمعنوية.

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية، ذلك أن جبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ففي 24 نوفمبر 1958، وفي خضم ثورة التحرير تأسس الاتحاد العام للعمال

الجزائريين، الذي جاء كإستراتيجية ثورية، للتنظيم والتعبئة الجماهيرية، فتلاحمت كفاحات الحركة النقابية الجزائرية والحركة الوطنية في سبيل تحقيق الاستقلال الوطني.

وبعد الاستقلال مرت الحركة النقابية العمالية في الجزائر بمرحلتين حاسمتين، الأولى خلال الأحادية الحزبية، وفي الفترة المبكرة من الاستقلال واجهت الجزائر صعوبات واختلالات في النضال الاقتصادي والسياسي حيث تم اختيار الاشتراكية العلمية كمنهج، حتمية أدت إلى ظهور الدولة المركزية والتخطيط المركزي، كذلك الأحادية الحزبية والنقابية، أين سيطر الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة النقابية، والثانية بعد دستور 1989 الذي أقر بالتعددية الحزبية والنقابية، فتشكلت مجموعة من النقابات المستقلة التي تنشط إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ولكن الإشكال الذي وقعت فيه هذه النقابات المستقلة هو الحصول على الاعتماد والاعتراف بها من طرف الدولة، فعلى الرغم من أن القانون يسمح لها بالتشكل والنشاط، الجهة الوصية لا تعترف بها كشريك اجتماعي، فتبقى تنشط في الفراغ.

أما الحركة النقابة على مستوى الجامعة الجزائرية حديثة الوجود، وقد مرت بعدة مراحل بحسب التغيرات السياسية، فخلال فترة الحزب الواحد وجد تنظيم نقابي وحيد يمثل الأساتذة والعمال على حد سواء ألا وهو "الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

وبعد تعديل الدستور الذي يقر بالتعددية النقابية، تكون عدد من التنظيمات النقابية منها ما يمثل الأساتذة وأخرى ما يمثل العمال إلى جانب الاتحاد، فتم إنشاء "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" كنقابة مستقلة تدافع عن مصالح الأساتذة، ومؤخراً، نشأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة تمثل الجامعيين وهي "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين".

ومن التنظيمات النقابية التي تكونت أيضاً والمثلة للعمال على مستوى الجامعة الجزائرية هي النقابة الإسلامية للعمال، التي انحلّت مع انحلال الحزب السياسي "الجبهة الوطنية للإنقاذ" بالإضافة كذلك إلى "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيفة العمومي"، التي لا تزال تنشط على مستوى الجامعات الجزائرية، لكن دون اعتراف من الدولة وهي لا تزال تناضل من اجل ذلك.

وعلى اعتبار الجامعة تختلف عن باقي المنظمات فإننتاجها يتمثل في الرأس المال البشري المكون والمؤهل للدخول لعالم الشغل، فهي تبحث عن الجودة في إنتاجها من جهة وتخفيض التكاليف من جهة أخرى ، وفي سبيل ذلك تسعى لتحسين أداء الناشطين والمتدخلين في العملية التعليمية، لكون الأستاذ جوهر الفعل البيداغوجي والعمال هم المؤطرون له، سعينا من خلال بحثنا لاكتشاف العلاقة الموجودة بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة والأداء البيداغوجي .

نهدف من خلال بحثنا الميداني كما بينا سابقا لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية "للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" و"الإتحاد العام للعمال الجزائريين" والأداء البيداغوجي في جامعة قسنطينة للأساتذة والعمال لكونهم الناشطين في العملية التعليمية. وفي سبيل معرفة ذلك لجأنا لتوزيع استمارة على عينة مكونة من 376 فردا، منهم 148 أستاذا موزعين على أربعة رتب مهنية، و 228 عاملا موزعين على أربعة أصناف وظيفية.

بالنسبة للأساتذة الذين شملتهم عينة بحثنا فهم إما منخرطين في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي أو غير منخرطين في أي تنظيم آخر، كذلك العمال فهم إما غير منخرطين في أي تنظيم، أو أنهم منخرطين في "الاتحاد العام للعمال الجزائريين". وفيما يخص "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيفة العمومي" و"النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين" لم تشملهم عينة بحثنا ولم ندرس تأثيرهما على الأداء البيداغوجي للعمال والأساتذة في جامعة قسنطينة.

وقد مكنتنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة قسنطينة، من التوصل إلى جملة من النتائج يمكن إيجاز بعضها فيما يلي:

- نسبة الانخراط في التنظيمين النقابيين، الممثلين للأساتذة والعمال، تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي، وتنخفض كلما ارتقينا فيه.

- إن العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في نقاباتهم، يرجع أساسا بالنسبة إلى السبب الاجتماعي وهو الحصول على سكن بالنسبة الرتبتين المهنتين "أستاذ مساعد وأستاذ مساعد مكلف بالدروس" علما أن هذين الرتبتين هما الأكثر انخراطا في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

أما بالنسبة للعمال السبب الرئيسي لانخراطهم يعود إلى رغبتهم في المشاركة في السلطة ذلك لو تعمقنا في الأمر لوجدنا أن " الاتحاد العام للعمال الجزائريين " هو المسيطر على الشؤون الاجتماعية في جامعة منتوري قسنطينة، ولهذا أراد العمال الانخراط فيه.

- أما بالرجوع إلى الأسباب التي جعلت الأساتذة والعمال على حد سواء يجمعون عن الانخراط في التنظيمين النقابيين السابقين، يرجع أساسا إلى غياب القناعة بهما، وأنها يدافعان عن مصالح الأساتذة والعمال.

- إن رأي الأساتذة والعمال في نقابتهما، هو أنهما لا تدافعان عن حد السواء بجدية وقوة عن مصالحهما، وأن نقابتهما غير مستقلة فعلا عن الجهة الوصية، بالإضافة إلى أنه جل ما حققته من مكتسبات لا تتعارض مع مصلحة الإدارة، ولا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه، وهي أساسا تتمثل في تحسين ظروف العمل.

- إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهما، وهذا راجع لأن هاتين الأخيرتين لم تستطعا كسب ثقة ممثليها.

- لقد اثبت نتائج البحث عن وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضى الوظيفي ، ذلك أنه كلما دافعت النقابيتين على حد السواء على مصالح ممثليها، كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعتهما.

