

قسم علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل

مذكرة ماستر تحت عنوان

الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني بالمؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغلز - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر L.M.D

إشراف الأستاذة:
أ.د. فضيلة غرايبية

من إعداد الطلبة:

- أسامة براح
- بسمة كلاع

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. أسماء لعموري	أستاذ محاضر - أ -	رئيسا
د. فضيلة غرايبية	أستاذ محاضر - أ -	مشرفا ومقررا
د. محمد براي	أستاذ محاضر - أ -	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الشكر والعرفان

اللهم لك الحمد والشكر على إتمام هذا العمل،
وانطلاقاً من قول رسولنا الكريم محمد المصطفى عليه الصلاة والسلام:

"مَنْ أَسَدَى لَكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِيئُوهُ"

الى الأستاذة المشرفة "أ.د فضيلة غرايبية"

التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها؛

الى أعضاء لجنة المناقشة

الى جميع أساتذتنا؛



الى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل.

إهداء

عظم المراد فهان الطريق فجاءت لذة الوصول

لتهون مشقة الطريق

الحمد لله ما تناهى درب ولا ختم جهد

ولا تم سعي إلا بفضلله أما بعد؛

أهدي عملي هذا

إلى من تحت أقدامها الجنة

إلى من أفضلها على نفسي المرأة العظيمة

التي ضحت من أجلي فلم تدخر جهد في سبيل إسعادي

على الدوام أُمي الحبيبة نصايبيبة ربيعة

إلى من علمني معاني كثيرة في الحياة

إلى من تربيت على يده ولم يبخل علي طيلة حياته

حبيبي أبي الغالي كلاع مصطفى

إلى من بهم يشد ساعدي وتعلّى هامتي هم سندي وركائز نجاحي

إخوتي زهرة - محمد لمين - فرح

إلى بحر الحب والحنان وقدوتي في الحياة وأمي الثانية التي كانت داعمة

لي في كل الأوقات الغالية على قلبي حبيبة دربازي

إلى رفيقة دربي وفرحتي عزيزة قلبي رحماني أحلام

بِسْمَةِ



فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	
	الشكر والعرفان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة	
4	1. الإشكالية.
7	2. أسباب اختيار الموضوع.
7	3. أهداف الدراسة.
8	4. أهمية الموضوع.
9	5. الدراسات السابقة.
13	6. مفاهيم الدراسة.
الفصل الثاني: الفعل النقابي	
28	تمهيد
28	1 / التأصيل النظري للفعل النقابي
32	2 / مبادئ العمل النقابي
34	3 / أهداف ومهام التنظيم النقابي
38	4 / أساليب العمل النقابي
44	خلاصة
الفصل الثالث: الحراك المهني	
46	تمهيد
50	2 / أشكال الحراك المهني
51	3 / أسباب الحراك المهني
52	4 / عوامل الحراك المهني
53	خلاصة

الفصل الرابع: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث	
55	أولا / مجالات البحث :
55	1. المجال المكاني :
55	2. المجال الزمني :
57	3. المجال البشري :
59	ثانيا / المنهج والأدوات المستخدمة في البحث:
59	1. المنهج المستخدم في البحث:
59	2. الأدوات المستخدمة في البحث:
59	أ. الملاحظة و كيفية استخدامها:
60	ب. المقابلة وكيفية استخدامها:
60	ت. الاستمارة وكيفية استخدامها:
61	ث. أدوات التحليل الإحصائي:
الفصل التطبيقي: تحليل البيانات الميدانية واستخلاص النتائج	
63	أولا: تفرغ محتوى المقابلات والتعليق عليها وتحليل مضمونها
72	ثانيا: تفرغ وتحليل بيانات الاستبيان
72	1- البيانات الأولية (الشخصية)
76	2- عرض وتحليل بيانات المحور الثاني
85	3- عرض وتحليل بيانات المحور الثالث
94	4- عرض وتحليل نتائج المحور الرابع
103	5- عرض وتحليل نتائج المحور الخامس
109	ثالثا: نتائج الدراسة
109	1- تحليل ومناقشة نتائج البحث
113	2- تحليل ومناقشة نتائج البحث حسب الفرضيات
116	3- النتائج العامة للدراسة
118	خاتمة
120	قائمة المراجع
124	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	عينة الدراسة	58
2	الفئات المستهدفة في عينة الدراسة	58
3	يوضح حصر معلومات العينة الأولى	64
4	يوضح حصر المعلومات للعينة الثانية	67
5	توزيع العينة حسب الجنس	72
6	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	73
7	توزيع العينة حسب المنصب المهني	74
8	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	75
9	الاحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمل	76
10	التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم اختياري للعمال	78
11	الوسائل التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بالترقية	79
12	التوقف عن العمل وسيلة ضغط	81
13	الاحتجاج يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية	82
14	يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة	83
15	اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر ما يساعدهم على ذلك	84
16	أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر ما تساعدهم على ذلك	85
17	اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية	87
18	هل اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم	88
19	لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات، هل ترى أن التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال	89
20	إذا كانت الإجابة بنعم، عن طريق ماذا	90
21	يلجأ العمال إلى الوسيلة السلمية من أجل الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة	92

93	المطالب التي يريد العمال تلبيتها هي الزيادة في الأجور ماهي الوسيلة المثلى لذلك	22
94	العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي	23
95	أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة	24
96	التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور	25
97	الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم	26
98	يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي	27
99	الخيار الذي يتخذه العامل	28
100	النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية	29
101	تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء إلى الاحتجاج	30
102	بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم	31
103	النقل الداخلي والخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك إلى الاعتصام	32
104	النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية	33
105	اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي	34
107	العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه. ما هي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة	35
108	العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي	36
109	أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال	37
110	تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي	38
111	لماذا يلجأ العمال عندما يفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم	39
112	قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال. هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها	40

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
56	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز تبسة	1
72	توزيع العينة حسب الجنس	2
73	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	3
74	توزيع العينة حسب المنصب المهني	4
75	توزيع العينة حسب الخبرة المهنية	5
76	الاحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمل	6
78	التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم اختياري للعمال	7
79	الوسائل التي يلجأ اليها العمال للمطالبة بالترقية	8
81	التوقف عن العمل وسيلة ضغط	9
82	الاحتجاج يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية	10
83	يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة	11
84	اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر ما يساعدهم على ذلك	12
85	أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر ما تساعدهم على ذلك	13
87	اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية	14
88	اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم	15
89	لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات، هل ترى أن التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال	16
90	إذا كانت الإجابة بنعم، عن طريق ماذا	17
92	يلجأ العمال إلى الوسيلة السلمية من أجل الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة	18
93	المطالب التي يريد العمال تلبيةها هي الزيادة في الأجور ماهي الوسيلة المثلى لذلك	19
94	العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي	20

95	أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة	21
96	التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور	22
97	الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم	23
98	يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي	24
99	الخيار الذي يتخذه العامل	25
100	النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية	26
101	تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء إلى الاحتجاج	27
102	بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم	28
103	النقل الداخلي والخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك إلى الاعتصام	29
104	النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية	30
105	اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي	31
107	العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه. ما هي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة	32
108	العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي	33
109	أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال	34
110	تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي	35
111	لماذا يلجأ العمال عندما يفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم	36
112	قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال. هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها	37

مقدمة

تزامنت نشأة وظهور الحركات النقابية متزامنة مع تطور الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية المتعاقبة والتي عرفها المجتمع البشري بعد الثورة الصناعية، ويتجلى ذلك من خلال تحليل فكري لباحثين في الحقل السوسيولوجي خاصة بربط التحولات الاجتماعية بعلاقات العمل وبالصراع الطبقي، وفي العصر الحديث بداية القرن الثامن عشر الميلادي فرض عليها تحولات جذرية في علاقاته، بداية الانتقال من العبودية الإقطاعية إلى النظام الرأسمالي الذي يتطلب طبقة عاملة ماهرة ، تتوفر على مستويات من الوعي والتأهيل لاستعمال التقنيات الحديثة ، وكان بذلك نموًا للحركة العمالية والنقابية.

إن النضال النقابي هو العمود الفقري للحركة العمالية لدى أغلب المجتمعات الصناعية والرأسمالية في عصرها الحديث ، فلقد ساهم العمل النقابي في تحقيق غاية التحسين من الظروف المادية والاجتماعية في محيط العمل وبلورة الفكر المطالب للطبقة العمالية ، ومحاولة توجيهه للتخلص من التهميش الاجتماعي والتمييز الطبقي، وصولاً نحو هدف المشاركة في التسيير واتخاذ القرار على المستوى إدارة المؤسسة، كما خطت الحركة العمالية مراحل هامة من تاريخها النضالي اكسبها الشرعية بنصوص ومواثيق ومراسيم قانونية تدعو لحماية العامل ولصيانة الحق في الحرية النقابية، ويقوم الفعل النقابي على مجموعة من الأنشطة والعمليات التي يعمل بها النقابيون أو النقابات العمالية للدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مصالحهم.

ومنه جاءت هذه الدراسة لمعرفة أين يتجلى دور الفعل النقابي في عملية الحراك المهني الشركة الاقتصادية الجزائرية على مستوى مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - تبسة - بالضبط في مديرية التوزيع بولاية تبسة، وذلك من خلال التطرق على أنشطة الفرع النقابي المتمثل على سبيل المثال في التفاوض مع الإدارة للوصول إلى اتفاقيات جماعية تحدد شروط العمل والأجور والمزايا ، والعمل على تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية، وتقديم الدعم والمشورة القانونية للأعضاء، وتنظيم إضرابات أو أعمال احتجاجية للضغط على الإدارة في حال عدم التوصل إلى اتفاقات عادلة ويكون ذلك حسب التشريعات والقوانين المحلية ، ويتم الإشارة إلى الحراك المهني داخل مديرية التوزيع إلى مجموعة من الأشكال التي سترتكز عليها دراستنا وتتمثل في الترقيات والنقل الوظيفي اللذان يعتبران من أهم المطالب التي يرغب بها العمال على وجه الخصوص .

من خلال ما سبق وانطلاقاً من تكويننا في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل حاولنا الدمج بين المتغيرين معاً، ولدراسة هذا الموضوع "الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني" من خلال خطة بحث اشتملت على جانب نظري وجانب ميداني، فصلها فيما يلي:

1- الجانب النظري الذي عالجه انطلاقاً من فصلين:

- الفصل الأول: تناولنا فيه موضوع الدراسة من خلال تحديد إشكالية وأهمية وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسات السابقة وتحديد المفاهيم.

- الفصل الثاني: تم التطرق فيه على أبعاد المتغير الأول للدراسة المتمثل في الفعل النقابي، من خلال التعرف على التأصيل النظري للفعل النقابي ومبادئ العمل النقابي وأهداف ووظائف التنظيم النقابي وأساليب العمل النقابي.

- الفصل الثالث: تم التطرق فيه إلى تأصيل المتغير الثاني الحراك المهني النظري، وأشكاله، وأسبابه وعوامله.

2- الجانب الميداني تطرقنا فيه إلى:

- الفصل الأول تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة والذي قمنا فيه بعرض مجالات الدراسة، منهج وأدوات جمع البيانات "الملاحظة، المقابلة، الاستبيان"، وأساليب التحليل.

- الفصل الثاني قمنا فيه بعرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة، ثم في ظل الدراسات السابقة والتحليل السوسيولوجي، ثم النتائج العامة للدراسة.

- لتليه في الأخير خاتمة لموضوع دراستنا.

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

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

1- الإشكالية

مع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر الذي صاحب الثورة الصناعية وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة، والبدء في مرحلة جديدة متطورة قائمة على أساس على نتيجة سعي الإنسان لاستخدام وسائل تكنولوجية متطورة من أجل تحقيق حياة إجتماعية أفضل، أدى كل هذا إلى ظهور فنيين في المجتمع الأولى فئة النفوذ والسلطة. وهي البرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج، والفئة الثانية الأكثر إنتشارا وهي الطبقة العمالية، أي الفئة التي أطلق عليها الماركسيون البروليتاريا بحيث شهدت المناطق الصناعية إقبال متزايد لهذه الفئة بحثا من العمل لتأمين لقمة معيشتها وبالتالي قبول العمل في ظروف صعبة وبأجور زهيدة .

وبحسب ما تنبأ كارل ماركس فإن الطبقة العمالية. لم تبقى طويلا على هذا الحال فسرعان ما تشكل وعي نقابي وتفطن العمال للظروف القاسية التي يعيشونها ومنه والتي تريد لهم فقرا بالمقابل زيادة البرجوازية. قامت حركات عمالية في مختلف أنحاء العالم خصوصا البلدان الصناعية وبالرغم من اختلاف الأسباب في قيامها لكن يبقى الصندق واحد وهو رفع الظلم عن هذه الطبقة بينا رأس المال وقوة العمل وشعارها الأساسي كان في والمطالبة بظروف عمل أفضل وضمن هذه الأوضاح تشكلت النقابات العمالية. أي يتبلور فكرة تقسيم عناصر الإنتاج البداية الدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم وشيئا فشيئا إمتلكت النقابة الصبيحة الشرعية وأصبحت حق من حقوق العمال.

ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات في بريطانيا سنة 1720 عند عمال الخياطة وقد استغرقت عملية استقرار وشيوع قانونية للتنظيم النقابي حوالي 100 عام، بداية تشكيل جمعيات تنادي بزيادة الأجور وتخفيض ساحات وبعدها إنتشار الإضرابات بين عمال النسيج العمل، وبعدها إستمر الوضع حتى 1826 ولتصبح التكتلات فيما بعد مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي، أما فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1791 وهدفها إنشاء صناديق للمعاش والتعويضات، بينما ألمانيا فإن محاولة تأسيسها للنقابات جاء متأخرا من بريطانيا وكانت البداية "بتأسيسها نقابة جمال التبغ سنة 1865م.

وفي الولايات المتحدة وبعد اندلاع اضطرابات عمال المطابع في نيويورك والتي نشأ عنه تأسيس نقابة الأعمال المطابع في نيويورك وكذا نقابة عمال الخياطين.

أما في إفريقيا، فإن ظهور النقابات قد ولدت رحم النضال الوطني ضد الاستعمار وبالتالي فقد اتخذ النضال العمالي وجه سياسي ونقابي معا.

فالاتحاد العام لعمال السودان قد عمل على حق التنظيم النقابي بعد اضراب شامل لمدة 10 أيام اعمال السكك الحديدية. ونفس الوضع ينطبق على الاتحادات القوية لعمال السكك الحديدية في كينيا وإفريقيا الغربية، أما أول نقابة في نيجيريا كانت في سنة 1940 وصولا لحوالي 62 نقابة بعد سنتين تقريبا وعموما فإن نشوء النقابات للنقابات الأوروبية.

ونفس الشيء بالنسبة لباقي الدول العربية بحيث كان أول اعتراف قانوني بحق التنظيم النقابي في العراق ما ورد قانون العمال لكنه لم يجد تأييدا مما أدى إلى انكماش وانحلال الكثير من النقابات ولكن تبلورها وازدياد نشاطها لم يكن إلا بعد الثورة أي بعد 1968م حيث ارتبط ظهورها في المغرب بالإضرابات أي محاولة صناعة هوية نقابية مغربية، وبالتالي تحول الكفاح النقابي إلى نضال سياسي وطني وعليه أخذت مكان ضمن حركات التحرر، هذا إن لم نقل انها كانت تسير جنبا إلى جنبا لمناهضة الاستعمار.

ويمكننا القول أن ظهور النقابات في الجزائر إرتبط بظهور التصنيع فيها ويعتقد المحللون أن أول تنظيم كان سنة 1880 وفي حين يرى البعض الآخر أنه كان سنة 1878 الذي تشهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر وتولت بعدها تأسيس التنظيمات النقابية والتي مست الصناعات والمهن كغرف الطباعة وعمال المطابع والتجليد ... الخ.

وفي الوقت التي تم فيه تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1948 والتي جاءت لتكريس مجموعة من المبادئ والأسس التي تحكم عمل النشاط النقابي الجزائري الذي النقابات ، ظهر النموذج يتزامن مع تاريخ تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين 24 فيفري 1966م وهي الإنطلاقة الحقيقية للحركة النقابية والتي كان لها دور فعال في الثورة الجزائرية وعلى إثر التغييرات السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي حدثت في الجزائر جيدا ومع محور دستور 1983 م الذي نص على التعددية العربية والتعددية النقابية واني كانت نقطة انطلاق للكثير من النقابات المستقلة.

ومنه أخذ الفعل النقابي في الجزائر حيزا كبيرا في مجال التنظيم الإجتماعي بمصور قانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ولأن فهم الواقع يختلف من شخص لآخر لوجود متغيرات متداخلة ومتعددة فإن الفعل النقابي هو فعل اجتماعي تشترك فيه الفاعلون لأفعالهم وأفعال آخرون وحسب ما ذكر ماكس فيبر في

معرض حديثه عن الفعل فإنه يعتبر المنشأة للرأس مال نفسها باختبارها بناء تستدعي فعلا جماعيا من نمط معيناً فإن الفعل النقابي جزء من هذا فهو صورة للسلوك الإنساني داخل المؤسسة.

إن اكتساب الأفراد للوعي النقابي والعمالي سيسهل من عملية تكوين الهابيتوس النقابي ويجعل من العمال امتلاك مجموعة من الإمتيازات والحقوق والقوانين التي تحميهم وتحسن من أوضاعه السوسيو مهنية التي يقصد بها تدرج الأفراد في السلم المهني والإجتماعي.

بما أن العامل هو أساس البناء الاجتماعي أو المؤسسة فإن تفعيل آليات النضال النقابي يجب أن يواكب كل التغييرات التي يتعرض لها العامل وتتجاوز دائرة الإهتمام به إلى محيطه الإجتماعي والسهر على حمايته وتأمته كمواطن وتوصيل صوت العمال وفكرهم المختلف إلى الجهات التنفيذية وذلك يكون بمراعاة تطبيق قانون العمل وبذلك يخلق نوع من العدالة الاجتماعية والمساواة وفرص الاستقرار بين شرائح الموظفين المختلفة عن طريق نشر الوعي داخل التنظيم النقابي والارتقاء بمستواهم المهني بالإضافة إلى ضمان ممارسة الحقوق النقابية ومنه إنتاج حراك مهني وذلك عن طريق قيامهم بمجموعة أعمال نقابية مثل الإضراب أو التعاون.

إن مطالب العمال لم تقتصر على شروط عملهم أو أجورهم بل تعدت إلى مطالب وأهداف أخرى من بينها التدرج المهني عن طريق الترتيبات أو المرونة في العمل أو تغيير مكان العمل من طريق التنقل والتدوير الوظيفي وهي تعتبر من أشكال الحراك المهني ونظر التعدد المتغيرات المتداخلة للعمل والتصورات وواقع العمل الذي يختلف من قطاع إلى قطاع ومن منظمة إلى أخرى، ولاسيما القطاع الإقتصادي كالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز والتي ستكون ميدان هذه الدراسة، والتي سنحاول من خلالها معرفة دور الفعل النقابي في عملية الحراك المهني، وذلك من خلال التساؤل الرئيسي:

ما هو دور الفعل النقابي في الحراك المهني داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية سونلغاز تبسة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل قمنا بوضع الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يساعد أسلوب الاضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية؟
- التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية؟
- لا يستطيع أسلوب الاضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي؟
- أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي؟

2- أسباب اختيار الموضوع

يخضع الموضوع اختيار الموضوع لعدة اعتبارات ذاتية ترتبط باختصاص وميول ورغبة الباحث، واعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع.

