



LARBI TEBESSI –TEBESSAUNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علوم إجتماعية

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

العنوان:

العمل النقابي وتأثيره على عملية التوظيف

دراسة ميدانية ب: المجلس الشعبي البلدي ببلدية بئر العاتر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د"

دفعة: 2019

إشراف الأستاذ(ة):

توايحية رابح

إعداد الطالب:

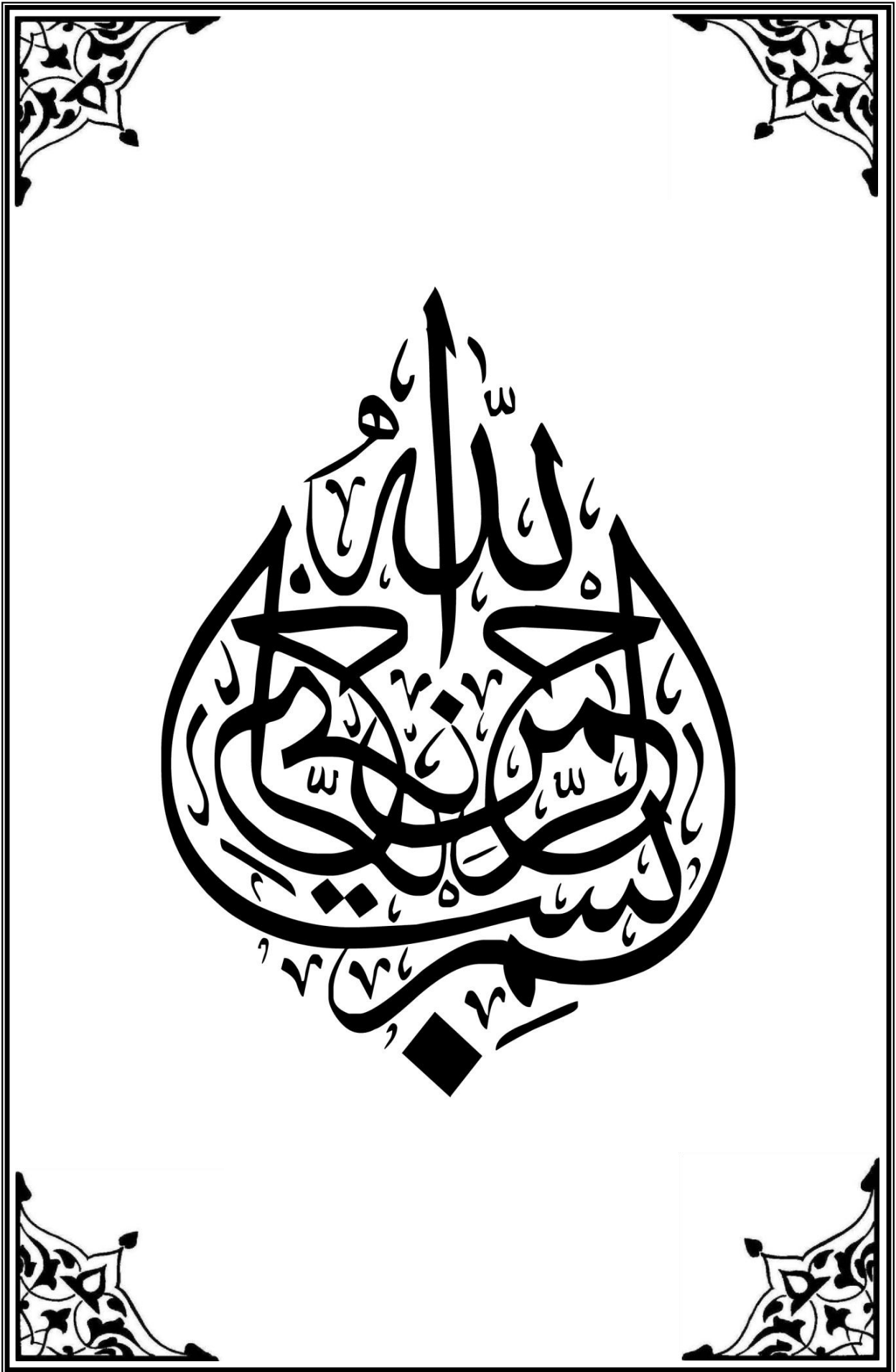
- الوالي حلمي

- مسعد كمال

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. عاشور مولدي	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
د. توايحية رابح	أستاذ محاضر -ب-	مشرفا ومقررا
أ. برجاني سليمان	أستاذ مساعد -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2018/2019





تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) : الوالية حليميا

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 113 313 253 الصادرة بتاريخ: 2019 / 2 / 07

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع

والمكلف بانجاز أعمال بحث : مذكرة ماستر تخصص: تسليم وعمل

تحت عنوان: العمل المنعاش وتأثيره على عملية التوظيف

إشراف الأستاذ(ة): تواضعية رابح

أصرح بشرفي اني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 2019 / 06 / 02

إمضاء المعني بالأمر



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 2016/07/20)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة): محمد كمال

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1002988631 الصادرة بتاريخ 2016/09/28

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم: علم الاجتماع.

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: تسليم وعمل

تحت عنوان: العمل الشفائي على عطلة التوحيد

إشراف الأستاذ(ة): تواصيعة رابع

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 2019/06/14

إمضاء المعني بالأمر

كلمة شكر

إلى أمهاتنا وأبائنا أصحاب الفضل الكبير في إتمام هذا العمل

إلى أستاذنا المحترم توايحية رابح الذي وجهنا

إلى الأستاذ براى توفيق ...

إلى كل من أعاننا في إخراج بحثنا هذا إلى النور.....

إلى.....

المهندس: بشيشي حكيم

الدكتور: ملاوي عثمان

الدكتور: بن عيشة إبراهيم

الأستاذ: فارح محمد

الأستاذ: الوالي هشام

مقدمة أ- ث

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

02

صياغة إشكالية البحث

03

أسباب اختيار الموضوع

04

أهداف الموضوع

05

أهمية الموضوع

05

الدراسات السابقة

11

مفاهيم الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري للعمل النقابي

17

تمهيد

18

أولاً: ماهية النقابة

18

وظائف العمل النقابي

19

أهداف العمل النقابي

20

مبادئ العمل النقابي

23

تصنيفات النقابة

27

ثانياً: نظرة تاريخية لبداية العمل النقابي

27

لمحة تاريخية عن النقابات العمالية

28

نماذج عن ظهور المحركات العمالية العالمية

30

ثورة أكتوبر 1917 والحركات العمالية

31

الاعتراف بالحق النقابي الدولي

32

ثالثاً: الحركات النقابية والطبيعة القانونية

32		الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحركات النقابية
33		إتفاقية منظمة العمل العربية
34		الإطار القانوني للنقابة العمالية في الجزائر
37		رابعا: العمل النقابي بين النضال السياسي والحلول
37		النقابات والمجتمع وشروط العمل السياسي الديمقراطي
38		الفرق بين النضال السياسي والديمقراطي
39		دور الحركات النقابية في النضال السياسي
40		التفاوض بين الدور والمعوقات
42		خامسا: تفسير النظريات الاجتماعية للعمل النقابي
42		النظرية الأخلاقية للنقابة
44		النظرية السيكلوجية
45		نظرية المضامين الاقتصادية
46		النظرية الثورية
50		النظرية السياسية
52		خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الإطار النظري لعملية التوظيف		
55		أولا: عملية التوظيف
55		التوظيف وأهميته
58		التحضير للتوظيف
62		ثانيا: عملية الاستقطاب
62		الاستقطاب وأهميته
63		مبادئ الاستقطاب
64		العوامل المؤثرة في نجاح عملية الاستقطاب
69		ثالثا: عمليتي الاختيار والتعيين

70		أهمية عملية الاختيار و التعيين
71		أهداف عمليتي الاختيار و التعيين
71		مشاكل عملية الاختيار
79		رابعاً: الوظيفة العمومية و المصادر القانونية
79		الوظيفة العمومية
80		المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر
84		المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية
86		خامساً: طرق التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية
86		التوظيف الداخلي في ضل الوظيفة العمومية
89		التوظيف الخارجي في ضل الوظيفة العمومية
93		خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة		
95		أولاً: مجالات البحث
95		المجال المكاني
98		المجال الزمني
99		المجال البشري
99		ثانياً: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث
99		المنهج المستخدم في البحث
100		الأدوات المستخدمة في البحث
100		أ. الملاحظة وكيفية استخدامها
101		ب. المقابلة وكيفية استخدامها
102		ت. الاستمارة وكيفية استخدامها
103		ث. العينة المستخدمة

الفصل الخامس: تفرغ وتحليل البيانات

106		أولاً: تفرغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها
106		تفرغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها
113		تفرغ البيانات المتعلقة بمساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على الاستقطاب
119		تفرغ البيانات المتعلقة تأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار
125		تفرغ البيانات المتعلقة تأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين
133		ثانياً: تحليل نتائج البحث
133		نتائج البحث والمقارنة بالدراسات السابقة
137		التحليل السوسيولوجي للدراسة
139		خلاصة الفصل
140		ملخص الدراسة
144		خاتمة
145		قائمة المراجع
154		فهرس الجداول
155		فهرس الأشكال
الملاحق		
157		إستمارة الاستبيان
160		الجريدة الرسمية
164		تعداد المناصب المالية

حَقِّقْ

مقدمة:

إن الدراسات المتعددة لموضوع النقابات والحركات العمالية أتاحت لنا الكشف على الدور الأساسي في زيادة الوعي لدى العامل والذي يفرض تطور عالم الشغل وعلاقات العمل المتعددة من واجبات وحقوق، وكذلك نشوء التنظيمات العمالية التي تطورت لتصبح طرف قوي في المفاوضات والدفاع عن حقوق العامل. شهدت علاقات العمل منذ ظهورها في أشكال الرق والعبيد ثم تطورت ليأخذ العامل طابع العمل الدائم بـ11 ساعة وستة أيام في الأسبوع إلى أن تقلصت لتصبح 35 ساعة فقط بالأسبوع وسن قوانين ومؤهلات التي يجب أن يتمتع بها العامل لشغور منصب العمل

مع ظهور الثورة الصناعية وما تمخض عنها من مصانع صناعية وتطور لنمط العمل أصبح العمل محتوى في جماعات مما أدى إلى التغيير الجذري في أساليب العمل وأنماطها، ومع توسع الصناعات وبلوغها بلدان القارة الأوروبية، ظهرت أولى التجمعات والحركات العمالية للعمال خاصة في إنجلترا مهد الثورة الصناعية بالعالم، أين تشكلت النقابات الأولى في العالم في القرن الثامن عشر، ثم ظهور قانون "لوشابوليه" 1976م في فرنسا والذي يعتبر التنظيمات العمالية للإجراء هي تنظيمات دائمة ومتغيرة بتغير نوع العمل، أما في الولايات المتحدة الأمريكية فهي اتخذت حذو نظيرتها في بريطانيا في التنظيمات العمالية والمسماة بفرسان العمل سنة 1961-1972م.

أما تيار الحركات العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو كان ظهورها مرتبط باننتشار الصناعات على المستوى الإقليمي لتلك البلدان ثم التيارات التي جاءت بها الدول الاستعمارية وخاصة من الدول الأوروبية،

أما ظهور النقابات في الجزائر فهو مرتبط باننتشار التصنيع على المستوى المحدود إذ تعتبر دولة مستعمرة إبان تلك الفترة، إن إنشاء فرنسا للقاعدة الصناعية في محاولة منها لإنجاح الصناعات في الدولة الفرنسية كعملية مكملة لها، ذلك إن البداية الأولى لظهور النقابة في مدينة قسنطينة عام 1954م، وهي النقابة

الخاصة بعمال المطبعة، إن الدراسات التاريخية أثبتت عملية تبلور النشاط النقابي وذلك تزامنا مع ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956، أين كانت البدايات الأولى للحركات النقابية والتي تهدف إلى نشر الوعي لدى العامل والدفاع عن حقوقه.

من هذه الزاوية كانت لدراستنا النظرة المغايرة لموضوع الحركات العمالية مركزين على التأثيرات والتأثيرات للعمال للحركات النقابية على عمليات التسيير الداخلي للتنظيمات الرسمية، إذ إن الوعي العام للعامل مكن العمل النقابي في احتواء والمحافظة على حقوقه داخل التنظيم.

إن اعتبار وجود العمل النقابي من أجل تعزيز وتفعيل الوعي لدى الطبقة العمالية وتحسينا لظروف العمل داخل المؤسسة وخارجها، يفرض تسليط الضوء في إطار التطورات المتعددة للعمل النقابي في تحسين خدمة العمل.

من العلاقة المباشرة بين موضوع الحركات العمالية والجهاز الإداري في المؤسسات العمومية الجزائرية ارتأينا إن نحاول تحليل إحدى الجوانب العملية التي تمس العامل والعمليات النقابية من خلال الجهاز الإداري.

وقد جاءت دارستنا هذه مفصلة في أربع فصول هي كالاتي:

الفصل الأول: في هذا الفصل تطرقنا إلى الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة والذي يحتوي على:

- صياغة إشكالية البحث.
- أسباب اختيار الموضوع.
- أهداف الموضوع.
- أهمية الموضوع.
- مفاهيم الدراسة.
- الدراسات السابقة.

الفصل الثاني:

في هذا الفصل تطرقنا إلى:

المفاهيم الأساسية والمشابهة لها في محاولة منا لتبيان مفاهيم النقابة عن مفاهيم التجمعات العمالية المختلفة البدايات الأولى للعمل النقابي لمحة تاريخية لبداية ظهورها إلى نماذج عن الحركات العمالية ثم الاعتراف بالحق النقابي.

الإطار القانوني للحركات النقابية الطبيعية القانونية في الجزائر والعالم الغربي.

العمل النقابي بين النضال في حقوق العامل والعمل السياسي من أجل التغيير في نظام التسيير.

الحركات النقابية في الجزائر وأهم النتائج التي وصلت إليها

الفصل الثالث:

المفاهيم الأساسية والمشابهة لها في محاولة منا لتبيان مفاهيم عمليات التوظيف المختلفة عن مفاهيم

العامل داخل كيان اجتماعي منظم والذي تحكمه قوانين خاصة.

الأساسيات الأولى التي بني عليها التوظيف والتوظيف في المؤسسة العمومية وكونها احد مصادر المورد

البشري.

اللوائح والمصادر القانونية التي تحكم السير الفعال للتوظيف العمومية.

الفصل الرابع:

وتم التطرق فيه للإجراءات المنهجية والدراسة الميدانية تمثلت في:

المجال الزماني والمكاني والبشري.

المنهج والأدوات المستخدمة في البحث.

الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مقر البلدية ببلدية بئر العاتر تبسة والذي على مستواها قمنا باختيار تساؤلات ووضعها في مجال المتابعة الميدانية، محاولين إبراز الدور الذي تلعبه النقابات في مجال التأثير على الإطار الإداري للتسيير من خلال دراسة العلاقة بين الأخيرة ومتغير التوظيف داخل المؤسسة، سواء على مستوى البلدية أو خارجها.

وبصفة عامة فإننا نهدف من خلال هذا البحث إلى إبراز الدور المنوط بالعمل النقابي في مجال التوظيف وكذا تبيان النقاط التي بها نقص والتي نحاول تسليط الضوء عليها للنهوض بالعمل النقابي بصفة خاصة، ومن ثمة النهوض بالعمال بصفة عامة.

الفصل الخامس: وتم فيه تفريغ وتحليل البيانات المتعلقة بـ:

أ- البيانات الشخصية والعامة.

ب- مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على الاستقطاب.

ت- تأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار.

ث- تأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

1. صياغة إشكالية البحث.
2. أسباب اختيار الموضوع.
3. أهداف الموضوع.
4. أهمية الموضوع.
5. مفاهيم الدراسة.
6. الدراسات السابقة.

1. الإشكالية:

يفرض التطور الاجتماعي في العصر التكنولوجي الجديد بتفاعل الإنسان و الإنسان الآخر والبيئة المحيطة به وجود تنظيمات والتي تخلق بدورها ظواهر كالنقابة كظاهرة اجتماعية في أغلب التنظيمات التي تولد علاقة تفاوضية ومدافعة عن حقوق العامل في بيئة العمل.

فالتناقض الحاصل بين أرباب العمل والعمال واختلاف المصالح بينهم أدى إلى ظهور العمل النقابي، فالتسارع الفجوة بين العامل وإشباع حاجته وشعوره بعدم الرضى اتجاه أرباب العمل أدى به للاتكال على النقابات في محاولة منها لسد هذه الحاجيات.

تعتمد البيئة التي تتواجد بها الظاهرة النقابية في المؤسسات واغلب التنظيمات من حيث الطبيعة والخلفية من الحقائق الاجتماعية ، لموازن القوى بين أطرافه ووسائل التعبير عن القضايا والمشكلات المطروحة والقنوات والأطر المتاحة لذلك، ومدى ممارسة الحقوق الفردية والاجتماعية داخل المجتمعات، فالنقابة بدورها تمتلك الوسائل لمناسبة للضغط على أرباب العمل من اجل للدفاع عن مصالح الأعضاء المنتمين إليها وحل المشكلات التي يواجهونها وتحسين أداء الموارد البشرية من خلال الاختيار الأمثل والسليم للعامل داخل التنظيم.

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحضى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء اقتصادية أو خدمية، نظرا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف في تحديد مصير الأنشطة الأخرى لإدارة المورد البشري من جهة وأنشطة المنظمة من جهة أخرى.

فالنشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة من طرف القائمين عليها من اجل ترغيب الكفاءات للالتحاق بالمناصب الشاغرة، ومن ثم السعي للاختيار الأنسب بين المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في المناصب الشاغرة، ومن ثم السعي

للاختيار الأنسب بين المستقطبين، ليتم إجراءات القبول والتعيين في المناصب الشاغرة، فيحتل أهمية بالغة في هذه الأخيرة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.

ولقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة منا لتسليط الضوء على نقابات الموظفين العمومي من خلال الإحاطة بجوانب عديدة ومختلفة متعلقة من حيث الدفاع عن حقوقه والمساهمة في بناء الهيكل الإداري للتسيير وخلق الفرص المتكافئة بين العمال والمستويات المطلوبة لشغور منصب العمل وكذا الأساليب الديمقراطية الممارسة في التنظيم النقابي.

على غرار ما سبق نهدف بصفة عامة من خلال هذا البحث لاكتشاف الارتباط الموجود بين العمل النقابي وتأثيرها على عملية التوظيف داخل المؤسسة العمومية وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي حول:

- هل هناك العمل النقابي في عملية التوظيف داخل المؤسسة العمومية بلدية بئر العاتر؟

للإجابة على هذا التساؤل ارتأينا وضع التساؤلات الفرعية التالية:

أ- هل مساهمة النقابة في صنع القرار يؤثر على عملية الاستقطاب ببلدية بئر العاتر؟

ب - هل تؤثر مصالح أعضاء النقابة على عملية الاختيار ببلدية بئر العاتر ؟

ج-ما تأثير المفاوضات بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين ببلدية بئر العاتر ؟

2. أسباب اختيار موضوع البحث:

يخضع موضوعنا لعدة اعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص وميول ورغبتنا في البحث، واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع.

الأسباب الذاتية:

- الفضول والاهتمام بالعمل النقابي داخل التنظيمات العمومية ببلدية بئر العاتر .

مدى نجاح العمل النقابي داخل المؤسسة العمومية باعتبار أن الدراسة تتمحور على تقنية الملاحظة بالمشاركة باعتبار عملنا داخل هذه المؤسسة.

- التأثير سواء الايجابي أو السلبي من قبل العمل النقابي في عمليات التوظيف داخل بلدية بئر العاتر.

- الاهتمام بالتحويلات السياسية والاقتصادية التي أثرت على عالم الشغل منذ الثمانينات ومحاولة لتسليط الضوء على الجانب البشري للمؤسسة من خلال عمليات التوظيف ببلدية بئر العاتر.

- محاولة التعرف على واقع الوظيفة والعلاقة بينها وبين النقابة ببلدية العاتر.

الأسباب الموضوعية:

- إثراء مجال البحث العلمي الجامعي.

- إبراز تأثير العمل النقابي على عملية التوظيف.

- توضيح الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تنمية المورد البشري وتطويره والنهوض به وكذا تحسين واقع بيئة العمل.

3. أهداف الدراسة:

نحن نسعى في بحثنا هذا على تحقيق أهدافنا من خلال الكشف على الحقائق التي تربط العمل

النقابي وعمليات التوظيف والمتمثلة في:

الهدف الرئيس: محاولة معرفة مدى تأثير العمل النقابي في عملية التوظيف داخل المؤسسة العمومية بلدية بئر العاتر.

وكذا الأهداف الفرعية:

- الكشف عن إمكانية مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على عملية الاستقطاب.

- محاولة معرفة تأثير مصالح أعضاء النقابة على عملية الاختيار.

- محاولة الكشف عن الآثار المترتبة عن التفاوض بين النقابة والمؤسسة في عملية التعيين.

4. أهمية الموضوع:

أ- الأهمية العلمية:

- تتضح أهمية الدراسة في إعطاء صورة علمية عن طبيعة العمل النقابي ودوره في عملية التوظيف بالمؤسسة العمومية.

- إبراز موقف أرباب العمل اتجاه النقابة والتأثير الذي يقدمونه من خلال عمليات التوظيف.

- التعرف على واقع النقابات العمالية في المؤسسات الخدمائية الجزائرية.

ب- الأهمية العملية:

- تبرز الأهمية العملية في معرفة التأثير الملموس من جانب العمل النقابي على عمليات التوظيف بالمؤسسة العمومية الجزائرية وخاصة بلدية بئر العاتر وكذا التأثيرات والمؤثرات عليها.

5. مفاهيم الدراسة:

أ- تعريف الحركات العمالية:

هي " كل النضالات والكفاحات التي قامت بها الطبقة الشغيلة ضد النظام الرأسمالي والتي تهدف إلى تحسين أوضاعهم والاقتصادية والاجتماعية"¹، وكذلك " بما تتضمنه الطبقة الشغيلة من نقابات وأحزاب سياسية تدعي أنها تدافع عن حقوق العمال، ومن ثم فالحركة العمالية تتخذ شكلين هما الجانب السياسي للأحزاب السياسية والنقابات"² ليزيد سعد توفيق المزيد من الشرح حول الحركة العمالية إذ اعتبرها أنها "حركة العمال المنظمة إلى الاتحادات العمالية، النقابات بمعناها الواسع و الوظيفي والتركيب المؤسس في المجتمع القائم على التعاون المشترك في سبيل مصلحة أعضاء هذه الحركة وتنصيب فعاليات حركة العمل في ثلاث

¹ - إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية، مصر، دت، ص 169.

² - محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، د.ط، مصر، 2007، ص 56.

جبهات، السياسية وتكون جزءا من حزب سياسي للوصول إلى أهداف اقتصادية، صناعية هادفة¹ وصولا إلى محاولة تجنب العامل والمستهلك عموما سواء احتكار السوق أو تقلب أسعارها وهنا ينبغي أن لا نهمل نقطة في غاية الأهمية وهي ضرورة السعي المشترك لإنشاء "جبهة تضامن بقصد تحقيق أهداف مشتركة"² وقصد التمكن من الدفاع عن الحقوق المشروعة خاصة مع طغيان المال على الإنسان وعلى جميع سلوكياته وغياب الطابع الإنساني ومعنى ذلك أن الحركات العمالية كانت لانتشال القوى العاملة من الضعف والتشتت ولبناء قوة اجتماعية في وجه القوى الرأسمالية³ وحديثنا فيما سبق عن التشريع بمعنى المطالبة "بتنفيذ أو تشريع أو تعديل قوانين تحكم علاقات العمل"⁴.

ب- تعريف النقابة:

لغة: تعني الرئاسة، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية واتحاد لذوي المهن والحرف وللنقابات أنظمة داخلية هي بمثابة دساتير يتم إتباعها فمن أساسياتها مثلا نظام الانتخابات.

أما اصطلاحاً فنجد بأنها "هيئة قانونية تتكون من مجموعة المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة أو مهن متقاربة وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية واللجوء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة"⁵.

- 1 - أسعد توفيق عزيز البزار: تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-1962، مجلة التربية والعلم، المجلد 199، العدد5، جامعة الموصل، 2012، ص3.
- 2 - الفيلاي مصطفى: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص 250.
- 3 - عبد الله إسماعيل صبري: نحو نظام اقتصادي عالمي جديد، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، 1976، ص 17.
- 4 - علي عباس: إدارة الموارد البشرية الدولية، دار إثراء، ط1، الأردن، 2008، ص 93.
- 5 - علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، 1976، ص 47.

ومن بين التعاريف المقدمة كذلك اعتبار النقابة "تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين أو في مجموعة من القطاعات وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه لإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات التطبيق"¹

كما تعرف كذلك "بأنها جماعة من العمال تظم مهنة أو أكثر، أو أنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية".²

ت- تعريف النقابات العمالية:

سيعتبر مصطلح النقابات العمالية من المصطلحات التي تعددت حوله التعاريف باعتباره كنتاج لتطور الحركات العمالية في مختلف الأزمنة وتحت تأثير عوامل اقتصادية وسياسية اجتماعية فنجد مثلا حنفي علي يعرف "النقابة العمالية أو الحزبية بأنها عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة، ثم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي"³، يضيف سيدني ويبز "بأنها منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله، ومن الملاحظ نجد أن قضية مصالح العمال وحقوقهم كالأجور وتحسين ظروف العمل وشروطه"⁴، من أهم الدوافع لتأسيس مثل هذه النقابات، كما تضاف صفة الدوام والعمل على الرفع من المستوى الفكري والمادي للعمال، وكذا "المساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم ولتنظيم عملهم وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد"⁵.

1 - محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، 1991، ص 121.
 2 - إسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات، للنشر والتوزيع، ط4، لبنان، 1989، ص 159.
 3 - حنفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر 2008، ص 307.
 4 - ربحي قطامش: القانون وحرية التنظيم النقابي، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، ط1، رام الله، 2000، ص 62.
 5 - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 102.

وبشيء من التعميق نجد ألان توران يعتبر النقابة العمالية بأنها "منظمة للدفاع عن الهجوم الاقتصادي تتنازل من أجل أجر أحسن، ومن أجل التوظيف وكذا أوتوقراطية أرباب العمل"¹ وهذا دون إهمال "تلبية حتى المتطلبات النقابية"²

لكن إذا اعتبرنا بأن النقابة العمالية هي حركة اجتماعية واحتجاجية في نفس الوقت فيمكن اعتبارها "نشاط طبيعي يجمع تحت طياته رونق أطر مختلفة رجال يشتركون في مصالح خاصة وأمال مماثلة تماثل هذه المصالح والأهداف ، يحددان منطقيا وسائل النشاط المختارة لتحقيق ما هو مطلوب تحقيقه بما يتماشى مع المجهودات المبذولة"³.

ونشير في آخر هذه التعريفات بأن النقابة العمالية "تتشكل دون وجود قيود أو ضغوط أي تتكون بطريقة حرة"⁴

ث - تعريف الحركة النقابية:

يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها "تجمعات يشكلها العمال الراغبون في ذلك بمحض اختيارهم ولا يجبرون إلى الانتماء إليها"⁵ كما عرفها عبد الحميد أحمد رشوان بأنها "هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضم مهنة أو أكثر، الهدف الرئيسي فيها تنظيم العلاقة بين العمال و أصحاب العمل"⁶

ج - مفهوم العمل النقابي:

- 1 - ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 74.
- 2 - خيضر كاظم حمود وآخرون: غدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2007، ص 204.
- 3 - سمير بو عيسى: الاتحاد العام للعمال الجزائريين، شريك السلطة أم ممثل الحال؟ فكر ومجتمع، العدد الثاني عشر، الجزائر، 2012، ص 09.
- 4 - مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 46.
- 5 - القرعي أحمد يوسف: الحركة النقابية الأفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتابة، مصر، 2007، ص 15.
- 6 - حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1997، ص 25.

"تتبع فكرة التجمعات النقابية من طبيعة علاقات العمل، هذه العلاقة محكومة بمجموعة من المصالح لكل طرف ويمكن أن تتعرض هذه المصالح من حين لآخر للتهديد أو الضرر من قبل الطرف الآخر، علاوة على ذلك هناك مجموعة من التشريعات"¹ التي تضعها الدول لتنظيم جميع الجوانب المتصلة وضبط العلاقة والتي تكون الدولة غالبا طرفا ثانيا من عقود العمل.

ح- تعريف الحركة النقابية الجزائرية:

" هي حركة ناتجة عن صراع بين أيديولوجيات متفاوتة لإنتشار في الأوساط الشعبية هي السباقية إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العالمية الجزائرية، وقد كان أول تنظيم نقابي في الجزائر كنضال لتحقيق المطالب العمالية"²

خ- تعريف البيروقراطية النقابية:

"هي تشكيل اصطناعي متميز ورجعي في جوهره، وهي عملة ذات وجهين فمن جانب تقوم هذه البيروقراطية بالسيطرة على النضالات العمالية وإعاقة تطورها، ولكنها في نفس الوقت لها مصلحة أساسية في عدم رفع التعاون مع الإدارة والدولة للدرجة التي تجعل النقابة عاجزة تماما"³

د- الفرق بين الحركة العمالية والنقابة العمالية:

يمكن اعتبار الحركة العمالية هي الكل والنقابة العمالية هي الجزء ويمكن اعتبار الحركة العمالية هي الأصل والنقابة العمالية هي التطور، فالحركة هي منتج سياسي من أحزاب الطبقة العاملة أما النقابة فهو منتج خاص بالنقابات ودورها في الضغط لتحسين الأوضاع ولو كانت مادية أو معنوية، كما أن الحركة العمالية تهدف عموما إلى تغيير الواقع كان اقتصاديا أو اجتماعيا أو ثقافيا أو سياسيا في حين النقابة العمالية هدفها تنظيم العمال وتأطير النضال لتحقيق المطالب والأهداف المسطرة والتي تتغير حتما بتغيير

1 - المحامي محمود شاهين: دول الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تقرير القوانين 18، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن فلسطين، د ت، ص125.

2 - ضياء مجيد الموسوي: مرجع سابق، ص 74.

3 - محمود عباس: النقابات المصرية: رؤية ثورية، مركز الدراسات الاشتراكية، ط1، مصر، 1996، ص 9.

الظروف الاقتصادية فمثلا الأجور وحين زيادتها وبارتفاع نسبة الأسعار ووجود نسب عالية من التضخم تفقد هذه الأجور قيمتها فتعاود النقابات مطالبتها لرفع الأجور مرة أخرى

وكذا الحركة العمالية تعالج القضايا ذات الأبعاد المرحلية وكذا الإستراتيجية وقضايا تخص المجتمع بشكل عام في حين ينحصر اهتمام النقابة في مهنة أو قطاع أو مؤسسة.

ذ- مفهوم التوظيف:

* التوظيف لغة: التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، و يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها و يستخدم العمال الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة¹.

التوظيف اصطلاحا: هو مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين².

وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به مليء أو سد منصب كان شاغرا.

* مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين:

التعريف 01: التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد و اختيارهم.

التعريف 02: هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، و ذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.

التعريف 03: هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوة العاملة القادرة و الراضية و المتاحة للعمل و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل

¹ المنجد في اللغة والإعلام، الطبعة، دار الشروق، لبنان، 1973، ص265.

² بوراش شافية: سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص10.

العناصر المتقدمين و ليكونوا أعضاء لها و إعداد مؤهلات والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة ، و حثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون و روح الجماعة¹.

ر- تعريف الاستقطاب:

يعرف الاستقطاب بأنه عملية استكشاف المرشحين للوظائف الشاغرة حالياً أو مستقبلاً، بالبحث المنظم عن الأفراد المؤهلين و تشجيعهم للعمل في المنشأة بالعدد المناسب وفي الوقت المناسب وهو عملية اجتذاب وإغراء العمالة المرتقبة للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة سواء من داخل أو خارج المنظمة².

ز- مفهوم عملية الاختيار:

تعرف عملية اختيار على أنها عملية قياس و اتخاذ قرار وتقييم للأفراد و الهدف منها الوصول إلى تعيين الأفراد المتوقع أن يكون أدائهم المستقبلي جيد³.

6. الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة إرثاً مهماً ومصادر خصبة للدارسين والباحثين، إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع الدراسة والبحث العلمي.

