

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري - تيزي وزو-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

فرع علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل



واقع الممارسة النقابية ودوافع الانخراط النقابي
لدى أساتذة جامعة مولود معمري – تيزي وزو-
دراسة حالة نقابة CNES

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص تنظيم و عمل

تحت إشراف

الأستاذ: شاوش حميد.

إعداد:

- أوقمات حسيبة .

- بعزيز سارة.

السنة الجامعية: 2015 - 2016

" كلمة شكر "

نشكر الله عزوجل على توفيقه لنا للإنجاز هذا العمل الذي أمدنا بالقدرة و الصبر لإتمامه.

يسرنا أن نتقدم بالشكر الخالص للأستاذ المشرف "السيد شاوش حميد" الذي كان نعم الناصح و خير مرشد ، ونشكره على تفضله بالإشراف على هذه المذكرة و تشجيعه المتواصل طيلة مراحل البحث و الحرص على نجاح هذا العمل.

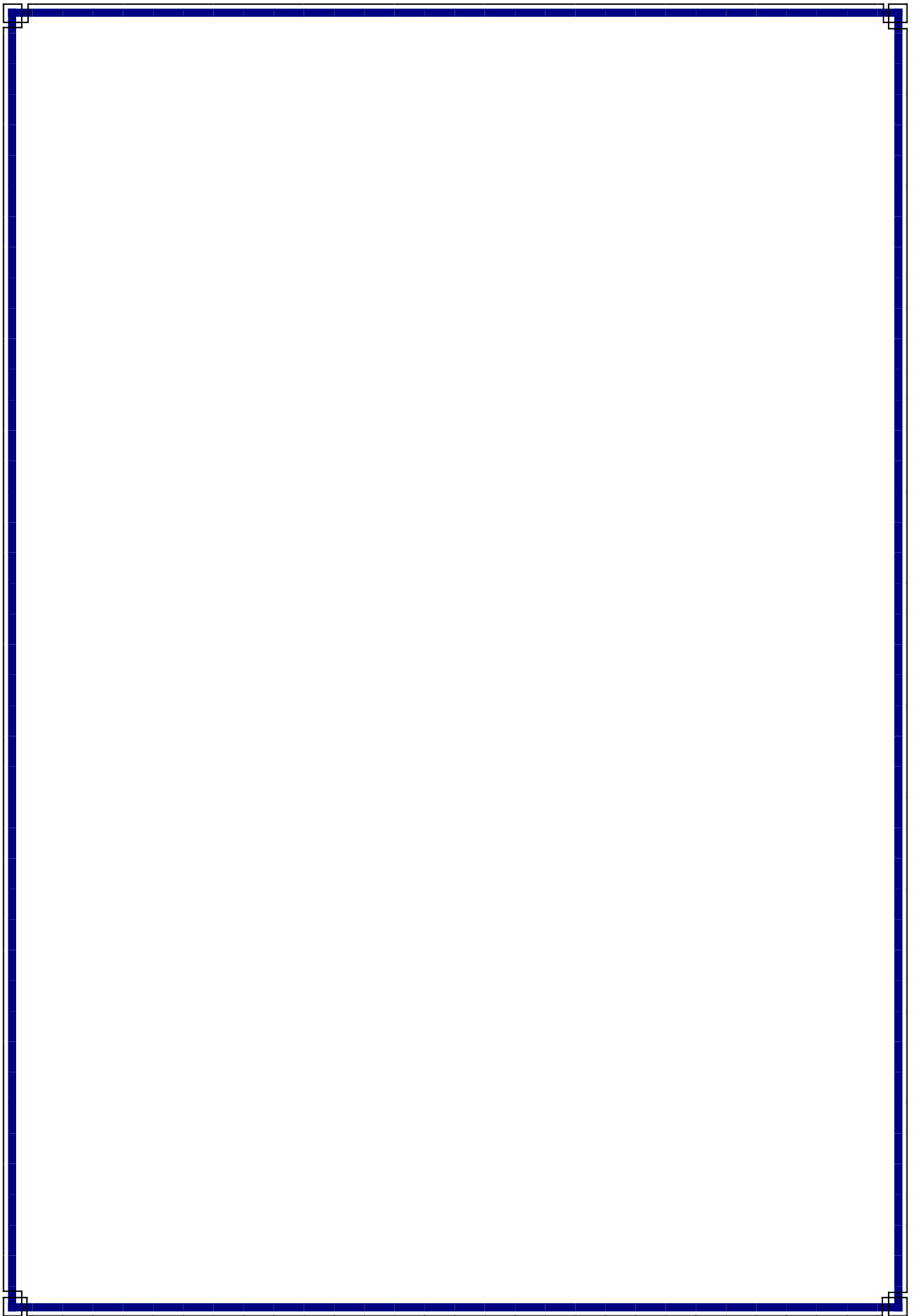
كما نتقدم بالشكر و التقدير لسادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

و نتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة أساتذة علم اجتماع تنظيم و عمل و كافة العاملين بكلية علم الاجتماع و كلية العلوم الإنسانية .

دون أن ننسى بتقديم بالشكر و التقدير لممثلي المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي و كل الأساتذة المنخرطين إليه، بالإضافة إلى ممثل النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية السيد "مقروش يحييا" لتقديمه المساعدة و النصائح و التوجيهات لنا.

و في الأخير نتقدم بالشكر إلى كافة العائلة والأصدقاء وإلى كل من ساهم من بعيد و من قريب لإنجاز هذا العمل و لو بكلمة طيبة.

- أوقمات و بعزیز -



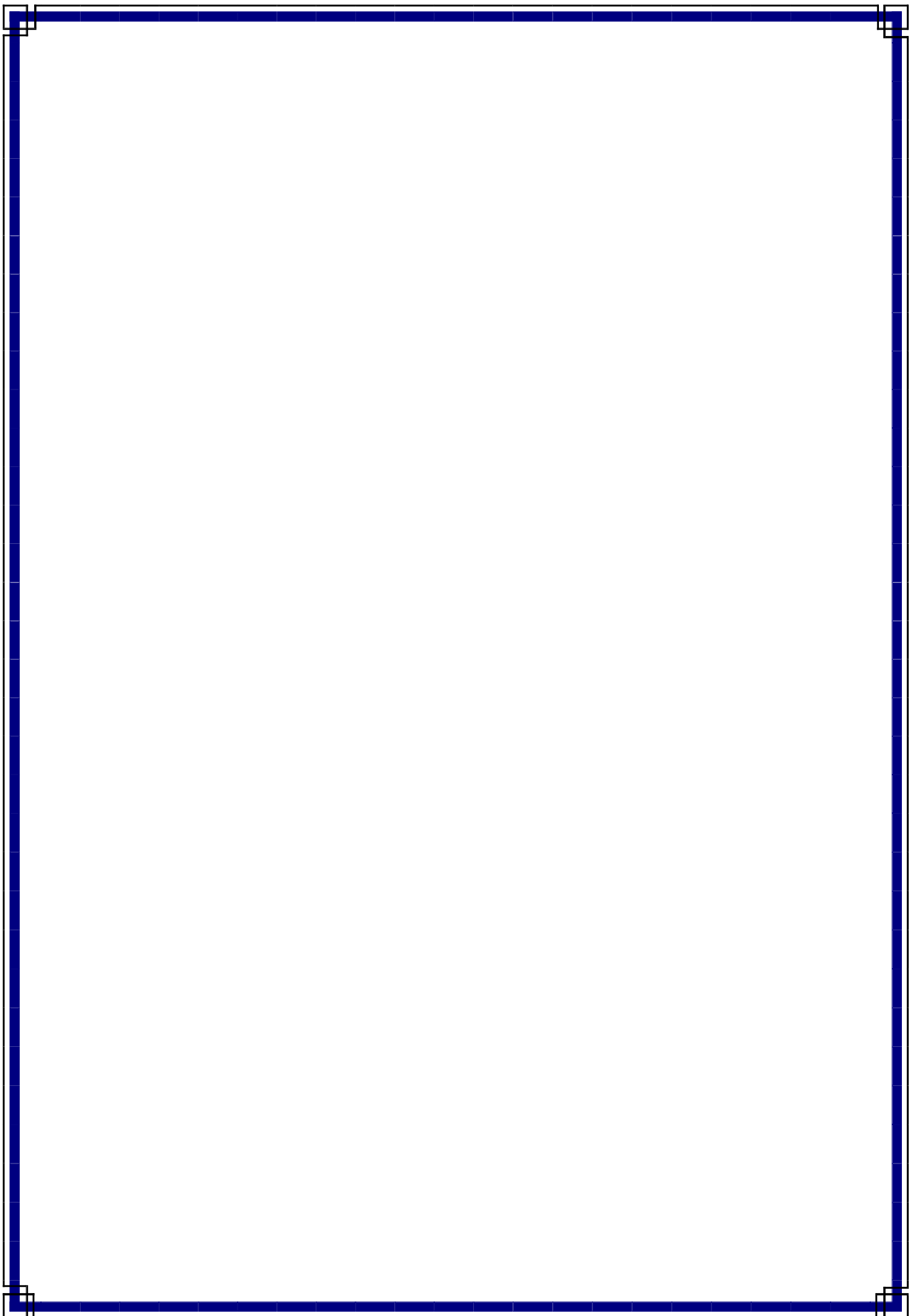
"الإهداء"

الحمد لله الذي أعاننا بالحلم و أكرمنا بالقوة و أجملنا بالعافية أتقدم بإهداء عملي إلى:
من أحسن لي و مد لي يد العون و لم يبخل بنصائحه "أبي" العزيز أطال الله في عمره.
و إلى من أنارت قلبي في حب العلم التي وجدت فيها بر الحنان و الأمان "أمي" الغالية
أطال الله في عمرها عسى نيل رضاكما.
و إلى إخواني "جمال" و "هشام" و أختي الوحيدة "لامية" الذين أتمنى لهم حياة سعيدة سواء
في الدراسة أو الحياة العملية.

كما أهدي عملي إلى جدتاي "حسني" و "زهور" اللتان أتمنى لهما عمرا مديدا و إلى روح
جداي الطاهرة "أحمد" و "محمد" ، و إلى كل أقربائي بما فيهم أخوالي و زوجاتهم و
خالاتي و أزواجهن بالخصوص "أسيا" و "مليكة" و خالي "أرزقي" و أولادهم و إلى
"مولود" و الكتكوت الصغير "أكسيل" و ابنتي خالتي "أنية و سلمى" ، بالإضافة إلى كل
أعمامي بالخصوص عمي "مهند طاهر" الذي أتمنى له الشفاء العاجل و إلى كل عماتي و
أولادهم . و إلى الكتاكيت الصغار "فريد" "طاهر" و "روميسا".

كما أهدي عملي هذا إلى أعز صديقة عرفتها في حياتي و معها عرفت معنى الصداقة و
الوفاء "دكار تفسوث" و إلى كل عائلتها بالخصوص "ليليان" "ميليسا" و "سيرين" ، و إلى كل
صديقاتي و أصدقائي : ثللي ، دليلة و أبنائها الكتاكيت "مجيد" و "أليسيا" ، نبيلة مومن .
و في الأخير أهديه إلى "سارة" التي تعبت معي طيلة مشوارنا الدراسي للإنجاز هذا العمل
المتواضع و إلى كل عائلتها، و أهديه إلى كل من ساهم من قريب و من بعيد في إنجازه.

- حسيبة -



" الإهداء "

أهدي عملي المتواضع و ثمرة جهدي بعد الله عزّ و جلّ، إلى جدتي رحمها الله و أسكنها فسيح جناته، هي الأم الثانية، والأخت و الصديقة، كانت كل شيء في حياتي و مثل أعلى أقتدي به بعد مماتها لم أعرف إنسانة طيبة و ذو أخلاق لطيفة و جميلة. أحبك كثيرا.

إلى والدتي أطال الله عمرها و التي هي سر سعادتي و مصدر فرحي و بسمتي، التي سهرت عليّ منذ صغري و خصصت لي مكانة كبيرة في قلبها مهما كان أنا الأولى عندها و أتمنى لها أيام سعيدة.

إلى أبي أطال الله في عمره و أتمنى له صحة جيدة.

إلى أعلى إنسان في حياتي و أعز أخ "أميروش" لا أستطيع وصف قدر محبتي له و مكانته في قلبي فهو كل شيء في حياتي.

إلى خالتي "دليلة" و زوجها "كريم" و أبنائها "إسماعيل"، "أمين"، "ريان" صغيري، أقول لهم لا أستطيع شكرهم على ما قدموه لي من كل ما أحججه.

إلى عائلتي "بعزيز"، جدتي العزيزة أطال الله في عمرها، إلى أعمامي و عماتي.

إلى عائلة "بوزقزة" بدءًا من جدي "سعيد" إلى خالي "محمد" و زوجته "ياسمين"، إلى أخوالي "مراد" و زوجته "كاتية" "أعمر" و "بلال"، هم كانوا مصدر فرح و سعادة و معني للحياة.

إلى خالاتي "سميرة" "ليلة" و "كريمة" و "زكية" و أزواجهن، هنّ أخواتي اللواتي ليس عندي.

إلى الصغار "ريان"، "يوسف"، و الصغيرة الكتكوتة "مريم" و الطفل الصغير "محمد نبيل"

إلى صديقتي "ياسمين"، "دينة"، و "مريم".

و إلى زميلتي "أوقمات حسيبة" التي تقاسمت معي هذا العمل، وإلى كل عائلتها.

الفهرس:

كلمة الشكر.

الإهداء.

فهرس الجداول.

مقدمة..... أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي لدراسة.

- 05 1- إشكالية الدراسة.
- 07 2- الفرضيات.
- 08 3- تحديد مفاهيم الدراسة.
- 12 4- أسباب اختيار موضوع الدراسة.
- 12 5- أهمية موضوع الدراسة.
- 12 6- أهداف موضوع الدراسة.
- 13 7- المنهج المتبع.
- 13 8- التقنيات المستعملة في الدراسة.
- 17 9- الدراسات السابقة.
- 19 10- صعوبات الدراسة.

الإطار النظري لدراسة.

الفصل الثاني: النقابة في العالم.

- 22 تمهيد الفصل.
- المبحث الأول: نشأة النقابة في بعض دول العالم.
- 23 المطلب الأول: التجربة البريطانية.
- 25 المطلب الثالث: التجربة الألمانية.
- 26 المطلب الثاني: التجربة الأمريكية(الو.م.أ).

26	المطلب الرابع: التجربة الفرنسية.....
29	المطلب الخامس: التجربة في المغرب العربي.....
	المبحث الثاني: إجراءات تأسيس النقابة، تنظيمها، مهامها، مصادر تمويلها.
30	المطلب الأول: إجراءات تأسيس النقابة.....
32	المطلب الثاني: تنظيم النقابة.....
33	المطلب الثالث: مهام النقابة.....
34	المطلب الرابع: مصادر تمويل النقابة.....
36	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الممارسة النقابية في الجزائر.

تمهيد الفصل.

المبحث الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر.

المطلب الأول: فترة الاستعمار الفرنسي.

3901- قبل الثورة 1954.....

.....02- أثناء الثورة 1954.....

41المطلب الثاني: فترة ما بين 1962 - 1988.....

42المطلب الثالث: التجربة التعددية(التجربة السياسية)و التعددية النقابية.....

47المطلب الرابع: الإضراب و الممارسة النقابية في الجزائر.....

المبحث الثاني: الممارسة النقابية والانخراط النقابي في الجامعة الجزائرية.

54المطلب الأول: الاتحاد الوطني العام للعمال الجزائريين (UGTA).....

66المطلب الثاني: النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP).....

68المطلب الثالث: المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي (CNES).....

المطلب الرابع: أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في

73جامعة مولود معمري تيزي وزو.

75خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الجانب التطبيقي.

	المبحث الأول: دراسة حالة كناس.
78	المطلب الأول: العينة وكيفية اختيارها.....
	المطلب الثاني: 01- الدراسة الاستطلاعية.....
79	02- مجالات الدراسة.....
	المطلب الثالث: 01- جامعة مولود معمري.....
81	02- كيفية تسجيل لنقابة cnes.....
84	المبحث الثاني،: خصائص العينة.....
	المبحث الثالث: تحليل وعرض فرضيات للدراسة.
89	المطلب الأول: عرض وتحليل جداول الفرضية الأولى.....
109	المطلب الثاني: تلخيص نتائج الفرضية الأولى.....
111	المطلب الثالث: عرض وتحليل جداول الفرضية الثانية.....
126	المطلب الرابع: تلخيص نتائج الفرضية الثانية.....
127	الاستنتاج العام.....
128	خاتمة.....
	الملاحق.
	المراجع.

فهرس الجداول:

الرقم	عناوين الجداول	الصفحة
01	يمثل عدد المنخرطين في جميع الكليات إلى نقابة كناس.	84
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	85
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.	85
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	86
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.	87
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.	87
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب كلية التدريس.	88
08	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مدة الالتحاق.	88
09	يمثل العلاقة بين الجنس و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	89
10	يمثل العلاقة بين السن و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	90
11	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	91
12	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	92
13	يمثل العلاقة بين الحالة المدنية و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	93
14	يمثل العلاقة بين مدة الالتحاق و موقف أفراد العينة من نقابة كناس.	94
15	يمثل العلاقة بين الجنس و رضا أفراد العينة من نقابة كناس.	95
16	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و رضا أفراد العينة من نقابة كناس.	96

97	يمثل العلاقة بين الجنس و تجديد بطاقة الانخراط.	17
98	يمثل العلاقة بين السن و تجديد بطاقة الانخراط.	18
99	يمثل العلاقة بين مدة الالتحاق و تجديد بطاقة الانخراط.	19
100	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و دفع رسوم الإشتراك.	20
101	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و دفع رسوم الإشتراك.	21
102	يمثل العلاقة بين الجنس والمشاركة في الإضرابات و الاحتجاجات.	22
103	يمثل العلاقة بين السن والمشاركة في الإضرابات و الاحتجاجات.	23
104	يمثل العلاقة بين الجنس و المشاركة في الاجتماعات.	24
105	يمثل العلاقة بين السن و المشاركة في الاجتماعات	25
106	يمثل العلاقة بين الجنس و وجود حوار بين ممثلي النقابة.	26
107	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و أشكال المطالبة التي تبنتها النقابة.	27
108	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و تقييم الممارسة النقابية.	28
109	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و صدق نقابة كناس في تمثيلها.	29
111	يمثل العلاقة بين الجنس و دوافع الانخراط في النقابة.	30
112	يمثل العلاقة بين السن و دوافع الانخراط في النقابة.	31
113	يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و دوافع الانخراط في النقابة.	32

114	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و دوافع الانخراط في النقابة.	33
115	يمثل العلاقة بين مدة الإلتحاق و دوافع الانخراط في النقابة.	34
117	يمثل العلاقة بين الجنس و الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة.	35
118	يمثل العلاقة بين السن والدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة.	36
119	يمثل العلاقة بين الحالة المدنية و الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة.	37
120	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و مدى دفاع النقابة عن مصالح المنخرطين	38
121	يمثل العلاقة بين مدة الإلتحاق و مدى دفاع النقابة عن مصالح المنخرطين	39
122	يمثل العلاقة بين مدة الإلتحاق و ما نتج عن النشاط النقابي	40
123	يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و إمكانية الدفاع عن الحقوق بدون نقابة	41
124	يمثل العلاقة بين الجنس و إمكانية ترك النقابة بمجرد الحصول على حقوقهم	42
125	يمثل العلاقة بين الجنس والمطالب المراد تبنيها.	43

المقدمة:

بعد الثورة الصناعية التي عرفتها الدول الأوروبية التي نتج عنها، تشكيل طبقتين متنافستين البرجوازية التي تملك و وسائل الإنتاج و هم أرباب العمل، و الطبقة العمالية (البروليتاريا) التي تملك سوى قوة عملها.

هذه الثورة الصناعية كانت سبب في التغيير الجذري في المصانع و ورشات العمل، و دفع العمال للخروج إلى الشارع والاحتجاج ضد أرباب العمل و الطلب بحقوقهم، و هذا ما دفعهم إلى إنشاء حركات عمالية و نقابية. فهذه الأخيرة لم تكن وليدة الصدفة، بل كانت نتيجة خصائص المجتمع آنذاك. و عند الرغبة في التحدث عن هذا التغيير يجب الإشارة إلى بريطانيا، باعتبارها المهد الأول للحركة النقابية، وذلك بعد الظروف القاسية التي كان يعيشونها العمال.

كل هذا جعل من العمال يدركون مدى المعانات التي يعيشونها و رغبة في تغيير و تحسين ظروفهم، و طالبوا بحقوقهم في تشكيل تنظيمات تدافع عنهم، و ذلك بتوحيد صفوفهم لإجبار أرباب العمل لتحسين وضعيتهم عن طريق رفع نسبة الأجور و تحسين ظروفهم المهنية.

أول تنظيم نقابي تأسس كان في بريطانيا عام 1825 م، على شكل اتحادات أو على شكل جمعية مهنية، تدافع عن حقوق العمال، و بعد ذلك انتقلت إلى البلدان الأوروبية الأخرى. ففي فرنسا فقد كان أول اعتراف للحق النقابي، ذلك بعد صدور قانون "فلكدك روسو" بعام 1884 م، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية في هذا البلد منها، الكنفدرالية الفرنسية للعمل، الكنفدرالية العامة للشغل، و انضمام عمال الجزائريين في المهجر إليها لأنهم مجبرين على إيجاد نوع من الحماية النقابية، ثم انتقلت ظهور النقابات إلى الدول الأوروبية و دول العالم و حتى العالم العربي، طالبوا بالاعتراف بالحق النقابي كأداة فعلية لتمثيل العمال.

بعد هذا التصاعد و انتشار النقابات في العالم و ظهور السياسة الوطنية، بدأ التفكير في تأسيس عمل نقابي تحت إطرارات نقابية جزائرية، حيث اقتنع العمال الجزائريين أن المستعمر لا يمكن أن يمنح لهم حريتهم، و مع التكوين الذي تلقاه عمال الجزائر في المهجر بدأت في ظهور أول علامات تأسيس تنظيمات نقابية، و فعلا تم تأسيس أول نقابة في الجزائر في يوم 24 فيفري 1956، المتمثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين برئاسة "عيسات إيدير"، إلى جانبه الإتحاد العام لنقابات الجزائريين، و الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين لكن منذ نشأة الإتحاد العام للعمال الجزائريين استحوذ على العمل النقابي، لكن مع الوقت أدرك العمال بعد التفتح على العالم الخارجي، أن الإتحاد جهاز تستعمله السلطة للتخفيف من حدة الضغط الاجتماعي، هذا ما جعلهم يطالبون بالاستقلالية عن هذا التنظيم، و فتح المجال لتأسيس نقابات أخرى.

بعد الاستقلال و إصدار دستور 1989، من خلاله تمّ صدور قانون 90-14 المؤرخ سنة 1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، و تحرر هذا النشاط من الأحادية و تأسيس عدة منظمات نقابية في مختلف القطاعات، منها: نقابة القضاء، الصحة، المحامين، قطاع التربية و التعليم العالي...¹

مع إحلال الجزائر للتعددية الحزبية و النقابية، أنشأت عدة تنظيمات نقابية وطنية مستقلة منها النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، إضافة إلى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

إنّ الحركة النقابية في الجامعة حديثة النشأة، كما أنّ لتبني هذه الأخيرة للمجلس الوطني لتعليم العالي ذلك للبحث عن الجودة في إنتاجها و التحكم في التكاليف ، و تسعى أيضا إلى تحسين أداء الناشطين في العملية التعليمية، فالأستاذ هو جوهر الفعل ذلك لرفع و تحسين مستواه و تخصصه. فباعتبار موضوع دراستنا حول واقع الممارسة النقابية و مستوى الانخراط النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لدى أساتذة جامعة مولود معمري فإنّ خطة بحثنا جاءت كالتالي. الفصل الأول هو الإطار المنهجي للدراسة الذي يحتوي على إشكالية الدراسة، الفرضيات، تحديد المفاهيم، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، المنهج المتبع، التقنيات المستعملة، الدراسات السابقة، صعوبات الدراسة.

ثم الإطار النظري للدراسة الذي يحتوي على الفصل الثاني تحت عنوان النقابة في العالم، و له تمهيد للفصل، منقسم إلى مبحثين، المبحث الأول عنوانه نشأة النقابة في بعض دول العالم، و له أربعة مطالب، أما المبحث الثاني عنوانه إجراءات تأسيس النقابة، تنظيمها، مهامها، مصادر تمويلها الذي بدوره ينقسم إلى أربعة مطالب و في الأخير خلاصة الفصل.

أما الفصل الثالث تحت عنوان الممارسة النقابية في الجزائر، و له تمهيد الفصل، و هو أيضا منقسم إلى مبحثين، المبحث الأول بعنوان تاريخ الحركة النقابية في الجزائر، و له أربعة مطالب، أما المبحث الثاني بعنوان الممارسة النقابية و الانخراط النقابي في الجامعة الجزائرية، و له أربعة مطالب، و في الأخير خلاصة الفصل.

أما الفصل الرابع فقد خصصناه للجانب التطبيقي، الذي ينقسم إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول بعنوان دراسة حالة كناس، وله ثلاث مطالب، و المبحث الثاني فقد خصصناه لخصائص العينة، ليس عنده مطالب، أما المبحث الثالث خصص لتحليل و عرض فرضيات الدراسة، الذي ينقسم بدوره إلى أربعة مطالب. و في الأخير الاستنتاج العام.

¹حرية عيوش، استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية، دراسة منوغرافة لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة لنيل شهادة ماجستير، علم الاجتماع، تنظيم و عمل، الجزائر، 2005-2006، ص 09.

الإطار المنهجي

الفصل الأول:

الإطار المنهجي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار موضوع الدراسة
- 4- أهداف موضوع الدراسة
- 5- أهمية موضوع الدراسة
- 6- تحديد مفاهيم الدراسة
- 7- المنهج المتبع
- 8- التقنيات المستعملة في الدراسة
- 9- الدراسات السابقة
- 10- صعوبات الدراسة

01- الإشكالية:

شهدت المصانع تغييرات عديدة و ظهور الثورة الصناعية، كما إن للاكتشافات الجديدة و إدخال الآلات، ففرض في تغيير الو رشات الذي رفضه العمال سبب في تشكل نزاعات بين العمال و أرباب العمل مع العلم بوجود طبقتين متنافستين ، البرجوازية و طبقة العمال (البروليتاريا)، سبب في ذلك ظهور حركة عمالية تطالب بحقوق العمال و محاولة إزالة الظروف القاسية التي كان يعيش فيها العمال من فقر و اغتيال و ظلم و المطالبة بظروف أحسن أثناء العمل.

ولكن سرعان ما تشكل فيهم وعي نضالي جعلت من العمال يتفطنون للظروف القاسية التي كانوا يعيشونها، وذلك حسب رأي "كارل ماركس"، الذي يرى أن الحركات العمالية أنشأت في العالم خاصة في البلدان الأوروبية ولكن اختلفت أسباب ظهورها ورغم اختلاف نشأتها إلا أن الهدف واحد وهو رفض للظلم والمطالبة بظروف أحسن للعمال، وذلك حسب نظرية الوراثة التي انطلق أصل نشأة الحركة العمالية والموقع الذي تمثله في المجتمع فترى أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين تلك الظروف التي كان يعيشها هؤلاء العمال.(1)

مع انتشار الثورة الصناعية وبلوغ ذروتها وتوسعها في البلدان الأوروبية أنشأت أول التجمعات النقابية التي تعتبر أنها فعالة من أجل الدفاع عن مصالح العمال، فالحركة النقابية ما هي إلا نتاج صراع من الطبقة العمالية وأرباب العمل.

لقد تشكلت الحركة النقابية في ظروف اجتماعية خاصة وظهرت لأول مرة في بريطانيا على شكل اتحادات سنة 1825 لمعرفة مدى نجاحها انتقلت إلى فرنسا، ألمانيا، الولايات المتحدة الأمريكية الذين طالبوا الاعتراف بالحق النقابي كأداة فعلية للعب دور التمثيل للطبقة العاملة وكل هذا بصدور قانون فالداك روسو سنة 1884.(2)

1 - جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مدعي، منشورات عويدات، بيروت، 1988، ص19.

2 - Jean Bron, Histoire du mouvement ouvrier, français et ouvrier, paris, 1968, p11.

بعد تطبيق القانون الخاص في كامل التراب الفرنسي انتقل إلى مستعمرات خاصة الجزائر، حيث بدأ التفكير في تأسيس عمل نقابي في هذه الأخيرة من طرف قيادات نقابية جزائرية، فعلا تم تأسيس أول نقابة في الجزائر المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) سنة 1956 إلى جانب اتحاد النقابات العمالية (UGSA) والاتحاد النقابي للعمال الجزائري (USTA).

كانت النقابة في الجزائر عبارة عن جهاز يستمد قوته من الحزب الحاكم الذي اعتبرها العمال امتداد للسلطة التي كانت تستعمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين قصد التخفيف من حدة الضغط الاجتماعي، لكن الحركة النقابية سرعان ما غيرت استراتيجياتها حيث انتقلت من حركة نقابية ثورية إلى حركة مطلبية.⁽¹⁾

بعد الاستقلال وجدت الدولة الجزائرية نفسها أمام اقتصاد منهار وظروف اجتماعية مأساوية ونقص الكفاءة المهنية وصراع إيديولوجي بين المعسكرين، واتخاذ الجزائر للنهج الاشتراكي باعتباره كان يضم الدول المستقلة حديثا.

كما عرفت مرحلة أخرى ظهور العديد من الحركات النقابية خاصة بعد صدور دستور 1989 التي أصبحت تصف بالمنظمة النقابية المستقلة عن كل وصايا سياسية وإدارية وهذا ما جاء في إطار المؤتمر الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ومع تغير اتجاهه خاصة بعد صدور قانون 90-14 المؤرخ في 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي حيث تحرر هذا النشاط من الأحادية في ظل الظروف الجديدة التي صاحبها دستور 1989 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 ومنها نقابة القضاة، المحامين، قطاع التربية والتعليم العالي...⁽²⁾

في البداية وفي إطار الحزب الواحد كان هناك احتكار نقابي من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الجامعات، و بعد إحلال التعددية الحزبية النقابية، خرجت منه عدة

1- جون كول، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود،مراجعة محمود فتحي عمر، دار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، مجموعة اخترنا لك، العدد 143، ص 03.

2- عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك؟: دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية، دار الحكمة، الجزائر، 1994، ص 20.

تنظيمات مستقلة منها النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية إضافة إلى تنظيمات أخرى تتمثل في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، كذلك النقابة الوطنية للأساتذة الجامعيين التي أنشأت سنة 2008 وهي تابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

فالجامعة كونها تنتج الرأسمال البشري المكون والمؤهل لدخول عالم الشغل، وتبحث دائما عن الجودة والتحكم في التكاليف وهي تسعى لتحسين أداء الأساتذة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصهم وفي ظل التأثير في الحياة المهنية، أدت في الآونة الأخيرة إلى بروز عمل نقابي مكثف على مستوى الجامعة.

لذا ارتأينا إلى دراسة موضوع النقابة مرتكزين على المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي في جامعة مولود معمري لكونها تقوم ببناءات للإضراب بالجامعة في السنوات الأخيرة ، وهذا ما دفعنا للتساؤلات التالية:

- ما هو واقع و مستوى الانخراط النقابي لدى أساتذة جامعة مولود معمري في ظل المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي **CNES**؟
- ما هي الدوافع التي تؤدي للانخراط أساتذة جامعة مولود معمري في هذه النقابة؟

02- الفرضيات:

- للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي قاعدة معتبرة من المنخرطين في صفوف أساتذة جامعة مولود معمري نتيجة التأييد الذي اكتسبه و للقدرة على التجنيد و التعبئة بين صفوف الأساتذة.