1.2- الأسباب الذاتية

- الرغبة والدافعية جذبتنا لدراسة موضوع الفعل النقابي.
- الاهتمام بالغموض عن دور الفعل النقابي داخل المؤسسات الاقتصادية.
- الاهتمام بالتغيرات السياسية والاقتصادية وأيضا التعديلات القانونية في الآونة الأخيرة، ومحاولة تسلط الضوء على العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية، من خلال دراسة دور الفعل النقابي على عملية الحراك المهني لعمال مديرية توزيع للكهرباء والغاز تبسة .
- التعرف على مدى نجاعة ونجاح العمل النقابي داخل المؤسسة الاقتصادية.
- قلة الدراسات التي تناولت موضوع الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني خاصة في المؤسسات الاقتصادية.

2.2- الأسباب الموضوعية

- إثراء مجال البحث العلمي والجامعي.
- توضيح دور الفعل النقابي في عملية الحراك المهني.
- معرفة طريقة سير الفعل النقابي في دفاع عن حقوق ومتطلبات العمال والحفاظ على استقرار بيئة العمل في مديرية توزيع للكهرباء والغاز تبسة.
- توفر المصادر و المراجع في مجال موضوع دراستنا .
- اخترنا موضوع الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني لأنه موضوع يدخ ضمن إطار التخصص (علم اجتماع التنظيم والعمل) .

3- أهداف الدراسة :

تسعى دراستنا هذه إلى تحقيق أهدافنا من خلال الحقائق التي تربط الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني المتمثلة في :

1.3- الهدف الرئيسي :

محاولة معرفة دور الفعل النقابي في عملية الحراك المهني بمديرية توزيع للكهرباء و الغاز تبسة .

2.3- الأهداف الفرعية :

- محاولة معرفة إذا كان أسلوب الإضراب لا يساعد على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.
- محاولة كشف أن أسلوب التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية .
- محاولة معرفة إذا كان لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي.
- محاولة كشف على أن أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي

4- أهمية الموضوع :

1.4-الأهمية العلمية :

لا قيمة للبحث ما لم يظهر الحقائق العلمية التي يمكن الاستفادة منها سواء على مستوى البحث العلمي، النظري أو التطبيقي ، وتمثل الأهمية العلمية في :

- تتمثل أهمية الدراسة في إعطاء صورة علمية عن طبيعة الفعل النقابي ودوره في الحراك المهني .
- إبراز نشاط الفرع النقابي و تأثيره على العمال و متطلباتهم المتمثلة في الترقيات والنقل الوظيفي.
- التعرف على واقع الفرع النقابي أو النقابة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية .

2.4-الأهمية العملية :

- تبرز الأهمية العملية لموضوعنا في معرفة تأثير الفعل النقابي على الحراك المهني، من خلال إبراز دور أساليب فعل النقابي المتمثلة في الإضراب والتفاوض الجماعي في عمليتي الترقية والنقل الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية (مديرية توزيع للكهرباء والغاز تبسة)
- واخترنا مديرية التوزيع للكهرباء والغاز تبسة مقرا لدراستنا الميدانية بحكم أنها مؤسسة اقتصادية وتملك احد اكبر الفروع النقابية في الولاية، لذلك قررنا أن نجري دراستنا في هذه المديرية لمعرفة دور الفرع النقابي في التكفل بمطالب العمال المتمثلة على وجه الخصوص عملية الترقية و النقل الوظيفي.

5- الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة مصادر إلهام لا غنى عنها بالنسبة للباحث، لأن كل بحث ما هو إلا امتداد للبحوث السابقة، حيث لا يمكن تجاهل هذه الدراسات، لأنها تشكل إرثاً ومصدراً خصبا للباحثين، وتساعدهم في تكوين خلفية علمية عن مواضيع الدراسة والبحث العلمي، وسنحاول إعطاء بعض الخلفيات لبعض الدراسات التي لها علاقة بموضوعنا:

1.5 الدراسات الوطنية:

الدراسة الأولى: دراسة منسول الصالح، رفاقة السعيد، لعور ليلى بعنوان سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي) جامعة بليدة 2، جامعة غرداية، جامعة مسيلة، مقالة منشورة في مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات مجلد 6 – العدد 1، جانفي 2023 ص 249–258.

يهدف هذا المقال إلى تحليل مفهوم التضامن النقابي كفعل اجتماعي، تمارسه النقابات المستقلة في الجزائر في الوقت الحالي، والذي يعد نتاج التعددية النقابية من خلال موثيقها وقوانينها، حيث نجد النقابات المستقلة في الجزائر من كرس هذا المفهوم في الواقع من خلال اتحاد بعضها داخل القطاع الواحد مجسدة معنى التضامن والعلاقات الشبكية لأجل تحقيق متطلباتها والدفاع عن العمال.

-تساؤل الدراسة: أين ظهرت كونفدراليات نشيطة في هذا الجانب وحاولت إعادة رسم الخارطة النقابية المستقلة بوجه جديد لبلورة بعدها الهوياتي والوظيفي؟¹

الدراسة الثانية: دراسة بن حليلة عمر عبد العزيز بعنوان الفعل الاحتجاجي و تفعيل آليات الحراك السوسيوومني – قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل، مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم و موارد بشرية جامعة علي لونيبي – البليدة 2- مقالة منشورة في مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، جانفي 2015 ص 259.

ملخص الدراسة: على مر تاريخ الحركات الاجتماعية في العالم كان للنقابات العمالية الدور الكبير في تجسيد فاعلية هاته الحركات المناهضة لسياسات أرباب العمل، أو لمنظومات اقتصادية حاولت في بعض الأحيان تجسيد فروقات طبقية وتمير سياسات معينة تعطي لأرباب العمل نفوذا سلطويا يضطهد الطبقة

¹ دراسة منسول الصالح، رفاقة السعيد، لعور ليلى بعنوان سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي) جامعة بليدة 2، جامعة غرداية، جامعة مسيلة، مقالة منشورة في مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات مجلد 6 – العدد 1، جانفي 2023 ص 249–258.

العاملة من الفئات الوسطى أو الدنيا، ومع وجود أيديولوجيات نظرت لهاته الحركات تكون نوع من الوعي النقابي والعمالي، مكن الطبقة العمالية من تكوين " هايتوس نقابي " جعل هاته الطبقة تفتك مجموعة من الامتيازات والحقوق والقوانين التي تحميها وتحسن من أوضاعها السوسيو مهنية ، بالمقابل ظهر موضوع مهم في علم الاجتماع ، هو موضوع الحراك السوسيو مهني ويعنى هذا الموضوع بتدرج الأفراد في السلم المهني الاجتماعي و تحقيقهم لمجموعة من الامتيازات المهنية والاجتماعية تمكنهم من الصعود في مستوى الرفاهية والقدرة الشرائية وفي بعض الأحيان إلى مستوى القدرة الشرائية الكمالية.

تساؤلات الدراسة :

هل يلعب الفعل الاحتجاجي كآلية مهمة في العمل النقابي دورا في تفعيل آليات العمل النقابي المستقل الصاعد؟

هل جسد العمل النقابي المستقل هاته الفاعلية على أرض الواقع؟¹

2.5 الدراسات العربية :

الدراسة الأولى: دراسة عبد الرحمان شحاتة، سيد أبو ضيف أحمد، محمود صافي، بعنوان آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر، منشورة في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (JCES) المجلد 13، العدد 2، أبريل 2022 ص 311-340.

- تتمثل أهداف هذا البحث في :

- . إبراز الإطار السياسي والقانوني للعمل النقابي
- . التعرف على الآليات التشريعية والتنظيمية المرتبطة بالعمل النقابي
- . وضع تصور قانوني لأدوات العمل النقابي وعلاقته القانونية داخل الدولة وخارجها من خلال المجتمع الدولي .

- تساؤلات البحث:

¹ دراسة بن حليمة عمر عبد العزيز بعنوان الفعل الاحتجاجي وتفعيل آليات الحراك السوسيو مهني – قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل، مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم وموارد بشرية جامعة علي لونيبي البليدة2، مقالة منشورة في مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، جانفي 2015 ص 259.

. إلى أي مدى تتعدد و تتنوع آليات العمل النقابي من الناحية التشريعية ؟

. إلى أي مدى تساهم الآليات السياسية في تحديد طبيعة وعمل المنظمات النقابية المعاصرة ؟

. إلى أي مدى ترتبط علاقة العمل النقابي داخل الدول بالمجتمع الدولي ؟

- أهم نتائج الدراسة :

. الحركة النقابية تكوين مجتمعي واسع و متعدد الأبعاد و يتكون من الهياكل الاجتماعية الاقتصادية في

المجتمع .

. بدأت طبيعة العمل النقابي في التغيير من الكفاح من اجل الحقوق الاقتصادية إلى النظم القانونية

والتنظيمية منذ نشأة منظمة العمل الدولية في 1919م، وإقرار الاتفاقيات المنظمة لذلك.

. يرتبط العمل النقابي داخل الدولة بالأدوات والآليات السياسية والتنظيمية للعمل النقابي خارج الدولة

ومن خلال المنظمات النقابية والعمالية والدولية .

. تداخل مصادر العمل النقابي بين القوة الاقتصادية والقوة السياسية الإدارية للدولة، من خلال ما

تسهم به الآليات السياسية الدستورية في تحديد وطبيعة عمل المنظمات النقابية داخل الدول .

. اختلفت الآراء القانونية في إقرار طبيعة عمل التنظيمات النقابية من مؤيد ومعارض ومحيد لها .

. كذلك كان هناك اختلاف في الآراء التشريعية نحو ممارسة العمل النقابي في السياسة.¹

3.5 الدراسات الاجنبية :

الدراسة الأولى: دراسة Sarah F. Anzia و Terry M. Moe بعنوان نقابات القطاع العام وتكاليف

الحكومة، مدرسة غولدمان للسياسة العامة جامعة كاليفورنيا، بيركلي وقسم العلوم السياسية جامعة

ستانفورد، نوفمبر 2013

تساؤلات الدراسة :

. ما هي آثار النقابات والمفاوضة الجماعية على تكاليف الحكومة؟

. كيف تؤثر على التنظيم الحكومي وتقديم الخدمات العامة؟

. ما هي الروابط بين السلطة النقابية، والقوة الانتخابية والسياسية للحزب الديمقراطي، وجوهر

السياسة العامة الأمريكية؟

¹ - دراسة عبد الرحمن شحاتة، سيد أبو ضيف أحمد، محمود صافي، بعنوان آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر، منشورة في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية (JCES) المجلد 13، العدد 2، أبريل 2022 ص 311-340.

نتائج الدراسة :

تظهر النتائج التي توصلنا إليها أن النقابات القوية تميل إلى زيادة تكاليف الحكومة. وكما ناقش، هذا هو ما ينبغي توقعه على أسس نظرية. لكن هناك حاجة إلى القيام بالمزيد من العمل إذا كان من الضروري فهم الآثار الأوسع نطاقاً لنقابات القطاع العام على الحكومة والسياسة الأمريكية بشكل جيد - وإذا كان على العلماء، من خلال المغامرة في هذا الإقليم الجديد، بناء منظور أكثر تطوراً على نظام مجموعة المصالح الأمريكية.

الاستنتاج :

في هذه الورقة، جرت دراستين لتأثير نقابات القطاع العام الأمريكي على تكاليف الحكومة. في البداية، حيث من خلال التباين داخل المدينة في نقابات القطاع العام من عام 1972 إلى عام 1987 وجد أن نقابة موظفي الشرطة والطرود زادت من متوسط الأجر والتوظيف وإجمالي نفقات الرواتب في الشرطة البلدية وإدارات الإطفاء في جميع أنحاء البلاد. في الثانية، باستخدام المزيد من البيانات الحالية من عام 1992 حتى عام 2010، وأن الشرطة البلدية وإدارات الإطفاء ذات المفاوضات الجماعية تنفق أكثر على الرواتب، ولكن لا يزال هناك المزيد على مزايا التأمين الصحي والمستشفيات والعجز والتأمين على الحياة لموظفيها - في حدود 15 إلى 25٪ أكثر؛ وعندما تكون النقابات نشطة سياسياً في الانتخابات، تشير بياناتنا (مبدئياً) إلى أن آثارها لا تزال أكبر.

لذا من المنطقي استخدام التكاليف الميزانية افتتاحية في دراسة نقابات القطاع العام وأهميتها الأكبر. التكاليف أساسية لفهم الحكومة. حيث يشكلون حتمًا كيفية عمل الحكومة، وما يمكنها تحمله، ومدى قدرتها على خدمة مواطنيها - وخاصة في عصر التقشف هذا، فهم مرتبطون ارتباطاً لا يتجزأ بالسياسة والسياسة والسلطة.¹

لتقف الدراسة على مدى توسع دراسة نقابات القطاع العام أيضاً ملامح الطريقة التي تعامل بها العلماء منذ فترة طويلة مع دراسة مجموعات المصالح. ويدفعهم ذلك إلى النظر داخل الحكومة بحثاً عن المصالح ذات الصلة بالسياسة، وليس فقط تلك التي تنشأ من الخارج في المجتمع المدني. بل إلى توسيع نطاق السياسات ذات الصلة بالسياسة لتشمل قضايا الموظفين المهمة - الأجر والتأمين الصحي والمعاشات التقاعدية والتوظيف -

¹ - دراسة Sarah F. Anzia و Terry M. Moe بعنوان نقابات القطاع العام وتكاليف الحكومة، مدرسة غولدمان للسياسة العامة جامعة كاليفورنيا، بيركلي وقسم العلوم السياسية جامعة ستانفورد، نوفمبر 2013

التي تم تجاهلها حتى الآن. ثم إلى النظر إلى ما وراء العمليات السياسية المعتادة لتشمل المفاوضات الجماعية - لأول مرة - كساحة مهمة لصنع القرار العام. وسيدفعهم ذلك إلى إدراك أن جزءًا كبيرًا من سياسات مجموعات المصالح - مع عواقب سياسية بعيدة المدى - يحدث على مستوى الولاية والمستوى المحلي، وأن التركيز على السياسة الوطنية محدود للغاية.

أخيرًا، أكدت الدراسة على الأهمية الأوسع لإحدى النتائج الأساسية التي توصلت إليها: أن نقابات القطاع العام لها تأثير أكبر بكثير على المزايا مما تتمتع به على الأجور. توفر هذه النتيجة تمثيل دعمًا تجريبيًا للحجة النظرية القائلة بأنه نظرًا لأن الفوائد أكثر تعقيدًا وتقنية ويصعب فهمها من الأجور، فإنها تقع في «نقطة عمياء انتخابية» مما يجعل هذه السياسات جذابة بشكل خاص للسياسيين والأحزاب كوسيلة لتلبية مطالب مجموعات المصالح - بينما يتم إبقاء الناخبين العاديين في الظلام. نعتقد أن مفهوم «النقطة العمياء الانتخابية» له وعد حقيقي. يساعد في تفسير سبب بعض السياسات.

تعقيب على الدراسات السابقة

تعتبر هذه الدراسات بمثابة الواجهة التي أطرنا من خلالها بحثنا هذا، وذلك من خلال التزود بمختلف الأفكار حول موضوع البحث، حيث ساعدتنا على التنظير القانوني لمختلف المفاهيم، أي تناولها من جانب قانوني، بالنظر إلى أن النقابة هي جزء من الكيان السياسي لا يمكن الاستغناء عنه، إضافة إلى أنها ساعدتنا على تحديد بعض مؤشرات مفاهيم البحث، ناهيك عن الوقوف على الأثر الإيجابي للفعل النقابي في مجتمعات أخرى.

6 مفاهيم الدراسة :

1.6 النقابة :

. عرفها الان توران بأنها : منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من اجل اجر أحسن ومن أجل
توظيف امن الأوتوقراطية وأرباب العمل، ركز هذا التعريف على قضيتين جوهريتين يتأسس عليهما العمل
النقابي، حيث تتمثل الأولى في قضية الدفاع عن مصالح المنخرطين فيها، ويعد هذا المبدأ الذي تأسست لأجله

النقابة ضد النظام الرأسمالي، والثانية هي المشاركة في العملية الاقتصادية باعتبارها شريك اجتماعي خاصة النقابات في ظل النظام الاشتراكي.¹

2.6 الفعل الاجتماعي :

لمعرفة مفهوم الفعل النقابي يجب أن نعرف ما هو مفهوم الفعل الاجتماعي؟

- **الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر** : الفعل الاجتماعي احد أنواع الفعل الإنساني ، وله خصوصية تميزه عن غيره من الأفعال ، و هو يعتبر الأساس الذي تقوم عليه السوسيولوجية الفيبرية، ففي الوقت الذي يعرف فيه فيبر الفعل الإنساني على انه سلوك ونشاط يرتبط بمعنى خاص بالفاعل ، فان فيبر يعرف الفعل الاجتماعي على النحو التالي : يكون الفعل اجتماعيا إذا تعلق معناه المقصود من قبل فاعله أو فاعليه بسلوك الآخرين ، الذين يوجهون حدوثه .

- **الفعل الاجتماعي عند ايميل دوركايم** : يعرفه على انه كل طرق السلوك والتفكير والشعور، وهذه الطرق خارجة عن الفرد، وهي تتمتع بسلطة تفرض نفسها في دينامكية الفعل .

- **الفعل الاجتماعي عند فلفيرد باريتو** : ميز باريتو الفعل الأقتصادي إلى نموذجين، الأول سلوك منطقي والثاني غير منطقي، أما المنطقي فيكون عندما يهدف الفاعل لتحقيق غاية بطريقة موضوعية، والوسائل المتبعة متفقة معها، وأما الغير منطقي فهو ما خرج عن دائرة ما وصفناه بالمنطقي، هذا لا يعني أنها أفعال مضادة للمنطق، ومن ميزة الأفعال المنطقية إنها وليدة الطبيعة البشرية .

- **الفعل الأقتصادي عند تالكوت بارسونز** : يعرفه بأنه فعل متبادل بين فاعلين أو أكثر، ويتطور من خلال مجموعة من القواعد السلوكية، المعايير والقيم المجتمعية والنظامية التي توجد في الثقافة التي تحيط بالفعل الاجتماعي ذاته، يتبين أن الفعل الاجتماعي متعلق بالبيئة، المشاعر، الأفكار والدوافع، وردود الفعل.²

مفهوم إجرائي الفعل النقابي

هو النشاط الذي يتم بواسطة النقابات والجمعيات المهنية التي تمثل الموظفين والعمال. ويهدف الفعل النقابي إلى تحسين ظروف العمل والأجور والمزايا وحماية حقوق العمال وتعزيز العلاقات العامة بين العمال وأصحاب العمل.