وسنحاول هنا إعطاء خلفيات لبعض الدراسات الخاصة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة.

1. دراسة شطيبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، دراسة حالة جامعة قسنطينة، رسالة ماجستير، 2017 - 2018.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية من الأساتذة والعمال عن طريق استخدام الاستمارة حيث ضمت عينة البحث 396 فرداً ما بين أساتذة وعمال، فعينة الأساتذة تتشكل من 141 أستاذاً، أما عينة العمال تتكون من 221 عاملاً.

1 منصور أحمد منصور: المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975 ص95.

2 المنجد في اللغة والإعلام: مرجع سابق، ص370.

3 المنجد في اللغة والإعلام: مرجع سابق، ص391.

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج التاريخي الوصفي، والتحليلي، الإحصائي ومنهج دراسة الحالة وقد تم الاعتماد على هذه المناهج للغوص في التاريخ واستخدام السلاسل الزمنية بالإضافة إلى وصف الظاهرة، جمع المعطيات والبيانات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتائج.

حيث تطرقت الدراسة إلى التساؤل المحوري التالي: هل الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة

الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

كما طرحت مجموعة من الفرضيات أهمها:

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

- الحركة النقابية للعمال والأساتذة تدافع عن مصالح الجماعة المهنية.

- العمال والأساتذة راضين عن نقاباتهم.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

نسبة الانخراط في التنظيم النقابي للممثلين للأساتذة والعمال تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم

الوظيفي، وتنخفض كلما ارتقينا فيه.

إن العوامل المفسرة لانخراط الأساتذة في نقاباتهم يرجع بالنسبة إلى السبب الاجتماعي، وهو الحصول

على سكن بالنسبة للرتبتين المهنتيتين: أستاذ مساعد وأستاذ مكلف بالدروس، علما أن هذين الرتبتين هما

الأكثر إنخراطا في المجال الوطني لأساتذة التعليم العالي.

أما بالنسبة للعمال فالسبب الرئيسي لانخراطهم يعود إلى رغبتهم في المشاركة في السلطة، ذلك لو تعمقنا

في الأمر لوجدنا أن الإتحاد العام للعمال الجزائريين هو المسيطر على الشؤون الاجتماعية في جامعة منتوري

بقسنتينة، ولهذا أراد العمال الإنخراط فيه.

إن رأي الأساتذة والعمال في نقابتهما هو أنهما لا تدافعان على حد السواء بجدية وقوة عن مصالحهما، وأن نقابتهما غير مستقلة فعلا عن الجهة الوصية بالإضافة إلى جل ما حققته من مكتسبات لا تتعارض مع مصلحة الإدارة ولا تتطلب الجهد الكبير لتوافق عليه، وهي أساسا تتمثل في تحسين ظروف العمل. إن الأساتذة والعمال غير راضين عن نقابتهما وهذا رجع إلى أن هاتين الأخيرتين لم تستطعا كسب ثقة ممثليهما.

لقد أثبتت نتائج البحث عن علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية، والرضا الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابتين على حد السواء على مصالح ممثليهما كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيتهما.

2. دراسة جمال رجب، جلال الدين مانع، ربيع صوالحية: النقابة ودورها في تحسين مكانة العامل الاجتماعية، رسالة ليسانس، جامعة تبسة، 2013-2014. وقد تمت هذه الدراسة بالمركز النفسي البيداغوجي تبسة.

اعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل نظرا لصغر مجتمع البحث الذي يتكون من 116 مفردة. واستخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل كمنهج أساسي لدراسة الموضوع، حيث يتم التطرق إلى دراسة جميع مفردات المجتمع محل الدراسة. كما تطرقت الدراسة إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى انتشار التمثيل النقابي في صفوف العاملين داخل المنظمة؟
- ما الأهمية التي تكتسبها النقابات في الحياة الاجتماعية للعامل؟
- ما مدى تحقيق النقابات للأهداف المرجوة من قبل العمال؟

أما فرضيات الدراسة تمحورت حول:

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول الأداء النقابي والخدمة الاجتماعية.

- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لدى العمال حول علاقة التنظيم النقابي بالأساليب الديمقراطية. ومن أهم النتائج المتوصل إليها من وراء هذه الدراسة ما يلي:
- النقابة ذات أهمية كبرى في تصور نظري لدى جميع العمال.
- للعمال مطالب كثيرة، لكنهم يضعون المطالب المادية في الطليعة والأكثر إلحاحا.
- تقوم النقابة بتوزيع بعض المنشورات حول العمل النقابي، لكنها لا تعمل على إضفاء شفافية أكبر على عملها والاكتفاء بدور الوسيط في توزيع أشياء مادية.
- النقابات بصيغها الحالية وحسب القوانين المختلفة للدولة والتي تحكم هذا المجال لا تبعث على الأمل بتطور العمل النقابي في المستقبل القريب، ومن ثمة المساهمة في الرقي بالعامل الجزائري.
- النقابات بالرغم من السلبيات المختلفة لكنها تملك أهمية بالغة لدى كل عامل، كما أنها تعتبر أساسية في حياتهم العملية مما يجعل الدارس يحمل فكرة أن العمال أصبحوا يحافظون على النقابة لا الدفاع بواسطتها عن حقوقهم.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الإطار النظري للعمل النقابي

أولاً: ماهية النقابة:

- (1) وظائف العمل النقابي.
- (2) أهداف العمل النقابي.
- (3) مبادئ العمل النقابي.
- (4) تصنيفات النقابة.

ثانياً: نظرة تاريخية لبداية العمل النقابي:

- (1) لمحة تاريخية عن النقابات العمالية.
- (2) نماذج عن ظهور المحركات العمالية العالمية.
- (3) ثورة أكتوبر 1917 والحركات العمالية.
- (4) الاعتراف بالحقوق النقابية الدولي.

ثالثاً: الحركات النقابية والتطبيق القانوني:

- (1) الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحركات النقابية.
- (2) اتفاقية منظمة العمل العربية.
- (3) الإطار القانوني للنقابة العمالية في الجزائر.

رابعاً: العمل النقابي بين النضال السياسي والحلول.

- (1) النقابات والمجتمع وشروط العمل السياسي الديمقراطي
- (2) الفرق بين النضال السياسي والنقابي.
- (3) دور الحركات النقابية في النضال السياسي.

4) التفاوض بين الدور والمعوقات

خامسا: تفسير النظريات الاجتماعية للعمل النقابي.

1) النظرية الأخلاقية للنقابة.

2) لنظرية السيكولوجية.

3) نظرية المضامين الاقتصادية.

4) النظرية الثورية.

5) النظرية السياسية.

تمهيد

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

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

وفي هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى مفهوم النقابة العمالية، نشأتها وتطورها مختلف تصنيفاتها، مهامها، وأهم النظريات الاجتماعية المفسرة لها.

أولاً: ماهية النقابة:

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

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

وفي هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى مفهوم النقابة العمالية، نشأتها وتطورها مختلف تصنيفاتها، مهامها، بعض الاتجاهات النظرية المفسرة.

1- وظائف العمل النقابي:

يمكن النظر لوظائف العمل النقابي من خلال تتبع سيرورة تطور مفهوم النقابة ، فالنقابة في بعض أوجهها تعني جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون مهن وأعمال متشابهة، أو تتكامل فيما بينها وذلك لغرض الدفاع وتنمية مصالحهم المادية والمهنية كما يمكن تحديد وظيفة النقابة في أنها جملة من الادوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال، كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الاجتماعي، كما أنها تدافع عن المصالح الاقتصادية، المرتبطة ما وتمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات أو المستخدم كما أن من وظائف النقابات أنها تسعى إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال، عن طريق المفاوضات الجماعية وترسخ الديمقراطية الصناعية ورفع الأجور.

أما لينين فنظر إلى وظائف النقابات بأنها حركة متجردة تسعى من خلالها لتعبئة العمال لمواجهة الصراعات التي يعرفونها داخل المؤسسة وتبنى سياسة تسمح بالدفاع عن المصالح المهنية للعمال والقضاء على أسباب الصراع.

كتبسيط وباختصار نورد مجموعة من الوظائف:¹

تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل.

تكافح نقابات العمال من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل، أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم

تطمح نقابات العمال أن تكون لديها النفوذ المؤثر في رسم سياسة المؤسسة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المؤسسة.

تطمح نقابات العمال بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية

تهدف نقابات العمال إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها.

تؤدي نقابات العمال وظيفة إحرار الضمانات الاجتماعية للعمال حيث تحققت للعمال في الكثير من البلدان ضمانات اجتماعية عديدة.

2- أهداف النقابات العمالية:

الأهداف العامة للمنظمات النقابية ومنها:²

- نشر الوعي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني.

1 - إحسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 154.

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

- تشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج.
 - رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.
 - المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها.
 - الإطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها ثم تحويلها إلى مطالب.
- وتختلف الأهداف من الدول الرأسمالية والتي تتميز بوجود صراع دائم وحاد كون الغالبية من الشركات في هذه الدول تطمح لتحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح ولو على حساب العامل صحيا واجتماعيا وحتى ثقافيا، ووجود اغتراب من المنظور السوسولوجي وضعف العلاقات الإنسانية وعدم وجود تضامن رسمي كان أو غير رسمي، مما يجعل النقابات في دور المدافع عن العمال وبالطرق العنيفة، أما في الدول التي تعتمد نظاما اشتراكيا فهي مساهمة في السياسات العامة، إذ تساهم في تنفيذ الخطط والاستراتيجيات وتتخذ من أسلوب التفاوض والحوار والتعاون منهج عملي للوصول إلى الأهداف

3- مبادئ العمل النقابي:

تعددت المنطلقات لتحديد مبادئ العمل النقابي واختلفت الرؤى حول تقسيم هذه المبادئ لكن تمت شبه إجماع على بعض العناصر المشتركة في جميع التقسيمات ومنها:

- مبدأ الاقتناع:

ولعل أهم المبادئ إذ لا بد أن يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية وضرورة الخفض من المتطلبات والتخلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء.

- مبدأ الديمقراطية المركزية:

ويعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه العمل النقابي ومعنى ذلك "أن تكون جميع القرارات الصادرة عن النقابة خاضعة لآليات الديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء، هذه الآليات تمنح الأعضاء حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم الأفراد بكل القرارات الصادرة عن هذه المجموعة"¹، ونضيف هنا بأن هذا المبدأ هو الضامن لوجود استمرارية في العمل وكذا تحقيق النتائج بأقصر الطرق الممكنة لوجود مستوى عالي من التنسيق ومواجهة الطرف الآخر وروح جماعية وتشكيل وسائل ضغط كبيرة، ووجود المثابرة وروح الإصرار لتحقيق المطالب، كما يؤدي الابتعاد عن هذا المبدأ تسجيل ركود وصراع داخل النقابة صراع بين الأعضاء وصراع بين المطالب وصراع مع أصحاب العمل

- مبدأ القيادة الجماعية:

وهو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء المقصودة وغير المقصودة وكذا الاندفاع والأنانية، وضرورة اتخاذ القرار ويتوفر هذا المبدأ بالاعتماد على رأي الأغلبية والأخذ بعين الاعتبار ملاحظات وآراء باقي الأعضاء ولكن يجب أن تكون إلزامية القرارات لجميع الأعضاء.

- مبدأ المراقبة والمحاسبة:

باعتبار العمل النقابي تنظيمًا يجب أن يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أداءه وإن تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموافقين في أداء مهامهم والمثابرين

- مبدأ المسؤولية الفردية:

بموجب هذا المبدأ فإن كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية، وخلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي.

1 - حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000، ص 04.

- مبدأ موضوعية الاختيار:

لتحقيق هذا المبدأ يجب على الأعضاء المنتمين للنقابة التحلي بالموضوعية عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا بأن يكون الفرد عمليات في اختياره.

- مبدأ النقد الذاتي:

هو حق لكل عنصر نقابي سواء كان في القيادة أو في القاعدة النقابية، ومن خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده عن التجريح وبصورة بناءة.

1- المبادئ التي تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية:

يمكن في هذا العنصر التطرق لثلاثة مبادئ أساسية وهي كالتالي:¹

1-1- مبدأ الحرية النقابية للموظفين:

لما كانت التنظيمات النقابية وفقا للمادة 5 من القانون رقم 14/90 المعدل بالقانون رقم 30/91 مستقلة في تسييرها وتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الانضمام إلى أي تنظيم نقابي ولا يكون لذلك أي تأثير على مساهم المهني.

والجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدينين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء.

1-2- مبدأ التعددية النقابية:

يستشق من نص المادة 5 من قانون رقم 30/91 السالف الذكر أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد

1 - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010، ص ص 380-381.

مع السلطات الإدارية والافراد بامتيازات ترمي إلى تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والاستفادة من بعض الصلاحيات وهي النقابة التي يعترف بها الطابع التمثيلي.

*معايير التمثيل:¹

يمكن الإشارة بهذا الصدد إلى بعض المعايير التي تضي على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية كما يلي:

تعداد المستخدمين "effectifs"

الاستقلالية "Indépendance".

الاشتراكات "cotisation".

التجربة الأقدمية "Expérience lancinante".

ويغنى عن البيان، أن معيار التمثيلية التنظيمية النقابية يجب أن يقدر على ضوء نطاق القطاع المهني الذي تمارس فيه تأثيرها وهو ما يؤكد القضاء في ممارساته وأحكامه.

4- تصنيفات النقابات العمالية:

4-1- النقابة الثورية:

إذ تعتبر "التيار الذي يعارض ويؤمن بأن تغيير المجتمع لن يتم عن طريق الانتخاب بل بالعنف (الثورة)"²، فمن خلال التعريف يتضح بأن هذا الصنف من النقابات تكون أشد معارضة للأنظمة القائمة والتي تسيطر عليها الطبقة البرجوازية والرأسمالية المتوحشة، وهي السبب في حدوث جل المشكلات التي تواجه الطبقة العاملة، وطرح خيار التفاوض لا أمل منه والمطالب لن تتحقق إلا بمظاهر كالأضطرابات والاحتجاجات وكل الوسائل الممكنة للضغط قصد تحقيق المطالب، "وكانت هذه النقابات وليدة ظروف قاسية كان يعيشها العمال من انخفاض في الأجور وطول ساعات العمل وعدم منح أدنى حقوق للعامل رغم

1 - سعيد مقدم: مرجع سابق، ص 381.

2- Loucien Rioux: clefs pour le syndicalisme, édition Segtiers, paris, 1972, p63.

بساطتها، كما تعمل النقابة الثورية على إزالة الشغيلة وأرباب العمل لتحقيق مجتمع دون طبقات اجتماعية عن طريق التوزيع العادل للمنتج¹

4-2- النقابة الإصلاحية:

تعرف النقابة الإصلاحية على أنها "عمل براغماتي، نفسي بغية التحسين التدريجي للظروف المعيشية للعمال دون الرجوع إلى مشروع اجتماعي مهما كان"²، وتتخذ مثل هذه النقابات من طريقة المفاوضات لإصلاح وحل جل المشكلات العالقة والمستجدة، بل وتعارض فكرة التغيير الجذري للمجتمع لما تحمله مثل هذه الخطوة من مخاطرة عليية، وهي تعترف بالمباشرة وعدم الدخول كذلك في صراع بل وترتكز على المفاوضات الجماعية، ومن الدول التي اعتمدت هذا النوع نجد انجلترا وفي فرنسا مثلاً تنفي النقابات عن وجود أي صلة بالأحزاب السياسية وأنها محايدة لكن في الحقيقة ما ينفي هذا الخطاب نرجعه إلى وجود عدة نقابات تختلف في التصور النضالي للنقابة نتيجة الأهداف المرتبة أساساً بالأحزاب، مما جعل هذا الارتباط يعود بالسلب على فعالية الحركة النقابية.

4-3- النقابة التعاونية الغير مطلية:

لا تميل مثل هذه النقابات إلى عالم السياسة وإطارها قصد الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية وتهدف إلى إصلاح المجتمع بكل عناصره جامعة بين الطبقة العاملة وأصحاب المستويات الدنيا، وكذا فئة أرباب العمل، ويتم التعاون أكثر في فضاءات مشتركة، بل وتجعل من الحوار والاتصال الدائم للوصول إلى مستويات قياسية للإنتاج .

1- HUBERT Candier: les organisations syndicales en France, entreprise moderne, édition Paris, 1980,p 10.

2- HUBERT Candier: p42.

2 - أمال عبد الحميد: علم الاجتماع القانوني والضبط الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط1، الأردن، 2010، ص 31.

من المنطلقات التي تعتمد عليها في عملية التفاوض فنجد العدالة، "و التي تعد معيارا أخلاقيا محوريا في الحياة الاجتماعية وينظر إليها بشكل عام على أنها تلعب دورا رئيسا في النظرية الاجتماعية والفعل الاجتماعي"¹ وحتى إذا أضفنا البعد الفلسفي والإنساني للعدالة وهي أحد المحاور لدى هذه النقابات، فنجد العدالة هي "إعطاء كل ذي حق حقه، وتعني كذلك تسوية حساب الصواب والخطأ، بحيث يدفع المخطئ تعويضا عن خطيئته وما أحدثه من ضرر لغيره بما ارتكب وبحيث يعاقب " على خطئه وتلك هي مهمة القضاء الذي يسهر على تطبيق القوانين وسيادة العدالة على الأفراد"²، وكذلك مراعاتها للمصلحة العامة للمؤسسة وكذا الاحترام ومبدأ الإنسانية والعمل في إطار سلمي خال من الصراع باعتباره عملية اجتماعية تنشأ بين طرفين يوجد بينهما تعارض في المصالح والأهداف ويسعى كل منها لتحقيق مصالحه وأهدافه مستخدما كافة الأساليب سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة"³

ونرى هنا ضرورة لذكر وجهة نظر هويزد "إن العدالة هي أن يفى الفرد بوعده ويلتزم بما تعاقد عليه ومع ذلك له أن يتحلل إذا كان في عقده خسارة"⁴

وهنا يمكن الإشارة إلى تسميات منها النقابة المشاركة في السلطة وهي النقابات التي تشارك في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج وبالتالي ترى أنه لا داعي لوجود الاضطرابات.

5- النقابة الفوضوية:

بالرغم من "المنطلق الاشتراكي في المبادئ يختلف هذا النوع مع النقابات الثورية وترفض الانطواء تحت سلطة كانت، وتنادي بأن الشعب هو الذي يقوم بإيصال الرئيس إلى السلطة"⁵ وصنفت كذلك النقابات العمالية على أساس العمل الاجتماعي فمنها نقابات حرفية وتنظيم الحرفيين من مهنة واحدة ونقابة

1- أمال عبد الحميد: مرجع سابق، ص 30.

2 - أمال عبد الحميد: مرجع سابق، ص 30.

3 - سلمى محمود جمعة: ديناميكية طريقة العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، مصر ، 2007، ص 171.

4 - سلمى محمود جمعة: مرجع سابق، ص 171

5 - رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، باتنة 2011، ص66.

صناعية وتجمعهم مصانع أو مهن أو قطاع واحد وهذا تقسيم تقليدي للنقابات أما تصنيف Clegg يميز بين
6- أنواع من النقابات وهي:¹

النقابات العامة: وهي التي تضم عمالاً يشتغلون في صناعات متعددة، أي أنه يمكن للعمال الذي ينتمون
إلى صناعات غير متجانسة.

- النقابات الصناعية الواحدة:

هي تشمل عمال ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

- نقابات العمال المهرة:

هي تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من درجة أعلى في العمل.

وتتم تصنيف آخر للنقابات وذلك وفق العضوية فنجد نقابة منظمة وهي خاصة بمنظمة معينة، أما إن
كانت خاصة بحرفة معينة نسميها نقابة حرفة أو مهنة، أما إذا ركزنا على مقياس التنظيم فنجد نقابات رأسية
لكونها مفتوحة أمام عاملين في كل مراحل الإنتاج، وهناك نقابات أفقية تضم عاملين في مرحلة واحدة من
مراحل الإنتاج، أما وفق قطاع العمل فنجد نقابة قطاعية وتكون مفتوحة أمام كل من يعمل في القطاع
ونقابات مهنية والتي تضم العاملين في مهنة أو حرفة أو نوع عمل معين.

أما وفق العضوية فنجد النقابة والتي تضم في عضويتها أفراد، أما اتحاد النقابات والذي هو نقابة وليس أفراد
ونجد وفق الموقع في هيكل التنظيم النقابي نقابات محلية والأعضاء في منطقة جغرافية ضيقة ونقابات وطنية
وهو اتحاد نقابات محلية.

ووفق الأهداف وكما ذكرنا بالتفصيل سابقاً نجد نقابات ثورية ونقابات إصلاحية، وهناك حسب هياكل

التنظيم النقابي نقابات محلية واتحاد وطني للنقابات، والاتحاد العام للنقابات والاتحاد الدولي للنقابات.²

1 - رفيق قروي، مرجع سابق، ص 80.

2 - سعاد نائف يرنوط: إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر، ط3، الأردن، 2001 ص ص 502 - 503.

ثانيا: نظرة تاريخية لبداية العمل النقابي:

1. لمحة تاريخية عن النقابات العمالية:

بعد القضاء على النظام الإقطاعي والذي كان يغلب عليه استغلال الأراضي خاصة في الأرياف كون الوسائل المتطورة لم تكتشف بعد ما يجعل لليد العاملة الدور الريادي في العملية الإنتاجية، وظهور الثورة الصناعية والتي صحبتها الكثير من الاختراعات والإكتشافات وظهور بعد ذلك النظام الرأسمالي القائم على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ومن تم انتقال المجتمع الأوروبي من النشاط الزراعي إلى النشاط الصناعي وشهدت ظهور العديد من المعامل والمصانع الكبرى، وبهذا التحول كان لزاما الاعتماد على اليد العاملة المؤهلة والمدربة خاصة لاستعمال الآلات، ولكن سجل في هذه المرحلة وجود احتكاك بين العاملين عكس النشاط الفلاحي الذي لا يتطلب بقاء الفلاحين مع بعضهم وتفاعلهم لمدة طويلة، أضف إلى ذلك ظهور العمل بالأجر ولمدة زمنية معينة وظهور وعي لدى الطبقة الشغيلة وهو العامل الذي أصنفه أولا في مثل هذه الحركات وبداية وجود اتجاه معين والإحساس بمشكلات مشتركة، وأكثر من هذا وجود تقييم حقيقي للعمل خاصة من الناحية الاقتصادية والمالية تحديدا وإجراء مقارنة بين الإنتاج وعائدات هذه المصانع وبين أجره العاملين والتي لا يمكن إيجاد مجال لمقارنتها، وبإضافة عدم التغطية الصحية وعدم الاهتمام سواء المادي أو النفسي أو الوضعية الإجتماعية جعلته يفكر في موقعه وعلاقاته وزاد وعيه الفردي أو حتى على المستوى الجماعي وهي الخطوة لوجود نظرة مشتركة وتطلعات مستقبلية لإعادة الإنسانية للإنسان وتحقيق الرفاه الاقتصادي وإحراز مكانة ودور اجتماعي حسب مجهودات كل العمال.

لكن من الناحية التاريخية ظهر صراع طبقي بين أرباب العمل والعمال وهو ما يطلق عليه الصراع الطبقي الأولى للبروليتاريا وتمحورت حول هذا الصراع ثلاث مطالب وأولها زيادة الأجور وهي وسيلة فورية لتعديل توزيع الناتج الاجتماعي بين أرباب العمل وما بين العمال أما ثاني قضية وهي العمل على تعديل ساعات العمل مما يتناسب وقدرات العمال وتوزيعهم وهذا دون المساس بالأجور، أما ثالث طلب وهو حرية

التنظيم لأن العلاقة دوما تكون في صالح ملاك المصانع ورؤوس الأموال وهذا ليس حكرا على الماضي بل نسجله حاليا فحينما يكون طالبي العمل أكثر من عروضه تلجأ الشركات لخفض الأجور والتحفيزات، والخوف من شبح البطالة يضطر العديد من الأشخاص القبول بالأجور الزهيدة وحتى عدم إجراء تأمينات لمواجهة متطلبات الحياة.

لنصل إلى مرحلة الوعي الطبقي للبروليتاريا وظهور التضامن الطبقي وكذا وجود الإضراب كحل للمشكلات، كما كانت الاشتراكية الطوباوية وهو اتجاه في الفكر الاجتماعي ويهتم بالمساواة الاجتماعية بين جميع الناس ورفض كل أشكال العبودية والاستغلال الإنساني للإنسان بل وذهب هذا الاتجاه إلى رسم المجتمع المثالي وعرض النظام الاشتراكي على أنه الخلاص، لنصل إلى مرحلة أخرى وهي ولادة النظرية الماركسية وهو شكل من أشكال الوعي الطبقي لدى البروليتاريا ليرتقي الوعي إلى ضرورة تشكيل أحزاب عمالية مستقلة ومن ثم كانت ولادة الحركة العمالية.

2- نماذج عن ظهور الحركات العمالية العالمية:

2-1- نماذج عن الحركات العمالية في بريطانيا:

كان أول ظهور للحركات العمالية ببريطانيا والسبب أنها كانت السياقة صناعيا، كما كان للوعي عمالها البروليتاريين مقارنة بنظرائهم في بلدان أوروبا وهذا حسب ما ذكره كارل ماركس، "فظهرت أول نقابة عمالية في النصف الأول من القرن 18 وتحديدا في عام 1720، وبرز بعد ذلك الاتحادات العمالية وكأمثلة تحت تسمية جمعية الخياطين ولأول مرة رفع مطالب عمال إلى البرلمان"¹، وقد قام العمال البريطانيون في محاولتهم لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من خلال الانتفاضات والمظاهرات والإضرابات التي قاموا بها على غرار أحداث "ميرلاند سنة 1811، إلى جانب انتفاضة مجموعة من العمال في ويلز سنة 1839 وهم عمال المناجم وتم قمعها من قبل الشرطة والجيش بالإضافة إلى انتفاضة 1849 بإنجلترا حيث كانت في

1 - جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، دار منشورات عويدات، ط3، بيروت، 1986، ص 3.

البدايات عبارة عن إضرابات ومظاهرات عفوية ثم تحولت إلى إضراب عام وهو يعتبر أول إضراب عام في التاريخ وقد شارك فيه نصف مليون عامل وقد دمج هذا الإضراب بين المطالب السياسية والاقتصادية، كما نتج عن هذه الانتفاضات والإضرابات والمظاهرات إنشاء تنظيمات نقابية تهتم بالدفاع عن مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم".¹

2-2- نماذج عن الحركات العمالية في فرنسا:

كانت على شكل تعاونيات وكانت أهدافها زيادة الأجر وهذا بعد ظهور الثورة الفرنسية سنة 1779 للقضاء على الطبقة الملكية الإقطاعية، وجود صراع بين الطبقة البرجوازية والطبقة الشغيلة، لكن الملاحظ عن هذه الحركات كونها ذات طابع ثوري، واستمرت هذه الحركات حتى أقر البرلمان عام 1848 بحرية تكوين الجمعيات في فرنسا.

"بتأثير من روسو (Rousse) التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 و أول نقابة ظهرت كانت سنة 1895 تحت اسم الكنفدرالية العامة للعمل CGT بعد ما تم الدمج بين la fédération syndica و la fédération des bances غير أنهم واجهوا مشكلة الصراع الداخلي بين تلك الفيدراليات"²

2-3- نماذج عن الحركات العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية:

لم تكن هناك حركات عمالية بالمفهوم الحقيقي وكما هو نفس بشأن بالنسبة للحركات العمالية في أوروبا لأن أمريكا ونظرا لشاسعة أراضيها كانت بلدا زراعيا بامتياز وتجدد الإشارة إلى الصراع الذي كان قائما بين شمال يتميز بالديمقراطية والنمو في حين وجود جنوب عكس ذلك تماما، فالعديد دعا إلى توحيد أمريكا وتحقيق العدالة الاجتماعية، ومع نهاية القرن 18 وبداية القرن 19 قامت الطبقة الشغيلة بحركات احتجاجية بمصانع شيكاغو مطالبين برفع أجورهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وقد سقط على إثر هذه

1 - عن علي السلمي، كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد 2795 عام 2009، ص 4.

2- <http://wikipedia/w/index.php!> 2019/04/18. 18:40.

الحركة الآلاف من العمال وتحديدًا في الفاتح من ماي وبهذا سمي هذا اليوم بعيد العمال تخليداً لذكرى هؤلاء الضحايا وهذا على المستوى العالمي.

3- ثورة أكتوبر 1917 والحركات العمالية:

كانت ثورة أكتوبر 1917 نتيجة حتمية لجملة التطورات الماضية للعملية الثورية العالمية/ لعملية نضال الجماهير، بزعامة الطبقة العاملة في سبيل تصفية النظام الرأسمالي وبناء مجتمع جديد أرقى هو الشيوعية، وقد جاءت الثورة الاشتراكية في روسيا كنتيجة لمفعول القوانين الأساسية للتطور الاجتماعي، كما كشفت ثورة أكتوبر بقوة ووضوح ولأول مرة عن القوانين العامة للثورة الاشتراكية، كما في جميع أنحاء العالم الرأسمالي رحب البروليتاريون والتقدميون واستبشروا بالمأثرة الثورية لشغيلة روسيا، وكان بروليتاريو ألمانيا والنمسا والمجر وفرنسا وإنجلترا أنشط من استجاب لثورة أكتوبر، فقد كتبت موريس توزير عن موقف عمال فرنسا التقدميين من ثورة أكتوبر يقول: لم نكتف بالتضامن مع الثورة الروسية، بل اعتبرنا ثورة أكتوبر الاشتراكية قضية من لحمنا ودمنا، قضية بروليتاريا فرنسا وجميع البلدان، لقد اعتبرناها ملكا لنا، ملكا للحركة العمالية العالمية جمعاء، وقد أعرينا نحن بروليتاريا فرنسا عن ثققتنا لها وعن واجبنا في التعلم على يد لينين.

ومن النتائج ففي عام 1919 أقر مؤتمر مكتب العمل الدولي الذي عقد في واشنطن، مشروع اتفاق بصدد تطبيق يوم العمل من ثماني ساعات، وكذا الحق في الإضراب والعقود الجماعية.

ومن نتائجها كذلك التأثير في تطور حركة التحرر الوطني والحركة العمالية في بلدان الشرق ومنها:¹

في 1918 أقرت الحكومة السوفيتية لائحة حقوق الشعب الكادح والمستغل.

حركة 1919 في الصين والثورة المناهضة للإمبريالية والإقطاع.

في 1919 اندلاع الانتفاضة الشعبية في كوريا ضد الغزاة اليابانيين لتحقيق الاستقلال.

1921 انتصار الثورة الشعبية في منغوليا.

1 - علماء سوفيات (3)، تاريخ الحركة العمالية، أول ثورة عمالية اشتراكية، للعربية بهاء الدين ثوري، دار ابن خلدون، ط5، بيروت، 1980، ص ص 6،9،20،39.

من 1919 إلى 1922 قامت نضالات ثورية جماهيرية للشعب الهندي.

1918-1924 تصاعد النضال الوطني الثوري في مصر.

في 1919 أحرزت أفغانستان استقلالها.

1919 إلى 1922 نشبت حرب الشعب التركي الوطنية التحريرية (الثورة الكمالية).

1920 - 1921 اندلع الكفاح الوطني المسلح المناهض للإمبريالية في إيران.

ولعل أهم ما أنتجته هذه الثورات هو بداية ظهور الفكر النقابي في العديد من الدول وحتى في الدول المتخلفة.

4- الاعتراف بالحق النقابي دولياً:

كفلت المواثيق الدولية الحق في تشكيل النقابات، "فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948

والذي ينص على أن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات تحمي مصلحته".¹

كما أكدت على هذا الحق مواثيق دولية أخرى لاحقة مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عام 1966، "والذي ينص على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك

مع آخرين".²

وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عام 1966 "والذي ينص على حرية كل

فرد في تشكيل النقابات والانضمام إليها".³

وحقوق العامل تتمثل في:⁴

الحق في المرتب (أجرة العمل).

1 - المادة 4/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1848.

2 - 1/8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإذاعية والثقافية لعام 1966.

3 - المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام 1966.

4 - محمد الصغير بعلي: تشريع العمل الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2000، ص 17.

الحق في الحماية (المهنية، الصحية، الاجتماعية).

الحق في ممارسة الحريات العامة (الحقوق الدستورية).