- من خلال دراستنا الميدانية، اكتشفنا طبيعة الارتباط بين الحركة النقابية على مستوى الجامعة الجزائرية والأداء البيداغوجي للعمال والأساتذة. إن أداء الرتبتين المهنتين "أستاذ مساعد " و "أستاذ مكلف بالدروس "تأثر بنشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لتصبح حركته النقابية معرقلا لأدائهم البيداغوجي، مع العلم أن هاتين الرتبتين المهنتين كان السبب الرئيسي لانخراطهم في النقابة هو الحصول على سكن.

أما أداء الرتبتين المهنتين "أستاذ محاضر " و " أستاذ التعليم العالي " فلم يتأثر أدائهما بالإجمال بنشاط الحركة النقابية، بمعنى أنه كلما نزلنا إلى قاعدة الهرم الوظيفي للأساتذة كلما تأثر أداء الأستاذ بنشاط الحركة النقابية.

أما بالنسبة لأداء العمال فقد تأثر بالإجمال بالنشاط النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين ليصبح هذا الأخير معرقلا له، وتوجد نسبة صغيرة من العمال لم يتأثر أدائهم بنشاط نقابتهم ولا يوجد صنف وظيفي محدد.

إن النتائج المتحصل عليها من دراستنا الميدانية متعلقة بفترة زمنية، وهي السنة الجامعية 2007-2008، وقد تم إنشاء فرع نقابي تابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين، بعد إنجازنا لبحثنا يقوم بتمثيل الأساتذة وهو "النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين"، فيا ترى كيف سيكون رأي الأساتذة في هذه النقابة الجديدة؟ وماذا ستحقق لهم؟ وما طبيعة العلاقة التي ستجمعها مع "المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي"؟

إن هذا الموضوع لم يغط بالدراسة نظراً لحداثته ولكون النقابات في الجامعة حديثة أيضاً. كما أكدنا أن هناك صعوبات مبدئياً نعرفها تكمن في أدوات القياس، كما وضحنا منذ البداية أن هذا النوع من المواضيع تواجهه صعوبات منهجية، متعلقة بمدى مصداقية النتائج وإمكانية تعميمها.

إذا كان هذا البحث المتواضع قد مكننا من استنتاج مجموعة من المؤشرات لها أهمية كبيرة في معرفة مدى ارتباط النشاط النقابي بالأداء البيداغوجي، وبالرغم من الدرجة العلمية التي حرصنا على احترامها، لا يمكن أن نطمح أن هذه النتائج يمكن تعميمها على الجامعة الجزائرية، لكنها نتائج نقدر بأنها تضع المعالم للنخوض في هذا النوع من البحوث الذي نأمل أن نعمقه في مرحلة الدكتوراه.

قائمة المراجع

1- الكتب

- باللغة العربية

- 1- أمين سمير، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون تاريخ.
- 2- البنا جمال، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة العمالي، القاهرة، دون تاريخ.
- 3- التل سعيد، قواعد التدريس في الجامعة، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997.
- 4- الفيلاي مصطفى، مجتمع العمل، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006.
- 5- الموسوي ضياء الدين محمد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 6- النجار فريد، إدارة الجامعات بالجودة الشاملة، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999-2000.
- 7- باركر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة منشأة المعارف الإسكندرية، دون تاريخ.
- 8- بوفلحة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

- 9- تركي رابح، أصول التربية والتعليم، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- 10- توفيق محمد نجيب، العلاقات الصناعية، الطبعة الأولى، مطبعة المدني، مصر، 1966.
- 11- جابر عبد الحميد جابر، اتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء الطالب والمدرس، الطبعة الأولى، دار الفكر العربية، القاهرة، 2002.
- 12- جابي عبد الناصر، الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو سياسية للاضطرابات العمالية، دار الحكمة، الجزائر 1994.
- 13- جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
- 14- جغلول عبد القادر، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة، فيصل عباس، الطبعة 2، دار الحدائث للنشر، بيروت، 1982.
- 15- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: حسين حيدر، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت، 1985.
- 16- حنفي عبد الغفا، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2007.
- 17- ديفرو كيت، السلوك الإنساني في العمل، ترجمة، عبد الحميد مرسي ومحمد إسماعيل يوسف دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، 1974.
- 18- زعدود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1987.
- 19- شاويش مصطفى مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) دار الشروق، الأردن، 2005.

20- شحاتة حسين، التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيقية، الدار الجامعة للكتاب، القاهرة، 2001.

21- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، مصر 1972.

22- عبد الله محمد الرحمان، علم الاجتماع الاقتصادي: النشأة والتطور، دار المعرفة، الإسكندرية، 1998.

23- عبد الله محمد عبد الرحمان علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.

24- لوفران جروج ، الحركة النقابية في العالم، ترجمة، إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980.

25- مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1982.

- باللغة الفرنسية

26) Saadi Rabah Nourelddine, la gestion socialiste des entreprises en Algérie, O.P.U, Alger, 1985.

27) Weiss François, doctrine et action syndicale en Algérie, édition cujas, Paris, 1970.

28) Boutefnoucht Moustapha , le socialise dans l'entreprise , O.P.U, Alger, 1986.

29) Ramond .F , les universités à la loupe, édition economica , paris, 1986.

30) Mucchielli .R , rôle et communications dans les organisation - Psycho-sociologie. des organisations, Paris, 1985

2- المعاجم الموسوعات والقواميس

- باللغة العربية

(31) غيث محمد عاطف، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1979.

(32) هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والأحصائية، دار النهضة العربية،

بيروت، 1980.

- باللغة الفرنسية:

33) Jean Marie, dictionnaire des ressources humaines, 2^{eme} édition; Peretti, Paris, 2001.

34) Frederic Delicourt, dictionnaire des termes du travail , édition de vecchi, Paris, 2001.

3- الدوريات

- باللغة العربية.

- (35) عبید أحمد، علی درب نضال العمال الجزائريين السياسي والنقابي بالجزائر وفرنسا، مجلة الثورة والعمل، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الطبعة الأولى، الجزائر، 1989.
- (36) عبید أحمد، علی درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة: المرشد، الجزائر، العدد 9، 1988.
- (37) محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية ترجمة، رابح بومحرز وآخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20، 1985.
- (38) موات السعيد، الحركة النقابية العمالية في الجزائر، مجلة روسيكادا، جامعة سكيكدة، العدد 1، ديسمبر 2003.
- (39) هيلموت نيمو شوفسلي، العوامل والآليات الموضوعية لتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر خلال فترة السيطرة الفرنسية، مجلة منظمة العمل العربية، الجزائر، العدد 3، 1979.