¹ دراسة منسول الصالح، رفاقة السعيد، لعور ليلي بعنوان سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي) جامعة بليدة 2، جامعة غرداية، جامعة مسيلة، مقالة منشورة في مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات مجلد 6 – العدد 1، جانفي 2023، ص 249-250.

² منير قندوز، محاضرات مقياس التغير الاجتماعي السنة الثانية علم الاجتماع السداسي الرابع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص5.

6.3. الهابيتوس:

عبارة عن بنية تقوم بتنظيم أشكال من الممارسات والتمثيلات وتعميمها، وهو نتاج للظروف الحياتية التابعة من مواقع الغير وظروفه الخاصة. ويضيف بورديو معنى آخر لهذا المفهوم بقوله "هو نظام من الاستعدادات الدائمة التي يمكن نقلها من جيل إلى آخر من خلال التنشئة الاجتماعية التي تبدأ بالعائلة والمدرسة حيث تتشكل لدى الفرد بنية معرفية"¹.

مفهوم الهابيتوس النقابي :

بالاسقاط على مفهوم النقابة، يمكن القول أن "الطابع الذي وجدت فيه النقابة خاصة في الفترة الكولونيالية لازالت حاضرة لليوم في تمثيلات النقابيين وعملها تحت المظلة السياسية لفترة من الزمن كرست ممارساتها لأجل العمل السياسي، ما تعانیه من ضغوط وإكراهات فهي تحاول الحفاظ على وظيفتها الأساسية".

6.4. الإضراب :

الإضراب هو "نمط سلوكي يعبر عن حالة الاستياء و الاحتجاج و الرفض الجماعي للعمال بتوقفهم عن العمل وهو ضغط تمارسها الطبقة العاملة لتحقيق أهدافها و مطالبها قصد الضغط على أرباب العمل لتحسين ظروف و شروط العمل". "إن ممارسة الإضراب لابد وان تتناسب طبيعة الأحكام و القوانين السائدة في المجتمع أي مدى تقبل القوانين و لتشريعات لأنماط الإضراب المطبقة"².

فعلى غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة، فلقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 في المادة 54 منه و التي نصت على انه "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، وكما نص أيضا دستور 1996 في المادة 57 منه على إن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، كما هو الحال في تعديل دستور 2016 في المادة 71 منه التي نصت على نص المادة السابقة في فقرتها الأولى كما أضافت في الفقرة الثانية

¹ دراسة منسول الصالح، رفاقة السعيد، لعور ليلي بعنوان سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي) جامعة بليدة 2، جامعة غرداية، جامعة مسيلة، مقالة منشورة في مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات مجلد 6 – العدد 1، جانفي 2023، ص250.

² محمد فارس، أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دار النشر للسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين الثورة والعمل، الجزائر، ص122.

منها على انه "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

إن حق الإضراب الذي ينظمه قانون 02/90 هو ذلك الذي يكون سببه نزاع عمالي جماعي باعتبار أن حق الإضراب أهم سلاح بيد العمال ضد أصحاب العمل يحملهم على الاستجابة إلى مطالب الفئة العمالية بحيث يجد صاحب العمل نفسه قد تعطل العمل لديه، مما يؤثر سلبا على ارتباطاته مع عملاء المؤسسة بحيث جيد نفسه عاجزا عن تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعقود التي تكون قد أبرمها معهم، كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يعني أن يكون هذا الأخير قرارا واعيا يحمل الاتفاق بين العمال أو بني مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم المتعلقة بالعمل، وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على اتخاذ قرار سياسي معني أو على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة احتجاجا.¹

تعريف حق الإضراب " عند المشرع الجزائري " اصطلاحا

إن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح "الإضراب" لم يستعمل ولم يكرس قانونا إلا بعد صدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/90 بالقانون 91/27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،² وأن المشرع الجزائري لم يعرف حق الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل والموظف حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية.

ولقد نص الدستور على هذا الحق في المادة 02/61 التي جاء مفادها بأحقية الإضراب في القطاع الخاص . وهذا ما أكدته المادة 21 من القانون 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المعدل بالأمر 96/12 والمتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي جاء مفادها على أنها قررت ممارسة حق الإضراب طبقا للأحكام المادة 15 منه.³

¹ قانون 02/90 المؤرخ في 06/2/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكيفية تسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990.

² خليف عبد الرحمن الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، دون سنة، دون طبعة، ص 26.

³ مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 1، جامعة الجزائر، ص 306-307.

6.5. التفاوض الجماعي :

هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين الثقافات العمالية، والممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، بغية وضع حد أدنى لأي نزاع محتمل أو قائم، بالإضافة إلى تحسين ظروف وشروط العمل، فالتفاوض الجماعي في أفضل وسيلة في إقامة علاقات مبنية على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل، وبذلك أصبح التفاوض جزءا من قانون العمل، باعتباره أسلوب سلمي ينظم للعلاقات المهنية من جهة، ويحقق السلم الاجتماعي من خلال تكريم العدالة الاجتماعية من جهة أخرى.¹

ويمكن القول أن عملية التفاوض بصفة عامة تتمثل في: "التقاء فريقين أو طرفين أو أكثر مستقلين عن بعضهما البعض يمثل كل منهم مصلحة أو جهة معينة من أجل الحوار والتشاور وتبادل المطالب والاقتراحات على مصالح الجهات، مع الاستعداد لقبول بعض التنازلات المتبادلة قصد التمكن من الوصول إلى اتفاق أو عقد يحدد ويضبط الحقوق و الالتزامات التي تفرزها العلاقات القائمة بينهم، أو التي ستقوم في المستقبل"، ومن هذا المنظور يمكن أن نعرف التفاوض الجماعي بأنه: "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية ثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى بقصد وضع نظام أو قانون مهني إتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر، فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستوى التفاوض.²

إن المفاوضة الجماعية هي مرحلة سابقة لإبرام الاتفاقية الجماعية و عليه يتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية بناء على طلب احد الطرفين بواسطة لجان مختلطة مشكلة من :

- الممثلين النقابيين، وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء ويتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسة .

¹ بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر ، رسالة شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014 ص ص 1-2.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 24.

- ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للاتفاقيات الأعلى درجة، و بعدد لا يتجاوز إحدى عشر عضوا مفاوضا لكل طرف.¹

فالغرض منها هو التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال، أو التوصل إلى تسوية منازعات العمل التي قد تحدث بينا، فالمفاوضة الجماعية هي الوسيلة السلمية التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، والتي تتم بصورة فنية وقانونية بحوارات ومناقشات مباشرة وجماعية على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، لتفادي نزاعات العمل والعمل على حلها بإبرام عقد جماعي للعمل ينظم شروطه وظروفه و في إطار القانون، وبالتالي يتضح أن المفاوضة الجماعية وسيلة لمباشرة حق التفاوض، فهي ليست حق بذاتها، بل وسيلة سلمية وذلك لتميزها عن بقية آليات العمل النقابي كالإضراب مثلا من جانب العمال والإغلاق، أي إغلاق أماكن العمل من طرف صاحب العمل، ووسيلة جماعية ومباشرة تتم بين أطراف علاقة العمل دون تدخل أي طرف خارجي كما هو الحال في الوساطة والتحكيم.²

وجوهر المفاوضة الجماعية يتلخص في أسلوب خاص للحوار الاجتماعي وهو حوار ديمقراطي يدعم بيئة العمل ويثرها، وباتت هذه الوسيلة من انجح الوسائل وأكثرها فاعلية في تنظيم علاقات العمل و معالجة نزاعاته على أساس ديمقراطي وصولا إلى استقرار العلاقات والأمن والنظام والسلام الاجتماعي، فالتفاوض الجماعي عموما سواء كان بين أفراد أو جماعات أو منظمات أو حكومات وبصرف النظر عن ميدانه ومجاله في الواقع هو موقف تعبيري حركي بين طرفين أو أكثر يتم بين عدد من العمال يتحركون سويا أو نقاباتهم و بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل ولها أشكال عديدة ومتنوعة في التطبيق.³

6.6. الحراك المهني :

الحراك المهني بشكل عام يعبر عن سهولة الحركة والتي تعني سهولة تغيير المكان أو الوضعية، وهذا التغيير يتأثر بدرجة الحراك واتجاهاته تتوقف على طبيعة النظام التدريجي السائد في المؤسسة ومدى نموها وتفتحها الاقتصادي وثقافتها التنظيمية.

¹ المادة 124 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، أفريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 29/91، المؤرخ في ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية، العدد 68، ديسمبر 1991، ص 573.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس للمبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، أطروحة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية تخصص قانون، كلية العلوم والحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014، ص 11.

³ خالد نشأت الجابري، التفاوض، د ط، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2014، ص ص 39-40.

وعلى هذا الأساس إن تعريف الحراك المهني ليس شيئاً سهلاً، فتحت مصطلح تسيير الموارد البشرية وتسيير المسار المهني، تختبئ مجموعة من الإشكاليات والتأويلات الممكنة والكث من التفسيرات، وهذا بسبب صعوبة تعريف حقل هذا المتغير الذي يختلف من منظمة إلى أخرى ومن مؤلف إلى آخر، كما أن الحراك المهني يعتبر اليوم حلاً من الحلول المرتقبة من قبل الدول لتشجيع سياسة التشغيل الجديدة.

ومن هذه التعريفات ما يلي:

الحراك المهني لغة

حرك، حركة، حركية، حراك وحركا الرجل: خرج من سكونه.

حركة: وهي الانتقال من موضع إلى موضع آخر ومن حالة إلى أخرى، رأيته ممدا على الأرض جثة هامدة لا حراك فيها، مريض بلا حركة في حالة سكون¹

حزك: جعله يتحرك، استحث عواطف الشخص، يقال "لا يحرك ساكنا" أي لا يقوم بأية حركة تزعج الآخرين.²

الحراك المهني اصطلاحاً

معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل، كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعاً في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث نجد مترادفات للحراك المهني مثل الأعمال المهنية، الحراك الوظيفي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل، ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي.³

يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه "تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة"⁴

¹ بن هادية علي، والبليش بلحسن، القاموس الجديد للطالب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص173.

² البقاعي يوسف محمد، قاموس الطلاب عربي - عربي، دار المعرفة، المغرب، ص206.

³ عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر، 1976، ص23.

⁴ Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions

عرفه السيد الحسيني بأنه "شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العمال من المستوى إلى مستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه".¹

تعرفه **Alxendrawayoonf** عموماً على أنه "تغيير مؤسسة أو مصنع أو هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحياناً يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نقلاً جغرافياً أو مهنياً أو دولياً".²

أما **Merier (Estelle) et Shmidit (Geraldine)** فيعرفه بأنه مصطلح ضيق مرتبط أساساً بالحراك الاجتماعي الذي يعرف على أنه "تغيير في المركز الاجتماعي، ومعناه الفئة المهنية للفرد وتنمية مساره المهني".³

وبالنظر لما سبق "يوجد نوعان من الحراك: الداخلي داخل المؤسسة نفسها والخارجي يستوجب على العامل الانتقال من المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى. كما يضم في نفس الوقت فكرة التغيير في مكان العمل أو المنصب أو الوظيفة أو التغيير في المهنة أو المسار المهني".⁴

ونستخلص من التعريفات السابقة أن هناك نوعاً من الاختلاف في إعطاء مفهوم واحد ومحدد لمصطلح الحراك المهني إلا أنه في الأخير يعبر عن تغيير منصب العمل إلى منصب آخر سواء بتغيير المؤسسة أو دون تغييرها، بما ينتج عنه تغيير في المراتب الوظيفية بالنسبة للسلم الهرمي.

ويمكن التمييز بين عدة اتجاهات في تفسير ظاهرة الحراك المهني انطلاقاً من نظرة ابن خلدون للحراك وما يدور حول النظرية الماركسية في تفسير ظواهر الصراع الطبقي داخل البناء المهني للتنظيم الصناعي.

7.6. الترقية :

تعني الترقية لغة الصعود والارتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي ، ترقية ، أي رفعه وصعده ، أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع ترفيعاً بمعنى تعلق وترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه وقدمه

¹ مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970، ص 484.

² Alxendrawayoonf: la mobilité professionnelle, eddunod ,paris,2008,p 3.

³ Merier (Estelle) et Shmidit (Geraldine):Gestion des ressources hummains,e. mode et pearsoneducation , France , 2004 , p171.

⁴ زيداني حليلة، عبد الحسان لطيفة، الحراك المهني وأثره على أداء المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية أدرار، 2022، ص 45.

تعتبر الترقية من أهم المزايا الوظيفية التي يسعى إليها الموظف العام. ويقصد بها كذلك أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي يشغلها قبل الترقية

أما الترقية اصطلاحاً من وجهة نظر فقهاء القانون الإداري وعلماء الإدارة، فقد تعددت نتيجة لاختلاف الأساس العلمي الذي بنا عليه كل فقيه تعريفه، خاصة مع اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل بيئة محلية من وقت لآخر، وتميز كل دولة بتبني نظام وظيفي معين يتلاءم مع ظروفها وقيمتها وعاداتها وإمكانياتها. وبهذا سنقسم هذه المفاهيم كالآتي:

- مفهوم الترقية في الأنظمة الوظيفية

تختلف فكرة الترقية وفقاً لطبيعة النظام الذي تتبناه كل دولة لشغل الوظائف الأعلى الشاغرة، فإن ما تنبت الدولة نظام مهنية الوظيفية (النظام الأوروبي) فالترقية وفقاً لهذا النظام تعد من الدعائم الأساسية التي يعتمد عليها في شغل الوظائف العليا في السلم الإداري¹.

حيث تتضح ملامح نظام الترقية بانتظام الموظف في العمل ضمن وظيفة دائمة، يبدأها بأدنى المستويات الوظيفية، ويكرس لها وجوده، ويبقى فيها حتى يبلغ سن التقاعد، فيزداد مرتبه ويرتفع مستواه في السلم الإداري تدريجياً.

أما إذا تبنت الدولة نظام توقيت الوظيفة (النظام الأمريكي)، فإن مفهوم الترقية يختلف اختلافاً جوهرياً، فوفقاً لهذا النظام لا توجد علاقة دائمة بين الموظف والوظيفة التي يشغلها، ولا تعتبر الوظيفة العامة مهنة، ولكنها عمل متخصص يكون فيه مصير الموظف مرتبط بالوظيفة التي يشغلها، فإذا ما أُلغيت الوظيفة فقد الموظف عمله، وللإدارة أن تستغني عنه دون خطأ منه إذا رأت أن ذلك في صالح العمل

- مفهوم الترقية في النظريات السلوكية:

تعد الترقية وفقاً للنظريات السلوكية من أهم الحوافز المادية والمعنوية نظراً لدورها الفعال في معالجة العديد من مشكلات الكفاءة الإنتاجية للعنصر البشري، باعتباره أهم الموارد اللازمة لتحقيق أهداف التنمية

¹ بالعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، ديسمبر 2013، ص 23-24.

الاقتصادية والاجتماعية ، ورفع فاعلية الجهاز الإداري ، وذلك عن طريق تحفيز الموظفين للعمل بكفاءة وإخلاص وولاء ، وبث روح التعاون والرضا الوظيفي من خلال إشباع حاجياتهم الإنسانية.

ويقصد بالحافز : العامل الذي يثير السلوك و يواصله ، ويساهم في توجيهه إلى غايات وأهداف معينة ، فالحافز إذن هو قوة محرك وموجهة في آن واحد. فالترقية تمثل عند الموظف الحاجة الإنسانية التي يطمح إليها، وهو ما أدركته العديد من الدول، حيث دفعت ببعضها إلى النص صراحة في قوانين التوظيف بها، على عدم إلحاق الأفراد إلا بالوظائف التي تهيئ لهم فرصا للترقية.

فمفهوم الترقية وفقا للنظرية السلوكية وعلم النفس الإداري يرتبط بتوفير الحافز النفسي والدافع لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته، والذي يحقق له درجة عالية من الاطمئنان والاستقرار النفسي، ويؤثر في روحه المعنوية ويزيد من ارتباطه وحبه لعمله والسعي لبذل أقصى جهد يستطيعه ، مما يعزز ثقته بنفسه ويدفعه لبذل المزيد من الإلتقان والإبداع في أدائه الوظيفي.¹

- مفهوم الترقية والقضاء الإداريين:

تباينت التعريفات الفقهية القانونية التي قيلت في مفهوم الترقية الوظيفية من وجهة الفقه والقضاء الإداريين، ويعود هذا التباين إلى اختلاف الأسس التي يبني عليها كل تعريف، خاص باختلاف الظروف التي تؤثر في كيفية تنظيم شؤون الموظفين العموميين (كشؤون الترقية). حيث تقسم هذه المفاهيم إلى قسمين، كل قسم يوضح مفاهيم معينة ترتكز على أسس معينة وهما:

القسم الأول: المفهوم التعددي للترقية؛ والقسم الثاني: المفهوم الموضوعي للترقية.

- المفهوم التعددي للترقية:

الترقية في الدرجة: كأن يرقى الموظف من الدرجة الرابعة إلى الدرجة الخامسة إلى الدرجة السادسة، وهذه الترقية تقتضي ترتيب بعض المزايا التي من أهمها زيادة المرتب.

والترقية في التدرج حسب الدكتور محي الدين القيسي هي عبارة عن حق الموظف بحكم القانون أن ينال درجة واحدة ضمن الفئة إذا قضي أربعة وعشرين شهرا في درجة واحد أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ حصوله على زيادة في راتبه، ولا يدخل في حساب مدة التدرج إلا مدة الخدمة

¹ بلعربي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 24.

التالية التي تقاضي عنها الموظف راتب كاملا وهو ما يوافق 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارة العمومية الجزائرية الذي يعرف الترقية في الدرجة بأنها التعويض عن الخبرة للموظف الذي لم تتغير رتبته طوال السنوات التالية من تاريخ توظيف، وأن النسبة القسوة لتعويض الخبرة في كل سلم بأقسامه توزع على عشر درجات في المرسوم 59/89 وعن مدة أقدميه تتراوح بين خمسة وعشرين إلى خمسة وثلاثين سنة.

أما الأمر رقم 03/06 المؤرخ 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ألغى المرسوم 59/85 يعرف الترقية في المادة 106 "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشر، وتتم بصفة مستمرة حسب الوسائل والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم."

الترقية في الوظيفة

كأن يرقى المدرسة إلى وظيفة مدير مدرسة ، والترقية في الوظيفة قد تلازم الترقية في الدرجة وقد لا تلازمها ، وإذا كانت من أهم ما يترتب على الترقية في الدرجة زيادة المرتب فإن أهم ما يترتب على الترقية في الوظيفة زيادة في المستويات. أما الترقية في الوظيفة (الرتبة) عند الدكتور محي الدين قيسي الذي يسميها بلفظ "الترقية" هي انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى من الفئة نفسها ومن فئة إلى فئة أخرى.

أما الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي فإنه بين تعريف الترقية في الرتب وكيفيةها في مادته 107 بنصها: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتفاء من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة....."