ثالثاً: الحركة النقابية وطبيعتها القانونية:

لم يكن يتيسر للقوى العاملة أن تنشئ التنظيمات النقابية لولا صدور مجموعة القوانين والتشريعات المقررة والمنظمة لهذا الحق وهذا النشاط، خاصة أثناء الحقبة الاستعمارية والتصنيف المعلن والمطبق، إذا كانت السلطة الاستعمارية ترمي من وراء الإقرار بهذا الحق في بعض حالاته فقط إلى مقاومة المد الشيوعي وحماية القوى العاملة الأهلية من عدوى الماركسية الطاغية في تلك الفترة من التاريخ.

ثم جاءت الدساتير الوطنية غداة الاستقلال بتقرير الحق النقابي بين الحقوق المدنية وتنظيم ممارسة الحق في الإضراب، وقد أدى ذلك إلى سن التشريعات الاجتماعية و إصدار مجلات الشغل، وأعان على هذا التوجه إلى جانب العوامل الداخلية، "انخراط الأنظمة العربية في منظمة العمل الدولية ثم في منطقة العمل العربية ومشاركتها إلى جانب الأطراف الاجتماعية في وضع المواثيق الدولية في الميدان الاجتماعي، والتزامها بسن القوانين الوطنية المتناسبة مع أحكام تلك المواثيق الدولية".¹

1- الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحركة النقابية:

لإحداث توازنات جديدة للعمل النقابي وعلى المستوى العالمي جاءت العديد من الاتفاقيات المنظمة لهذا المجال فكانت الاتفاقيات رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والتي تمت المصادقة عليها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وتحديدًا في مدينة سان فرانسيسكو بتاريخ 9 جويلية عام 1948 لتدخل حيز التطبيق بتاريخ 4 جويلية 1950 وأهم ما جاء فيها:²

للعمال وأصحاب العمل دون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها وينظمون إليها من أجل النهوض بمصالحهم والدفاع عنها.

1 - مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2006، ص 253.

2 - صالح جواد كاظم: منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 30.

حرية المنظمات النقابية في إعداد قوانينها الأساسية ولوائحها وفي اختيار نوابهم.

- حرية المنظمات النقابية في تنظيم الإدارة والتنشيط وتحديد البرامج بصفة مستقلة كما لا يجوز للسلطة أن

تعوق المنظمات النقابية أو تحلها أو توقفها.

- للمنظمات النقابية حق الإنضمام لأي منظمة عالمية ترغب في ربط صلتها.

- منع التمييز بين العمال والمس بحريتهم النقابية.

- حماية ممثلي العمال النقابيين من أي ضرر يترتب عن نشاطهم النقابي.

• وجاءت الاتفاقية كذلك بلوائح أخرى أهمها:¹

- منح ممثلي العمال تسهيلات في المؤسسة.

- حق كل شخص في الحرية والأمن وحمايته من الإعتقال والحجر التحكيمي.

- الحق في المحاكمة العادلة أمام محكمة مستقلة غير متحيزة.

- الحق في حماية ممتلكات المنظمات النقابية.

- حرية الاجتماع، حرية الرأي والتعبير.

- الحق في المفاوضة حول الأجور وكافة شروط العمل.

- الانخراط والاتصال بالجمهير.

- الحماية ضد أي تفرقة في المسائل الخاصة بالإنتماء وفي أنواع النشاط النقابي.

2- اتفاقية منظمة العمل العربية:

كانت البداية عام 1958 بتوقيع جامعة الدول العربية إتفاقية تبادل التمثيل مع منظمة العمل الدولية،

وفي عام 1961 تمت إضافة مسائل العمل إلى إدارة الشؤون الاجتماعية وقد عقد المؤتمر الأول للوزراء

العرب ببغداد في 1965 وكانت أبرز القضايا التي تناولها المؤتمر وهي:

1 - صالح جواد كاضم: مرجع سابق، ص 31.

إقرار الميثاق العربي للعمل وإنشاء منظمة العمل العربية دستور منظمة العمل العربية.¹

في عام 1966 صدرت الاتفاقية العربية لمستويات العمل وأهم ما ورد فيها:²

للعامل الحق في أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم تعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.

يحق للنقابات أن تكون فيما بينها اتحادات إقليمية أو فرعية ويكون من حقها الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل.

وهي تقريبا بنود الاتفاقية الدولية والتي سبق شرحها في العنصر السابق.

3- الإطار القانوني للنقابات العمالية في الجزائر:

كان الحق النقابي في الجزائر مسيرا بقانون 28-88 الصادر في جويلية 1988 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والمواد 22-25 من القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال وغيرها ليأتي تجديد تمثل في الاعتراف بالحق النقابي لكل المواطنين وهذا في دستور 1989 بينما كان دستور 1963 المادة 76 يعترف بالحق النقابي للعمال الأجراء.

وجاءت المادة 53 من دستور 89 المتعلق بالحقوق والحريات الفردية بأن الحق النقابي هو حرية أساسية للمواطنين ويتمشى هذا الحق مع الحق في حرية التجمع المدني والسياسي المنصوص عليها في المادتين 39، 94 ومن بين الحريات كذلك نجد الاعتراف بحق الإضراب كما ورد في المادة 54.

لتقوم الحكومة طبقا لدستور فيفري 1989 بإعادة سلسلة مشاريع ومنها:

- مشروع قانون يتعلق بتحديد طرف ممارسة حق الإضراب.

- مشروع قانون يتعلق بممارسة الحق النقابي.

1 - محمد الزيدي: الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1988، ص 191.

2 - محمد الزيدي: مرجع السابق، ص 191.

لنصل إلى القانون 90-14 المؤرخ في ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 2 جوان 1980 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وفيما يلي شرح لأهم النقاط.

لتأسيس نقابة عمالية يجب أن يستوفي مجموعة من الشروط وهذا ما ورد في القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي، المادة 40 من هذا القانون تشير إلى أن نظم النقابة 30 منحترًا على الأقل في أي مؤسسة حتى يتسنى للنقابة حق تمثيلهم، فإستكمال هذا العدد هو من أولى الخطوات لإنشاء النقابة.

ويجب أن تشمل النقابة على القانون الأساسي، والذي يضم عدة جوانب كما هو مبين في المادة 21 من

القانون رقم 80-14:¹

- هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- طريقة التنظيم ومجال إختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
- الإشتراك مع الإدارة في تحسين وتطوير نظم وأساليب العمل لما في ذلك من انعكاس على قدرة المنشأة على زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قرار إعارة المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

1 - محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام، النصوص التنظيمية، دار العلوم للنشر، الجزائر، ص 28-29.

بعد إستوفاء الشروط الخاصة بمؤسسي النقابة يتم إيداع تصريح بالتأسيس من قبل السلطة العمومية المعينة والمتضمن أسماء وتوقعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وإحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم نسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية، بعدها تحصل النقابة على الموافقة الرسمية لتمثيل العمال، يتم تحديد أعضاء ممثلين عن النقابة، ويتم القيام بانتخابات من العاملين لأجل ذلك.

وبموجب المادة 41 المعدلة بموجب القانون رقم 91-80 يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40

من بينه مندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية:¹

- من 20 إلى 51 عاملا أجيرا مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عاملا أجيرا مندوبين.
- من 151 إلى 400 عاملا أجيرا 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1000 عاملا أجيرا 5 مندوبين.
- من 1001 إلى 4000 عاملا أجيرا 7 مندوبين.
- من 4001 إلى 16000 عاملا أجيرا 9 مندوبين.
- أكثر من 16000 عاملا أجيرا 13 مندوبا.

ويكون من شروط العضوية في النقابات ودائما حسب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 90-14 في عام 1990، أن ينتمي إلى قطاع أو مهنة، وأن يزاول عمله بالمؤسسة، أن لا يكون محكوما عليه لجناية أو جريمة، أن لا يقل عمره عن 18 عاما، أن يكون جزائري الجنسية أصلا أو جنسية مكتسبة منذ 10 سنوات كأقل حد، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وأيضا أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

1 - محمد الصغير بعلي: مرجع سابق، ص 31.

وهنا نفس نقطة أخرى قد تشغل بال الطالب وهي قضية تموين النقابات العمالية ونجيب على ذلك بالآتي: تعد النقابات العمالية كغيرها من المنظمات التي من الضروري أن يتوفر لها دخلا وإمكانات مادية سواء كانت أموال أو وسائل كالمكاتب، أجهزة الإعلام الآلي وأدوات الطباعة وكذا وسائل النقل وتكاليف الإقامة وكل هذا من أجل "استمرارها ومواصلة نشاطها وتأدية وظائفها، إذ تعتبر اشتراكات الأعضاء المورد الرئيسي للمنظمات العمالية والتمويل الذاتي لها، وبالتالي يشكل وزنا وتأثير كبيرين في العلاقة بينهما وبين أصحاب العمل"¹ كما يمكن للنقابات تحصيل المداخل في شكل أرباح من خلال تأليف المجالات و المشتريات وحتى الحفلات التي تقيمها وكذا الهبات و التبرعات والإعانات أو حتى ضرائب استثنائية تفرض على الأعضاء وكل هذا يكون مدعوما في شكل قوانين.

رابعاً: العمل النقابي بين النضال السياسي والحلول:

1- النقابات والمجتمع وشروط العمل السياسي الديمقراطي:

وجب مناقشة هذا العنصر على المستوى السياسي أولاً والذي يتضمن "تحقيق الحياة الديمقراطية وحكم الشعب نفسه بنفسه والانتخاب الحر، والاستقرار السياسي والمشاركة السياسية والاجتماعية لأفراد المجتمع"² والحديث كذلك عن "التممية السياسية والتطوير السياسي"³

من أجل تبيان المدخل وجب التذكير بمبادئ الحكم الديمقراطي للعولمة:⁴

1 أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر ، 2004، ص 253.

2 هشام يعقوب مريزق: المدخل الى علم الاجتماع، دار الرابية للنشر والتوزيع، ط1، الاردن، 2008، ص 159.

3 ابوبكر احمد ياقادر واخرون: في الاجتماع السياسي والتنمية والاقتصاد وفقه الاصلاح، مدخل لتكوين طالب العلم في عصر العولمة، الشبكة العربية للابحاث والنشر، ط1، بيروت، 2010، ص31.

4 إبراهيم الاخرص: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، أريثاك للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2008، ص234.

أ- إن النظام الديمقراطي يجب أن يعلو على نظام السوق كون أن الديمقراطية هي التي يجب أن توجه السياسات العامة وليس السوق.

ب- الحكم الديمقراطي يجب أن ينظم الحياة داخل الدول القومية.

ت- ليس هناك طريق واحد للديمقراطية.

ث- يمكن الوصول إلى أعلى درجة من الديمقراطية من خلال إحقاق الحق على الجميع في المنظمات الدولية.

إن تحليل هذا الموضوع من المنطلق السوسولوجي " فيتغير المجتمع بتشكيلاته ومؤسساته المتعددة بمثابة المجال الاجتماعي الضروري الذي يتسنى للمواطنين من خلاله أن يصوغوا هوياتهم السياسية الديمقراطية وان يطرحوا ويعالجوا قضاياهم ومصالحهم العامة الوطنية بحرية ومشاركة فعلية تضمنها الشرعية القانونية للدولة، فالمجتمع النشط والمتبلور يتيح عبر آليات الديمقراطية المشاركة المفتوحة لكافة قطاعات وفئات المجتمع بما يسمح لفرص توليد عمليات غير محددة من التضامن الفردي والجمعي في السياق العام للدولة"¹

2- الفرق بين النضال السياسي والنضال النقابي:

هناك ثلاث مستويات تبين الفرق بينها:

1-2- هيمنة النضال السياسي على النضال النقابي :

"هيمنة السياسي على النقابي ويتجلى ذلك في إطار حركة سياسية اجتماعية شاملة يحتد فيها الصراع بين الطبقات الاجتماعية وفيه تتجند الأحزاب الوطنية والتقدمية وخاصة حزب الطبقة العاملة لقيادة ذلك النضال وتوجيهه لتحقيق الأهداف المرحلية المتجسدة في تغيير ميزان القوى لصالح الشعب الكادح"²

1 عبد اللطيف خافي: الوسيط في علاقات الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، ط1، مراكش، 1990، ص65.

2 عبيد احمد: على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة المرشد، الجزائر، العدد9-1988، ص36

- كذلك سيطرة الأحزاب على الأجهزة النقابية ومحاولة التأثير على سياستها بل والمساهمة في وضعها وتوجيهها تحضير الآليات لتطبيقها وتنفيذها وممارسة كل أشكال الضغط لغير المنخرطين.

2-2- التفاعل بين النضال السياسي والنضال النقابي:

هذه المرحلة لا يمكن أن ننتظر حدوثها في الفترة الراهنة ودوماً انسبها لعدم وجود أهم عامل وهو الوعي لأن النقابة لا ينبغي أن يقتصر وجودها على الجانب المطلي فقط وفي كل الظروف بل يجب أن تتعداه إلى ضرورة المساهمة في البناء وتحقيق التوازن، لأن أثناء وجود الحكومات في الأزمات الاقتصادية مثلاً نطالب برفع الأجور فلن نجد تمثيلاً أحسن من وجود صراع محتّم ولا يريد أي طرف التنازل، ضرورة وجود المرونة في التفاعل والحفاظ على الدولة هو الحفاظ على ممتلكات العامل والحفاظ على العامل وبالتالي ضمان سيرورة تطور الدول على المستوى الاقتصادي وتحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي.

3- دور الحركة النقابية في النضال السياسي:

هناك اتجاهان متضادان في توحيد دور الحركة النقابية في النضال السياسي فأول الاتجاهين يركز على ضرورة أن تبتعد النقابات على مجالات العمل السياسي والاستغناء عن المشكلات كما هي موضحة في الفرق بين النضال السياسي والنقابي، وبالتالي العمل على تحقيق طموحات الفئة والطبقة العاملة لكن هناك من يرى عكس ذلك لان تحقيق مجموع التطلعات يتطلب الارتقاء بالجانب المطلي من القضايا الاجتماعية تتعداه إلى المشاركة والتأثير في المسار السياسي لأن العمل السياسي يبقى في صميم الدفاع عن حق العامل.

" فالحركة النقابية لا تستطيع أن تعيش بمعزل عن الحياة السياسية في المجتمع وإنما عليها فقط أن تلتزم في حركتها المبادئ القومية وإلا تترك المؤثرات الخارجية فرصة لتحويل اتجاهاتها سواء نحو اليمين أو

اليسار فان الالتزام بالمصلحة القومية وحدها هو الكفيل بان يجنب الحركة النقابية مزلق كثيرة¹ كما أن ليس كل القيادات العمالية يمكنها أن تتصدى للعمل السياسي، ذلك أن العمل السياسي يتطلب من مزاوليه الأفق الواسع وبعد النظر والإلهام بقضايا العصر الواسعة وعمق الدراسة ومهارة في الحوار وتمييزها عن الصفات التي تجعل من القيادي قادرا على التأثير وإقناع الجماهير وبالتالي إنجاح السياسات كنت في شكل مطالب أو كانت في شكل توعية بخطورة وضعية معينة وإعادة جمع الصفوف.

ومن الدروس المهمة من تجربة النقابات في الدول الصناعية هو دور النقابات العمالية الكبير في تسريع عملية التحويل إلى الديمقراطية، ومثال على ذلك هو "كوريا الجنوبية، حيث ساعدت النقابات العمالية هناك على التحول باتجاه الديمقراطية والتحرر من السيطرة الديكتاتورية، وهو احد الأمثلة على الارتباطات الديمقراطية والحركة العمالية من خلال تطورها بشكل متوازن"²

4- التفاوض بين الدور والمعوقات:

لا يختلف اثنان على أن الدور الأساسي للنقابات العمالية يتمثل في عملية التفاوض على الأجور وشروط العمل، وتمثيل مصلحة العمال، وقد أصبحت العقود التفاوضية الجماعية التي تضمن عقدا مستقرا، وشروط سلامة آمنة عناصر أساسية في العقد الاجتماعي " بين عمل أطراف الثلاثية، العمال أرباب العمل الدولة، كما في الجزائر، وتشير تجربة الدول المتطورة إلى دور النقابات تطور من دور تفاوضي بشكل رئيسي إلى دور أكثر تخصصا يتمحور حول تمثيل صوت العمال وحقوقهم في العمل،"³ وقد ترافق هذا التطور في دور النقابات مع نمو اقتصادي مضطرب في أسواق العمل وتغير وسائل الإنتاج، " ولقد لعبت

1 ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص74.

2- LEISINK, puleempt J..and exlroka: the challenges of trade onions in europe..(1996)p66.

3 سامية البطة: سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد ابحاث السياسات الاقتصادية فلسطين، 2007، ص05.

النقابات دورا كبيرا في تحول جزء من النمو الاقتصادي إلى مكاسب عمالية منها رفع الأجور وخفض ساعات العمل وتحسين شروط العمل وظروفه¹

ولعل الدور يكون واضحا بل موحدًا باختلاف النقابات وباختلاف المطالب العمالية إلا أن الأشكال يكمن في وجود العديد من المعوقات التي تعرقل السير الحسن وتحقيق مجموع الأهداف ومنها عدم وجود الوعي الكافي لدى جميع الأطراف تفوض صفة التكامل يدخل الجميع في صراع تكون كل الأطراف خاسرة، وعدم وجود مرونة كافية، وأعطى هنا مثلا ففي الجزائر عام 2016 يسجل الميزان التجاري عجزا عن 20 مليار، والمطالبة برفع الأجور في هذه الفترة مجازفة لان أجور الوظيف العمومي تبلغ 34 مليار دولار سنويا، وتراجع المداخيل ب60%، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التضخم إلى أكثر من 04%، فهذه الوضعية الاقتصادية الحرجة وجب أن يفهمها الجميع ووضع إستراتيجية مناسبة وموحدة، وأهم معوق يكمن في النظام الاقتصادي للدول المتخلفة، الاعتماد على الجانب الخدماتي وبالتالي الافتقار إلى الإنتاج الصناعي.

- الإضراب والنزاعات الجماعية:

يعتبر الإضراب من المظاهر الغير عادية للتعبير عن النزاع العمالي الجماعي، ويكون شكلان لهذا التعبير فأما إضراب أو إغلاق من صاحب العمل.

ومنه فالإضراب يعتبر " حق من الحقوق الدستورية، التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق اعتبر من المفاهيم الأكثر تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما يتعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص"².

1 Joes.A organized labor in the 21 centery labor and socity programme international InStitute for labor stuies ILO-ceneva 2002 p100

2 أحمد عبد الكريم أبو شنب: قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، الاردين، 2006، ص343.

فالمعنى الفقهي للإضراب هو " اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة"¹

كما اعتبر "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجور وظروف العمل"²

وهناك تعرف آخر " باعتبار الإضراب هو كل توقف بصفة مؤقتة عن تأدية المهام"³، وهنا التركيز على المدة الزمنية للإضراب وهناك صيغ عديدة منها إضراب محدد المدة، أو إضراب مفتوح أي غير محدد المدة، أو إضراب متجدد آليا أو إضراب لفترات متجددة وفي توقيت واحد من كل أسبوع أو شهر.

خمسا: تفسير النظريات الاجتماعية للعمل النقابية:

لا تعتبر النقابة العمالية وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع وإنما تعتبرها عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه.

وفيما يلي تقسيم خماسي لمختلف النظريات التي اهتمت بتفسير نشأة النقابات العمالية:

1- النظرية الأخلاقية للنقابة:

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

1 سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص385.

2 ابراهيم زكي اخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجاهزة، الجزائر، 1977، ص.38.

3 طلال عامر المهتار: مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون لمقارن، دار اقرأ، بيروت، 1982، ص36.

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من: سان سيمون، فورييه، برودون وغيرهم¹.

" وقد دعت هذه النظرية بإعادة توزيع الثروة، وفقا للعدالة الاجتماعية والمساواة الإنسانية ولذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللامعالية التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم مالكي وسائل الإنتاج واتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزدون غنا باستغلالهم للعمال، والطبقة العاملة تزيد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

وإجمالا يمكن القول أن هذه النظرية اعتبرت النقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والناجم عن اللامعالية في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل. غير أن هذه النظرية تعرضت للانتقاد، وذلك " لعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته، وإنما اعتمدت على أفكار وتصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة وتصورات معنوية أخرى غير واقعية، أي انطلقت مما يجب أن يكون وليس مما هو كائن حقيقة"².

لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الإجماع حولها من قبل جميع الأفراد في المجتمع، خاصة مع انتشار أفكار أخرى كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة إلى وجود بدائل أكثر علمية من الناحية الواقعية والمعيشية كالنقابات العمالية المطالبة والثورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقا لأساليبها الخاصة، فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية والمطلبية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، ذلك أنه اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع

1 جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامع العمالي، القاهرة، د ت ، ص 195.

2 الفيلاي مصطفى: مجتمع العمل، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006 ص 160-165.

وفقها وتأسيس النقابات العمالية تبعاً لها سوف تكون حصن في مواجهة أرباب العمل والنقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعياً¹.

2- النظرية السيكولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية:

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

فهي تقوم على مسلمتين الأولى تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل، إنطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعامل.² ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أن بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة.

أما البعد الثاني الخارجي هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة، ومادام هناك عرض أكبر من الطلب فإن العامل يخاف من البطالة إذن فهو يهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضاً بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفاً به.

إذن حسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجات

1 عبدالله محمد بن عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص ص193-206.

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

اجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب العمالية المادية والاقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

"فقد وجهت لهذه النظرية عدة انتقادات، فصحيح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم، كذلك هناك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي من خلال النقابات العمالية إذن لا يمكن أن نحصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي و إغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعمال"¹.

3- نظرية المضامين الاقتصادية:

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

"غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلاً نتيجة للوعي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي..."²

"فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجز أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم، ويضاف

1 عبد الباسط محمد محسن: مرجع سابق، ص 212.

2 لوفران جروج : الحركة النقابية في العالم، ترجمة، إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 2001، ص 65.

إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملاءه ومجبراً على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل.

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيض من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وشروط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة هذا لتخفيض المنافسة بين العمال. وفي سعيها لتخفيض هذه المطالب حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها فيما يلي:

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

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

ج -الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال¹.

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

4- النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية:

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

1-الاتجاه التفاؤلي:

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

" يعتبر كارل ماركس الممثل الرئيسي لهذه النظرية، فالحركة النقابية العمالية عند ماركس ارتبط ظهورها بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الاستغلال الرأسمالي حيث تشكلت علاقات إنتاجية متناقضة، وذلك لانقسام المجتمع إلى طبقتين، طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تعرف بالطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لقوة العمل والتي تعرف بالطبقة البروليتارية، هذه الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقاتها ليوم عمل جديد"¹.

" أن تصوره للدور المطالب للنقابة العمالية يربطه مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى المطالب السياسية، لأن مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون إلى التكتل بغرض فرض إرادتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء كتكسير الإضرابات وعدم الرفع في الأجور.... أمام هذا التحالف تدرك الطبقة العاملة ضرورة امتلاكها للسلطة السياسية لا سيما القوة الرئيسية في المجتمع، فالقضايا السياسية تتحكم في حياتهم"².

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

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

2-الاتجاه التشاؤمي:

1 عبدالله محمد بن عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 207.

2 عبد الباسط محمد محسن: مرجع سابق، ص 212.

هذه النظرية هي استمرار لسابقتها لأنها في الاتجاه المعاكس، فتعتبر أن النشاط النقابي أقل فعالية في

تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع، ويعتبر كل من " لينين "

و" روبرت ميتشلز " من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه

" انطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات

باعتقادها على الجانب الاقتصادي والسياسي وهو في ذلك يرى" بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا ذا بال

وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال

سلعتهم- قوة العمل -وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة وثانيا أن الكفاح

السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي

وتسخيره"¹

"ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم بتأطير إيديولوجي وإشراف سياسي

للدولة، إذن يجب أن تتبنى النقابات أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعا مع وجود مراقبة للدولة لها، بمعنى

ووجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي"².

ولهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية وال جماهير العمالية فنلاحظ أن " لينين " قد ميز

بين وعي النقابة العمالية "وهو كل ما تستطيع النقابة العمالية تحقيقه بنفسها وبين الوعي الاشتراكي "وهو ما توفر

عن طريق المفكرين الثوريين ونقطة الالتقاء بينهما هو "الحزب السياسي". ومنه نخلص إلى أن فكرة " لينين " ترى

ضرورة وجود فئة طلائعية تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات

العمالية ما هي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

1 عبد الباسط محمد محسن: مرجع سابق ، ص213.

2 جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2008 ص221.

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

1- روبرت ميشلز¹:

إن تحليله للنقابات استقاه من دراسته للأحزاب السياسية، فهو يقدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات، فيعتقد أن النقابات العمالية لن تبق على سعيها في تحقيق مكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، وإنما ستصبح منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية المنتخبة القيادية، وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها والمحافظة على مكاسبها الذاتية كالمصنوب القيادي والمكانة الاجتماعية...إلخ.

ومن هذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية والذي يتضمن الأفكار التالية:²

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

ب - انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة.

ج - الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار.

د - الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى إيديولوجي.

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

ويعتبر "ميشلز" أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم

لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح

العمال، لتصبح أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ عن مناصبها.

1 عبد الباسط محمد محسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، ط2، مصر، 1972، ص212.

2 عبد الباسط محمد محسن: علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية للنشيد، ط1، مصر، 1972، ص185.

مما سبق نخلص إلى أن أفكار " ميشلز " مقبولة واقعيًا، ولكنه أغفل بعض الجوانب كتغيير القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن الانقسام الاجتماعي يؤدي إلى انخفاض الوعي العمالي الطبقي، كما أغفل فكرة التثقيف العمالي التي تقرب الفجوة بين العمال والقيادات النقابية¹.

5- النظرية السياسية:

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

هي في هذا " تسعى إلى السيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات، وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف، العمل المباشر...، فنلاحظ أن وسائلها تغييرية ترفض الواقع القائم بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليين، وتسعى لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير بناء المجتمع وعلاقاته"².

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

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

يتضح من العرض السابق أنه ليس هناك نظرية واحدة في تفسير نشأة النقابات العمالية

1 عبد الباسط محمد محسن: مرجع سابق، ط2، ص212.

2 جغول عبد القادر: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة، فيصل عباس، دار الحداثة للنشر، ط2، بيروت، 1982، ص221.

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

وهذا التنوع أيضا في التفسير يرجع إلى تعدد العوامل التي تؤدي إلى نشأة النقابات العمالية فهي تتكون نتيجة لعوامل اقتصادية اجتماعية، نفسية، سياسية وتكنولوجية، وتعمل على إشباع مجموعة مختلفة من الاحتياجات للأفراد الممثلة لهم.

إن من أجل التفسير الشامل لنشأة النقابات العمالية، يجب الأخذ بالتفسير التكاملي فنربط قيام النقابات العمالية نموها وبقائها وبين ما تؤديه من وظائف وما تحققه من غايات وأهداف.

خلاصة الفصل الثاني:

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

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

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

فالنقابة العمالية كباقي المنظمات الأخرى، في سبيل استمرارها تحتاج إلى تمويل، تحصل على هذا الأخير من جهات مختلفة تبعا للقوانين المعمول بها، التي تختلف من بلد إلى آخر.

كذلك من أجل تحقيق أهدافها تستخدم مجموعة من الوسائل، منها المفاوضات الجماعية الإضراب، التوفيق

والتحكيم.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الإطار النظري لعملية التوظيف

أولاً: عملية التوظيف

- (1) التوظيف وأهميته
- (2) التحضير للتوظيف

ثانياً: عملية الاستقطاب

- (1) الاستقطاب وأهميته.
- (2) مبادئ الاستقطاب
- (3) العوامل المؤثرة في نجاح عملية الاستقطاب

ثالثاً: عمليتي الاختيار والتعيين

- (1) أهمية عملية الاختيار و التعيين
- (2) أهداف عمليتي الاختيار و التعيين
- (3) مشاكل عملية الاختيار

رابعاً: الوظيفة العمومية و المصادر القانونية

- (1) الوظيفة العمومية
- (2) المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر
- (3) المبادئ العامة لالتحاق بالوظيفة العمومية

خامساً: طرق التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية

- (1) التوظيف الداخلي في ضل الوظيفة العمومية.
- (2) التوظيف الخارجي في ضل الوظيفة العمومية.

تمهيد

تشكل الموارد البشرية أبرز المؤسسات على الإطلاق، و تبرز الحاجة إلى هذه الموارد و تزداد مع إزدياد الطلب عليها، أما البحث عن الموارد البشرية فانه مكلف و متقلب في آن واحد، وبما أن الحاجة إلى الموارد البشرية دائما موجودة و النوعية الأفضل دائما مرغوبة، فلا بد إذن من تبرير تلك الحاجة و تحصيل تلك النوعية عن طريق اكتشاف الأفراد و محاولة جذبهم و وضعهم في الوظائف الشاغرة أو المتوقع شغورها أي بكلام أدق لابد من البحث عن مصادر الموارد البشرية بعد تحديد الاحتياجات إليها، أما من حيث الأعداد أو من حيث النوعية، ومن حيث اختيار الأفراد الأكفاء الذين بمقدورهم تمكين المؤسسة من الاستمرار و النجاح في أعمالها و نشاطاتها المختلفة، و سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مفهوم كل من التوظيف، الاستقطاب، الاختيار، التعيين.....الخ.

أولاً: عملية التوظيف

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري أصبحت مسألة توظيفه تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات و تبرز الحاجة إلى هذه الموارد مع ازدياد الطلب عليها، أما البحث عن الموارد البشرية فإنه مكلف و متقلب في آن واحد ، و بما أن الحاجة إلى الموارد البشرية دائماً موجودة و النوعية الأفضل دائماً مرغوبة ، فلا بد إذا من تبرير تلك الحاجة ، و تحصيل تلك النوعية عن طريق اكتشاف الأفراد و محاولة جذبهم و وضعهم في الوظائف الشاغرة أو المتوقع شغورها ثم تأتي عملية اختيار و تعيين الموارد البشرية بطريقة عقلانية بهدف اتخاذ القرار الصائب سواء بتوظيفه أو برفضه مع المفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة و الانتقاء و الاستخدام المناسب منهم.

1- التوظيف وأهميته:

يمكن القول أن التوظيف هو عملية البحث عن الأفراد ذوو الكفاءات و القدرات العالية و توفيرها حسب احتياجات المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبذولة و السعي لاختيار بين المستقطبين ليتم قبولهم و تعيينهم في المنصب الشاغر .