- دوافع انخرط أساتذة جامعة مولود معمري في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي منقسمين بين الدفاع عن المصالح و القناعة الشخصية بالنضال النقابي في جامعة مولود معمري.

03- تحديد مفاهيم الدراسة:

أ- النقابة:

هناك العديد من المفكرين والكتاب والممارسين المختصين الذين قاموا بمحاولات لاحتواء مفهوم النقابة وتحديدها في إطار علمي وعملي ومن بين هذه التعاريف:

- هي "جماعة من العمال لا يضم مهنة أو أكثر أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية"⁽¹⁾.

- ويعرفها الأستاذ "ضياء مجيد الموسوعي" بأنها: "الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"⁽²⁾.

- كما يعرفها الأستاذ "إسماعيل محمد أحمد" بأنها "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني والمنازعة والمساهمة"⁽³⁾.

- وعرفتها "الموسوعة السياسية" أنها: "جمعية لأغراض لمساومة الجماعة بشأن شروط العمل ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية واللجوء إلى العمل السياسي في بعض الحالات".

كما أن النقابة هي "عبارة عن مجموعة من عناصر من مجتمع ما تجمعهم أهداف مشتركة ينتمون في جمعية معترف بها قانونيا تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية وسياسية وثقافية واجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها، وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحكام دستور البلاد"⁽⁴⁾.

1- جون كول، الحركة النقابية، مرجع سابق، ص 03.

2- نقلا عن محمود ضياء الموسوعي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 74.

3- نقلا عن: محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص 06.

4- عبد الوهاب الكيالاي، الموسوعة السياسية، الجزء السادس، الطبعة الأولى، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات العربية للدراسات والنشر، 1990، ص 604.

- في حين المشرع الجزائري لم يعطي لها تعريفا محددًا واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، فالنظر للمواد (02) و(03) من قانون 11/90 المعدل والمتمم.

ف نجد المادة (02) وردت على أن "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد وقطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

أما المادة (03) فنجد فيها "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكون لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا أو إراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يتمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"⁽¹⁾.

- كما يضيف المشرع الجزائري وفق نص المادة (05) : "أن المنظمات النقابية في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"⁽²⁾.

- التعريف الإجرائي للنقابة:

النقابة عبارة عن تنظيم اختياري للعمال وأرباب العمل الذي يهدف إلى تحقيق المطالب المادية والمعنوية لأعضائه وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة.

ب - العمل النقابي:

- العمل النقابي هو جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل والوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي.⁽³⁾

1- المواد (02) و(03) من قانون 11/90 المؤرخ من ذي القعدة 1410 والموافق لسنة 1990 بممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالقانون 30-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 12-26 المؤرخ في 10 جوان 1996.

2- المادة (05) من قانون 11/90، نفس المرجع.

3- نقلا عن بهية أوقنون، الحركة النقابية من الأحادية إلى التعددية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2004، ص06.

- بينما يرى آخرون أنه يتجسد في أدوار النقابات التي تحسن الحالة المعيشية والاجتماعية للعمال وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسخ الديمقراطية الصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال.

- إن العمل النقابي هو مهمة نضالية لأنه يتشكل الحياة اليومية التنظيمات النقابية ويضعها في النظام الاجتماعي، ويضمن حقوق الطبقة العاملة ومصالحها وهو سلسلة تفاعل هذا النضال بين الطبقة العاملة وخصوصيتها الاجتماعية، وبطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي الذي يسري فيه هذا النضال، ويهدف إلى الحد من الاستغلال والتداول على حقوق العمال ومكتسباتهم. (1)

- العمل النقابي هو ممارسة يومية نحصل في إطار التنظيم النقابي، وبالارتباط معه وتحت إشرافه من أجل التعرف على المشاكل والمطالب القطاعية والمركزية للشغيلة بصفة عامة، والمنظمة بصفة خاصة والعمل وفق برنامج محدد سلفا في إطار النقابة على إيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة. (2)

- التعريف الإجرائي للعمل النقابي:

هو ذلك النشاط النقابي المقصود، أنشئ من قبل فاعلين نقابيين داخل مجلس نقابي من أجل الدفاع عن العمال وبالتالي إمكانية تحقيق مكاسب اجتماعية لهذه الفئة.

ج - المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي (CNES):

لقد تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي في ظرف الإضراب الذي نظمته الأساتذة الجامعيين لمطالبة بزيادة الأجور وتحسين متطلبات وظروف أساتذة القطاع، وتسمى بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ويرمز له باختصار "م.و.إ.ت.ع" وباللغة الفرنسية (CNES)، وتم تسجيله في 07 جانفي 1992 بالعاصمة تحت الاعتماد 47/ و ت عن وزارة العمل.

1- فؤاد بهي السيد، علم النفس الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار الكتاب للنشر والتوزيع، 1980، ص30.

2- عبد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية، مرجع سابق، ص10.

فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب عن النقابات الأخرى، وعن مؤسسات الدولة والانخراط فيه مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين، أساتذة المدارس الوطنية بمختلف رتبهم المهنية يتمتع بالشخصية المعنوية. (1)

د - مفهوم الجامعة:

اشتق مصطلح جامعة université من اللفظ اللاتيني universitas والذي يعني مجموعة أو اتحاد أو رابطة تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة، ولكن في أواخر القرن الثاني عشر وأوائل القرن الثالث عشر أصبح هذا اللفظ يطلق على الاتحاد العلمي و النقابة التي تضم عدد من رجال العلم سواء كانوا أساتذة أو طلابا، وفي مرحلة لاحقة أصبحت الكلمة تعني اتحاد أو جمعية من الطلاب والمعلمين معا، ثم أطلقت فيما بعد لتعني المعهد العلمي الذي باستخدام أساتذة ويعلم طلابا.

فحسب "رابح تركي": يعرف الجامعة عبارة عن جماعة من الناس يبذلون جهدا مشتركا في البحث عن الحقيقة والسعي للاكتساب بالحياة الفاضلة للأفراد والمجتمعات. (2) أما "سعيد التل" فيرى أن الجامعة مؤسسة تقوم بصفة رئيسية على توفير تعلم متقدم للأشخاص على درجة من النضج يتصفون بالقدرة العقلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة. (3)

- التعريف الإجرائي:

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.

1- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد 02 حتى 05، ص02.

2- نقلا عن رابح تركي، أصول التربية والتعليم، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص73.

3- نقلا عن سعيد التل، قواعد التدريس في الجامعة، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص07.

04 - أسباب اختيار موضوع الدراسة:

• الأسباب الذاتية:

- من طبيعتنا حب تناول المواضيع الجديدة والتي لها أهمية على مستوى الواقع الاجتماعي حتى تحظى دراستنا بالاهتمام من طرف الدارسين.
- الاهتمام بهذا المجال قليل، قلة الدراسات الميدانية التي تسلط الضوء على الممارسة النقابية ودوافع الانخراط النقابي للأساتذة الجامعيين بالجزائر.
- اهتمامنا بما يحدث من تفاعلات وتحولات داخل نقابة الأساتذة.

• الأسباب الموضوعية:

- محاولة إثراء مجال البحث العلمي الجامعي والمساهمة في معرفة واقع الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية.
- دور النقابة ومواقفها في التعامل مع الأساتذة ومشاكلهم ومع التغيرات الحاصلة داخلها.
- التعرف على طبيعة النقابة في الجامعة ومدى تحقيقها للأهداف.
- مع تسارع الزمن وتنامي المعلومات، أصبحت الدراسات المتخصصة لا تساير موضوع النقابة.

05- أهمية موضوع الدراسة:

- تتمثل في الخوض في تاريخ الحركة النقابية والتعرض إلى مختلف جوانبها، بالإضافة إلى تناولنا للحركة النقابية للأساتذة في الجامعة جذورها وتنظيماتها المختلفة وذلك لمعرفة واقع هذه الحركة واتجاه تأثيرها.

06- أهداف موضوع الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- إبراز دور النشاط النقابي داخل الجامعة.
- الخوض في تاريخ الحركة النقابية ، والتعرف على مختلف جوانبها.
- إبراز الإشكالية الحقيقية للحركة النقابية ومعرفة الجوانب والأبعاد التي أثرت ومازالت تؤثر فيها.

- معرفة واقع الممارسة النقابية للأساتذة في الجامعة الجزائرية وتأثيرها على أداء الأساتذة ولتوضيح ذلك تم اختيار جامعة مولود معمري تيزي وزو.

07- المنهج المتبع:

عند القيام بأي دراسة علمية للهدف لوصول إلى حقيقة يجب إتباع منهج معين و ذلك قصد المساعدة على دراسة أي مشكلة، فالمنهج يعني الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقائق.⁽¹⁾ كما يعني أنه جملة من العمليات والقواعد المرتبطة منطقيا التي تكون أسلوبا للعمل في إطار نظام من المبادئ.⁽²⁾

ومن أجل البرهنة على فرضيات بحثنا ومعرفة مدى صحتها ميدانيا اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب دراستنا. وفي بحثنا نود معرفة واقع الممارسة النقابية وواقع الانخراط النقابي لدى أساتذة جامعة مولود معمري ومعرفة العلاقة الموجودة بين هذين المتغيرين، فالمنهج الوصفي التحليلي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائص وأبعاد معينة ويقوم بتحليل استنادا على المعلومات والبيانات الموجودة حوله، ومحاولة معرفة الأسباب والعوامل المتحكمة فيها وبالتالي الوصول إلى نتائج موضوعية، أما المنهج الوصفي يقوم بجمع البيانات وتصنيفها وتدوينها ثم محاولة تفسيرها وتحليلها من أجل معرفة مدى تأثير العوامل على إحداث الظاهرة.⁽³⁾

08- التقنيات المستعملة في الدراسة:

أ- الاستمارة:

تعتبر الاستمارة تقنية مباشرة للتقصي العلمي، تستعمل إزاء الأفراد، تتضمن عشرات الأسئلة تملأ من طرف المبحوثين أنفسهم والقيام بسحب كفي بهدف إيجاد علاقة رياضية والقيام بمقارنات رقمية.⁽⁴⁾

1- عمار بوحوش ومحمد محمود الدينيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط1، الجزائر، 1999، ص99.

2- Madeline Gravit, Méthode des sciences sociales, Dalloz, 5^{ème} édition, Pars, 1998, p19.

3- عثمان حسن عثمان، المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية، منشورات الشهاب، باتنة، 1998، ص24.

4- كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص99.

وهي أداة تتضمن الأسئلة والجمل الخيرية التي يطلب فيها المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث حسب أغراض البحث. (1)

ولقد تم استعمالنا لتقنية الاستمارة بهدف جمع البيانات والمعلومات بالاعتماد على عدة دراسات حول النقابة ومستوى الانخراط النقابي داخل الجامعة وتحدد دوافع الممارسة النقابية ومستوى الانخراط لدى أساتذة الجامعة، وكانت الأسئلة المطروحة تهدف إلى معرفة إذ يوجد هناك ممارسة نقابية فعالة داخل الجامعة ومستوى الانخراط إلى النقابة، وتم توزيعها على مسؤولي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وعلى الأساتذة المنخرطين إليه.

ب- المقابلة:

تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات وهي تحتل مركزا مهما في البحث السوسولوجي وهي من الأدوات الأكثر استعمالا، وقد اعتمدنا عليها في هذه الدراسة وهي وسيلة تقوم على حوار لفظي مباشر بين الباحث والمبحوث. وقد أشار إليها "رشيد زرواتي" إلى "أنها تلك المقابلة التي تضع للباحث فيها أسئلة المحاور إذ لا يقيد فيها أسئلة المحاور ولا يقيد الحديث، ولكن فقط يحدد محاور الحديث عن الموضوع". (2)

وفي دراستنا التي تتمثل حول واقع الممارسة النقابية وواقع الانخراط النقابي لدى أساتذة جامعة مولود معمري قمنا بإجراء عدة لقاءات مع أحد مسؤولي نقابة الأساتذة "كناس" في إطار البحث حول النقابة داخل الجامعة وكيفية الممارسة النقابية داخلها والانخراط إليها وكيفية مواجهة المشاكل وحلها.

- في 15 جانفي 2016 قمنا بأول خطوة بزيارة مكتب النقابة الموجود داخل جامعة مولود معمري تيزي وزو "حسناوة"، وقابلنا فيها ممثل نقابة الأساتذة الأستاذ "ولد واعلي سامي" و طرحنا عليه بعض الأسئلة وأجابنا عليها وأجرينا مع ومسؤوله عدة مقابلات والتي سنحدد تاريخها في دليل المقابلة.

1- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار هومه للنشر والتوزيع، دون ذكر الطبعة، 2002، ص148.

2- رشيد زرواتي، نفس المرجع، ص212.

- وفي 21 أوت 2016 قمنا بمقابلة أخرى مع أحد مسؤولي إدارة جامعة مولود معمري في إطار تقديم رأيه حول الممارسة النقابية وعلى الجامعة وإدارتها وهياكلها، وكانت هذه المقابلة مع الأستاذ "مقروش يحييا".

ولقد صيغت أسئلة المقابلة حسب محاور جاءت كالتالي:

(01) كيف تقيمون الممارسة النقابية في جامعة مولود معمري؟

(02) كيف يقيمون علاقة "كناس" بإدارة الجامعة؟

(03) ما هي دوافعكم لانخراط في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي؟

(04) هل تقوم نقابة "كناس" باحتجاجات واضطرابات بما هو كفاية في جامعة مولود معمري؟

(05) هل تقوم نقابة كناس بالدفاع عن مصالح الأساتذة المنخرطين أو مصالح الأساتذة ككل؟

(06) كم عدد الأساتذة المنخرطين لهذه النقابة؟

وتعتبر هذه الأسئلة ذات أبعاد واسعة لأنه تسأل عن الكيف، وذلك لجعل المبحوث يسهب في الحديث عن حيثيات السؤال.

أما من ناحية الجوانب الشكلية للمقابلة من حيث: وقت إنجازها ومكان إجرائها والجو العام لإجرائها فلقد اتسمت بما يلي:

- من ناحية الوقت: خصص يومان في الأسبوع وبالتحديد الفترة المسائية ويعتبر هذا الوقت كافيا نظرا إلى أن ممثلي نقابة كناس أساتذة، فهم منشغلين في فترة الصباح. من حيث كم الأسئلة، وكان بالقيام أكثر من زيارة للمكتب.

- وتم إجراء المقابلة في الفرع النقابي للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي الموجود في جامعة تيزي وزو "حسناوة" وهذا ما وفر لنا جوا مناسباً للغوص في حيثيات الأسئلة.

ج- الملاحظة:

تعتبر هذه التقنية أهم تقنيات البحث العلمي بالرغم من صعوبتها، فالملاحظة هي تقنية مباشرة لتقصي البحث العلمي تسمح بملاحظة مجموعة ما بطريقة غير موجهة، من أجل القيام وسحب كفي بهدف فهم المواقف والسلوكيات.⁽¹⁾ وقد استعملنا هذه الأداة لهدف الحصول على معلومات متعلقة بالدراسة، وذلك بملاحظتنا كيفية اهتمام نقابة الأساتذة حول مشاكلهم وكيف تساعد على إيجاد الحلول وكيف يكون موقفهم من هذه المشاكل وطريقة نقاشهم وكيفية الممارسة النقابية داخل الجامعة وطريقة العمل فيها.

د- الأساليب الإحصائية:

من الطرق أو الأساليب البسيطة المتبعة في تحليل المعطيات الكيفية إلى بيانات كمية في معظم البحوث عموما، وفي هذه الدراسة خصوصا ما يلي:

- التكرارات: هي عملية تفريغ تستوجب تلخيص الإجابات المتحصل عليها عن طريق الاستمارة في جداول بسيطة ومركبة.
- النسبة المئوية: وهي وسيلة تفسير حيث أن عملية تحويل الأرقام أي نسب مئوية يسهل عرض وتحليل نتائج وفهمها وذلك من خلال العملية التالية:⁽²⁾

$$\frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}}$$

1- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص187.

2- فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البحث للنشر والتوزيع، قسنطينة، الجزائر، 1999، ص196-191.

09- الدراسات السابقة:

الدراسات الجزائرية (المحلية):

على غرار الأبحاث الجامعية سنتطرق في دراستنا للأبحاث الأكاديمية السابقة للأساتذة في حقل علم الاجتماع الذين اهتموا بهذا الموضوع، ونظرا لكون المجال لا يتسع لتناول كل النظريات على تعددها فإننا نقتصر على تلك التي لها علاقة مباشرة بالموضوع و قد ركزنا على الدراسات المحلية (الجزائرية) أما الدراسات الأجنبية و العربية لقد وجدنا عناوين الكتب و استخدمناهم كمراجع لهذه الدراسة.

01- دراسة الدكتور قاسم ميلود تحت عنوان "إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس، المغرب"، رسالة دكتوراه سنة 2010، جامعة يوسف بن خدة، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري، حيث تعرض فيها إلى تاريخ نشأة الحركة النقابية في البلدان الثلاثة والعلاقة المتعدية النضال الاجتماعي والعمل السياسي إبان الفترة الاستعمارية ثم بعد الاستقلال، وفي إطار السياسات الأحادية المنتهجة والتعددية وإشكالية تكيف المنظمات النقابية مع متطلبات البيئة الجديدة المفروضة.¹

02- دراسة عبد الناصر حاجي: ساهم في إثراء هذا الموضوع من خلال دراسته "سوسيولوجية المطالب العمالية سنة 1990، فتحدث عن ظهور النقابات المستقلة عن وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وفي 2001 أصدر كتابه: الجزائر من الحركات العمالية في الحركات الاجتماعية والذين تعتبر كتكملة لمذكرته لنيل شهادة الدكتوراه الحلقة الثالثة تحت عنوان: المساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر (1969-1986).

1- ميلود قاسم، عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، المغرب، تونس، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية و الاعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي و الاداري، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

03- دراسة الطالبة "حورية عيوش" تحت عنوان " إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية" دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين ، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تنظيم و عمل. أعدتها سنة 2005-2006 وذلك كان من أجل الإلمام بالمعطيات و الحقائق الموضوعية و الميدانية لآبد من الاعتماد على المعالجة الجدلية لدراسة و هذا جعلتها ترى الظاهرة من منظور ماكروسوسيولوجي و طبيعة الموضوع الذي فرض عليها إتباع هذه الطريقة،و من خلال بحثها رجعت في بناء الإشكالية ألى تاريخ الحركة النقابية لفهم حقيقة تطور العمل النقابي لدى فئة الطيارين المدنيين .و قد اعتمدت في هذه الدراسة المونوغرافية لنقابة الطيارين حتى تساير فرضيات البحث وتسمح لها باكتشاف وصف تحليلي لهذه الفئة و ممارستها النقابية ، أما الجانب التطبيقي فاعتمدت على تطبيق تقنية الاستمارة لتعرف على موقف و رأي فئة الطيارين من العمل في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، و كذلك الإستراتيجية التي يتبعونها في ممارستهم النقابية.¹

04- دراسة الطالبة "بهية أوقنون" تحت عنوان "الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية" رسالة ماجستير أعدتها سنة 2004 ، في جامعة يوسف بن خدة بالجزائر ، بكلية العلوم السياسية والإعلام ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي والإداري . حيث خلصت إلى أن النقابة في النظام الاشتراكي كانت فرع من فروع الحزب الواحد و تشارك في تنفيذ خطط التنمية و تعمل على رفع الكفاءة لإنتاجية و المستوى الثقافي و الاجتماعي لأعضائها، أما في ظل التعددية لقد تميز العمل النقابي ابتداء من سنة 1990م بتواجد العديد من النقابات المستقلة إلا أنها تبقى محدودة التأثير و التمثيل، و عدم ملائمة المحيط و لصعود التعددية النقابية في ظل عدم احترام الحريات المدنية و السياسية و غياب الوعي بالمصالح المشتركة و التضامن بين العمال.²

1- حورية عيوش، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، دراسة منوغرافية لنقابة

الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة لنيل شهادة ماجستير ، علم اجتماع، تنظيم و عمل، الجزائر، 2005- 2006.

2- بهية أوقنون، الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و الإداري، فرع التنظيم السياسي و الإداري، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2004.

05- دراسة الباحثة "شطبي حنان": الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة منتوري، قسنطينة" مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية حيث بين في الفصل الأول الإطار النظري للعمل النقابي ثم تطرقت إلى نشأة وتطور العمل وأثر العمل النقابي للأساتذة على الأداء البيداغوجي في الجامعة ومن خلال دراستها توصلت إلى انخراط الأساتذة يرجع إلى سعيهم للحصول على حقوقهم الاجتماعية مثل السكن كما أن عدد الانخراط في النقابات في تزايد.¹

10- صعوبات الدراسة:

هناك عدة صعوبات واجهتها أثناء القيام بهذا البحث تمثلت فيما يلي:

- صعوبة استرجاع الاستثمارات الموزعة وضياع بعضها.
- صعوبة إيجاد الأساتذة المنخرطين إلى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بسهولة.
- صعوبة أخذ المعلومات عند مسؤولي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
- رفض بعض المسؤولين عن الإجابة عن أسئلة الاستمارة.
- عدم توفير مراجع كافية التي تتحدث عن النقابة في الجامعة.
- انعدام بعض الأبحاث الجامعية حول الممارسة النقابية في الجامعة.
- إخفاء بعض الأساتذة أنفسهم على أنهم انخرطوا في نقابة كناس.
- سخرية بعض المسؤولين وحتى بعض الأساتذة منا مما جعل بنا في بعض الأحيان إلى عدم مواصلة هذا العمل.
- صعوبة إعادة صياغة النصوص المترجمة.

¹- حنان شبيطي، الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة منتوري، قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تسيير موارد البشرية، قسنطينة الجزائر، 2009-2010 .

الجانب النظري

الفصل الثاني:

النقابة في العالم

تمهيد الفصل

المبحث الأول: نشأة النقابة في بعض دول العالم

المطلب الأول: التجربة البريطانية

المطلب الثاني: التجربة الأمريكية (الوم أ)

المطلب الثالث : التجربة الألمانية

المطلب الرابع: التجربة الفرنسية

المطلب : الحركة النقابية في المغرب العربي

المبحث الثاني: إجراءات تأسيس النقابة ، تنظيمها ، مهامها ، تمويلها

المطلب الأول: إجراءات تأسيس النقابة

المطلب الثاني: تنظيم النقابة

المطلب الثالث: مهام النقابة

المطلب الرابع: مصادر تمويل النقابة

خلاصة الفصل

تمهيد:

ارتبطت نشأة النقابات بظهور الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر و بروز مفاهيم وقيم جديدة تركز مبدأ الحرية الفردية التي تنادي بحرية العامل و رب العمل في التعاقد. فكان الخيار الوحيد أمامها هو الحفاظ على حقوقها و تنظيم نفسها في جمعيات و اتحادات ، و أثناء هذه النضالات و الإضرابات تطورت الحركة العمالية على تأسيس نقابات و جمعيات ، حيث تم تعريفها ببوادر الحركة العمالية.

إن نشوء الحركة العمالية في العالم و تطورها مختلفا حسب الظروف التاريخية ببلد من بلدان العالم، و من نتائج هذا التطور اختلاف في وظائف النقابات و مهامها و كيفية تنظيمها و تمويلها بالإضافة إلى إجراءات تأسيسها ، و كل منها أسلوبها الخاص في العمل و حل المشاكل .

المبحث الأول: نشأة النقابة في بعض دول العالم.

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل فعال بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي، وفرض سيطرة هذا الأخير واعتباره نظام اقتصادي واجتماعي.

ومن الطبيعي أن تكون النقابات ونشأتها نتيجة حتمية موضوعية لتطور الرأسمالية لاسيما في ظل وجود "العمل المأجور" بالإضافة إلى الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العاملة، لهذا نجدها تكونت نتيجة التطور التي كان أمامها سوى خيار واحد هو الحفاظ على حقوقها ضد الاستغلال والقهر الاجتماعي الرأسمالي التي كانت تعاني منها.

المطلب الأول: التجربة البريطانية

يجمع مؤرخو الحركة العمالية على أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت من التغيير الذي صاحب قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية كان مهدها الأول ومن نتائجها الأولية تغيير الإنتاج وتفسخ القطاع.⁽¹⁾

لقد كانت إنجلترا في القرن السادس عشر مملكة صغيرة لا يزيد عدد سكانها عن ثلاث ملايين، ولكن في تلك الفترة ظهر تطور ملحوظ في اقتصادها وبفضل الثورة الصناعية التي أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة على أكثرية البلدان الأخرى. وفي هذه الحالة سمح بالانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة "حالة المجتمع الصناعي" وأصبحت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وأصبح العمل أكثر تنظيماً.

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون ظهرت النقابات كتنظيم مهني تدافع عن العمال المستغلين من طرف أرباب العمل.⁽²⁾

كل هذا فتح المجال للمنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس أموالهم وتحقيق مزايا من الأرباح، كما ساعد هذا التحول من الاستغناء عن المهارات التي كانت سائدة في ظل النظام

1- إدريس بالعكيات، اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987، ص08.

2- جورج فريدمان، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة حسين حيدر، ط1، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص216.

الحرفي، وتحرر العمال من الأعمال الشاقة وهذا ما سهل تشغيل النساء والأطفال مقابل أجور زهيدة ولمدة عمل تصل (18) ساعة في اليوم، ولذلك عاش العمال الذين جذبهم العمل الصناعي كل مظاهر الاستغلال لانعدام أدنى شروط الحماية وامتلاك أرباب العمل سلطة مطلقة في المصنع. (1)

في ظل هذه الأوضاع دشّن العمال صراعا مع أرباب العمل لتحسين ظروفهم وأوضاعهم المهنية والاجتماعية وإثبات وجودهم، ولهذا الغرض تأسّس جمعيات عمالية بالرغم من الخطر الممارس من قبل الحكومات التي حاولت تأطير العمال وتنظيم الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والتخلص من الاستغلال الرأسمالي، كما سدت مظاهر الصراع وظهور أفكار ثورية لدى العمال نتيجة لإسهامات الثوار الأوائل للحركة العمالية مثل "روبرت أوين" (Robert Owen). (2)

كانت البداية في مكافحة الاستغلال الرأسمالي قد بدأ بتحطيم الآلة من قبل العمال اليدويين الذين لعبت الآلة دورا كبيرا في بطالتهم وتميزت هذه الفترة بقيام العمال بالإضرابات والتمردات.

ظهرت أول نقابات في بريطانيا سنة 1720 عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ رفع مطالبهم إلى البرلمان، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات مختلفة لهذه التنظيمات مثل جمعيات مساعدة العمال، نوادي الصداقة وذلك بهدف إعطائها طابعا إنسانيا. وتكمن هذه المعارضة في القوانين المجسدة لمنع تكوين النقابات. وفي بريطانيا صدر قانون 1718 يمنع إنشاء الجمعيات. (3)

ففي إنجلترا تحصل العمال على حرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة 1825 بعد صراع البرجوازية حيث بثي البرلمان الإنجليزي يعارض النقابات، أما بين فترة 1848-1890

1- جورج بيارلو، الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم جودي، منشورات وزارة دمشق، 1976، ص99.

2- عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، بدون طبعة وتاريخ، ص31.

3- جورج لوفران، الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، باريس، 1980، ص9.

تشكلت نقابات مهنية حاولت العمال الغير المؤهلين من الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وقد كونت صناديق تعاون يستفيدون منها المنخرطين فيها. (1)

وتحت تأثير النقابات البريطانية تأسست نقابات عمالية في البلدان الأوربية وقد كانت ظروف التأسيس متشابهة تقريبا بل كذلك بلدان أخرى عديدة من العالم.

المطلب الثاني: التجربة الألمانية.

في ألمانيا توسعت النقابات ما بين 1830-1870 حيث استطاع عمال صناعة القبعات من تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى انتهت سنة 1848 إلى تأسيس 250 نقابة، لكن أمام التفكك السياسي الألماني وتأسيس جمعيات عمالية معارضة لكي تدخل من قبل الدولة وتفرقت هذه النقابات سنة 1854.

وبعد ذلك تأسست الجمعيات العمالية بتأثير اشتراكي التي كانت من أهدافها خلق تعاونيات إنتاجية تدعمها الدولة، كما أعطت للعمل السياسي أهمية في برامجها وأعمالها النضالية.

كما عرفت في ألمانيا ثلاثة اتجاهات تأثرت بالواقع السياسي، فالاتجاه الأول اشتراكي بينما الاتجاه الثاني كان منبثقا عن الليبرالية حيث تأسس الاتجاه الثالث عام 1894 بعد ظهور النقابات الكاثوليكية، توسعت عام 1899 لتقيم اتحاد مهني يضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالاتحاد العام للنقابات المسيحية. (2)

وبالرغم من عدد المنخرطين في النقابة ذات اتجاه اشتراكي أكثر من المنخرطين في النقابة المسيحية والليبرالية إلا أن الباحثون يجمعون أكثر أن الحركة النقابية في ألمانيا ماركسية ثورية ذات طرح إصلاحية. (3)

1- جورج لوفران، مرجع سابق، ص9-10.

2 - Georges Lefranc, **le syndicalismes dans le monde**, Edition que sais-je ? T1, 1970, p17.

3- عبد المنعم الجيلي، مرجع سابق، ص24.

المطلب الثالث: التجربة الأمريكية (الوم أ).

نشأت الحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية ظل السيطرة البريطانية على البلاد ومع النشأة الأولى للرأسمالية وقيام الثورة ضد هذه السيطرة على البلاد أنشأ العمال تنظيمااتهم الطبقية.

وبعد الثورة والتطور التقني الذي سمح بظهور مصانع كبرى ضمت أعداد كبيرة من العمال بعد الهجرة من أوروبا إلى القارة الجديدة، مشكلة طبقة بروليتارية ذات فكار اشتراكية.

إن التطور الصناعي وما نتج عنه من توسع الأسواق، ونشوء مؤسسات فردية وارتفاع ساعات العمل... ولمواجهة هذه الظروف كون العمال منظمات الأولى شهدت فترة من الإضرابات والاحتجاجات، طالب العمال فيها بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور ومن ثم ذلك تم تأسيس أول نقابة عملية سنة 1792.

غير أن هذه التنظيمات عرفت انهيار سريع بعد الأزمة الاقتصادية سنة 1929 التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية، ولكن سرعان ما عاودت ظهور الحركة النقابية تنظيم نفسها وفق الاتحادات العمالية البريطانية تحت اسم "فرسان العمل"⁽¹⁾.

المطلب الرابع: التجربة الفرنسية

يرى بعض المؤرخون أن ظهور النقابة في فرنسا يعود أساسا إلى نظام الطوائف الذي كان سائدا في فرنسا في العصور الوسطى الماضية، الذي هو عبارة عن تكتلات اجتماعية لأصحاب الحرف المهرة حيث يقومون باحتكار المهن ولا يسمحون لي حرفي بممارستها الأمر الذي أدى إلى شل العمل وحرية العامل وخضوعه إلى السيطرة من قبل هذه الطوائف. رغم محاولة بعض العمال من التحرر منها وإنشاء منظمات مستقلة عنها تهدف أساسا للدفاع عنهم إلا أن جهودهم باءت بالفشل، وقد أخذ هذا النظام في التلاشي مع بداية القرن السابع عشر إلى أن انقضى نهائيا مع قيام الثورة الفرنسية وهذا بإصدار قانون

1 - Georges Lefranc, le syndicalismes dans le monde, op-cit, p25.