المفهوم الموضوعي للترقية:

يؤسس أصحاب هذا المفهوم تعريفهم للترقية على أساس التدرج الإداري الوظيفي الموضوعي للوظائف، وذلك بعد ترتيبها وفقا لاختلافها في حجم الاختصاصات والسلطات والأعباء وفي الكفاءات المطلوبة لشغلها.

فهي وفقا لنظرة أصحاب هذا المفهوم صعود وارتقاء الموظف ، وفقا للطرق و الإجراءات المحددة قانونا من وظيفة أو عمل أدنى في الأهمية إلى وظيفة أعلى في الطبيعة والصعود والاختصاصات والسلطات والمسؤوليات اللازمة لشغلها.

ومن أنصار هذا المفهوم الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي ، محمد فؤاد مهنا ، لكن معظم تعريفات الأستاذة لم تسلط الضوء على العنصر الأساسي الذي بغيابه لا يمكننا تطبيق النظام القانوني للترقية الوظيفية ، وهو الموظف العام.

فإلى جانب ذلك يجب كذلك تحديد الإطار الدقيق للوظيفة التي يرقى منها الموظف العام أو الوظيفة التي يرقى إليها ، فتتم ترقية الموظف الذي يجوز النظر في مدى استحقاقه للترقية الوظيفية هو الموظف العام المثبت في الخدمة الدائمة ، وكذلك يجب القول أن انتقال الموظف العام من وظيفة دائمة إلى وظيفة غير دائمة ، أو مؤقتة ولو كانت اختصاصاتها وسلطاتها أكبر أو أنها أعلى من حيث الفئة والأجر أو المرتب لا يعد ترقية بالمعنى الصحيح ، وعليه فإن الوظيفة التي يرقى إليها الموظف لا بد أن تكون من الوظائف الدائمة لا المؤقتة وكذلك لا بد من تحديد التفرق بين الترقية في الوظيفة والترقية في الدرجة لما يحمله كل نوع من هذين النوعين من الترقية من مزايا، وكذلك إلى ضرورة تبيان " في مفهوم الترقية " الأثر الأساسي الذي تلعبه الترقية في حياة الموظف وهو الزيادة في الراتب الذي يتناسب مع اختصاصاته وسلطاته، وتحقيقاً للمبدأ الأصولي المتمثل في أن الأجر مقابل العمل¹.

6.8. النقل الوظيفي :

يعتبر النقل إجراء أو تدبيراً داخلياً تتخذه السلطة الإدارية المختصة في إطار سلطتها في الاستفادة من خدمات موظفيها وفقاً للقواعد والإجراءات القانونية وبغية تحقيق الصالح العام وضمان سير المرافق العامة بانتظام، ويقصد بالنقل هو انتقال الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى تكون مساوية لها في المسؤوليات والرواتب، وذلك لمعالجة بعض الضروريات العمل مع إمكانية وجود متغيرات من ظروف العمل أو في الطبيعة المتخصصة للعمل، وبذلك فهو يعني استبدال الوظيفة المسندة للموظف بوظيفة شاغرة من نفس الدرجة، وذلك بهدف الاستفادة منه في وظيفة أخرى أو إعادة توزيع الموظفين داخل الوحدة الإدارية.

وبالرجوع إلى أحكام المواد 156 ، 157 ، 158 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 فإن حركات نقل الموظفين تنقسم إلى قسمين أساسيين هما حركة نقل الموظفين الداخلي، ونقل الموظفين الخارجي، فحركة نقل الموظفين هي حركات نقل الموظفين الداخلية والتي تتسم بطابعها العام والدوري أو الطابع المحدود والظرفي، تتم هذه الحركات في حدود ضرورات المصلحة كما تأخذ بعين الاعتبار عند تجسيدها رغبات الموظفين

¹ بلعربي عبد الكريم، المرجع السابق، ص 26-27.

المعنيين ووضعتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، أما نقل الموظفين الخارجي فهي عملية يتم من خلالها نقل الموظف في نفس الرتبة التي يشغلها من إدارة إلى إدارة أخرى غير إدارته الأصلية وسواء كان ذلك داخل نفس إقليم الولاية أو إلى ولاية أخرى على نحو ينتج عنه شغور المنصب المالي محل عملية النقل لدى الإدارة المستقبلية.¹

تعريف نقل الموظف العام

يقصد بنقل الموظف أن تستبدل بالوظيفة المسندة إليه، وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة عادة في إدارة أخرى إلا أن هذا التعريف غامض بعض الشيء، كما عرف الدكتور) محمد فؤاد مهنا النقل: بأنه نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى سواء كان هذا النقل في نفس الكادر أو كادر آخر، سواء أكان في نفس الوظيفة أو إلى وظيفة أخرى درجتها مختلفة، وما يلاحظ من هذا التعريف انه اشتمل على مختلف صور النقل سواء في الحالات العادية أو التأديبية، إلا انه لم يوضح آلية نقل الموظف العام وال السلطة المختصة بذلك.²

أما على المستوى التشريعي فلم يقدم المشرع الجزائري تعريفا تشريعيًا للنقل بل اقتصر على تناول أحكامه في المواد من 156 إلى 157 من الأمر 06-03 و المواد 51 و ما بعدها من المرسوم الأساسي 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والتي أكدت بأنه من حق السلطة المختصة أن تقوم بإجراء حركة تنقلات للموظفين بعد اخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء، وتعطي هذه اللجنة رأيها في القوائم الدورية الخاصة بالانتقالات وقت إعدادها من قبل الإدارة والمصالح والجماعات المحلية للمؤسسات والهيئات العمومية، وفي حالة عدم وجود القوائم الدورية للانتقال يجوز للموظفين الاطلاع على المناصب الشاغرة.³

نقل الموظف العام الإرادي (الاختياري):

وهو ما نصت عليه المادة 157 من الأمر 03/06 والتي أشارت إلى ما يلي : يمكن نقل الموظف بطلب منه مع مراعاة ضرورة المصلحة، فقد أجاز القانون نقل الموظف العام من مكان لآخر وفقا للمصلحة الإدارية والتي يكون الإدارة سلطة تقديرية في إجابة الموظف لمطلبه، أنها تقوم بدراسة طلبات الموظفين مسترشدة في ذلك رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتمثل الإدارة والموظفين ورأي اللجنة الاستشارية الإدارية غير ملزمة لها وبعد

¹ مطوية متعلقة بحركات نقل الموظفين، من إعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، العدد9، 2019.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، ديوان المطبوعات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص2.

³ أنظر المواد 157-158-159 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 03/06/2006 و المواد من 51 الى 53 من المرسوم الاساسي 85/ 59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

دراسة الطلبات واستشارة اللجنة تقوم الإدارة بإعداد قائمة خاصة بإجابة طلبات نقل الموظف العام ذا تعدد الموظفين طالبوا بنقل إلى مكان آخر معين فتقوم الإدارة بترتيب طلباتهم بالتالي الاستجابة لمطالبهم مراعاة في ذلك :

- الأسباب الصحية للموظف وزوجته وأولاده.
- أقدميه الموظف في الخدمة .
- الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف .
- المعلومات التي أوردها الموظف بطلبه والتأكد من صحتها¹.

نقل الموظف العام الإجباري:

وهو ما نصت عليه المادة 158 من القانون الأساسي للموظفين العموميين 03/06 و التي أشارت إلى ما يلي : "" يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ نقل الموظف العام، ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أوقفت هذا الموظف العام.""

إن مسألة التنظيم الإداري الداخلي لهيئة ومصلحة معينة من المسائل التي تدخل في مصلحة الإدارة وقد يترتب على إعادة التنظيم لإحدى المصالح والهيئة ضرورة نقل بعض الموظفين من مكان لآخر، وفي هذه الحالة أجاز القانون للجهة الإدارية أن تقوم بنقل بعض الموظفين مكانيا من مكان الذي عين فيه إلى مكان آخر، ونقل الموظف العام الإجباري هو إجراء تآديبي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر كما قد يكون نقل الموظف العام نوعيا أي نقل الموظف إلى وظيفة أخرى في مصلحة².

¹ نواف كعنان، القانون الإداري، ج 2 ، دار الثقافة، 2007 ، ص15.

² مادة 158 من الامر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 و المواد من 51 الى 53 من المرسوم الاساسي 59/ 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 .

الفصل الثاني: الفعل النقابي

تمهيد

1 / التاصيل النظري للفعل النقابي

2 / مبادئ العمل النقابي

3 / أهداف ومهام التنظيم النقابي

4 / أساليب العمل النقابي

خلاصة

تمهيد :

يعتبر الجانب النظري الأساس الذي يرتكز عليه الباحث في تفسير و وصف و توجيه بحثه و لذلك سيتم التطرق في هذا الجانب على أبعاد المتغير الأول لدراسة المتمثل في الفعل النقابي , من خلا التعرف على التأصيل النظري للفعل النقابي و مبادئ العمل النقابي وأهداف ووظائف التنظيم النقابي و أساليب العمل النقابي , وأما المتغير الثاني الحراك المهني سيتم التطرق فيه على تأصيله النظري وأشكاله و أسبابه و عوامله وختامها بخلاصة الفصل .

1- التأصيل النظري للفعل النقابي :

1.1. النظرية السيكلوجية

يعتبر كل من "فرانك تاننبوم" Frank tannenbوم و "سلينج برلمان" seling perimen أبرز من تمثل هذه النظرية، وتنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتغيير المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل. فهي تقوم على مسلمتين :

الأولى تعتبر أن النقابة تشكلت كرد فعل نفسي متعلق بندرة مناصب العمل، انطلاقا من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعمل؛ ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الاستفادة من الفرص الاقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أن طبيعته لا تميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة¹.

أما البعد الثاني الخارجي هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة، وما دام هناك عرض أكبر من الطلب فإن العامل يخاف من جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا البطالة، إذن فهو يهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

أما المسلمة الثانية فهي متعلقة أيضا بنفسية العامل، وتعتبر أن النقابة العمالية هي اجتماعيا معترفا به، وحسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات كان الهدف من ورائه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجات

¹ عبد الباسط محمد محسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، 2014، ص220.

اجتماعية ولا تنتظر منها تحقيق المطالب العمالية والاقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل. لهذه النظرية عدة انتقادات فصحيح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم، والدفاع عنها ضد الندرة والمنافسة، والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المصنع، الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون على مصالحهم الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة، فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم، كذلك هناك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي.

وقد 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 يكمن إجمالها فيما يلي:

- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.
- المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل للوصول إلى ما يرضي الطرفين.
- الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال.

تعتبر هذه النظرية من التساؤلات المهمة في دراسة النقابة العمالية، فقد اهتمت بالجوانب المطلوبة المتعلقة بشروط وظروف العمل، لكن أغفلت الجوانب الأخرى التي تهتم بالعامل 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 المنظمة سيساعدهم على تحقيق التنسيق بين المهام والأفراد والإدارات، إضافة إلى تنظيمات غير رسمية تسمح لهم بمشاركة وتلبية حاجاتهم النفسية.¹

¹ احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2005، ص159.

2.1 نظرية البنائية الوظيفية :

النقابة العمالية حسب المدخل البنائي الوظيفي هي نسق يقوم بعدة وظائف دفاعية , ويتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه و بالتالي يسهم الفعل النقابي في خفض معدلات التوتر و الصراع و التصدع , و حسب روبرت ميرتون فالمجتمع هو بناء اجتماعي يتكون من أبنية فرعية تؤدي وظائف اجتماعية من شأنها تحقيق التوازن كخاصية جوهرية .

وأضاف ميرتون شئ مهم في التنظيم و هي الوظائف الظاهرة الكامنة، فالفعل النقابي هنا يقوم بوظيفة معينة حددها سالفا و اتفق المجتمع عليها عموما و نظر إليها على أنها ثابتة نسبيا و هي عادة تتمثل في الأدوار التي حددت للعمل النقابي داخل التنظيم إلا أن يمكننا أن نورد أفكار أساسية جديدة ذات جذور اجتماعية مستقاة من أفكار ميرتون فيكون للفعل النقابي وظائف كامنة لا يصحح بها علنا يمكن الاتفاق بين الأعضاء عليها و تكتشف من خلال المواقف و الممارسات و العلاقات العامة .

فالوظائف الظاهرة للعمل النقابي تتمثل عادة في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين والنضال في تحسين ظروفهم المهنية , و تحقيق المطالب كالرعاية الاجتماعية العمالية¹.

3.1 نظرية ميشلز روبرت :

يعتمد رأي ميشلز في تحليله للنقابات على ما استقاه من دراسته للأحزاب السياسية وهو بهذا يقدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات. وهو في هذا يعتقد بأن النقابات لا يمكن أن تبقى خاضعة لإرادة العمال وتوجهاتهم، وستصبح منظمات بيروقراطية تتحكم فيها أقلية منتخبة تعمل على المحافظة على مكاسبها كلما سنحت الفرصة لتحقيق ذلك وبهذا صاغ قانونه المعروف بالقانون الحديدي للأوليغاركية والذي يتضمن الأفكار التالية:

- اتساع التنظيمات العمالية وبالتالي عدم تمكن العمال من المشاركة في مناقشة القرارات واتخاذها
- انقسام النقابات إلى أقلية حاكمة وأغلبية محكومة
- الميل نحو التنظيم البيروقراطي ومركزية القرار
- الاختلاف الوظيفي يؤدي إلى اختلاف اجتماعي وحتى إيديولوجي

¹ احسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص164

- 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 واعتقاد العمال في ضرورة وجود قادة للتنظيم.

ويقرر ميشلز أن عدم الديمقراطية الداخلية يكون لها انعكاس على الجوانب الخارجية، بحيث تؤثر على مطامح العمال ومدى سعيهم إلى تحقيقها واقعيًا، إضافة إلى انعكاس النتائج المحققة على حياتهم ككل.

إضافة إلى هذا فإن الأقلية الحاكمة مع مرور الوقت تتخلى عن المطالب العمالية وتعمل على تحقيق المطالب الرأسمالية وتكريسها ميدانياً وذلك سعيًا منها للمحافظة على مناصبها والعمل على تحقيق الإيديولوجية الرأسمالية ميدانياً وبالتالي تتحول إلى مدافع عن الرأسمالية وحامي لها عوض محاولة القضاء عليها

وبمحاولة إسقاط ما اشتملت عليه هذه النظرية على موضوع الحركة النقابية نجد :

- البعد المذهبي قواعد بيروقراطية تنظيمية مبنية على المصلحة الخاصة وحماية التنظيم .
- البعد الأداتي الالتزام بما هو مقرر في القواعد التنظيمية واعتماد الحوار كوسيلة فاعلة ما بين الطرفين المتصارعين (العمال وأرباب العمل)
- البعد الغائي حماية الأقلية الحاكمة في النقابة من الانكماش والاندثار وعدم التمكن من إعادة انتخابها .

إن أفكار ميشلز مقبولة واقعيًا، غير أنه أغفل بعض الجوانب منها تغيير بعض القادة لأفكارهم، انقسام طبقة العمال إلى فئات اجتماعية يؤدي إلى انخفاض الوعي الطبقي، إضافة إلى هذا عدم معالجتها للصراع الذي ينشأ بين قادة النقابة أنفسهم أو بين النقابات المحلية الوطنية، كما أنه أغفل فكرة التكوين والتثقيف العمالي التي تقرب الهوة بين العمال والقيادات النقابية¹.

¹ بمقورة نعيم، الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية مقارنة تاريخية سوسيولوجية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، ص 341-342.

2. مبادئ العمل النقابي

1.2 مبدأ الاقتناع: من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق الجميع و تحسين الأوضاع الأعضاء و الارتقاء بالواقع الوجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي و الصمود أمام جميع الظروف الطارئة.

2.2 مبدأ الذاتية الايجابية: يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن أهمية الذاتية الايجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل و المثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة و تتبلور في هذا المبدأ عملية الاستعداد و التضحية في سبيل البلوغ للغايات المرجوة.¹

3.2 مبدأ الديمقراطية المركزية: يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يرتكز عليه النشاط النقابي و الحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل , وهو الذي يعني بان تكون إدارة النقابية و كافة القرارات و المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء , هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي و يلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادرة عن هذه المجموعة .

4.2 مبدأ القيادة الجماعية: هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء و الاندفاع خلف الأناية المقيتة و يتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على رأي الأكثرية و التزام الأقلية بها و الدفاع عنها حتى وان كانوا معارضين على هذه القرارات.

5.2 مبدأ العمل الجماعي أو الشورى: و يشترط هذا المبدأ على أن كل نقابي قائد أو مسؤول أن يستعين و يسترشد خلال قيامه بالنشاط النقابي بأراء أصحاب الخبرة إضافة إلى آراء زملائه حتى يضمن ترشيد آلية اتخاذ القواعد الدنيا للتنظيم النقابي .

6.2 مبدأ المسؤولية الفردية: بموجب هذا المبدأ فان كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج ما يقوم به من وظائف و مهام نقابية , و خلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي للمراقبة و المحاسبة من القيادات و الأجهزة العليا من القواعد الدنيا للتنظيم النقابي .

7.2 مبدأ المراقبة و المحاسبة: حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة و المحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى و التسبب يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل و انهياره , و الرقابة و المحاسبة

¹ حمود عقيلة العنزي، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، 2000، ص5.

كمبدأ لا يهدف بالدرجة أولى إلى إثبات الخطأ و فرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع إنتاجيته .

8.2 مبدأ النقد و النقد الذاتي : النقد الذاتي كمبدأ هو حق لكل عنصر نقابي بغض النظر عن موقعه النقابي اهو في عضو الأجهزة القيادية أم هو ضمن قواعد النقابة , و من خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدًا عن التجريح و بصورة بناءة.

9.2 مبدأ تقبل الرأي المعارض : فعلى كل فرد في النقابة مهما كانت مشاركته و توجهاته أن يتقبل الرأي المعارض بكل مرونة مهما كانت صحته و مدى مخالفته لرأيه و كما قيل ((نتعاون فيما اتفقنا عليه و يعذر بعضنا بعضًا فيما اختلفنا عليه)).

10.2 مبدأ موضوعية الاختيار : يقضي هذا المبدأ بان يراعي العضو الموضوعية قبل اتخاذ القرار بعيدًا عن تأثير العاطفة و المصالح الفردية بان يكون الفرد علميًا في اختياره الذي يجب أن ينشد الصالح العام¹.

3 . أهداف ووظائف العمل النقابي :

1.3 أهداف العمل النقابي :

يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة , التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف في منظمة تتمتع بوظائف متميزة و متكاملة , تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي و المساواة و العدالة الاجتماعية و الاستقرار داخل المجتمعات .

و للنقابة أهمية قصوى في إحداث حراك اجتماعي و قوة ذاته و التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية بالإضافة إلى سعيها لتحقيق مجموعة من الأهداف هي :

- ضمان استقرار العمل .
- تحسين الأجور و التعويضات المختلفة للمورد البشري و بالتالي كسب رضا العاملين عن العمل.
- إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين.
- تحسين ظروف العمل و طبيعته على المستوى الأمني و الصحي الرعاية و الحماية من حوادث العمل.
- رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية و النشر و الإعلام

¹ حمود عقيلة العازي، مرجع سابق، ص6.

- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية , تكوين نقابات الانخراط فيها و تقديم المطالب و المفاوضات الجماعية حولها التسهيلات للأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من اجل الاتصال و الاجتماع و التكوين والتوعية.
- رفع المستوى الثقافي للعمل من خلال توعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.
- العمل على تسوية النزاعات الفردية و الجماعية المتعلقة بالموارد البشرية و إجراء المفاوضات الجماعية و إبرام العقود و اتفاقيات العمل الجماعية .
- حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها كما يجوز لها التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى ذات صلة بأهداف النقابة.
- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق و مصالح أعضائها .
- تجديد العلاقات بين الإدارة والعمال .
- تحقيق الأهداف الشخصية للعمال التابعين للمنظمة¹.

2.3 مهام النقابات العمالية :

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

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

أ – المهمة الاقتصادية المادية :

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

¹ عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار المغرب، القاهرة، ط1، 1982، ص111.

فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي سيطر فيه أرباب العمل و قاموا باستغلال العمال إلى أقصى حد ، أن يتركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية و المادية الخاصة بالأجر ، المنح العائلية بالظروف الأمنية و الصحية للعمال ضمن البيئة المباشرة ، دوام العمل ، الحق في العطل المدفوعة الأجر...¹

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

فلا يمكن أن نكلم عن المهمة الاقتصادية ضمن المجتمع الرأسمالي، دون التطرق لدى المجتمعات الاشتراكية سابقا ، فلم تقتصر هذه المهمة على الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها و إنما توجهت إلى رفع إنتاجية العمال من خلال تحفيزهم و توعيتهم للعمل بجهد أكثر دون أن نغفل أن الدولة هنا هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال و حقوقهم ، و تقوم بإصدار التشريعات الكفيلة بذلك فيما يخص العمل والإنتاج .

بالإضافة كان هناك اتجاه في المجتمعات الاشتراكية سابقا، يقومون بربط مستوى الدخل القومي للأجور ، بهذا الاتجاه لم يسمح للنقابات العالمية بالتدخل في تحديد مستوى الأجور على اعتبار انه أصبح ضمن سياسة متعلقة بالدخل القومي ، و أصبحت مكثفية بالمشاركة بتنصيب من وضع هذه السياسة ثم المشاركة في الرقابة على تطبيقها .

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة ، و تعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات و تغيرت

علاقات الإنتاج و العمل

ونلخص مما سبق ان ضمنها تندرج العديد من المواضيع منها معايير العمل ، الانضباط ، التحديدات التكنولوجية ، تحديد الأجور و ظروف العمل . فمعايير العمل كانت دائما محل صراع ، لان رب العمل يبحث عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة ، في حين العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض ، لذلك عمل النقابات من اجل التوازن . وكذلك نظام والانضباط ، فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون و سيادته في مكان العمل ، فتعمل ضد التعسفية و لكن يبقى للإدارة ضبط العمال ، بالإضافة إلى موضوع التكنولوجيا على اعتبارها تهدد استقرار العامل في منصبه ، تعمل النقابات العمالية للحفاظ على حقوقهم².

¹ عبد الباسط محمد حسن، المرجع السابق، ص112.

² غرابي سامي، دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013، ص30.

أما بالنسبة للأجر الذي يعتبر أهم المواضيع ، و التي تهم العامل كثيرا لأنه يمثل الدخل الوحيد له ، فتعمل النقابات العمالية على التفاوض من اجله و الحصول على مستوى يتماشى مع مستوى الأسعار في سبيل الحفاظ على القدرة الشرائية.

ب – المهمة الاجتماعية :

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

ف عبر التاريخ أين كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية ، كانت الطائفة تعد محل العائلة ، فبين أعضائها تآلف و انسجام و تضامن ، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا . وبعد انحلال هذا النظام و ظهور نظام المصنع ، نشأت تلك الروابط و ضعفت روح الانتماء ، فحل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر ، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية .

لذا فان النقابة و كما عنها تاننباوم " بأنها تعيد للعامل مجتمعه و تعطيه إحساسا بالزمالة و تقدم له دور اجتماعي يفهمه ، و تجعل لحياته معنى حيث يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم ' .

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى ، وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني ، و يساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة ، و تقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل و الإنتاج¹.

ج – المهمة النفسية :

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

¹ عبد الباسط محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 112.

و ضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية ، لا يوجد هنا تضامن ، فزيادة الإحساس بالفردية أدى إلى وجود القلق و عدم الانسجام بين العمال ، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم و المنافسة الشديدة في العمل ، وبذلك يجعل العامل بأنه ليس ضمن جماعة (المصنع) تشعره بالارتياح ولا تحفزه للعمل بشغف و قوة .

اضافة إلى ذلك التخصص و التقسيم الدقيق للعمل إلى مراحل بسيطة و تكليف العامل بمرحلة جزئية صغيرة و متكررة قتلت فيه الطموح ، فهو لا يستغل كل طاقاته و مهاراته فولدت عنده شعوره بالهامشية والروتين و عدم الرضا و عن نفسه و لا على العمل ، فانضمامه نقابة تشعره بوجوده و يمكنه خلالها التعبير عن طموحاته و يعمل من اجل تحقيقها ، و كذلك تزيده الشعور بالأمن ، الثقة بالنفس و التقدير .

د - مهمة تنظيمية و تثقيفية :

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة، من أول المقاصد التنظيمية و تسعى إليه النقابة العمالية بالوسائل الدعائية و التثقيفية المشروعة ، فتجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشآت أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها ، وتعمل على توضيح الحقوق للعمال و ما يستوجب لتحصيل المصالح لهم من وسائل و سلوك جماعي مؤسس على التضامن و توحيد الصفوف داخل الوحدة التنظيمية الواحدة .

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضا مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق و الواجبات ، و بما لها من ضوابط قانونية و تشريعية ، و ما يحيط بها من المؤشرات البيئة الاقتصادية العامة ، و يقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطب و البيانات الصادرة عن المسؤولين و كذلك تسخير الصحافة النقابية ... الخ. و بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من اجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم ، فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم و حقوقهم و كيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها و أعضاءها من اجل التمثيل الجيد و الفهم العميق للأمور ، إذن تقوم بتثقيف خارجي و آخر داخلي على مستوى أعضائها¹ .

4 - أساليب العمل النقابي :

تعتمد النقابات العمالية على عدة أساليب لتحقيق العديد من المزايا المعنوية و المادية للعمال من بينها

¹ غرابي سامي، المرجع السابق، ص33.

1.4 الإضراب :

1.1.4 خصائص الإضراب :

- الانقطاع عن العمل الجماعي : ويقصد بالعمل هنا كموجب رئيسي ، أي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل ، و على هذا لا يعتبر إضرابا الامتناع عن العمل غير متوجب كما لا يعتبر إضرابا ، تنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل ، لأن ما يحصل هنا التخريب وليس الامتناع عن العمل .

- الانقطاع الجماعي : ذلك لأن الإضراب ليس عملا فرديا ، بل عملا جماعيا ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص ، و يتميز هذا الانقطاع بأنه مؤقت ، لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافاتهم .

- يهدف إلى تحقيق مطالب اجتماعية و مهنية : كزيادة الأجور ، تحديد ساعات العمل أو تحسين شروطه ، و التامين ضد المرض و العجز ، إلا أن الإضراب في الواقع قد يتجاوز هذه المطالب ، و يكون مظهرة تضامن مع العمال و تأييد لهم ¹ .

2.1.4 أشكال الإضراب :

يتخذ الإضراب عن العمل عدة أشكال و أساليب تتمثل في ²:

أ – الإضراب التقليدي : وهو الأسلوب الأكثر شيوعا ، ويعني التوقف عن العمل جماعيا بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية ، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل ، و يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأقصى من الخدمة و المحافظة على الممتلكات...

ب- الإضراب بالتناوب : ويقصد به الإضراب الجزئي المتتابع ، حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل ، لذلك يتطلب مثل هذا النوع من الإضرابات تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب و التدرج في مختلف أقسام العمل ، كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل نظرا لاستمرار بقاء تكاليف العامة كالأجور و غيرها من التكاليف ، و نجد مثل هذا النوع من الإضرابات في القطاعات الاقتصادية .

¹ عبد الباسط محمد حسن، المرجع السابق، ص116.

² غرابي سامي، المرجع السابق، ص31.

ج- الإضراب المتكرر والقصير: ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين ، أو البدء المتأخر لمزاولة العمل ، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل ، كونه يؤدي تعطل الإنتاج نتيجة التوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة .

د- الإضراب البطيء: ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في الإنتاج الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة و هذا النوع من الإضراب اقل حدوثا من غيره كونه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة و الأعمال و يؤدي إلى حدوث أضرار بالمؤسسة .

ذ- الإضراب الايجابي: ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط و المبالغة فيها ، و ذلك بالزيادة المفردة في الإنتاج ... و مهما كان الإضراب فهو يمثل ظاهرة قوية لتحقيق المطالب العمالية بإنشاء حقوق جديدة أو تعديل حقوق سابقة ، و من هنا تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته و الرضوخ للمطالب العمالية ، إضافة إلى دوره في نشر الوعي و تدعيمه لدى الطبقة العمالية.¹

2.4 المفاوضة الجماعية :

1.2.4 الأهمية العامة للمفاوضة الجماعية :

أ- الأهمية الاجتماعية :

تحقيق العدالة الاجتماعية: إن تحقيق العدالة الاجتماعية هو الهدف الأسمى و المنشود في كل تنظيم قانوني ، والعدالة بين الشركاء الاجتماعيين في مجال علاقات العمل تتخذ معنى خاص ، حيث تعني حصول كلا من العامل و صاحب العمل على حقه مقابل ما يقع عليه من التزامات ، فالمفاوضة الجماعية من خلال دورها في التوصل إلى حل لكافة المشكلات التي تقع في دائرة العمل تؤدي إلى تنمية العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة من خلال وضع قواعد عامة تؤدي إلى علاقات متميزة تتسم بالإنسانية و بروح الود و التفاهم ، فمن شأن المفاوضة أن تساوي بين جميع العمال التي تتوحد شروط وظروف عملهم سواء في الأجر أو كافة الالتزامات ما داموا على درجة واحدة من الكفاءة و المهارة مما يحقق العدالة بينهم و ينزع فكر التناحر والتباغض ، فتحقق العدالة على مستوى المؤسسة و من ثم ينعكس ذلك على علاقات العمل بصفة عامة .

¹ غرابي سامي، المرجع السابق، ص32.

الحفاظ على الامن و السلم الاجتماعي : للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في الحفاظ على امن و السلم الاجتماعي ، الذي يعد احد أهم الضروريات الإستراتيجية لتنمية ، ذلك إن قام نزاع جماعي بين أطراف علاقة العمل له اثار و نتائج سلبية على الطرفين مما يهدد السلم و الأمن الاجتماعي ، ومن هنا يبرز الدور الفعال للمفاوضة الجماعية كوسيلة سلمية لحل النزاعات الجماعية ، وتحقيق استقرار علاقات العمل وتحقيق الأمن و السلم الاجتماعي.¹

ب – الأهمية الاقتصادية والسياسية للمفاوضة الجماعية :

أتت التحولات التي يشهدها العالم في ظل تحول الفكر الرأسمالي سياسيا و اقتصاديا و تسارع الدول لنامية نحو الرأسمالية أدى إلى ظهور الكثير من المشكلات الناجمة عن تلك التحولات و التراكمات الرأسمالية، هذا ما جعل المفاوضة الجماعية ضرورة سياسية و اقتصادية واجتماعية، فالمفاوضة تعد احد أهم الآليات القانونية التي يمكن أن تواجه المساوئ و الانتقادات التي وجهت للفكر الرأسمالي داخل علاقات العمل ، كما تعد ابرز الآليات القانونية التي يمكن للدولة استخدامها سياسيا لتجاوز الأزمات الاقتصادية.

ج – الأهمية القانونية للمفاوضة الجماعية :

المفاوضة آلية لمسايرة المتغيرات القانونية ، و تبرز أهميتها لكونها الآلية قادرة على مواجهة المتغيرات التي يمر بها المجتمع من خلال وضع القواعد الاتفاقية في حالة نجاح المفاوضات ، فالموضوعات التي تتناولها المفاوضة الجماعية قد تكون منظمة تشريعا، إلا أن حدوث أي متغيرات أو ظروف استثنائية يتطلب سرعة تعديل في القواعد الأمر الذي يصطدم ببطء حركة التعديل التشريعي ، والمفاوضة الجماعية تؤدي هذا الدور من خلال عقود عمل الجماعية و التي لن تظهر إلا من خلالها .

2.2.4 الأهمية الخاصة للمفاوضة الجماعية :

تبرز الأهمية الخاصة للمفاوضة الجماعية في كونها آلية نقابية لحل نزاعات العمل الجماعية التي تثور داخل علاقات العمل ، ونعني بالنزاعات و الخلافات المهنية في هذا المقام النزاعات الجماعية لما لها من طبيعة خاصة و أثار تختلف إجمالا و تفصيلا عن النزاعات الفردية ، هذا الاختلاف في الطبيعة فرض اختلافا نوعيا في الوسيلة القانونية التي تتصدى لكل نوع من أنواع نزاعات العمل ، فالنزاعات الفردية لها من الوسائل الفردية والقانونية ما يكفل التصدي لها ، أما النزاعات الجماعية فإنها تتطلب آلية المرونة ما يمكنها التصدي لهذا

¹ غالب علي الداودي، شرح القانون العمل دراسة مقارنة، ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، 2011، ص192.

النزاع، فاتجه البعض إلى التشاور و التعاون و التوفيق و البعض الآخر إلى الوساطة و التحكيم ، فضلا عن المفاوضة الجماعية بحيث أصبحت أفضل وسيلة لتسوية المنازعات المهنية بين العمال و أصحاب العمل ، كما تعد المفاوضة اخطر آليات العمل النقابي فالهدف الرئيسي لأي تنظيم نقابي هو العمل على رفع مستوى معيشة أعضائه¹.

3.2.4 وظائف المفاوضة الجماعية :

تتعدد وظائف المفاوضة الجماعية ، فمنها ما يتعلق بشروط العمل وظروفه ، ومنها ما يتعلق بضبط آليات تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية .

أ - تحديد شروط وظروف العمل : يقوم التفاوض الجماعي بالدور التنظيمي من خلال تحديد شروط وظروف العمل ، الذي يقصد به كل الأحكام المشتركة التي يتوصل إليها أطراف علاقة العمل والقائمة على احترام النصوص القانونية و التنظيمية و كذا الظروف الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة، فكل هذه الأمور يتم التوصل إليها عن طريق الاتفاقيات الجماعية .

ب - تفادي نزاعات العمل : إن استقرار علاقات العمل هو الهدف الأسمى الذي تسعى إليه كافة الأنظمة القانونية، فالدولة تسعى سواء بتدخلها المباشر بتشريعات العمل أو الغير المباشر بتشجيع أطراف علاقة العمل و تنمية و حماية ثقافة الحوار بينهم إلى تحقيق الاستقرار داخل المجتمع الإنتاجي والخدماتي بهدف الحد من الآثار السلبية التي تؤدي إلى حالة عدم الاستقرار ، فعدم استقرار علاقات العمل من شأنه حدوث اضطرابات تؤدي إلى الإخلال بمنظومة الأمن الاجتماعي ، لذلك تلعب المفاوضة الجماعية الدور الوقائي في تفادي تلك النزاعات².

ج - تسوية منازعات العمل الجماعية : إن منازعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية تهدد السلم الاجتماعي و استقرار علاقات داخل المؤسسات و المجتمع مما يؤدي إلى تدهور علاقات العمل وأصحاب العمل.

فإذا ما ثار نزاع جماعي حول شروط و ظروف العمل فان من شأنه إحداث أضرار بالغة ، في العمال ومنظماتهم قد يلجئن إلى الإضراب الذي يؤدي إلى توقف العمل ، في هذه المرحلة يظهر دور التفاوض الجماعي

¹ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص193.

² المادة 120 من قانون 11/90 التصنيف المهني ، مقاييس العمل ، الاجور الاساسية الدنيا المطابقة ، التعويضات ، المكافآت ، تحديد النفقات المصرفية ، فترة التجريب و الاشعار المسبق ، التغيبات الخاصة ، اجراءات المصالحة في حالة نزاع جماعي ، ممارسة الحق النقابي ، ص573

في إيجاد حلول للخلافات التي تنشأ بين أطراف العلاقة التعاقدية ، إذ يعمل التفاوض الجماعي على حل النزاعات العمالية والوصول إلى الأهداف المحددة والمبنية على الحوار الراشد بين المستخدم العامل.

4.2.4 خصائص المفاوضة الجماعية :

تمتاز المفاوضة الجماعية بجملة من الخصائص التي تميزها عن آليات تسوية منازعات العمل الأخرى، مثل آلية الوساطة أو التحكيم أو المصالحة، فالتفاوض أداة لفض النزاعات و المحافضة على المصالح المشتركة، ووجود تلك المصالح يعتبر شرط في نشأة الحاجة إلى التفاوض .

وسيلة سلمية : إن التفاوض الجماعي يعتبر وسيلة سلمية لتنظيم شروط العمل و تجنب الوسائل غير السلمية مثل الإضراب أو إغلاق المؤسسة، وهذه أهم خاصية تميز التفاوض الجماعي كونه يتم بطرق ووسائل سلمية يسعى من خلالها العمال إلى تحسين ظروف عملهم من جهة ، و العمل على حل نزاعات العمل التي قد تنشأ .

وسيلة جماعية : الصفة الجماعية مطلوبة في جانب العمال تجمعهم مصالح مشتركة، و تنوب عنهم المنظمة النقابية للدفاع عن مصالحهم .

وتجدر الإشارة إلى أن الخاصية الجماعية مطلوبة من جانب العمال فقط، فهم الطرف الضيف، ويجب عليهم إظهار تكتلهم و اتحادهم أثناء التفاوض الجماعي، على أساس وجود منظمة نقابية قوية تكون قادرة على الدفاع عن مصالحهم وحمايتهم أمام مستخدم يسعى لتحقيق مصالحه الاقتصادية، كما لا يشترط أن يكون العمال أعضاء في النقابة ، يكفي أن يختاروا من يتكلم باسمهم كجماعة عمالية تربطها مصالح مشتركة وهذا ما يجسد مبدأ الحرية النقابية¹.

وفيما يخص جانب أصحاب العمل فإن المفاوضة الجماعية يمكن إن تتم بين نقابة عمالية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو المنظمة التي تمثلهم ، و معنى ذلك انه لا يستلزم الصفة الجماعية في جانب أصحاب العمل ، و خاصية الجماعية يجب أن تتوفر في جانب العمال منذ بدء المفاوضة إلى نهايتها لأنه شرط ضروري .

وسيلة اختيارية : إن اتخاذ قرار اللجوء إلى المفاوضة ليس إلزامي على الأطراف بل يتوقف على الإرادة الحرة لهم، وبالتالي فهو وسيلة اختيارية لا يمكن إجبار الطرف الآخر على الدخول في مفاوضة إنما يجب

¹ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص193.