- أهمية التوظيف:

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

- ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من المتقدمين لطلب التوظيف بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاز إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

- التوظيف ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تهتم إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مساهمهم المهني و ذلك من خلال ما يسمى " بعملية تكوين الموارد البشرية " التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة و متكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة و تتمثل هذه الوظائف في تصميم و تحليل العمل ، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب و التأهيل، تقييم الأداء و، حيث تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة و الوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى، و هذا ما يتم توضيحه فيما يلي:

❖ تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم و تحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة و عن شاغلها تساعد على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

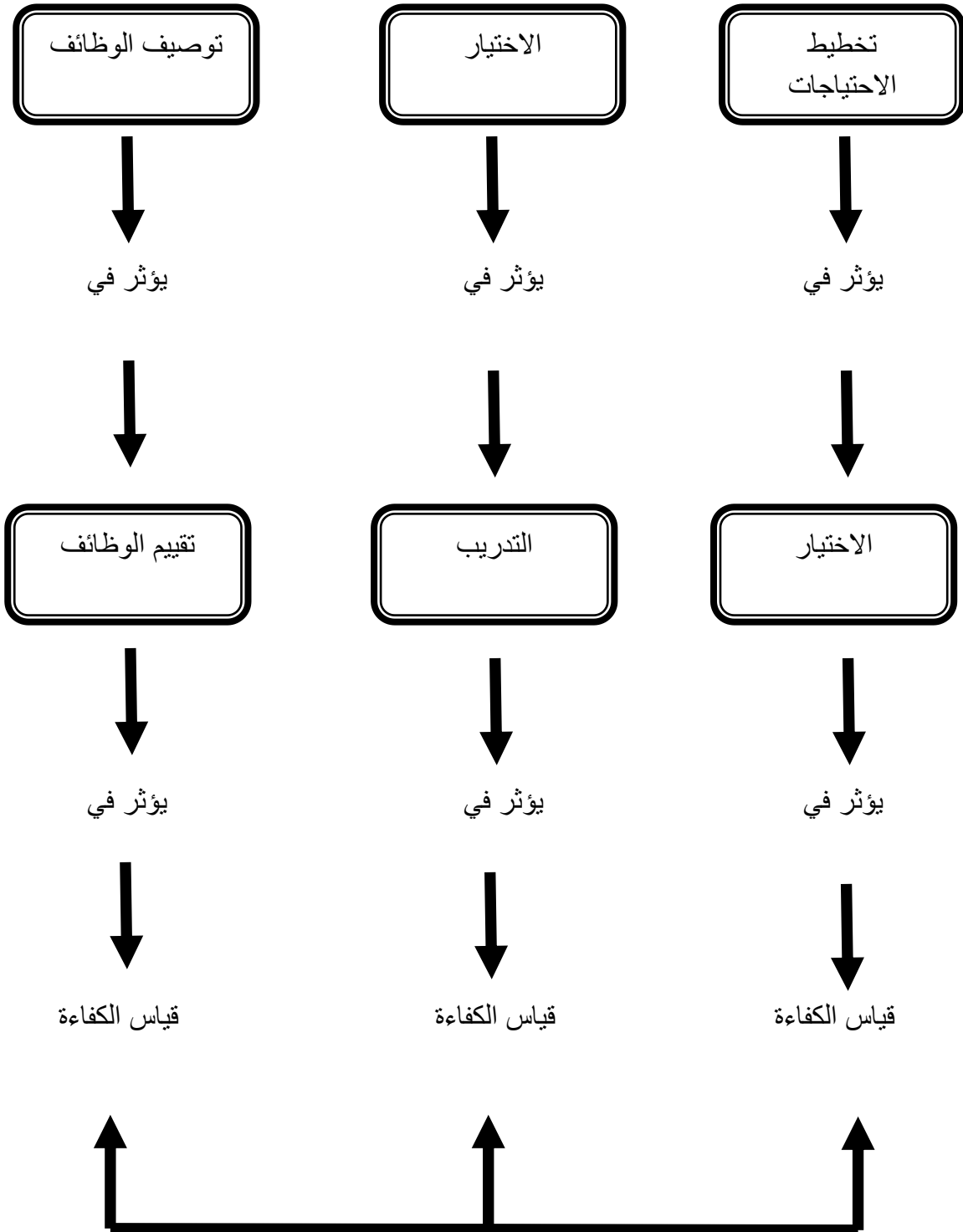
❖ ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل.

❖ يرتبط التوظيف بعملية تدريب و تنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار و تعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم و تدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل، مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب.

❖ ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف و ذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد.¹

1 تيشات سلوى : اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس، 2009، ص13.

الشكل رقم [1] : تكامل أنشطة الموارد البشرية¹:



¹علي السلمي: ادارة الموارد البشرية والكفاءة الانتاجية، ط3، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر 1985، ص119

2- التحضير للتوظيف :

عند ظهور حاجة معينة إلى استحداث منصب جديد أو نقل شخص من منصب إلى آخر، يطلب المسؤول الإداري المعني بهذه الحاجة إلى القيام بعملية التوظيف¹.

هذا الطلب يتم تحليله و دراسته للتأكد من أن الحلول البديلة للتوظيف قد استنفذت، وأن هذه العملية فيها فائدة للمؤسسة، وبناء على هذا التحليل يتم اتخاذ القرار بالتوظيف الذي ينطلق بتقديم تعريف واضح شامل للمنصب المراد شغله أي شروطه و خصائصه و مسؤولياته و كذا مواصفات المترشح للمنصب من حيث خبرته، مهاراته و قدراته الخاصة².

أ- التوظيف في إدارة الموارد البشرية:**1- تعريف إدارة الموارد البشرية:**

تعرف إدارة الموارد البشرية " Humane ressource management " من خلال وضع واتخاذ الإجراءات و القرارات التي تؤثر مباشرة على الأفراد أو الموارد البشرية العاملة، و نعرف إدارة الموارد البشرية الفاعلة على أنها الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات ونشاطات المؤسسة، هم أهم الموارد و من واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم، لما فيه مصلحتها و مصلحتهم، و أن تراقبهم و تسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها و نجاحهم و نجاح المصلحة العامة³.

- هناك عوامل عدة ساهمت في توجيه الإدارة والتركيز على الموارد البشرية التي بواسطتها يمكن أن تحقق المؤسسات أهدافها، بحيث شد كبار المدراء على أهمية و دقة الاستثمار في العنصر البشري، لما يتبع ذلك من فوائد.

1 J.M êritti :gestio, des ressources humaines. 7ème édition, paris, vuibert, 1998, p85.

2 M.peritti, , op, cit, p198.

3 حسن ابراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت، لبنان، 2002، ص18

- تعريف مارتن (Martin - j) 1977 :

إن إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد و مجموعات و علاقات داخل التنظيم، و كذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم و هي تشمل على الوظائف التالية :

" تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب و التنمية الإدارية، العلاقات الصناعية و مكافئة و تعويض الموارد البشرية و تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية، المعلومات و السجلات الخاصة بالموارد البشرية".¹

2- وظائف إدارة الموارد البشرية:

مرت إدارة الموارد البشرية بمراحل متطورة بفعل التغيرات و العوامل المختلفة و من أهمها المتغيرات البيئية و المتغيرات التنظيمية و المتغيرات الفردية، و نتيجة لهذا التطور توسعت وظائف إدارة الموارد البشرية و من أهم أنشطتها ما يلي:²

01- تخطيط الموارد البشرية (تحليل الوظائف و تصميمها).

02- التدريب و التطوير.

03- التحفيز (الدوافع و تقييم الأداء).

04- الأجور و الرواتب.

05- صيانة الموارد البشرية.

06- علاقات العمل.

1محاضرات الدكتور نبيل بوزيد: الجزائر، 2010-2011.

2 سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط2، عمان ، 2006، ص56.

سنتطرق بجملة من التفاصيل من الوظيفة الأولى وهي التخطيط للموارد البشرية كونها الركيزة الأساسية و الوظائف الأخرى خاصة و أنها تسبق عملية التوظيف (الاستقطاب, الاختيار و التعيين).

3- مفهوم التخطيط للموارد البشرية:

يقصد بالتخطيط للموارد البشرية التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية و عرض هذه الموارد هي المنظمة خلال فترة مستقبلية، إن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية العرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية كما و نوعاً، للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة لديها أو التي من الممكن أن تتوفر مستقبلاً.

4- أهمية التخطيط للموارد البشرية:¹

يساهم التخطيط الرسمي للموارد البشرية في تحقيق المنافع التالية للمنظمة:

- ❖ يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من الوظائف في المنظمة، و هذا يؤدي إلى استثمار الطاقات البشرية بشكل كفاء و تقليل الفائض في بعض الوظائف و العجز في وظائف أخرى، لاسيما تلك الوظائف التي تتطلب مهارات عالية و تواجه بعرض قليل منها.
- ❖ يوفر للمنظمة المدخلات المطلوبة (مهارات، قليات، خصائص) في الوقت المناسب، مما يؤدي إلى نجاح برامج تخطيط و تطوير المسار المهني للعاملين.
- ❖ يؤدي إلى الموازنة الكفوءة بين نشاطات و وظائف إدارة الموارد البشرية و أهداف المنظمة بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة الأداء الفردي والتنظيمي.
- ❖ يساهم التخطيط للموارد البشرية في بناء القاعدة الأساسية لنجاح خطط و سياسات الموارد البشرية الأخرى كالاختيار و التدريب و التحفيز.....الخ.

1 سهيلة محمد عباس: مرجع سابق،ص56.

❖ يؤدي إلى توفير الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات و متطلبات المنظمة إلى رضا العاملين عن أعمالهم و منظماتهم.

ب- موقع التوظيف في إدارة الموارد البشرية:

تقوم إدارة الموارد بتسيير شؤون العاملين في المنظمة و تتمثل مختلف وظائفها و أنشطتها فيما يلي:

- تحليل العمل: و تعني التعرف على الأنشطة و المهام المكونة للوظيفة و تحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وكذا تحديد مواصفات من يشغلها.
- تخطيط الموارد البشرية: و هي العملية التي يتم من خلالها تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما و نوعا.
- توظيف الموارد البشرية: و تعني به شغل المناصب الشاغرة في المنظمة بموارد بشرية تتلاءم خصائصها و متطلبات الشاغر.
- تدريب الموارد البشرية: و يقصد به تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظفين بالمعلومات و المعارف التي تكسبهم مهارة في أداء مهامهم الوظيفية أو تنمية معارف و خبرات باتجاه زيادة كفاءة الموظفين الحالية و المستقبلية.
- تقييم أداء الموارد البشرية: و يقصد به قياس مدى كفاءة الموظفين في المنظمة لمعرفة مدى مساهمتهم في أداء المهام المنوطة بهم و كذلك على سلوكهم و تصرفاتهم أثناء أدائهم لوظائفهم.
- تعريض الموارد البشرية: و يقصد به مكافأة الموظفين على المجهودات التي يبذلونها خلال قيامهم بأعبائهم الوظيفية، و يكون هذا التعريض ماديا أو معنويا.

ت- أسباب توافر المناصب الشاغرة:

هناك عدة أسباب تدعو إلى توافر المناصب الشاغرة على مستوى المنظمة منها:

- نمو المنظمة: إذا افتتح باب التوظيف نتيجة للنمو و التوسع في الخدمات المقدمة لأن هذا التوسع سوف يؤدي حتما إلى خلق مناصب عمل شاغرة.

- استقالة موظف ما : تؤدي استقالة أحد الموظفين إلى وجود منصب شاغر يحتاج إلى من يشغله.
- نهاية الخدمة: يعتبر إنهاء الخدمة من الأسباب التي تؤدي إلى توفر منصب شاغر.
- التقاعد: إن تقاعد موظف ما يعني بقاء منصب شاغرا، و يكون التقاعد ناتجا عن إنهاء خدمات الموظفين لبلوغهم سنا معيناً، و قد يكون التقاعد إجباريا أو اختياريا.
- الترقية و النقل الوظيفي: تتسبب ترقية أحد الموظفين في خلو منصبه الذي كان يشغله، و بالتالي يستوجب على المنظمة فتح باب التوظيف من أجل سد هذا الشغور، و ما ينطبق على الترقية ينطبق على النقل الوظيفي.
- موت أحد الموظفين: تتسبب وفاة أحد الموظفين في خلق مناصب عمل شاغرة تحتاج إلى من يشغلها.
- إجازة تغيب: قد يفتح باب التوظيف في حالة ما إذا قام أحد الموظفين بأخذ لإجازة تغيب بشكل مؤقت فيما إذا لم يقرر هذا الموظف العودة إلى منصب عمله¹.

ثانيا: عملية الاستقطاب وأهميته:

يعرف الاستقطاب بأنه "عملية استكشاف المرشحين للوظائف الشاغرة حاليا أو مستقبلا"²، بالبحث المنظم عن الأفراد المؤهلين و تشجيعهم للعمل في المنشأة بالعدد المناسب في الوقت المناسب وعملية اجتذاب وإغراء العمالة المرتقبة للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة سواء من داخل أو خارج المنظمة³.

• أهمية الاستقطاب:

تعرف المنظمات بمواصفات العاملين فيها فالمنظمات المبدعة و الناجحة هي التي تملك أشخاصا مبدعين و عليه فان الاستقطاب المخطط بأسلوب علمي أمر هام جدا للمنظمات و خاصة الكبيرة منها، لأنه بمقدار كفاءة العاملين بها تكون كفاءتها، يقول المدير التنفيذي لإحدى الشركات الأمريكية الضخمة " أعتقد

1 يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية،-مدخل استراتيجي كامل-،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص128.

2 مؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي كامل-، اثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص171.

3 فريد فهمي: زيادة وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوني للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص224.

أن اللعبة الوحيدة الآن هي لعبة الأفراد، فإذا تمكنت من الحصول على الشخص المناسب في المكان المناسب فلن تكون هناك مشكلة بعد و لكن إذا فشلت في ذلك أي وضعت رجلا غير مناسب في وظيفة ما فلن يكون باستطاعة أي إدارة على وجه الأرض إن تنتقد المواقف¹.

و يؤكد هذا الاتجاه احد المدراء التنفيذيين لشركة (SONY) اليابانية عن ما يقول " إن مستقبل منظمتك في الأمد البعيد هو في يد من نستأجرهم بل لا أبالغ إذا قلت أن مصير المنظمة قد يكون في يد أصغر موظفيها سنا " و تبرز أهمية عملية الاستقطاب في الفوائد التالية:²

- ❖ الاستقطاب الجيد الذي يفتح جميع أبواب ومصادر العمل المتاحة أما المنظمة وكلما ازداد عدد المنتقدين للعمل أصبحت الخيارات واسعة في اختيار الأكفاء والأفضل بينهم.
- ❖ من خلال استقطاب تستطيع المنظمة توصيل رسالتها إلى المرشحين بأنها المكان المناسب لهم للعمل ولبناء وتطوير حياتهم الوظيفية.
- ❖ يمثل النجاح في عملية الاستقطاب الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة والمنتجة.

2 - مبادئ الاستقطاب:

- 1- حتمية المركزية في الاستقطاب: ينبغي أن يتركز في الإدارة سواء يد شخص واحد أو مجموعة أشخاص حتى يكون هناك تركيز كاف في هذه العملية.
- 2- معرفة طبيعة سوق العمل: ينبغي على الإدارة أن تدرس طبيعة سوق العمل من حيث نوعية العاملين المرتقبين أو نضرتهم للعمل ويظهر ذلك من خلال:
 - أ- حدود سوق العمل: لاشك أن معرفة حدود سوق العمل يساعد الإدارة على تقدير العرض المتاح من العمالة المؤهلة و التي تستقطب منها ما تحتاجه من الموارد البشرية و تتوقف حدود السوق على مؤهلات و أعداد المرشحين للوظائف الشاغرة.

1 مؤيد سعيد سالم: مرجع سابق ص 174.

2 فريد فهمي: مرجع سابق، ص 225.

ب- المهارات المتاحة: أي نوعية المهارات التي يمكن أن يوفرها السوق ويحتاج العمل.

ج- الظروف الاقتصادية: لاشك أن الظروف الاقتصادية في سوق العمل تؤثر على عملية الاستقطاب فنوعية الوظائف ضرورة المرتبات في باقي المنظمات و أيضا ندرة العمالة في السوق تؤثر في عملية الاستقطاب.

ح- حتمية التحليل المدروس لتقويم مصادر الاستقطاب: "ينبغي باستمرار تحليل المصادر التي تم الاستقطاب منها، وذلك بغرض الكشف عن عدد من ثم استقطابهم على مدى الفترات الزمنية الماضية، وكذلك الكشف عن درجة نجاح وفضل كل مصدر، ويتم التحليل كمياً ووضعا حيث قد تتيح بعض المصادر عددا أكبر من المستقطبين ولكنها تكون ذات نجاح أقل"¹.

3- العوامل المؤثرة في نجاح عملية الاستقطاب:

إن وقوع عملية الاستقطاب في أولى مراحل التوظيف يوجب على المنظمة مراعاة مجموعة من العوامل عند أدائها لهذه العملية و من بين تلك العوامل ما يلي:²

❖ العوامل البيئية: وهي المتعلقة بظروف عرض و طلب الموارد البشرية و كذا التركيب النوعية و

العمرية للموارد البشرية و مستويات المعيشة و الدخل.

❖ المحددات الحكومية: و هي التي يتم فرضها من قبل النقابات العالمية.

❖ العوامل التنظيمية: و المتمثلة في الإجراءات الخاصة بوضع موازنات عملية الاستقطاب و كذا

مدى قدرة الإعلان على تعريف المرشحين بطبيعة الوظائف المعن عليها.

4- معوقات نجاح عملية الاستقطاب:

أ- انخفاض جاذبية الوظيفة بسبب انخفاض الأجور النقدية و تواضع فرص الترقية و المزايا العينية الأخرى.

1 مؤيد سعيد سالم: مرجع سابق، ص172.

2 فيصل موسى حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان ، ط1 ، الأردن ، 2007، ص60-61.

ب- وجود بعض السياسات التنظيمية الغير ملائمة مثل الترقية من الداخل أو التمييز في الترقية حسب الجنس.

ت- وجود صورة سلبية للمنظمة في المجتمع نتيجة لعدم وفائها بالمسؤولية الاجتماعية أو لوجود مناخ عمل غير آمن بالمنظمة¹.

ث- ضغوط النقابات العمالية و التنظيمات المهنية خاصة فيما يتعلق بشروط التعيين أو الاستفادة عن العمال.

ج- التدخل الحكومي لقبول فئات معينة أو عدم الاستغناء عن العمالة أو وضع لوائح معينة للأجور أو الحوافز.

5-1- مصادر الاستقطاب:

من المتعارف عليه في الوقت الحاضر أن المؤسسات و الشركات تستقطب الأفراد العاملين في مختلف التخصصات من مصدرين اثنين هما على النحو التالي:

أ- المصدر الداخلي.

ب- المصدر الخارجي.

أ- **المصدر الداخلي:** و يقصد به مجموعة المصادر التي تكون من داخل المنظمة نفسها حيث غالبا تستخدم الطرق التالية على هذا الصعيد:

أ- **الترقية من الداخل:** و يقصد بالترقية ترقية احد العاملين في المؤسسة أي الوظيفة الشاغرة و التي تكون في العادة ذات مسؤوليات أعلى من مسؤوليته وظيفته الحالية، كما يمكن أن نشير أن عملية النقل من قسم إلى آخر في حالة عدم إمكانية ترقية شخص من نفس القسم.

1محمد الصيرفي: المرجع المتكامل في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الازارطة، الاسكندرية، 2009، ص247.

ب- **الإعلان التنافسي:** و يقصد بالإعلان التنافسي داخل المنظمة هو لوحة الإعلانات التي تكون من ضمن اختصاصات و وظائف إدارة الأفراد. و كذلك الأمر من خلال التصاميم الإدارية و توزيعها على العاملين فيما يتعلق بالوظائف الشاغرة و إعطائهم علما بها مع تحديد أهم المتطلبات و المؤهلات و المعايير و الأسس لها.

ج- **الاستفادة من الخبرات السابقة:** و هم غالبا يكونوا من موظفو المنظمة القدامى الذين هم على التقاعد، فربما يعود استخدامهم نظرا للحاجة إليهم في أمور وظيفية قد تكون عامة أو خاصة.

أ-2- العوامل المؤثرة في عملية اختيار المصدر: ¹

أ- طبيعة الوظيفة أو العمل المراد إشغاله. حيث أنها تتطلب مواصفات و خصائص معينة أو لا.
ب- سياسة الترقية من داخل المؤسسة.

ج- ميزانية الاختيار و التعيين و ميزانية الإنفاق على وسائل الإعلان.

د- محددات القانون في التشغيل.

أ-3- مزايا استخدام المصادر الداخلية في الاستقطاب والإعلان:

للمصادر الداخلية في الاستخدام و الإعلان مزايا: ²

أ- توفير أسباب الترقية و الترفيع و استقرار العاملين في المنظمة.

ب- تحقيق إخلاص و ولاء العاملين للمنظمة و مساهمتهم في تحقيق أهدافها.

ج- إزالة ما قد يشيع في نفوس العاملين من عدم الرضا عن الوظيفة الحالية و رفع الروح المعنوية.

د- تخفيض التكاليف المالية المرتبة على إجراءات جذب موارد بشرية من خارج المنظمة.

هـ- المحافظة على سرية العمل داخل المنظمة.

و- توفير فرص التدريب لبعض العاملين، مما يرفع كفاءة و أداء العاملين.

1 نظمي شحاتة وآخرون: مرجع سابق، ص43.

2 نظمي شحاتة وآخرون:

أ-4- عيوب استخدام المصادر الداخلية في الاستقطاب و الإعلان:

أ- حجب الأفكار و الأساليب الجديدة التي يمكن أن تحصل عليها المنظمة لو أنها عينت أفرادا من الخارج لملئ الوظائف الشاغرة.

ب- إصابة الروح المعنوية بالانتكاس نتيجة لما قد يترتب عن سوء اختيار أفراد في عملية ترقيةهم إلى منصب شاغر.

ج- قلة عدد الأفراد الذين تجري المفاضلة بينهم.

"والواقع أنه يجب على المنظمة أن تحدد فلسفتها و سياستها الخاصة بالبحث و ترغيب الأشخاص المؤهلين و مدى اعتمادها على المصادر الداخلية و الخارجية في جذب أفضل العناصر و يكاد الباحثون يجمعون على أن السياسة المفضلة هي البحث أولا داخل المنظمة عن تلك العناصر و في حالة عجز هذا المصدر فإنه يستحسن البحث عن المصادر الخارجية"¹.

ب- المصادر الخارجية:

ويقصد بها الأماكن التي يمكن الحصول منها على العمالة المطلوبة و تتمثل أهم هذه المصادر في:

1- **المدارس والجامعات و المعاهد العليا:** تقوم المنظمات المختلفة بالاتصال بالمدارس الصناعية و التجارية و الجامعات لإمدادها بالطلاب الممتازين و الذين تتوافر فيهم شروط شغل الوظائف الخالية بها و أحيانا تتعهد تلك المنظمات برعاية هؤلاء الطلاب في مدارسهم و جامعاتهم و تدريبهم على الوظائف التي يحتمل شغلهم لها فترات الإجازة الصيفية.

2- **النقابات العمالية:** قد تقوم بعض المنظمات بالاتصال بالنقابات العمالية لتدريب العمالة المطلوبة لها و ذلك يسهم في تقوية العلاقات بين المنظمات و النقابات.

1 عبد الباري إبراهيم درة: إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحى تنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص218.

3- مكاتب العمل: سواء كانت هذه المكاتب حكومية و خاصة فإنها عادة ما تقوم بتسجيل أسماء الراغبين

في العمل و تصنيفهم حسب المؤهل و درجة المهارة و تقوم بإمداد المنظمات لهذه الكشوف لإختيار المناسب منهم لشغل الوظائف الشاغرة بها، وذلك يحقق التوافق بين العرض و الطلب من القوى العاملة.

4- العاملين بالمنظمة: وذلك على اعتبار أن للعاملين بالمنظمة أقارب و أصدقاء قد تتوافر فيهم شروط

الواجب توفرها في شغل هذه الوظائف و يعتبر ذلك المصدر على جانب كبيرة من الأهمية لأنه من ناحيته يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة و من الجانب الآخر يضمن ولاء العاملين الجدد والذين يحرصون على إرضاء أقاربهم.

5- الطلبات الواردة للمنظمة: " قد يصل للمنظمة العديد من الخطابات التي تتضمن طلبات للعمل و يمكن

للمنظمة الاستفادة من هذه الطلبات عن طريق تفريغها في كشوف و وضعها ضمن قوائم الانتظار لملى أي خلوات يحتمل تواجدها في المستقبل"¹.

وقد أضاف الدكتور عبد الباري إبراهيم درة كتابه إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي و العشرين مصدرين خارجيين آخرين هما:

- مكاتب التوظيف أو وكالات الاستخدام.

- الإعلان من خلال وسائل الإعلام و الاتصال.

3-2- الإعلانات: " يعتبر الإعلان من أكثر الوسائل الفعالة في جذب العمالة المناسبة خاصة إذا أضمن

الإعلان مواعيد التقدم للوظيفة و المؤهلات و الشروط و نبذة عن طبيعة المنظمة و نشاطها و عنوانا....

وإن توافر الشروط المناسبة في الإعلان كالإعلان في وسائل شائعة الانتشار، إن توضح تاريخ تقديم

طلبات و انتهاءها و الدقة و الوضوح في الصياغة"².

1محمد الصيرفي: مرجع سابق، ص250.

2عبد الباري ابراهيم: مرجع سابق، ص218.

3-3- وكالات الاستخدام: "هذه المنظمة تقوم بتكوينها الدولة أو الخواص حيث أنها تحتفظ بسجلات و بياناتها الراغبين في بالعمل فهي تسعى إلى تحقيق التوازن في حركة لعمال بين العاملين من حيث العرض و الطلب، كذلك توجد الوكالات الاستشارية تتميز عن الوكالات الحكومية و الخاصة تمتلك قاعدة بيانات عن الأفراد والعاملين ذوي التخصصات الفنية النادرة في حقول الأنشطة الإنتاجية و الخدمية بصورة عامة"¹.

01-مزايا استخدام هذه المصادر:

من اهم مزايا هذه المصادر نذكر منها:

- أ- الاستعانة بخبرات و أفكار و أساليب عمل جديدة نتيجة جذب دماء جديدة للمنظمة.
- ب- إحداث تغيير في المنظمة.
- ج- احتمال عدم إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي الحالي.

02- عيوب استخدام هذه المصادر: كذلك فإن لهذا المصدر محاذير منها:²

- أ- حاجة الفرد المعين من مصدر خارجي لفترة زمنية للتكيف مع أوضاع المنظمة.
- ب- تحميل المنظمة تكاليف تدريب العاملين الجدد و تهيئتهم للعمل.
- ج- نشر الشعور بعدم الرضا بين العاملين خاصة المؤهلين بالترقية.
- ح- عدم القدرة على التنبؤ بدرجة جديدة بمدى ملائمة الفرد لكل من الوظيفة و المنظمة.

ثالثا: عمليتي الاختيار و التعيين:

إن وظيفة اختيار و تعيين الموارد البشرية تلي مباشرة وظيفة الاستقطاب، ففي حين تهدف الوظيفة الأخيرة إلى تحديد احتياجات المؤسسة من الأفراد، فإن الوظيفة الاختيار و التعيين تهدف إلى المفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة وانتقاء واستخدام المناسب لهم.

1خضير كاضم حمود وتخرون: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان ، 2007، ص99.

2عبد الباري إبراهيم درة: مرجع سابق، ص219.

فالاختيار و التعيين وظيفتان منفصلتان ولكن متكاملتان في آن واحد، فالوظيفة الأولى تهتم بجمع المعلومات عن الأفراد بهدف تقييمهم و اتخاذ القرار المناسب بشأن توظيفهم تحت سقف التشريعات و القوانين المتبعة بينما تعني الوظيفة الثانية بإيجاد التناسب و التطابق بين شروط ومتطلبات الوظيفة الشاغرة أو المستحدثة و بين مؤهلات و كفاءات المتقدم لشغلها، أما التطبيق السليم لإجراءات هاتين الخطوتين بلا شك الأهداف المشتركة لكليهما و المتمثلة بانتقاء الأفراد المناسبين و تعيينهم في الوظائف التي تحتاج إلى كفاءاتهم و مؤهلاتهم.

و سنحاول التطرق إلى كل ذلك من خلال التطرق إلى مفاهيم الاختيار و التعيين و أهميتها و كذا النقاط الأساسية في التعيين و مراحلها..... الخ.

1- أهمية عملية الاختيار و التعيين:

- ترجع أهمية عملية الاختيار والتعيين إلى ما يلي:

- أ- إن عملية الاختيار تدفع باتجاه وضع شخص المناسب في الوظيفة المناسبة، فالشخص الذي يشعر أنه قد عين في وظيفة لا تتناسب مع خبراته و قدراته و معارفه و مؤهلاته سيكون دائما في حالة من القلق و عدم الاستقرار، وإذا ما اضطر إلى الاستمرار في العمل فهذا لا يعني بالضرورة الاستفادة منه بالقدر الكافي.
- ب- إن فعالية عملية الاختيار تضمن للأفراد إشباع الحد الأدنى - على الأقل - من حاجياتهم الإنسانية فتوفر لهم أجور عادلة تتناسب و مؤهلاتهم و قدراتهم و خبراتهم، كما أنها توفر لهم الاستقرار الوظيفي حين يشعر الموظف أن فرص الترقى مفتوحة أمامه ما دام أداؤه مرضيا.
- ت- إن من أهم عوامل فساد الإدارة في الدول النامية خاصة عدم موضوعية الاختيار فالشخص الذي يشغل وظيفة و غيره أحق منه في شغلها يكون ولاؤه للشخص الذي حابه في هذه الوظيفة للمنظمة التي يعمل فيها، و أثر ذلك في الفساد الإداري لا يحتاج إلى عناء دليل.

ث- إن اختيار الشخص المناسب و وضعه في وظيفة تتناسب وخبراته ومؤهلاته وقدراته يضمن إنتاجية عالية، و يجعل أمر تدريبه سهلا و استمراره في المنظمة قائما و تعرضه لإصابات العمل محدودة.

د- إن اختيار الشخص المناسب و وضعه في وظيفة تتناسب وخبراته ومؤهلاته وقدراته يضمن إنتاجية عالية، و يجعل أمر تدريبه سهلا و استمراره في المنظمة قائما و تعرضه لإصابات العمل محدودة.

02- أهداف عمليتي الاختيار و التعيين:

من بين أهداف وظيفة الاختيار والتعيين نذكر منها ما يلي:¹

* التحقق من مستوى الموائمة بين الوظيفة و شاغلها بما يضمن تحقيق استقرار أكبر بالنسبة للأفراد العاملين من وجهة و أعلى مردود إنتاجي للمنظمة من جهة أخرى.

* إتاحة فرصة متساوية و على أسس موضوعية لجميع الأفراد الراغبين في العمل في المنظمة و الابتعاد عن الوسائل العشوائية غير العلمية التي قد تتم بناء على المحسوبية و العلاقات الشخصية بعيدا عن حقيقة جدارة المتقدمين و استحقاقهم للعمل.

* التمكين المنظم من تحديد مدى صلاحية الأفراد للعمل و الأكفاء علما و عملا.

* إبعاد المنظمة عن الخسائر المادية و المعنوية الناجمة عن دوران العمل والنتيجة عن سوء اختيار الأفراد العاملين.

* يضمن الاختبار السليم للوظيفة القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المنظمة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين مع أسرهم و أصدقائهم، بسبب وضعهم بوظائف لا تتفق مع رغباتهم و قدراتهم و شعورهم بعدم الرضي و بالتالي فإن صورة المنظمة في مجتمعنا المحيط سيعتريها التشويه.

* تضمن وظيفة الاختبار تخفيض تكاليف البرامج التدريبية الموجهة لتكليف الأفراد لوظائفهم.

03- مشاكل عملية الاختيار:

1 عبد الباروي ابراهيم درة: مرجع سابق ص120.

من بين أهم مشاكل عملية الاختيار و التعيين ما يلي:¹

أ- غياب دور الموارد البشرية في المنظمة و غياب إستراتيجية واضحة يجعل عملية الاختيار و التعيين بأطر غير واضحة و عشوائية في بعض الأحيان.

ب- ضعف عملية التحليل الوظيفي بشقيها الوصفي والوظيفي و التحديد بما ينعكس على عدم دقة تحديد متطلبات الوظيفة و وظائف شاغلها.

ج- غياب أو ضعف عملية الاستقطاب مما ينعكس تهيئة مداخلات غير دقيقة لعملية الاختيار و قد يظهر ضعف العملية في جانب الإعلان عن الوظائف أو تحديد الأسواق المستهدفة أو أسلوب الجذب الذي قد يؤدي إلى التحاق أفراد غير مؤهلين لشغل الوظيفة.

د- عدم تكامل عمليات و إجراءات الاختيار فمن الأخطاء الشائعة في إجراءات الاختيار اعتماد خطوة أو عدد قليل من الخطوات في اتخاذ قرار الاختيار، كأن يرفض الفرد في المقابلة الأولية أو غيرها من الخطوات و مثل هذا القرار قد يفوت على المنظمة فرصة الحصول على مرشح بكفاءة عالية لم يمنح فرصة المرور خلال جميع إجراءات الاختيار.

هـ- إغفال المحددات البيئية القانونية و الاجتماعية مما يعرض المنظمة لمساءلة قانونية قد تحملها الكثير من التكاليف.

و- عدم كفاءة الفرد أو الأفراد القائمين بعملية الاختيار و التعيين.

س- زيادة التكاليف بسبب عدم دقة إجراءات التوظيف و استنفادها لوقت طويل قد يؤثر على طبيعة المهارات المطلوبة في المرشحين.

• يتضمن التعيين أربع نقاط أساسية هي:

1- إصدار قرار التعيين من قبل الجهة المختصة:

1 بوراش شافية: سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر 2008، ص10.

و نجد في هذا القرار مقدار الراتب و الميزات التي سيحصل عليها، و عادة ما يعين الأشخاص الجدد تحت التجربة سنة أو أقل و يجوز تمديدتها فترة أخرى، إذا ثبت عدم كفاءة المواطن في عمله.