- باللغة الفرنسية:

- 40- Abdoun Rabah, l'économie algérienne à l'épreuve de l'ajustement structurel, In NAQD ,N° 41 1992.
- 41- Chikhi Said, ouvriers et état en Algérie (1967-1987), Alger, In soual, N° 9-10, Juillet 1989.
- 42- Chikhi Said, question ouvrière et rapport sociaux en Algérie; In NAQD, Mars 1994.
- 43- Dirck, Vandewalle, répture avec la socialisme libéralisation et privatisation économique en Algérie in NAQD, N°7, 1994.
- 44- Merouche Lemnouar, sur les origines de la classe ouvrière en Algérie organisation arabe du travail, Alger, N° 2 Décembre ,1979.

4- الرسائل الجامعية:

- باللغة العربية:

45 - طاوواوي زولبخة، الجوا التنظمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضى الأستاذة وأدائهم: دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تحت إشراف الأستاذ: عبد الحفيظ مقدم، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 1993-1994.

باللغة الفرنسية

45- Abdelkrim Benarab, étude des coûts et de l'efficacité du system universitaire Algérienne le cas de université de Constantine, Thèse pour l'obtention du doctorat en sciences économique, sous la direction de monsieur: François orivel, université de Bourgogne, 1997.

5- الجرائد الرسمية

46- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 والأمر رقم 96-12. المتضمن ممارسة الحق النقابي والوقاية وتسوية النزاعات.

6 - القوانين الأساسية:

47- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي، وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر الثالث المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27، 28، 29، مارس 2007.

48- القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المؤتمر الوطني العاشر، 18، 19 و 20 أكتوبر 2000.

7- التقارير

- باللغة العربية

49- التقرير الأدبي للمؤتمر الوطني العاشر للإتحاد العام للعمال الجزائريين: 18 - 19 - 20 - أكتوبر 2000 .

- باللغة الفرنسية

49 - Fidh Rapport, mission internationale d'enquête Algérie – Mission d'enquête sur les libertés syndicales, N° 349, Décembre 2002.

50 Balletin de l'association France Algérie, Paris N° 31, 1970.

8 - الجرائد:

باللغة العربية:

51- سفيان دال، النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين تؤكد استجابة الوصاية بمطلبها القاضي بتطبيق الشبكة الجديدة للأجور، الجزائر نيوز، 24-03-2008.

باللغة الفرنسية

52- Ahmed .K, le SNEU un nouveau syndicat pour les universitaires, la dépêche de kabilie, 24-03-2008.

53- Khelefati Sadek, la grève du CNES: quel syndicat pour quelle université ? El Watan, 07 septembre 2006

54- Oulebsir Nassima, rapport annuel 2007 sur les violations des droits syndicaux: l'Algérie toujours mauvais élève, le Jeune Indépendant, 20 septembre 2007.

9- مقالات مأخوذة من شبكة الأنترنت:

55- www.kefaya.org/obreports/0612101boro.html - ليرك بورو، الحركة النقابية منظمة عالمية:

56- مقال من أسبوعية روجال، بعض معالم الحركة النقابية العالمية ، العدد 2179، 3 نوفمبر 2006،

www.rezgar.com/debat/show.art.asp تعريب المناضلة:

56- Menouar Zeid, le syndicalisme Algérien toujours sous control:

www.algerie - watch.org/Français. Html

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
145	عدد الأساتذة حسب الرتب المهنية خلال السنة الجامعية 2007-2008	1
145	عدد العمال حسب الأصناف الوظيفية خلال السنة الجامعية 2007-2008	2
174	توزيع الأساتذة أفراد العينة بحسب الرتب المهنية	3
148	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والرتب المهنية	4
149	توزيع أفراد العينة بحسب السن والرتبة المهنية	5
149	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والخبرة المهنية	6
150	توزيع العمال أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية	7
151	توزيع العمال أفراد العينة بحسب التصنيف الوظيفي والجنس	8
152	توزيع العمال أفراد العينة بحسب الجنس والفئة العمرية	9
153	توزيع أفراد العينة بحسب الرتب المهنية والانخراط في "م.و.ا.ت.ع"	10
154	توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتب المهنية	11
155	توزيع المنخرطين في التنظيم النقابي "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتب المهنية والسن	12
156	توزيع المنخرطين من الرتبة المهنية أستاذ مساعد مكلف بالدروس في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن والجنس	13
156	توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و39 سنة حسب الجنس والرتبة المهنية	14
157	توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والخبرة المهنية	15
158	توزيع أفراد العينة غير المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتبة المهنية	16
159	توزيع عدد غير المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بحسب الجنس والسن	17
160	العوامل المفسرة للانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي	18
162	توزيع العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتبة المهنية	19
163	توزيع العوامل المفسرة للانخراط بحسب الجنس	20

164	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" للأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس أنثى بحسب السن	21
165	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس ذكر بحسب السن	22
166	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" مكلف بالدروس "جنس ذكر حسب السن	23
167	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" مكلف بالدروس "جنس أنثى بحسب السن	24
168	العوامل المفسرة لعدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع"	25
169	توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الرتب المهنية	26
170	توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الجنس	27
171	توزيع أسباب عدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن	28
172	رأي الأساتذة في مدى استقلالية نقابتهم عن الإدارة والدولة	29
173	رأي الأساتذة حسب الرتب المهنية في استقلالية نقابتهم	30
174	رأي الأساتذة حسب الجنس في استقلالية نقابتهم	31
175	علاقة الإدارة بنشاط النقابيين	32
176	مدى قوة دفاع النقابة عن الأساتذة	33
177	توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم تدافع بضعف شديد عن مصالحهم بحسب الرتب المهنية والسن	34
179	نتائج النشاط النقابي لنقابة الأساتذة	35
180	نتائج نشاط نقابة الأساتذة بحسب الرتب المهنية	36
181	مدى تحقيق النشاط النقابي لمطالب الأساتذة	37
183	المصالح ذي الأولوية بالنسبة للنقابة في دفاعها	38
184	مدى رضی الأساتذة عن نشاط "م.و.ا.ت.ع"	39
185	مدى رضی الأساتذة عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية	40
187	توزيع رأي الأساتذة المتعلق بعدم الرضى عن نشاط "م.و.ا.ت.ع" تبعاً لرتبهم المهنية	41