تحسيسه بمدى أهمية و فعالية التفاوض حتى يتقبل فكرة الدخول في المفاوضة بإرادته و بالتالي تعتبر وسيلة اختيارية .

آلية مباشرة : كما تتميز المفاوضة الجماعية عن بقية آليات فض المنازعات الجماعية بأنها آلية مباشرة، أي تتم مباشرة بين أطرافها دون تدخل أي طرف آخر ، في منظومة فض المنازعات الجماعية و التي تشمل نظم التشاور و التعاون و الوساطة و التحكيم تتم في وجود طرف ثالث من غير أطراف النزاع كالوسيط في الوساطة... الخ .

آلية الوساطة : ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أنتقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها.

آلية التحكيم: وذلك لأهمية التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، ودور القانون الاتفاقي في صلاحية المبادرة التنظيمية الذي يمكن أن يحيله القانون لأطراف النزاعات الجماعية.

آلية المصالحة: "إذا اختلف الطرفان فيكل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا"¹.

¹ حسين عبد العزيز عبد الله النجار، البدائل الفضائية التسوية للنزاعات الاستثمارية والتجارية التحكيم والوساطة والتوفيق دراسة مقارنة ، دار التبراه، الدار البيضاء، المغرب، 2014، ص 3.

الخلاصة :

خلال ما سبق نجد أن العمل والفعل النقابي طويل الأمد منذ نشأته إلى أن و مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وتوالي النضال العمالي والحركات العمالية على مراحل متفاوتة ومتعاقبة من التاريخ، و دائما بقي الهدف الأسمى للعمل النقابي هو الدفاع على حقوق العمال سواء كانت مادية او معنوية ، و مع بروز العديد من النظريات تهتم بالعمل و الفعل النقابي في دراسة على مختلف المجتمعات الاجتماعية بصفة عامة و العمالية بصفة خاصة وذلك راجع لاختلاف أوضاع العمال في كل بلد وبالإضافة إلى اختلاف التعامل النقابي من مكان لآخر .

وهذا الاختلاف راجع لتعدد العوامل في ظهور النقابات، التي تنشأ نتيجة مجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية و النفسية...، ومن أهم الوسائل التي تعتمد عليها في تحقيق أهدافها نجد التفاوض الجماعي و الإضراب و التحكيم والوساطة ...

الفصل الثالث : للحراك المهنى

تمهيد

1 / التاصيل النظرى للحراك المهنى

2 / أشكال الحراك المهنى

3 / أسباب الحراك المهنى

4 / عوامل الحراك المهنى

خلاصة

تمهيد

لا شك أن الحراك سنة كونية تعكس حقيقة تاريخية وخصائص اجتماعية تأتي كشكل من أشكال الاستجابة للتغيرات البيئية، وبالنظر الى ما أحدثته التكنولوجيا من تغير في النظرة الكلاسيكية لمفهوم العمل وحركية العمال، على اعتبار أنها تتميز بالعمومية والاستمرارية، إلا أنها تتمايز باختلاف الأزمنة والأمكنة لتأثرها بمعطيات ومتغيرات متعددة ومتشابكة في نفس الوقت، إذ تضمحل جماعات وفئات عمالية وطبقات ونظم اجتماعية مع اختفاء معايير وقيم وبنيات وعلاقات وسلوكات تستبدل بأخرى.

ونجد هذه الحركية المستمرة تندرج في شكل إصلاحات مرحلية قد يتعرض لها النسق الاجتماعي مثل إنشاء فرق متعددة الثقافات، وهو ما يعيق وضع استراتيجيات التوظيف والتكوين والترقية داخل المؤسسة وتسيير المهن والأنشطة والتنقلات بتدوير العمال داخل المؤسسة في حالة الاستغناء عن العمال أو التخلص من الفائض مما يوحي بتغير سياسة العمل ومنها مفاهيم جديدة في تنقلات الفئات السوسيومهنية.

أولاً: مفهوم الحراك المهني

الحراك المهني بشكل عام يعبر عن سهولة الحركة والتي تعني سهولة تغيير المكان أو الوضعية، وهذا التغيير يتأثر بدرجة الحراك واتجاهاته تتوقف على طبيعة النظام التدريجي السائد في المؤسسة ومدى نموها وفتحتها الاقتصادي وثقافتها التنظيمية.

وعلى هذا الأساس إن تعريف الحراك المهني ليس شيئاً سهلاً، فتحت مصطلح تسيير الموارد البشرية وتسيير المسار المهني، تختبأ مجموعة من الإشكاليات والتأويلات الممكنة والكث من التفسيرات، وهذا بسبب صعوبة تعريف حقل هذا المتغير الذي يختلف من منظمة إلى أخرى ومن مؤلف إلى آخر، كما أن الحراك المهني يعتبر اليوم حلاً من الحلول المرتقبة من قبل الدول لتشجيع سياسة التشغيل الجديدة، ومن هذه التعريفات ما يلي:

أ/ الحراك المهني لغة

حرك، حركة، حركية، حراك وحركا الرجل: خرج من سكونه.

- حركة: وهي الانتقال من موضع إلى موضع آخر ومن حالة إلى أخرى، رأيته ممدا على الأرض جثة هامدة لا حراك فيها، مريض بلا حركة في حالة سكون¹.

- حرك: جعله يتحرك، استحث عواطف الشخص، يقال "لا يحرك ساكنا" أي لا يقوم بأية حركة تزعج الآخرين².

ب/الحراك المهني اصطلاحا

معناه السهولة أو القدرة على التحرك أو التنقل³، كما يعد الحراك من أكثر المصطلحات شيوعا في علم الاجتماع، ويستخدم للإشارة إلى الحركة أو الانتقال من مكان لآخر مثل الحراك المكاني أو الجغرافي، حيث نجد مترادفات للحراك المهني مثل الأعمال المهنية، الحراك الوظيفي، وقد يطلق عليه البعض حراك العمل، ومعنى ذلك أن الحراك المهني يساوي ويعادل الحراك الاجتماعي⁽⁴⁾.

- يعرف قاموس الاقتصاد والعلوم الاجتماعية الحراك المهني بأنه "تغيير المهنة من طرف فرد أو عدة أفراد خلال حياتهم النشيطة"⁵.

- عرفه السيد الحسيني بأنه "شكل من أشكال الترقية وهو انتقال عامل أو مجموعة من العال من المستوى غير الماهر إلى مستوى آخر سواء إلى أعلى السلم الهرمي أو أدناه"⁶.

- تعرفه Alxendra wayoonf عموما على أنه "تغيير مؤسسة أو مصنع أو هو تغيير المنصب في الهيكل التنظيمي وأحيانا يؤدي إلى تغيير المنطقة وحتى البلد، كما أنه صفة لوضعية الوظيفة الذي يؤدي حسب مختلف الإجراءات شاغلها إلى مواجهة داخل المؤسسة أو خارجها نقلا جغرافيا أو مهنيا أو دوليا"⁷.

- أما Merier (Estelle) et Shmidit (Geraldine) فيعرفه بأنه مصطلح ضيق مرتبط أساسا بالحراك الاجتماعي الذي يعرف على أنه "تغيير في المركز الاجتماعي، ومعناه الفئة المهنية للفرد وتنمية مساره المهني".

¹ بن هادية علي، والبليش بلحسن: القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص173

² البقاعي يوسف محمد، قاموس الطلاب عربي - عربي، دار المعرفة، المغرب، ص206.

³ Dictionnaire de la rousse, Dictionnaire Français, 2004, p272.

⁴ عبد الباقي، زيدان: علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر، 1976.

⁵ Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions, Nathan, Paris, France, 2007, p 631

⁶ مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970، ص484.

⁷ Alxendra wayoonf: la mobilité professionnelle, ed dunod, paris, 2008, p 3

وبالنظر لما سبق "يوجد نوعان من الحراك : الداخلي داخل المؤسسة نفسها والخارجي يستوجب على العامل الانتقال من المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى. كما يضم في نفس الوقت فكرة التغيير في مكان العمل أو المنصب أو الوظيفة أو التغيير في المهنة أو المسار المهني"¹.

ونستخلص من التعريفات السابقة أن هناك نوعا من الاختلاف في إعطاء مفهوم واحد ومحدد لمصطلح الحراك المهني إلا أنه في الأخير يعبر عن تغيير منصب العمل إلى منصب آخر سواء بتغيير المؤسسة أو دون تغييرها، بما ينتج عنه تغيير في المراتب الوظيفية بالنسبة للسلم المهني.

ويمكن التمييز بين عدة اتجاهات في تفسير ظاهرة الحراك المهني انطلاقا من نظرة ابن خلدون للحراك وما يدور حول النظرية الماركسية في تفسير ظواهر الصراع الطبقي داخل البناء المهني للتنظيم الصناعي.

الحراك عند ابن خلدون²:

من أهم المفكرين الذين درسوا الحراك الاجتماعي، المفكر الإسلامي عبد الرحمن بن خلدون المؤسس الأول لعلم الاجتماع، ومن منطلق أن الاجتماع الإنساني ضروري ويعبر على ذلك بقوله أن الإنسان مدني بطبعه، ويرى أن من أهم الخصائص التي تميز الاجتماع الإنساني أنها لا تتجمد إلى حال من الأحوال بل تختلف أوضاعها باختلاف الأمم والشعوب وباختلاف الزمان أيضا داخل المجتمع الواحد، ويقر ابن خلدون أن أحوال العالم والأمم وعوائدها لا تدوم على وتيرة واحدة ومنهاج مستقر إنما هي اختلاف على مر الأيام والأزمنة وانتقال من حال إلى حال.

ومن ثم اعتمد على علاقة جدلية بين البدو والحضر والتي تقوم عليها نظرية العمران بأسرها وهي التي جعلته يفكر مليا في كيفية اكتساب الأشخاص أو الطوائف للثروة والمال والجاه التي تعتبر مؤشرات هامة للحراك الاجتماعي، فحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم، ويؤسس ابن خلدون هذا الاختلاف على المناطق الجغرافية وما تتحلى به الأرض من جذب وخصوبة، وبهذا تختلف حياة الناس وكسبهم وهنا يبدأ الاختلاف بين البدو والحضر الذي يفسره طبع كل منهما أما الضروري والكمالي عنده فيرتبط بحياة الحرمان والذي يتعدى المحافظة على الحياة أما الكمالي فهو كل ما ازد عن القوت فالكمال يشكل جرعا قويا بالنسبة للأشخاص الذين تعودوا على الضروري من العيش والانتقال من البداوة إلى الحضارة، إن هذا الانتقال

¹ Merier (Estelle) et Shmidit (Geraldine): Gestion des ressources humaines, e. mode et pearson education , France , 2004 , p171

² زيداني حليمة، عبد الحسان لطيفة، الحراك المهني وأثره على أداء المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة احمد دراية أدرار، 2022، ص45.

الفجائي والانقلاب اللاتدرجي في حياة هؤلاء من شغف العيش إلى قمة التمدن والحضارة وبرز التناقض بين حياة هؤلاء في البدو وحياتهم في حالة الحضارة، والنتائج المترتبة عن التناقض.

وخلاصة القول، أن نظرة الإسلام للحراك، عند ابن خلدون، انه يقر بوجود الفوارق بين الفئات الاجتماعية ويقر بحرية كل فئة في التحرك والصعود في السلم التدرج الاجتماعي، ولكنه يضع لهذه الحرية الضوابط التي تسيروها وتجعلها لا تخل بالهدوء الاجتماعي والسلام ذلك أن هذا الدين قوامه التسامح والتعاطف والتآزر بين أفراد المجتمع ومن هذه الضوابط التي يضعها المفكرون الإسلاميون تنظيم عملية الحراك الاجتماعي نذكر:

- لا يكون التحرك والتنقل في السلم الاجتماعي على حساب الآخرين؛

- أن الغاية لا تبرر الوسيلة مهما بلغت هذه الغاية من السمو فإذا كانت قواعدها تخل بقواعد الشريعة الإسلامية فهي غير مقبولة.

نظرة كارل ماركس للحراك¹:

ينظر إلى التنظيم الصناعي من خلال النظر إلى الأساس الاقتصادي الذي يحدد نمط الإنتاج في ظل مرحلة من مراحل تطور المجتمع، وينطوي نمط هذا الإنتاج على مظهرين أساسيين، يتمثل الأول في القوى الإنتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية، ويتمثل الثاني في شكل علاقات الإنتاج التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي، وهذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة الأساس البناء الأساسي التشريعي، الأخلاقي والتعاقدي. وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات داخل عمليات الإنتاج، وتشكل هذه العلاقات بناء طبقياً ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين، الطبقة الأولى طبقة قوية تمتلك وسائل الإنتاج، وأطلق عليه كارل ماركس اسم (الطبقة البرجوازية) والطبقة الثانية طبقة ضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها، ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية.

ومن هذا المنطق يرى ماركس أن العلاقات الوظيفية بين قوى الإنتاج ليست لها صفة الدوام والاستمرار وذلك في ضوء فلسفته الجدلية بان كل نظام يحمل بين مطياته بذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية،

¹ زيداني حليلة، عبد الحسان لطيفة، مرجع سابق، ص 40.

ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع مع زيادة قوة القهر الاقتصادي بين الناس واتجاه هذه الأوضاع يحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية.

وعلى ضوء هذا التفسير المادي تؤدي ظاهرة الحراك المهني إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري عن العمل الارعي وهذا الانفصال يؤدي بالتالي إلى انفصال المدينة عن القرية، وتتعارض الاهتمامات فيما بينهما وفي المدى البعيد ينفصل العامل التجاري.

ثانيا: أنواع الحراك المهني

إن الحديث عن الحراك المهني يؤدي بنا إلى التفريق بين نوع من الحراك.

أ- الحراك المهني الأفقي:

ينتقل الفرد من مركز مهني إلى آخر ولكن بشرط أن يكون من نفس المستوى ونفس التسلسل المهني أي هو تغيير المؤسسة بمؤسسة أخرى ولكن بالمحافظة على نفس المهنة.

ب- الحراك المهني العمودي

وله اتجاهان:

الحراك المهني النازل: هنا ينتقل الأفراد من مراكز مهنية معينة إلى مراكز مهنية أخرى أقل مستوى من الأولى أي ينتقل الأفراد إلى مراكز مهنية سفلى ويكون ذلك نتيجة عقوبة يتلقاها الفرد خلال حياته المهنية.

الحراك المهني الصاعد: يتم فيه تنقل الأفراد من مراكز مهنية سفلى إلى مراكز مهنية عليا وذلك سواء من حيث المسؤولية أو السلطة وفي معظم الأحيان يكون هذا الحراك مصحوبا بزيادة في الأجر وهو ما يسمى بالترقية المهنية¹.

أسباب الحراك المهني:¹

للحراك المهني عدة أسباب نذكر منها:

¹ مراد رمزي خرموش، دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام دراسة ميدانية بولاية سطيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2114/2113، ص18.

أ/التغيير الاجتماعي:

إن كلمة تغير تدل على تحول وتبدل هذا الشيء بغيره، يعرف في معجم العلوم الاجتماعية التغيير الاجتماعي على أنه كل تحول يقع في بناء الطبقي، ونظمه الاجتماعية أو في وظائفه خلال فترة زمنية معينة ويشمل كل تغيير يقع في بناء الطبقي، ونظمه الاجتماعية أو في العلاقات الاجتماعية أو في القيم والمعايير تؤثر على سلوك الأفراد والتي تحدد مكانتهم وأدوارهم في مختلف التنظيمات الاجتماعية التي ينتمون إليها.

وينظر علماء الاجتماع المعاصرين إلى التغيير الاجتماعي على أنه ظرف أو شرط عادي للمجتمع من خلال تحديد ولبرت مور في المجتمع المعاصر التي لخصها في النقاط التالية:

تعتبر ظاهرة التغيير صفة ملازمة لأي مجتمع وأي ثقافة، يمكن ملاحظتها بصورة مستمرة.

لا يمكن عزل هذه التغيرات عن البعد الزمني والمكاني، كونها تحدث في سلسلة متصلة الحلقات، والتالي فهي لا تعتبر بالضرورة عن مظاهر لأزمات آنية تتطلب إعادة البناء.

وتتعدد العوامل المؤثرة في الحراك المهني بتعدد الظروف والبيئات التي تساعد على التهيئة في الحراك أو تعريفها، كما تختلف هذه العوامل من مجتمع لآخر وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد في انتقال الفرد في مجتمعه وتؤثر بشكل ما على استجاباته وتمثل هذه العوامل الاجتماعية في:¹

الزواج: فيؤدي الزواج إلى تغيير في الوضع الاجتماعي أحد الطرفين، كما يزيد فرصة الحراك.

العلاقات الاجتماعية: وتتمثل العلاقات الاجتماعية احد الآليات المهمة التي تساعد على الحراك الاجتماعي، حيث تلعب الصداقة والزمالة والتعارف دور فاعلا في خلق قنوات تساعد في الحراك العمودي الأعلى السلم الاجتماعي وفقا لما يملكونه من رصيد إجماعي كبير، وشبكة اجتماعية واسعة مع من يملكون المركز والمناصب العليا أو مع أصحاب النفوذ والثروات والمكانة الاجتماعية العالية في المجتمع تغير البيئة الإنسانية والاجتماعية: ومدى تأثير هذه البيئة في تغير الوضع الاجتماعي للأفراد وما يصاحبه من احتفاظهم بالمراكز العالية وعكس ذلك فينحدرون أسفل السلم الاجتماعي.

وسائل الاتصال: فكلما ازددت وسائل الاتصال بين الناس وبين الجماعات، كلما شجع هذا على الحراك الاجتماعي، وكلما وضعت المعوقات والحدود أمام سهولة الاتصال، عوق هذا فرص الحراك ولذلك فإن المجتمع

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار النشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص356.

الذي يتميز بكثرة وسائل الاتصال يتميز في الوقت نفسه بكثرة الحراك لأن الاتصال في حد ذاته يحطم الحواجز التي تفضل الناس بعضهم عن الآخر، ويسمح لهم بالارتقاء في السلم الاجتماعي.

التأهيل المهني: ويقصد ارتفاع مستوى التأهيل المهني للأفراد، وما يرتبط به من ارتفاع مستوى الدخل والمكانة الاجتماعية، فالأفراد الذين يتمتعون بتأهيل مهني كبير تعتبر من أقدار الفئات التي يمكنها الارتقاء والصعود في السلم الاجتماعي المهني.

العوامل الاقتصادية: والتي لها دور في حراك الفرد وتتمثل هذه العوامل في:

الدخل المادي للفرد: ويؤكد الكثير من العلماء على أهمية الدخل كأحد العوامل المهمة المؤدية إلى الحراك.

التغير في البناء المهني: يشير إلى تغيير الناس لوظائفهم وهذا التغيير يسهم في عملية الحراك المهني نحو الأفضل للفرد.

العوامل الثقافية: إن نشر الثقافة والتربية بين الجماهير يساعد في الحراك فيصبح المجتمع قادر على القدرات المكتسبة، ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة والحرية، وقد أصبحت الشهادات الجامعية التي لم تكن تذكر في أقطار العالم الثالث حتى مطلع هذا القرن قوة فاعلة في دفع عملية الاجتماعي فالتعليم يساعد على رفع المستوى العلمي للمجتمع مما يؤدي إلى حدوث الحراك.