Alard الذي ألغى نظام الطوائف وهو جاء كتكريس لمبدأ الحرية الفردية وحرية العامل في العمل دون أي قيود إلا التي تصدر من السلطات العليا.⁽¹⁾ كما قامت السلطة من الحد من تدخل الدولة في علاقات العمل ومنعت أي نوع من الجمعيات الوسيطة بين العمال وأصحاب العمل، وحيث أدت القوانين التي فرضتها الثورة الفرنسية إلى تضاعف قوة أرباب العمل وأصحاب العمل، وحيث أدت القوانين التي فرضتها الثورة الفرنسية إلى تضاعف قوة أرباب العمل على العمال، فانقسم المجتمع إلى طبقتين طبقة مستغلة تملك رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج وطبقة كادحة مستغلة مقابل أجور زهيدة وما زاد الوضع سوءا صدور قانون le chapelier.⁽²⁾

01- الحركة النقابية في فرنسا:

عرفت الحركة النقابية انتشار من بريطانيا إلى باقي الدول الأوروبية خاصة فرنسا التي عرضت الحق النقابي وممارسته كوسيلة لحماية حقوق العمال وكذلك في 21 مارس 1884 من خلال قانون فالداك روسو. ولقد عرفت فرنسا خلال هذه الفترة ظهور عدد من النقابات وهي: الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) والكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال (CGTU) والكنفدرالية العامة للعمال المسيحيين (CFTC)

02- عوامل بروز النقابات في فرنسا:

- التركيز على المصانع.
- تركيز الجماعات على الإنتاج الصناعي.
- الوعي الطبقي.⁽³⁾

1- محمد إبراهيم خيربي الوكيل، دار القضاء الإداري والدستوري في إنشاء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، 2007، ص560.

2- محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة التعاون للنشر والتوزيع، القاهرة، 1976، ص112.

3- عبد الله حذفي، دار النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص28.

03- بداية ظهور النقابات والاعتراف بها:

رغم أن المشرع الفرنسي بعد الثورة سعى بكل جهد في تكريس الحرية الفردية دون أي تجمع مهني، لكن كل هذا لم يؤدي في استسلام القوى العاملة، بل واصلوا كفاحهم من أجل حقهم، حيث كانت للثورات التي قام بها العمال دور هام في الاعتراف القانوني بالنقابات، كما ترتب عن ثورة 1848 في القضاء عن الملكية وإعلان الجمهورية الثانية في فرنسا بالإضافة إلى مشاركة العمال في الحكومة المؤقتة. (1)

وسرعان ما قام العمال في تكوين جمعيات خاصة بهم لكن هذه الحرية لاقت كفاحات جديدة وذلك بصدور قانون 1 جوان 1849 الذي منح سلطة تقديرية للحكومة في منع التجمعات، وما زاد الوضع سوءا انقلاب 20 ديسمبر 1851 الذي يمنع كذلك الجمعيات والتجمعات.

ثم صدور عدة قوانين لصالح الطبقة العاملة منه صدور قانون 25 ماي 1846 الذي ألغى جراه التحالف وجريمة التجمع الذي أقر بحق العمال من التجمع، الإضراب لكن لم يستمر فترة طويلة بسبب فوز الطبقة البرجوازية في الانتخابات. (2) ولكن بالرغم من ذلك استمرت الحركات النقابية في البروز، وكانت تعقد اجتماعات سرية إلى غاية الاعتراف بها قانونيا في تاريخ 31 مارس 1868 وذلك يعد يوما مشهودا في تاريخ فرنسا، فقد اعترف المشرع الفرنسي بحق العمال في تكوين نقابات لكن مقابل إعلان عن اجتماعاتها وقبول ممثل عن السلطة العامة في تلك الاجتماعات. وبعد ذلك بدأت معالم هذه النقابات تتفتح وذلك بصدور ثلاث قوانين أساسية تنظم حرية إنشاء النقابات وحرية العمل النقابي في إطارها كان أول سنة 1875 يسمح بتكوين نقابات في التعليم العالي ثم قانون 1884 المتعلق بالنقابات المهنية ليليه قانون 1898 الخاص بجمعيات الإغاثة المتبادلة. (3)

1- محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2010، ص16.

2- محمد إبراهيم خيبري الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إنشاء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر العربي، مصر، القاهرة، 2007، ص554.

3- Gilles Lebreton, Liberté publique et droit de l'homme, éd Amond Colin, 4ème édition, 1999, p486.

المطلب الخامس: الحركة النقابية في المغرب العربي

01- تونس:

يرتبط ظهور الطبقة العاملة وحركتها النقابية بتطور الرأسمالية، لقد تأسست نقابات في عام 1919 منها إتحاد النقابات التابع للاتحاد العام للعمال الفرنسيين (CGT) وانظم العمال التونسيون لهذا الاتجاه لكن قيادتها لم تقف أمام مطلب العمال مما أدى إلى الانفصال عنها وبروز "محمد علي" أول مؤسس نقابي عمالي مستقل. (1)

إن الحركة الشيوعية في تونس هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطوير الحركة النقابية وقدمت لها ما تستطيع من رجال، أموال وصحافة حيث كان الشيوعيون أكثر المراكز أهمية للتنظيم النقابي.

وتعتبر أحداث جانفي 1978 في تونس نتيجة قمع المظاهرات المطالبة التي تضمنتها النقابة في عدة مدن واعتقال وسجن القادة النقابيين من طرف النظام التونسي، والتي قال بشأنها "حبيب عاشور" الأمين العام للاتحاد التونسي للشغل آنذاك وأحد مؤسسي النقابة التونسية سنة 1916 أنها الأزمة الأكثر خطورة في تاريخ الحركة النقابية.

ومن 1925 إلى 1944 ظل العمال التونسيون يناضلون على طريق البحث عن الاستقلال، تجربة الاتحاد العام التونسي للشغل أين أضحي الصراع يدور حول البرامج بعد تحقق الطبقة العاملة حق الانتظام النقابي. (2)

02- في المغرب:

العمل النقابي هو الذي يسيطر على الحياة اليومية للعمال المغاربة أي ذلك التفاعل بين العمل النقابي ونضال الحركة الوطنية والتنظيمات العمالية أبدت تفاعلها الواضح مع الأوضاع السياسية آنذاك.

1- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية (منظمة العمل العربية)، المعهد الوطني العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979، ص48.

2 - نقلا عن : Achour Habib, **Ma vie politique et syndicale enthousiasme et déception (1944-1988)**, tome 1, édition Alif de méditerranée, Tunis, 1989, p08.

كانت طبيعة العمل النقابي في المغرب في شكلها الأول عبارة عن تنظيمات نقابية سرية تناضل في المؤسسات، ثم توسعت في مستويات الوعي الوطني وزاد الانخراط فيها ضد الاستقلال الرأسمالي. النقابة في المغرب كانت موجهة في الأول إلى العمال الفرنسيين لأنه كان ممنوع انخراط العمال المغاربة حتى لا يكتسبوا وعيا نقابيا. إلا أن عدد العمال المغاربة قليل الانخراط حتى تسمح لهم فيما بعد بالانخراط وحتى الترشيح.

- الكنفدرالية العامة للعمل (CGT Maroc):

ظهرت في سنة 1938 و في 1943 تأسس الاتحاد العام للنقابات الموحدة المغربية (UGSCM) أما في 20 مارس 1955 تأسس اتحاد المغرب العربي للشغل (UMT)، وهو أول مركزية نقابية تأسست على انتفاضة من قداماء (CGT) و (UGSCM) وتعمل بجانب حزب الاستقلال. وفي سنة 1960 تأسس اتحاد الشغيلة المغربية بالإضافة إلى سنة 1978 تأسست الكنفدرالية الديمقراطية للشغل وهي مرتبطة بالاتجاه الاشتراكي للقوة الشعبية. وتتميز هذه النقابات بالضعف لارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية. (1)

المبحث الثاني: إجراءات تأسيس النقابة ، تنظيمها ، مهامها ، تمويلها

المطلب الأول: إجراءات تأسيس النقابات.

تشتد مختلف القوانين في الأعضاء المؤسسين للنقابة سن الرشد والتمتع بالحقوق المدنية وممارسة نشاط ذو علاقة مع أهداف المنظمة إلا أن المشرع الجزائري قد أضاف شرطين في المادة 06 من قانون 14/90 وهو التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات وعدم صدور سلوك مضاد للثورة التحريرية في الجزائر 1954. أما إجراءات تكوين النقابة نلخصها فيما يلي:

1- عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة فصلية تعني بالثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دار بني محمد، الجزائر، العدد 1978/06، ص54.

01- عقد جمعية عامة تأسيسية:

تنص مختلف القوانين أن إنشاء النقابة يقوم على أساس انعقاد جمعية عامة تحضرها جماعة من العمال، ويصاغ من خلالها القانون الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي إضافة إلى تعيين الهيئة القيادية أو المسيرة بطريقة الانتخاب مع تدوينها في محضر، وقد اشترطت المادة 07 من قانون 14/90 خلافا للقانون الفرنسي حضور محضر قضائي أثناء الجمعية العامة التأسيسية.

أما فيما يخص القانون الداخلي للنقابة فقد المشرع الجزائري في المادة 21 من قانون 14/90 مجموعة من البيانات التي يجب أن يشمل عليها القانون الأساسي وهي:

- هدف المنظمة وتسمية مقره.
- نوع المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المعينة.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة وتجديدها ومدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات وإدارة المنظمة النقابية.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات المنظمة إداريا.

02- إيداع ملف تأسيس النقابة:

يجب عقب انعقاد الجمعية التأسيسية إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات المختصة مرفقين بالوثائق التالية:

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين، حالتهم المدنية مهنتهم ومحل إقامتهم.
- من نسختين (الجزائر) إلى خمس نسخ (فرنسا) مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.¹
- محضر من الجمعية العامة التأسيسية محرر بمحضر قضائي.

1- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية، دار هومة للنشر و التوزيع، 2014، ص108.

وإذا كانت أغلب التشريعات إيداع ملف التأسيس في البلديات إلا أن المرشح الجزائري طبقا للمادة 10 من قانون 14/90 أن يثبت إيداع التصريح في:

- على مستوى وإلى الولاية التي يوجد فيها مقر المنظمات النقابية في حالة النقابات المحلية ذو طابع بلدي أو ولائي.
- على مستوى الوزير المكلف بالعمل في حالة المنظمات النقابية الوطنية.⁽¹⁾

03- الإشهار:

تنص المادة 08 من قانون 14/90 خلافا عن غيره من القوانين العربية والغربية التزام الأعضاء المؤسسين للنقابة عند إيداع الملف استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة.⁽²⁾

المطلب الثاني: تنظيم النقابة.

يقوم العمل النقابي على شكل هرم قاعدته الفرعية وقمته الاتحاد العام للعمال حيث يباشر العمل ومسؤوليته في نطاق ثلاث أجهزة، المؤتمر العام، الهيئة الإدارية والمكتب التنفيذي، جميع أعضائه منتجون من الفروع القاعدية انتخابا حرا مباشرا.

كما يستعين المسؤولين في المكتب التنفيذي بجهاز إداري لمباشرة الشؤون المكتبية، وأفراده مختارون من العاملين في إحدى النقابات الفرعية، بالإضافة إلى جهاز مكتبي يباشر العمل الإداري وذلك بحسب فروع الاختصاص ويقوم للبنيان النقابي على شكل هرمي مكون من ثلاث طبقات وهي:

- **اللجان النقابية:** حيث تشكل قاعدة التنظيم النقابي بتشكيل لجنة للعمال المنشأة التي يبلغ عدد الراغبين من عمالها في الانضمام إليها.

1- عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص 109.

2- عصام طوالي الثعالبي، نفس المرجع، ص 110.

- **النقابة العامة:** مكونة من مجموعة اللجان النقابية التي تضم العمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات مماثلة، ويجوز لها أن تشكل نقابات فرعية في الولايات التي لا يقل فيها عن خمسة.
- **الاتحاد العام للعمال:** الذي يعتبر قمة التنظيم النقابي مكون من جميع النقابات العامة يقود الحركة ويرسم سياستها العامة ويضع خططها وبرامجها المحققة للأهداف داخليا وخارجيا. (1)

المطلب الثالث: مهام النقابة.

إن المهمة الأولى للنقابة هي العمل على رفع الأجور ولكن مع مرور الوقت تغيرت الأوضاع، حيث أثبتت الدراسات العلمية أن مساعي التنظيمات النقابية لا تنحصر على الدفاع عن المصالح الاقتصادية بل تتعدى لتشمل مصالح أخرى التي يمكن أن نبرز دورها فيما يلي:

01- الناحية الاقتصادية:

ارتكز النشاط النقابي على المطالب الاقتصادية والمادية كالمنح العائلية والظروف الأمنية والصحية للعمال في بيئة العمل، بالإضافة إلى دوام العمل والحق في العطل المدفوعة الأجر، وعليه لعب الدور الاقتصادي في تنظيم العمال واتحادهم ضمن نقابات عمالية للدفاع عن مصالحهم والحد من المنافسة التي تزيد من بؤس العمال وتزيد من ثراء أرباب العمل، وعليه طرحت النقابة فكرة إعادة النظر في بنية المجتمع بالإضافة إلى التطورات الصناعية جعلت من النقابة في تغيير إستراتيجيتها وأسلوب عملها التي أصبحت الوساطة المهدأة بين الصراعات التي تظهر بين العمال وأرباب العمل لإحداث التوازن. (2)

1- مصطفى الفيلاخي، مرجع سابق، ص255.

2- إدريس بوالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة لنيل شهادة ماجستير، معهد الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987، ص20.

02- الناحية الاجتماعية:

تعتبر النقابة تنظيم تعمل على تنمية الدوافع الاجتماعية لدى العمال والاستجابة لها، وذلك من خلال تعزيز إحساسه بالانتماء، وعليه فإنها يعطي للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا وتجعل لحياته معنى يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم. (1)

كما أن التنظيم النقابي يعطي للعامل مكانة اجتماعية عالية حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا، والمساهمة في بحث الموضوعات المتعلقة بالمؤسسة كما تقدم بعض الاقتراحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والعملية الإنتاجية. (2)

03- الناحية النفسية:

إن طبيعة نظام المصنع المتميز بالعلاقات الفردية والصراع بين العمال وأرباب العمل أدى إلى شعور العامل بالاعتزاز عن عمله، وعدم الرضا عن نفسه نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه الإحساس بالثقة، كما أن التخصص والتقسيم الدقيق للعطل إلى أجزاءه وتكليف العامل بمرحلة صغيرة ومتكررة قتلت فيه روح الإبداع واستغلال كل طاقاته وعليه الانضمام إلى نقابة تمثله يشعره بوجوده وبممكنه التعبير عن طموحاته وتطلعاته والعمل على تحقيقها.

04- الناحية التنظيمية والتثقيفية:

من بين أهداف النقابة التنظيمية هي شمل جميع العمال على مستوى المنشأة ومستعملة فيه الوسائل الإذاعية والتثقيفية المشروعة، حيث تقوم بجلب العديد من العمال والأشخاص على مستوى المنشأة وذلك للانخراط فيها كما تعمل على توضيح الحقوق والواجبات.

فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية لتوحيد انتسابهم إلى نظام أي نظام مشترك مبني على مبدأ التضامن. (3)

المطلب الرابع: مصادر تمويل النقابة.

1- محمد حسن عبد الباسط، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو مسرية، مصر، بدون طبعة، 1972، ص270.

2- محمد حسن عبد الباسط، نفس المرجع، ص272.

3- مصطفى الفيلاخي، مجتمع العمل، الطبعة (1)، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص257.

النقابة لا تدافع على مصالح المنخرطين فيها، بل حتى مصالح غير المنخرطين فيها أي عمال المؤسسة محل الدفاع، فمن الأهداف التي تعمل النقابات على تحقيقها تحسين الأوضاع المادية للعاملين، رفع الأجور تبعاً لمتطلبات العيش اليومي، توفير الحماية والحصول على التقاعد المناسب، التأمين، السكن.

ولا يتسنى على التنظيمات النقابية تحقيق هذه الأهداف إلا بواسطة قدر أدنى من الوسائل المادية ولذلك نصت المادة 24 من قانون 14/90 أن موارد المنظمات النقابية تتكون من:

01- اشتراكات أعضائها:

إن كان من حق كل منخرط الترشح لشغل مناصب مسؤولة والتصويت والانتخاب حتى المترشحين والقرارات، والحصول على الاستعلامات المتعلقة بنشاطات النقابة والحماية من القرارات التعسفية أمام القضاء وأرباب العمل فلاشك من واجباته إلى جانب احترام القوانين الداخلية للنقابة دفع الاشتراكات والرسوم أثناء انضمامه.

02- الإعلانات المتمثلة للدولة:

تخصص الدول غالباً ميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجهوي لمساعدتها على أداء رسالتها، تشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالباً بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين فيها.⁽¹⁾

03- الاشتراكات الشهرية:

هي مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى النقابة قد تكون ثابتة يدفعها شهرياً وتكون مختلفة من عضو إلى آخر حسب الدخل الفردي.

04- الضرائب الاستثنائية:

وهي الضرائب التي تفرضها النقابة على الأعضاء لأغراض خاصة.

1- عصام طواليبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 111-112.

05-أموال التي تأتي من المخالفات:

ترد أحيانا النقابات تبرعات من أطراف مختلفة ولكن يجب أن توافق عليها الجهات المعنية ولا تكون مخالفة للقانون.

06- إعانات الدولة التي تقدمها الدولة أحيانا للنقابات.

07- الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمارات أموال النقابة فيمكن لما أن تستثمر أموالها في حدود ما يسمح لها أحكام القانون.⁽¹⁾

خلاصة الفصل:

إن نشوء و تطور الحركة النقابية في العالم عبر مطالبة العمال و الحرفيين بحقوقهم المهضومة من طرف الحكومات و أرباب العمل باختلاف طبيعة النظام السياسي الذي ينتمون إليه بدء بالبلدان الرأسمالية ثم الدول الاشتراكية ، فاستفاد العالم الثالث من هذا الرصيد في توعية الطبقة العاملة و الشغيلة للشعوب المستعمرة ، إلى جانب قيام النقابة بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم و الدفاع عن حقوقهم و توعيتهم بواجباتهم و هذا يكون مهام النقابات .

1- حنفي عبد الغفار، إدارة الأموال البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2007، ص36.

الفصل الثالث:

الممارسة النقابية في الجزائر

تمهيد الفصل

المبحث الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر.

المطلب الأول: فترة الاستعمار الفرنسي

1- قبل الثورة 1954

2- أثناء الثورة 1954

المطلب الثاني: فترة ما بين 1962-1988

المطلب الثالث: التجربة التعددية (السياسة النقابية) و التعددية النقابية.

المطلب الرابع: الإضراب و الممارسة النقابية في الجزائر.

المبحث الثاني: الممارسة النقابية والانخراط النقابي في الجامعة الجزائرية.

المطلب الأول: الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA).

المطلب الثاني: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP).

المطلب الثالث: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) .

المطلب الرابع: أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي في

جامعة مولود معمري.

خلاصة الفصل.

تمهيد الفصل:

مما لاشك فيه أن لكل شيء بذور و جذور، و أصل يتفرع منه. و لذلك ارتأينا انه من الواجب أن نسجل تاريخ النقابات ميدانيا و كيف تطورت لتصبح لها إطار منظم و لها قوانينها الخاصة ، و كيف تم الاعتراف بالحركات النقابية مثلها في ذلك مثل الأحزاب السياسية كونه يطالب بالتغيير و تحسين أوضاع العمال و بالتالي تحسين المعيشة و الحياة الاجتماعية .

إن تعثر العمل النقابي و قلته في الجزائر كان نتيجة عدة ظروف تاريخية، سياسية، اقتصادية... إلخ، كانت حجرة عثرة لالتحاقه بالبلدان المتقدمة و للإثبات نفسه مر عبر مراحل متفاوتة و الانتقال من مرحلة إلى أخرى يتطلب توفر شروط و ظروف جديدة تقتضيها المرحلة المنتقل إليها ، و الجزائر عاشت هذه التجربة أي التحول من الأحادية إلى التعددية الحزبية ، هذا ما أدى إلى ظهور عدة نقابات وطنية مستقلة منها صناعية و مهنية في عدة قطاعات مختلفة و في الأخير تبني الجامعة للنقابة.

المبحث الأول: تاريخ الحركة النقابية في الجزائر.

المطلب الأول: فترة الاستعمار الفرنسي.

01- قبل الثورة 1954:

يعتبر المؤرخون أن أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية " نقابة عمال المطابع" في سنة 1880 وذلك بمدينة قسنطينة إلا أنها لم تكن جزائرية الأصل لأن فرنسا لم تسمح للجزائريين بتكوين نقابات خاصة بهم فسرعان ما بادرت في إصدار قانون الأهالي 1881 يمنع أي ممارسة نقابية.

ومن ثم بدأ تشغيل تنظيمات نقابية رغم منع السلطات الفرنسية في إنشاءها ولكن من طرف الأوربيين سنة 1893 بقسنطينة ممثلة من نقابات عمال الحدادة، الطباخين والحلاقين، وشملت قطاعات أخرى ما عدا الزراعة.⁽¹⁾

وأمام هذا التصاعد النقابي وتحفظا من وقوع انقلابات وطنية سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات من خلال إصباغها بطابع فرنسي بفرض نقابيين فرنسيين على رأسها، ومن ثمة أصبح الاستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الانخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها حتى بات العامل الجزائري ابتداء من سنة 1900 تابعا للكنفدرالية الفرنسية العامة للعمل (CGT).⁽²⁾ وقد دام هذا الوضع إلى غاية سنة 1926 حيث تم إنشاء حزب نجم شمال إفريقيا وإضافة إلى ظهور حركة انتصار الحريات الديمقراطية سنة 1947، فسعى بعض الجزائريين إلى إنشاء لجنة عمالية جزائرية إلا أن السلطات الفرنسية ستعثر عليهم وتفشل أمرهم سنة 1951.

وبعد الحرب العالمية الأولى بدأت فرنسا بإعادة بناء اقتصادها المنهار جراء الحرب مما دفع الجزائريين بالهجرة بحثا عن العمل، كما أن نجاح الثورة في روسيا وانتصار البلشفية وما صاحبها من تأثيرات بالخصوص على فرنسا التي أحدثت انقسام بين مؤيدي

1- نعيمة نجيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، الجزائر، 1999، ص96.

2- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص58-52.

الإصلاحات ومؤيدي الثورة، مما أدى إلى انقسام صفوف الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) وأسس أنصار الثورة نقابة أخرى "الكنفدرالية العامة للعمل الموحد" (CGTU) كانت تنشط في أواسط العمال ومدعمة للحركات التحررية، كما أيدت الشعب الجزائري باستقلاله. (1)

وفي سنة 1954 تم تأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) المنحدر من الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) التي كانت الأمانة العامة تحتوي على بعض الأعضاء منها: محمد رمضاني، رابح جرمان، أحسن حثيمان.

بمبادرة مع جبهة التحرير الوطني وبمشاركة أكثر من 236 نقابي تم إنشاء في 24 فيفري، 1956 الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) وتم تعيين "عيسات إيدير" أمينا عاما له، وقد بذل النقابي كل الجهود لتنظيم فروع وخلايا الاتحاد حتى أصبح يضم أكثر من 11 ألف منخرط في بضعة سنوات من إنشائه الذي سيمارس هذا التكتل نشاطا نقابيا تمثليا من جهة للحفاظ على مصالح العامل الجزائري ونشاطا ثوريا من جهة تتمثل في مساعدة حركة التحرر.

وفي نفس الفترة ظهر اتحاد نقابة العمال الجزائريين الذي بادر تأسيسه مصالي لحاج برئاسة محمد رمضاني إلا أن الاتحاد لم ينشط كثيرا في الجزائر سرعان ما انتقل إلى فرنسا مع زعيم حزب الحركة الوطنية. (2)

02- أثناء الثورة 1954:

لقد أسس المصاليون الحركة الوطنية الجزائرية (MNA) المناهضة لحزب جبهة التحرير الوطني وحاولوا الحفاظ على قاعدتهم العمالية النقابية، حيث توجه المصاليون إلى المكتب الأوروبي للكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة.

كما أن المشاركة الفرنسية في هذه الكنفدرالية (CISL) ممثلة بالقوة العاملة وهي معارضة لكل من يعترف بالنقابة الجزائرية.

1- بهية أوقنون، الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2004، ص9-10.

2- عصام طوالي الثعالبي، مرجع سابق، ص59-60.

وبعد خروج "عيسات إيدير" من السجن أعاد الاتصال بالمثلثين النقابيين بما فيهم أتباع مصالي الحاج الذي قام باجتماع مع المركزيون ليضع عيسات إيدير اللمسات الأخيرة، وفي نفس الوقت عجل المصاليون في اجتماع لهم في نهاية ديسمبر وقرروا استعجال الحركة ليؤسسوا الاتحادات نقابات العمال الجزائريين (USTA).⁽¹⁾

اتجه عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين نحو النضال السياسي في إطار تنظيم مستقل هيكليا، وفي سنة 1956 نظم مسيرات احتفالية بمناسبة العيد العالمي للعمال أما في 15 أوت من نفس السنة شن عدة إضرابات دامت 07 أيام يطالب فيها بإطلاق سراح النقابيين لكن تعرضت هذه الإضرابات إلى القمع وتوقيف 183 نقابيين وبقي الاتحاد تحت وصاية جبهة التحرير الوطني ومن ثم إنشاء الودادية العامة للعمال الجزائريين في فرنسا للدفاع عن مصالح العمال الجزائريين في المهجر.⁽²⁾

المطلب الثاني: فترة ما بين 1962-1988.

أول إشكالية طرحتها النقابات الجزائرية بعد الاستقلال هي مسألة الاستقلال النقابي وإعادة بناء الحركة النقابية عن الحزب الحاكم "جبهة التحرير الوطني" (FLN) أمام تصاعد التيار المساند لفكرة استقلالية النقابة عن الحزب بدأت النقابات تشكل خطرا على النظام الذي سيتخذ تجاه ممثليها موقفا صارما.

فبشأن الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) وبعد كل الضغوطات التي فرضتها السلطة على ممثلي النقابة، حيث احتلوا قاعة المؤتمر بقصر الشعب ليعزلوا ممثلي النقابة على رأسها ممثلين من جبهة التحرير الوطني. وبعد اتفاق 20 ديسمبر الموقع بين الاتحاد وجبهة التحرير الوطني الذي اعترف به هذه الأخيرة باستقلالية الاتحاد العام حيث نص

1 - Algérie, engagements sociaux et question nationale de la colonisation à l'indépendance, 1830-1962, Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier sous la direction de René Gallissot, Edition Barzakh, Alger, avril 2007, p48.

2 - Algérie, engagements sociaux et question nationale de la colonisation à l'indépendance, 1830-1962, op-cit, pp 50-51.

على: "إن العمال ينتخبون مسؤولهم لكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة"، لكن هذا الاتفاق لم يطبق ولم يحترم مضمونه وذلك في المؤتمر الأول للاتحاد. (1)

أما فيما يخص الاتحاد الوطني للطلبة (UNEA) سيواجه ممثلو النقابة الطلابية ابتداء من سنة 1963 اضطهاد كبير فقد اتخذت الشرطة السياسية في حقهم أشد الإجراءات، إلقاء القبض، السجن، الإدماج الإجباري في صفوف الجيش... لم يتردد أنصار الحزب الواحد هنا أيضا من اللجوء إلى كل الوسائل لفرض إيديولوجيتهم حتى بلغ الأمر في آخر المطاف بالحكومة الجزائرية إلى الأمر بحل النقابة بتاريخ 18 جانفي 1971.

بالإضافة إلى انعقاد مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائري، الذي يهدف إلى تنظيم المجتمع في جماعات خاضعة لسلطة الحزب الواحد يبقى في نفس الوقت أفضل وسيلة لتأطير ومراقبة هذه الجماعات. 2

المطلب الثالث: التجربة التعددية (التجربة السياسية) و التعددية النقابية.

الجزائر عاشت هذه التجربة بالانتقال من الأحادية السياسية إلى التعددية السياسية وتبني الديمقراطية تحت تأثيرات ودوافع عديدة فرضتها المرحلة:

01) أسباب ومظاهر التحول إلى التعددية:

أ- أسباب التحول: هناك أسباب عديدة منها:

- تراكم الصراع السياسي من أجل مركز القوى التحريرية إلى غاية منتصف الثمانينات خاصة مع تضرر الاقتصاد الوطني الناتج عن التسيير والانخفاض السريع للبترول أو المحروقات سنة 1986. (3)

1- عصام طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعرضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للفكر والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص61.

2- عصام طرابلسي الثعالبي، نفس المرجع، ص62.

3- مصطفى بلعور، التحول الديمقراطي في النظم السياسية العربية، دار حالة النظام السياسي الجزائري (1988-2008)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية والإعلام والعلاقات الدولية، الجزائر، 2009، ص182.

- بروز التيارين الإسلامي والبربري الأول ينادي بإقامة دولة إسلامية، والثاني ينادي بالاعتراف بالثقافة الأمازيغية إضافة إلى التعريب والعدالة الاجتماعية وحق المشاركة في السياسة. (1)

- فساد الإجهاد الإداري المتمثل في الإهمال واللامبالاة والمعاملة السيئة للمواطنين، وانعدام المراقبة والمحاسبة، إضافة إلى تفشي الرشوة والفساد الأخلاقي والاجتماعي.

- الإضرابات العمالية للتعبير عن سوء التسيير والمطالبة بالزيادات في الرواتب.

- أحداث أكتوبر 1988 التي دامت 3 أيام تظاهرت فيها الفئات الشعبية التي تصدرها المفصولون عن العمل والكهول مما أدى إلى الدولة إلى إعلان حالة حصار وذلك يوم 6 أكتوبر.

- القروض التي تلقتها الدولة من المؤسسات المالية الدولية التي ترتبت عنها ضغوطات.

- موجة التحولات التي شهدتها الأنظمة الشمولية بانتقالية من الأحادية إلى التعددية الحزبية في إطار التكيف مع مبادئ الديمقراطية. (2)

ب- مظاهر التحول:

إن عملية انتقال النظام السياسي من الأحادية نحو التعددية السياسية والنقابية تتجلى عدة إصلاحات اقتصادية وسياسية:

- **دستور 1989:** تم أول تعديل جزئي لدستور سنة 1976 عن طريق الاستفتاء عقب أحداث أكتوبر 1988 ضمن مشروع التعديل بتنظيم جديد للوظيفة التنفيذية يختارها رئيس الجمهورية ورئيس الحكومة يكون مسؤولاً أمام المجلس الوطني وذلك دون مشاركة حزب جبهة التحرير الوطني وإعلان نظام التعددية السياسية، تضمنت محاور فيما يلي:

- التخلي عن الخيار الاشتراكي.

- الفصل بين السلطات الثلاث.

1- مصطفى بلعور، مرجع سابق، ص201.

2- علي الكنز، حول أزمة: دراسات حول الجزائر والعالم العربي، دار بوشان للنشر و التوزيع ، بدون طبعة، الجزائر ، 1990، ص09.

- الاعتراف بحق إنشاء الجمعيات ذات طابع سياسي.
- احترام حقوق الإنسان.
- إنشاء مجلس دستوري لضمان الرقابة وضمان الملكية الخاصة.
- قانون الجمعيات ذات طابع سياسي في 05 جويلية 1989 وتناوله عبر أبوابه الخمسة الإجراءات التي تتحكم في إنشاء الأحزاب.
- قانون الانتخابات في 07 أوت 1989 الذي يلغي قانون الانتخابات المؤرخ في 1980 وحل محله القانون الجديد وأهم تغييراته:
- كان الترشح للمجالس المنتخبة يتم عن طريق الحزب حسب نص المادة (66).
- جمع قانون الانتخابات لسنة 1989 بالنسبة لنمط الاقتراع بين نظام الأغلبية المطلقة والنسبية.
- سماح المادة (49) من هذا القانون للممثلين بالمشاركة في عملية الفرز.
- قانون الإعلام في 03 أفريل 1990 الذي ينص على حق المواطنين في الحصول على الإعلام الكامل والموضوعي وحقهم في المشاركة في الإعلام لممارسة حرياتهم الأساسية.
- الانتخابات المحلية 12 جوان 1990 شارك فيها 11 حزبا ومرشحين أحرار وقاطعها حزبان هما جبهة القوى الاشتراكية والحركة من أجل الديمقراطية في الجزائر.
- الانتخابات التشريعية في 26 ديسمبر 1991 بمشاركة 49 حزبا من أصل 58 حزبا معتمدا (1).