	والفتات العمرية	
188	علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي	42
189	علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بدافعية العمل لدى الأساتذة بحسب رتبهم المهنية	43
190	رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى دافعية نشاط "م.و.ا.ت.ع" للأداء البيداغوجي	44
192	رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي	45
193	توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم معرقل للأداء البيداغوجي على الرتب المهنية وحسب السن	46
194	توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم ليست معرقل نهائيا لأداء البيداغوجي بحسب رتبهم وأعمارهم	47
195	تصور الأساتذة لأدائهم وأداء الجامعة دون وجود "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية	48
197	توزيع أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية والانخراط في إ.ع.ع.ج	49
198	توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس والصنف الوظيفي	50
199	توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والسن	51
200	توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" الذين تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 49 سنة بحسب الجنس والصنف الوظيفي	52
201	توزيع العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والجنس	53
202	توزيع أسباب انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"	54
203	توزيع أسباب الانخراط بحسب الجنس	55
204	توزيع أسباب الإنخراط في "إ.ع.ع.ج" حسب الصنف الوظيفي	56
205	توزيع أسباب الانخراط "إ.ع.ع.ج" بحسب السن	57
206	توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"	58
207	توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" حسب الجنس	59
208	توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" بحسب الأصناف الوظيفية	60
209	رأي العمال في استقلالية نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفي	61

210	علاقة الإدارة بنشاط النقابيين	62
212	رأي العمال في قوة نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفية	63
213	رأي العمال في النتائج المحققة من النشاط النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين حسب أصنافهم الوظيفية	64
214	رأي العمال في مطالبهم المحققة بحسب أصنافهم الوظيفية	65
215	مدى رضى العمال من النشاط النقابي ل " الاتحاد العام لعمال الجزائريين " بحسب أصنافهم الوظيفية	66
216	مدى رضى العمال عن النشاط النقابي ل "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس	67
217	مدى رضى العمال عن النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بحسب السن	68
218	علاقة النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بالرضى الوظيفي للعمال حسب أصنافهم الوظيفية	69
219	علاقة النشاط النقابي لـ "إ.ع.ع.ج" بدافعية العمل للعمال حسب أصنافهم الوظيفية	70
220	رأي العمال في مدى دافعية الأداء البيداغوجي "إ.ع.ع.ج"	71
222	رأي العمال في مدى عرقلة نقابتهم لأدائهم	72
223	تصور العمال لأداء الجامعة في غياب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب أصنافهم الوظيفية	73

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
147	توزيع الأساتذة أفراد العينة بحسب الرتب المهنية	1
148	توزيع أفراد العينة بحسب الجنس والرتب المهنية	2
151	توزيع العمال أفراد العينة بحسب التصنيف الوظيفي	3
152	توزيع العمال أفراد العينة بحسب الجنس والفئة العمرية	4
154	توزيع أفراد العينة بحسب الرتب المهنية والانخراط في "م.و.ا.ت.ع"	5
157	توزيع المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والخبرة المهنية	6
158	توزيع أفراد العينة غير المنخرطين في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الجنس والرتبة المهنية	7
159	توزيع عدد غير المنخرطين في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بحسب الجنس والسن	8
160	العوامل المفسرة للانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي	9
162	توزيع العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في "م.و.ا.ت.ع" بحسب الرتبة المهنية	10
164	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس أنثى بحسب السن	11
165	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" جنس ذكر بحسب السن	12
167	العوامل المفسرة للانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بالنسبة لأساتذة الرتبة المهنية "أستاذ مساعد" مكلف بالدروس "جنس أنثى بحسب السن	13
168	العوامل المفسرة لعدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع"	14
169	توزيع أسباب عدم الانخراط بحسب الرتب المهنية	15
171	توزيع أسباب عدم الانخراط في "م.و.ا.ت.ع" بحسب السن	16
147	رأي الأساتذة حسب الجنس في استقلالية نقاباتهم	17
175	علاقة الإدارة بنشاط النقابيين	18
176	مدى قوة دفاع النقابة عن الأساتذة	19

178	توزيع رأي الأساتذة المتعلق بأن نقابتهم تدافع بضعف شديد عن مصالحهم بحسب الرتبة المهنية والسن	20
179	نتائج نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي	21
180	نتائج نشاط نقابة الأساتذة بحسب الرتب المهنية	22
182	مدى تحقيق النشاط النقابي لمطالب الأساتذة	23
183	المصالح ذي الأولوية بالنسبة للنقابة في دفاعها	24
184	مدى رضى الأساتذة عن نشاط "م.و.ا.ت.ع"	25
186	مدى رضى الأساتذة عن النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية	26
188	علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي	27
189	علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بدافعية العمل لدى الأساتذة بحسب رتبهم المهنية	28
191	رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى دافعية نشاط "م.و.ا.ت.ع" للأداء البيداغوجي	29
192	رأي الأساتذة حسب رتبهم المهنية في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي	30
196	تصور الأساتذة لأدائهم وأداء الجامعة دون وجود "م.و.ا.ت.ع" حسب رتبهم المهنية	31
197	توزيع أفراد العينة بحسب الأصناف الوظيفية والانخراط في إ.ع.ع.ج	32
198	توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس والصنف الوظيفي	33
199	توزيع المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والسن	34
201	توزيع العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" بحسب الصنف الوظيفي والجنس	35
202	توزيع أسباب انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"	36
204	توزيع أسباب الانخراط بحسب الجنس	37
206	توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج"	38
208	توزيع أسباب عدم انخراط العمال في "إ.ع.ع.ج" بحسب الأصناف الوظيفية	39
209	رأي العمال في استقلالية نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفي	40
211	علاقة الإدارة بنشاط النقائين	41
212	رأي العمال في قوة نقابتهم بحسب أصنافهم الوظيفية	42
214	رأي العمال في مطالبهم المحققة بحسب أصنافهم الوظيفية	43

216	مدى رضى العمال عن النشاط النقابي ل " الاتحاد العم لعمال الجزائريين " بحسب أصنافهم الوظيفية	44
217	مدى رضى العمال من النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بحسب الجنس	45
220	علاقة النشاط النقابي لـ "إ.ع.ع.ج" بدافعية العمل للعمال حسب أصنافهم الوظيفية	46
221	مدى دافعية الاتحاد العام للعمال الجزائريين للأداء البيداغوجي	47
222	مدى عرقلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين للأداء البيداغوجي	48
224	تصور العمال لأداء الجامعة في غياب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بحسب أصنافهم الوظيفية	49

تحية طيبة وبعد،
نتشرف بوضع استبيان في إطار تحضير لرسالة الماجستير تحت
عنوان:

الحركة النقابية العمالية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي
في الجامعة الجزائرية
- دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة-

المعدة من طرف الباحثة: شـطيبـي حـنـان
كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
جامعة منتوري قسنطينة

هذا الاستبيان يندرج ضمن الجزء التطبيقي للرسالة، وهو من
صميم البحث العلمي البحث، مع ضمان السرية الكاملة للمعلومات التي
تتكرمون بها.