العوامل الشخصية: وتتمثل في الدافعية والتي ترتبط بسلوك الفرد الطموح المهني والقدرات والاستعدادات والمهارات التي تجعل الفرد يسعى إلى الحراك المهني نحو الأفضل للفرد.¹

أشكال الحراك المهني:

الترقية

مفهومها: يقصد بالترقية تقديم الأفراد العاملين وانتقالهم من مستويات أدنى إلى مستويات أعلى، أي انتقال الفرد من العمل ذي المسؤوليات الأقل إلى عمل ذي مسؤوليات ومكانة وموقع أفضل يتطلب مهارات أعلى يتبعها زيادة في الرواتب والأجور المدفوعة.

¹ أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان بيروت، 1993، ص 332.

12/ النقل الوظيفي

تعريفه: يستخدم النقل الأدراري كوسيلة لإعادة توزيع العمالة وتحقيق التوازن في حالة الزيادة أو العجز في بعض الوظائف. بالإضافة الى:

- النقل بغرض إعادة توزيع العاملين في المنظمة.
- النقل بغرض زيادة إنتاجية العامل.
- النقل بغرض الإحاطة بأعمال المنظمة.
- النقل بغرض تعديل مواعيد العمل للفرد بسبب ظروفه الخاصة.

دوران العمل¹:

1. تعريفه: هو عبارة عن التغييرات التي تحدث في قوة العمل الناتجة من خروج وانسحاب أو فصل العاملين وتعيين عمال جدد بدلا منهم خلال فترة زمنية محددة. وقد يكون ذلك بسبب:

أسباب حتمية لا يمكن تجنبها مثل الوفاة وبلوغ سن المعاش والحوادث التي قد تؤدي إلى العجز الكلي عن العمل.

أسباب يمكن تجنبها عن جانب المنظمة مثل طبيعة العمل الموسمية واستغناء المنظمة عن بعض العاملين نظرا لعدم توافر الخبرة الكافية ويرجع ذلك لسوء الاختيار واستقالات الأفراد لنقص فرص الترقى، وعدم تقديم مزايا، وقلة الأجور... الخ.

يعبر الحراك المهني عن جملة ما يعترض الموظف من حركات على مساره المهني تتفاوت صعودا أو هبوطا على درجته الوظيفية.

¹ أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجيه معاصرة، ص، 400.

الفصل الرابع: المنهج والأدوات المستخدمة في البحث

أولا / مجالات البحث :

4. المجال المكاني :

5. المجال الزمني :

6. المجال البشري:

ثانيا / المنهج والأدوات المستخدمة في البحث:

3. المنهج المستخدم في البحث:

4. الأدوات المستخدمة في البحث:

ج. الملاحظة وكيفية استخدامها:

ح. المقابلة وكيفية استخدامها:

خ. الاستنارة وكيفية استخدامها:

د. أدوات التحليل الإحصائي:

أولا: مجالات البحث:

1- المجال المكاني:

أ. التعريف بالشركة الاقتصادية الجزائرية للكهرباء والغاز- مديرية التوزيع تبسة:

تقع مديرية التوزيع التابعة للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز في ولاية تبسة – بلدية تبسة – وتتمثل مهام مديرية التوزيع في عدة النقاط الآتية:

❖ السهر على ضمان التموين بالطاقة الكهربائية والغازية لزبائنهم الكرام وذلك ضمن شروط الأمان والاستمرارية و النوعية.

❖ تلبية كل طلبات التموين بالطاقة الكهربائية والغازية مع مراعاة كل من شروط الاستمرارية والنوعية .

❖ ضمان إنجاز برامج تطوير الشبكات الكهربائية والغازية و مواكبة التكنولوجيات الحديثة.

❖ الالتزام بمراعاة المساواة بين جميع الزبائن عند وجود شروط متطابقة.

تغطي مديرية التوزيع إقليم ولاية تبسة 12 دائرة و 28 بلدية، حيث تقع ولاية تبسة شرق الجزائر علي بعد 700 كلم، وتربع منطقتها الجغرافية على مساحة قدرها 14227 كيلومتر مربع، ويبلغ عدد سكانها 610624 نسمة، يبلغ عدد زبائن مديرية التوزيع تبسة 196205 زبون كهرباء و 145810 زبون غاز.

■ الشبكة الكهربائية

نسبة التغطية بالكهرباء على مستوى إقليم ولاية تبسة يصل إلى 97% طول شبكة الكهرباء 9713,879 كم، عدد المحولات الكهربائية 2653 محول.

■ الشبكة الغازية

نسبة التغطية بالغاز على مستوى إقليم ولاية تبسة يصل إلى 75%، طول شبكة الغاز 2502 كم عدد مراكز التوزيع العمومي 40 يغطي 28 بلدية.

- يسهر على خدمة زبائن مديرية التوزيع تبسة 597 عامل.

- ستة وكالات تجارية و هي : وكالة 11 ديسمبر 1960 ، الجرف (عدل) ، العوينات ، الشريعة ، بئر العاتر، ونزة .

- أربع مصالح تقنية كهربائية و هي : تبسة ، العوينات ، بئر العاتر ، الشريعة.

- أربع مصالح تقنية غازية و هي : تبسة ، العوينات ، بئر العاتر ، الشريعة.

ب. هيكل التنظيمي لمديرية التوزيع تبسة :

شكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز تبسة



المصدر: مديرية توزيع الكهرباء والغاز- تبسة -

2- المجال الزمني:

لقد استغرق البحث الميداني بمديرية التوزيع للكهرباء والغاز - تبسة - مدة 20 يوم خلال الفترة بين يوم الثلاثاء (6 مارس 2023) إلى يوم الاثنين (15 ماي 2023) ، وتم تقسيم ذلك على مرحلتين :

أ- المرحلة الأولى :

كانت هذه المرحلة في مدة 5 أيام ابتداء من يوم الثلاثاء (25 افريل 2023) إلى يوم الأحد (30 افريل 2023) قمنا خلالها بدراسة استطلاعية.

حيث بدأنا بالتعرف على موظفي وعمال المؤسسة، والاطلاع على الوثائق المتعلقة بالمؤسسة لأخذ نبذة ومعلومات عامة عنها التي تفيد البحث بوجه الخصوص، التي تشمل تعريف بالمؤسسة وأيضا الهيكل التنظيمي الخاص بها، و كذلك تم التعرف على ممثلي الفرع النقابي وعمال قسم الموارد البشرية و كذا مختلف أصناف الأخرى للعمال .

ب- المرحلة الثانية :

كانت هذه المرحلة في مدة (12) يوم خلال الفترة من الاثنين (1 ماي 2023) إلى يوم الاثنين (15 ماي 2023) و تخلل في هذه المرحلة توزيع الاستمارات و من ثم الرجوع إلى الموظفين لجمع الاستمارات الموزعة عليهم ، إضافة إلى ذلك إجراء مقابلات مع العمال و ممثلي الفرع النقابي و جمع المعلومات من طرفهم .

3- المجال البشري:

تمثل المجال البشري عند الأفراد العاملين بالمؤسسة التي أجرينا فيها هذه الدراسة، كعدد العمال الإجمالي (583) عامل، اخترنا مجتمع دراستنا من الإداريين الذي يقدر عددهم (258) عامل.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة.¹

حيث يتمثل المجتمع الكلي لهذه الدراسة، العمال أعضاء النقابات العمالية (تشكل الفروع النقابية).

¹ - محمود أحمد أبو سمرة، محمد عبد الاله الطيطي، مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022، ص 45.

عينة الدراسة

عرفت بأنها "عبارة عن اختيار عدد معين من مفردات مجتمع الدراسة بغرض دراستها واستخدامها لفهم أو التعميم على كل مفردات مجتمع الدراسة"¹.

حيث استهدفت الدراسة مجموع العمال بمديرية توزيع الكهرباء والغاز -وحدة تبسة-، يبلغ عددهم 258 فرد، حيث تم توزيع 70 استمارة استردت منها 59. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1): عينة الدراسة

عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	نسبة الاسترجاع
258	70	59	%58

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

وزعت الاستمارات على مدّة زمنية محدودة، وتمّت الإشراف على كل توزيع لورقة استبيان لكي نستجيب لتساؤلات الأفراد المبحوثين حول أي استفسار يخص هذا الاستبيان أو إزالة أي غموض وإيهام في عباراته.

- أيضا في الجدول رقم 2 التالي نوضح الفئات المستهدفة في عينة الدراسة:

الفئة	عدد أفراد العينة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	نسبة الاسترجاع
إطار	30	30	27	%90
عون تحكم	25	25	22	%88
عون تنفيذ	15	15	10	%70

- المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج الاستبيان

تم توزيع الاستبيان بطريقة متفرقة على العمال غير النقابيين على الدوامين الصباحي والمسائي للفئات للحفاظ على العشوائية بين الفئات، من خلال هذه النتائج نلاحظ أنّ نسبة الاسترجاع تتراوح تقريبا بين %70 و%90، وهي كافية لجمع المعلومات التي تمكننا من مواصلة الدراسة.

¹- محمد فخري راضي، البحث العلمي ومصادر المعلومات الالكترونية، ط 1، دار أمجد للنشر والتوزيع، 2016، ص 40.

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 وصولاً إلى مخرجاتها الأساسية في تحديد نوع المنهج المتبع والمستخدم وذلك نظراً لتعدد المناهج واختلاف وتباين الظواهر.

ولأن الموضوع يتطلب الاعتماد على هذا المنهج (الوصفي)، وذلك لمدى اتساقه والظواهر المدروسة داخل التنظيم، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق من مشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، كما يعرف هذا المنهج بأنه عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي ينبغي 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 أسباب أهمها:

- طبيعة الموضوع: أي أن الموضوع المراد دراسته هو وصف لظاهرة تمثلت في معرفة دور الفعل النقابي في الحراك المهني وذلك بالشركة الاقتصادية الجزائرية للتوزيع الكهرباء و الغاز .- مديرية التوزيع تبسه - ، حيث قمنا انطلاقاً من المنهج الوصفي بتفحص الموقف الإشكالي ، وكان ذلك عن طريق القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة ، و ملاحظة نشاطات المنخرطين في النشاطات النقابية ، الذي حدث تواصل بين مدير الفرع النقابي والعمال في فترة تواجدنا .

2 الأدوات المستخدمة في البحث :

الملاحظة وكيفية استخدامها :

الملاحظة : هي الحصول على الحقائق والخبرات والمعلومات من الواقع والموقف والتصرفات والحالة الراهنة للعمال والمستفيدين والجماعات، لاستخدامها في الدراسة وتقدير لموقف ووضع خطة لعملية المساعدة¹.

تعتبر الملاحظة من أهم و أدوات ووسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث، إلا أنها تكتسي طابعاً متميزاً وموقعا إستراتيجياً عند تموقعها ضمن فلك المنهج الوصفي ، الذي يعتمد بالأساس وبالدرجة الأولى على

¹ رجاء وحيد دويدري، أسس البحث العلمي أساسيات وممارسات علمية، دار الفكر المعاصر، بيروت، 2000 ، ص22 .

الملاحظة و مدى دقتها و فعاليتها لرصد الظواهر والممارسات و السلوكيات بطريقة واقعية، لمس السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم .

وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة انطلاقاً من القيام بالدراسة الاستطلاعية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز ولاية تبسة عند تواجدها في مكتب مدير الفرع النقابي، هناك تمت ملاحظة مجموعة من الممارسات النقابية المتعلقة بتسوية بعض مشاكل العمال .

ومن خلال مجموعة الملاحظات التي جمعناها تم توظيفها في صياغة أسئلة المقابلة والاستمارة، ومحاولتنا تقديمها نوعاً ما بصورة موضوعية و علمية .

المقابلة وكيفية استخدامها:

تعد المقابلة كذلك من الأدوات المهمة لجمع المعطيات و البيانات المتعلقة بموضوع البحث، نظراً لما تقدمه من إجابات واقعية و موضوعية لتصورات نظرية وصولاً إلى نتائج بالضرورة تتسم بالدقة والوضوح.¹

عند قيامنا بجمع المعلومات و البيانات قمنا ببداى الأمر بمقابلات غير مقننة (حرة) مع الأطراف المعنيين (الموظفين)، وذلك بعد الدراسة الاستطلاعية (بتاريخ 7-8 مارس 2023) اتضح و بينت لنا الصورة النهائية لاستمارة البحث في صورتها النهائية . حيث قمنا بهذه المقابلات الحرة في مكان العمل، وذلك بطرح جملة من الأسئلة تمثلت في مقابلة مع مدير الفرع النقابي وأعضاء النقابة (عضوين آخرين من أصل ستة أعضاء) وكان ذلك بتاريخ (29 مارس 2023)، ثم وتمت مقابلة مدير الفرع النقابي بتاريخ (29 مارس 2023) وقد استمرت مقابلة مدير الفرع النقابي لمدة ساعة ونصف من 13.30 إلى 14.00 ، وتم توجيه مجموعة من أسئلة المقابلة بطريقة بسيطة مع تركيزنا التام على أسلوب تفاعل المبحوث مع الأسئلة و ملاحظة ردود أفعاله، فيما كانت مقابلة العضوين النقابيين بتاريخ (16 أبريل 2023) ودامت المقابلة لمدة ساعة واحدة لكل عضو من 10 00 إلى 12.00 صباحاً وبنفس الأسلوب المعتاد في طرح الأسئلة تمت هذه المقابلة.

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 على نوع من الثقة والوضوح على مخرجات في شكل إجابات تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث للتصديق على موضوع بحثه.

¹ محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015، ص 51.

لقد تم تصميم الاستمارة وفق موضوع البحث واتساقاً مع تساؤلات الدراسة، حيث حاولنا مراعاة جانب التسلسل المنطقي والمنهجي للأسئلة، بأسلوب واضح ومفهوم وقريب من مستوى المبحوثين، حيث قمنا باختيار الاستمارة الأولية في شكل مقابلة بسيطة ضمن نطاق الدراسة الاستطلاعية؛ لتمحيص الأسئلة وتبيان مدى مصداقيتها ومرونتها للخروج باستمارة نهائية، ثم تمت المصادقة على أسئلتها وتم طرحها على المبحوثين.

ثالثاً: طريقة جمع البيانات

فيما يخص طريقة جمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة حيث تم توزيع 70 استبياناً الى عينة الدراسة تم استرجاع 59 استبيان صحيح، 11 غير مسترجعة للأسباب التالية:

- 10 منها من لم يجب على كامل الأسئلة .
- وواحدة منها التي تملأ كلية فتم إلغائها.

أدوات التحليل الإحصائي

تضمنت المعالجة الإحصائية ما يلي: الإحصاء الوصفي من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. يليها تحليل الانحدار البسيط.

-التكرارات

وهو تعداد كل الإجابات المذكورة لأسئلة الاستبيان وتلخيصها في جداول، وذلك عند عرض نتائج الاستبيان.

-النسبة المئوية

لمعرفة نسبة أفراد العينة الذين اختاروا كل بديل من بدائل الأسئلة وهي الوسيلة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تفسير خصائص أفراد العينة ومن ثم تمثيلها في دوائر نسبية، وتم الاعتماد عليها في تحليل نتائج محور الاستبيان، حيث استخدمت في وصف خصائص عينة الدراسة، وتحسب بالقانون التالي:⁽¹⁾

$$\frac{\text{تكرار المجموعة} \times 100}{\text{المجموع الكلي للتكرارات}} = \left(\text{النسبة المئوية (التكرار المئوي)} \right)$$

1- أحمد عبد السميع طيبة، علم الإحصاء (مبادئ الإحصاء)، دار البداية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص 27.

3- اختبار الفروقات بين العينات

تعتبر أولاً عن المتوسط الحسابي أو الوسط الحسابي (أيضا الوسط الحسابي للتوزيعات المتكررة) هي القيمة التي تتوسط القيم المقاسة المتحصل عليها وفق المعادلة الرياضية:⁽¹⁾

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i \times f)}{f}$$

حيث f هو التكرار، و x ، القيمة المقاسة.

ثم ينقص منها الانحراف المعياري، الذي هو عبارة عن مؤشر يقيس مدى التشتت في التغيرات، ويحسب بالعلاقة الآتية:⁽²⁾

$$\delta = \frac{\sqrt{\sum_{i=1}^N (x_i - \bar{x})^2}}{N}$$

أما المتوسط الحسابي فيستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسية مع العلم أنه يفيد في ترتيب الأسئلة حسب أعلى متوسط حسابي.

1 - أحمد عبد السميع طبيه، مرجع سابق، ص 49.

2 - نفس المرجع، ص 79.

الفصل التطبيقي: تحليل البيانات الميدانية واستخلاص النتائج

أولاً: تفرغ محتوى المقالات والتعليق عليها وتحليل مضمونها

ثانياً: تفرغ وتحليل بيانات الاستبيان

6- البيانات الأولية (الشخصية)

7- عرض وتحليل بيانات المحور الثاني

8- عرض وتحليل بيانات المحور الثالث

9- عرض وتحليل نتائج المحور الرابع

10- عرض وتحليل نتائج المحور الخامس

ثالثاً: نتائج الدراسة

4- تحليل ومناقشة نتائج البحث

5- تحليل ومناقشة نتائج البحث حسب الفرضيات

6- النتائج العامة للدراسة

أولا: تفرغ محتوى المقابلات والتعليق عليها وتحليل مضمونها

1- تحليل مضمون المقابلة :

أ- العينة الاولى بتاريخ 15-05-2023.

- حصر معلومة العينة :

جدول رقم 3 يوضح حصر معلومات العينة الأولى

المحور	الأسئلة	الإجابة
المحور الأول البيانات الشخصية	الجنس	ذكر
	السن	51 سنة
	المستوى التعليمي	جامعي / تقني سامي
	المنصب المهني	اطار
	الخبرة المهنية	أكثر من 15 سنة
	هل انخرطت في نقابة أخرى سابقا؟	نعم
المحور الثاني : لا يساعد أسلوب الإضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.	كم سنة و أنت منخرط في النقابة	19 سنة
	ما هي دوافعك للانخراط في النقابة؟	بسبب التمييز و رغبة في الدفاع عن الحقوق العمال
	هل تعتبر التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم إختياري للعمال ؟	إختياري
	عندما تتوفر في العمال شروط التي تمكنك من الترقية و يحرمون منها . ما الذي يجب القيام به	القيام بالاستفسار وطلب التوضيح
	هل التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمد عليها العمال لتحقيق مطلبهم المتمثل في زيادة الأجور؟	لا
	هل يستطيع الإحتجاج أن يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية ؟	أحيانا

نعم	هل ترى أن اللجوء إلى الاعتصام و الاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر ما يساعدهم على ذلك ؟	
أحيانا	هل اعتماد أسلوب الإضراب المنتهج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر ما تساعدهم على ذلك ؟	
نعم	هل ترى أن الإحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال ؟	
2017 من طرف النقابة المستقلة	متى كان آخر إضراب في المؤسسة ؟	
زيادة في الأجور	لأي سبب تم القيام بهذا الإضراب ؟	
سلي لقد قوبل بالرفض ونتج عنه مجموعة من العقوبات	كيف كانت نتيجة هذا الإضراب	
نعم	هل ترى أن اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية؟	
نعم	هل اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم ؟	
أكد	لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات ، هل ترى ان التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال ؟	<p>المحور الثالث :</p> <p>التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية .</p>
لأنها الوسيلة الأكثر فعالية	لماذا العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي ؟	
نعم	هل أسلوب الحوار هو السبيل السلي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة ؟	
نعم	هل ترى أن التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية و زيادة في الأجور..؟	

لا	هل الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم ؟	المحور الرابع : لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي.
نعم يتقيد بالنظام الداخلي للمؤسسة .	هل يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي؟	
لا	هل عملية النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية ؟	
تقديم شكوى	هل عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء إلى الاحتجاج	
ما عليهم إلا تقبل الأمر	بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم . كيف يتعاملون مع هذه المسألة هل ب ؟	
تقبل الأمر	العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه • ماهي الألية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة؟	المحور الخامس : أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي.
نعم	هل العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي ؟	
لا	هل أسلوب التفاوض و الحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال ؟	
نعم	هل تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي؟	
نعم	عادة ما ينتج قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال.	
نعم	• هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها ؟	

المصدر: من إعداد الطالبين

- الملاحظة من خلال قيامنا بهذه المقابلة مع رئيس الفرع النقابي تبين لنا أنه صاحب خبرة كبيرة في الميدان النقابي، و ظهر ذلك في كيفية تعامله مع القضايا في المؤسسة. كما لاحظنا استقرارا ملحوظا في

الأوساط العمالية ، وذلك لدرايته بجل الأعمال النقابية والتدابير والوسائل المتبعة من طرفهم في ممارسته للعمل النقابي الذي يشرعه الدستور الجزائري في إطار القانون الداخلي للمؤسسة .