ومع الظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي عرفت الجزائر افتقد الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين (UGTA) سيطرته وقوته وثقة أعضائه فلم تبقى النقابة الوطنية كثيرا

1- نبيل عبد الفتاح، الأزمة السياسية في الجزائر: المكونات والصراعات والمسارات، مجلة السياسة الدولية، العدد 108، أفريل 1992، ص193.

حتى تدهورت تمثيلاتها العامة، فحافظت إلا على القوى العمالية الأقل تأهيلا، بعد قرار القوى العمالية المؤهلة المغادرة واختيار التجربة الاستقلالية⁽¹⁾.

وبعد ذلك ظهرت عدة نقابات مستقلة أهمها: النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومي (SNPSP) في سبتمبر 1990 وبعد عدة أشهر النقابة الإسلامية للعمال ثم شهر ماي 1991 ظهرت النقابة القطبية لممارسي الصحة العمومي (snaps) وجانفي من سنة 1992 ظهر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) ليصل عدد النقابات بعد صدور دستور (1989) حوالي 53 نقابة من مختلف القطاعات، ولم يبق منها سوى القليل من النقابات الناشطة أهمها، النقابة الوطنية الجزائرية لصيادلة الخواص (SNAPO)، النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية (Smommar)، النقابة الوطنية لأساتذة الطب للصحة العمومية (Snotism)، النقابة الوطنية للنقل البحري والجوي (SNTMA)، النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين (SALEF)، مجلس ثانويات الجزائر العاصمة (CLA) والنقابة المستقلة لأساتذة التعليم الثاوي والتقني (CNAPEST)².

02- موقع النقابة من التجربة التعددية:

لقد فتحت الأبواب أمام الحركة النقابية لإنشاء نقابات والإضراب والمطالبة بالحقوق وإعطائها حرية النشاط النقابي بعدما كان حكرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومرتبطة مباشرة بالنظام السياسي والحزب الواحد الحاكم كخيار سياسي، وقد نظمت العديد من الأحزاب مسيرات احتجاجية تطالب بها بحل نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أدى إلى توسيع مجال الحريات السياسية و النقابية وذلك بالاعتراف بالتعددية النقابية بعد ثلاثين سنة من الأحادية، حيث أعطى دستور 1989 الحق النقابي لجميع المواطنين فهو لا يقتصر هذا الأخير على جماعات العمال والأجراء فحسب بل يشمل ذوي المهن الحرة وغيرهم من المواطنين. كما أن حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال خاصة في ظل تفاقم الأزمة الاقتصادية وانعكاس نتائجها على العمال وإفلاس المؤسسات

1- عصام طوالي الثعالي، مرجع سابق، ص 65.

3- نفس المرجع، ص 66.

الاقتصادية تسبب في تجميد أجور العمال وتهديد العديد منهم بالتسريح الجماعي، إضافة إلى ندرة المواد الأساسية، مما أدى خصخصة القطاع العام وإعادة تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية بقانون 88-12 الذي ينص على استقلالية المؤسسات ووقع تشريعا جديدا لعلاقات العمل في القطاع العام وتدعيما لذلك شجعت الدولة القطاع الخاص الذي يقوم على علاقة العمل مبنية على أساس التعاقد الحر وتجسيد دور النقابة كإطار رسمي ومنظم لمقاومة العمال من الاستغلال، وبالتالي بداية الاعتراف للنقابات بالدور المطالب بدل الدور الاقتصادي. (1)

كل هذه الضغوطات أسفرت عن موجة من الإضرابات فقد شهدت فترة ما بعد أكتوبر 1988 ارتفاع عدد كبير من الإضرابات بالمقارنة مع السنوات الماضية، وفي سنة 1989 سجلت أكبر عدد من الإضرابات العمالية في السنوات التي توالى حيث سجلت 2023 إضراب في 1990 ثم 493 في 1992 أي 8872 إضراب خلال 5 سنوات. (2)

مما اضطر المشرع الجزائري إلى تغيير وإحداث بعض النصوص الدستورية والقوانين التشريعية، إضافة إلى عرض وزارة العمل مشروعا يتعلق بالحقوق النقابية، وتضمن أشكالاً عدة للتعددية النقابية للمناهضة باحتكار المركزية النقابية بل تكييفها مع القوانين الجديدة، حيث قدمت للحكومة سلسلة مشاريع، قوانين على المجلس الشعبي الوطني والتي تضمنت طرق ممارسة حق الإضراب ومشروع قانون يتعلق بممارسة الحق النقابي، لكن لم تتسارع في المضي قدما إلا في حكومة "حمروش" التي فيها صدور سلسلة من النصوص القانونية:

- القانون رقم 02/90 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06-02-1990.
- القانون رقم 03/90 يتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06-02-1990.
- القانون رقم 04/90 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المؤرخ في 06-02-1990.

1- عبد الناصر حابي، الجزائر تتحرك، دراسة سوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، 1995، ص 298.

2- نفس المرجع، ص 299.

- القانون رقم 11/90 يتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21-04-1990.

- القانون رقم 14/90 يتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02-06-1990.⁽¹⁾

يعتبر قانون ممارسات الحق النقابي آخر قانون في سلسلة التشريعات الاجتماعية لسنة 1990 وتم تعديله بموجب أمر رقم 96-12 المؤرخ في جوان 1996 الذي يحدد كيفية ممارسة الحق النقابي الذي جاء في مادته الثانية بأنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين من نفس المهنة أو فروع قطاعات النشاط أن يؤسسوا تنظيمات نقابية خاصة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.⁽²⁾

كما حدد هذا الأمر (12/96) تمثيلية هذه التنظيمات النقابية على أساس معيارين هما الأقدمية والحد الأدنى لعدد المنخرطين أو نسبة الأعضاء الممثلين للتنظيم النقابي في لجنة المشاركة، أما المعيار الثاني لدى تطبيقه على التنظيمات النقابية للعمال داخل الهيئات المستخدمة.

تميزت القفزة من الأحادية إلى التعددية بالحفظ على الصيغة القديمة للتمثيل للعمال وميلاد عدة تنظيمات نقابية مستقلة تماما عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين.⁽³⁾

المطلب الرابع : الإضراب و الممارسة النقابية في الجزائر.

01- تعريفه:

- الإضراب هو "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع كمالى جماعى.⁽⁴⁾

- كما يقصد بالإضراب على أنه "امتناع العمال جماعيا وبصورة مؤقتة عن العمل على تلبية مطالبهم والإضراب المقصود هو الإضراب المهني".

1- قانون 14-90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 17، 1990.
2- عيسى بوزغينة، النقابة في الجزائر، مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال مؤتمراته 1978 إلى 1990، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع، 1993، ص429.

3- قانون 14-90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 17، 1990.
4- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدنى)، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية عمان، الأردن، 2008، ص323.

- ونجد المادة من القانون 02/90 تعرف النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في علاقة العمل.⁽¹⁾

- أما بالنسبة للمشرح الجزائري فلم يكلف نفسه بتقديم تعريف لحق الإضراب إلا أنه بمجرد التمعن في مواد القانون 02/90 نجد اعتراف للعمال بحق اللجوء إليه، حيث حدد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي وذلك ضمن نص المادة 02 من القانون سالف الذكر، وكما تم الاعتراف به في الدستور الجزائري ضمن المادة 57، وبأنه يمكن ممارسته لكن في إطار القانون، مما يدفعنا ذلك الاعتقاد باتجاه نية المشروع نحو تبني مفهوم هذا الحق، والذي ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة وبذلك يصبح حق الإضراب هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي حيث يجعل منه حركة منظمة لها مصلحة مشتركة.⁽²⁾

- كما يعرف حسب قانون العمل الملغى في المادة 90 الفقرة 2 أنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع كمال جماعي".

- ويعرف حسب نظر القانون الأردني: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي"⁽³⁾.

02- عناصر الإضراب:

أ) **التوقف عن العمل:** وذلك بالتوقف إداريا عن العمل وتعبيرهم الصريح بالدخول في الإضراب وفق الإجراءات المقررة قانونيا، كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا

1- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل (وفقا لأحداث التعديلات)، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2003، ص345.

2- علجية الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الحليدية، الجزائر، ص220-221.

3- أحمد عبد الكريم أبو شنب، مرجع سابق، ص245.

لجميع العمال المعنيين بالإضراب والاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، والعمل بغير الوتيرة القانونية لا يعتبر إضراباً. (1)

ويقصد بالعمل المتفق عليه بموجب عقد العمل هو تخريب ليس امتناع عن العمل كما يكون التوقف دون رضا صاحب العمل.

(ب) **التوقف الجماعي:** يكون التعبير عن الإضراب صادرة عن رغبة جميع العمال أو أغلبيتهم على الأقل ويعد هذا التوقف إضراباً لأنه ليس عملاً فردياً بل هو جماعي ويفترض الاتفاق عليه مسبقاً، كما يتميز بأنه مؤقت لأن حلماً يحل العمال خلافاتهم مع أرباب العمل يرجعون إلى العمل. (2)

03- أشكال الإضراب وإجراءاته:

02) أشكال الإضراب:

أولاً: الإضراب التقليدي والدائري.

(أ) **الإضراب التقليدي:** يقصد بهذا النوع من الإضراب انقطاع العمال المضربين عن العمل في نفس الوقت عن مواقع العمل، أو الامتناع عن الالتحاق بطريقة منظمة عن العمل، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات المالية للعمال.

(ب) **الإضراب الدائري:** يتسم هذا الشكل بالتخطيط والانسجام المحكم، وذلك بامتناع فئة معينة عن العمل لمدة معينة، لتليها فئة أخرى بعد استفادة الفئة الأولى على نشاطها حيث يكون بنشاط دائري، ويمثل هذا الشكل من الإضراب الرد على تقسيم العمل إذا يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة والأكثر تنظيماً، كما يعتبر تمهيداً عن انقطاع العمال التام عن العمل. (3)

1- هيثم حامد المصاورة، المتنقي في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الطبعة الأولى، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن، 2008، ص232.

2- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات الحلبي، 2009، ص570.

3- عبد الرحمان خليفي، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، عنابة، الجزائر، ص17.

ثانيا: الإضراب القصير وإضراب الإنتاجية.

(أ) **الإضراب القصير:** ويسمى بالإضراب التوفيقي وهي التوقف المتكررة مع البقاء في أماكن العمل يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان، كما يطلق عليه بالإضراب الغير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة لمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم.

(ب) **إضراب الإنتاجية:** يعرف هذا النوع من الإضراب بالإضراب المستمر أو الجزئي كما يطلق عليه بالإضراب البطيء، حيث يتميز في التخفيض والتقليل من فعالية الإضراب بغرض المطالبة بمكافآت الإنتاجية أو تعديل شروطها وذلك باستمرار العمال بممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا. (1)

ثالثا: إضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري.

يتميز هذا الشكل عن سابقه بالزيادة والتصعيب في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على العمال، ويأخذ الإضراب صيغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية. ومنه الإضراب مهما كان شكله فإنه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها جعل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة سواء كان التوقف عن النشاط كليا أو إضراب جميع العمال أو فئة منهم. (2)

02 إجراءات الإضراب: وتتمثل هذه الإجراءات في ثلاث عناصر وهي:

01- موافقة جماعة العمل عن الإضراب:

يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال دون ضغط أو إكراه، بحيث يتم في اجتماع لكافة أو أغلبية العمال والتعبير عن إرادتهم بواسطة اقتراع سري مباشر يعبر عن رغبته الصريحة في الإضراب.

1- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفق لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي لسنة 2001، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة عمان، 2004، ص98.

2- عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص19.

كما يجب أن يكون قرارا نهائيا بين أغلبية العمال الحاضرين أي نصف العمال المشتغلين في المؤسسة، ولصحة هذا الإجراء يجب توفير الشروط التالية:

- استمرار الخلاف إما كليا أو حول بعض النقاط وهذا ما يمكن عقد جمعية عامة انتخابية للتصويت على إمكانية الشروع في الإضراب.

- دعوة جماعة للعمال للجمعية العامة داخل أماكن العمل لوضع حل لمشاكل أو أشكال التجمعات العمالية.

- وجوب مشاركة العمال الاقتراح السري هو وسيلة لحماية الموظفين. (1)

ب- الإشعار المسبق بالإضراب:

يقصد به إعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية المشروع فيه ومدته وحسب ما جاء في نص المادة 30 من القانون 02/90 فإن مدة الإشعار المسبق بالإضراب يكون ابتداء من تاريخ إيداعه لدى مفتشي العمل، ويتم تحديد مدته بالمفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام. كما جاء في المادة (31) أنه يجب على كل من المستخدم وممثلو العمال الالتزام باتخاذ تدابير لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن. (2)

03- اندلاع الإضراب:

ساهمت الدراسات السابقة المنوغرافية كثيرا في ميدان دراسة الإضرابات ومن ضمن هذه المحاور الجديدة كيفية اندلاع الإضراب.

فالدراسات التاريخية تخبرنا أن إضرابات فرنسا في القرن 19 تكون إما مفاجأة كما يحصل عادة في قطاع النسيج وهو ما يطرح علينا قضية الإضرابات المتوحشة وهي الإضرابات التي يوجد اتفاق عام حولها.

فالتجربة الفرنسية ولو أنها تجربة خاصة تفيدنا أن عدد المضربين في الفترة الواقعة بين 1871-1880 كان أكبر من عدد المنخرطين في النقابة وهي التجربة تكررت في فرنسا

1- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص19.

2- سليمان أحمية، آليات تسوية المنازعات للعمل والضمان الاجتماعي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص150-151.

أثناء إضرابات ماي 1968. حيث الإضرابات الفرنسية أو الأوربية من حيث اندلاعها تتميز بثلاث خصائص، فالخاصية الأولى أن المبادرة في القيام بهذه الإضرابات لا تأتي من المنظمات النقابية حتى ولو حاولت هذه الأخيرة فيما بعد أن تقوم بتنظيمها عن طريق وضع مطالب لها أو عملية تنظيم أخرى.

الخاصية الثانية أن الوضعية الغير مريحة لهذه النقابات لا تكون عند اندلاع الإضرابات فقط، بل طول مدة الإضراب وبذلك فالنقابة لم تعد الطرف الوحيد في الإضراب بل طرفا واحد ضمن الأطراف الأخرى.

الخاصية الثالثة والأخيرة أن الصورة التقليدية للإضراب مطالب حركات لم تعد صالحة فالإضراب يمكن أن يكون في نفس وقت المطالبة أو قبل المطالبة، عدم القيام بالإنذار، عدم الاهتمام بالإجراءات القانونية. (1)

فالنموذج الأول هو النموذج النقابي، يليه النموذج العشوائي المؤيد للنقابة وأخيرا النموذج العشوائي المعادي للنقابة.

أما أهم النماذج عدديا في تلك الفترة فكان الثاني، أي العشوائي المؤيد للنقابة متبوعا بالأول وأخيرا النموذج الثالث.

ما عن أسباب اختيار العمال لنوع معين من هذه الأنواع الثلاثة، فالباحثة ترجعه إلى درجة التجديد لدى النقابات والعلاقات بينها وبين العمال، درجة التجديد هذه تختلف عن مستوى انتشار النقابة أو حجمها، والباحثة بهذا تنفي أي ربط بين أنواع اندلاع الإضراب والفئة المهنية، فكلما كانت النقابات أكثر تجديدا وعلاقاتها حسنة مع العمال وعلاقات النقابيين فيما بينهم حسنة، كلما كانت لها إمكانيات أكبر في السيطرة على اندلاع الإضرابات.

وعلى العكس، فالعلاقات الحسنة بين العمال وانعدام التجديد لدى النقابة يؤدي إلى الإضراب العشوائي الذي قد يتبع في مرحلة ثانية بتأثير نقابي على الإضراب في مرحلة ما بعد الاندلاع. وأخيرا فانعدام التجديد والعلاقات الحسنة بين العمال يؤدي إلى إضرابات عشوائية معادية للنقابة. (2)

1- عبد الناصر حابي، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيو سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة، 1995، ص34.

2- عبد الناصر حابي نفس المرجع، ص35.

رابعاً- طرق تسوية الإضراب:

إن تسوية الإضراب يرضي الطرفين المتنازعين يعطيه ميزة قانونية ونجده في القانون 02/90 الذي يتم اللجوء إلى حلين مما سنحاول إيضاحه من خلاله:

01 الوساطة:

أعطى قانون 02/90 الحق في إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي عند نشوب أي إضراب. الوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة للأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية النزاع وذلك بطلب من مفتشية العمل، وللوسيط أن يطلب من الطرفين على المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته الذي يقدم توصيات معلنة ويرسل نسخة هذه التوصية إلى مفتشية العمل.⁽¹⁾

ولعل المشرع بسنه للوساطة استهدف في إجراء الوقاية السليمة للإضراب وذلك بوضع حد للخلاف الجماعي كفاية من فتح مجال الحوار وعلى الوسيط سواء حددت له مهلة للتدخل يوجب عليه التدخل السريع مع الأطراف ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفق الأحكام الإجرامية بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49-50-51 من قانون 02/90.⁽²⁾

02 التحكيم (اللجنة الوطنية للتحكيم):

التحكيم هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية في قيام الطرفين يتعين أشخاص خواص ويشكلون محكمة تحكيم وتنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافها على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية ويصدر قرار التحكيم نهائياً خلال فترة ثلاثين يوماً لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزم بتنفيذه من طرف الطرفين.

1- القانون 02/90 المتضمن من الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 06 المورخ في 27-02-1990، ص233.

2- نفس المرجع، ص234.

وبالرغم من تسمية اللجنة الوطنية باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذات طبيعة قضائية كونها تصدر الأحكام تحكيمية قابلة للتنفيذ.

وعلى اعتبار خصوصية تشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية:

- الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص.

الخلافات الجماعية التي تخص العمال انقطاعات النشاط المعينة بالمنع وفق ما نصت عليه المادة (43) من القانون 02/90.⁽¹⁾

المبحث الثالث: الممارسة النقابية والانخراط النقابي في الجامعة الجزائرية.

المطلب الأول: الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA):

01- نبذة تاريخية وميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

أ- ميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

كان تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين استجابة للظروف التي كانت الجزائر تعيشها أثناء الثورة التحريرية.

حيث شهدت الجزائر خلال النصف الثاني من سنة 1955 وبداية سنة 1956 أحداثا مهمة، فقد قام الجيش الوطني بهجمات 20 أوت 1955 بالشمال القسنطيني بقيادة زيغود يوسف، وبواسطة هذه الهجمات بدأت الثورة تتوسع إلى كافة التراب الوطني، وبدأ الجيش الوطني يحقق انتصارات على الجيش الفرنسي مما أجبره على الاستجاء بقواته في فرنسا.⁽²⁾

وإلى جانب الانتصارات التي كان يحققها الجيش الوطني بدأت جبهة التحرير الوطني تحرز انتصارات على المستوى السياسي ومن ثم التحق بالثورة أعضاء اللجنة المركزية سنة 1955، ومن ثم أعضاء جمعية العلماء المسلمين ابتداء من جانفي 1956. وكان صدى

1- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة، الجزائر، 2007، ص107.

2 - Charles R. Agèron, Histoire de l'Algérie contemporaine (1830-1962), PUF, Paris, 1964, p99.

الثورة التحريرية في الخارج بدايتها، ذلك بتدويل القضية الجزائرية في مؤتمر باندونج لدول عدم الانحياز في أبريل 1955، كما تم تسجيلها في 30 سبتمبر 1955 في جمعية الأمم المتحدة.⁽¹⁾ منذ نهاية سنة 1955 بدأ اهتمام القادة السياسيين لجبهة التحرير الوطني بالتعبئة العامة للشعب الجزائري، فقد بادر "عبان رمضان" رفقة قيادي الجبهة العمل على استقطاب كل شرائح المجتمع وتجنيد الطلبة والتجار والنساء تحت لواء جبهة التحرير الوطني.

ولما كانت الطبقة العمالية بداية سنة 1956 بعيدة عن الجبهة وعن الحركة الوطنية الجزائرية المصالحة، رغم أن حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية قد بدأ باهتمامه بالحركة العمالية سنة 1947، حيث تم إنشاء لجنة للشؤون النقابية التي من المفروض أن تتحول إلى مركزية نقابية لولا الظروف التي مر بها الحزب سنة 1953، وفي ظل هذه الظروف بدأ الاهتمام بتأطير العمال الجزائريين داخل مركزية نقابية مستقلة عن المركزيات النقابية الفرنسية تكون خدمة العامل الجزائري.⁽²⁾

ب- أصول الحركة النقابية الجزائرية:

جاء تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 نتيجة لنضج الضمير السياسي والاجتماعي لدى العمال الجزائري، وللکفاح الذي خاضه ضد قهر الاستعمار الفرنسي.

لم يكن للعمال الجزائريين خيار آخر تحت الاستعمار، إلا أن يناضلوا في صفوف النقابات الناشطة آنذاك كالكنفدرالية العامة للعمل والعامة للعمل الموحد (CET- CGTU) وشاركوا في هذا الإطار عدة إضرابات خاصة في سنوات 1920-1936 وحركوها للمطالبة بالحقوق التي كانت ترفضها لهم القوة الاستعمارية، مستغلين المناخ المترتب عن تطور العمل السياسي للتنظيمات السياسية التابعة للحركة الوطنية وهاجموا بهذه الطريقة قانون الأهالي فارضين حقهم في الانخراط في النقابات وتسييرها.

1- Harbi Mohamed, le FLN : **Mirage et réalité des origines à la prise du pouvoir 1945-1962-ENAL**, Alger, 1993, pp134-136.

2- خلوفي بغداد، **الحركة العمالية الجزائرية ونشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962**، أطروحة دكتوراه في التاريخ المعاصر والحديث، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2014، ص143.

أوقفت الحرب العالمية الثانية هذا التطور، حيث تم منع النقابات والأحزاب السياسية إلى أن رفع الحصر إثر نزول الحلفاء بشمال إفريقيا، لكن ذلك لم يضع حدا للقمع الاستعماري الذي برع في مجازر 8 ماي 1945 التي ذهبت ضحيتها النقابات وتسييرها.

توج كفاح العمال الجزائريين لاحقا بصدور قانون يمنحهم حق النشاط في الجمعيات ولكن العمال الجزائريين لم يتحملوا ضعف التمثيل في المنظمات النقابية وقياديتها وأسسوا سنة 1947 لجنة التنسيق للنقابات المتحدة في الجزائر التي كانت لها لجنة تنفيذية ومكتب أمانة.

وكانت تلك أول خطوة نحو الانفصال عن الكنفيدرالية العامة للعمل الفرنسية، تجزأت الهياكل المنشأة من بداية الخمسينات وعملت المنظمة النقابية الجزائرية كمركزية مستقلة، وتكرست هذه الاستقلالية بمشاركتها في مؤتمر الكنفدرالية النقابية العالمية سنة 1953 بفينا⁽¹⁾.

02- النشأة:

منذ خروج عيسات إيدير^(*) من السجن بدأت فكرة إنشاء أول مركزية نقابية في الجزائر من أجل الحد من سيطرة الإتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA)، والوقوف من أجل انقسام محتمل في الطبقة الجزائرية تقوده العناصر المصالية وذلك خلال جوان 1955⁽²⁾.

وفي ديسمبر من نفس السنة ثم عقد اجتماع مشترك مكون من "رابح جرمان" و"بوربية" من طرف جبهة التحرير الوطني و"بن سيد عبد الرحمان" من طرف الحركة المصالية، ومهمتهم الذهاب إلى باريس واستقبلوا من طرف "مرباح مولاي" الذي أعد لهم حكم الحركة الوطنية للمركزية النقابية الجديدة، وحول مراقبة الأحداث ومحاولة عرقلة الحركة

1- الإتحاد العام للعمال الجزائريين (حرية، تضامن، عمل)، الوثيقة من نشر خلية الاتصال بالأمانة العامة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، إنجاز طاسيلي للإنتاج، فيفري 2006، ص8-9.
* - عيسات إيدير: ولد سنة 1919 بمدينة تيزي وزو، مؤسس وأول أمين عام للإتحاد العام للعمال الجزائريين، تلقى تعليمه في قريته ثم تنقل إلى مدرسة تكوين الأساتذة ببوزريعة، ثم انتسب بالمعهد الثانوي الفرنسي ثم أكمل تعليمه العالي في تونس. توفي تحت التعذيب.

2 - Hassan Idir, Aissat Idir, Sa lutte politique et syndicale pour l'indépendance de l'Algérie, l'Et harmattan, Paris, 2006, p84.

الوطنية من إنشاء مركزية نقابية إلا أن الحركة المصالية فاجأت الجميع بتأسيسها في 19 فيفري 1956.¹

وعند الإعلان عن تأسيس اتحاد نقابات العمال الجزائريين (UGSA) انعقد اجتماع أسسه "عبان رمضان" (*) مع "بن يوسف بن خدة" (*) مع "عيسات إيدير" يوم 17 فيفري 1956. أدى بهذا الاجتماع إلى قرار إنشاء مركزية نقابية جزائرية، كما تم دراسة كل التطورات المتعلقة بتسمية الإتحاد الجديد ومقره ووسائله المادية وأعضائه وتحديد نشاطاته وأهدافه. وفي 24 فيفري 1956 الإعلان الرسمي والعلني عن ميلاد مركزية نقابية جزائرية جديدة تحت اسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) وأخيرا عيسات إيدير أمينا عاما للإتحاد.⁽²⁾

03- أسباب التأسيس:

تعود أسباب تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى البيان الذي نشر يوم 28 فيفري 1956 وتتلخص فيما يلي:

- الاستغلال الفاحش الذي يتعرض له العمال الجزائريون فهناك أكثر من مليون عامل في قطاع الفلاحة لا تتجاوز أرتهم ثلاثمائة فرنك فرنسي مقابل ستة عشر ساعة عمل دون الحصول على المنح العائلية.
- إن تطلعات العمال الجزائريين مهضومة وهذا يسبب النظام الاستعماري الذي بدون شك وتواطؤ مسيري الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) الذين باعوا العمال الجزائريين لأرباب العمل الفرنسي.

²-ibid ,p85.

(*)- بن يوسف بن خدة: ولد سنة 1920 في البرواقية بالمدينة، سياسي ورئيس الحكومة المؤقتة، كان مع اتصال دائم مع نجم شمال إفريقيا، شارك في مؤتمر حركة انتصار الحريات الديمقراطية.

(*)- عبان رمضان: هو ناشط سياسي، قائد ثوري له دور رئيسي في تنظيم الكفاح المسلح في الثورة، ولد سنة 1920 بتيزي وزو وسمي بالزعيم الأكثر سياسة في جبهة التحرير الوطني، لقب بمهندس الثورة، عرض بتوحيد الثورة كما يعد الناظم الرئيسي لمؤتمر الصومام، انتدب مع المجاهد بن يوسف بن خدة لإنشاء جريدة المجاهد، اغتيل في المغرب سنة 1957.

2- Brancard Michel, Un syndicat dans la guerre d'Algérie, (CFTC), Synos, Paris, 1984, pp53-54.

وإذا كانت هذه هي الأسباب المعلنة في النداء الموجه للعمال الجزائريين غداة تأسيس الإتحاد فإنها أسباب غير مباشرة إنها كانت موجودة منذ أن وطئت أقدام المستعمر هذه الأرض.

هناك سببين رئيسيين على ما يبدو جعلوا من المناضلين النقابيين وقيادة جبهة التحرير الوطني تسرع في إنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين وهما:

- ضرورة إيجاد مركزية نقابية جزائرية خالصة قادرة على تعبئة الطبقة العمالية الجزائرية ودفعها داخل العمل الوطني خدمة للثورة التحريرية.
- رد فعل عاجل وسريع على مبادرة الحركة الوطنية الجزائرية المصالية، وذلك للتوضيح بأن كل أو أغلبية الطبقة العمالية الجزائرية هي في صف جبهة التحرير الوطني.

04- أهدافه:

يستمد الإتحاد العام للعمال الجزائريين قوته من وحدة تنظيم العمل وتجنيد منخرطين من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954، ومن أهدافه:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات والهر على تحسين ظروف عملهم والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.
- تنسيق العمل النقابي من أجل ضمان الدفاع على مصالح العمال باستعمال وسائل قانونية.
- حماية مناصب العمل والدفاع عليها وتحسين القدرة الشرائية للعمال.
- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.
- تعزيز الوعي النقابي ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتعاقدين وضبط نمط تسييرها واستخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.
- تكريس علاقات الأخوة وتنميين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

- الالتزام بأخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل أو انتهاك للحقوق والحريات النقابية.
- ربط الصلة بعمالنا بالمهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين إخوانهم على أرض الوطن.
- تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية وإنشاء النشريات والمساهمة في الشركات ذات الأسهم.
- ترقية حق التعاون والتفاوض في الاتفاقيات الجماعية في الممارسة النقابية.
- المساهمة في الأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة العمومية وأولوية توفير مناصب شغل. (1)

05- الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مرحلة الاستقلال:

في الجزائر المستقلة لم يكن للاتحاد العام للعمال الجزائريين اختيار آخر عدا الخوض في جهود التنمية وللنهوض بالبلاد، بدءا بمحو آثار سياسة الأرض المحروقة التي فرضها الاستعمار.

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ المؤتمر الثامن:

لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية منذ أن كيف القانون الأساسي مع الدستور والقانون بممارسة الحق النقابي إبان المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990.

وقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الاتحاد للوضع ومؤيدي التغيير الجذري والقطيعة العامة من منهج الأحادية النقابية ومبادئها وتمخض الصراع عن حل بسيط يتميز بالتحول التدريجي وبروز إطارات نقابية، وقد تم تكييف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم الشغل والعمال، وتم بناء على ذلك تحديد أهداف المنظمة لتصبح مهمتها تتمثل في تجنيد العمال وتأطيرهم من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار القيم الوطنية كما تتضمن مهمتها:

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المؤتمر الوطني العاشر 18-19-20 أكتوبر 2000 من أجل الوحدة النقابية والعدالة الاجتماعية، "القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد ع ج، تصنيف وإخراج الثورة التحريرية والعمل"، المادة 01-

- الدفاع عن الحقوق السياسية للعمال.
- الدفاع عن المصالح المعنوية والمادية للعمال والسهر على تحسين ظروف العمل.
- ضمان حق العامل في عمل مستقر يعود عليه بالأجر.
- العمل من أجل تحسين القدرة الشرائية للعامل والتوزيع العادل لدخل الوطن.
- المحافظة على المكاسب الاجتماعية للعمال.

قرر المؤتمر الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين كذلك العودة إلى بناء نقابات الفروع كتنظيم من شأنه أن يبحث دائرة التضامن المهني بين العمال ويوسعها كما مكن النشاط والروح المنهجية التي تتحلى بها القيادة الوطنية من بث روح الديمقراطية والحرية في قيم المنظمة التي تزداد قوة يوم بعد يوم.⁽¹⁾

06- الأسس والمبادئ والهياكل من خلال القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة نقابية مطلية حرة مستقلة عن كل وصاية حزبية أو إدارية أو من المتعاملين الاقتصاديين. وهي منظومة وحدودية ديمقراطية مفتوحة إلى جميع العمال الجزائريين الأجراء الذين يعيشون من عملهم اليديوي أو الفكري وما يدخل في عدادهما، ولا يشغلون لحسابهم عمال آخرون، والعمال المتقاعدين وطالبي العمل والعمال المسرحين للضرورة الاقتصادية.