واثقا من أنكم ستساهمون في تكوين إطارتنا التي هي بدورها
ستتحمل مستقبلا مهمة التعليم والتدريب.
مع تحياتي الخالصة.

عبد الكريم بن اعراب
أستاذ التعليم العالي
مدير مخبر الاقتصاد وإدارة الأعمال

المحور الأول: بيانات شخصية (أجب عن السؤال الذي يخصك)

1. الجنس: ذكر أنثى.
2. العمر: أقل من 20 ، [20،29] ، [30،39] ، [40،49] [50،59]
3. المهنة أستاذ: أستاذ تعليم عالي ، أستاذ محاضر ، أستاذ مساعد مكلف بالدروس ، أستاذ مساعد ، معيد ، معاون للتعليم العالي ،
4. المهنة عامل: مستخدم تأطير ، مستخدم تحكم ، مستخدم تطبيق ، مستخدم تنفيذ.
5. أخر شهادة علمية متحصل عليها:
6. الخبرة المهنية: أقل من 10 سنوات ، من 10 إلى 19 سنة ، من 20 إلى 30 سنة ، أكثر من 30 سنوات
7. هل أنت منخرط إلى تنظيم نقابي؟ نعم لا.
- 8- . إذا كنت منخرط إلى تنظيم نقابي هل هو؟
 CNES ، SNAPAP ، UGTA ، تنظيم آخر
- 9- إذا كانت إجابتك تنظيم آخر أذكره
- 10- رتبك في التنظيم
- 11- مدة الإنخراط
- 12- هل سبب انخراطك إليه هو: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
 الحصول على سكن ، الحصول على ترقية ، الحصول على منافع مادية ، من أجل المشاركة في السلطة ، رغبتك في الدفاع عن مصالح فئتك ، القناعة الشخصية لتكون نقابي.
- 13- لم تنخرط إلى تنظيم نقابي لأنك. (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
 ليس لديك قناعة شخصية لتكون نقابي ، لكثرة انشغالاتك ، عدم اقتناعك بأنه تنظيم يدافع عن مصالح العمال ، لا توجد مصلحة شخصية تتأتى من انضمامك إليه.

المحور الثاني: دور الحركة النقابية العمالية

- 14- هل النقابة في الجامعة بالنسبة للأساتذة خاضعة لسلطة الإدارة والدولة؟ (أجب على هذا السؤال إذا كنت أستاذا)
 نعم ، لا ، بدون إجابة
- 15- هل نقابة العمال في الجامعة خاضعة لسلطة الإدارة والدولة؟ (أجب على هذا السؤال إذا كنت عاملا)
 نعم ، لا ، بدون إجابة
- 16- أثناء ممارستك لنشاطك النقابي تقوم الإدارة (أجب عليه إذا كنت منخرطاً في تنظيم نقابي)
 بعرقلتك بشدة ، بعرقلتك ، لا تتدخل في نشاطك ، تسانديك ، تتعاون معك.
- 17- النقابة العمالية تقوم بالدفاع عن مصالح العمال بـ (أجب عليه إذا كنت عاملا)
 بقوة شديدة ، بقوة ، متوسطة ، بضعف ، بضعف شديد ، لا تدافع نهائياً عن مصالح العمال.

18- نقابة الأساتذة تقوم بالدفاع عن مصالح الأساتذة بـ: (أجب عليه إذا كنت أستاذا)
 بقوة شديدة ، بقوة ، متوسطة ، بضعف ، بضعف شديد ، لا تدافع نهائيا عن مصالح العمال .

19-- ماذا نتج عن النشاط النقابي في الجامعة؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
 تحسين الأجور ، تحسين ظروف العمل ، تحقيق مكاسب إجتماعية ، المشاركة في السلطة ، فرض شخصية العامل أمام الإدارة ، بدون جدوى.
إذا كانت إجابتك مكاسب إجتماعية أذكرها

20- هل حققت نقابتك الممثلة لك، مكتسبات فتمت بالمطالبة بها؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)
 كلها ، حققت الأساسي منها فقط ، حققت الثانوي منها فقط ، حققت الذي يتمشى مع مصلحة الأعضاء المنتسبين فيها ، حققت الذي لم يتطلب الجهد الكبير لكي توافق عليه الإدارة ، لم تحقق منها شيئا .

21- هل نقابتك تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح الفئة الممثلة لها؟
 دائما ، أحيانا ، لا تقوم بذلك نهائيا .

22- خلال فترة عملك بالجامعة، هل المصالح التي تدافع عنها النقابة العمالية وتضعها كأولوية، هي مصلحة المنخرطين أساسا؟
 دائما ، أحيانا ، لا تقوم بذلك نهائيا .

23- هل أنت راض عن النشاط النقابي التي تقوم به النقابة الممثلة لك في الجامعة؟

رضا شديد ، راضي ، رضى متوسط ، راضي قليلا ، غير راض نهائيا .

24- عندما تقوم النقابة الممثلة لك بالدفاع عن مصالحك، هل هذا يؤدي إلى شعورك بالرضى الوظيفي؟

رضى وظيفي شديد ، رضى وظيفي ، رضى وظيفي متوسط ، شعور قليل بالرضى الوظيفي . عدم الشعور بالرضى الوظيفي

المحور الثالث: الحركة النقابية العمالية والأداء البيداغوجي.

25- ما رأيك في الخدمات المتوفرة على مستوى جامعة منتوري؟

ممتازة ، جيدة ، متوسطة ، سيئة ، سيئة جدا .

26- ضمن عملك في الجامعة هل تشعر بالرضا الوظيفي؟

رضى وظيفي شديد ، رضى وظيفي ، رضى وظيفي متوسط ، رضى وظيفي قليل ، عدم الرضى الوظيفي .

27- ما هو العامل الذي يؤثر على أدائك في العمل ويعتبر الحافز الأكبر لك؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)

الأجر المرتفع ، ظروف العمل الجيدة ، العلاقات الإنسانية مع العملاء والإدارة ، أخرى .