2- التهيئة المبدئية:

تعريف الموظف بمسؤولية و صلاحيات الوظيفة التي سيعمل بها و علاقاته بالآخرين و أهداف المنظمة و سياساتها الرئيسية و علاقة عمله بها.

3- متابعة و تقويم الفرد خلال فترة التجربة:

سبق القول بأن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى سنة و يبقى الموظف خلال هذه الفترة تحت الاختبار و الملاحظة من قبل رئيسه المباشر، و في نهاية الفترة يعد الرئيس تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد، و يضع فيه تصوره بشأن تثبيته أو فصله أو تحويله إلى عمل آخر.

• تثبيت الموظف:

"بعد أن يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح و إثبات كفاءته، و يفيد تقرير رئيسه المباشر أنه جيد في عمله. تنتهي فترة الاختبار و يعين بصورة نهائية"¹.

• منهجية الاختبار و التعيين العلمية:

المنهجية هي المراحل التي تشمل عليها عملية الاختبار و التعيين التي يمر فيها المتقدمون لطلب العمل. كما تشمل على الإجراءات التي من المفروض أن تطبقها المنظمات في هذه العملية و أهم هذه المراحل هي:

المرحلة الأولى: مراجعة طلبات التوظيف و تقييمها

يستخدم على طلب التوظيف Application Blanck و يعبر عن رغبة الموارد البشرية المستقطبة في التقدم و طلب العمل في المنظمة بشكل رسمي و هو نموذج ورقي مكون من ورقة مكتوبة أو أكثر تشمل

1 بوراش شافية، مرجع سابق، ص11.

على معلومات و استفسارات من قبل إدارة الموارد البشرية عنى المستقطبين الراغبين في التوظيف و تتكون هذه المعلومات من:¹

- معلومات شخصية: الاسم، العنوان، مكان و تاريخ الميلاد، الجنس، الجنسية، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد.

- معلومات عن التحصيل العلمي: المؤهل العلمي، التخصص العام و الدقيق، الجامعات و المعاهد و الدارس التي تدرس فيها، سنوات الحصول على الشهادات العلمية.

- معلومات عن الحالة الصحية: الوضع الصحي العام، الطول، الوزن، الأمراض السابقة.

- معلومات عن الرغبات و الميول و الهوايات.

- معلومات عن الوضع الثقافي.

- معلومات عن الخبرات السابقة، المنظمات التي عمل فيها طالب التوظيف.

- اسم الوظيفة المتقدم إليها صاحب العمل.

- توقيع صاحب الطلب و تاريخ تقديمه له.

* في ضوء ما تقدم نجد أن طلب التوظيف هو مرحلة لا غنى عنها في منهجية الاختيار و التعيين و يعتبره المختصون عملية غريزة أولية للمتقدمين.

المرحلة الثانية: المقابلة الأولية

و يصطلح عليها " préliminaire interview " و هي لقاء يجري مع المتقدمين الذين نجحوا في تقييم طلبات توظيفهم في المرحلة السابقة و الغاية منه التأكد من توفر بعض المواصفات العامة المطلوبة للتعين التي لا غنى عنها و الظاهرة للعين المجردة في المتقدمين فإذا كان الاختيار من أجل التعيين في وظيفة تدريبية على سبيل المثال سيستعد أي متقدم يعاني من مشكلة ما في نقطة للكلمات و في هذه المقابلة يسأل المتقدمين عادة عن سبب تفضيلهم للعمل في المنظمة، و الدافع الذي حفزهم للعمل بشكل، و الوظيفة و

1 منصور احمد منصور: المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص95.

المتقدمين لها بشكل خاص، كما يسألون عن رغباتهم و ميولهم العامة، فمن خلال تقييم المعلومات المجموعة، يكون بالإمكان فرملة المتقدمين و استبعاد بعضهم و قبول الباقي ليستمروا في عملية الغريلة والدخول في مراحل عملية الاختيار اللاحقة.

• أنواع المقابلات:

أ- **المقابلة المعمقة:** و هنا يتم مسبقا تحديد الموضوعات التي ستكون مجالاً للمناقشة حيث يقوم المقابل باستخدام أسئلة عامة للحصول على معلومات عن هذا الموضوعات، و من أمثلة هذه المعلومات: حياة المتقدم، الوظيفة السابقة، اتجاهات رغبتي العمل و خططهم المستقبلية.....الخ.

ب- **المقابلة النموذجية:** و تستخدم نماذج من الأسئلة مصممة مسبقا بواسطة متخصصين من أجل الاختيار لوظائف معينة.

ج- **مقابلة الضغط:** يتم وضع المتقدم في ظروف غير عادية أو مواقف مربكة و ذلك من أجل ملاحظة سلوكه و تصرفاته في مثل هذه المواقف.

د- **مقابلة عكس المشاعر:** "و" تمثل هذه المقابلة مهارة خاصة في الإنصات بحيث يتمكن من يقوم بالمقابلة من النقاط بعض الجوانب العاطفية من عبارة معينة يذكرها الطرف الثاني و بحيث يعكسها مرة أخرى إليه بدون أي محاولة من جانب القائم بها لتقييم هذه العبارة أي أن نقوم بالمقابلة لا يعبر هنا عن موافقته أو عدم موافقته على العبارة التي يذكرها الطرف الثاني فهو لا يتعاطف معه و لا يدفعه بالخطأ في نفس الوقت¹.

المرحلة الثالثة: الاختبارات

فهي عبارة عن عمليات و أنشطة بهدف التعرف على مؤهلات و قبليات المرشحين تحريريا و مدى توافقها مع متطلبات الوظيفة.

1 ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2007، ص241.

و تأخذ الاختبارات أشكالاً مختلفة منها:¹

- اختبارات القدرات والمهارات: يتم فيها قياس قدرات و مهارات الفرد، و كذلك قياس درجة الذكاء و معرفة القدرات المتخصصة.

- اختبارات الأداء و إمكانات الإنجاز في الوظيفة: هنا يمكن أن يكون هذا الاختبار شفويا و تحريريا.

- اختبارات الاهتمامات المهنية: و هذه تستخدم للمهن التخصصية و الوظائف الاستشارية.

- اختبارات الشخصية: بهدف التعرف على الاهتمامات الشخصية للفرد المتقدم للوظيفة و في البعض من هذه الاختبارات يركز على الجانب السلوكي و أقيمي و الأخلاقي.

* و مهما تكن طبيعة و نوع الاختبارات المستخدمة للمفاضلة بين المتقدمين و المرشحين لوظيفة معينة يشترط أن يتميز الاختبار بالموثوقية و الصدق.

فالموثوقية: تعني توفر الثبات في المقياس بمعنى أن أداة الاختبار المعتمدة مستقرة و يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد استخدامه مرة أخرى وفق نفس الظروف و الشروط و في هذا الإطار من الضروري أن يعاد الاختبار للتأكد من مدى الثبات في النتائج و دقة القياس.

أما الصدق: فهو قدرة الاختيار على قياس ما يفترض قياسه، و أن يكون ذو علاقة بالأداء المستقبلي للوظيفة و من الضروري أن يخضع الاختبار إلى صدق المحتوى، وصدق الهيكله و صدق المعيار، وكذلك الصدق التمييزي، ففي صدق المحتوى يؤكد على ضرورة احتواء المقياس و الاختبار لكافة العناصر المرتبطة بأمر ما بمعنى ما يتضمنه من مقاييس كاملة، في حين يؤكد صدق الهيكله على التكوين، و مدى الشمولية في الاختبار و صدق المعيار يعني صحة و دقة أدوات القياس المستخدمة في الاختبار و أخيرا تمثل قدرة الاختبار للتمييز بين الجيد و الضعيف أو المرضي و غير المرضي صدق التمييز في الاختبار.

ويمكن للمنظمة أن تجري ما تراه مناسبا من اختبارات وفق اعتبارات نشاطها و نوع الوظيفة المراد شغلها

هكذا و يمكن أن نجد اختبارات للنزاهة و العدالة و غيرها.

1 منصور احمد منصور: مرجع سابق، ص96.

المرحلة الرابعة: الفحص (الكشف) الطبي:¹

تعد خطوة الكشف الطبي الخطوة ما قبل الأخيرة التي تهدف الإدارة من خلالها إلى التأكد من صلاحية المتقدم لطلب الوظيفة من الناحية الصحية و إمكانية قيامه بأداء العمل من خلال قابليته الصحية و البدنية على إنجاز المهام الوظيفية المطلوبة، و في الغالب أن هناك العديد من الوظائف تتطلب أن يتمتع شاغلها بحدود دنيا من اللياقة البدنية و الصحة النفسية، و وفقا لتلك المتطلبات يتم استبعاد الأفراد الذين لا يتمتعون منهم باللياقة البدنية أو النفسية أو الصحية للقيام بأداء ذلك العمل و يجرى قبول الأفراد ذوي الإمكانيات الصحية المناسبة.

أهداف الفحص و الكشف الطبي:

- حماية الموظف إذ يضمن وضعه في الوظيفة التي تتناسب مع حالته الصحية.
 - حماية باقي الموظفين و ذلك باستبعاد المتقدم للوظيفة للمصاب بمرض معدي، إذا أن تعيين هذا الشخص قد يؤدي زملائه في العمل ممن تضطربهم طبيعة العمل مخالطته.
 - ضمان الاستفادة من الموظف على الوجه الأكمل من وجهة نظر المنشأة تقليل تكاليف العمالة عن طريق تفادي مشاكل الغياب والمرض والحوادث للعاملين.
- و قد حدث اختلاف حول ترتيب مرحلة الكشف الطبي في مراحل الاختيار، فبعض المنشآت نضعها في المراحل الأخيرة، بينما ترى منشآت أخرى ضرورة وضعها في مرحلة متقدمة و هناك أسباب معقولة لوصفها في المراحل الأخيرة منها تقليل تكاليف المنشآت نتيجة لقلّة عدد المرشحين في المراحل الأخيرة من الاختيار و أيضا ضمان توافر معلومات عن ظروف الشخص الصحية في أقرب وقت ممكن لاستلامه العمل ذلك أنه قد تمر فترة زمنية طويلة من بداية إجراءات الاختيار حتى نهايتها، وقد تحدث تطورات في حالة الفرد الصحية خلال هذه الفترة.

1 منصور احمد منصور مرجع سابق، ص 97.

- و الخلاصة أن مرحلة الكشف الطبي يختلف ترتيبها من منشأة لأخرى تبعا لطبيعة نشاط المنشأة و أيضا لطبيعة الوظيفة والواجبات المنوطة بها، حيث أنه في بعض الوظائف قد يأخذ الفحص كمرحلة أولى مثل وظيفة قائد الطائرة حيث تزداد الحاجة إلى قوة الأبصار و سلامة جسمه من الإصابات.

المرحلة الخامسة: إصدار أمر التعيين: (قرار التعيين):¹

ما إن يجتاز المرشح خطوات الاختيار فإنه يكون قد ضمن حقه في التعيين في الوظيفة التي تقدم من أجلها و مع ذلك فإن إتمام هذه الخطوات لا يكسب المتقدم حق التعيين فيها إلا بصدور قرار التعيين من السلطة الإدارية المختصة، وقد نصت الكثير من أنظمة التعيين في المنظمات الحكومية و غير الحكومية على أن يوضع الفرد الذي يتم تعيينه تحت الاختبار لمدة زمنية محددة و لا توجد فترة قياسية متفق عليها بهذا الخصوص إلا أنها تتراوح عادة بين 6 أشهر و 1 سنة حسب ما يحدد نظام التعيين في المنظمة.

و يتمتع مبدأ وضع الفرد المتعين حديثا مدة زمنية تحت الاختيار بمزايا يمكن إجمالها بالآتي:

1- اكتشاف قدرات الفرد و مؤهلاته و سلوكه و مدى نجاحه في أداء عمله حيث أثبتت التجارب العلمية أنه ليس كل من اجتاز مراحل الاختبار بنجاح استطاعة بالضرورة أن ينجح كذلك بأدائه للعمل و سلوكه الوظيفي.

2- الإسهام في تخليص المنظمة من الأفراد الذين ثبتت عدم صلاحيتهم للعمل فيها و في الوقت المناسب، إذ أن الكثير من أنظمة العمل وقوانينه تمنع الاستغناء عن العاملين، بعد تثبيت تعيينهم بشكل دائم بدون مساءلة قانونية للمنظمة.

منصور احمد منصور: مرجع سابق، ص1100

رابعاً: الوظيفة العمومية والمصادر القانونية

تتولى إدارة الموارد البشرية في المنظمة القيام بمجموعة من الأنشطة والوظائف المتعلقة بالموارد البشري، و تتضمن أنشطتها جانبين، جانب تحاول فيه إقناع الأفراد أو الموارد البشرية بالانضمام للعمل في المنظمة ليصبحوا موظفين فيها، و جانب آخر تعمل فيه على المحافظة على هذه الموارد، و إقناعها بالبقاء في المنظمة.

تتطلب عملية توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية تفاعل مجموعة من الأنشطة المتسلسلة و المترابطة تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية و تعد وظيفة التوظيف أحد أهم الوظائف التي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية، الهدف منها هو تحقيق التوافق و الانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف من جهة و متطلبات الوظيفة الشاغرة من جهة أخرى.

يتحدد مفهوم الوظيفة العمومية بناء على فلسفة الدولة ودرجة تدخلها في الوظيفة العمومية، وعلى نظرتها للقائمين بهذه الخدمة، و النظام الذي تختاره لتحقيق غايتها.

1- تعريف الوظيفة العمومية

يعتبر مصطلح الوظيفة العمومية حديث الاستعمال في أدبيات الإدارة العمومية باللغة العربية تقابله عبارة "civil service" في اللغة الفرنسية و "fonction publique" في اللغة الانجليزية، ولقد أعطيت للوظيفة العمومية عدة تعاريف نذكر منها ما يلي:

التعريف: 01 "الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة من الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها شخص بطريقة دائمة في عمل إدارة مستهدفا الصالح العام، ومن ثم فهي لا تعد من الحقوق المالية المملوكة لشاغل الوظيفة، والتي يستطيع التنازل عنها وفقا لمشيئته"¹.

1 محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2 ، الجزائر 1989 ، ص 6.

التعريف: 02 "الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف و هي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها، فهي تبقى قائمة و لا تنتهي بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها، و القاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع"¹.

التعريف: 03 "الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموعة الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بشروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون"².

2- المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر

يعتبر قانون الوظيفة العمومية جزءا من القانون الإداري، وبهذا لا يكون للوظيفة العمومية مصادر قانونية متميزة عن هذا القانون، فهي كلها نابعة من قواعده العامة، غير أن قواعد قانون الوظيفة العمومية تتميز بخصوصية نصوصها سواء في إطار القانون الداخلي أو في إطار القانون الدولي الذي تنعكس قواعده على القاعدة القانونية الوطنية، وتتمثل المصادر القانونية للوظيفة العمومية في الجزائر فيما يلي:

المصادر الوطنية:

تتنظم القواعد القانونية لمنظومة الوظيفة العمومية على شكل هرمي تترتب فيه هذه القواعد على أساس احترام مبدأ تدرجها بحيث يعلو هذا الهرم القواعد الدستورية، ثم يليه التشريع العادي و في اللوائح التنظيمية دون أن ننسى دور الاجتهاد القضائي.

• الدستور

الدستور هو القانون الأساسي للدولة و هو الذي يضع المبادئ العامة لها من حيث شكلها ومهامها، كما يتولى أيضا تنظيم سلطات الدولة و اختصاصات كل منها، وهو بذلك المسؤول الأول عن وضع الدلائم التي يقوم عليها المجتمع الجزائري ولا يجوز لأي نص قانوني مخالفة نصوصه لأنه التشريع الأسمى في الدولة

1 أبو زيد فهمي ، وسائل الإدارة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1994 ، ص 35.

2 Essaid taib . Droit de la fonction Publique. Edition distribution Houma Alger 2003 P11

ويحتوي الدستور على عدد قليل من قواعد التحكم في المنظومة القانونية للوظيفة العمومية مباشرة، لكن هذه القواعد تعتبر هامة و أساسية نظرا لما تحدده من مبادئ و أحكام عامة و يضع على أساسها المشرع النصوص القانونية ومن بين هذه القواعد ما تضمنها دستور 1996 ونذكر منها ما يلي:

- ما جاء في المادة 122 من دستور 1996 و التي توكل صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية إلى البرلمان، وقد نص على ذلك البند 26 من هذه المادة حيث نص على:
" ..الضمانات الأساسية، للموظفين والقانون الأساسي العام للتوظيف العمومي "فنظرا لأهمية القانون العام للوظيفة العمومية لما يحتله من مكانة في تجسيد نشاط الدولة و في مختلف القطاعات التي تخضع لأحكام قانون الوظيفة العمومية أوكلت مهمة التشريع في هذا المجال على السلطة التشريعية، كما خصص لها التشريع في مجال حماية حقوق و حريات الموظفين".

- المادة 123 من الدستور 1996 المتعلقة بالمجالات المتخصصة للتشريع عن طريق القوانين العضوية.
- المادة 51 من الدستور 1996 و التي تنص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة.

- وود في نص المادتين 78 و 85 من الدستور 1996 على مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، حيث نصت المادة 78 على صلاحيات رئيس الجمهورية في مجال التعيين.

أما المادة 85 من دستور 1996 فنصت في بندها الخامس على صلاحيات رئيس الحكومة في مجال التعيين في بعض الوظائف العمومية في الدولة، والتي تقابلها المادة 85 وبالضبط في البند الرابع من الدستور 2008 وقد تم التصييص على هذا التعديل في المادة 08-09 المضمن تعديل الدستور، حيث نص البند الرابع من المادة 85 من دستور 2008 على "... يعين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية ودون المساس بأحكام المادتين 77 و 78 ..."

نشير هنا إلى أن رئيس الحكومة وبموجب التعديل الذي طرأ على الدستور 1996 أصبح يطلق عليه لقب الوزير الأول.

- وفي إطار حماية الحقوق و الحريات الأساسية نص المادة 56 من الدستور 1996 على الحق النقابي، كما نصت المادة 57 منه على الحق في الإضراب لكن في إطار ما يسمح به القانون.

• التشريع العادي: (القانون)

يحتل التشريع العادي مكانة هامة في مجال سن القوانين والقواعد المتعلقة بالوظيفة العمومية، كما سبق وأشرنا فإن الدستور نص في مادته 122 صراحة على أن البرلمان هو الجهة التي توكل لها صلاحيات التشريع في مجال الوظيفة العمومية، وهذا نظرا للأهمية القصوى التي تتميز بها القاعدة القانونية للوظيفة العمومية، يرتكز قانون الوظيفة العمومية في الجزائر على أربعة نصوص هي:

أ- الأمر الرئاسي رقم 09-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ب- القانون العام للعمال (SGT) الصادر في 05 أوت 1978 والذي ألغى - رقم 12 - 78 والذي ألغى الأمر رقم 66-188 وهذا طبقا لما جاء في نص المادة 216 من القانون رقم 78-12 غير أن هذا لا يأتي مرة واحدة بل يكون تدريجيا وعلى وتيرة بطيئة تبعا لتطبيق القانون العام للعمال أي صدور النصوص التطبيقية لذلك، هذا القانون (78-12) تم إلغاؤه بالنسبة للعمال بالقانون رقم 90-10 المتعلق بالعلاقات الفردية لعمل.

ح- بعدها صدر المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي

لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

خ- المتضمن القانون 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام

للوظيفة العمومية الذي تطبق أحكامه على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الإدارات و المؤسسات العمومية.

• التنظيم:

إن السلطة التشريعية لا يمكنها تقرير التفاصيل التنظيمية بنصوص قانونية خاصة تتعلق بالحقوق و الالتزامات التي تترتب على علاقات عمل في إطار وظيفة عمومية، وذلك لأن تشريع القوانين الخاصة بالوظيفة العمومية تثير كثيرا من المسائل الفنية ما حتم ترك أمر تنظيم هذه المسائل العملية والفنية إلى الوسيلة الأكثر مرونة وفعالية وهي النصوص التنظيمية على اختلاف درجاتها.

" فالتنظيم يهدف إلى تحديد شروط تطبيق التشريع و به يتم وضع القانون الأساسي والخاص بكل فئة (corps) كشروط التعيين في بعض الوظائف العمومية، وتحديد الراتب لها وهذا متعلق بالمراسيم أما القرارات فتعمل من أجل التعيين في درجة تنظيم طرق التسيير أو مسابقات التوظيف... الخ"¹.

• الاجتهاد القضائي:

"يشكل الاجتهاد القضائي إلى جانب القانون والتنظيمات مصدرا آخر للقانون المتعلق بالوظيفة العمومية فالمحاكم تفسر النصوص القانونية بمعناها الدقيق وتكمل نواقصها وتنشئ أحيانا قواعد قانونية جديدة فيما لا نص فيه ، ويتميز القانون الإداري بالاعتماد على الاجتهاد القضائي نظرا لطبيعته المرنة، وقد ظهر ذلك جليا وأكثر في القضاء الفرنسي وتقوم الأحكام والقرارات القضائية بدور هام في إنشاء وصياغة قواعد قانون الوظيفة العمومية وترسيخ بعض المبادئ والأحكام التي كثيرا ما تتحول إما بعد حيازتها لحجية الشيء المقضي فيه أو بعد تبنيها من قبل الهيئات التشريعية والتنفيذية إلى قواعد قانونية أو تنظيمية"².

ويعود دور القضاء في أداء هذه المهمة الأساسية إلى دوره المتمثل على الخصوص في تطبيق القانون وتفسيره واستكمال النقص الذي يشوب بعد قواعده ، وبالرغم من التردد الذي أبداه الفقه في تصنيف هذه الأحكام بين المصادر الرسمية، باعتبار أن مبدأ الفصل بين السلطات لا يخول المحاكم صلاحية التشريع إلا أن هناك شبه إجماع بين الفقهاء على تصنيف هذه الأحكام ضمن المصادر الرسمية للقانون وهذا بحجة أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب وهو بذلك ملزم بإصدار أحكامه والاجتهاد في إيجاد الحلول للقضايا

1 لوران بلان، مرجع سابق، ص66.

2 أبو زيد فهمي، مرجع سابق، ص156.

المعروضة عليه حي ولو لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي يستند إليه بالنسبة لعلاقة موضوع النزاع و الاعتبار ناكرا للعدالة.

3- المبادئ العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية

إن الالتحاق بالوظيفة العمومية تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية القائمة بعملية التوظيف ، و تتمثل هذه المبادئ فما يلي:

أ- مبدأ المساواة في التوظيف:¹

يقصد بمبدأ المساواة في مجال الوظيفة العمومية تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق و متطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة و المعلن عنها.

إن مبدأ المساواة بين البشر و جميع الميادين، أقرته جميع الأديان السماوية و خاصة الدين الإسلامي حيث أكد عليه و هذا ما يظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه و سلم في حديثه الشريف: " إن ريكم واحد و أباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي و لا لعجمي على عربي ، و لا لأحمر على أسود إلا بالتقوى"، و يقول عمر رضي الله عنه " قد ولدتهم أمهاتهم أحرارا" كما كان الرسول صلى الله عليه و سلم و خلفاؤه الراشدون حريصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبعدين العنصرية العرقية و التمييز الاجتماعي بين البشر.

أما في المنظور الغربي فقد ظهر هذا المبدأ لأول مرة أثناء الثورة الفرنسية للحد من الفوارق التي كانت سائدة بين المواطنين و تحقيق المساواة بينهم أمام القانون و أمام المسؤوليات العامة و من ثم فتح أبواب تولي الوظائف العمومية لكافة المواطنين و دون أي تمييز و من أي نوع ، و قد اسهم مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية من المبادئ المعلنة في إعلان حقوق الإنسان و المواطن الصادر سنة، 1789 و الذي نص على هذا المبدأ في المادة السادسة منه: " إن جميع المواطنين متساويين في نظر القانون هم سواسية

1 : الوظيفة العام، ترجمة انطوان عبدو، مطبعة عويدات، ط1 ، بيروت، 1973، ص 48.

في الوصول إلى المراكز و الوظائف تبعا لإمكاناتهم ومن غير أي تفریق فيما يميزهم من فضائل ومواهب این عم على كل المواثيق و دساتیر العالم.

ب- مبدأ الجدارة في التوظيف:

یقتضي الرفع من مستوى أداء الإدارة العمومية اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها، لذا لابد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.

يعرف ثوري مبدأ الجدارة انه: "أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو

الجدارة".1

إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله: " إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها".

لأنه بدون موظف كفاء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وان تحسن وضع أنظمتها، ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول: " انه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان أعمالهم ، وإلا باءت كل خطط الدولة بالفشل وانهار بناؤها تبعا لذلك"، فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأجدر كما أبعث المحسوبية في التعيين، وأكد التزام الموظف بتحقيق الصالح العام، ثم إن توسع مبدأ ديمقراطية الإدارة أمام المواطنين دون التفرقة بينهم إلا بالكفاءة والاستحقاق ويتم تحقيق مبدأ الجدارة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات من جهة وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار والتعيين من جهة أخرى.

1 حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة (أصولها، أساليبها و إصلاحها)، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة 1990ص58.

خامسا: طرق التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية

إن الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي يكون بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية.

ونشير إلى أن المرجع الأساسي الذي يتم الاستعانة به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات، الامتحانات و الاختبارات المهنية لدى المؤسسات و الإدارات العمومية المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004 .

وفيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات، كل على حدى مع محاولة التعريف بكيفية إجراء وتنظيم كل منها:

1- التوظيف الداخلي في ضل الوظيفة العمومية:

من أولى العمليات التي تقوم بها المؤسسة من اجل سد رغباتها من المورد البشري - اليد العاملة - اللجوء إلى التوظيف الخارجي:

أ- التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الاختبارات:

يتم اختبار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الإختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة، ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات و النتائج التي تحصلوا عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة العمومية المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة و المراد شغلها، ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال المرور بمرحلتين تتمثل في:

المرحلة الأولى:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، والمتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية والبلديات ، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية ، محلية) ، والذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية (حسب الحالة) للوظيفة العمومية في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار أو المقرر في أجل لا يتعدى خمسة عشر (15) يوم من تاريخ التوقيع عليه وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 95-293 كما يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية إرفاق قرارات أو مقررات فتح المسابقات و الاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية.

ثم يأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح مسابقة على أساس الاختبار كما يلي: " يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة وذلك في يومية وطنية باللغة العربية وأخرى باللغة الفرنسية ، ويجب ألا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول والإشهار الثاني خمسة (5) أيام¹ ، كما يجب إلصاق إعلان التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار في مقر المؤسسة المعنية بالتوظيف، وكذا بمقر مركز أو مراكز الامتحان، " ومن جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إجراء إشهار المسابقات و الاختبارات المهنية أيضا على موقع الانترنت ' الخاص بالمديرية العامة للوظيفة العمومية .

يشرع المترشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشحهم ابتداء من أول إشهار وترفض الإدارة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الأجل المحدد 45 (يوما) بعد انتهاء المدة.

المرحلة الثانية:

1 التعليمات الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل و تتمتع التعليمات المشتركة رقم 8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 ، المتعلقة بكيفية تنظيم و إجراء المسابقات ، الإمتحانات و الإختبارات المهنية ، ص1994.

يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخول لها قانونا بتنظيم المسابقات على أساس الاختبار ويرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير للمسابقة، وتحسبا للاختبارات الكتابية تجتمع اللجنة المكلفة باختبار المواضيع حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاثة مواضيع مختلفة في كل مادة ، يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة ، وهنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة يجب أن لا يكونوا معنيين بالمسابقة أو لهم صلة قرابة مباشرة مع أحد المترشحين عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية ومن تصحيحها تجتمع لجنة القبول على مستوى مركز الامتحان وتتحقق من مدى مطابقة نقاط المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية أي الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 10/20 ودون الحصول على علامة إقصائية.

يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء، وتسلم نسخة منه إلى ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية، وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات والامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به المترشحون للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية قد تم إلغائه ابتداء من 3 ماي 2006 يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية في أجل لا تقل عن 15 يوما ودون أن تتجاوز شهرين على أن يتم الإعلان عن الناجحين نهائيا قبل 30 نوفمبر من كل سنة مالية. يتم انتقاء أعضاء لجنة اختيار مواضيع الاختبار الشفوي من طرف رئيس المركز من بين أساتذة المركز أو أي شخص يتمتع بالكفاءة والمؤهلات المطلوبة في المواد المعنية على أن لا يكون لأعضاء اللجنة أي صلة بأحد المترشحين. بعد الانتهاء من الاختبار الشفوي تدون العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين وتكلف الأمانة التقنية بتدوين علامات الاختبارات الكتابية والشفوية على كشف النقاط وحساب المعدل العام لكل مترشح، كما تعد القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق المترشحين الذين لم يحصلوا على علامة إقصائية وتحصلوا على معدل يفوق أو يساوي 20/10 بعدها يتم استدعاء اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية للمداولة، حيث تقوم هذه

اللجنة بالتحقق من كافة الإجراءات المتبعة من بداية المسابقة والى غاية الإعلان عن النتائج¹.

ب- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات:

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة، ويعتمد هذا النمط من التوظيف على خمسة معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 وتتمثل هذه المعايير في:

1- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.

2- تكوين مستوى أعلا من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.

3- الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.

4- لخبرة المهنية.

5- نتائج المقابلة مع لجنة الاختيار².

ولكون أن المرحلة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات، هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات، والتي تم التطرق إليها في العنصر الأول. غير أننا نشير هنا إلى أن المدة المخصصة لفتح المسابقة و تنظيمها تختلف، بحيث تنظيم المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

2- التوظيف الخارجي في ضل الوظيفة العمومية:

1التعليمية الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل و تتم التعليمية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 ، المتعلقة بكيفية تنظيم و إجراء المسابقات ، الإمتحانات و الإختبارات المهنية ، ص1994. 2 المرسوم التنفيذي: 95-293 مرجع سابق، ص8

يعتبر الموظفون الحاليون بالمنظمة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في شغل المناصب الشاغرة لديها، مما يعني انه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة، عن طريق الترقية ، حيث تشكل الترقية دعامة أساسية في المسار المهني للموظف وحدثا هاما في حياته المهنية ، ويتجسد ذلك من خلال آلياتها التي تسمح بضمان وتساوي حظوظ الموظفين في صعود إلى إحدى الدرجات السلم الوظيفي تشكل حافزا لتقديم الحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي،

• الترقية في الرتبة:

من ضروري أن تسهر إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة على وضع نظام جيد ومعروف لترقية الموظفين، وهذا نظرا للأهمية التي تحتلها التقنية سواء للمنظمة أو الموظف لذا يجب إعطاءها حقاها من الاهتمام من خلال التزام الجدية والدقة في وضع معايير وأسس سليمة تتم على أساسها.

يعتمد هذا المعيار على المزج ما بين أسلوب الترقية على أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما وتجنب عيوب التطبيق المطلق لكل من أسلوب الأقدمية والكفاءة، ومن مزايا هذا المعيار في الترقية انه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تتطلق دون أن يحده إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة (الأقدمية) وفي نفس الوقت سيراعي اعتبار الأقدمية، ومن ثم يكون للموظفين القدامى نصيب من الفرص المتاحة للترقية.

ولنجاح نظام الترقية يجب مراعاة النواحي التالية:¹

➤ ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح مسؤولية الوظائف وشروط الواجب توفرها

في من سيشغلها.

➤ ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى، وأن تكون هذه القاعدة معروفة لكل

الموظفين بالمنظمة.

1 صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية و العملية) (الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 361.

- ضرورة وجود برنامج لتدريب و تنمية الموظفين، الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى
- ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل في المنظمة.

الترقية من أهم أعمدة الوظيفة العمومية وعليها يوقف حسن سير العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية، فقد أحاطها المشرع الجزائري بأهمية كبيرة، وهذا قصد دفع الموظفين على بذل الجهد والرفع من مستوى أدائهم، وهذا ما يظهر من خلال ما تضمنته النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر من مواد تناولت موضوع الترقية.

1- الترقية في الدرجة (التدرج الوظيفي):¹

يقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية، وتبعاً لتتقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، أو بعد إجراء دورة التكوين مما يعني إن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية و خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى فإنه يمكن ترفيتهم في الدرجة.

نشير إلى أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب، فضلا عن كون إن الترقية حق من حقوق الموظف وهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تتقيط السلطة المعنية.