يستمد الاتحاد العام للعمال الجزائريين قوته من الوحدة والتنظيم والتجنيد لمنخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ نوفمبر 1954، وعليه تتمثل المهام الأساسية للاتحاد في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لجميع العمال والسهر من أجل تحسين ظروف عملهم وحياتهم، والوقوف في وجه أية محاولة للتعسف والاستغلال، والعمل من أجل المحافظة على مناصب العمل، والانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين مضمون لكل العمال الأجراء يدويا أو فكريا ومن يدخل في عدادهم وللمتقاعدين وطالبي العمل، ويتساو المنخرطون في الحقوق والواجبات ويتمتع كل منخرط بحق التصويت والترشيح.

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين (حرية، تضامن، عمل)، الوثيقة من نشر خلية الاتصال بالأمانة العامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إنجاز طاسيلي للإنتاج، فيفري 2006، ص 10-11.

- هياكله:

- الفرع النقابي: يمثل الفرع النقابي الخلية القاعدية للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- الهياكل الأفقية: هي الاتحاد المحلي والاتحاد الولائي ويضمنان المهام النقابية جغرافيا.

- الهياكل العمومية: وهي:

- نقابة المؤسسة.

- نقابة الفرع أو قطاع النشاط.

- النقابة الوطنية.

- الاتحادية الوطنية، وتضمن المهام النقابية مهنيا في قطاع معين. (1)

- الهياكل الوطنية: وهي:

• المؤتمر:

وهو الهيئة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين يجتمع كل خمس سنوات في دورات عادية ويمكن استدعائه في دورات استثنائية. المؤتمر يناقش جميع القضايا السياسية والتنظيمية والاجتماعية والثقافية المتصلة بظروف حياة العمال ونشاطاتهم، وتسيير الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما يحدد المؤتمر الخطوط العريضة لبرنامج العمل.

• اللجنة التنفيذية الوطنية:

وهي الهيئة العليا بين مؤتمرين، ومسؤولة أمام المؤتمر وتتمثل مهام اللجنة التنفيذية في انتخاب الأمين العام وأعضاء الأمانة الوطنية، وتطبيق قرارات وتوصيات المؤتمر وتحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

• الأمانة الوطنية:

يرأسها الأمين العام وهي مسؤولة أمام اللجنة التنفيذية الوطنية، الأمانة الوطنية هي هيئة التنفيذ والتسيير ومسؤولة عن التسيير الإداري والمالي والتنظيمي للمركزية النقابية وتمثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في جميع نشاطات الحياة الوطنية، وتضمن ديمومة

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين (حرية، تضامن، عمل)، مرجع سابق، ص38.

النشاط على مستوى المركزية النقابية، الأمانة الوطنية تقيم التسيير وتراقب كل نشاطات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الأمانة الوطنية تسهر أيضا على تطبيق قرارات اللجنة التنفيذية الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين في جميع المجالات.

زيادة على الأمين العام تتكون الأمانة الوطنية من اثني عشر عضوا مكلفين بالمهام التالية:⁽¹⁾

- التنظيم.
- المالية والإدارة والممتلكات.
- النزاعات الاجتماعية.
- علاقات العمل والاتفاقات الجماعية والشؤون القانونية.
- التشغيل والتكوين المهني.
- الاقتصاد والدراسات.
- التضامن والنشاط الاجتماعي.
- الوظيف العمومي.
- العلاقات الخارجية والهجرة.
- التربية والتكوين النقابي.
- العلاقات العامة.
- الإعلام والنشر.

● **الاتحاد الولائي:**

وهي الهيئة النقابية في التنظيم الأفقي للاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الولاية، ويضم مجموع الاتحادات المحلية المنظمة في القطاع الجغرافي.

الاتحاد الولائي يضمن تنظيم وتوجيه ومساعدة ومراقبة نشاط الهيئات المحلية ويسهر على سيرها العادي طبقا للقانون الأساسي والنظام الداخلي، ويعمل الاتحاد الولائي مع الهيئات

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين (حرية، تضامن، عمل)، مرجع سابق، ص 38-39.

العمومية والمركزية لمعالجة المشاكل الاجتماعية المهنية بالتعاون الوثيق مع الهيئات المحلية.

الاتحاد المحلي:

هو الهيئة النقابية الأفقية للاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى قطاع جغرافي ويضم مجموع المجالس النقابية وتتمثل مهمته في تنظيم العمال في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتأسيس وتجديد الفروع النقابية¹.

• الفرع النقابي:

هو الخلية القاعدية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ويمثل همزة وصل بين الهيئات الأفقية والعمودية.

الفرع النقابي يضم مجموع العمال المنخرطين في الوحدة أو موقع العمل، وتستمد الحركة النقابية قوتها من قدرات الفرع النقابي على التجنيد، وتتمثل مهمتها الأساسية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

المجلس النقابي نشأته الاتحاد المحلي في موقع العمل ويتكون الفرع النقابي من:

- الجمعية العامة للمنخرطين.
- المجلس النقابي.
- المكتب النقابي.

• الاتحادية النقابية:

هي أعلى هيئة أفقية للاتحاد العام للعمال الجزائريين وتضم نقابات المؤسسة والفروع النقابية ومكاتب التنسيق ونقابات المجموعة العاملة في قطاع مهني معين، مهمتها: الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال المهنية والتنسيق والتوجيه والمراقبة لنشاط النقابات الوطنية ونقابات المؤسسات في نفس القطاع والسهر على سيرها الحسن.

¹ - الاتحاد العام للعمال الجزائريين (حرية، تضامن، عمل)، مرجع سابق، ص 40

• النقابة الوطنية ونقابة المؤسسة ونقابة المجموعة:

هي هيئة عمودية للاتحاد العام للعمال الجزائريين تقوم بتنسيق ودعم نشاط الفروع النقابية التابعة لنفس المؤسسة في مجالات النشاط الإداري والاقتصادي والاجتماعي والثقافي بالتعاون الوثيق مع الهيئات الأخرى، وتتكون نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية هي:

- المؤتمر.

- المجلس النقابي للمؤسسة أو النقابة الوطنية.

- المكتب النقابي. (1)

- الانضباط:

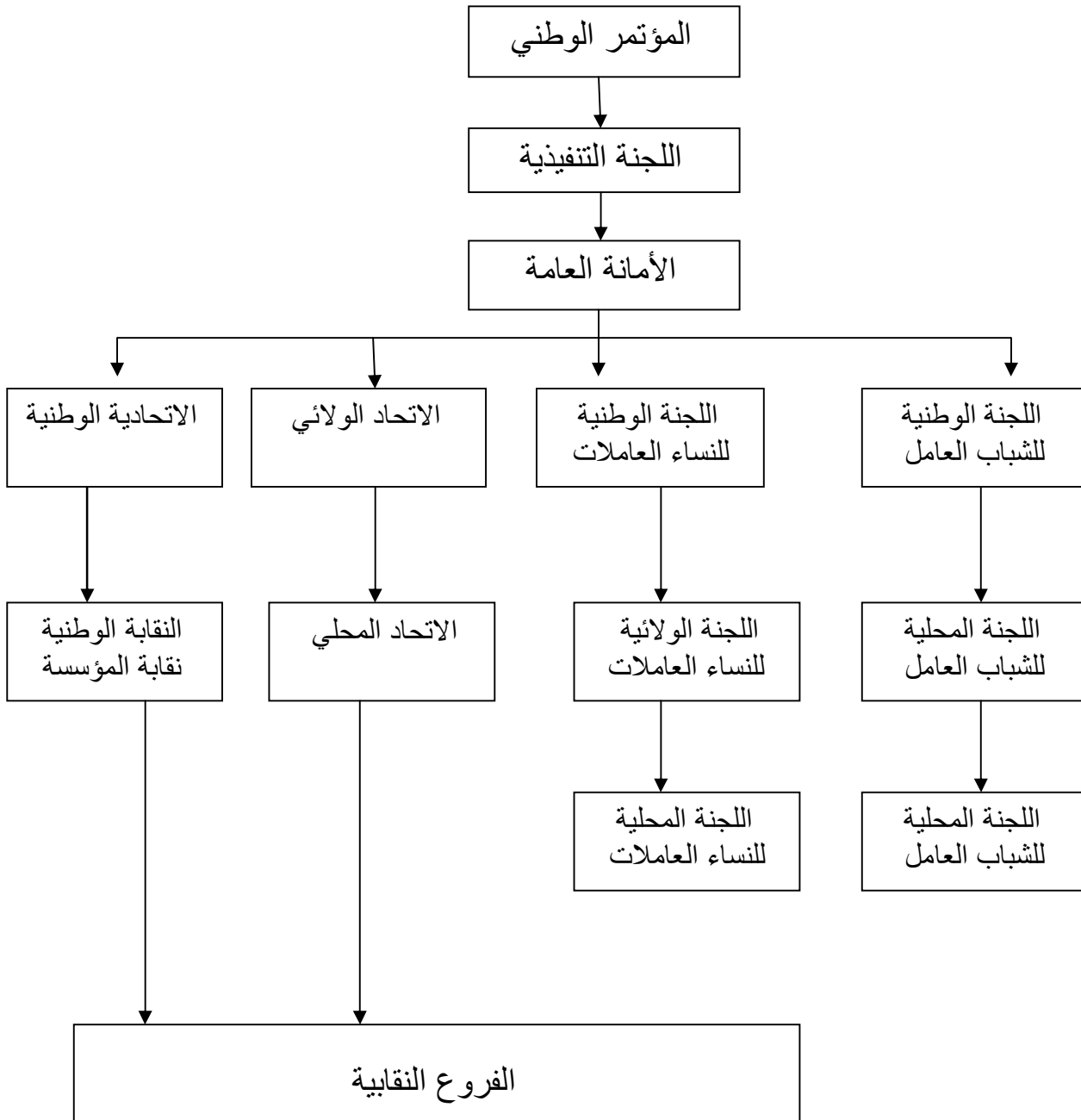
يتساوى جميع المنخرطين في الانضباط على جميع مستويات المسؤولية وكل هيئة تنظر في القضايا المسجلة على مستواها وتصنف الأخطاء في ثلاث درجات قد تؤدي إلى الطرد والمتابعة القضائية.

- ترتيبات مالية:

تتكون الموارد للاتحاد العام للعمال الجزائريين من الاشتراكات والدعم والمساعدات والهبات ومن عائدات النشاطات والاستثمارات في جميع الميادين، وتخضع النفقات على مستوى كل الهيئات لقواعد الميزانية سارية المفعول ولمبادئ المراقبة المالية الخاصة بالاتحاد وتضع كل هيئة ميزانيتها سنويا وتراقب تنفيذها. (2)

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المؤتمر الوطني العاشر، مرجع سابق، ص 05-06.

2- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المؤتمر العاشر، نفس المرجع، ص 07.



الهيكل التنظيمي للاتحاد العام للعمال الجزائريين¹

1- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، (حرية، تضامن، عمل)، الوثيقة من نشر خلية الاتصال بالأمانة العامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إنجاز طاسيلي للإنتاج، فيفري، 2006، ص20.

المطلب الثاني: النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP).

لقد جاءت فكرة إنشاءها بمبادرة مع بعض الإطارات الإدارية والموظفين في إدارات عمومية تحت اسم "جمعية الدفاع عن حقوق الموظفين" إلى إنشاء نقابة مستقلة، حيث تأسست بتصريح يوم 10 ديسمبر 1990، بعد انعقاد الجمعية التأسيسية في 20 مارس بحضور ممثلي 34 ولاية.

وفي ماي 1993 انعقد أول مؤتمر لتعديل قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، ثم يليه المؤتمر الثاني الذي انعقد في 26 مارس 1999 الذي توسع نطاقه ونشاطه إلى قطاعات أخرى بعد أن طالب بعض عمال بعض القطاعات بالانضمام إليها كقطاع الخدمات الطاقة، وتم تعديل القانون الأساسي في هذا المؤتمر حتى يتسنى لها الامتداد إلى القطاع الاقتصادي.⁽¹⁾

تبقى هذه النقابة أقوى حركة فئوية مستقلة مقارنة بالنقابات المستقلة الأخرى لانتسابها حوالي 250.000 منخرط، الذي يتشكل هيكلها من خمس هيئات حسب المادة (19) من القانون الأساسي وعلى رأسها المؤتمر الوطني الذي ينعقد كل خمس سنوات، ثم المجلس التوجيهي الذي يعقد كل سنتين، ثم المجلس التنفيذي الذي يناقش الأمور الطارئة ثم المكتب الوطني والمجالس القطاعية.

ولحصول النقابة على مطالبها لجأت إلى عدة وسائل من بينها الإضرابات، اعتصامات أمام الوزارات، مسيرات، رفع دعاوي للمكتب الدولي للعمل. ومن بين هذه الممارسات التي تجسدت على أرض الميدان النقابة الوطنية، الإدارة العمومية كالإضراب عن الطعام الذي قررت بإجماع أمانتها الوطنية في 23 جويلية 2001، الذي بدأ هذا الإضراب المفتوح 07 أوت 2007، ومن المحاور الرئيسية التي تضمنتها إبطال المادة 02 من قانون 14/90 إضافة إلى مراجعة بعض مواد القانون 90-14 من بينها المادة (06).⁽²⁾

1 - Syndicat national autonome du personnel de l'administration publique, document sur préavis grève de la faim, Aout, 2011.

2- جريدة الخبر اليومي: الجزائر، العدد 81-59، الخميس 29 أبريل 2010، ص 03.

لقد نظمت النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية اعتصاما إما وزارة العمل يوم 02 ماي 2010 تكسب لإضراب عام مقرر يومي 15 و 17 جوان للمطالبة بالكشف عن مضمون قانون العمل الجديد، حيث انتقدت التهميش الذي تعاني منه النقابات المستقلة في كل المجالات بالإضافة انفراد الوزارة بالقرارات.⁽¹⁾

- أهداف النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية:

تهدف النقابة إلى:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمستخدمي الوظيفة العمومية والمؤسسات ذات طابع إداري.
- العمل على ترقية العمال وتكوينهم مهنيا.
- تسهر على حقوق الموظفين و حمايتهم من كل أشكال الهيمنة.
- ضمان الترقية الوظيفية وتوفير فرص التكوين التواصل لتطوير مؤهلاتهم المهنية.
- إسهامهم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم ورفع اقتراحاتهم إلى الهيئات المعنية.
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم.
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية.
- تحسيس الموظفين بواجباتهم المهنية بالزامية واحترامهم.
- تشجيع كل البحوث لتطوير عصنة الإدارة.
- المحافظة على المجالات والوثائق ووسائل العمل.
- الدفاع عن الحرية الحقيقية للنشاط النقابي.⁽²⁾

- حقوق المنخرطين:

لكل منخرط الحق فيما يلي:

- الممارسة النقابية طبقا لأحكام الدستور والقوانين السارية.
- الانتخاب والترشيح في هياكل النقابة وفق القانون الأساسي والنظام الداخلي.

1- جريدة الخبر اليومي، مرجع سابق، ص 03.

2- القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، المصدر: <http://www.mourazaf-dz.com>

المادة 5-6.

- الحصول على المعلومات الخاصة بنشاطات النقابة.
- الدفاع عن نفسه أو بواسطة منخرط في النقابة أمام الهيئات النقابية.

- شروط الانخراط في هذه النقابة:

- حق الترشيح مكفل لمنخرطي النقابة في الشروط التالية:
- أن لا يكون له موقف معادي إبان الثورة التحريرية.
- أن يكون له جنسية جزائرية.
- أن يكون قد بلغ من العمر (21) سنة عند تاريخ الانتخاب.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ولم يتعرض في سوابقه لعقوبة جنائية.
- أن يكون قد شغل منصب وظيفيا لمدة تتجاوز السنة. (1)

المطلب الثالث: المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES).

01- تعريفه:

لقد تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي بتحريك من الأساتذة وتسمى "المجلس الوطني لأساتذة للتعليم العالي" وباختصار يرمز له "م.و.إ.ت.ع" وباللغة الفرنسية "CNES" (Conseil National des Enseignants Supérieur) تحت اعتماد لرقم 47/و.ت عن وزارة العمل.

فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية وديمقراطية ومستقلة عن الأحزاب أي مركزية نقابية أخرى وتعمل باستقلال عن جميع المنظمات العقائدية والسياسية والانخراط أيضا مفتوح لجميع رجال التعليم العالي والباحثين في مراكز البحث بمختلف رتبهم يتمتع بالشخصية المعنوية. (2)

02- أهدافه:

إن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية لأساتذة التعليم العالي والباحثين والمنخرطين فيها عموما، وما يميز

1- القانون الأساسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية، مرجع سابق، المادة 7-9-10.
2- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: وثيقة مصادق من طرف المؤتمر الثالث المنعقد بالجزائر في تاريخ 27-28-29 مارس 2007، المواد 1-2، ص2.

"المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي" عن باقي النقابات هو المكان الذي ينشط فيه وهو الجامعة الذي يمثل أرقى مراحل التعليم، ومن بين الأهداف التي يرمي إليها هو الدفاع عن الجامعة فهي تحمل وتمثل خصوصية كل مجتمع. ومما سبق نستطيع أن نلخص أهم الأهداف التي سعى إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فيما يلي:

- السعي على المحافظة عن الجامعة بصفة عامة.
- تشجيع البحث الأكاديمي وضمان حريات التعبير والتفكير.
- ترقية التكوين النقابي وضمان الحريات الأساسية.
- تحسين ظروف العمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي وكذلك المدارس العليا.
- تحسين الظروف البيداغوجية لضمان تكوين نوعي.
- الالتزام بالواجبات الجامعية وترقية الأخلاقيات المهنية.
- ترقية الاتصال والإعلام وكذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا. (1)

03- هياكله: وتتمثل فيما يلي:

أ- المؤتمر الوطني:

وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، حيث تعقد دورته كل ثلاث سنوات، ومن مهام هذا المؤتمر:

- انتخاب المكتب الوطني.
- تعديل القانون الأساسي للمجلس.
- تحديد برامج عمل النقابة وتقييم عملها.

ب- المجلس الوطني:

حيث يجمع في دورات عادية ثلاث مرات في السنة، وفي دورة استثنائية بطلب من المنسق الوطني ومن مهامه:

1- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المادة 6-7، ص 2.

- الحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر.
- تنسيق وتقييم نشاطات الهيئات الوطنية.
- تحضير وتعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي.

ج- المكتب الوطني:

وهو الهيئة الوطنية التنفيذية الدائمة المكلفة بتحضير البرنامج المسطر من طرف المجلس الوطني وتنفيذه، ويجتمع كل شهر في دورة عادية ويقوم على:

- تمثيل النقابة وطنيا ودوليا.
- تقصير الظروف المادية والمعنوية لانعقاد المجلس.
- اقتراح جدول أعمال المجلس الوطني.
- التفاوض في عقد اجتماعات وإعداد التقارير المالية للنقابة.
- اعتماد الانتخابات النقابية المحلية.

د- المجلس التأسيسي الوطني:

يُنْتخَبُ أَعْضَاءَهُ مِنْ قَبْلِ حَيْثُ تَتَّخِذُ قَرَارَاتِهِ التَّأْدِيبِيَّةَ بِأَغْلَبِيَّةِ أَعْضَاءِهِ، وَيَتِمُّ الطَّعْنُ فِي قَرَارَاتِهِ لَدَى نَفْسِ الْهَيْئَةِ. (1)

- الهياكل المحلية: وتتمثل في:

أ- الجمعية العامة:

تتشكل الجمعية العامة من منخرطي الفرع الحاضرين وتتعقد ثلاث مرات سنويا في دورة عادية ومن أهم القضايا التي يعالجها:

- مناقشة عمل القضايا التي تخص النقابة.
- انتخاب ممثلي على المستويات المحلية.
- مناقشة النصوص الهامة.
- تقييم ومراقبة نشاطات الهيئات المحلية.

1- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد من 13 حتى 34، ص 3-4.

ب- المجلس النقابي:

يتشكل هذا المجلس من ممثلين منتخبين من الفرع النقابي، فيجتمع هذا المجلس بصفة دورية مرة في الشهر ومن مهامه:

- إعداد برامج العمل المحلي وتقديمه للجمعية العامة.
- الإشراف ومتابعة تنفيذ القرارات.
- انتخاب مكتب الفرع.

ج- المكتب النقابي:

يعتبر هذا المكتب فرع لهيئة التنشيط والتنسيق المحلي، وينتخب أعضائه طبقا لما ينص عليه النظام الداخلي، ومن مهامه:

- تحضير الظروف المادية والمعنوية الضرورية لانعقاد الجمعية.
- العمل على تنفيذ برنامج العمال المحلي.
- التفاوض وعقد الاجتماعات مع الإدارة المحلية.

د- المجلس التأديبي المحلي:

ينتخب أعضائه من طرف مجلس الفرع بالقضايا التأديبية. (1)

المطلب الرابع : أهم الإضرابات التي شارك فيها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي تيزي وزو.

01- احتجاجات يوم 18 فيفري 2015:

"الكناس يقرر شن سلسلة من الاحتجاجات بجامعة تيزي وزو":

قرار أمس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بجامعة تيزي وزو بشن سلسلة من الاحتجاجات ما بين الفترة الممتدة من 20 فيفري إلى 2 مارس 2015 تنديدا بجملة من المشاكل التي تعترى كليات جامعة مولود معمري، لمطالبة برد الاعتبار للأستاذ الجامعي والكف عن ممارسة الضغوطات على الأساتذة المضربين منذ 11 فيفري الجاري من قبل رئاسة الجامعة. حيث ذكر بيان صدر من المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بجامعة

1- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، المواد من 13 إلى 34، ص 3-5.

مولود معمري تيزي وزو أن الجمعية العامة للمجلس المنعقد بتاريخ 18 فيفري 2015 بجامعة تامدة، التي أسفرت عن تسطير سلسلة من الاحتجاجات في فترات متفرقة التي كانت بدايتها يوم 19 فيفري 2015 والاحتجاج الثاني يوم 02 مارس القادم المتمثلة في مسيرة سلمية ابتداء من العاشرة صباحا انطلاقا من رئاسة الجامعة "حسناوة" إلى مقر الولاية في حين الحركة الثانية تكون بتاريخ 08 مارس أين يتم نقل الاحتجاج إلى خارج الولاية أن يكون الاعتصام أمام مقر الوزارة. (1)

02- قرر الوزير "حجار" بعد لقائه مع المجتمع الجامعي:

- إجراء لجنة التحقيق في جامعة تيزي وزو:

الوزير الذي استيعاب مدى تعقيد الوضع عما كان يظن، أخذ قرار تسريع لجنة التحقيق. وزير التعليم العالي والبحث العلمي، "طاهر حجار" الذي كان في جامعة مولود معمري تيزي وزو في واقع محاولة لنزع الوضع المتفجر لعدة أشهر، أخذ قرار تسريع لجنة التحقيق الوزارية لفرض تسليط الضوء على خصوصيات ونتائج الضوء، وقد علموا من مصادر حضرت اللقاء الذي عقد في جلسة مغلقة الوزير مع الاحتجاجيين.

حسب مصادر لجنة التحقيق التي ستتكون من مسؤولي قسم "حجار" والذي سوف يبدأ عمله في الأيام الموالية سوف يستمع لجميع الأطراف في الصراع داخل الجامعة.

أثناء زيارته في الأيام الماضية في تيزي وزو، الوزير، الذي اضطر لمواجهة في وقت متأخر من الصباح ممثلي المجتمع الجامعي الذي تم اختيارهم من قبل الإدارة، قللوا من مدى ركود والذي قدر أثناء المؤتمر الصحافي الموالي أن الوضع ليس بعد مقلق.

وفقا لذلك الوزير حث إدارة الجامعة لحل الحوار مع النقابات والطلاب، وفي نفس الأعتاب حذر النقابات والطلاب ضد غلق الجامعة باستعمال القوة وبطريقة خطيرة.

¹- أغيلاس ب، الكناس يقرر سن سلسلة عن الاحتجاجات بجامعة تيزي وزو، جريدة المحور اليومية، تصدر عن ش.ذ.م م، شارع رابح عطار دار الصحافة الطاهر جاووت، الجزائر، 22 فيفري 2015، ص.04.

لكن الوزير الذي لم يطول في فهم أن الحواريين ليسوا احتجاجيين حقيقيين استطاع جذب الاحتجاجيين المزيفين في لقاء ثان التي استمرت حتى نهاية النهار.

فالوزير توصل إلى رأي وقرر أن الوضع معقد أكثر مما اعتقد.

من هنا شرح مصدرنا قرار تسريع لجنة التحقيق لتذكير في بيان عام إدارة في الدفاع عن رفض الحوار، شرحت أنه بمثابة الإثارة التي كان المذنب فيها "مجموعة من الطلاب الذين كانوا موضوع العقوبات التأديبية اتخذت من طرف الهيئات القانونية للجمعة وزرع الشك والذعر بمعلومات خاطئة ترتبط بصحافة ما".

خلال الإعلان المشترك CNES و SANPAP وتنسيق الطلاب CLE قدروا أن "عميد الجامعة أكد أن هناك كسر للحوار والذي سبب في سبب الإضراب في الجامعة، لكن بدل من التهدئة، المسؤولين طلبوا بسياسة الأرض المحروقة".

اليوم الماضي الجامعة لم تكن في يد أحد حتى الصحافة، العديد من الصحفيين مُنعوا من إكمال عملهم، والطلاب أجبروا على مغادرة الجامعة التي أصبحت مغلقة.¹

03- ثلاث أيام بعد زيارة "حجار" لفتح الحوار.

"كناس" كذبوا إصرار على رفض الحوار.

على الرغم من زيارة وزير التعليم العالي والبحث العلمي السيد طاهر حجار إلى تيزي وزو يوم السبت 06 مارس 2016 ومقابلة مسؤولي الجامعة وفتح الحوار مع ممثلي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "كناس" الذي تنافر واحدة من مؤتمرات الصحافة كذلك مع الطلبة تكذب إصرار بعض المسؤولين على رفض الحوار وأثبتوا أنهم "في ثالث يوم منذ طلب من المستكلف من مسؤولي الجامعة من فتح الحوار وأنه لم يتلقوا أي دعوة ولم يظهروا أي رغبة في فتح الحوار بالرغم من الفوضى التي تسود في الجامعة".

أعلن ممثل "CNES" ولد علي سامي أن: "المسؤولين يتبعون سياسة الأرض المحروقة بالشروع في".

ممثل "CNES" قال الرهن على اللجنة التي وعد بها الوزير.

"الوزير كان أكثر من متقبل، نحن في انتظار، لكن في ثقة أن وراء هذا التحقيق هناك حلول، في حين العكس سوف نتحمل النتائج". السيد ولد وعلي في استنكار محاولة التلاعب بالوزير بتنظيم له لقاء مع "الممثلين الغير الحقيقيين للمجتمع الجامعي". "إنها شكوى إضافية ضد الإدارة الحالية".

"هذا دليل قاطع على رفضهم للحوار الحقيقي" قال السيد ولد وعلي.¹

خلاصة الفصل :

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 الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

فعلى مستوى الجامعة كان الممثل الوحيد للأساتذة و العمال "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" خلال فترة الحزب الواحد، لكن بعد الانتقال إلى التعددية النقابية ظهرت مجموعة من التنظيمات النقابية الأخرى سواء الممثلة للعمال ، و الأخرى الممثلة للأساتذة .

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الجانب التطبيقي

المبحث الأول: دراسة حالة كناس.

المطلب الأول: العينة وكيفية اختيارها.

المطلب الثاني: 1- الدراسة الاستطلاعية.

2- مجالات الدراسة.

المطلب الثالث: 1- جامعة مولود معمري.

2- كيفية التسجيل إلى نقابة كناس.

المبحث الثاني : خصائص العينة.

المبحث الثالث : عرض وتحليل فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل الفرضية الأولى.

المطلب الثاني: تلخيص نتائج الفرضية الأولى.

المطلب الثالث: عرض وتحليل الفرضية الثالثة.

المطلب الرابع: تلخيص نتائج الفرضية الثانية.

المبحث الأول : دراسة حالة كناس.

المطلب الأول : عينة الدراسة وكيفية اختبارها:

يعتمد الجانب الميداني على عنصر مهم وفيه يجد بعض من الباحثين نوع من الصعوبة هي العينة أو بالأحرى كيفية اختيارها من مجتمع البحث وقد عرفت بأنها ذلك الجزء من المجتمع الأصلي، يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد لدراسة خصائص المجتمع الأصلي (1) وبالإضافة إلى أنها مجموعة من العمليات التي تسمح بانتقاء مجموعة فرعية من مجتمع البحث بهدف تكوين عينة (2) وهي خطوة لا بد من المرور بها والتدقيق في كيفية اختيارها.

ويتكون مجتمع البحث على ممثلين نقابة كناس والأساتذة المنخرطين إليه، بحيث يضم هذا الفرع 996 أستاذ منخرط ونستطيع القول أننا اخترنا في بحثنا العينة القصدية، و تسمى أيضا بالطريقة المقصودة أو الاختيار بالخبرة، وتعني أنّ أساس الاختيار خبرة الباحث و معرفته بأن هذه المفردة هي التي تمثل مجتمع البحث.³

بالإضافة هذه الطريقة التي تتضمن أفراد أو عناصر مختارين على أساس خصائص أو صفات محددة و لا تتعامل مع أولئك الذين تنطبق عليهم تلك المعايير.⁴ وقد استخدمنا هذا النموذج من العينة في دراستنا لأنها تقوم على الأساتذة المنخرطين للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

6- حجم العينة:

إن عينة البحث تضم 60 أستاذ منخرط ومنهم أعضاء وممثلين للمكتب للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي "كناس" تيزي وزو.

¹- محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي، الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001 ص 186.

²- كامل محمد المغربي، أساليب البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007، ص 139.

³- طلعت همام، سين وجيم، عن مناهج البحث العلمي، ط1، دار عمار، عمان، الأردن، 1984، ص 98.

⁴- بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 330.

المطلب الثاني: الدراسة الاستطلاعية ووصف ميدان البحث.

1- تعريف الدراسة الاستطلاعية:

يسمى أيضا بالبحث الكشفي أو الصياغي وفيه يلجأ الباحث لإجراء دراسة استطلاعية عندها يكون مقدار ما يعرفه عن الموضوع قليلا جدا، لا يؤهله لدراسة وصفية وذلك عن طريق إجراء منهجية محددة تتكافل لتحقيق أهداف الدراسة الاستطلاعية وتمثل هذه الدراسات أو الأبحاث في الغالب نقطة البداية في البحث العلمي بشقيه النظري والتطبيقي.

هو البحث على المشكلة فقط، وتكون الحاجة إلى هذا النوع من البحوث عندما تكون مشكلة جديدة أو عندما تكون المعلومات ضئيلة، وعادة ما يكون هذا النوع من البحوث تمهيدا لبحوث أخرى تسعى لإيجاد حل لمشكل.

الدراسة الاستطلاعية تستهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها.

يستحسن قبل البدء في إجراءات البحث وبصفة خاصة في البحوث الميدانية القيام بدراسة استطلاعية للتعرف على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث.

- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

يمكن تحديد أهدافها:

- صياغة موضوع البحث بطريقة أكثر إحكاما بغية دراستها بصورة أعمق في المستقبل.
- تحديد المفاهيم الأساسية ذات صلة بالموضوع الذي اختاره الباحث للدراسة أو البحث.
- صياغة مشكلة البحث بصورة فروض علمية أو تساؤلات.
- يمكن تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت.
- تحديد الصعوبات ومحاوله حلها.

2- مجالات الدراسة:**1- المجال المكاني:**

بما أن موضوع دراستنا هو "واقع الممارسة النقابية وواقع الانخراط النقابي لدى أساتذة جامعة مولود معمري" فهو يستهدف بالدرجة الأولى النقابة في الجامعة وواقع الإنخراط النقابي لدى أساتذة الجامعة، فقد اخترنا المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي بـتيزي وزو "كناس" "CNES" الذي تأسس في 07 جانفي 1992 ويقع هذا المكتب في جامعة مولود معمري.