إذا كانت إجابتك أخرى أذكرها

- 28- إذا قامت النقابة العمالية بالدفاع عن مصالحك هل هذا يدفعك للعمل؟
 بدافعية كبيرة جدا ، بدافعية ، بدافعية متوسطة ، بدافعية قليلة ، لا يدفعك للعمل نهائيا.
- 29- هل نقابة العمال دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة؟ (أجب عليه إذا كنت عاملا)
 دافع كبير جدا ، دافع ، دافع متوسط ، دافع قليل ، ليس دافع نهائيا.
- 30- هل نقابة الأساتذة دافع للأداء البيداغوجي في الجامعة؟ (أجب عليه إذا كنت أستاذا)
 دافع كبير جدا ، دافع ، دافع متوسط ، دافع قليل ، ليس دافع نهائيا.
- 31- هل نقابة العمال معرفل للأداء البيداغوجي في الجامعة؟ (أجب عليه إذا كنت عاملا)
 معرفل كبير جدا ، معرفل ، معرفل متوسط ، معرفل قليل ، ليس معرفل نهائيا.
- 32- هل نقابة الأساتذة معرفل للأداء البيداغوجي في الجامعة؟ (أجب عليه إذا كنت أستاذا)
 معرفل كبير جدا ، معرفل ، معرفل متوسط ، معرفل قليل ، ليس معرفل نهائيا.
- 33- كيف يمكنكم تصور أداء الجامعة دون نقابة لا للعمال ولا للأساتذة؟
 أداء ممتاز ، أداء جيد ، أداء متوسط ، أداء ضعيف ، أداء ضعيف جدا.

الفهرس التفصلي

المقدمة.....أ.

الفصل الأول: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

تمهيد 1

المبحث الأول: تعريف النقابة العمالية 1

المبحث الثاني: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية 4

أولاً: النظرية الأخلاقية للنقابة 8

ثانياً: النظرية السيكلوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية 10

ثالثاً: نظرية المضامين الاقتصادية 11

رابعاً: النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية 13

خامساً: النظرية السياسية 16

المبحث الثالث : تصنيف النقابات العمالية 18

1 - تصنيف على أساس العمل الاجتماعي 18

1-1: التقسيم التقليدي 18

2-1: تصنيف clegg 20

2-2: تصنيف على أساس السياسة النقابية 21

1-2: النقابة الإصلاحية 21

2-2: النقابة الثورية 22

3-2: النقابية المشاركة في السلطة 23

المبحث الرابع : مهام النقابات العمالية 25

1- المهمة الاقتصادية المادية 25

2- المهمة الاجتماعية 27

3- المهمة النفسية	28
4- مهمة تنظيمية وتنقيفية	28
المبحث الخامس : تنظيم النقابات العمالية.....	30
1- الهيكلة والتنظيم.....	30
2- تمويل النقابات العمالية	31
3- أساليب النشاط النقابي	33
1-3 : المفاوضات الجماعية	33
2-3 :الإضراب	37
3-3 :التوفيق والتحكيم.....	38
خلاصة الفصل الأول	39

الفصل الثاني : تطور التشغيل و الحركة النقابية العمالية في الجزائر

تمهيد	40
المبحث الأول : تطور عالم الشغل في الجزائر.....	41
1-أثناء الفترة الاستعمارية	41
2- بعد الاستقلال الوطني	43

المبحث الثاني : الحركة النقابية العمالية في الجزائر(نشأتها وتطورها) من الأحادية إلى

التعددية النقابية	48
1- الحركة النقابية العمالية في ظل الاستعمار الفرنسي.....	48
2- الحركة النقابية العمالية بعد الاستقلال الوطني.....	57
1-2 : المرحلة الأولى : مرحلة الحزب الواحد 1962-1988	57
أولا- التسيير الذاتي	58
ثانيا- التسيير الاشتراكي للمؤسسات.....	63
ثالثا: الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات	70
2-2 :مرحلة التعددية ابتداءا من 1989.....	73

79.....	المبحث الثالث: إشكالية النقابات المستقلة غير المعترف بها من الدولة
83.....	خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثالث: الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية

84.....	تمهيد
84.....	المبحث الأول: الإتحاد العام للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ح" "UGTA"
84.....	1- تأسيس الاتحاد العامل للعمال الجزائريين "إ.ع.ع.ج"
92.....	2- أسس وأهداف الإتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال قانونه الأساسي
94.....	3- هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين
94.....	3-1: الفرع النقابي
95.....	3-2: الهياكل الأفقية
95.....	3-3: الهياكل العمودية
96.....	3-4: الهياكل الوطنية
98.....	4- النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين
99.....	المبحث الثاني: النقابة الإسلامية للعمال "SIT"
101.....	المبحث الثالث: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "SNAPAP"
104.....	المبحث الرابع: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "م.و.أ.ت.ع" "CNES"
104.....	1- تعريفه
104.....	2- أهدافه
106.....	3- هياكله
106.....	3-1: الهيئات الوطنية
106.....	3-1-1: المؤتمر الوطني
107.....	3-1-2: المجلس الوطني
107.....	3-1-3: المكتب الوطني

108 4-1-3: المجلس التأديبي الوطني
108 2-3: الهياكل المحلية
108 1-2-3: الجمعية العامة
109 2-2-3: المجلس النقابي
109 3-2-3: المكتب النقابي
110 4-2-3: المجلس التأديبي المحلي
110 4- أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي
110 1-4: إضرابات سنة 1990./1989
111 2-4: إضرابات سنة 1991 - 1992
112 3-4: إضرابات سنة 1996-1997
112 4-4: إضرابات سنة 2006
113 خلاصة الفصل الثالث

الفصل الرابع : أثر الحركة النقابية للأساتذة والعمال على الأداء البيداغوجي في الجامعة

115 تمهيد
116 المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الجامعة والتعليم العالي
116 1- التعليم العالي
116 2- مفهوم الجامعة

المبحث الثاني: الجامعة الجزائرية حسب المشرع الجزائري

118 (تعريفها، تنظيمها ومهامها)
118 1- مفهوم الجامعة الجزائرية
121 2- تطور الجامعة الجزائرية
121 أ- المرحلة الأولى
123 ب- المرحلة الثانية
124 ج- المرحلة الثالثة