وإذا كانت الترقية في الدرجة تتم في الانتقال من درجة أعلى مباشرة، فإنها تتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة وثائق و هي: المدة الدنيا، المدة المتوسطة، و المدة القصوى هذه الوثائق تتوزع على اثني عشر 12 درجة.

1 محمد رفعت عبد الوهاب : مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت 2002 ص42

نشير إلى أن الترقية في الدرجة لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة التي يمارسها الموظف بل يترتب عليها فقط زيادة في الراتب، فضلا عن كون إن الترقية حق من حقوق الموظف وهي تمنح بقوة القانون بعد توفر شرط الأقدمية مع الأخذ بعين الاعتبار تنقيط السلطة المعنية.

لقد نصب جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها الأمر رقم 03-06 الذي نص في المادة 106 ومنه هذا النوع من الترقية، حيث جاء نص المادة 106 من هذا الأمر كما يلي: " تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة، و تم بصفة مستمرة حسب الوثائق والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

خلاصة الفصل الثالث:

إن المهام المنوطة بالموظف العمومي تكتسي أهمية كبيرة باعتبارها تساهم في ضمان استقرار الدولة و استمرارها لذا وجب اعتماد إطار قانوني محكم و مدروس لنظام الوظيفة العمومية يهدف إلى تنظيم و تحسين سير العمل الذي يؤديه الموظف العمومي بصفة متزنة وعادلة تضمن محاربة الانحراف والرداءة داخل الإدارة العمومية و يسمح له بممارسة حقوقه و واجباته.

إن فعالية الهياكل و التنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام و المسؤوليات الملقاة على عاتقها، و إن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب.

فعملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية، ثم يتم اختيار و تعيين الموظفين العموميين في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وفقاً للإجراءات والخطوات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقوانين الخاصة بمختلف الأسلاك، وكذا التعليمات والناشير التي تصدرها المديرية العامة للوظيفة العمومية وإن مخالفة أحد هذه الإجراءات سيؤدي حتماً إلى إلغاء المسابقة و بالتالي إلغاء عملية التوظيف التي قامت بها الإدارة أو المؤسسة العمومية المعنية، فسياسة التوظيف المطبقة بالإدارات العمومية الجزائرية ليست مبنية على أسس علمية و موضوعية، و هذا ما جعلها تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة و الاحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها و بالتالي تساهم إلى حد بعيد في عدم فعالية الأجهزة الإدارية الجزائرية.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولاً: مجالات البحث

(1) المجال المكاني

(2) المجال الزمني

(3) المجال البشري

ثانياً: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

(1) المنهج المستخدم في البحث

(2) الأدوات المستخدمة في البحث

أ. الملاحظة وكيفية استخدامها

ب. المقابلة وكيفية استخدامها

ج. الاستمارة وكيفية استخدامها

د. العينة المستخدمة

أولاً: مجالات البحث

1- المجال المكاني:

أ- أصل التسمية:

" يرجع اسم بئر العاتر إلى فترة الفتح الإسلامي لشمال إفريقيا إذ تقول الرواية أنه عند شعور الكاهنة البربرية بالهزيمة أمرت جنودها بسكب كمية هائلة من العطور في بئر لا تزال قائمة إلى اليوم وتسمى باسمها، في محاولة يائسة منها لهزم الفاتحين المسلمين وحرمانهم من الماء وعند وصول الفاتحين بقيادة حسان بن نعمان إلى البئر بعد فرار الكاهنة وقتلها فيما بعد، بعد رفضها الاستسلام وجدوا المياه معطرة فسموا البئر (بئر العاطر) ومع مرور الأزمنة حرفت بئر العاطر إلى بئر العاتر"¹.

ب- بلدية (بئر العاتر)

كانت بلدية بئر العاتر أثناء الفترة الاستعمارية مقسمة إلى بلديتين هما: بلدية أولاد سيدي عبيد، وبلدية بحيرة الأرناب، وبقيت حتى الاستقلال مقسمة إلى بلديتي جبل العنق وبئر العاتر.

وفي سنة 1985، قررت الوزارة إدماجها تحت اسم بلدية بئر العاتر، حضر تدشينها والي الولاية السابق السيد: شريف رحمانى، ورئيس الدائرة (محمد بوسلسلة) ورئيسا بلديتي بئر العاتر وجبل العنق سابقا، بالإضافة إلى رئيس قسمة جبهة التحرير الوطني (بوراس أحمد) ورئيس أحادية جبهة التحرير الوطني (الطاهر فارس).

1 موسوعة ويكيبيديا www.wikipedia.com تم الإطلاع بتاريخ: 2019/05/10 على الساعة 16.00.

ت-الموقع والسكان (بئر العاتر):

تقع البلدية في الجهة الجنوبية الشرقية من ولاية تبسة، يحدها شرقا الحدود التونسية وغربا بلدية تليجان، وشمالا صفصاف الوسرى والعقلة المالحه، وجنوبا بلدية نقرين، تقدر مساحتها الإجمالية بـ1518 كم²، وتبعد عن الولاية بحوالي 89 كم، كما يسودها مناخ قاري شبه جاف، يتميز بالجفاف والبرودة شتاء والحرارة صيفا، ويقدر متوسط التساقط بها من 100 إلى 200 ملم، ويغلب عليها الطابع السهبي حيث تتميز بالاستواء عموما ويقدر عدد سكانها بـ77735 نسمة (إحصائيات السكان والسكن لسنة 2008).

ث-الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

لكل مؤسسة هيكل تنظيمي تتبعه في تسيير أعمالها وفي هذا الجزء من الدراسة سوف نختم بصف الهيكل التنظيمي لبلدية بئر العاتر، حيث تتوزع الواجبات والمسؤوليات على ثلاث مديريات يعملون تحت إشراف ومراقبة الأمانة العامة.

- إن رئيس المجلس الشعبي لبلدية بئر العاتر :

- بمقتضى الأمر رقم: 136/66 المؤرخ في: 02 جوان 1966 المتضمن القانون العام للتوظيف العمومي.

- بمقتضى القانون رقم: 08/90 المؤرخ في: 07 أبريل 1990 المتعلق بقانون البلدية.

- بمقتضى المرسوم رقم: 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- بمقتضى المرسوم رقم: 26/91 المؤرخ في 02 فيفري 1991 القانون الأساسي بالعمال المنتمين لقطاع البلديات.

- نظرا للقرار الوزاري المشترك رقم 27/69 المؤرخ في 11 أكتوبر 1981 المتضمن التنظيم الإداري لمصالح البلدية.

- نظرا للمداولة رقم 28/م ش ب / 99 المؤرخة في 24 ماي 1999 والمصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1999 والمتعلقة بالهيكل التنظيمي للبلدية.
- وباقتراح من السيد / الأمين العام للبلدية.

*** يقرر ***

1- الأمانة العامة:

يرأسها الأمين العام، ومن بين مهامه: (الإشراف على جميع الأعمال الإدارية بالمؤسسة، الحرص على التنسيق بين مديريات المؤسسة، الاتصال الدائم مع الدائرة والولاية.

2- مديرية التنظيم والشؤون الاجتماعية:

يرأسها مدير يشرف على تسيير مصلحتي السكان والحالة المدنية والتنظيم والمنازعات، حيث تتكون مصلحة السكان والحالة المدنية من عدة مكاتب تهتم ب(إحصاء السكان والسكن، إحصاء الناخبين واستخراج بطاقة الناخب، الإشراف على النشاطات الاجتماعية والثقافية)، أما مصلحة التنظيم والمنازعات فتتكون من مكاتب تهتم بالحرص على الجانب التنظيمي بين وثائق الحالة المدنية، حل المنازعات بين العمال في المؤسسة وبين المؤسسة والمؤسسات الأخرى، وكذا متابعة الصحة العامة للمواطنين بالتنسيق مع المصالح الاستشفائية).

3- المديرية التقنية:

تتكون من ثلاث مصالح: يرأسها مدير يشرف على الجانب التقني لأعمال البلدية، حيث تهتم مصلحة التصليح والصيانة ب(جمع ومعالجة النفايات المنزلية، وصيانة معدات وآليات المؤسسة بالمدينة ومتابعتها، وتساعد في إعداد الجانب التقني للصفقات...).

4- مديرية الإدارة المالية:

تتكون من مصلحتين يرأسها مدير يشرف على الجانب الإداري والمالي للمؤسسة وهما كالآتي:

أ- مصلحة التسيير المالي:

تهتم بـ(إعداد الميزانية، صرف رواتب العمال، ضبط فاتورات بمصاريف المؤسسة، الإعداد

للفقعات... الخ)

ب- مصلحة التسيير الإداري:

تتكون من عدة مكاتب تهتم بالتسيير الإداري لأمالك البلدية، من بينها مكتب تسيير المستخدمين

الذي يهتم بمتابعة شؤون العمال منذ التحاقهم بالمؤسسة حتى انتهاء خدمتهم وتتمثل نشاطاته في الآتي¹:

- إعداد المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية.

- متابعة ملفات الموظفين والاهتمام بشؤونهم من حيث (تسجيلهم في مؤسسة الضمان الاجتماعي، ترقيةهم،

نقلهم، إحالتهم على التقاعد...).

- المتابعة اليومية (تسجيل الحضور والغيابات، استلام طلبات العطل، والأيام التعويضية، وتسييرها...).

2- المجال الزمني:

لقد إستغرق البحث الميداني ببلدية بئرالعائر ولاية تبسة مدة أربعة عشرة يوما (2019/04/21)

وفق مرحلتين:

أ- المرحلة الأولى: كانت هذه المرحلة في مدة أربعة أيام(2019/04/21) - (2019/04/24) قمنا

خلالها بدراسة إستطلاعية حيث بدأنا بالتعرف على موظفي وعمال المؤسسة والإطلاع على الوثائق

لأخذ المعلومات العامة وذات الخصوصية، مع موضوع البحث والتي تشمل تاريخ إنشاء المؤسسة

وممثلين في الفرع النقابي وكذا ومختلف أصناف العمال.

1 مصلحة تسيير المستخدمين ببلدية بئر العائر.

ب- المرحلة الثانية: كانت هذه المرحلة في مدة عشرة أيام (2019/04/25) – (2019/05/14) وتخلل هذه المرحلة من البحث توزيع الاستمارات ثم الرجوع إلى الموظفين لجمع الاستمارات الموزعة عليهم.

3- المجال البشري:

يمثل المجال البشري عدد الأفراد العاملين بالمؤسسة التي أجرينا فيها هذه الدراسة حيث يقدر العدد الإجمالي بـ: 534 موظف بموزعين على مختلف المصالح والتخصصات، موزعين على:

أ- أعوان تأطير.

ب- أعوان تحكم.

ت- أعوان تنفيذ.

ثانيا: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

1- المنهج المستخدم في البحث:

إن المنهج بصفة عامة عبارة عن إستراتيجية تقوم وتعتمد على مجموعة من الأسس والقواعد الموضوعية والمنهجية التي يستفاد منها في تحقيق أغراض وأهداف البحث، حيث تعتبر الظاهرة المراد دراستها، والبحث في مكوناتها عن طريق أولوياتها وصولا إلى مخرجاتها الأساسية في تحديد نوع المنهج المتبع والمستخدم وذلك نظرا لتعدد المناهج واختلاف وتباين الظواهر.

وبهذا ارتأينا في بحثنا هذا الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لمدى اتساقه مع الظاهرة المدروسة داخل التنظيم، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها كما يعرف هذا المنهج بأنه عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، إلا أننا يمكن أن نعتبر الأسباب الموضوعية التي دفعتنا إلى اختيار هذا المنهج في بحثنا هي عدة اسباب نذكر منها:

- طبيعة الموضوع أي أن الموضوع المراد دراسته هو وصف لظاهرة تمثلت في معرفة تأثير العمل النقابي في عملية التوظيف وذلك ببلدية بئر العائر ولاية تبسة حيث في دراستنا وانطلاقا من استخدام المنهج الوصفي بتفحص الموقف المشكل ودراسته دراسة وافية وذلك عن طريق القيام بزيارة إستطلاعية للمؤسسة وكيفية تحكم المسؤولين وأصحاب العمل بزمام الأمور داخل التنظيم ، كما حدثت في هذه المرحلة علاقة مع العمال وهذا عن طريق الملاحظة بالمعايشة.

2- الأدوات المستخدمة في البحث:

أ- **الملاحظة و كيفية إستخدامها:** " تعتبر الملاحظة من أهم أدوات ووسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث إلا أنها تكتسي طابعا متميزا وموقعا استراتيجيا عند تموقعها ضمن فلك المنهج الوصفي ،الذي يعتمد بالأساس وبالدرجة الأولى على الملاحظة ومدى دقتها و فعاليتها لرصد الظواهر والممارسات والسلوكيات بطريقة واقعية، للمس السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين، من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم"¹، وأيضا في الحالات التي يرفض بعض المبحوثين الإدلاء بإجاباتهم، وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة إنطلاقا من القيام بالدراسة الإستطلاعية لبلدية بئر العائر عن طريق التنقل عبر مختلف مصالح المؤسسة، فتتم ملاحظة العمال أثناء العمل والوقوف على سلوكياتهم المختلفة.

كل هذه العمليات باختلاف مسمياتها وارتباطاتها شكلت لدينا ملاحظات واقعية تم توظيفها في صياغة أسئلة الاستمارة ومحاولتنا تقديمها بصورة - نوعا ما - موضوعية وعلمية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الملاحظة بالمعايشة مكنتنا من رصد ردود أفعال عينة البحث إزاء القضايا المثارة وملاحظة مدى رضاهم عن وضعهم المهني، وعلاقتهم بالنقابة للتصديق على مصداقية إجاباتهم.

1 محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، مصر، المكتب الجامعي الحديث، 2015،

ب-المقابلة وكيفية استخدامها:

"تعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بموضوع البحث، نظرا لما تقدمه من إجابات واقعية وموضوعية لتصورات نظرية وصولا إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة، الوضوح وبخاصية التعميم"¹.

عند قيامنا بجمع المعلومات والبيانات عقدنا في بادئ الأمر مقابلات غير مقننة (حرة) مع الأطراف المعنية والفاعلة خلال الدراسة الإستطلاعية لتتضح لنا وتبين الصورة النهائية لاستمارة البحث في صورتها النهائية حيث قمنا بهذه المقابلات الحرة في أماكن العمل مع العمال للوقوف على تبني الأسلوب الأوضح والصيغ الأمثل لطرح الأسئلة.

قمنا بطرح جملة من الأسئلة التي تخص موضوع البحث على العمال وشرح الأسئلة وكيفية الإجابة عنها في حالة تعدد الإجابات حتى يتمكن المبحوثين من فهم الأسئلة وتقديم معلومات موافقة لها.

ث- الاستمارة وكيفية استخدامها:

لا جدال في اعتبار أن الاستمارة ذات ميزة وخصوصية معينة باعتبارها أداة فاعلة في عملية جمع البيانات ولكونها تنطوي على مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بصياغتها لتمكنه من الحصول - بنوع من الثقة والوضوح- على مخرجات في شكل إجابات تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث للتصديق على موضوع بحثه.

لقد تم تصميم الاستمارة وفق موضوع البحث واتساقا مع تساؤلات الدراسة، حيث حاولنا مراعاة جانب التسلسل المنطقي والمنهجي للأسئلة بأسلوب واضح ومفهوم وقريب من مستوى عينة البحث حيث قمنا بإختبار الاستمارة الأولية في شكل مقابلة بسيطة ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية لتمحيص الأسئلة وتبيان

1 محمد شفيق: نفس المرجع السابق ص52.

مدى مصداقيتها ومرونتها للخروج بإستمارة نهائية ثم اخضاعها لرؤية نقدية أكاديمية لبعض الأساتذة للخروج باستمارة نهائية تمت المصداقية على أسئلتها وتم طرحها على المبحوثين.

* تحتوي الإستمارة على 25 سؤالاً مقسمين عبر 04 محاور معبرة عن فرضيات البحث الذي نحن بصدد قراءته، وهي على الشكل التالي:

المحور الأول: يشتمل على بيانات شخصية وعامة حول العمال، حيث يحتوي على 07 أسئلة مرقمة من 1 إلى 07.

المحور الثاني: يشتمل على بيانات حول مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على عملية الاستقطاب، تم التعبير عنها رقمياً من خلال 06 أسئلة مرقمة من 01 إلى 06، هي أسئلة تغطي التساؤل الأول لموضوع البحث.

المحور الثالث: يحتوي على معلومات تتعلق بتأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار، مرقمة من السؤال 01 إلى 06 أي 06 أسئلة تغطي التساؤل الثاني لموضوع البحث .

المحور الرابع: يتضمن بيانات حول تأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين مرقمة من السؤال 01 إلى السؤال 06، أي 06 أسئلة تدور حول التساؤل الثالث لموضوع البحث.

د- العينة المستخدمة:

أ- مفهوم العينة:

يمكن تعريف العينة على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، فالعينة تمثل جزءاً من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات ويتم اللجوء إليها عندما تغني الباحث عن دراسة كافة وحدات المجتمع.

ب- عينة الدراسة:

ارتأينا إلى اختيار عينة عشوائية طبقية بتوزيع متناسب، ممثلة في حدود وأهداف البحث، وهذا لعدم تجانس مجتمع البحث وتشابه داخل المؤسسة فكل فرد يشغل وظيفة معينة فمنهم الأعوان الإداريين ومنهم المتصرف الإداري ومنهم الملحق الإداري لهذا نجد عدم تجانس بين مفردات العينة.

***-العينة وكيفية اختبارها واستخدامها:**

أ-تحديد وحدة العينة:

وتتمثل في موظفي بلدية بئر العاتر بولاية تبسة

ب-تحديد حجم العينة:

حيث وقع اختيارنا على 33.21% من مجموع موظفي كل طبقة من الطبقات، ليصبح العدد

الإجمالي للعينة المختارة 180 موظفا من مجموع 542 موظفا.

ج-تحديد نوع العينة:

تم اختيارنا للعينة العشوائية الطبقية بتوزيع متناسب ، لكون مجتمع البحث غير متجانس، وتم سحب العينة بواسطة الأرقام العشوائية، بعدد حجم العينة مع مراعاة الشروط لعدم الوقوع في مشاكل منهجية، تؤثر على موضوعية الاختيار لمفردات العينة المراد بحثها.

وقد تم تخصيص ثلاث طبقات وهي:

- أعوان تأطير.

- أعوان تحكم .

- أعوان تنفيذ.

وفيما يلي جدول يوضح توزيع العينة عبر الطبقات السالفة الذكر:

جدول (1): يوضح توزيع العينة عبر الطبقات

الطبقات	مجموع الموظفين	النسب المئوية المختارة	عدد مفردات العينة
تأطير	24	33.21%	08
تحكم	45	33.21%	15
تنفيذ	473	33.21%	157
المجموع	542	33.21%	180

$$\text{تأطير: } 08 \text{ مفردة} = \frac{24 \times 33.21}{100}$$

$$\text{تحكم: } 15 \text{ مفردة} = \frac{45 \times 33.21}{100}$$

$$\text{تنفيذ: } 157 \text{ مفردة} = \frac{473 \times 33.21}{100}$$

$$08 + 15 + 157 = 180$$

المجتمع الكلي لمجتمع البحث: 542 .

منها 180 مفردة، أي موظف يمثل عينة البحث.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: تفريغ وتحليل البيانات

أولاً: تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها:

- 1) تفريغ البيانات الشخصية والعامة وتحليلها.
- 2) تفريغ البيانات المتعلقة بمساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على الاستقطاب.
- 3) تفريغ البيانات المتعلقة بتأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار.
- 4) تفريغ البيانات المتعلقة بتأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين.

ثانياً: التحليل الجزئي لنتائج البحث

- 1) نتائج البحث والمقارنة بالدراسات السابقة.
- 2) التحليل السوسيولوجي للدراسة.

خلاصة الفصل

1) تفريغ البيانات والتعليق عليها:

1- المحور الأول: البيانات الشخصية والعامية وتحليلها:

جدول رقم 02: التوزيع الجنسي لعينة البحث

الإحتمالات	التكرار	النسب المئوية
ذكر	112	62.22%
أنثى	68	37.77%
المجموع	180	100%

من خلال الجدول المحدد للتوزيع الجنسي لعينة البحث يحدد لنا أن نسبة الذكور والمقدرة

بـ: 62.22 % من مجموع العينة المستخدمة تمثل أكبر نسبة مقارنة بنسبة الإناث والمتمثلة في:

37.77%، وهذا يرجع لطبيعة العينة في حد ذاتها باعتبار الموظفين الذكور أكثر من الموظفين

الإناث، حيث أن العمل داخل البلدية يتطلب جهدا كبيرا إضافة إلى طبيعة العمل في حد ذاته

(الاحتكاكات المختلفة مع المواطنين) كما يرجع ذلك للطبيعة الثقافية السائدة في مجتمع بلدية بئر

العائر أين يكون العمل محتكرا للذكور بنسبة كبيرة.

الجدول رقم: 03: يمثل توزيع السن على أفراد العينة.

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
%21.11	38] 30 - 20]
%38.88	70] 40 - 30]
%21.11	38]50-40]
%18.88	34	50 سنة فأكثر
100%	180	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 02 المعبر عن توزيع السن على أفراد العينة داخل التنظيم أو المؤسسة،

حيث يتبين لنا أن النسبة الغالبة تساوي 38.88 % والتي تمثل السن ما بين 30-40 سنة، ثم تليها النسبة

كل من الفئتين 30-20 سنة و 40-50 سنة والتي تمثل نسبة 21.11% وتبقى نسبة 18.88% التي تمثل

الفئة العمرية من 50 سنة فأكثر، من خلال قراءتنا لهذه النتيجة يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على الفئة

العمرية المحصورة بين 30-40 سنة، بالإضافة إلى اعتمادها على الأشخاص والموظفين ذوي الخبرة والذين

يفوق سنهم 50 سن، وتبقى فئة الشباب المحصورة أعمارهم بين 20-30 سنة في المستوى الثالث وهذا راجع

لمتطلبات الوظيفة والتي تشترط وجود الشهادة الجامعية أو الشهادة المعادلة لها وهذا ما يتماشى مع هذه

السن.

الجدول رقم 04: يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة:

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
26.66%	48	ابتدائي
20.00%	36	متوسط
15.55%	28	ثانوي
10.00%	18	جامعي
27.77%	50	أخرى
100%	180	المجموع

يلاحظ من خلال الإحصائيات في الجدول رقم 03 المعبر عن المستوى التعليمي لعينة البحث أن النسبة الكبيرة هي لذوي المستوى الابتدائي 26.66% تليها نسبة 20.00% المعبرة عن ذوي المستوى المتوسط، ثم نسبة 15.55% للتعليم الجامعي ثم نسبة 27.77% والموزعة على الأمي، والشهادات المعادلة، شهادات التكوين المهني، وشهادات التقني سامي وأخرى.

من خلال هذه النسب نستنتج أن المستوى الابتدائي هو المسيطر داخل هذه المؤسسة وهذا راجع للفئة المسيطرة على العمل داخل المؤسسة وهي فئة التنفيذ إذ لا يتطلب المستوى العالي لإتمام العمل مثل الحارس أو سائق.....، وأيضا أن أغلب أفراد العينة لهم مستوى متوسط وثنوي وهذا يعني أن لهم معرفة بكيفية التسيير ولهم القدرة على التعرف على سلوك الآخرين وطريقة التعامل والتواصل معهم داخل المؤسسة، أما بالنسبة للتعليم الجامعي والذي يمثل نسبة 10.00% من الموظفين، فهو مقتصر على فئة التأطير والتي تتطلب المجال المعرفي العالي والدراية الواسعة بمختلف جوانب ونواحي العمل.

الجدول رقم: 04 يمثل الأقدمية في العمل بالنسبة لعينة البحث:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الأقدمية
%21.11	38	5 سنة
%22.22	40	5 - 10 سنة
%23.33	42	10 - 15 سنة
%18.88	34	15 - 20 سنة
%14.44	26	20 سنة فأكثر
%100	180	المجموع

يبين لنا هذا الجدول رقم: 04 المعبر عن المدة الزمنية التي قضتها عينة البحث في العمل

بالمؤسسة، حيث تم تقسيم هذه المدة إلى أربع فئات زمنية:

- الفترة الأولى أقل من 05 سنوات معبرة عن نسبة متوسطة تقدر بـ 21.11% أما الفترة الزمنية الثانية تمتد بين 10 إلى 15 سنة بنسبة 23.33% تليها الفترة الزمنية الثالثة تمتد من 15 إلى 20 سنة بنسبة 18.88% وأخيرا نجد نسبة 14.44% تمثل الفئة الأكثر من 20 سنة.

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن المؤسسة تعتمد على فئات متقاربة من الشباب وذوي الخبرة الأقدمية المهنية وهذا راجع لمناصب العمل المتجددة بالنسبة للبلدية والتي نجد فيها أن نسبة الشباب ذوي القدرات الجديدة والمعاصرة وفئات من ذوي الأقدمية والخبرة المهنية.

جدول رقم: 06 يمثل الحالة العائلية لعينة البحث

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
22.22%	40	أعزب
61.11%	110	متزوج
10.00%	18	أرمل
6.66%	12	مطلق
100%	180	المجموع

يوضح لنا من خلال الجدول رقم 05 الحالة العائلية لعينة البحث، أن النسبة الغالبة والمقدرة بـ:

61.11% هي من نصيب المتزوجين تليها فئة العزاب بنسبة 22.22% وتأتي بعدها فئة الأرملة بـ: 10.00%

، أما فئة المطلوق فهي تساوي 6.66% وهذا كله حسب العينة المأخوذة والمستخدم.

نستنتج من خلال هذه النسب أن نسبة المتزوجين هي الأكبر والمقدرة بـ 61.11% قياساً ببعض

النسب الأخرى وهذه الحالة أو بالأحرى هذا المتغير أضحى فعالاً وبأن أكثر مفردات العينة قادرة على تحمل

المسؤوليات وهذا ما يبينه التحليل الخاص بالجدول 04 والجدول 03 .

جدول رقم: 07 يمثل الانخراط في التنظيم النقابي بالنسبة لعينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة بنعم أو لا
%38.88	70	نعم
%61.11	110	لا
%100	180	المجموع

من خلال الجدول رقم 06 يوضح لنا تبيان حول الانضمام إلى النقابة أن الأغلبية من العمال لا يولون

الاهتمام الكبير للنشاط النقابي ما تبينه نسبة 61.11% وهذا ارجع إلى سببين:

السبب الأول وهو أن أغلبية المستجوبين هم من فئة المتعاقدين الذين لا يسمح لهم القانون في الإنخراط

داخل النقابة، أما السبب الثاني هو إعتقادهم أن النقابة لا تعمل على الدفاع عن حقوقهم.

أما نسبة 38.88% فتمثل العمال المنخرطين في النقابة وهذا ما يبين إهتمام هذه الفئة بالنقابات.

جدول رقم: 08 يمثل كيفية الالتحاق بالوظيفة بالنسبة لعينة البحث:

النسبة المئوية	التكرارات	كيفية الالتحاق
27.22%	49	مسابقة خارجية
72.77%	131	مسابقة داخلية
00	00	أخرى
100%	180	المجموع

من خلال الجدول رقم: 07 الذي يمثل كيفية التحاق عينة البحث بالوظيفة، حيث كانت مقسمة إلى

طريقتين للالتحاق بالوظيفة:

الأولى تمثل المسابقات الخارجية والتي يتم اختبار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة

الإختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومي فكانت النسبة 27.22% .

أما الثانية تمثل المسابقات الداخلية بنسبة 72.77% في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو

الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين، فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة وشطها لحامل الشهادة في الميدان المطلوب.

نلاحظ عن عينة البحث أن النسبة الغالبة هي نسبة 72.77%، أي أن اغلب الموظفين بالمؤسسة هم

أصحاب الشهادات في الميادين المطلوبة سواء الإدارية او الخارجية، خلافا للفئة الأخرى، أي الناجحين عن طريق الاختبارات.

2- المحور الثاني: مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على الاستقطاب

جدول رقم: 09 يمثل مساهمة النقابة في تحسين ظروف العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
57.77%	104	نعم
12.22%	22	لا
30.00%	54	أحيانا
100%	108	المجموع

من خلال الجدول رقم: 08 الذي مثل مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على عملية الاستقطاب،

أن نسبة إجابة عينة البحث بالإجابة نعم تمثل 57.77% وهي النسبة الغالبة، بينما كانت الإجابة بلا تمثل 12.22% من إجابات الباحثين، وأخيرا 30.00% إجابات بأحيانا.

من خلال إحصاءات الجدول تبين لنا أن نسبة الإجابة بنعم هي النسبة الغالبة، أي أن المساهمة الفعالة للنقابة مست جانب تحسين ظروف العمل، فأكثرية الموظفين لاحظوا التأثير الفعال من جانب النقابة على تحسين ظروفهم العملية، وتبقى الفئة الثانية التي كانت إجابتهم بأحيانا والتي تمثل 30.00% ترى بان النقابة تعمل على تحسين الظروف الخاصة بالعمل، وهذا مقتصر فقط في الحالات الشاذة، منها الشكاوي المتكررة بالنسبة للموظفين أو العمال أو المناسبات الخاصة كعملية تعيين ممثلين جدد للنقابة وغيرها، بينما كانت الإجابة بلا للأقلية من الموظفين وهذا راجع لعدم اكتراثهم بالمكانة النقابية داخل التنظيم.

جدول رقم: 10: يمثل دور النقابة في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرار	دور نقابة
08.88%	16	تحسين الأجور
39.44%	71	تحسين ظروف العمل
09.44%	17	تنمية القدرات
13.33%	24	المشاركة في صنع القرار
21.11%	38	حفظ الحقوق
07.77%	14	أخرى
100%	180	المجموع

من الجدول رقم 09 والممثل لدور النقابة في المؤسسة، نجد أن نسبة 08.88% تمثل تحسين الأجور، ونسبة 39.44% تخص الإجابة تحسين ظروف العمل، و09.44% تمثل الإجابة بتنمية القدرات، أما المشاركة في صنع القرار بنسبة 13.33%، وحفظ الحقوق بنسبة 21.11% أما الدور الآخر يمثل 07.77%.

من إحصاءات الجدول نلاحظ أن النسبة الغالبة هي نسبة 39.44% والتي من خلالها يرى أغلبية الموظفين أن دور النقابة يقتصر على تحسين ظروف العمل، أما الفئة التي تليها بنسبة 21.11% والتي تعنى بحفظ الحقوق، فالنقابة تقتصر مهمتها على حفظ الحقوق، أما الفئتين المشاركة في صنع القرار وتحسين ظروف العمل يمكن جمعها تحت جناح تحسين ظروف العمل، يمكن القول أن تبعيات هذه الأخيرة هي تحسين الأجور، أما الإجابات المنحصرة في كلمة أخرى، كانت منحصرة في ليست لها تأثير بنسبة 07.77% وهذا راجع لنوع الفئة التي اختارت هذه الإجابة والتي يتبين أنها تابعة لصندوق الضمان والتضامن، والتي لا علاقة لها بالعمل النقابي داخل البلدية.

جدول رقم: 11 يمثل مساهمة تحسين ظروف العمل في خلق فرص للترقية:

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
75.00%	135	نعم
11.66%	21	لا
13.33%	24	أحيانا
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 10 الذي يمثل إمكانية تحسين ظروف العمل على خلق فرص للترقية، أن نسبة الإجابة بنعم تمثل 75.00%، فالنسبة الغالبة من إجابات عينة البحث كانت موافقة للعلاقة الطردية بين تحسين ظروف العمل وخلق فرص للترقية، بينما كانت نسبة 13.33% تمثل نسبة الإجابة بأحيانا، أي أن التأثير بين تحسين ظروف العمل وخلق فرص للترقية كان موضعي ومتغير بتغير الزمان ومكان العمل، إذ كانت إجابة بعض الأفراد من عينة البحث تدل على أن هناك علاقة بين تحسين ظروف العمل وخلق مناصب عمل جديدة والبعض الآخر يبين عدم وجود علاقة بينهما والتي تمثل نسبة 11.66% من إجابات عينة البحث.