2- المجال الزماني:

يشمل هذا الجانب المدة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، أي من بداية زيارتنا المجلس الوطني للأساتذة جامعة مولود معمري لأول مرة 2016/04/29 ثم تقديم استمارة التسهيلات للمثل النقابة وانتظار الموافقة من طرفهم التي استغرقت أكثر من أسبوع لنظر الإضرابات وغلق المكتب، ومن ثم تم بتوزيعنا الاستمارة التجريبية على بعض أعضاء النقابة وتعديلها وإعادة توزيعها على أفراد العينة وذلك بعد التجول وللبحث عبر كليات الجامعة مولود معمري بحثا عن أستاذ منخرط للنقابة الأساتذة بتاريخ 2016/05/14 واسترجاعها غير كاملة وعبر فترات متفاوتة وعدة زيارات إلى غاية 2016/06/22 وعليه أصبحت لدينا 60 استمارة بعد إلغاء أكثر من 40 استمارة وذلك لعدم استرجاعها وأصبحت العينة تضم 60 مفردة.

3- المجال البشري:

نقصد فيه في هذه الدراسة الأساتذة المنخرطين للمجلس الوطني للتعليم العالي مولود معمري "كناس" بما فيهم من ممثلين النقابيين والأساتذة، وعددهم في جميع الكليات 906 منخرط على مستوى جامعة مولود معمري.

المطلب الثالث:

1- جامعة مولود معمري.

تطور بطاقة الجامعة، 1974-1977 ركزت على إنشاء جامعات إقليمية: الجزائر العاصمة، عنابة، وهران وقسنطينة مع مراكز طرفية: باتنة بالنسبة للأوراس، سطيف بالنسبة لبجاية، تلمسان بالنسبة للجنوب، وهران وتيزي وزو أو بويرة بالنسبة لمنطقة القبائل الكبرى.

وقد تم اختيار تيزي وزو من قبل الرئيس "بومدين" الذي افتتح في 1977 مرسوم تنفيذي رقم 77-17 في 1977/06/20 المركز الجامعي بتيزي وزو (CUTO) حيث كانت المركز الأول في مستشفى الأمراض العقلية السابق في واد عيسي في 1978 وثنائية حسناوة ثم تم توكيله إلى مرفق الحرم للجامعي لواد عيسي، المركز الجامعي تيزي وزو وأطلق فيها 05 أقسام:

1- قسم العلوم الدقيقة.

2- قسم العلوم البيولوجية.

3- قسم العلوم القانونية والإدارية.

4- قسم للغات والأدب العربي.

5- قسم العلوم الاقتصادية وتأسيس في 1978-1979 لاحقا أقيمت في معهد.

الدخول الجامعي الأول ثم استقبال 490 طالب جامعي من بينها 50 جنسية أجنبية مشرفة من طرف 27 أستاذ شاب (معدل أعمارهم أدنى من 30 عاما).

يغطي المراكز الأخرى ثم جمعها في كل مكان في بلدية تيزي وزو ولتدريب الطلاب لقسم الطب وجراحة الأسنان.⁵

بفضل افتتاح المراكز الجامعي تيزي وزو والمطالبة بالثقافة الأمازيغية، أصبح لديها مكان للتعبير الاستراتيجي، في الواقع أنصار هذا الحدث يبدأ أنشطة ثقافية مثل مؤتمرات مهرجانات ومعارض، ومن هنا أصبحت تيزي وزو فضاء لترسيم المطالبات الديمقراطية والثقافية.

منذ 1980 أضافت عدة معاهد في الحرم الجامعي "حسناوة" مثل le foyer للطلاب المكتبة المركزية latour rectorale مدرجات.

وفي سنة 1984م البطاقة اجماعية للجديدة ساهمت في اندلاع المركز الجامعي تيزي وزو CUTO في 09 معاهد وطنية للتعليم العالي "INES"

Instituts nationaux d'enseignement supérieur.

1- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم القانونية والإدارية.

2- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الهندسة الزراعية.

3- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم البيولوجيا.

4- المعهد الوطني للتعليم العالي للغات لأدب العربي.

5- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الهندسة المدنية.

6- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الاقتصادية.

7- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الطب.

8- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم الهندسة الكهربائية.

9- المعهد الوطني للتعليم العالي للعلوم التكنولوجيا.

● بالنسبة للإقامة هناك 04 إقامات جامعية أقيمت:

- الإقامة الجامعية للبنات "مدوحة".

- الإقامة الجامعية للأولاد "واد عيسي" رحاحلية و "حسناوة".

في 1985-1986 عدد المعاهد ازداد إلى 12 معهد في مدة 12 سنة وتسجيل الطلاب ضربة في 22.

مجمع الطب الحيوية:

في 1987-1988 مجمع ثالث في بوخالفة (56م عن تيزي وزو) هذا المجمع

الجامعي أصبح مهم باقامتين إقامة للطلبة وإقامة أخرى للأساتذة.

من حيث التبادل العلمي والثقافي المركز الجامعي تيزي وزو حافظ على إقامة مهمة ودائمة

مع جامعات أخرى للوطنية والأجنبية.

وفي سنة 1989 هذا للقطب المهم استراتيجي لي الصف الجامعي (UTO) مع المرسوم التنفيذي رقم 139-89 في 21 أوت 1989 مع مجموع المعاهد من 09 معهد و 05 أقسام مزروعة في 08 حرم جامعية.

1- قسم للهندسة المعمارية.

2- قسم الالكترونات.

3- قسم لغات أجنبية.

4- قسم العلوم الدقيقة.

5- قسم للهندسة الإلكترونية.

الأقسام الأربعة الأولى المذكورة أعلاه تم تحويلها إلى معاهد في 1991 بمرسوم تنفيذي رقم 316-91 في 07 سبتمبر 1991.

أما بالنسبة إلى قسم الهندسة الميكانيكية لم يحول إلى معهد حتى عام 1995 بالمرسوم التنفيذي رقم 206-95 في 04 أوت 1995 تعديلا للمقال 02 من المرسوم التنفيذي 139-89 في 01 أوت 1989 لإنشاء جامعة تيزي وزو.

قسم اللغات والثقافة الأمازيغية أنشأ بموجب الأمر الوزاري رقم 11 في 24 جانفي 1990 مع تطور المعدات بسرعة، جامعة تيزي وزو استمرت في المواصلة في جنوب شرق المدينة لوضع أنفسهم في النقابة في الحرم الجامعي المزرعة القديمة "Bastos" للإيواء كل قطب التكنولوجيا والعديد من المقامات الجامعية، وتم في الحرم الجامعي الجديد "تامدا"⁶.

2- كيفية التسجيل إلى نقابة كناس:

نقابة أساتذة التعليم العالي تيزي وزو عضويتها قوية ساعدوا في جعل النقابة أقوى من خلال الانضمام في نطاق واسع.

من جهة أخرى، الانضمام يتيح لك الوصول إلى مختلف الوظائف من خلال الموقع مثل: الوصول إلى المنتديات والإحصائيات، مما يسمح لنا بالعودة لأعضائنا، وفي النتيجة لدعم أفضل ولمخاوفهم.

- حملة للانخراط كل سنة، وبذلك الأساتذة يرجى منهم إحضار ما يلزم.
- 2 صور شمسية.

- ملأ شكل خاص بالانخراط في المكتب الخاص به أو عبر الأنترنت.
- 500 دج رسوم سنوية.

مكتب النقابة يعطي بطاقة لكل عضو جديد.

لمعرفة ما يجري في النقابة من معلومات وكل أمر جديد يرجى فتح موقع خاص بالأستاذ أو الاشتراك في كناس تيزي وزو. (7)

المبحث الثاني : خصائص العينة.

لمعرفة بعض الخصائص التي تتميز بها أفراد العينة ارتأينا في هذا الجزء إلى دراسة لعينة البحث وفق المتغيرات الأساسية : الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، الحالة المدنية، كلية التدريس، مدة الالتحاق بالنقابة.

جدول رقم (01): عدد المنخرطين في جميع الكليات إلى نقابة كناس.

عدد الكليات	علوم إنسانية واجتماعية	علوم اقتصادية وتسيير	آداب ولغات	علوم بيولوجية والزراعة	علوم طبية	علوم سياسية وحقوق	علوم إلكترونية وإعلامية	هندسة معمارية	المجموع
عدد المنخرطين	58	138	137	123	لديهم نقابة خاصة بهم	153	193	194	996 منخرط

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	ذكور	إناث	المجموع
التكرارات	32	28	60
النسبة المئوية	%53.33	%46.66	%100

يوضح الجدول رقم (02) أن أغلبية الأساتذة المنخرطين في نقابة أساتذة الجامعة هم رجال، حيث بلغت نسبتهم %53.33 مقارنة بفئة الإناث بنسبة %46.66.

انخراط الرجال في نقابة (CNES) من النساء راجع لكون الرجال هم الأكثر تمايلا إلى الجانب السياسي والنقابي أكثر من النساء، وهذا لقدرة الرجال للمحيط السياسي وتكيفهم أكثر من النساء رغم أنهم بدأوا بالدخول إلى هذه المنظمات علما أن عدد النساء في قطاع التعليم في تزايد مستمر .

جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	39-30	49-40	60-50	المجموع
التكرارات	29	23	08	60
النسبة المئوية	%48.33	%38.33	%13.33	%100

نلاحظ خلال الإحصائيات في الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 39-30 سنة بنسبة %48.33، ثم تليه فئة ما بين 49-40 سنة بنسبة %38.33، بينما فئة 60-50 سنة بنسبة قليلة %13.33.

خلال الإحصائيات نستخلص أن النسبة 48.33% هم الأساتذة الذين درسوا كثيرا لكون أعمارهم تتراوح ما بين 30 و 39 سنة وهم الذين بدئوا في التدريس في السنوات الأخيرة عكس كبار السن ذو خبرة معينة كبيرة، الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و 39 سنة انخرطوا في النقابة ربما لكونهم جدد في عالم التدريس وقد أرادوا الاستفادة من النقابة والتمني في كون طلباتهم محلولة من عند النقابة فهم بدون خبرة لذا يلجئون إلى النقابة وطرح مشاكلهم وانتظار الحلول.

جدول رقم (04): يبين المستوى التعليمي لدى أفراد العينة.

المجموع	ماجستير	دكتوراه	المستوى التعليمي
60	24	36	التكرارات
%100	%40	%60	النسبة المئوية

الجدول يوضح لنا أن معظم الأساتذة المنخرطين في نقابة CNES ذو مستوى دكتوراه 60%، بينما 40% ذو مستوى ماجستير.

60% من أفراد العينة هم ذو مستوى دكتوراه، مع العلم أنّ أثناء توظيفهم هناك من وُظف بشهادة الدكتوراه، و هناك من وُظف بشهادة ماجستير لكن بصدد نيل شهادة دكتوراه و تحصلوا عليها.

جدول رقم (05): يبين الخبرة المهنية لدى أفراد العينة.

الخبرة المهنية	09-01	19-10	30-20	المجموع
التكرارات	28	23	09	60
النسبة المئوية	%46.66	%38.33	%15	%100

%46.66 من أفراد العينة ذو خبرة مهنية تتراوح من سنة إلى 09 سنوات ثم تليه الفئة من 10 إلى 19 سنة بنسبة %38.33 أما الأساتذة التي خبرتهم المهنية بين 20 و 30 سنة لا تتجاوز نسبتهم %15.

خلال الإحصائيات نستخلص أن الأساتذة ذو الخبرة المهنية القليلة أي من سنة إلى 9 سنوات نسبتهم %46.66، هذا راجع إلى الأساتذة المنخرطين جدد في المهنة ولعدم اكتسابهم لخبرة كبيرة بعد لجئوا إلى نقابة الأساتذة من أجل الحفاظ عليهم وحل مشاكلهم والرد على طلباتهم.

جدول رقم (06): يمثل الحالة المدنية لأفراد العينة.

الحالة المدنية	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل	المجموع
التكرارات	20	36	04	-	60
النسبة المئوية	%33.33	%60	%6.66	-	%100

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن معظم أفراد العينة متزوجين، حيث أن الإحصائيات تبين %60 تليه نسبة %33.33 من أفراد العينة أعزب وأخيرا المطلقين بنسبة %6.66 وذلك راجع للحالة العائلية والمادية وأغلب الأساتذة كبار السن.

جدول رقم (07): يبين كلية تدريس أفراد العينة.

كلية التدريس	اداب و لغات	سياسية حقوق وعلوم	الزراعية	العلوم	بيولوجيا	التفسير الاقتصادي علوم	العلوم الدقيقة	المعمارية الهندسة	الاعلامية والالكترونية و الهندسة	علوم إنسانية واجتماعية	المجموع
التكرارات	27	04	07	04	04	04	04	04	04	06	60
النسبة المئوية	45%	6.66%	11.66%	6.66%	6.66%	6.66%	6.66%	6.66%	6.66%	10%	100%

من خلال الإحصائيات الموجودة في الجدول رقم (05) نستخلص أن الكليات التي لديها أكثر أساتذة منخرطين هم كلية آداب و لغات بنسبة 45% تليه كلية العلوم البيولوجية و الزراعية بنسبة 11.66% وتأتي الكليات الأخرى بنسبة لا تتعدى 10%، حيث نلاحظ من الإحصائيات أن كلية الآداب و اللغات وكلية العلوم البيولوجية و الزراعية هما أكثر انخراطا للنقابة وذلك للميل الأكثر لهذه الأخيرة.

جدول رقم (08): يمثل مدة التحاق أفراد العينة للنقابة.

مدة الالتحاق	1999-1994	2005-2000	2011-2006	2016-2012	المجموع
التكرارات	05	06	19	30	60
النسبة المئوية	8.33%	10%	31.66%	50%	100%

من خلال الجدول رقم (08) نستخلص أن المدة التي انخرط فيها كثيرا من الأساتذة إلى نقابة كناس هي المدة ما بين 2016-2012 بنسبة 50% وتليه المدة ما بين 2011-2006 بنسبة 31.66%.

نستخلص أن أفراد العينة انخرطوا في الأعوام الأخيرة ربما أنّ النقابة تستجيب لمتطلبات المنخرطين في الأعوام الماضية وهذا ما جعلهم بالالتحاق بها لغرض الحصول على حقوقهم من طرف النقابة ووجود وعي أكثر بأهمية النقابة لتمثلهم والرغبة في الخوض في هذه التجربة.

المبحث الثالث: عرض و تحليل جداول فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض و تحليل جداول الفرضية الأولى:

نخص في هذا الجزء من البحث الميداني بتحليل معطيات الفرضية الأولى التي مفادها:

للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي قاعدة معتبرة من المنخرطين في صفوف أساتذة جامعة مولود معمري نتيجة التأييد الذي اكتسبه و للقدرة على التجنيد و التعبئة بين صفوف الأساتذة.

جدول رقم (09): يمثل علاقة الجنس بموقف أفراد العينة من نقابة كناس.

المجموع	مواقف أفراد العينة من النقابة		الجنس
	غير مؤيد	مؤيد	
32 %100	07 %21	25 %78	ذكور
28 %100	07 %28	21 %71	إناث
60 %100	14 %23.33	46 %76.66	المجموع

الاتجاه العام في خانة المبحوثين يؤيدون نقابة كناس بنسبة %76.66 مقابل %23.33 غير مؤيدين.

78% من الذكور موقفهم إيجابي من نقابة cnes، في حين 71% من فئة الإناث يؤيدون نقابة كناس، أما نسبة 21% من جنس ذكر لا يؤيدون النقابة و28% من النساء لا يؤيدون نقابة كناس.

نستخلص من خلال الجدول أن الفئة الأكثر تأييدا للنقابة هي فئة الرجال وعكس النساء ذلك للميل أكثر إلى أعمال النقابة وطمعا من تحقيق مطالبهم ومصالحهم في أقرب الآجال والحصول على الاعتبار الشخصي داخل النقابة عكس الإناث وذلك لعدم رغبتهم بمعرفة المشاكل التي يعاني منها نقابة كناس وعدم الرغبة في الدخول لهذا الجو الغير الهادئ.

جدول رقم (10): يمثل علاقة السن بموقف أفراد العينة من النقابة.

المجموع	غير مؤيدين		مؤيدين		موقف أفراد العينة من نقابة كناس
	السن				
29 %100	08 %27.58	21 %72.41	39-30		
23 %100	04 %17.39	19 %82.60	49-40		
08 %100	02 %25	06 %75	60-50		
60 %100	14 %23.33	46 %76.66	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن الفئة التي تتراوح أعمارها بين 49-40 سنة هي الأكثر تأييدا لنقابة cnes بنسبة 82.60%، تليه الفئة التي أعمارها بين 39-30 سنة صرّحوا أنّ موقفهم إيجابي من نقابة cnes بنسبة 72.41%، في حين المنخرطين التي تتراوح أعمارهم بين 60-50 سنة يوجد 08 أساتذة نسبتهم 75% أيّدوا النقابة.

من الإحصائيات نستخلص أن المنخرطين ذو السن الذي تتراوح بين 49-40 سنة 82.60% من الآراء الإيجابية ربما اندمجوا لكونهم اندمجوا مع التدريس داخل الجامعة،

فهم على علم بوجود النقابة و انخرطوا فيها رغبة في تحسين ظروفهم و الحصول على مطالبهم في الجامعة.

75% من الأساتذة الذين أعمارهم بين 50-60 سنة مؤيدين للنقابة، هم ذو خبرة مهنية كبيرة هذا ما جعلهم بالدراية التامة بما تقدمها هذه النقابة من حلول للمشاكل و الدفاع عن المصالح والتجاوب مع المشاكل.

جدول رقم (11): علاقة المستوى التعليمي بموقف أفراد العينة من نقابة كناس.

المجموع	مواقف أفراد العينة من النقابة		المستوى التعليمي
	غير مؤيدين	مؤيدين	
36 %100	07 %19.44	29 %80.55	دكتوراه
24 %100	07 %29.16	17 %70.83	ماجستير
60 %100	14 %23.33	46 %76.66	المجموع

يبين الجدول رقم (11) أن الفئة المؤيدة لنقابة cnes هم الأساتذة ذو مستوى تعليمي دكتوراه وذلك بنسبة 80.55% في حين الأساتذة ذو مستوى تعليمي ماجستير بنسبة 70.83% أما بالنسبة للغير مؤيدين فنجد الدكتوراه أكبر بنسبة 19.44% أما أساتذة ذو مستوى تعليمي الماجستير بنسبة 29.16%.

نلاحظ من خلال الجدول أن الأساتذة ذو مستوى تعليمي دكتوراه أكثر تأييدا لوجود نقابة cnes لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم وذلك للخبرة التي عندهم، كما أنهم أكثر انخراطا وهذا راجع للأقدمية في التعليم والرغبة في التغيير للأفضل والعمل على تحقيق مطالبهم والرفع من مستواهم للأفضل والحصول على مبتغاهم و الحصول على مصالحهم.

الجدول رقم (12): علاقة الخبرة المهنية من موقف نقابة كناس.

المجموع	موقف أفراد العينة من النقابة		الخبرة المهنية
	مؤيدين	غير مؤيدين	
28 %100	06 %21.42	22 %78.57	09-01
23 %100	05 %21.73	18 %78.26	19-10
09 %100	03 %33.33	06 %66.66	30-20
60 %100	14 %23.33	46 %76.66	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن الفئة المؤيدة لنقابة cnes وعلاقته بالخبرة المهنية من 09-01 سنوات وذلك بنسبة %78.57 و ثم تليها فئة من 19-10 سنة بنسبة %78.26 ونجد الفئة من 30-20 سنة بنسبة %66.66 في حين الفئة الأخرى الغير مؤيدة بنسبة %33.33 تعود إلى الفئة ذات خبرة مهنية 30-20 سنة ثم تليها الفئات الأخرى بنسب متقاربة.

نستخلص من خلال ذلك أن عدد المؤيدين لنقابة cnes هي الفئة التي لهم خبرة مهنية من 01 إلى 09 سنة بنسبة %78.57 وذلك للخبرة المهنية للتدريس في الكلية والرغبة في الحصول على مطالبهم والتغيير ومعرفة جو المشاكل الموجودة داخل الجامعة ومعرفة أن نقابة cnes أنشأت لأغراض جماعية بشأن شروط العمل ورعاية مصالحهم إما اقتصادية أو اجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات أو الإدارة علما أن الأستاذ يستطيع الانخراط لها بمختلف رتبهم ويبقى مفتوح له.

الجدول رقم (13): يمثل العلاقة بين الحالة المدنية وموقف الأساتذة المنخرطين من نقابة كناس.

المجموع	غير مؤيدين		مؤيدين		موقف أفراد العينة من النقابة
	الحالة المدنية				
20 %100	02 %10	18 %90	أعزب		
36 %100	10 %27.77	26 %72.22	متزوج		
04 %100	02 %50	02 %50	مطلق		
60 %100	14 %23.33	46 %76.66	المجموع		

يبين الجدول رقم (13) أن الفئة الكبيرة المؤيدة لنقابة cnes هي فئة العزّاب بنسبة 90% ثم تليها فئة المتزوجين بنسبة 72.22% بعدها فئة المطلقين بنسبة 50% من بين 04 أساتذة.

نستخلص من خلال الجدول أن الفئة المؤيدة لنقابة cnes هي الفئة العازبة وذلك بنسبة 90% وذلك رغبة فيهم في التغيير وإيجاد الحلول لمشاكلهم والرغبة في رفع أجورهم وذلك لغلاء المعيشة لأنهم عندهم التزامات كثيرة والرغبة من التأمين في المستقبل، علما أن نقابة منظمة مستقلة تدافع عن مصالح الجماعة ومحاولة تحقيق لهم أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية، كما أنّ النقابة مجموعة من أشخاص تجمعهم أهداف مشتركة.

جدول رقم (14) يمثل علاقة بين مدة الالتحاق والموقف من نقابة كناس.

المجموع		غير مؤيدين		مؤيدين		موقف كناس / مدة الالتحاق
05	%100	01	%20	04	%80	1999-1994
06	%100	02	%33.33	04	%66.66	2005-2000
19	%100	02	%10.52	17	%89.47	2011-2006
30	%100	09	%30	21	%70	2016-2012
60	%100	14	%23.33	46	%76.66	المجموع

من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل العلاقة بين مدة انخراط أو التحاق أفراد العينة بنقابة cnes وموقفهم منها، إذ لاحظنا نسبة 89.47% هي متعلقة بالأفراد الذين التحقوا بالنقابة في أعوام ما بين 2006-2011 حيث هم الفئة الأكثر استجابة وموافقة لنقابة كناس، في حين أن الأساتذة المنخرطين في فترة 1994 إلى 1999 كان مرتفعا بنسبة 80% تأملا في التغيير والرجاء من النقابة الحل الأكثر لمشاكلهم والاستجابة لمطالبهم نظرا لحالة التي كانت فيها البلاد آنذاك.

نستخلص أن العدد انخفض إلى نسبة 66.66% في السنوات 2000 و2005، وارتفع إلى نسبة 89.47% في السنوات الموالية بين 2006 و2011 ربما أملا لحلول أفضل ونقابة أقوى ووجود وعي بأن النقابة منظمة جيدة لتمثيل الأساتذة والأداة الرئيسية للتعرف على رغبات الأستاذ والتي تقوم بالمفاوضات لحل المشاكل، كما أنها هي وسيلة الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني، الوطني والمساهمة والسماع لهم.

جدول رقم (15): يمثل علاقة الجنس ومدى رضا أفراد العينة من نقابة كناس.

المجموع	عدم الرضا	رضا قليل	رضا متوسط	رضا شديد	مدى رضا الأساتذة من النقابة	الجنس
32 %100	03 %15	03 %09	15 %46	09 %28		ذكور
28 %100	04 %07	04 %14	17 %60	05 %17		إناث
60 %100	07 %11.66	07 %11.66	32 %53.66	14 %23.33		المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين صرّحوا رضاهم متوسط من نقابة cnes بنسبة 53.66% مقابل 23.33% صرحوا رضاهم شديد عن النقابة و 11.66% صرحوا برضا قليل و عدم الرضا.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن عدد فئة الذكور مدى رضاهم عن نقابة كناس متوسط بنسبة 46% أما عند فئة الإناث الفئة كبيرة بنسبة 60% مقابل لرضا متوسط، أما فئة الإناث كان رضاها عن نقابة كناس متوسط بنسبة 60% وهذا راجع لتلبية متطلبات الإناث أما عند الذكور 46%. أما عدم الرضا عن نقابة كناس هناك فئة قليلة بنسبة 07% أما الفئة التي عبرت عن الرضا الشديد عند الإناث بنسبة 17% أما عند الذكور بنسبة 28%.

من خلال إحصائيات الجدول نقرأ أن كلا من الذكور والإناث رضاهم من نقابة cnes هو رضا متوسط عن النقابة وذلك لاستجابة النقابة لطلباتهم ومشاكلهم أكثر من الرجال، فالرجال ليسوا مقتنعين كثيرا بنتيجة النقابة التي هي مصدر منه الأساتذة يبنون آمالهم ويتكلمون للاستجابة لكل طلباتهم في حياتهم المهنية حيث إلا 17% من الإناث كان رضاهم شديد من النقابة وهي نسبة قليلة بالنسبة لمجتمع العينة.

جدول رقم (16): يمثل المستوى التعليمي بين الرضا عن نقابة كناس.

المجموع		عدم الرضا		قليل		متوسط		رضا شديد		رضا الأساتذة من النقابة المستوى التعليمي
36	%100	04	%11.11	03	%8.33	22	%61.11	07	%19.44	دكتوراه
24	%100	03	%12.5	04	%16.66	10	%41.66	07	%29.16	ماجستير
60	%100	07	%11.66	07	%11.66	32	%53.33	14	%23.33	المجموع

يتضح لنا أنّ من الجدول أنّ لمستوى الدكتوراه الذي يبلغ عددهم 36 أستاذ، 61.11% صرحوا أنّ رضاهم من نقابة cnes هو رضا متوسط، في حين الأساتذة ذو مستوى ماجستير من بين 24 أستاذ 41.66% قالوا أنّ رضاهم من نقابة cnes رضا متوسط.

نستخلص أن كلا المستويين ماجستير ودكتوراه رضاهم متوسط من نقابة cnes لكن الأساتذة ذو مستوى دكتوراه نسبتهم عالية مقارنة بمستوى ماجستير، حيث ذو مستوى دكتوراه نسبتهم 61.11% رضا متوسط من النقابة، أي لم تستجب عن كل طلباتهم ولم تحل كل مشاكلهم وأنه على النقابة العمل أكثر من أجل تأمين نتيجة أكبر وأحسن للأساتذة المنخرطين والذين وضعوا آمالهم في هذه النقابة من أجل مستقبل مهني أفضل وأحسن من السنوات التي مضت في جامعات مولود معمري.

الأساتذة ذوي مستوى ماجستير ذو الرأي الشديد والمتوسط لا يوجد فرق كبير في النسب المئوية، حيث نسبة الرضا المتوسط هي 41.66% مقارنة بالرضا الشديد 29.16%، فكلتا الحالتين متقاربتين فيما بعضهما فيمكن القول أن الأساتذة ذو مستوى ماجستير يمكن أن

يصبح رضاهم شديد مع بعض التحسينات والمزيد من المجهودات من النقابة من أجل مستقبل مهني للأستاذ.

جدول رقم (17): يمثل العلاقة بين الجنس وتجديد بطاقة الانخراط.

المجموع	تجديد بطاقة الانخراط		الجنس
	لا	نعم	
32 %100	18 %56.25	14 %43.75	ذكور
28 %100	11 %39.28	17 %60.71	إناث
60 %100	29 %48.33	31 %51.66	المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين يجددون بطاقة الانخراط إلى النقابة سنويا بنسبة 51.66% مقابل 48.33% صرحوا عكس ذلك.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) تجديد بطاقة الانخراط ذلك أن الفئة الكبيرة التي تجدد البطاقة هي فئة الإناث بنسبة 60.71% في حين الذكور بنسبة 43.75%، أما الفئة التي قالت لا نجدد البطاقة بنسبة القائمة تجدد بصفة دائمة هي نسبة الذكور بنسبة 56.25% أما الإناث بنسبة 39.28%.

نستخلص أن الفئة الأكثر تجديدا لبطاقة الانخراط للنقابة هي فئة الإناث وذلك أنهم تأخذ الأمر بجدية أكثر من الذكور والرغبة إلى معرفة النشاط النقابي وكيفية ممارسة هذا النشاط، وذلك بالدفاع أكثر عن حقوق الإناث ذلك بمتابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للمنخرطين من خلال تحقيق أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية.

الجدول رقم (18): يبين العلاقة بين السن وتجديد بطاقة الانخراط.

المجموع	تجديد بطاقة الانخراط		السن
	لا	نعم	
29 %100	16 %55.17	13 %44.82	39-30
23 %100	11 %47.82	12 %52.17	49-40
08 %100	02 %25	06 %75	60-50
60 %100	29 %48.33	31 %51.66	المجموع

نستخلص من الجدول أن الفئة بين 50 و60 سنة نسبة كبيرة تجدد بطاقة الانخراط إذ 75% أجابوا بـ"نعم" من بين 10 أساتذة. و الفئة 49-40 سنة من أفراد العينة نسبة 47.82% لا يجددوا بطاقة الانخراط.

كما أنّ إجابة معظم أساتذة العينة بـ"لا" ربما لعدم اهتمام الأساتذة بتجديد بطاقة الانخراط كل سنة أو أنهم لا يرونها كأمر مهم، فالمهم هو ما تقدمه النقابة من نتائج وحلول لمطالبهم.

نستخلص أن الفئة الأكثر تجديداً للبطاقة الانخراط هي الفئة ما بين 50 و60 سنة بنسبة 75% ذلك أن الرجاء من نقابة كناس بالدفاع عن أهدافهم الاجتماعية والاقتصادية وذلك لضمان حقوقهم لأنهم في طريق الخروج من المهنة ولا بد منهم من تحصيل حقوقهم المادية، المعنوية علماً أنهم مع التزامات أخرى خارج التعليم كما أنهم ملتزمين مع عائلاتهم .

جدول رقم (19): يبين العلاقة بين تجديد بطاقة الانخراط ومدة الالتحاق بالنقابة.

المجموع		لا		نعم		تجديد البطاقة مدة الالتحاق
05	%100	-	-	05	%100	1999-1994
06	%100	-	-	06	%100	2005-2000
19	%100	11	%57.89	08	%42.10	2011-2006
30	%100	18	%60	12	%40	2016-2012
60	%100	29	%48.33	31	%51.66	المجموع

نستخلص من الجدول أن فترة ما بين 1994-1999 من بين 05 أساتذة، الكل أجابوا بنعم ما يقابل نسبة 100% كذلك لفترة ما بين 2000-2005 بين 06 أساتذة، الكل أجابوا بنعم بنسبة 100%، فأفراد العينة الذين التحقوا في هاتين الفترتين كلهم يجددون بطاقة الانخراط.

نصف أعضاء العينة التي أجابت بنعم هي الفئة ما بين 2006-2011 بنسبة 42.10% أما بالنسبة لفترة ما بين 2012-2016 بنسبة 40% أجابوا بنعم، لكن النسب الكبيرة هي الإجابة ب"لا" حيث في فترة 2006-2011 بنسبة 60.11% من أفراد العينة أجابوا ب"لا"، أما الفترة ما بين 2012-2016 أفراد العينة الملتحقون فيها 60% أجابوا ب"لا" لتجديد بطاقة الانخراط.

فلاحظ أن الأغلبية لا يجددون بطاقة الانخراط والنسبة تزداد مع مرور السنين، حيث في السنوات الأخيرة النسبة تكبر في عدم تجديد بطاقة الانخراط رغم أنهم انخرطوا لكنهم بصفة غير منتظمة.

جدول رقم(20): يمثل علاقة المستوى التعليمي بدفع رسوم الاشتراك.