المبحث الثالث : الأداء البيداغوجي تعريفه، تقويمه وأدوات قياسه	125
1- معنى الأداء البيداغوجي	125
2- مفهوم تقويم الأداء البيداغوجي في الجامعة	126
3- مفهوم الأستاذ الجامعي وأداؤه	126
4- تقويم هيئة التدريس في الجامعة	128
1-4: التقويم الذاتي	129
2-4: تقويم الأستاذ من طرف النظراء	129
3-4: تقويم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة	130
4-4: تقويم الطالب للأستاذ	130
5- شروط تصميم وإعداد أنظمة تقويم فعالة للمدرس	135
6- صعوبات تواجه تحسين الأداء البيداغوجي	138
خلاصة الفصل الرابع	141

الفصل الخامس: نقابة الأساتذة والعمال في جامعة قسنطينة دافع ومعرقل للأداء البيداغوجي؟

تمهيد	142
المبحث الأول: ومضات حول جامعة قسنطينة	143
المبحث الثاني: نبذة عن مجتمع وعينة البحث	145
1-مجتمع البحث	145
2- وصف عينة البحث	146
1-2: وصف عينة الأساتذة	147
2-2: وصف عينة العمال	151
المبحث الثالث: ارتباط النقابة بالأداء البيداغوجي من خلال نتائج البحث الميداني	154
1- نتائج استمارات الأساتذة	154
1-1: المنخرطون في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "م.و.ا.ت.ع"	154
2-1: الأساتذة غير المنخرطين في " المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي"	159
3-1:العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي	161

- 4-1: سبب الانخراط 169
- 5-1: رأي الأساتذة التعليم العالي نقابة مستقلة فعلا عن إدارة الجامعة وهيئات الدولة؟
173
- 6-1: علاقة الإدارة بنشاط نقابة الأساتذة 176
- 7-1: مدى دفاع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي عن مصالح الأساتذة.. 177
- 8-1: نتائج نشاط المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي 180
- 9-1: مدى تحقيق النشاط النقابي "م.و.ا.ت.ع" لمطالب الأساتذة 182
- 10-1: أولويات الدفاع عن المصالح بالنسبة للنقابة 184
- 11-1: مدى رضى الأساتذة عن النشاط النقابي لنقابتهم 185
- 12-1: علاقة النشاط النقابي "م.و.ا.ت.ع" برضى الأساتذة الوظيفي 188
- 13-1: علاقة النشاط النقابي لـ "م.و.ا.ت.ع" بالدافعية للعمل لدى الأساتذة ... 190
- 14-1: رأي الأساتذة في مدى دافعية نشاط "م.و.ا.ت.ع"
- للأداء البيداغوجي 191
- 15-1: رأي الأساتذة في مدى عرقلة نقابتهم للأداء البيداغوجي 193
- 16-1: تصور الأساتذة لأدائهم وأداء الجامعة ككل دون وجود نقابتهم... 196
- 2- نتائج استثمارات العمال 198
- 1-2: العمال المنخرطون في "إ.ع.ع.ج" 198
- 2-2: العمال غير المنخرطين في "إ.ع.ع.ج" 202
- 3-2: أسباب انخراط العمال في التنظيم النقابي "إ.ع.ع.ج" 203
- 4-2: أسباب عدم انخراط العمال في التنظيم النقابي "إ.ع.ع.ج" 207
- 5-2: استقلالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن إدارة الجامعة 210
- 6-2: علاقة الإدارة بنشاط النقابيين 211
- 7-2: رأي العمال في قوة نقابتهم 212
- 8-2: نتائج النشاط النقابي لـ الاتحاد العام للعمال الجزائري 214
- 9-2: رأي العمال في طبيعة المطالب المحققة 215
- 10-2: مدى رضى العمال عن نقابتهم 216
- 11-2: علاقة النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بالرضى الوظيفي للعمال 219

220	12-2: علاقة النشاط النقابي "إ.ع.ع.ج" بدافعية العمل للعمال
121	13-2: رأي العمال في مدى دافعية "إ.ع.ع.ج" للأداء البيداغوجي
222	14-2: رأي العمال في مدى عرقلة "إ.ع.ع.ج" للأداء البيداغوجي
224	15-2: تصور العمال للأداء الجامعي دون نقابتهم
226	المبحث الرابع: استنتاجات عامة حول نتائج الاستثمارات
226	1- الاستنتاجات المتعلقة بالأساتذة
229	2- الاستنتاجات المتعلقة بالعمال
231	الخاتمة

الملخص

يوجد في العالم تجمعات للعمال، أخرى للطلبة وأيضا لأرباب العمل، من أجل الدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأعضائها.

فالنقابة العمالية تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، بالإضافة للمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

فالنقابة العمالية تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، بالإضافة للمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

فقد ظهرت النقابات العمالية بظهور الثورة الصناعية ، ذلك أن هذه الأخيرة نتج عنها تغير في أساليب الإنتاج، فأصبح هناك توجه للعمل الجماعي، فقد برزت أولى التنظيمات النقابية في إنجلترا في العقد الأول من القرن الثامن عشر، ثم انتشرت في كافة أوروبا والعالم.

أما في الجزائر كباقي البلدان المستعمر، ظهرت النقابات بها مع انتشار الورشات الصناعية، والمتتبع لها فإن نضوجها وتبلور نشاطها يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركة النقابية الجزائرية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.

وبعد الاستقلال الوطني ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين المسيطر على الساحة النقابية في الجزائر، وبصدور دستور 1989 ،الذي نص على التعددية الحزبية وكذلك التعددية النقابية، فظهرت عدة نقابات وطنية مستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

أما بالنسبة للحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية فهي حديثة الظهور، ففي ظل الحزب الواحد كانت النقابة الوحيدة الممثلة للعمال والأساتذة هي "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" ، وبعد التعددية النقابية ظهرت مجموعة من التنظيمات إلى جانب الاتحاد منها "النقابة الإسلامية للعمال" ، "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي" وأخرى ممثلة للأساتذة منها "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" والنقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين".

إن لهذا الموضوع أهمية كبيرة في سياق الموارد البشرية، وفي سياق اقتصاد العمل نهدف من خلاله إلى كشف الارتباط الموجود بين نشاط النقابات العمالية وأداء الموارد البشرية فأخذنا الجامعة الجزائرية كعينة عن مختلف المنظمات، وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل التالي: هل الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

وفي سبيل الإجابة عن هذا التساؤل تناولنا موضوعنا عبر خمسة فصول، أربعة منها نظرية والخامس تطبيقي، فتطرقنا في الفصل الأول إلى الحركة النقابية العمالية في الفكر الإنساني، وفي الفصل الثاني تعرضنا من خلاله إلى تطور التشغيل والحركة النقابية العمالية في الجزائر، وفي الثالث تناولنا بالتخصص مختلف التنظيمات النقابية على مستوى الجامعة الجزائرية، أما في الفصل الرابع تناولنا أثر الحركة النقابية للعمال والأساتذة على الأداء البيداغوجي.