جدول رقم: 12 يمثل تأثير اللجوء إلى الضغط النقابي على عملية النقل والتحويل:

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
57.22%	103	نعم
35.00%	63	أحيانا
07.77%	14	بدون تأثير
100%	180	المجموع

يبين الجدول رقم 11 الذي يمثل تأثير اللجوء إلى الضغط النقابي على عملية النقل والتحويل، فهذه الأخيرة لها التأثير الكبير على مختلف مهام وأنشطة الإدارة وخاصة منها عمليات نقل وتحويل الأفراد من منصب لآخر أو من مكان عمل لآخر، تؤكد الإحصاءات في الجدول المبين أعلاه، إن النسبة الغالبة والتي تمثل 57.22% كانت الإجابة تؤكد وجود ضغط نقابي وبالتالي التأثير على العمليات الإدارية المختلفة والتي منها عمليات النقل والتحويل، أما نسبة أحيانا، أي التأثير المتفاوت يمثل 35.00% من إجابات العينة محل الدراسة، أما الإجابات بدون تأثير فهي محصورة بنسبة 07.77% أين تنفي وجود أي تأثير لعملية الضغط النقابي على عملية النقل والتحويل.

جدول رقم: 13 يمثل تأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
35.00%	63	نعم
04.44%	08	أحيانا
60.55%	109	بدون تأثير
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 12 إمكانية تأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة، حيث كانت إجابات العينة محل الدراسة تمثل 35.00% الإجابة بنعم، و 04.44% بأحيانا، لتكون نسبة 60.55% تمثل عدم التأثير.

من الإحصاءات المبينة في الجدول نستنتج، أنه لا توجد أي تأثيرات بالنسبة لتأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة، وهذا ما تبينه لنا النسبة 60.55%، من هنا نلاحظ أن عدد كبير مقارنة بالإجابات الأخرى تنفي وجود أي علاقة بينها، وفي المقابل هناك من يقول انه ليس هناك أي تلامس أو تفاعل بين سياسات العمل النقابي واستفادة المؤسسة من كفاءات جديدة.

جدول رقم: 14 يمثل كيفية فتح مناصب عمل جديدة :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.22%	22	باستشارة الفرع النقابي
67.22%	121	تتم مباشرة عن طريق المسؤول الأول بالبلدية
12.77%	23	كلاهما
07.78%	14	أخرى
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 13 كيفية فتح مناصب عمل جديدة بالمؤسسة، حيث كانت إجابات عينة البحث تمثل 67.22% تتم مباشرة عن طريق المسؤول الأول بالبلدية، ثم نسبة 12.22% عن طريق استشارة الفرع النقابي، ثم الجمع بين المسؤول المباشر والفرع النقابي بنسبة 12.77%، والإجابات أخرى تمثل 07.78%. من خلال ملاحظة وتحليل إحصاءات الجدول يتبين لنا، أن عمليات فتح مناصب عمل جديدة تتم من طرف المسؤول الأول بالبلدية دون أي علاقات مع الجانب النقابي بنسبة 67.22%، ثم تبين لنا أن نسبة 07.78% كانت الإجابات بأخرى، وبعد التحليل المعمق وجدنا أن الإجابات تمحورت حول، أن مسؤولية فتح أي منصب عمل جديد من شأن مكتب الموارد البشرية بالمؤسسة، والتي بدورها تحت إشراف المسؤول الأول بالمؤسسة، أما الإجابات التي تمحورت حول استشارة الفرع النقابي أو كلاهما فهي قليلة مقارنة بعينة البحث، أي ليس هناك أي تأثير ملموس بين الفرع النقابي وتوصيف الوظيفة أو فتح أي منصب عمل جديد.

3- المحور الثالث: تأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار

جدول رقم: 15 يمثل مشاركة أعضاء النقابة في عملية اختيار الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
26.11%	47	نعم
73.88%	133	لا
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم: 14 إمكانية مشاركة أعضاء النقابة في عملية اختيار الموظفين، حيث كانت

النسبة 26.11% تمثل الإجابات بنعم، ثم نسبة 73.88% تمثل الإجابة بلا.

من خلال إحصاءات الجدول والتحليل المعمق نلاحظ، أن نسبة مشاركة أعضاء النقابة في اختيار الموظفين الجدد بالمؤسسة ضعيف جدا مقارنة بالعدد الإجمالي لعينة البحث، أي انه ليس هناك أي مشاركات من قبل النقابة في عملية اختيار موظفين جدد، وفي المقابل هناك نسبة كبيرة من إجابات عينة البحث تنفي وجود أي مشاركة لأعضاء النقابة في عملية انتقاء الموظفين بنسبة 73.88% ، وبعد التحليل من خلال التعليل في حالة الإجابة بلا وجدنا أن الإجابات تنحصر في ثلاث مستويات وهي: انه ليس من صلاحيات العمل النقابي التدخل في عمليات الاختيار، أن العمل النقابي منحصر في الاهتمام بالموظفين الفعليين، أين كانت هذه الأخيرة إجابة لفئة من العمال تحت اسم FCCL السابق الذكر، يتم إقصاء الموظفين الجدد بشكل متعمد، وأخيرا المسؤول الأول بالبلدية هو المسؤول الوحيد لعملية الانتقاء الأمثل للموظفين الجدد.

جدول رقم: 16 يمثل تأثير المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد متطلبات الوظيفة وشاغلها

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
22.77 %	41	نعم
48.33 %	87	لا
29.44 %	53	أحيانا
100 %	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 15 مدى تأثير المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد متطلبات

الوظيفة وشاغلها، حيث أن نسبة الإجابة بنعم تمثل 22.77%، بينما الإجابة بلا تمثل 48.33%، و29.44% تمثل الإجابة بأحيانا.

ما نلاحظه من الجدول، أن الفئة الغالبة هي فئة الإجابة لا، أي أنه لا يوجد تأثير للمصالح الشخصية

لأعضاء النقابة على تحديد متطلبات شاغل الوظيفة بينما نسبة 22.77%، تؤكد وجود تأثير للمصالح

الشخصية على متطلبات شاغل الوظيفة، بينما التحليل الجزئي للإجابة بأحيانا يفيد أنه إذا كانت هناك

مصالح مشتركة بين النقابة والإدارة جراء تحديد متطلبات شاغل الوظيفة، هنا يتدخل تأثير المصالح

الشخصية عليها.

جدول رقم: 17 يمثل تضارب المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد المهارات الخاصة

بالمترشحين:

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
09.44%	17	يسرع عملية الاختيار
42.77%	77	يؤخر عملية الاختيار
32.22%	58	قد يلغي عملية التوظيف برمتها
15.55%	28	أخرى
100 %	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 16 تضارب المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد المهارات الخاصة

بالمترشحين، بنسبة 09.44% تمثل بتسريع عملية الاختيار، 42.77%، تمثل تأخير عملية الاختيار، أما

حالة إلغاء عملية التوظيف برمتها تمثل بنسبة 32.22% والإجابات بأخرى بنسبة 15.55%.

من خلال إحصاءات الجدول يتضح لنا أن العلاقة المتضاربة بين المصالح الشخصية لأعضاء النقابة

تؤدي إلى التأخير في عملية الاختيار بنسبة 42.77%، والمتقاربة بعملية الإلغاء الكامل لعملية التوظيف،

إلا أن نسبة قليلة من الإجابات بنسبة 09.44% تمثل تسريع عملية الاختيار، أما بالنسبة لاختيار إجابة

أخرى فهي محصورة على أن المصالح الشخصية لأعضاء النقابة ليس لها أي دور في تحديد المهارات

الخاصة.

جدول رقم: 18 يمثل تأثير علاقات أعضاء النقابة مع المرشحين للتوظيف على تقييم الأفراد المعدين

للوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
30.00%	54	نعم
37.22%	67	لا
32.77%	59	أحيانا
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 17 تمثيل تأثير علاقات أعضاء النقابة مع المرشحين للتوظيف على تقييم الأفراد المعدين للوظيفة، كانت إجابات عينة البحث الذين يؤيدون هذه الأخيرة بنسبة 30.00%، أما الذين كانت إجاباتهم منافية لها كانت بنسبة 37.22%، وتبقى الإجابة بأحيانا بنسبة 32.77%، ما نلاحظه من خلال الإحصاء للأجوبة المأخوذة من عينة البحث أن النسبة الأكبر هي الإجابة المنافية للعلاقة، وان كانت قريبة من الإجابة بنعم، ما ينتج عنه القرابة والمحابة مع أعضاء النقابة يكون هناك تأثير على عملية تقييم الافراد المعدين للوظيفة، أما في الحالة العكسية لا يكون هناك أي تأثير بالنسبة للنقابة.

جدول رقم: 19 يمثل الكيفية الخاصة بعملية الاختيار حتى تكون بصورة علمية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
49.44%	89	بحضور ممثل من الفرع النقابي
38.88%	70	بعدم حضوره
11.66%	21	بإيجاد أرضية مشتركة بين النقابة والإدارة
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 18 الإجابات حول الكيفية الخاصة بعملية الاختيار حتى تكون هناك صورة علمية

تمثل نسبة 49.44% ما يمثل نصف الإجابات بضرورة حضور ممثل من الفرع النقابي لاختيار الموظف، بينما نسبة 38.88% تنفي عملية التأثير من قبل حضور ممثل من الفرع النقابي، ويبقى حل إيجاد الأرضية المناسبة والمشاركة بين النقابة والإدارة تمثل 11.66%، ما نلاحظه من إحصاءات الجدول أن أغلب عمليات الانتقاء والاختيار العلمي والأتمثل للموظف تكون بحضور احد ممثلي الفرع النقابي من اجل الإشراف على العملية ورسمها بصورة علمية وكذا التأكد من إستوفاء الشروط العلمية والموضوعية الواجبة في الموظف.

جدول رقم: 20 يمثل إمكانية لجوء الأفراد طالبي العمل في حالة التعدي للحقوق إلى:

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
37.77%	68	الإدارة
10.55%	19	النقابة
51.66%	93	الدعوى القضائية
00.00%	00	أخرى
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 19 إمكانية لجوء الأفراد طالبي العمل في حالة التعدي للحقوق، كانت إجابة عينة البحث باللجوء إلى الإدارة بنسبة 37.77% في حالة التعدي على الحقوق، ثم الإجابة عن اللجوء إلى النقابة بنسبة 10.55% من إجابات عينة البحث، ونسبة 51.55% من إجابات عينة البحث يلجأ إلى رفع الدعاوي القضائية، وانعدام الإجابة بأخرى.

ما نلاحظه من خلال إحصاءات الجدول أن نصف الإجابات كانت باللجوء إلى القضاء وذلك راجع لعدم الارتياح للحلول النقابية والإدارية الخاصة بالمؤسسة، أما البعض الآخر يرى أن اللجوء للنقابة والإدارة كفيل بإعطاء حل يرضي كلا الطرفين، ونرى حالة عدم الإجابة بأخرى وذلك راجع لانعدام الوسائل والطرق لفض النزاع وتحصيل الحقوق.

4-المحور الرابع: تأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين

جدول رقم: 21 يمثل إمكانية وجود حوار بين الإدارة والنقابة

النسبة المئوية	التكرار	%الإجابة
56.11%	101	نعم
05.55%	10	لا
38.33%	69	أحيانا
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 20 إمكانية وجود لغة الحوار بين الإدارة والنقابة، نجد نسبة 56.11% كانت إجاباتهم بنعم، أما الإجابة بلا شبه معدومة بنسبة 05.55% ، الإجابة بأحيانا بنسبة 38.33%، ما نلاحظه من الجدول، أن نصف إجابات العينة محل الدراسة كانت مع وجود حوار بناء بين الإدارة والنقابة، أما النسبة الضعيفة والتي تمثل عدم وجود هذا الأخير راجع لوقوع الخلافات المستمرة من خلال تضارب المصالح الشخصية لكل من الإدارة والنقابة، وبالتالي لن يكون هناك أي حوار بين الأخيرتين، إن التوافق النسبي بين العمل النقابي والإدارة الخاصة بالمؤسسة يؤدي إلى حالات من التوافق وأخرى بعدمها.

جدول رقم: 22 يمثل تجليات عملية التفاوض بين النقابة والإدارة :

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
30.00%	54	توصيف الوظيفة
27.77%	50	الاستقطاب
20.55%	37	اختيار موظفين جدد
20.55%	37	تعيين موظفين جدد
06.11%	11	أخرى
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 21 نتائج عمليات التفاوض بين النقابة والإدارة، بنسبة 30.00% والتي تمثل عملية التفاوض من أجل توصيف الوظيفة، أما نسبة 27.77% تمثل التفاوض من أجل عمليات الاستقطاب، ونسبة 20.55 لكل من اختيار وتعيين موظفين جدد، وأخيرا 06.11% إجابات بأخرى.

ما نلاحظه من الجدول أن أكثرية الإجابة من طرف عينة البحث كانت لتوصيف الوظيفة بنسبة 30.00% وهذا راجع للأهداف المسطرة والعامّة للعمل النقابي في تحقيق المستوى الأفضل والمناسب للعامل والموظف، ثم تليها عمليات الاستقطاب بنسبة 27.77%، ثم المعادلة بنسبة 20.55% بالنسبة للاختيار والتعيين، وتبقى إجابات أحيانا منحصرة على تحسين ظروف المسابقات وتعيين المعارف الشخصية بالنسبة للإدارة والنقابة.

جدول رقم: 23 يمثل الحلول المرتقبة جراء عملية التفاوض بين الإدارة والنقابة

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
57.22%	103	إيجاد أرضية مشتركة في إطار القوانين
25.55%	46	تطبيق القانون بحذافيره
17.22%	31	عدم الامتثال لبعض المواد القانونية إرضاء للنقابة
100%	180	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 22 الحلول المترتبة جراء عملية التفاوض بين الإدارة والنقابة، نجد نسبة 57.22%

تمثل إيجاد أرضية مناسبة ومشاركة في إطار القوانين العامة، ثم نسبة 25.55% تمثل تطبيق القانون بحذافيره، و 17.22% عدم الامتثال لبعض المواد القانونية إرضاء للنقابة.

ما نلاحظه من الجدول أن إيجاد أرضية مشتركة بين الإدارة والنقابة تحت قوانين محددة يمثل أعلى نسبة وهذا راجع للطبيعة القانونية والسلطة الممارسة بالمؤسسة إذ تعتبر المؤسسة بلدية بئر العاتر تحت الوصاية الوطنية، أي مؤسسة عمومية تدرج تحت قوانين ولوائح عامة ومرجعية، أما عمليات تطبيق القانون بحذافيره والذي يمثل 25.55%، هي نسبة أقل مقارنة بالأولى، ويبقى عدم الامتثال لبعض اللوائح والقوانين من أجل إرضاء النقابة يمثل النسبة الأقل بنسبة 17.22%، حيث كانت هذه الإجابات دلالة على وجود الضغوطات الخفية التي تمارسها النقابة على الإدارة وهذا ما لم نجده في الجدول رقم 11.

جدول رقم: 24 يمثل إلزام المؤسسة بالتعيين من خلال الضغط على الإدارة والهيئات التنفيذية

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
31.66%	57	نعم
56.11%	101	لا
12.22%	22	أحيانا
100%	180	المجموعة

يبين لنا الجدول رقم 23 إلزام المؤسسة بالتعيين من خلال الضغط على الإدارة والهيئات التنفيذية، بنسبة 31.66% والتي تمثل الإجابات بنعم، ثم نسبة 56.11% الإجابات بلا، ثم نسبة 12.22% الإجابات بأحيانا.

ما نلاحظه من إحصاءات الجدول أعلاه أن الفئة الغالبة تنفي وجود أي تأثير لضغط المؤسسة على الإدارة والهيئات التنفيذية بنسبة 56.11% لما تتميز به من استقلالية في عمليات التعيين وفقا لشروط محددة وقانونية، إذ لا تستطيع المؤسسة الإلزام من خلال أي نوع من الضغوطات على الإدارة و الهيئات التنفيذية، وتبقى النسبة الأقل 31.66% والتي تمثل إمكانية التعيين من خلال الضغط على الإدارة والهيئات التنفيذية من أجل إحلال المطامع لشخصية للمؤسسة والمحابة والعلاقات المختلفة بينها وبين طالبي العمل أو صاحب التعيين، وتبقى الأقل نسبة هي الإجابة بأحيانا وذلك راجع للتضارب والتوافق بين مصالح المؤسسة والإدارة.

جدول رقم: 25 دور للنقابة في عملية التوظيف

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
23.33%	42	نعم
86.11%	65	لا
40.55%	73	أحيانا
100%	180	المجموعة

يبين لنا الجدول رقم 24 الدور العام للنقابة في عملية التوظيف، نسبة 23.33% كانت إجابتهم بنعم، ثم نسبة 86.11% الإجابة بلا، ونسبة 40.55% بأحيانا، ما نلاحظه من قراءتنا للجدول أعلاه، أنه ليس هناك دور للنقابة في عملية التوظيف بنسبة كبيرة مقارنة بإجابات عينة البحث، وهذا راجع للدور الغير فعال لنقابة العمال في عملية الدراية والإلمام بكل ما يخص العامل الحالي أو العامل فالمستقبل أي بعد عملية التعيين، ثم تليها إجابات أحيانا والمقصورة على أنه في حالة توافق المصالح الشخصية مع متطلبات الوظيفة انطلقا من عملية التوصيف وصولا لعملية التعيين فالنقابة لها التأثير الكافي لإشباع حاجات مصالحها الشخصية، ثم النسبة الضعيفة بوجود علاقة بين النقابة وعمليات التوظيف بصورة علمية ومحددة.

جدول رقم: 26 تأثير الاتفاقيات بين النقابة والمؤسسة في شروط عقد العمل

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
22.77%	41	نعم
25.00%	45	أحيانا
52.22%	94	بدون تأثير
100%	180	المجموعة

يبين لنا الجدول أعلاه رقم 25 تأثير الاتفاقيات بين النقابة والمؤسسة في شروط عقد العمل، بنسبة 22.77% والتي تمثل الإجابات بنعم، ونسبة 25.00% تمثل الإجابات بأحيانا، ونسبة 52.22% تمثل نسبة الإجابات بدون تأثير، ما نلاحظه من الجدول أعلاه أنه لا توجد أي علاقة بين الاتفاقيات الخاصة بالنقابة والإدارة في شروط عقد العمل، بمعنى أن النقابة ليس لها أي دور في وضع وترتيب شروط عقد العمل الخاص بالموظف المعين مما يعطي المجال للتعدي على الحقوق من خلال الاتفاق الغير علمي والمتجاوز من الناحية القانونية لعقد العمل، وتبقى النسبتين 22.77% و 25.00% الخاصة بالإجابات بنعم وأحيانا على التوالي ، ضعيفة وذلك لتضارب المصالح بين الإدارة والنقابة.

جدول رقم: 27 الإنخراط في التنظيم النقابي بدلالة المستوى التعليمي

المجموع	لا		نعم		الإجابة المستوى
	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	
48	%47.91	23	%52.08	25	إبتدائي
36	%70.10	26	%20.80	10	متوسط
28	%70.10	18	%20.80	10	ثانوي
18	%72.22	13	%27.77	05	جامعي
50	%60	30	%40.00	20	اخرى
180		110		70	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 26 الانخراط في التنظيم النقابي بدلالة المستوى التعليمي حيث نلاحظ أن المستوى التعليمي الأكثر انخراطا في التنظيم النقابي بالبلدية هو المستوى الابتدائي وهذا راجع إلى عامل الأقدمية في العمل، إذ أن النسبة الأكبر من العمال محصورن بين المستوى الابتدائي والمتوسط كون الأعمال المنسوبة لا تحتاج بالضرورة إلى المستوى التعليمي العالي، وبالتالي فهم الأجدر بالانتساب للعمل النقابي من خلال الأقدمية، كما يمكن ملاحظة النسبة الضعيف للمستوى الجامعي في الانتساب إلى التنظيم النقابي، وذلك راجع إلى قلة مناصب العمل التي تحتاج مثل هذه الشهادات الجامعية العالية، كما يمكن القول أن نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات العليا لم يتحصلوا على الإدماج بسبب ندرة المناصب الشاغرة الخاصة بالشهادة المطلوبة.

جدول رقم: 28 تأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة بدلالة الجنس للعينه.

المجموع	بدون تأثير		أحيانا		نعم		الإجابة الجنس
	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	النسبة	التكرارات	
112	69.64 %	78	1.78 %	02	28.57 %	32	ذكر
68	45.58 %	31	8.82 %	06	54.58 %	31	انثى
180		109		08		63	المجموع

يبين لنا جدول رقم: 27 تأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة بدلالة الجنس للعينه، حيث نلاحظ أن النسبة الكلية الأكبر هي أنه لا يوجد أي تأثير للعمل النقابي على استفادة المؤسسة كفاءات جديدة بنسبة 69.64% بالنسبة للذكور، بعكس فئة الإناث اللاتي يرون أن سياسات العمل النقابي له تأثير كبير على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة، بنسبة 54.58%، وذلك يرجع لطبيعتهم في عدم الإهتمام والدراية بطبيعة العمل النقابي ولا يوجد أي حسابات شخصية بالنسبة لهن مع أعضاء النقابة والتي اغلبها رجال.

ثانياً: تحليل نتائج البحث

1) نتائج البحث والمقارنة بالدراسات السابقة.

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى النتائج المتوخاة والتي يتم إستنباطها، وكمحصلة لما تقدم عرضه من تفريغ وتحليل البيانات في العنصر السابق، وهي محاولة للإجابة على تساؤلات البحث التي تمت برمجتها جراء المحتوى النظري ولإضفاء لمسة ذات بعد منهجي موضوعي وتصديقي من خلال إخضاع هذا الجانب النظري للمحك الأمبريقي بإعتباره السبيل المنطقي الوحيد الذي يتم من خلاله وبواسطته الإجابة على تساؤلات البحث عبر آلية الإستمارة والتصديق على النتائج المتوصل إليها، هذا من جهة ومحاولة إخضاع هذه النتائج للممارسة وفق أطر المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة لصياغة تبرير التوظيف كطرح منهجي ولكونها (نتائج البحث الحالي ونتائج الدراسات السابقة) ذوات مشتركة في متغير أو متغيرين في الدراسة.

أولاً: التساؤل الأول:

تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 08 إلى 13،

حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- العمل النقابي يساهم في تحسين ظروف العمل دخل المؤسسة وذلك بنسبة 57.77%.
- يتمثل دور النقابة في المؤسسة تحسين ظروف العمل بأغلبية كبيرة وبنسبة 39.44%، وتبقى الأدوار الثانوية موزعة على، تحسين الأجور، تنمية القدرات، المشاركة في صنع القرار، حفظ الحقوق، وادوار أخرى.
- تساهم النقابة في تحسين ظروف العمل والتي بدورها تعمل على خلق فرص للترقية، والتي كانت مؤكدة بنسبة كبيرة 75.00% على خلاف نفيها.
- بأثر اللجوء النقابي للضغط على عمليات التحويل والنقل بشكل كبير وأساسي بنسبة 57.22%.

- سياسات العمل النقابي لا تؤثر على الاستفادة من كفاءات جديدة بالمؤسسة بنسبة 60.55%، بينما التأثير الحقيقي ضعيف بنسبة 35.00%.
- يتم فتح منصب العمل مباشرة من المسؤول الأول بالمؤسسة بنسبة كبيرة تقدر بـ 67.22%، بينما وزعت النسب الأخرى على استشارة الفرع النقابي والأرضية المناسبة بين الإدارة والنقابة، بنسبة 24.99%.
- نستنتج مما سبق أن مساهمات العمل النقابي في خلق الأجواء المناسبة للموظف، والذي يفرض تحقيق وتحسين ظروف العمل يكاد منعدما وهذا يرجع إلى إنحراف النقابة عن الدور الذي أنشأت من أجله، ومن خلال الدراسات السابقة نبين أن النتائج جاءت مخالفة لنتائج دراسة جمال رجب التي ترى أن النقابة تسعى للدفاع عن مصالح العمال.
- النقابة تدافع عن جميع العمال وليس تجسيد طموح فئة دون الأخرى.

ثانياً: التساؤل الثاني:

- تمحورت أسئلة المحور الثاني التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 14 إلى 19، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:
- مشاركة أعضاء النقابة غير فعال في اختيار الموظفين، بنسبة 73.88%.
 - تأثير المصالح الشخصية لأعضاء النقابة لها تأثير نسبي ضعيف على تحديد متطلبات الوظيفة وشاغلها بنسبة 22.77%، أي أن العمل النقابي ليس لديه أي تأثير ملموس في عملية التوصيف والتعيين بنسبة 48.33% .
 - يؤدي تضارب المصالح الشخصية لأعضاء النقابة في تأخير عمليات الاختيار وتحديد المهارات الخاصة والمرشحين لوظيفة بنسبة 42.77%، والتي تتقارب مع احتمال إلغائها بالكامل بنسبة 32.22%.

- هناك تأثير بين أعضاء النقابة مع المرشحين للتوظيف على تقييم الأفراد المعدين للوظيفة بنسبة 37.22%، والتي تتقارب مع عدم تأثيرها بنسبة 30.00%.
 - حتى تكون هناك صورة علمية في عملية اختيار المرشحين للوظيفة وجود ممثل من الفرع النقابي بنسبة 49.99%، بينما عدم وجوده تحرك الوتيرة بنسبة قليلة التي تقدر بـ 38.88%.
 - في حالة التعدي على الحقوق بالنسبة للمرشحين للوظيفة يتم اللجوء إلى المحاكم ورفع الدعاوى القضائية بنسبة الأغلبية والتي تمثل 51.66%. بينما اللجوء إلى الإدارة والفروع النقابية ضئيلة بنسبة 37.77% و 10.55 على التوالي.
- نستنتج مما سبق أن الشروط الأساسية والعلمية لعملية الاختيار تستوجب حضور احد ممثلي النقابة في عملية الاختيار، لكن في حقيق الأمر هي ليس مفعلة بالمؤسسة محل الدراسة والذي يرجع إلى التقصير من قبل النقابة، من هنا لا يساهم العمل النقابة في صنع القرار على عملية الاستقطاب الاستقطاب.

ثالثا: التساؤل الثالث:

- تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من 20 إلى 25، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:
- في غالبية نتائج التفاوض بين الإدارة والنقابة يكون على مستوى توصيف الوظيفة بنسبة 30.00%، إلى جانب عدة نتائج من أهمها، الاستقطاب، اختيار وتعيين موظفين جدد، ونتائج أخرى.
 - البحث عن الأرضية المشتركة بين الإدارة والنقابة في عمليات التفاوض المختلفة والتي تمثل 57.22%، والتي تهدف إلى مواصلة السير الحسن للمهام والمسؤوليات وتطبيق القوانين بحذافيرها، إلا أن هناك تجاوزات للوائح القانونية من أجل إرضاء النقابة.

• الضغط على الهيئات التنفيذية والإدارة من قبل النقابة لا يلزمها بالتعيين وذلك بنسبة 56.11%، على غرار بعض الحالات والتي تتدخل فيها المصالح الشخصية والنداءات المتكررة من الموظفين في حالات سلب الحقوق.

• لا يوجد هناك أي دور للنقابة في عملية التوظيف بنسبة 86.11%.

• لا يوجد أي تأثير بين الاتفاقيات بين الإدارة والنقابة على شروط عقد العمل بنسبة 52.22% وتبقى التأثير جزئي بنسبة 22.77%.

ومن خلال نتائج هذه الدراسة نبين أنها جاءت مخالفة لنتائج الدراسة السابقة جمال رجب، وتمثل في رضا تام عن النقابة بالرغم من النقائص، والعمال يعتبرونها شيئاً ضرورياً، أيضاً أن نتائج دراسة جحا زهيرة جاءت مخالفة لدراستنا من خلال نسبة 99% من العمال المبحوثين ترى أن النقابة تمثلهم تمثيلاً صادقا. ألا أن نتائج دراستنا جاءت مخالفة لهم، من هنا تأثير المصالح الشخصية لأعضاء النقابة لا يؤثر على عملية الاختيار.

رابعاً: نتائج البحث حول التساؤل الرئيسي:

من خلال نتائج البحث المجسدة كإجابات للتساؤلات الفرعية وتوظيفها للمساهمة بشكل فاعل في صياغة وبلورة طرح عملي وعلمي مفاده أن العمل النقابي مازال في بدايته ومازال بعيداً كل البعد عن تطلعات الطبقة العمالية ولا يرتقي إلى طموحات المورد البشري في ظل تزايد لهذه الطموحات يوماً بعد يوم. ولإعطاء رؤية أوضح وتحليل أعمق لنتائج هذه الدراسة وجب النظر لخصوصية المجتمع المدروس، والذي يكون فيه أغلب المبحوثين من فئة المتعاقدين الذين لا يملكون منصب وظيفي قار وليس لهم الأهلية في الانتماء إلى النقابة وبالتالي فهم بعيدين عن فهم العمل النقابي الذي يمكنهم من تنمية الوعي لديهم، وكما رأينا من النتائج السابقة أن:

- مساهمات النقاب في صنع القرار ليس له أي تأثير بالنسبة لعملية إختيار المرشحين لنيل الوظيفة.

- مساهمة العمل النقابي في صنع القرار لا يؤثر على عملية الاستقطاب.

- المصالح الشخصية لأعضاء النقابة لا تؤثر على عملية الاختيار.

من خلال النتائج العامة للدراسة يتبين لنا أن: العمل النقابي لا يؤثر على عملية التوظيف ببلدية

بئر العاتر ولاية تبسة.

(2) التحليل السوسولوجي للدراسة:

تتوافق نتائج دراستنا مع التحليل النظري، أو التفسير النظري لظاهرة النقابة من خلال الإتجاه

التشاؤمي التيار الثوري، الخاصة بالمفكر روبرت ميتشلز.

حيث ترى هذه النظرية، أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية

التعبيرية في المجتمع، ويعتبر "روبرت ميتشلز" من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.

انطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات

باعتقادها على الجانب الاقتصادي والسياسي وهو في ذلك يرى "بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغييرا ذا بال

وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلا من ظروف بيع العمال

سلعتهم- قوة العمل -وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة وثانيا أن الكفاح

السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي

وتسخيره".

ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم بتأطير إيديولوجي وإشراف سياسي

للدولة، إذن يجب أن تتبنى النقابات أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعا مع وجود مراقبة للدولة لها، بمعنى

ووجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي.

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

خلاصة الفصل

إن العمل النقابي في الجزائر لم يكن عند طموحات الطبقة العاملة في الدفاع عن مصالحها وانتزاع الحقوق المشروعة المادية والمعنوية وتوعيتهم بواجباتهم، فمن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أنه توجد هوة كبيرة بين العامل والنقابة، فالعامل ليس راض عن العمل النقابي ولا يثق فيه لأن النقابات لا ترقى إلى وصف تنظيمات مطلبية، ويرى أن العمل النقابي لا يلبي طموحه ويساهم مساهمة فعالة في تنمية الوعي لديه وتحسين ظروف العمل، لذلك نستنتج أن النقابات العمالية ما زالت بعيدة كل البعد عن الإهتمام بإنشغالات العمال ومشاكلهم لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية الأوليغارشية وهي لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال عن مصالحهم كما قال روبيرت ميتشلز.

الخلاصة العامة

من مميزات العالم الجديد التجمعات العمالية الخاصة بالعمال، وأيضا لأرباب العمل، من أجل الدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأعضائها.

فالنقابة العمالية تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية للعمال، للبعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، بالإضافة للمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

فقد ظهرت النقابات العمالية بظهور الثورة الصناعية، ذلك أن هذه الأخيرة نتج عنها تغير في أساليب الإنتاج، فأصبح هناك توجه للعمل الجماعي، فقد برزت أولى التنظيمات النقابية في إنجلترا في العقد الأول من القرن الثامن عشر، ثم انتشرت في كافة أوروبا والعالم.

أما في الجزائر كباقي البلدان المستعمرة، ظهرت النقابات مع انتشار الورشات الصناعية، والمنتبع لها فإن نضوجها وتبلور نشاطها يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركة النقابية الجزائرية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.

وبعد الاستقلال الوطني في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين المسيطر على الساحة النقابية في الجزائر، ويصدر دستور 1989، الذي نص على التعددية الحزبية وكذلك التعددية النقابية، فظهرت عدة نقابات وطنية مستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

تشكل الموارد البشرية ابرز ركيزة في المؤسسة على الإطلاق، وتبرز الحاجة إلى هذه الموارد وتزداد مع زيادة الطلب عليها، أما البحث عن الموارد البشرية فهو مكلف ومتقلب في آن واحد، وبما أن الحاجة للموارد البشرية موجودة والنوعية الأفضل دائما مرغوبة، فلا بد إذا من تبرير تلك الحاجة وتحصيل تلك النوعية عن طريق اكتشاف الأفراد ومحاولة جذبهم، ووضعهم في الوظائف الشاغرة أو المتوقع شغورها، أي لا بد من البحث على مصادر الموارد البشرية.