المجموع	دفع رسوم الاشتراك		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
36 %100	07 %19.44	29 %80.55	دكتوراه
24 %100	08 %33.33	16 %66.66	ماجستير
60 %100	15 %25	45 %75	المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين يدفعون رسوم الاشتراك بنسبة 75% مقابل 25% أكدوا عكس ذلك.

80.55% من أفراد العينة بمستوى الدكتوراه صرحوا بأنهم يدفعون رسوم الاشتراك، في حين 66.66% من أساتذة مستوى ماجستير قالوا أنهم يدفعون أيضا رسوم الاشتراك.

من خلال الإحصائيات نلاحظ أنّ النسبة الكبيرة التي تدفع رسوم الاشتراك، هي المنخرطين ذو مستوى دكتوراه، ربما لاكتسابهم شهادة دكتوراه، فيمكن أنّ لديهم منصب راق، من أجل سمعتهم عليهم الانخراط بصورة منتظمة، هذا لاكتسابه الاحترام و الخوض في أي منصب يريد. و منخرطين ذو مستوى ماجستير بسببهم قليلة عكس الدكتوراه، ذلك لانشغالهم للاستعداد للنيل شهادة دكتوراه.

جدول رقم (21): يمثل علاقة الخبرة المهنية بدفع رسوم الاشتراك.

المجموع	الخبرة المهنية		نعم	لا	المجموع
	دفع رسوم الاشتراك	لا			
28	19	9	67.85%	32.41%	09-01
23	20	3	86.95%	13.04%	19-10
9	6	3	66.66%	33.33%	30-20
60	45	15	75%	25%	المجموع

86.95% من أفراد العينة ذو خبرة مهنية تتراوح بين 10 و19 سنة يدفعون رسوم الاشتراك، في حين المنخرطين ذو خبرة مهنية تتراوح بين سنة و تسع سنوات، 67.85% قالوا أنهم يدفعون رسوم الاشتراك، مقابل 32.41% لا يدفعون.

من الإحصائيات نستخلص أنّ المنخرطين، من 10 إلى 19 سنة من الخبرة المهنية نسبة كبيرة تدفع رسوم الاشتراك فهم منخرطين بصفة منتظمة، كما يمكن الانخراط بطريقة غير منتظمة حيث لا يجددون البطاقة سنويا. فيمكن وجود منخرطين انخرطوا فقط لمعرفة مدى دفاع النقابة عن مصالح المنخرطين.

جدول رقم (22): يمثل علاقة الجنس مع المشاركة في الإضرابات والاحتجاجات.

المجموع	المشاركة في الإضرابات و الاحتجاجات		الجنس
	لا	نعم	
32 %100	05 %15.62	27 %84.37	ذكور
28 %100	08 %28.57	20 %71	إناث
60 %100	13 %21.66	47 %78.33	المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين يشاركون في الإضرابات و الاحتجاجات بنسبة 78.33% مقابل 21.66% صرحوا بعكس ذلك.

نستخلص من الجدول أعلاه أن الفئة الكبيرة التي تشارك في الإضرابات هي فئة الذكور بنسبة 84.37% بينما فئة الإناث تشارك بنسبة 71%.

ومن خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول نرى أن الذكور هي الفئة المسيطرة في الخروج والمشاركة في الإضرابات، لأن الذكور يليق به التأخر والغياب والاحتجاج في الشوارع، بينما الأنثى فالأمر خطير بالنسبة لها، وتعود قلة خروج المرأة بالمشاركة في الإضرابات والاحتجاجات نظرا للظروف العائلية التي تعيشها عكس الذكور.

جدول رقم (23): يمثل العلاقة بين السن و المشاركة في الإضرابات والاحتجاجات

المجموع	لا		نعم		المشاركة في الإضرابات والاحتجاجات
	لا		نعم		السن
29 %100	07 %24.13	22 %75.86	39-30		
23 %100	05 %1.73	18 %78.26	49-40		
08 %100	01 %12.5	07 %87.5	60-50		
60 %100	13 %21.66	47 %78.33	المجموع		

نستخلص من الجدول (23) أن الفئة الكبيرة التي تشارك في الإضرابات والاحتجاجات هي الفئة ما بين 60-50 سنة بنسبة 87.5% من بين 07 أساتذة ، و تليه الفئة ما بين 49-40 سنة بنسبة 78.66%.

من خلال إحصائيات الجدول نلاحظ أن أفراد العينة الشيوخ هم الذين يشاركون أكثر في الإضرابات والاحتجاجات أكثر من فئة الكهول، فدوافع خروج الشيوخ للشوارع هو ضمان مكانته و مستقبله و الحصول على تقاعد أفضل و ضمان مطالبه و تحسين المستوى المعيشي و رفع الأجور و ذلك علما أنهم في طريق التقاعد و ترك الفرص للشباب في الخوض في تجربة الانخراط إلى النقابة.

جدول رقم (24): يمثل العلاقة بين الجنس والمشاركة في الاجتماعات.

المجموع	المشاركة في الاجتماعات		الجنس
	لا	نعم	
32 %100	05 %15.62	27 %84.37	ذكر
28 %100	03 %10.71	25 %89.28	أنثى
60 %100	08 %13.33	52 %86.66	المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين يشاركون في الاجتماعات بنسبة 86.66% مقابل 13.33% صرحوا عكس ذلك.

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ أن الفئة التي تشارك في الاجتماعات هي فئة الإناث بنسبة 89.28%، في حين نسبة الذكور نجدها 84.37%.

نستخلص أن فئة الإناث أكثر حضورا للاجتماعات وذلك لمعرفة مدى المشاكل التي تطرح على ممثلي النقابة وذلك قصد الدفاع عنها نظرا أن المرأة اليوم حقوقها تنتهك بصفة دائمة والرغبة في الغوص في تجربة النقابة أو الترشح لأي منصب ذلك لتمثل المرأة و الدفاع عن حقوقها و تحسين الأجور و تحسين مصالحها، للتحرر من التبعية للرجل و الاتكال على نفسها و الوصول إلى أهدافها .

جدول رقم (25): يمثل العلاقة بين السن و المشاركة في الاجتماعات.

المجموع		لا	نعم	المشاركة في الاجتماعات السن
29	%100	05	24	39-30
		%17.24	%82.75	
23	%100	03	20	49-40
		%13.04	%86.95	
08	%100	0	08	60-50
		-	%100	
60	%100	08	52	المجموع
		%13.33	%86.66	

نلاحظ من خلال الجدول (25) أن الفئة الكبيرة التي تشارك في الاجتماعات هي الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 60-50 سنة بنسبة 100% من 08 أساتذة. أما بالنسبة للفئات الأخرى نلاحظ أن الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 40 و 49 سنة هم الأكثر حضورا للاجتماعات بنسبة 86.95%، وتليه الفئة التي تتراوح أعمارها بين 39-30 سنة بنسبة 82.75%.

نستخلص خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم بين 40-49 هم الأكثر اشتراكا في الاجتماعات بنسبة 86.95%.

نستخلص خلال قراءتنا لإحصائيات الجدول أن أفراد العينة التي تتراوح أعمارهم بين 40-49 سنة هم الأكثر اشتراكا في الاجتماعات بنسبة 86.95%، ربما الأمر لكون معدل سنهم

متوسط ولديهم الخبرة المهنية إذ هم بعلم القيمة المهنية وإتباع الخطوات كالاتجاهات والمشاركة فيها ومعرفة ما يجري من تغيرات و أخبار جديدة.

جدول رقم(26): يمثل علاقة الجنس مع وجود حوار بين ممثلي النقابة و المنخرطين

المجموع	لا	نعم	وجود حوار بين ممثلي النقابة و المنخرطين	
			الجنس	
32 %100	09 %28.12	23 %71.87	ذكور	
28 %100	03 %10.71	25 %89.28	إناث	
60 %100	12 %20	48 %80	المجموع	

الاتجاه العام يكمن في خان المبحوثين الذين صرحوا بوجود حوار ممثلي النقابة و المنخرطين بنسبة 80% مقابل 20% أكدوا عكس ذلك.

89.28% من الإناث صرّحوا بوجود حوار بين الممثلين و المنخرطين، في حين الذكور نسبة التأييد بوجود الحوار هي 71.87%.

من الإحصائيات نستخلص الفئة الأكثر تأييد لوجود الحوار بينهم و ممثلي النقابة هي فئة الإناث و ذلك لإعطائها مكانة خاصة، ربما المشاركة الأكثر في إبداء الرأي، و عدم إحساسها منعزلة عن دور الرجال في صنع القرار، مع النظر أن نسبة النساء في الدخول في قطاع التعليم يتزايد، و بالتالي رغبة هذه الفئة في الخوض و الدخول إلى هذه التنظيمات لدفاع عن مصالحها.

جدول رقم (27): علاقة الخبرة المهنية مع رأي المنخرطين مع أشكال المطالبة التي تتبناها النقابة.

المجموع	لا شيء	الأساسي	الثانوي	كل المطالب	أشكال المطالبة / الخبرة المهنية
28 %100	11 %29.28	03 %10.71	11 %39.28	03 %10.71	09-01
28 %100	10 %43.47	-	10 %43.47	03 %13.04	19-10
09 %100	03 %33.33	03 %33.33	03 %33.33	-	30-20
60 %100	24 %40	06 %10	24 %40	06 %10	المجموع

الاتجاه العام 40% من أفراد العينة رأبهم أنّ أشكال المطالبة التي تتبناها النقابة أشكال ثانوية و نفس الرأي 40% صرّحوا أنّ النقابة لم تتبنى أي شيء.

المنخرطين من 10 إلى 19 سنة نسبة مئوية متساوية بالنسبة للذين صرّحوا بأنّ أشكال المطالبة التي تبنتها النقابة ا الثانوية و اللا شيء هي 43.47% ، الأساتذة ذو خبرة مهنية قليلة لا تتعدى تسع سنوات 39.28% قالوا أنّ تبنت فقط الأشكال الثانوية.

من إحصائيات الجدول الذي يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و المنخرطين في أشكال المطالبة التي تتبناها النقابة أنّ هناك نسب متساوية بين أشكال المطالبة التي تبنتها النقابة، مثلاً المنخرطين ذو خبرة مهنية من سنة إلى تسع سنوات الذين صرّحوا بأنّ النقابة تحقق المطالب الثانوية ذو الرأي أنها لا تحقق أي شيء نسبتهم متساوية 39.2% لكلا أشكال المطالبة، ربما قلة خبرتهم المهنية جعلت بعض المنخرطين قول بأنّ النقابة تبنت فقط الثانوي أي أنهم غير مقتنعين بما تقدمه النقابة، و أنها لم تحقق المطالب الأساسية التي جعلت الأستاذ ينخرط للمجلس الوطني للتعليم العالي، بالنسبة للذين صرّحوا أنّ النقابة لم تتبني أي شيء، هذا راجع إلى عدم تليقيهم لأي شيء من طرف النقابة التي مهامها حل مشاكل الأساتذة المنخرطين و الدفاع عنهم، و الاستفادة من كل شيء من تحسين الأجور إلى تحسين ظروف العمل، و حتى تحسين ظروف الجامعة بالنسبة للذين انخرطوا لغرض تحسين وضع الجامعة و ليس لأسباب شخصية.

المنخرطين ذو خبرة مهنية من 10 إلى 19 سنة ذو الرأي أنّ النقابة تتبني أشكال المطالبة الثانوية و لا تتبني أي شيء صرّحوا بنفس النسبة 43.47% يرجع إلى أن تلك السنوات من الخبرة المهنية، صرّحوا بأنّ النقابة لم تتعدى الأشكال الثانوية التي تبنتها، ربما خلال سنواتهم من الخبرة المهنية، لكن لم يقتنعوا كليا بما قدمته لهم النقابة.

جدول رقم (28): يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و تقييم الممارسة النقابية.

المجموع	ضعيفة	متوسطة	جيدة	الممارسة النقابية
				المستوى التعليمي
36 %100	09 %25	20 %55.55	07 %19.44	دكتوراه
24 %100	08 %33.33	10 %45.83	05 %20.83	ماجستير
60 %100	17 %28.33	31 %51.66	12 %20	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (28) الفئة الكبيرة تقييم الممارسة النقابية والمستوى التعليمي هي فئة الدكتوراه بتقدير متوسط بنسبة 55.55% ، في حين 45.83% ذو مستوى ماجستير صرحوا أنّ الممارسة النقابية في جامعة مولود معمري متوسطة.

نستخلص من خلال إحصائيات الجدول أن الفئة الكبيرة التي قيمت الممارسة النقابية نجدها فئة ذو المستوى التعليمي دكتوراه بنسبة 55.55% بتقييم متوسط وذلك لم تحقق كل مطالبهم بالنسبة المرجوة من النقابة والرجاء منهم تحقيقها كذلك لم يجدوا دعم أو لم تأخذ مصالحهم بمحور الجدية والعمل على تحقيق المطالب رغم كل شيء أو وجود مشاكل كثيرة لم تتمكن النقابة من حلها كلها.

جدول(29): علاقة المستوى التعليمي و صدق النقابة في تمثيلها.

المجموع	صدق تمثيل النقابة		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
36 %100	09 %25	27 %75	دكتوراه
24 %100	10 %41.66	14 %58.33	ماجستير
60 %100	19 %31.66	41 %86.33	المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين صرّحوا أن النقابة صادقة في تمثيل المنخرطين بنسبة 86.33% مقابل 31.66% الذين صرحوا بالعكس.

75% من أساتذة ذو مستوى الدكتوراه صرّحوا بأن النقابة تمثل صدقا المنخرطين، في حين أساتذة ذو مستوى ماجستير 58.33% يرون أن النقابة تمثل منخرطيها تمثيلا صادقا.

من خلال إحصائيات الجدول نلاحظ ان النسبة الكبيرة التي وافقت على أنّ النقابة صادقة في تمثيلها هم الأساتذة ذو مستوى دكتوراه، و أن النقابة التي تمثلهم استجابت لكل مطالبهم، و دافعت بما فيها الكفية عنهم، وربما لكونهم مستوى عال خصصوا لهم مكانة خاصة و ذلك

لأنهم قادرين للترشح على أي منصب و ساهموا باقتراح مساعداتهم، وإبداء رأيهم لذا النقابة عرفت بمطالبهم.

المطلب الثاني: تلخيص نتائج الفرضية الأولى.

المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، دوره في حل المشاكل المطروحة من طرف الأساتذة المنخرطين و الدفاع عنهم من أجل محيط مهني لا ينقصه أي حقة في الجامعة، فهذا انخرط فيها الأساتذة لغرض الحصول على ما يرونه لازم في الجامعة، و الوسيلة الوحيدة لتحقيقها بالانخراط في هذه النقابة وذلك بعد الاقتناع بقدرتها و الثقة في ممثليها.

و قد أثبتت الوقائع خلال البيانات التي ادرجناها في جداول إحصائية خلال ما لاحظناها في الميدان، و طرحنا أسئلة قد تساعدنا على معرفة واقع الانخراط النقابي في جامعة مولود معمري إذ اختلفت الآراء، لكن تشير أكبر الاحتمالات لتأييدهم و موقفهم من النقابة.

حسب الإحصائيات التي جمعناها خلال جدولنا الإحصائية، أكبر النسب المئوية هي ايجابية حيث 76.66% من الأساتذة المنخرطين يؤيدون النقابة حيث كان موقفهم ايجابي، فالأغلبية انخرطت بطريقة منتظمة ب 75% من الأساتذة يدفعون رسوم الاشتراك و هي نسبة كبيرة.

تأييدهم للنقابة و للحرص على الرد على مطالبهم، قد شارك المنخرطين في الإضرابات و الاحتجاجات للتعبير عن النقائص و طرح المشاكل و الحضور شخصيا أثناء الخروج إلى الشارع و الاحتجاج، فقد تحصلنا على نسبة 78.33% و كذا الأمر بالنسبة في المشاركة الاجتماعات بنسبة 80% حيث ممثلي هذه النقابة بحاجة إلى منخرطين يحظروا هذا النوع من الأحداث للحرص على تحقيق كل المطالب و عدم خيانة الثقة التي وضعها المنخرطين أثناء الانخراط في النقابة.

و قد أثبتت هذه النتائج و الوقائع تحقيق الفرضية التي انطلقنا منها مفادها " للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي قاعدة معتبرة من المنخرطين في صفوف جامعة مولود معمري نتيجة التأييد الذي اكتسبته و للقدرة على التجنيد و التعبئة بين صفوف الأساتذة." حيث أكدت كل

الإجابات أنّ الممثلين قادرين على الممارسة النقابية نتيجة التأييد و الموافقة الذي اكتسبه من طرف المنخرطين.

المطلب الثالث: عرض و تحليل جداول الفرضية الثانية.

نخصص في هذا الجزء من البحث الميداني بتحليل معطيات الفرضية الثانية التي مفادها: دوافع انخراط أساتذة جامعة مولود معمري في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي منقسمين بين الدفاع عن المصالح و القناعة الشخصية بالنضال النقابي في جامعة مولود معمري تيزي وزو.

الجدول رقم (30): يمثل علاقة الجنس و دوافع الانخراط في النقابة.

المجموع	رأي آخر	المشاركة في السلطة	القناعة الشخصية بالنضال النقابي	الترغبة في الدفاع عن المصالح	الحصول على سكن	دوافع الانخراط في النقابة	الجنس
32 %100	03 %9.37	02 %6.25	14 %43.75	13 %40.62	-		ذكور
28 %100	01 %3.57	-	11 %39.28	10 %35.71	06 %21.42		إناث
60 %100	04 %6.66	02 %3.33	25 %41.66	23 %38.33	06 %10		المجموع

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين كانوا دافعهم في الانخراط في النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي بنسبة 41.66% مقابل 38.33% كان دافعهم للانخراط لنقابة هو الدفاع عن المصالح.

من الجدول نلاحظ أن النسب المئوية الكبيرة موجودة في دافعين بكثرة وهما الرغبة في الدفاع عن المصالح والقناعة الشخصية بالنضال النقابي، حيث 43.75% من الذكور دافعهم للانخراط في النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي يقابله 40.62% من الذكور دافعهم في الانخراط هو الرغبة في الدفاع عن المصالح الذي هو كل ما ينتظر فيه كل أستاذ منخرط في النقابة، في حين لا يوجد أي دافع للحصول على السكن عند الذكور أما بالنسبة للمشاركة في السلطة فقد حصلنا على 6.25% من ذكر ولا يوجد فرق بين الدافع الأخير ووجود آراء أخرى بنسبة 9.37%.

في حين عند النساء قد حصلنا على 35.71% دافعهن الرغبة في الدفاع عن المصالح وهو النقطة الرئيسية في الانضمام إلى النقابة بالنسبة للقناعة الشخصية للنضال النقابي هو أمر واضح أن يضعوا ثقتهم في النقابة وبالمقابل تلعب دورها كما يترجح كل أستاذ منخرط، فقد كانت نسبته 39.28% عند النساء ولا يبعد كثيرا عن الدافع السابق الذي ذكرناه، فيما يتعلق بالحصول على السكن بنسبة 21.42% وهي ليست قليلة وربما اختيار النساء لهذا السبب كان لدافع شخصي، حيث يردن الاستقرار في الحياة والاستفادة من المزايا التي تعطيه الدولة للعمال وكونهم نساء يصعب الأمر عليهن شراء واكتساب سكن لوحدهن فعليهن جرب كل النواحي من أجل الحصول على سكن وهذا من حقهن، فبيما يتعلق بالآراء الأخرى توجد بنسبة قليلة جدا وهي 3.57% وربما لكل واحدة لاسيما المقنع من أجل الانخراط في النقابة من حق العيش والعمل بكرامة إلى مصالح شخصية خاصة ثقتهم به.

جدول رقم (31): يمثل العلاقة بين السن و دوافع الانخراط في النقابة.

المجموع	رأي آخر	المشاركة في السلطة	القناعة الشخصية بالنضال النقابي	الرغبة في الدفاع عن المصالح	الحصول على سكن	دوافع الانخراط في النقابة السن
---------	---------	--------------------	---------------------------------	-----------------------------	----------------	-----------------------------------

	29	04	02	11	10	02	39-30
	%100	%13.79	%6.89	%37.93	%34.48	%6.89	
	23	-	-	10	10	03	49-40
	%100	-	-	%43.47	%43.47	%9.37	
	09	-	-	04	03	01	60-50
	%100	-	-	%50	%37.5	%12.5	
	60	04	02	25	23	05	المجموع
	%100	%6.66	%3.33	%41.66	%38.33	%8.33	

من الجدول رقم (31) نلاحظ أن الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 50 و60 سنة 50% دافعهم للانخراط في النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي، في حين الفئة التي تتراوح بين 40 و49 سنة 43.47% قالوا أن دافعهم للانخراط في النقابة هو الرغبة في الدفاع عن المصالح ونفس النسبة المئوية بالنسبة للقناعة الشخصية بالنضال النقابي، بينما المنخرطين الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و39 سنة 37.93% قالوا أن دافعهم هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي.

خلال الإحصائيات نستخلص أن كل الأعمار دافعهم الأساسي للانخراط في النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي وهذا سبب مقنع وواقعي في مجال العمل، النقابة التي هي من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء إذ تتعرف على حاجيات ورغبات الأساتذة المنخرطين وهذا ما جعل الأعضاء المنخرطين يفتنون بالنضال النقابي والاستسلام لها والانخراط ووضع ثقة تامة في نقابتهم.

جدول رقم (32): يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي و دوافع الانخراط في النقابة.

المجموع	رأي آخر	المشاركة في السلطة	القناعة الشخصية بالنضال النقابي	الرغبة في الدفاع عن المصالح	الحصول على سكن	دوافع الانخراط في النقابة	المستوى التعليمي
	36	04	-	17	12	03	دكتوراه
	%100	%11.11	-	%47.22	%33.33	%8.33	

24	-	02	08	11	03	ماجستير
%100	-	%8.33	%33.33	%45.83	%12.5	
60	04	02	25	23	06	المجموع
%100	%6.66	%3.33	%41.66	%38.33	%10	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نو مستوي دكتوراه 47.22% دافعهم للانخراط هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي ، في حين ذو مستوى ماجستير 45.83% دافعهم للانخراط في النقابة هو الرغبة في الدفاع عم المصالح.

بالنسبة للأساتذة ذو مستوى دكتوراه دافعهم للانخراط في النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي والأعضاء المنخرطين في النقابة يجب أن يكونوا مقتنعين بما تقدمه النقابة من نتائج وحلول للمشاكل ووضع الثقة في المسؤولين والانخراط فيها مع العلم أن هذه النقابة سوف تعمل على الاستجابة لطلبات المنخرطين، الأستاذ المنخرط اقتنع شخصيا بالنضال النقابي.

من الإحصائيات نستخلص أن الأعضاء ذو مستوى ماجستير النسبة الكبيرة المقدره بـ 47.83% دافعهم الدفاع عن المصالح وهذا سبب مقنع والأغلبية كان دافعهم الأساسي والأول حيث انضمامهم للنقابة هو الطلب من النقابة إتمام مهامها والتي منها الدفاع عن مصالح الأساتذة المنخرطين لأنها النتيجة التي ينتظر فيها كل عضو.

جدول رقم (33): يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية و دوافع الانخراط في النقابة.

المجموع	رأي آخر	المشاركة في السلطة	القناعة الشخصية بالنضال النقابي	الرغبة في الدفاع عن المصالح	الحصول على سكن	دوافع الانخراط في النقابة الخبرة المهنية
28	03	02	10	11	02	09-01
%100	%10.71	%7.14	%35.71	%39.28	%7.14	
23	01	-	10	09	03	19-10
%100	%4.34	-	%43.47	%39.13	%13.04	
09	-	-	05	03	01	30-20

%100	-	-	%55.55	%33.33	%11.11	
60	04	02	24	25	05	المجموع
%100	%6.66	%3.33	%41.66	%38.33	%10	

من الجدول نلاحظ أن ذوي الخبرة المهنية من سنة إلى 9 سنوات 39.28% دافعهم الرغبة في الدفاع عن المصالح، أما ذوي الخبرة المهنية من 10 إلى 19 سنة 43.47%.....، ويليه ذوي الخبرة من 20 إلى 30 سنة 55.55% دافعهم القناعة الشخصية بالنضال النقابي.

من الإحصائيات نستخلص أن الذين لديهم الخبرة من سنة إلى 9 سنوات انخرطوا في النقابة بسبب الرغبة في الدفاع عن المصالح وهو سبب واضح لأن كل أستاذ يبحث عن وسيلة للدفاع عن مصالحه داخل الجامعة ولتأمين حياة مهنية أمينة ومستقرة، في حين 7.14% دافعهم الانخراط في النقابة هو الرغبة في الحصول على سكن وهذا أمر عادي، لأن معظم العمال الإداريين أو العموميين لديهم الحق في السكن من أجل الاستقرار في الحياة وتأمين مستقبل خاصة للأعزب.

فبالنسبة للذين تتراوح خبرتهم المهنية ما بين 10 و19 سنة دافعهم للانخراط في النقابة هو الرغبة في الدفاع عن المصالح بنسبة 43.47% ربما خلال خبرتهم المهنية التي تقارب 20 سنة لاحظوا وشاهدوا أوقات ومروا بحالات معقدة ولهذا لجئوا إلى النقابة من أجل الدفاع عن مصالحهم. الأعضاء ذو خبرة 20 إلى 30 سنة دافعهم القناعة الشخصية بالنضال النقابي بنسبة 55.55% وذلك بعد الاقتناع بما تقدمه النقابة من نتائج وحلول وربما له علاقة بخبرتهم المهنية التي تتعدى 20 سنة.

جدول رقم (34): يمثل العلاقة بمدة الالتحاق و دوافع الانخراط النقابي.

المجموع	رأي آخر	المشاركة في السلطة	القناعة الشخصية بالنضال النقابي	الرغبة في الدفاع عن المصالح	الحصول على سكن	دوافع الانخراط في النقابة
						مدة الالتحاق
05	-	-	02	02	01	1999-1994
%100	-	-	%40	%40	%20	
06	-	-	03	03	0	2005-2000

%100	-	-	%50	%50	-	
19	-	01	07	08	03	2011-2006
%100	-	%5.26	%36.84	%42.10	15.78 %	
30	04	01	10	10	02	2016-2012
%100	%13.33	%3.33	%33.33	%3.333	%6.66	
60	04	02	22	26	06	المجموع
%100	%6.66	%3.33	%41.66	%3638.3	%10	

الأساتذة المنخرطين بين 1994-1999 دافعهم للانخراط في النقابة القناعة الشخصية بالنضال النقابي و نفس النسبة للرغبة في الدفاع عن المصالح بنسبة 40%، بالنسبة للفترة ما بين 2000 و 2005، نفس الدافعين بالنسبة للفترة الماضية بنسبة 50%.

في حين الفئة المنخرطة من 2006 إلى 2011 الدافع للانخراط في النقابة هو الرغبة في الدفاع عن المصالح النسبة 42.10%، بينما المنخرطين بين 2012 و 2016 بنسبة 43.33% دافعهم للانخراط الرغبة في الدفاع عن المصالح.

نستخلص من الإحصائيات أن المنخرطين بين 2000 و 2005 50% انخرطوا بسبب القناعة الشخصية بالنضال النقابي و الرغبة في الدفاع عن المصالح إذ هي نسبة قريبة للسنوات الماضية ربما في السنوات التي مضت مقتنعين بالنقابة وما تقدمه ووضعوا ثقتهم في نقابتهم من أجل حل مشاكلهم واقتراح الحلول وعدم كسر تلك الثقة.

الملتحقين في السنوات بين 2006 و 2011 الرغبة في الدفاع عن المصالح بنسبة 42.10% وربما لنقص الخبرة المهنية لديهم، فتختلف آرائهم في الدوافع للانخراط في النقابة ونسبة قليلة 5.26% في المشاركة في السلطة ربما كونهم ذو خبرة قليلة أرادوا البعض المشاركة في السلطة من أجل فرض أنفسهم لضمان مستقبلهم المهني.

الملتحقين بين فترة 2012-2016 كانت دوافعهم مختلفة، حيث 3.333% دافعهم للانخراط هو الرغبة في الدفاع عن المصالح مثل أغلبية الأعضاء في النقابة في حين 3.334% دافعهم القناعة الشخصية بالنضال النقابي، 13.33% من آراء أخرى.

فلاحظ أنّ اغلبية المنخرطين دافعهم الأساسي هو الرغبة في الدفاع عن المصالح و القناعة الشخصية في النضال النقابي.

جدول رقم (35): يمثل العلاقة بين الجنس والدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة.

المجموع	دور سياسي	دور اقتصادي	دور اجتماعي	الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة	
				الجنس	
	16	-	16	ذكور	
%100	%50	-	%50		
	17	03	08	إناث	
%100	%60.71	%10.71	%28.57		
	33	03	24	المجموع	
%100	%55	%5	%40		

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين أكدوا على أن الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة هو الدور السياسي بنسبة 55% في حين 40% يرون أن النقابة تركز على الدور الاجتماعي و يبقى الدور الاقتصادي ب 5%.

من الجدول نلاحظ أن عند الذكور الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة متساوي بين الدور الاجتماعي والدور السياسي بنسبة 50% لكلاهما، أما عند الإناث هو البعد السياسي بنسبة 60.71%، في حين 28.57% من دور اجتماعي، أما الدور الاقتصادي فهي نسبة قليلة 05%.

نستخلص من الإحصائيات أن عدد الذكور 50% ركزوا على الدور الاجتماعي، و50% أخرى ركزوا على الدور السياسي لكن الدور الاقتصادي لم يميلوا إليه، تركيزهم على الدور الاجتماعي ربما من أجل حل المشاكل الاجتماعية المختلفة التي تخص الأعضاء المنخرطين ومحاولة المساعدة ما أمكنوا وإتمام مهامهم. بالنسبة للدور السياسي ربما لكون النقابة هي من مصدر يميل إلى السياسة كون أوائل النقابة من حركات عمالية إلى نقابات، فهناك من يعتبرها جزء من السياسة، بالنسبة للإناث 60.71% قالوا أنها ركزت على الدور السياسي ربما اعتبارها مثل ما ذكرناه بالنسبة للذكور أنه جزء من السياسة نظراً أن النقابة تعمل على تحقيق حقوق الأعضاء المنخرطين فيها، بينما 28.57% قلن أنه دور اجتماعي يمكن أنه حل لمشاكلهن الاجتماعية و10.71% قلن أنه تركز على الدور الاقتصادي ربما لتحسين الأجور أو المشاركة في السلطة وارتفاع مرتبهم.

جدول رقم (36): يمثل العلاقة بين السن والدور الأكثر تركيزاً من طرف النقابة.

المجموع	دور سياسي	دور اقتصادي	دور اجتماعي	الدور الأكثر تركيزاً من طرف النقابة
				السن
29 %100	18 %62.06	-	11 %37.93	39-30
23 %100	14 %60.86	01 %4.34	08 %34.78	49-40
08 %100	01 %12.5	02 %25	05 %62.5	60-50
60 %100	33 %55	03 %5	24 %40	المجموع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة التي تتراوح أعمارها بين 50 و60 سنة قالوا أن النقابة ارتكزت على الدور الاجتماعي بنسبة 62.5% تليه الفئة بين 39-30 سنة بنسبة 62.06% للدور السياسي. في حين الفئة بين 49-40 سنة 60.86% قالوا أنها تركز على الدور السياسي.

من الإحصائيات نستخلص أن الأعضاء الذين تتراوح أعمارها بين 50 و60 سنة أن النقابة ارتكزت على الدور الاجتماعي بنسبة 62.5%، ربما كونهم كبار السن و ذو خبرة مهنية كبيرة و أكثر من الآخرين فهم في وعي بما يجري في الحياة المهنية، فأرادوا تحسين الحالة الاجتماعية، أما فئة 30-39 سنة ينظرون إليها أنه داخل في السياسة ربما هم مختصين في الحقوق والعلوم السياسية لذا قالوا عليها دور سياسي وربما كونها تحل المشاكل وتدافع عن حقوق الأعضاء ، في حين الذين تتراوح أعمارهم بين 40-49 سنة، نسبة 60.86% قالوا أنها تركز على الدور السياسي، فطالبوا بحقوقهم أو أن النقابة استجابت على مطالبهم مما جعلهم يقولون أن النقابة تركز على الدور الاقتصادي بكثرة.