في دراستنا التطبيقية أردنا كشف الارتباط الموجود بين نشاط الحركة النقابية للعمال والأساتذة في جامعة منتوري والأداء البيداغوجي، ولجأنا في سبيل ذلك إلى الاستمارة، فعينة بحثنا تتكون من 148 أستاذ و 228 عامل ومن خلال تحليلنا للاستمارات، توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي.

الكلمات المفتاحية:

النقابة العمالية، النقابة العمالية في الجزائر، نقابة العمال والأساتذة في الجامعة الجزائرية تقويم الأداء البيداغوجي، علاقة الحركة النقابية للأساتذة و العمال بالأداء البيداغوجي.

Résumé

Il existe dans le monde, des syndicats des travailleurs, des étudiants des hommes d'affaires et dont le rôle sont de défendre leurs intérêts.

Le syndicat des travailleurs est une association organisée, qui défend les droits et les intérêts d'un membre, d'un groupe ou de l'ensemble des travailleurs. De plus il participe a la prise de décisions relatives a l'organisation du travail, en fonction d'une politique déterminée et s'inscrivant dans un cadre donné.

Les syndicats des travailleurs sont nés avec l'essor de la révolution industrielle qui a changé les méthodes de production et avec l'apparition du travail collectif.

Le premier syndicat est né en Angleterre dans la première moitié du 18 siècle, la deuxième moitié a vu la sa propagation à travers l'Europe, puis le monde.

L'Algérie, à cause de la colonisation, n'a vu la naissance de syndicat qu'à travers la propagation d'ateliers industriels .Le syndicat le plus fort et le plus représentatif est l'UGTA, qui s'est donné pour mission de défendre les droits de tous travailleurs Algériens.

Après l'indépendance, l'UGTA est demeurée le seul syndicat opérationnel et reconnu en tant que tel par le pouvoir.

Ce n'est qu'à partir de 1989, et ce avec l'élaboration de la nouvelle constitution qui a permis le multipartisme et le pluri syndicalisme que sont apparus différents syndicats autonome,dont nés nombre d'autres syndicats :le SIT ,le SNAPAP ,le CNES.....

Ce thème revêt une importance capitale dans la gestion des ressources humaines et dans l'économie du travail.

Notre travail vise à montrer le lien existant entre les syndicats et le rendement pédagogique.

Nous avons pris comme modèle représentatif l'université algérienne ce qui nous a mené à poser la problématique suivante : le mouvemente syndical des travailleurs et

enseignants dans l'université Algérienne est –il un stimulus ou un frein pour le rendement pédagogique?

Notre mémoire se compose de 5 chapitres (dont 4 sont théoriques, le 5eme traitant du cote pratique)et ayant pour thème.

- a- Syndicat de travailleurs dans la pensée humaine.
- b- Evolution du monde du travail et du mouvement syndical en Algérie.
- c- Les différents organisations syndicales au niveau de l'université Algérienne
- d- Evaluation du rendement pédagogique
- e- Notre partie pratique pour but de montrer le lien existant entre le mouvement syndical des travailleurs et des enseignants exerçants au niveau de l'université de Constantine et leur rendement pédagogique.

Nous avons utilisé un questionnaire distribue à 148 enseignants et 228 agents.

L'analyse des nous à fermis de tirer des conclusions relative à la relation liant le mouvement syndical universitaire et le rendement pédagogique.

Les mots clés:

Le syndicat de travailleurs, les syndicats des travailleurs en Algérie, les syndicats des travailleurs et des enseignants à l'Université Algérienne évaluation de la performance pédagogique, le lien existant entre les syndicats et le rendement pédagogique.

Abstract

In the world, there existed what can we call as workers groupings, students, or even employers, in order to defend the moral and material interests.

Workers Trade Union is an optional gathering organized for workers to represent the protection of rights, and to defend the moral and material interests of one of its members, taking some of them or what was common between them; as well as to contribute in the decision making and the organization of their work, according to a specific policy based on a certain reference frame.

It has appeared within the emergence of the industrial revolution which caused a main change in production methods that resulted in a tendency of collective works. The first emergence of Workers Trade Union was in England in the first decade of the eighteenth century, and then it spread throughout Europe and the world.

But in Algeria, as any other colonized country, these Trade Unions emerged only within the spread of industrial workshops, that its paroxysm activities were witnessed within the history of the General Union of Algerian Workers, and this was considered as the most effective and the more real movement of the Algerian Trade Unions that claims and defends the rights of the Algerian Workers.

After the National Independence, the General Union of Algerian Workers remains the dominant one among any other Trade Union in the country, even after 1989 Constitution that was for the multi-party system which allows the emergence of other independent national Trade Unions as well as General Union of Algerian Workers.

At the Algerian University the appearance of Students Trade Unions was unusual, or as we can say something modern; because at the time of one party system the only Trade Union that represent teachers and Students was the General Union of Algerian Workers. But within the multi-party system, there appeared so many Trade Unions among them "The Islamic Association of the workers", "The National Independent Trade Union for Public Office Users", and some Chers representing the teachers

among them are "National Council of Teachers of Higher Education" and "The National Association of Professors"

Following the human resources and the economy of works, we are aiming at identifying the link between the activity of Trade Unions and human resources performance. And to reach that purpose we took the Algerian University as one specific sample from the various organizations in Algeria; for this we asked the question: Is the movement of the Workers and Teachers Trade Union considered as a motivator or a cripple for the pedagogical performance?

In order to answer this question, we addressed the issue through five chapters, four of them theoretical and one practical.

The first chapter we were interesting in workers trade union movement in human thought. In the second we have showed the development of employing and the working trade union movement in Algeria, and the third chapter we were concerned with the different trade union systems at the Algerian university; while in the fourth one we have dealt with the impact of Workers and Teachers Trade Union movement on the pedagogical performance.

But in our applied study which represents the fifth chapter(the practical one), we tried to show the link between the Workers and Teachers Trade Unions activity at Mentouri University and the pedagogical performance, and to do so we used some sort of forms in that our research sample consists of 148 teachers, and 228 workers. And through our analysis of forms, we have reached a set of results concerning the relationship between the workers and teachers trade union movement at university and the pedagogical performance.

Key Words:

Trade union, trade union in Algeria, workers and teachers trade union at the algerian university, pedagogical performance evaluation, the link between trade unions and educational performance.