إن لهذا الموضوع أهمية كبيرة في سياق الموارد البشرية، وفي سياق اقتصاد العمل تهدف من خلاله إلى كشف الارتباط الموجود بين نشاط النقابات العمالية وأداء الموارد البشرية من خلال تبيان العلاقة بين العمل النقابي وعملية التوظيف، أين يكون هذا الأخير ذو أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسة والتنظيم، فأخذنا بلدية بئر العاتر ولاية تبسة كعينة عن مختلف المنظمات، وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل التالي: ما تأثير العمل النقابي في عملية التوظيف داخل المؤسسة العمومية بلدية بئر العاتر؟

وفي سبيل الإجابة عن هذا التساؤل تناولنا موضوعنا عبر خمسة فصول، أربعة منها نظرية والخامس تطبيقي، فتطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للدراسة، وفي الفصل الثاني إلى الحركة النقابية العمالية وتطورها في الجزائر، وفي الفصل الثالث تعرضنا من خلاله إلى تطور عمليات التوظيف في الجزائر، وفي الفصل الرابع تناولنا الإطار المنهجي للدراسة، أما في الفصل الخامس تناولنا فيه تفريغ وتحليل البيانات.

في دراستنا التطبيقية أردنا كشف الارتباط الموجود بين نشاط الحركة النقابية وعمليات التوظيف، ولجأنا في سبيل ذلك إلى الاستمارة، فعينة بحثنا تتكون من 180 موظف مابين أعوان التأطير، التحكم والتنفيذ، ومن خلال تحليلنا للاستمارات، توصلنا إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط الحركة النقابية وعملية التوظيف.

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية، الحركة العمالية، التجمعات العمالية، العمل الجماعي، التعددية النقابية، الموارد البشرية، التوظيف، العمل النقابي.

Résumé

Les avantages de Notre nouveau monde est caractérisé par les regroupements internationaux des travailleurs des patronats, afin de défendre les intérêts matériels et morales de ses membres.

Le syndicat des travailleurs est un regroupement volontaire qui organise les travailleurs, pour la représentation, la protection et la défense des intérêts

matériels et morales de l'un ou de certain de ses membres, ainsi que la partition dans la prise de décisions que les concernent et qui organise leur travail, suivant une certaine politique fondée sur un cadre nouveaux référentiel.

Les syndicats des travailleur ont fait apparaitre au cour de la révolution industrielle, a cause de l'apparition des nouveaux moyens de production. Il y'a eu une tendance pour le travail collectif. Les premieres organisations syndicales sont apparus en Angleterre dans la première décennie du dix-huitième siècle, en suite elle s'est proliférée en Europe et dans le monde.

En Algérie, comme tous les autre pays occupés, les syndicats sont apparus après la création des ateliers industriels, elle a été concrétisé par la création de l'union générale des travailleurs algériens qui représente un déclanchement de l'activité syndicale en Algérie qui défend et préserve les droits des travailleurs algériens.

Après l'indépendance nationale l'union générale des travailleurs algériens, est resté sur le trône de la scène syndicale en Algérie, la constitution de 1989 qui a instauré la pluralité politique ainsi que la pluralité syndicale. Plusieurs syndicats nationaux indépendants ont vu le jour à côté de l'union générale des travailleurs algériens.

Les ressources humaines sont le pilier de l'institution. La demande de ces ressources ne cesse de croître. La recherche de ressources humaines est coûteuse et volatile en même temps, puisqu'il existe un besoin en ressources humaines et que sa qualité est toujours souhaitable, Et collectez cette qualité à travers la découverte d'individus et essayez de les attirer, et de les placer dans les postes vacants prévus ou vacants, à savoir la recherche de sources de ressources humaines.

Cet objet de recherche a une grande importance dans le cadre des ressources humaines et l'économie du travail, par laquelle nous objectivons de maitre la lumière sur la relation entre l'activité syndical et le recrutement qui est essentiel pour l'entreprise, nous avons choisi la commune de Bir El Ater Wilaya de Tébessa comme échantillon des différentes organisations, ce qui nous a insisté a posé la problématique suivante: quelle est l'influence de l'activité syndicale sur l'opération de recrutement au sein de l'établissement publique commune de Bir El Ater.

Pour rependre a cette question nous avons repartie notre recherche en cinq chapitres dont quatres chapitres théorique et un chapitre pratique, dans le premier chapitre nous avons vu le cadre théorique de l'étude, le deuxième chapitre nous avons étudiier le mouvement syndical et son développement en Algérie, dans le troisième chapitre nous avons vu le développement des opérations de recrutements en Algérie, dans le quatrième chapitre nous avons clarifiés le cadre méthodologique de l'étude et dans le cinquième chapitre nous avons procédé a l'analyse des données.

Dans notre présente étude nous avons essayé d'éclaircir la relation entre le mouvement syndical et opération de recrutement ou nous avons fait recours au questionnaire notre échantillon de recherche c'est composée de 180 fonctionnaires entre agent d'encadrement, maitrise et exécution, par l'analyse des questionnaires nous somme abouties a un ensemble de résultats portant sur la nature de la relation entre le mouvement syndical et opération de recrutement.

Les mots clés: *Syndicat des travailleurs, regroupement des travailleurs, travail en groupe, ressources humaine, organisation, recrutement, teste.*

خاتمة

إن العمل النقابي في الجزائر لم يكن عند طموحات الطبقة العاملة في الدفاع عن مصالحها والمحافظة على الحقوق المشروعة المادية والمعنوية وتوعيتهم بواجباتهم، فمن خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أنه توجد هوة كبيرة بين العامل والنقابة، فالعامل ليس راض عن العمل النقابي ولا يثق فيه لأن النقابات لا ترقى إلى وصف تنظيمات مطلبية، ويرى أن العمل النقابي لا يلبي طموحه ويساهم مساهمة فعالة في تنمية الوعي لديه، من هنا نستنتج أن النقابات العمالية ما زالت بعيدة كل البعد عن الإهتمام بإنشغالات العمال ومشاكلهم لأنها أصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الأقلية الأوليغارشية وهي لن تبقى على سعيها في تحقيق مكاسب العمال عن مصالحهم كما قال روبرت ميتشلز.

المراجع

قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية:

أ - الكتب :

- 1- إبراهيم الأخرص: الآثار الاقتصادية والاجتماعية لثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات على الدول العربية، أريثاك للنشر والتوزيع، الطبعة 1، مصر، 2008.
- 2- إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجاهزة، الجزائر، 1977.
- 3- أبو بكر أحمد ياقادر وآخرون: في الإحتماع السياسي والتنمية والإقتصاد وفقه الإصلاح لتكوين طالب العلم في عصر العولمة، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، الطبعة 1، بيروت، 2010.
- 4- إحسان محمد الحسن: علم الإحتماع الصناعي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- 5- أحمد عبد الكريم أبو شنب، قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2006.
- 6- أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- 7- إسماعيل الغزال: القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، الطبعة 4، لبنان، 1989.
- 8- أمال عبد الحميد: علم الإحتماع القانوني والضبط الإحتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
- 9- جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الإحتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2008.

- 10- جغلول عبد القادر: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، طبعة 2، دار الحداثة للنشر، بيروت، 1982.
- 11- جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، 2008.
- 12- جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، دار المنشورات عويدات، الطبعة الثالثة، بيروت، 1986.
- 13- حسن إبراهيم البلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2001.
- 14- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس علم الاجتماع علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث مصر، 1997.
- 15- حمدي أمين عبد الهادي: إدارة شؤون موظفي الدولة، دار الفكر العربي ، الطبعة الثالثة ، القاهرة، 1990.
- 16- حمود عقلة العنزي: المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 2000.
- 17- حنفي علي: الجوانب النظرية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، مصر، 2008.
- 18- خيضر كاظم حمود وآخرون: غدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الأردن، 2007.
- 19- ربحي قطامش: القانون وحرية التنظيم النقابي، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، الطبعة الأولى، رام الله، 2000.
- 20- ربحي مصطفى عليان: أسس الإدارة المعاصرة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2007.

- 21- سامية البطة: سبل تفعيل النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة، معهد ابحاث السياسات الإقتصادية، فلسطين، 2007.
- 22- سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010 .
- 23- سلمى محمود جمعة: ديناميكية العمل مع الجماعات، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007.
- 24- سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
- 25- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الثانية، 2006.
- 26- صالح جواد كاظم: منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- 27- ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- 28- طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار إقرأ، بيروت، 1982.
- 29- عبد الباري إبراهيم درة: إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى تنظيمي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
- 30- عبد الباسط محمد حسن: علم إجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994.
- 31- عبد الباقي صلاح الدين: الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص62.

- 32- عبداللطيف خافي: الوسيط في علاقات الشغل، المطبعة والوراقة الوطنية، الطبعة الأولى،
مراكش، 1990.
- 33- عبدالله إسماعيل صبري: نحو نظام اقتصادي عالمي جديد، الهيئة المصرية العامة للكتابة،
مصر، 1976.
- 34- عبدالله محمد بن عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية،
1998.
- 35- علماء سوفيات: تاريخ الحركة العمالية أول ثورة عمالية اشتراكية، دار ابن خلدون، الطبعة
الخامسة، بيروت، 1985.
- 36- علي عباس: إدارة الموارد البشرية، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن،
2008.
- 37- عن سعاد نائف برنوط: إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة،
الأردن، 2001.
- 38- فريد فهمي: زيادة وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار اليازوني للنشر والتوزيع،
عمان، 2009.
- 39- فيصل موسى حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى،
الأردن، 2007.
- 40- القرعي أحمد يوسف: الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتابة،
مصر، 2007.
- 41- لوران بلان: الوظيفة العامة ترجمة انطوان عدو، مطبعة عويدات، الطبعة الأولى، بيروت،
1973.
- 42- محمد الزيدي: الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1988.

- 43- محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي ميدانه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الأولى، الجزائر، 1991.
- 44- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2000.
- 45- محمد الصيرفي: المرجع المتكامل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الازاريطة، الإسكندرية، 2009.
- 46- محمد أنس قاسم: مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1989.
- 47- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 48- محمد شفيق: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015.
- 49- محمود عباس: النقابات المصرية رؤية ثورية، مركز الدراسات الإشتراكية، الطبعة الأولى، مصر، 1996.
- 50- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجامعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005 .
- 51- مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز الدراسات للوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2006 .
- 52- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975.
- 53- مؤيد سعيد سالم: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي كامل، دار إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.

54- هشام يعقوب مريزق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، الأردن، 2008.

55- يوسف حجيم الطائي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي كامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان 2006.

ب- قواميس وموسوعات:

1- إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: الموسوعة الميسرة للمصطلحات السياسية، دون تاريخ.

2- علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، تونس، 1976.

3- المنجدة في اللغة والإعلام، دار الشروق للنشر، لبنان، 1973.

ت- الرسائل العلمية:

1- بوراش شافية: سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة 2005-

2007، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008.

2- تيشات سلوى: أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة

ماجستير في الإقتصاد، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة بومرداس، 2009.

3- رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، باتنة،

2011.

ث - القوانين والتشريعات :

1- الأمر الرئاسي رقم 199-09 المؤرخ في 2 جوان 1966.

2- الأمر رقم 03/06، في المادة 106، الخاص بالترقية في الدرجات.

3- التعليمات الوزارية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتتم التعليمات المشتركة رقم

8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات

والاختبارات المهنية، 1994.

- 4- القانون 30-10، العلاقات الفردية للعمل.
- 5- القانون العام للعمال SGT الصادر في 5 أوت 1978.
- 6- المادة 122، من دستور 1996، البند رقم 26.
- 7- المادة 123، من دستور 1996.
- 8- المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966.
- 9- المادة 23/4 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1848.
- 10- المادة 51، من دستور 1996.
- 11- المادة 85، من دستور 2008، البند الرابع.
- 12- المادتين 56 و 57، من دستور 1996.
- 13- المادتين 78 و 85، من دستور 1996.
- 14- محمود شاهين: دول الحق في التنظيم النقابي، سلسلة مشروع تقرير القوانين، الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن، دون تاريخ.
- 15- المرسوم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985.
- 16- المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في 27 مارس 1990.
- 17- المرسوم التنفيذي رقم 95-293، المؤرخ في 30 سبتمبر 1995.
- 18- من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإذاعية والثقافية للأمم المتحدة لعام، 1966.

ج- محاضرات:

- 1- محاضرات الدكتور نبيل بوزيد، الجزائر، 2010-2011.

ح- دوريات ومقالات :

2- أسعد توفيق عزيز الباز: تطور الحركة العمالية والنقابية في الجزائر بين عامي 1830-

1962، مجلة التربية والتعليم، المجلد 199، العدد 5، جامعة الموصل، العراق، 2012.

3- عبيد أحمد: على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الإستقلال النقابي إبان الوجود

الإستعماري، مجلة المرشد، الجزائر، العدد9، 1988.

4- عن علي السلمي: كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد2795، عام

2009.

5- مجلة التربية والعلم199، العدد5، جامعة الموصل2012.

6- سمير بوعيسى: الإتحاد العام للعمال الجزائريين - شريك السلطة أم ممثل للحال، العدد12،

الجزائر، 2012.

خ - مواقع الانترنت :

1- <http://wikipedia/w/index.php!> 2019/04/18. 18:40.

د - مراجع باللغة الاجنبية :

2- Essaid taib . Droit de la fonction Publique. Edition distribution Houma

Alger 2003

3- HUBERT Candier: les organisations syndicales en France, entreprise

moderne, édition Paris, 1980.

4- J.M êritti :gestio, des ressources humaines. 7ème édition, paris, vuibert,

1998.

5- LEISINK, puleemput J..and exlroka: the challenges of trade unions in europe..(1996).

6- Loucien Rioux: clefs pour le syndicalisme, édition Segtlers, paris, 1972.

فهرس

الجداول

والأشكال

فهرس الجداول :

رقم الجدول	عنوان الشكل	الصفحة
الجدول 01	توزيع العينة عبر طبقات	96
الجدول 02	يمثل التوزيع الجنسي لعينة البحث	98
الجدول 03	يمثل توزيع السن على أفراد العينة	99
الجدول 04	يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة	100
الجدول 05	يمثل الأقدمية في العمل بالنسبة لعينة البحث	101
الجدول 06	يمثل الحالة العائلية لعينة البحث	102
الجدول 07	يمثل الانخراط في التنظيم النقابي بالنسبة لعينة البحث	103
الجدول 08	يمثل كيفية الإلتحاق بالوظيفة بالنسبة لعينة البحث	104
الجدول 09	يمثل مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها	105
الجدول 10	يمثل دور النقابة في المؤسسة	106
الجدول 11	يمثل مساهمة تحسين ظروف العمل في خلق فرص للترقية	107
الجدول 12	يمثل تأثير اللجوء إلى الضغط النقابي على عملية النقل والتحويل	108
الجدول 13	يمثل تأثير سياسات العمل النقابي على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة	109
الجدول 14	يمثل كيفية فتح مناصب عمل جديدة	110
الجدول 15	يمثل تأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار	111
الجدول 16	يمثل تأثير المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد متطلبات	112

	الوظيفة وشاغلها	
113	تضارب المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد المهارات الخاصة بالمرشحين	الجدول 17
114	يمثل تأثير علاقات أعضاء النقابة مع المرشحين للتوظيف على تقييم الأفراد المعدين للوظيفة	الجدول 18
115	يمثل الكيفية الخاصة بعملية الاختيار حتى تكون بصورة علمية	الجدول 19
116	يمثل إمكانية لجوء الافراد طالبي العمل في حالة التعدي للحقوق	الجدول 20
117	يمثل تأثير التفاوض بين النقابة و المؤسسة على عملية التعيين	الجدول 21
118	يمثل تجليات عملية التفاوض بين النقابة والإدارة	الجدول 22
119	يمثل الحلول المرتقبة جراء عملية التفاوض بين النقابة والإدارة	الجدول 23
120	يمثل إلزام المؤسسة بالتعيين من خلال الضغط على الغدارة والهيئات التنفيذية	الجدول 24
121	يمثل دور النقابة في عملية التوظيف	الجدول 25
122	يمثل تأثير الاتفاقيات بين النقابة و المؤسسة في شروط عقد العمل	الجدول 26
123	يمثل الإنخراط في التنظيم النقابي بدلالة المستوى التعليمي	الجدول 27
124	يمثل تأثير سياسات العمل النقابي على إستفادة المؤسسة من كفاءات جديدة بدلالة الجنس للعينة	الجدول 28

فهرس الأشكال:

50	تكامل أنشطة الموارد البشرية	شكل 01
----	-----------------------------	--------

الملاحظات

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة
تبسة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

تأثير العمل النقابي على عملية التوظيف

دراسة ميدانية بالمؤسسة البلدية - بئر العاتر - تبسة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل

من إعداد الطلبة:

- الوالي حلمي

- مسعد كمال

إشراف الأستاذ:

توايحية رابح

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تأتي في إطار البحث العلمي راجين منكم الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية بوضع العلامة x مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصل عنها من الاستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير.

كما نشكركم على ثقتكم واهتمامكم، وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

المحور الأول: بيانات شخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: 30-20 سنة 40-30 سنة 50-40 سنة
- 3- المستوى التعليمي: 50 سنة فأكثر ابتدائي جامعي

- متوسط ثانوي
- أخرى:

4- الأقدمية في العمل:

- 5-1 سنة 10-5 سنة
- 15-10 سنة 20-15 سنة
- 20 سنة فأكثر

5- الحالة العائلية:

- أعزب متزوج
- أرمل مطلق

6- هل أنت منخرط في تنظيم نقابي؟

- نعم لا

7- كيف كان توظيفك؟ من خلال:

- مسابقة داخلية مسابقة خارجية

أخرى:

المحور الثاني: مساهمة النقابة في صنع القرار وتأثيرها على الاستقطاب

1- هل ترى ان النقابة تساهم في تحسين ظروف العمل:

- نعم لا أحيانا

2- ماهو دور النقابة في المؤسسة:

- تحسين الأجور تحسين ظروف العمل تنمية القدرات
 المشاركة في صنع القرار حفظ الحقوق

أخرى:

3- هل تحسين ظرف العمل يساهم في خلق فرص للترقية ؟

- نعم لا أحيانا

4- هل اللجوء إلى الضغط النقابي له تأثير على عملية النقل والتحويل ؟

- نعم أحيانا بدون تأثير

5- هل سياسات العمل النقابي تؤثر على استفادة المؤسسة من كفاءات جديدة ؟

- نعم أحيانا بدون تأثير

6- عند فتح مناصب عمل جديدة هل يتم ذلك:

- باستشارة الفرع النقابي
 تتم مباشرة عن طريق المسؤول الأول بالبلدية
 كلاهما

أخرى:

المحور الثالث: تأثير مصالح النقابة على عملية الاختيار

1- هل يشارك أعضاء النقابة في عملية اختيار الموظفين؟

نعم لا

لماذا في حالة الإجابة بلا:

2- هل تؤثر المصالح الشخصية لأعضاء النقابة على تحديد متطلبات الوظيفة وشاغلها؟

نعم لا أحيانا

3- تضارب المصالح بين أعضاء النقابة والإدارة في تحديد المهارات الخاصة بالمرشحين:

- يسرع عملية الاختيار
- يؤخر عملية الاختيار
- قد يلغي عملية التوظيف برمتها

أخرى:

4- هل تؤثر علاقات أعضاء النقابة مع المترشحين للتوظيف في تقييم الأفراد المعدين للوظيفة؟

نعم لا أحيانا

5- حسب رأيك عملية الاختيار تكون بصورة علمية:

- بحضور ممثل من الفرع النقابي
- بعدم حضوره
- بإيجاد أرضية مشتركة بين النقابة والإدارة

6- حسب رأيك هل يلجأ الأفراد طالبي العمل في حالة التعدي للحقوق لـ:

- الإدارة
- النقابة
- الدعوى القضائية

أخرى:.....

المحور الرابع: تأثير التفاوض بين النقابة والمؤسسة على عملية التعيين

1- هل هناك حوار يتم بين النقابة والإدارة ؟

- نعم لا أحيانا

2- هل يتم التفاوض حول:

- توصيف الوظيفة
 - الإستقطاب
 - اختيار موظفين جدد
 - تعيين موظفين جدد

أخرى:.....

3- عندما يتم التفاوض بين النقابة والإدارة هل تحاول الإدارة:

- إيجاد أرضية مشتركة في إطار القوانين
 - تطبيق القانون بحذافيره
 - عدم الامتثال لبعض المواد القانونية إرضاء للنقابة

4- هل الضغط على الإدارة والهيئات التنفيذية يلزم المؤسسة بالتعيين ؟

- نعم لا أحيانا

5- حسب رأيك هل هناك عموماً دور للنقابة في عملية التوظيف ؟

- نعم لا أحيانا

6- هل تؤثر الاتفاقيات بين النقابة والمؤسسة في شروط عقد العمل:

- نعم أحيانا بدون تأثير

المادة 359 : يعين المنسقون الإقليميون للنشاطات الاجتماعية والتربوية من بين

- الموظفين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة مستشار اجتماعي رئيسي للإدارة الإقليمية الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف.

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مستشار اجتماعي للإدارة الإقليمية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

الباب الثامن عشر

تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول

تصنيف الرتب

المادة 360 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06-03

المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف رتب أسلاك إدارة الجماعات الإقليمية، طبقا للجدول الآتي

- ضمان تنفيذ السياسات المحلية في مجال النشاط الاجتماعي،

- إعداد تقارير دورية حول النشاطات الاجتماعية التي تقوم بها الجماعة الإقليمية،

- تأطير فوج من المستشارين الاجتماعيين للإدارة الإقليمية أو فوج من مساعدات الأمومة للإدارة الإقليمية.

الفرع الثاني شروط التعيين

المادة 358 : يعين المنسقون الإقليميون للنشاطات

الثقافية والرياضية من بين :

- الموظفين الذين ينتمون على الأقل إلى رتبة مستشار رئيسي للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية الذين يثبتون ثلاث (3) سنوات من الخدمة الفعلية بصفة موظف،

- الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة مستشار للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية الذين يثبتون خمس (5) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

1- شعبة الإدارة العامة للجماعات الإقليمية

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	متصرف إقليمي	المتصرفون الإقليميون
621	14	متصرف إقليمي رئيسي	
713	16	متصرف إقليمي مستشار	
418	9	ملحق الإدارة الإقليمية	ملحقو الإدارة الإقليمية
453	10	ملحق رئيسي للإدارة الإقليمية	
288	5	عون مكتب للإدارة الإقليمية	أعوان الإدارة الإقليمية
348	7	عون الإدارة الإقليمية	
379	8	عون رئيسي للإدارة الإقليمية	
288	5	عون حفظ البيانات للإدارة الإقليمية	كتاب الإدارة الإقليمية
315	6	كاتب الإدارة الإقليمية	
379	8	كاتب مديرية للإدارة الإقليمية	
453	10	كاتب مديرية رئيسي للإدارة الإقليمية	محاسبو الإدارة الإقليمية
288	5	مساعد محاسب للإدارة الإقليمية	
379	8	محاسب الإدارة الإقليمية	
453	10	محاسب رئيسي للإدارة الإقليمية	

2 - شعبة الترجمة والترجمة الفورية

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف		
537	12	المترجم - المترجمان للإدارة الإقليمية	المترجمون - الترجمة للإدارة الإقليمية
621	14	المترجم - المترجمان الرئيسي للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المترجمين - الترجمة للإدارة الإقليمية	

3 - شعبة الوثائق والمحفوظات

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف		
537	12	وثائقي أمين المحفوظات للإدارة الإقليمية	الوثائقيون أمناء المحفوظات للإدارة الإقليمية
621	14	وثائقي أمين المحفوظات رئيسي للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس وثائقيين أمناء المحفوظات للإدارة الإقليمية	
453	10	مساعد وثائقي أمين المحفوظات للإدارة الإقليمية	المساعدون الوثائقيون أمناء المحفوظات للإدارة الإقليمية
348	7	عون تقني في الوثائق والمحفوظات للإدارة الإقليمية	الأموان التقنيون في الوثائق والمحفوظات للإدارة الإقليمية

4 - شعبة الإعلام الآلي

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	المنصف		
537	12	مساعد مهندس في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	مهندسو الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
578	13	مهندس دولة في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	
621	14	مهندس رئيسي في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المهندسين في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	

4 - شعبة الإعلام الآلي (تليغ)

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
379	8	تقني في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	تقنيو الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
453	10	تقني سام في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	
348	7	معاون تقني في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	المعاونون التقنيون في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
288	5	عون تقني في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية	الأعوان التقنيون في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية

5 - شعبة الإحصائيات

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	مساعد مهندس في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	مهندسو الإحصائيات للإدارة الإقليمية
578	13	مهندس دولة في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	
621	14	مهندس رئيسي في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المهندسين في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	
379	8	تقني في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	تقنيو الإحصائيات للإدارة الإقليمية
453	10	تقني سام في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	
348	7	معاون تقني في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	المعاونون التقنيون في الإحصائيات للإدارة الإقليمية
288	5	عون تقني في الإحصائيات للإدارة الإقليمية	الأعوان التقنيون في الإحصائيات للإدارة الإقليمية

6 - شعبة التسيير التقني والحضري

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	مساعد مهندس لإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	مهندسو الإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري
578	13	مهندس دولة للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
621	14	مهندس رئيسي لإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
713	16	رئيس مهندسي الإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
379	8	تقني الإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	تقنيو الإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري
453	10	تقني سام للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
288	5	عون تقني للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	الأعوان التقنيون للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري
315	6	عون تقني متخصص للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
348	7	معاون تقني للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري	
578	13	مهندس معماري للإدارة الإقليمية	المهندسون المعماريون للإدارة الإقليمية
621	14	مهندس معماري رئيسي للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المهندسين المعماريين للإدارة الإقليمية	

7 - شعبة النظافة والنقاوة العمومية والبيئة

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	مفتش النظافة والنقاوة العمومية والبيئة	مفتشو النظافة والنقاوة العمومية والبيئة
578	13	مفتش رئيسي للنظافة والنقاوة العمومية والبيئة	
621	14	مفتش قسم للنظافة والنقاوة العمومية والبيئة	
713	16	رئيس المفتشين للنظافة والنقاوة العمومية والبيئة	

7 - شعبة النظافة والنقاوة العمومية والبيئة (تابع)

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
379	8	مراقب في النظافة والنقاوة العمومية والبيئة	مراقبو النظافة والنقاوة العمومية والبيئة
453	10	مراقب رئيسي في النظافة والنقاوة العمومية والبيئة	
200	1	عون النظافة والنقاوة العمومية	أعوان النظافة والنقاوة العمومية
240	3	عون رئيسي للنظافة والنقاوة العمومية	
288	5	رئيس الأعوان في النظافة والنقاوة العمومية	
578	13	طبيب بيطري للإدارة الإقليمية	الأطباء البيطريون للإدارة الإقليمية
666	15	طبيب بيطري رئيسي للإدارة الإقليمية	
762	17	طبيب بيطري رئيس للإدارة الإقليمية	

8 - الشعبة الاجتماعية - الثقافية والتربية والرياضية

التصنيف		الرتب	الأسلاك
الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف		
537	12	مستشار للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية	المستشارون للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية
621	14	مستشار رئيسي للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المستشارين للنشاطات الثقافية والرياضية للإدارة الإقليمية	
537	12	مستشار اجتماعي للإدارة الإقليمية	المستشارون الاجتماعيون للإدارة الإقليمية
621	14	مستشار اجتماعي رئيسي للإدارة الإقليمية	
713	16	رئيس المستشارين الاجتماعيين للإدارة الإقليمية	
379	8	مساعدة أمومة للإدارة الإقليمية	مساعداة الأمومة للإدارة الإقليمية
453	10	مساعدة أمومة رئيسية للإدارة الإقليمية	
498	11	رئيسة مساعداة الأمومة للإدارة الإقليمية	

ملاحظات	الشغرة	الى غاية 2018/12/31	لسنة 2019	الرتب
المناصب العليا ذات الطابع الهيكلي				
	00	01	01	أمين عام
	00	03	03	مدير
	00	07	07	رؤساء المصالح
	18	07	25	رؤساء المكاتب
	18	18	36	المجموع الفرعي
المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي				
	01	00	01	مكلف بالدراسات في الإدارة الإقليمية
	01	00	01	منسق أشغال دورات المجالس المنتخبة و لجاتها
	01	00	01	المكلف بالاستقبال والتوجيه في الإدارة الإقليمية
	01	00	01	المكلف بالبرامج الوثائقية و الأرشيف
	01	00	01	مسؤول قواعد المعطيات
	01	00	01	مسؤول الشبكة
	01	00	01	مسؤول رقمنة الحالة المدنية
	01	00	01	رئيس مشروع تقني و حضري
	02	00	02	رئيس فوج تقني و حضري
	01	00	01	رئيس مهمة النظافة و النقاوة العمومية
	03	00	03	رئيس فرقة النظافة و النقاوة العمومية
	14	00	14	المجموع الفرعي
الاسلاك و الرتب				
ترقية الاختيارية	01	02	03	متصرف إقليمي رئيسي
	00	14	14	متصرف إقليمي
	00	02	02	ملحق رئيسي للإدارة الإقليمية
ترقية الاختيارية	01	00	01	وثائقي أمين محفوظات للإدارة الإقليمية
	00	01	01	مساعد وثائقي أمين محفوظات للإدارة الإقليمية
ترقية الاختيارية	01	02	03	ملحق الإدارة الإقليمية
ترقية الاختيارية	01	10	11	عون رئيسي للإدارة الإقليمية
ترقية الاختيارية	01	01	02	كاتب مديرية للإدارة الإقليمية
	00	22	22	عون الإدارة الإقليمية
	00	02	02	كاتب للإدارة الإقليمية
	00	09	09	عون مكتب للإدارة الإقليمية
	00	03	03	عون حفظ البيانات للإدارة الإقليمية
	00	01	01	طبيب بيطري رئيسي للإدارة الإقليمية
ترقية الاختيارية	01	00	01	رئيس المهندسين في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
	00	01	01	مهندس رئيسي في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
	00	01	01	مهندس دولة في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
	00	01	01	مهندس معماري للإدارة الإقليمية
ترقية اختيارية	01	00	01	مهندس رئيسي للإدارة الإقليمية في التسيير التقني و الحضري
	00	03	03	مهندس دولة للإدارة الإقليمية في التسيير التقني و الحضري
	00	02	02	تقني ساهم في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
	00	02	02	تقني ساهم في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية في التسيير التقني و الحضري
	00	02	02	تقني في التسيير التقني و الحضري للإدارة الإقليمية
	00	01	01	عون تقني في الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية
	00	03	03	عامل مهني خارج الصنف
	00	01	01	عامل مهني من الصنف الأول
	00	21	21	عامل مهني من الصنف الثاني

01	02	03	سائق سيارة من الصنف الأول
00	02	02	سائق سيارة من الصنف الثاني
04	00	04	رئيس الاعوان في النظافة والنقاوة العمومية
00	29	29	عون رئيسي للنظافة والنقاوة العمومية
00	17	17	عون للنظافة والنقاوة العمومية
00	157	157	المجموع الفرعي
الاعوان المتعاقدون عقد غير محدد المدة بالتوقيت بالكامل			
00	04	04	سائق سيارة من المستوى الثاني
00	39	39	عون للتنظيف والتطهير
00	13	13	حارس
00	56	56	المجموع الفرعي
الاعوان المتعاقدون عقد محدد المدة بالتوقيت بالكامل			
00	03	03	عامل مهني من المستوى الثالث
00	20	20	سائق سيارة من المستوى الثاني
00	3	3	سائق سيارة من المستوى الأول
00	183	183	حارس
00	120	120	عامل مهني من المستوى الأول
00	329	329	المجموع الفرعي
00	542	542	المجموع العام

وبعد المناقشة والتداول صادق الأعضاء الحاضرون بالإجماع على موضوع هذه المداولة.

ويرجى من السلطات الوصية المصادقة عليها.

حرر في نفس اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه.

بنر العاترفي: 2019/05/16

رئيس المجلس الشعبي البلدي

محرر رئيس المجلس الشعبي
البلدي، ومتقنين منه
مدير الإدارة و المالية
السيد بوضيغ ناجي

التأشير
التاريخ 5
التوقيع