جدول رقم (37): يمثل العلاقة بين الحالة المدنية و الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة.

المجموع	دور سياسي		دور اقتصادي		دور اجتماعي		الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة الحالة المدنية
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
أعزب	20	30%	02	10%	12	60%	
متزوج	36	69.44%	01	2.77%	10	27.77%	
مطلق	04	50%	-	-	02	50%	
أرمل	-	-	-	-	-	-	
المجموع	60	55%	03	5%	24	40%	

من الجدول نرى أن 60% من العزاب قالوا أن النقابة تركز على الدور الاجتماعي، في حين 69.44% من المتزوجين انتخبوا الدور السياسي، بالنسبة للمطلقين صرّحوا أن النقابة تركز على كلا الدورين الاجتماعي و السياسي.

من الإحصائيات نستطيع القول أن العزاب قالوا أن النقابة تركز على الدور الاجتماعي لكونهم بحاجة إلى استقرار اجتماعي وبناء مستقبل وضمانه، أما المتزوجين قالوا أن النقابة تركز على الدور السياسي ربما لمبولهم سياسية ولديهم التفكير السياسي فقد استقروا اجتماعيا.

بالنسبة للمطلقين 50% من بين 04 أساتذة انتخبوا للدور الاجتماعي وهذا له علاقة مع حالتهم الاجتماعية خاصة للنساء كونهم مطلقين فهم بحاجة لضمان في الحياة كالسكن مثلا... فلهذا يرونه كدور اجتماعي يحقق لهم حقوقهم.

جدول رقم (38): يمثل الخبرة المهنية ومدى دفاع النقابة عن مصالح المنخرطين.

المجموع	رأي آخر	لا تدافع	تدافع	مدى دفاع النقابة عن مصالح المنخرطين	الخبرة المهنية
28 %100	02 %7.14	14 %50	12 %42.85		09-01
23 %100	-	03 %13.04	20 %86.95		19-10
09 %100	02 %22.22	-	07 %77.77		30-20
60 %100	04 %6.66	17 %28.33	40 %66.66		المجموع

الاتجاه العام يكمن في المبحوثين الذين قالوا أن النقابة تدافع عن مصالح المنخرطين بنسبة 66.66% مقابل 28.33% الذين صرحوا أن النقابة لا تدافع عن مصالحهم بالإضافة إلى 6.66% ابدوا برأي آخر .

من الجدول نلاحظ أن الأساتذة ذو الخبرة بين 10-19 سنة نسبة 86.95% قالوا أن النقابة تدافع عن مصالح المنخرطين في حين ذو الخبرة بين 20-30 سنة نسبة 77.77% قالوا أنها تدافع عن مصالحهم، بينما 50% من الأعضاء ذو الخبرة بين 01-09 سنوات لا تدافع عن مصالحهم.

من الإحصائيات نستخلص أن الذين تتراوح خبرتهم بين 10 و19 سنة قالوا أنها تدافع عن حقوقهم ربما خلال فترتهم التي عملوا فيها لاحظوا تغييرات وتحسين في الحياة المهنية وهم راضين عنها. أما ذوي الخبرة من 20 إلى 30 سنة نسبة 77.77% قالوا أن تدافع النقابة عن مصالحهم وهذا واضح أن طيلة مسيرتهم المهنية قد لاحظوا تغييرات وتحسين في عملهم وهم راضين، بينما ذو قلة الخبرة والجدد في العمل 50% قالوا أنها لا تدافع عن مصالحهم ربما خلال الفترة القصيرة التي عملوا فيها لم يلاحظوا أي تحسن في الحياة المهنية داخل الجامعة وليسوا راضين تماما من النقابة لكونها لم تستجيب عن الطلبات.

جدول رقم (39) يمثل العلاقة بين مدة الالتحاق و مدى دفاع النقابة عن المصالح.

المجموع	رأي آخر	لا تدافع	تدافع	مدى الدفاع النقابة عن المصالح	
				مدة الالتحاق	
05	01	1	4	1999-1994	
%100	%20	%20	%80		
06	-	3	3	2005-2000	
%100	-	%50	%50		
21	02	02	15	2011-2006	
%100	%10.52	%10.52	%78.94		
30	-	11	19	2016-2012	
%100	-	%36.66	%63.33		
60	03	17	40		

%100	%6.66	%28.33	%66.66	
------	-------	--------	--------	--

نلاحظ من الجدول أن الأعضاء الملتحقين في السنوات 1994-1999 80% قالوا عن النقابة أنها تدافع المنخرطين، في فترة 2000-2005 النسب متساوية بين "نعم" و"لا". فترة 2006-2011 نسبة 78.94% قالوا أنها تدافع ونفس الشيء بالنسبة لفترة 2012-2016 نسبة 63.33%.

من الإحصائيات نستخلص أن خلال السنوات الماضية 1994-1999 قالوا أن النقابة تدافع عن المصالح بنسبة 80% كون النقابة أثناء بدايتها تدافع أكثر وتستجيب لمتطلبات المصالح بنسبة كون النقابة أثناء بدايتها تدافع أكثر وتستجيب للمتطلبات وتقوم بالمهام، في حين السنوات 2006-2011 الذين التحقوا بالنقابة 78.94% قالوا أنها تدافع ربما تحسنت النقابة والمسؤولين عرفوا كيف يحققوا متطلبات الأعضاء.

جدول رقم (40): يمثل العلاقة بين مدة الالتحاق بالنقابة وما نتج من النشاط النقابي في الجامعة.

المجموع	لا شيء	المشاركة في السلطة	تحسين المكتب الاجتماعية	تحسين ظروف العمل	تحسين الأجور	وما نتج من النشاط النقابي في الجامعة
						مدة الالتحاق
05 %100	01 %20	-	01 %20	01 %20	02 %40	1999-1994
06 %100	-	01 %16.66	-	03 %50	02 %33.33	2005-2000
19 %100	03 %15.78	-	02 %10.52	12 %63.15	02 %10.52	2011-2006

	30	07	02	01	09	11	2016-2012
	%100	%23.33	%6.66	%3.33	%30	%36.66	
	60	11	03	04	25	17	المجموع
	%100	%18.33	%5	%6.66	%41.66	%28.33	

من الجدول نلاحظ أن الذين التحقوا بالنقابة خلال فترة 2006-2011 نسبة 63.15% مما نتج عن النشاط النقابي هو تحسين ظروف العمل، تليه الملتحقون بين فترة 2000-2005 بنسبة 50% أن ما نتج من خلال النشاط النقابي هو تحسين الأجور ونفس النتيجة من النشاط النقابي لباقي الفترات التي التحق فيها الأعضاء كلها انتخبوا عن تحسين ظروف العمل بنسبة أكبر مقارنة بالأنشطة الأخرى.

من الإحصائيات نستخلص أن خلال فترة 2000-2005 و 2006-2011 انتخبوا أن النشاط النقابي نتج منه تحسين ظروف العمل أي أنهم راضين عن النقابة، في حين الفترة بين 2012-2016 نسبة 36.66% قالوا أنه نتج من النشاط النقابي تحسين الأجور.

في كل الفترات فيها من قال أن لم ينتج أي شيء من النشاط النقابي وذلك بنسبة 23.33% فيما يتعلق بالفترة بين 2012-2016 و نسبة 15.78% لفترة 2006-2011 ونسبة 20% لفترة 1994-1999 وذلك دليل على أن النشاط النقابي بالنسبة لهم لم يحقق أي مطلب ولم يحل أي مشكل ولم يستفيدوا منه وهم بانتظار لنتائج في المستقبل، وأمل أن فعلا النشاط النقابي سوف يتم مهامه بصورة أحسن.

جدول رقم (41): يمثل العلاقة بين الخبرة المهنية إمكان الدفاع عن الحقوق دون النقابة.

المجموع	إمكان الدفاع عن الحقوق دون نقابة		الخبرة المهنية
	لا	نعم	
32 %100	7 %21	25 %78	09-01
23	3	20	10-10

%100		%13		%86		
5		0		5		30-20
%100		-		%100		
60		10		50		المجموع
%100		%16		%83		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (41) أن الفئة التي قالت أنه يمكن الدفاع دون نقابة هي الفئة التي لديها من 20 إلى 30 سنة من الخبرة المهنية.

من خلال الإحصائيات من الجدول نقرأ أن الأساتذة ذو الخبرة المهنية من 20 إلى 30 سنة 100% قالوا أنهم للدفاع عن المصالح دون نقابة وهذا دليل أن خبرتهم المهنية سمحت لهم بمعرفة كيفية الدفاع عن مصالحهم وحل مشاكلهم لوحدهم، أما بالنسبة لذو الخبرة التي تتراوح ما بين 10 و19 سنة 86% قالوا نعم للدفاع عن المصالح دون نقابة وربما هم أيضا سنواتهم من الخبرة جعلتهم في معرفة عن كيف تجري الأمور ويتعلمون وحل مشاكلهم.

الخبرة المهنية لدى الأساتذة ساعدتهم على الدفاع عن حقوقهم وحل مشاكلهم جون الاضطرار للنقابة لكنهم منخرطين، وهذا يعني أنهم لا يزالون متعلقين بالنقابة واحترام أساسياتها وكون هذه النقابة مهامها الاستجابة لمتطلبات الأستاذ المنخرط رغم أن ذلك الأستاذ بإمكانه التخلي عن النقابة والدفاع عن حقوقه لوحده.

جدول رقم (42): يمثل العلاقة بين الجنس وفكرة ترك العمل النقابي لمجرد الحصول على حقوقهم.

المجموع	لا	نعم	ترك النقابة بعد الحصول على الحقوق
			الجنس
32 %100	01 %3.12	31 %96.87	ذكور
28 %100	01 %3.57	27 %96.42	إناث

	60	02	58	المجموع
%100		%3.33	%96.66	

الإتجاه العام يكمن في المبحوثين الذين يفكرون بترك النقابة بمجرد الحصول على

حقوقهم مقابل 3.33% الذين هم ضد فكرة تركهم لنقابة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (42) أن فئة الذكور بنسبة كبيرة 96.87% قالوا نستطيع ترك النقابة مقابل حصولنا على حقوقنا تليها فئة الإناث بـ 96.42%، أما الفئة التي لا نستطيع تركها بمجرد حصولنا على الحقوق هي فئة الإناث بنسبة 3.57% أما الذكور بـ 3.12% .

نستخلص من الإحصائيات أن الذكور قادرين على ترك النقابة لمجرد الحصول على حقوقهم وذلك بنسبة 96.87% ونفس النسبة للإناث بـ 96.42% قادرين لترك النقابة، ربما لمجرد الحصول على ما أرادوا ينسحبون من النقابة، مثلا عند إعطائهم سكن فهم قادرين على الانسحاب على ما أرادوا وليس لديهم أي دافع آخر للبقاء في النقابة.

جدول رقم (43): يمثل العلاقة بين الجنس والمطالب المراد تبنيها.

المجموع	لا	نعم	المطالب المراد تبنيها	
			الجنس	
32	14	18	ذكور	
%100	%43.75	%56.25		
28	19	09	إناث	
%100	%67.85	%32.14		
60	33	27	المجموع	
%100	%55	%45		

الاتجاه العام يكمن في خانة المبحوثين الذين يريدون تبني المطالب و الجنس يمثل 45 % من بين الأساتذة الذين يريدون للنقابة بتبني مطالب جديدة مقابل 55% من بين الأساتذة الذين لا يرغبون بمطالب جديدة.

من خلال الجدول رقم (43) نلاحظ أن الإناث هي الفئة التي قالت لا لتبني النقابة لأي مطالب وذلك بنسبة 67.85% بينما الذكور 43.75%، أما فيما يخص الذين قالوا نعم وهم يرحبون فكرة تبني النقابة لمطالب أخرى نجد فئة الذكور أكثر بنسبة 56.25% عكس الإناث بـ 32.14% .

خلال الإحصائيات نستخلص أن 56.25% من الذكور قالوا نعم لتبني مطالب أخرى فهذا واضح أنهم بحاجة إلى مطالب أخرى غير متوفرة في العمل وهم يريدون من النقابة تبنيها وحلها والاستفادة منها، في حين الإناث 67.85% لا يريدون تبني مطالب أخرى فهم مقتنعين بما نتجه النقابة ويستفيدون منه وهم ليسوا بحاجة لمطالب أخرى، كما أن الذكور أرادوا من النقابة النظر للعمل الذي تقوم به أو كيفية إيجاد الحلول بصفة أخرى اعتادت النقابة حلها. أو التأمل منها من التغيير في عدة هيكلها لتوفير عوامل جيدة للدفاع أكثر عن مصالح الجماعة أو إعادة تنظيمها أو قانونها للحصول بسرعة على المطالب التي يودون تحقيقها والترقي إلى أسمى الدرجات ورفع المستوى الاجتماعي والاقتصادي، الثقافي وحتى السياسي.

المطلب الرابع: تلخيص نتائج الفرضية الثانية.

اكتساب الجامعة لنقابة الأساتذة هي فرصة يستغلها بعض الأساتذة للانضمام إليها بالانخراط فيها، بسبب ما تعمل عليه النقابة حيث من أولى مهامها الدفاع عن مصالح المنخرطين فيها، و الحرص على تحقيق كل مطالب الأساتذة حتى تكون في صورة جيدة و

قوية عند الأساتذة ولا يخيب أملهم. فأساتذة التعليم العالي انخرطوا في نقاباتهم بقناعتهم الشخصية بالنضال النقابي إذ حصلنا على نسبة 41.66% و بالطبع الدافع المهم هو الدفاع عن المصالح بنسبة 38.33% و العدد بازدياد .

من الدوافع الأخرى المتوفرة ميل النقابة قليل إلى السياسة جعلت 55% من الأساتذة بالتصريح أن الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة هو الدور السياسي. و كان رأيهم أن النقابة تدافع عن المصالح، حيث أن الإحصائيات تقول أن 66.66% اتفقوا على هذا الرأي.

الدوافع التي أدت بالأساتذة المنخرطين بالانخراط إلى النقابة هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي و الدفاع عن المصالح و هما دافعين أساسيين لأن حصلنا على الإحصائيات كبيرة بالنسبة لهذين الدافعين.

فبهذا تحققت الفرضية الثانية التي مفادها " دوافع انخراط أساتذة جامعة مولود معمري في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي منقسمين بين الدفاع عن المصالح و القناعة الشخصية بالنضال النقابي في جامعة مولود معمري.

الاستنتاج العام:

نستنتج خلال الفرضيتين التي افترضناها عند نزولنا إلى الميدان و التي تحققت بالجدول الإحصائية التي جمعناها من الأسئلة المطروحة على الأساتذة المنخرطين.

الفرضية الأولى التي تتمحور حول معرفة واقع الممارسة النقابية و قد كان موقف الأساتذة إيجابي و معظمهم مؤيدين، و للانخراط فيها هناك دوافع تدفهم و الدافع الذي تحصلنا على إحصاء أكثر فيه هو القناعة الشخصية بالنضال النقابي، فالأستاذ بعد اقتناعه بالنقابة و ما تقدمه يلتحق بها.

فقد كانت قناعة الأساتذة في الانخراط في النقابة في محلها حيث معظم المنخرطين كانوا راضين، بما تقدمه و ما تحاول تقدمه في المستقبل بجهودات من طرف المثليين.

خاتمة :

تبنت الجامعة نقابات تخصصها و ذلك لرفع أداء الأساتذة في كل تخصصاتهم و مستواهم، للاعتبار الأستاذة الأداة الفاعلة في الجامعة. من خلال هذا تبنت جامعة مولود معمري للمجلي الوطني للتعليم العالي، لهدف دفاع عن مصالح الأستاذ لتحقيق مطالبه، و تحسين ظروف الجامعة و بلوغ التعليم العالي ذروته لتكوين كفاءة مهنية عالية.

خلال بحثنا الميداني الذي أجرناه في كليات مولود معمري على مستوى ولاية تيزي وزو، فقد افترضنا فرضيتين لمعرفة واقع الانخراط النقابي و دوافع الانخراط في النقابة، و كانت إجاباتنا في جداول إحصائية منها توصلنا إلى أنّ نقابة أساتذة التعليم العالي قد تدافع على المنخرطين فيها و كان موقفهم ايجابي من هذه النقابة إذ التقوا بها بقناعتهم الشخصية و السعي وراء حقوقهم

المراجع

قائمة المراجع:

01-الكتب باللغة العربية :

- 01- أبوشنب أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل و الحماية الاجتماعية (وفقا للأحداث و التعديلات)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 02- أحمية سليمان، آليات تسوية المنازعات للعمل و الضمان الاجتماعي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 03- أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2004 .
- 04- إسماعيل محمد أحمد، قانون النقابي، دار النصر للتوزيع و النشر، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 1993.
- 05- الموسوعي محمد ضياء، سوق العمل و النقابات العمالية، اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 06- الجيلي عبد المنعم، تاريخ الحركة العمالية و النقابة في العالم، مكتبة النهضة لنشر و التوزيع، بغداد، بدون طبعة و تاريخ النشر.
- 07- الوكيل محمد إبراهيم خبيري، دار القضاء الإداري و الدستوري إنشاء مؤسسات المجتمع المدني، دار الفكر لنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
- 08- الفيلاخي مصطفى، مجتمع العمل، الطبعة الأولى، مركز الدراسات الواحدة العربية للنشر و التوزيع، بيروت، 2006.
- 09- الكنز علي، حول أزمة : دراسات حول الجزائر و العالم المغربي، دار بوشان لنشر و التوزيع، الجزائر، 1990.
- 10- المصاورة حيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن، 2008.
- 11- الجيلالي علجية، الوجيز في قانون العمل (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الحليدية، الجزائر، دون طبعة و تاريخ النشر.

- 12- التل سعيد، قواعد التدريس في الجامعة، الطبعة الأولى، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، عمان، 1997.
- 13- الصيرفي حافظ محمد عبد الفتاح، البحث العلمي، الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2001.
- 14- المغربي كامل محمد، أساليب البحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
- 15- السيد بهى فؤاد، علم النفس الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار الكتاب للنشر و التوزيع، بيروت، 1980.
- 16- الكياللي عبد الوهاب، الموسوعة السياسية، الجزء السادس، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات العربية للنشر، بيروت، 1190.
- 17- بيارلو جورج، الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم حوري، منشورات عويدات الحلبي للنشر و التوزيع، لبنان، 2004.
- 18- بوحوش عمار و محمد محمود الدينيات، مناهج البحث و طرق إعداد البحوث، الطبعة الأولى، الجزائر، 1999.
- 19- تركي رابح، أصول التربية و التعليم، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، عمان، 1990.
- 20- جابي عبد الناصر، الجزائر تتحرك؟ (دراسة سوسياسية للإضرابات العمالية في الجزائر)، دار الحكمة للنشر و التوزيع، الجزائر، 1995.
- 21- جابي عبد الناصر، الحركات الاجتماعية في الجزائر بين الأزمة الوطنية و شروخ المجتمع، جامعة الجزائر، مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية، الجزائر، 2004.
- 22- حمدان حسين عبد اللطيف، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي للنشر و التوزيع، لبنان، 2004.
- 23- حدي عبد الله، دار النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة للنشر و التوزيع، بدون طبعة، القاهرة، 1998.

- 24- حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر و التوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2007.
- 25- خالد محمد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة التعاون للنشر و التوزيع، دون طبعة، القاهرة، 1976.
- 26- دليو فضيل و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، دار البحث للنشر و التوزيع، قسنطينة، الجزائر، 1999.
- 27- رمضان سيد محمود، الوسط في شرح قانون العمل وفق لآخر التعديلات لسنة 2002 و قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2001، الطبعة الأولى، مكتبة الثقافة، عمان، 2004.
- 28- زرواني رشيد، تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار همومة للنشر و التوزيع، دون ذكر الطبعة و مكان النشر، 2002.
- 29- سلاطنية بلقاسم، الجيلالي حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للنشر و التوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2004.
- 30- طوالي الثعالبي عصام، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي و الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2014.
- 31- عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الانجلومصرية، مصر، بدون طبعة، 1972.
- 32- عثمان حسن عثمان، المنهجية في كتابة البحوث و الرسائل الجامعية، منشورات الشهاب، باتنة، الجزائر، 1998 .
- 33- فريدمان جورج، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة حسن حيدر، طبعة الأولى، منشورات عويدات، بيروت، 1985.
- 34- لوفران جورج، الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1985.
- 35- همام طلعت، سين و جيم عن مناهج البحث العلمي، ط1، دار عمار، عمان، الأردن، 1984 .

- 36- Algérie engagement sociaux et question nationale de la colonisation a l'indépendance, 1830-1962, dictionnaire biographie du mouvement ouvrier, sous la direction René Gallissot, Edition, Barzakh, Alger, Avril, 2007.
- 37- Agéron Charles, Histoire de L'Algérie contemporaine (1830-1962), PUF, Paris, 1954.
- 38- Baron JEAN, Histoire du mouvement ouvrier, Français ouvrier, Paris, 1968.
- 39- Brancard Michel, Un Syndical dans la guerre de L'Algérie, (CFTC), Snos, Paris, 1984.
- 40- Gravitz Madline, Méthode des sciences sociales, Dolloz, 5^{eme} edition, Paris, 1998.
- 41- Hassani Idir, Aissat Idir, Sa lutte politique et syndicale pour l'indépendance de L'Algérie, l'el harmattan, Paris, 2006.
- 42- Harbi Mohaned, Le FLN : Mirage et réalié, des origines a la prise du pouvoir 1945-1962, EWAL, Alger, 1993.
- 43- Habib Achour, Ma vie politique et syndicale enthousiasme et déception (1944-1988), Tome 01, édition, Alif de méditerranée, Tunis, 1989.
- 44- Lebreton Gilles, Liberté publique et droit de l'homme, édition, Amondcolin, 04^{eme} édition, Paris, 1999.
- 45- Lefranc George, Le Syndicalisme dans le monde, édition, que sais je ?, Tome 01, Paris, 1970.

03- الرسائل الجامعية:

46- أفتون بهية، الحركة النقابية من الأحادية إلى التعددية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية، فرع التنظيم السياسي و الإداري، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2004.

47- إدريس بولعكيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987.

48- بورنين محند أورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2010.

49- بغداد خلوفي، الحركة العمالية الجزائرية و نشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954-1962، أطروحة دكتوراه في التاريخ المعاصر و الحديث، كلية العلوم الإنسانية و الحضارة الإسلامية، جامعة أحمد بن بلة، وهران، 2014.

50- بوزغينة عيسى، النقابة في الجزائر، مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال مؤتمراته 1978 إلى 1990، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، معهد علم الاجتماع، 1993.

51- بلعور مصطفى، التحول الديمقراطي في النظم السياسية العربية، دراسة حالة النظام السياسي الجزائري (1988-2008)، أطروحة دكتوراه في التنظيم السياسي و الإداري، كلية السياسية و الإعلام و العلاقات الدولية، الجزائر، 2009.

52- شيطي حنان، الحركة النقابية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة منتوري، رسالة لنيل شهادة ماجستير، تسير الموارد البشرية، قسنطينة، الجزائر، 2009-2010.

53- عيوش حرية، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية، دراسة منوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين، رسالة لنيل شهادة ماجستير، علم الاجتماع، تنظيم و عمل، الجزائر، 2005-2006.

54- ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس، الغرب، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم السياسية و الإعلام، قسم العلوم السياسية و الإدارية، فرع التنظيم السياسي و الإداري، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.

55- نجيب نعيمة، النقابات العمالية و تحديد سوق العمل، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، الجزائر، 1999.

04- القوانين و الدساتير:

56- القانون 11/90 المؤرخ من ذي القعدة الموافق لسنة 1990، الممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 30/91، المؤرخ ص ص < في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 12-26 ، المؤرخ في 10 جوان 1994.

57- القانون الأساسي للأستاذة التعليم العالي، مصادق عليه من طرف المؤتمر الثالث المنعقد في الجزائر بتاريخ: 27-28-29 مارس 2007.

58- قانون 14-90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية، العدد 17.

59- قانون 02-90 المتضمن من الوقاية من نزاعات العمل الجماعية و تسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 06، المؤرخ في 27 فيفيري 1990.

05- الوثائق:

60- الإتحاد العام للعمال الجزائريين،(حرية، تضامن، عمل)، الوثيقة من نشر خلية الاتصال بالأمانة العامة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، إنجاز طاسيلي للإنتاج، فيفيري 2006.

61- الإتحاد العام للعمال الجزائريين، المؤتمر العاشر 18-19-20 أكتوبر 2000 من أجل الوحدة النقابية و العدالة الاجتماعية، القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين و النظام الداخلي للإتحاد، وثيقة من إخراج الثورة التحريرية و العمل.

63- Syndicat national autonome de personnel de j'administration public, document sur prévois grève de la faim, Aout, 2001.

06- الدراسات:

64- دراسة عن الطبقة العاملة في البلدان العربية (منظمة العمل العربية)، المعهد الوطني العربي لثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1979.

07- المجالات:

65- الحنا عبد الله، الحركة النقابية و العمالية في المغرب، المرشد، مجلة فصلية تغني بالثقافة العمالية و التكوين، المعهد الوطني لدراسات و البحوث النقابية، دار بت محمد، الجزائر، العدد 1978/06.

67- جون كول، الحركة النقابية، ترجمة حسن محمود، مراجعة محمود فيحي عمر، دار القومية للطباعة و النشر، مجموعة اخترنا لك، العدد 143.

07- الجرائد:

68- جريدة الخبر اليومي، الجزائر، العدد 58-59.

69- جريدة المحور اليومية، تصدر عن ش.ذ.م.م، شارع رابح عطار ، دار الصحافة الطاهر جاووت، الجزائر.

08- المواقع الإلكترونية:

70- الموقع الإلكتروني للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي: WWW.CNESTO.ORG

71- الموقع الإلكتروني لجامعة مولود معمري: WWW.UMMTO.DZ

72- القانون الأساسي لنقابة مستخدمي الإدارة العمومية: [http://www.rourzaf-](http://www.rourzaf-dz.com)
[dz.com.](http://www.rourzaf-dz.com)

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

استمارة بحث تحت عنوان:

الممارسة النقابية و دوافع الانخراط النقابي

لدى أساتذة جامعة مولود معمري

دراسة حالة CNES

استبيان

في إطار التحضير لمذكرة للحصول على شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل حول موضوع الممارسة النقابية و دوافع الانخراط النقابي لدى أساتذة جامعة مولود معمري ،قمنا بصياغة الاستبيان التالي ،وذلك بهدف دراسة حالة CNES و سيكون هذا الاستبيان لخدمة البحث العلمي ،لذلك نرجو منكم الإجابة بصراحة وباقتناع عن الأسئلة المطروحة فيه، كما نعدكم بأن الإجابات تبقى سرية.

نشكركم جزيل الشكر على تفهمكم و مساهمتكم في خدمة هذا البحث.

ملاحظة:من فضلك ضع علامة أمام الخانة المناسبة (X) .

تحت إشراف الأستاذ:

حميد شاوش

من إعداد الطالبتين:

حسيبة أوقمات

سارة بعزیز

السنة الجامعية: 2016/2015

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى

- السن:

- المستوى التعليمي: ماجستير دكتوراه

- الخبرة المهنية:

- الحالة المدنية: أعزب متزوج مطلق أرمل

- كلية التدريس:

- مدة الالتحاق (الانخراط) بالنقابة:

المحور الأول: واقع الانخراط النقابي

1- ما هو موقفكم من نقابة Cnes؟

ايجابي سلبي

2- هل أنت راضي عن نقابة Cnes؟

رضا شديد رضا متوسط رضا قليل عدم الرضا

*رأي آخر.....

3- هل تجدد بطاقة الانخراط؟ هل تجدها سنويا؟

نعم لا

4- هل تدفع رسوم الاشتراك للنقابة؟

نعم لا

5- - كيف تقيمون علاقة CNES مع إدارة الجامعة؟

جيدة متوسطة ضعيفة

*رأي آخر

6- هل شاركتكم في هذه الإضرابات و الاحتجاجات ؟

نعم لا

إذا كانت إجابتكم ب"نعم"، فبأي وسيلة ؟

لافتات شكاوي الخروج الى الشارع

وسيلة أخرى

7- هل شاركتكم في الاجتماعات ؟

نعم لا

8- هل هناك حوار بين ممثلي النقابة و المنخرطين ؟

نعم لا

9- ما رأيك في أشكال المطالبة النقابية في جامعة مولود معمري تيزي وزو ؟

حقق كل المطالب حقق الثانوي منها

حققا لأساسي منها لا يحقق شيئا

*رأي آخر

10- كيف تقيمون الممارسة النقابية في جامعة مولود معمري تيزي وزو؟

جيدة متوسطة ضعيفة

*رأي آخر:

11- هل تمثل نقابة CNES تمثيلا صادقا ؟

نعم لا

إذا كان جوابكم "لا" فلماذا؟

كونكم منتخبين بطريقة غير ديمقراطية قلة الثقة

انحيازكم للإدارة

المحور الثاني:دوافع الانخراط النقابي

1- ما هي دوافعكم للانخراط في النقابة ؟

الحصول على السكن الرغبة في الدفاع عن مصالحك

القناعة الشخصية بالنضال النقابي من أجل المشاركة في السلطة

* رأي آخر

2- ما الدور الأكثر تركيزاً من طرف النقابة ؟

دور اجتماعي دور اقتصادي دور سياسي

3- هل نقابة CNES تدافع عن مصالحكم بما هو الكفاية؟ أو تساهم في حل مشاكلكم ؟

نعم لا

*رأي آخر

4- ماذا نتج عن النشاط النقابي في الجامعة ؟

تحسين الأجور تحسين ظروف العمل

تحسين المكاسب الاجتماعية المشاركة في السلطة

5- هل يمكن الدفاع عن حقوقكم بدون نقابة؟

نعم لا

إذا كان ب"نعم"، علل.....

إذا كان ب "لا" علل.....

6- هل قابل لترككم للنقابة و العمل النقابي لمجرد حصولكم على حقوقكم؟

نعم لا

- هل هناك مطالب أخرى تريد أن تتبناها النقابة؟7

نعم لا

إذا كان جوابكم ب"نعم"، فما هي؟.....

دليل المقابلة:

في 15 جانفي 2016: أول زيارة للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، و قابلنا فيها الأساتذة "ولد واعلي سامي"

في 27 جانفي 2016: قمنا بمقابلة أخرى مع ممثلي نقابة CNES.

في 14 فيفري 2016: قمنا بمقابلة أخرى مع ممثلي نقابة CNES.

في 17 أفريل 2016: قمنا بمقابلة أخرى مع ممثلي نقابة CNES.

في 20 أفريل 2016: قمنا بمقابلة أخرى مع ممثلي نقابة CNES، و ذلك أنّ يدولونا على الأساتذة المنخرطين إلى المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي.

في 21 أوت 2016: قمنا بمقابلة مع أحد مسؤولي جامعة مولود معمري، قبلنا فيها الأستاذ "مقروش يحييا".

لقد صيغت أسئلة المقابلة لهدف معرفة على العموم كيف تكون الممارسة النقابية في جامعة مولود معمري.

01-كيف تقيمون الممارسة النقابية في جامعة مولود معمري؟.

02-ماهي الدوافع التي تجعل بالأساتذة ينخرطون للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي؟.

03-هل تقوم نقابة CNES باحتجاجات و إضرابات بما هو الكفاية في جامعة مولود معمري؟.

04-هل تقوم نقابة CNES بالدفاع عن مصالح الأساتذة المنخرطين أو مصالح الأساتذة ككل؟.