- تحليل مضمون مقابلة :

من خلال المحادثة والحوار الذي جرى مع رئيس الفرع النقابي، من خلال جمع المعلومات وطرح مجموعة من الأسئلة سلسة ومفهومة، وجدنا أن المبحوث يتمتع بخبرة كبيرة في ميدان النقابي 19 سنة ، وأيضا ذا مستوى علمي عالي (متحصل على شهادة تقني سامي أيضا صاحب مستوى جامعي)، مع امتلاكه الخبرة اللازمة في التعامل مع القضايا التي تمر على النقابة، وأيضا صاحب خلفية نقابية بانخراطه في العديد من النقابات، مما سهل علينا الحصول على العديد من المعلومات التي تفيد دراستنا، المتمثل في دور الفعل النقابي في عمليات الحراك المهني ومن خلال الإجابات التي تحصلنا عليها رأينا أن الفعل النقابي لديه العديد من الأساليب التي تساعد في عملية الحراك المهني وأبرزها أسلوب التفاوض الجماعي الذي يمتلك العديد من الآليات السلمية تساعد العمال في المطالبة بحقوقهم المتمثلة في الترقية والنقل الوظيفي، وحسب إجابة المبحوث، أن العمال يميلون على اعتماد آلية الوساطة بشكل أكبر ، ورغم أن أسلوب الإضراب من الأساليب البارزة في الفعل النقابي إلا أن حسب إجابة المبحوث يرى أن أسلوب الإضراب والاحتجاج يكون آخر حل يلجأ له العمال أو النقابة بصفة العامة في حالة فشل المفاوضات الجماعية وذلك بدليل أن آخر إضراب حدث في المؤسسة كان قبل 6 سنوات سنة 2017 و تم بالفشل لأنه خارج الإطار القانوني .

ب- العينة الثانية بتاريخ 2023/05/15

- حصر معلومات العينة :

جدول رقم 4 يوضح حصر المعلومات للعينة الثانية

المحور	الأسئلة	الإجابة
المحور الأول : البيانات الشخصية	الجنس	ذكر
		ذكر
	السن	36 سنة
		42
	المستوى التعليمي	جامعي
		جامعي
	المنصب المهني	عون تحكّم
		عون تحكّم

من 10 سنوات إلى 15 سنة	الخبرة المهنية	
من 10 سنوات إلى 15 سنة		
نعم	هل أنت منخرط في النقابة؟	
نعم		
لا	هل انخرطت في نقابة أخرى سابقاً؟	
لا		
عندما زاولت العمل	كيف تعرفت على النقابة؟	
عندما زاولت العمل		
تحمل المسؤولية والدفاع عن العامل ظالم أو مظلوم	ما هي دوافعك للانخراط في النقابة؟	
الإحساس بالتمييز		
نعم بالطبع	بصفتك عضو في النقابة هل ترى أن النقابة تمثل العمال أمام الإدارة؟	
نعم		
نعم	هل ترى أن الإحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال؟	
نعم		
اضطراري	هل تعتبر التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل إضطراري أم إختياري للعمال؟	
إختياري		
تقديم شكوى	عندما تتوفر في العمال شروط التي تمكنه من الترقية و يحرمون منها - ما هي الوسائل التي يلجئون إليها للمطالبة بذلك؟	
تظلم		
لا	هل التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمد عليها العمال لتحقيق مطلبهم المتمثل في زيادة الأجور	
لا		
لا	هل يستطيع الإحتجاج أن يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية؟	
لا		
لا	هل يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة؟	
لا		
نعم		

المحور الثاني: لا يساعد أسلوب الإضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.

نعم	هل ترى أن اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية ؟	المحور الثالث : التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية .
نعم	هل اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم ؟	
نعم	تفادي النزاعات التي تخص الترقيات ، هل ترى ان التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة و العمال ؟	
نعم	لأنها وسيلة إيجابية لتحقيق المطالب	
نعم	لأنها الوسيلة الأبرز والأصح لتحقيق مطالبهم	
نعم	لماذا العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي؟	المحور الرابع : لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية ال نقل الوظيفي.
نعم	هل الإحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم؟	
نعم	هل يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي ؟	
لا لكن ما عليهم إلا تقبل الامر	عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء الى الإحتجاج ؟	
تقبل الأمر	بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم . كيف يتعاملون مع هذه المسألة هل ب ؟	
لا	هل ترى أن اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي ؟	
لا	يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي ؟	
نعم	العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه	
نعم	• ماهي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة ؟	
نعم		

	هل العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي ؟	
نعم	هل أسلوب التفاوض و الحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال ؟	
نعم		
نعم	هل تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي ؟	
نعم	عادة ما ينتج قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في اوساط العمال	
نعم	• هل أسلوب التفاوض و الحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها ؟	

المصدر: من إعداد الطالبين

- الملاحظة :

من خلال حديثنا مع العضوين النقابيين التمسنا رغبة كبيرة في انضمامهما إلى العمل النقابي في المؤسسة وذلك يتضح من خلال بعض الأسئلة التي طرحناها عليهما وأيضا بحكم لديهما مستوى تعليمي عالي (متحصل على شهادة تقني / و يمتلك مستوى جامعي في الحقوق) لاحظنا انهما يكتسبا معرفة قانونية وميدانية في العمل النقابي من معالجة القضايا، وأيضا اقتراح حلول لأن مبدأ الفرع النقابي يعمل على مبدأ التشاور .

- تحليل مضمون المقابلة :

من خلال محادثتنا مع المبحوثين وطرح مجموعة من الأسئلة المتعلقة الفعل والعمل النقابي وماهية دوره في عمليات الحراك المهني وجدنا أن إجاباتهم تصب في اتجاه أسلوب التفاوض هو أبرز وأعقل وسيلة يتخذها العامل والنقابة لمعالجة القضايا المتعلقة بالترقيات والنقل الوظيفي من خلال آلية الوساطة والتحكيم، فمن ناحية الترقيات تعمل النقابة على تحقيق مطالب العمال الذين يستوفون الشروط حسب الأحقية وذلك حسب مجموعة من العمليات التي تقوم بها المؤسسة بهذا الخصوص، أما بخصوص النقل الوظيفي تعمل النقابة على مساعدة العمال من خلال اعتماد أسلوب التفاوض لكن في حال لم يتحصلوا على مرادهم ما على العمال إلا تقبل الأمر، ويرى المبحوث أن أسلوب إضراب لا يساعد كثيرا في عملية الحراك المهني بل في بعض

الحالات كثرة الاحتجاجات والتوقفات تنعكس بالسلب على عملية الحراك المهني إلا أنه يعتبر أسلوب من الأساليب البارزة في فعل أو العمل النقابي .

2- المقارنة التحليلية بين المقابلات :

من خلال المتابعة المتواصلة لكل المقابلات والتحليل المعمق لها يتبين لنا أن العمال المنضمون لهذا التنظيم " النقابة " يتفوقون ويشتركون في عدة نقاط من أهمها:

- تعمل النقابة على الاهتمام بظروف العمال باستخدام كل الوسائل القانونية المتاحة لها.
- الاعتماد على مبدأ التشاور بين اعضاء النقابة في معالجة قضايا العمال .
- يرون أن اسلوب التفاوض والحوار أسلم وأفضل طريقة يقوم بها العمال للمطالبة بحقوقهم
- أسلوب الإضراب غير محبذ ويفضل أن يكون آخر وسيلة يلجأ إليها العمال.
- الفعل النقابي يمتلك دور ملموس في عملية الحراك المهني .

3- التحليل العام لمضمون المقابلة :

كتحليل عام لمضمون المقابلة التي أجريت بالمؤسسة الاقتصادية مديرية التوزيع للكهرباء والغاز تبسة، وعلى اثر هذا الحوار الذي تم فيه جمعنا للمعلومات والآراء، ومن خلال مجموعة من الملاحظات فإن للفعل النقابي دور إيجابي في عملية الحراك المهني، وذلك من خلال عمل النقابة على طرح متطلبات العمال المتعلقة بالترقيات أو النقل الوظيفي إلى الهيئات العليا، ومحاولة تلبية طلبات العمال وحل مختلف النزاعات تحت إطار اللوائح القانونية عن طريق تحكيم أسلوب التفاوض والحوار بين النقابة والإدارة، ومع إتباع الأساليب السلمية والمناسبة التي ترضي الطرفين وتجنب الاعتماد على الأساليب الأكثر حدة التي يمكن أن تأزم الأمر أكثر من أن تعالجه .

4- أهم النقاط التي تناولناها في عملية التحليل

- المستوى التعليمي والخبرة المهنية .
- كيفية التعامل مع مشاكل الترقيات والنقل الوظيفي التي يطرحها العامل .
- أسباب الانضمام إلى النقابة الحالية .
- استخدام أفضل الأساليب النقابية للحصول على حلول ايجابية

ثانيا/ تفرغ وتحليل البيانات الميدانية:

1- البيانات الأولية:⁽¹⁾

توزيع العينة حسب الجنس

تساعد البيانات (الأولية) الشخصية أو السوسيو ديمغرافية الباحث في التعرف على ملامح وخصائص المبحثن وخلفياتهم، وكثيرا ما يعتمد عليها كمؤشرات في تحليل البيانات والمعطيات الميدانية، حسب ما تقتضيه متغيرات الدراسة وأهدافها.

جدول رقم 5 توزيع العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	
28.8	17	أنثى
71.2	42	ذكر
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 2 توزيع العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين

¹- ينظر الملحق رقم (02) المتعلق بمخرجات SPSS للبيانات الشخصية

يُلاحظ من الجدول أن العينة المدروسة تتكون من 59 فردًا. تشير النسبة المئوية إلى أن 28.8٪ من العينة هم إناث (17 فردًا)، بينما يمثل الذكور 71.2٪ من العينة (42 فردًا). يمكن استخلاص أن العينة تمثل توزيع جنسي متباين، حيث يشكل الذكور نسبة أعلى بكثير من الإناث. يمكن أن يكون التعليق على هذه النتائج أن العينة المدروسة غير متوازنة جنسيًا وتفتقر إلى التمثيل العادل بين الجنسين. قد يؤثر هذا التوازن غير المتكافئ على نتائج الدراسة وتفسيرها، حيث قد تكون هناك اختلافات جنسية في السمات أو المتغيرات التي يتم دراستها.

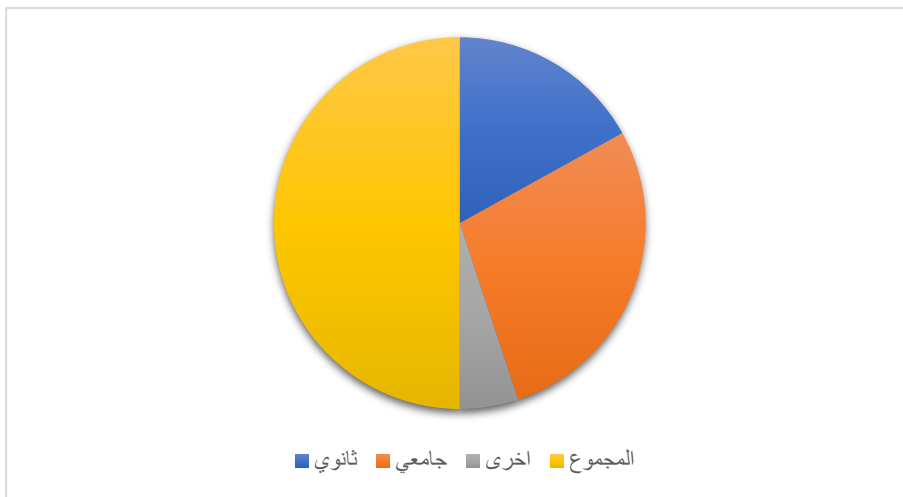
توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

جدول رقم 6 توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	
33.9	20	ثانوي
55.9	33	جامعي
10.2	6	أخرى
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 3 توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين

يمكن ملاحظة أن 55.9% من العينة المدروسة لديهم مستوى تعليمي جامعي (33 فردًا)، و33.9% لديهم مستوى تعليمي ثانوي (20 فرد)، في حين أن 10.2% ينتمون لفئة تعليمية أخرى (6 فردًا). أيضا النسبة الأخرى تعبر على شهادات التكوين الهني والمتخصص وشهادات أخرى مكافئة ومعتمدة.

يمكن القول على هذه النتائج بأن العينة المدروسة تتمتع بمستوى تعليمي عالي، حيث يشكل الجامعيون أكبر حصة في العينة. قد يشير ذلك إلى أن الدراسة قد تم تنفيذها بين مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون تعليمًا جامعيًا أو على الأقل قدرة على التعلم في هذا المستوى.

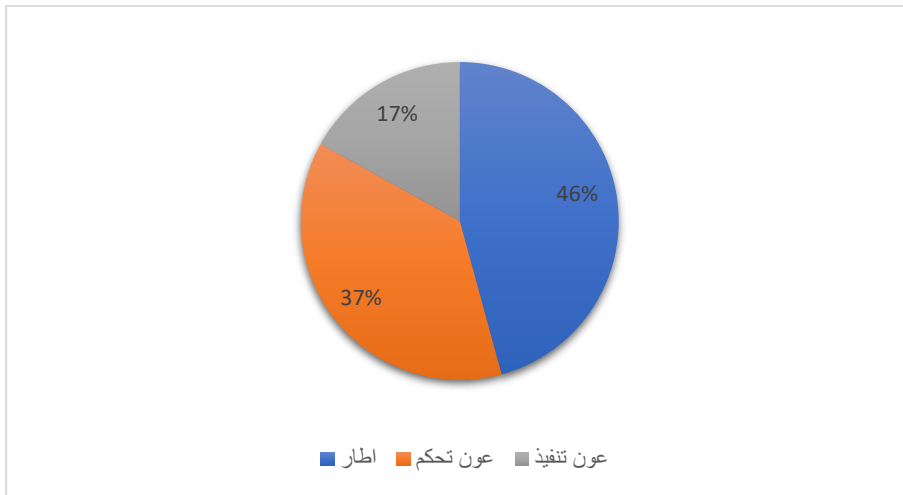
توزيع العينة حسب المنصب المهني

جدول رقم 7 توزيع العينة حسب المنصب المهني

النسبة	التكرار	البدائل
45.8	27	اطار
37.3	22	عون تحكم
16.9	10	عون تنفيذ
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 4 توزيع العينة حسب المنصب المهني



المصدر: من إعداد الطالبين

يمكن ملاحظة أن 45.8% من العينة المدروسة لديهم منصب مهني كإطارات (27)، و37.3% من لديهم منصب مهني كعون تحكم (22 فردًا)، في حين أن 16.9% يشغلون منصب عون تنفيذ (10 فردًا).

يمكن التعليق على هذه النتائج بأن العينة المدروسة تتمتع بتنوع في المناصب المهنية، حيث يشكل عون التحكم نسبة أعلى من عون التنفيذ. قد يشير ذلك إلى أن الدراسة قد تم تنفيذها بين مجموعة من الأشخاص الذين يشغلون وظائف في مجال التحكم أو التنفيذ.

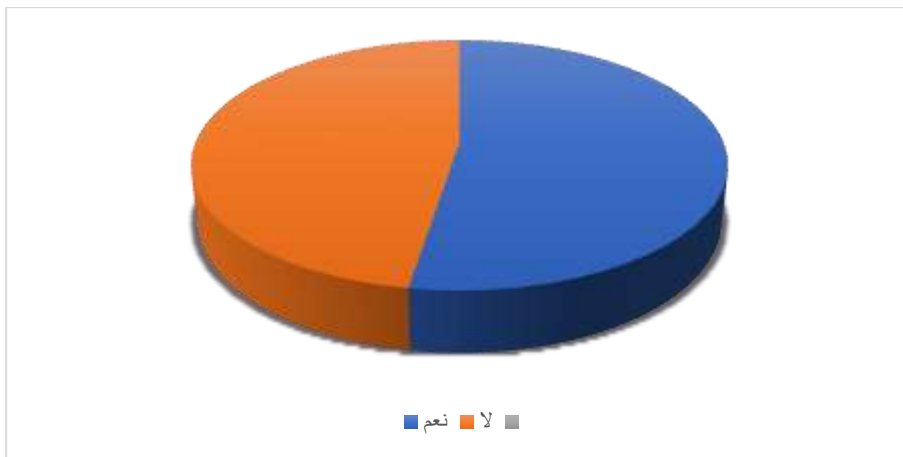
توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

جدول رقم 8 توزيع العينة حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	البدائل
6.8	4	من 3 سنوات إلى 5 سنوات
32.2	19	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
25.4	15	من 10 سنوات إلى 15 سنة
35.6	21	من 15 سنة إلى أكثر
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 5 توزيع العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين

يمكن ملاحظة أن 32.2% من العينة المدروسة لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى 10 سنوات (19 فردًا)، في حين أن 25.4% لديهم خبرة مهنية من 10 سنوات إلى 15 سنة (15 فردًا)، و35.6% لديهم خبرة مهنية من 15 سنة إلى أكثر (21 فردًا).

يمكن التعليق على هذه النتائج بأن العينة المدروسة تتمتع بتنوع في الخبرة المهنية، حيث توجد فئات متنوعة من الخبرة العملية. يتواجد عدد أكبر من الأشخاص ذوي خبرة من 15 سنة فأكثر بنسبة 35.6%، مما يشير إلى تواجد فئة مهمة من الأفراد ذوي الخبرة العالية في العينة المدروسة.

المحور الثاني: لا يساعد أسلوب الاضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بمطالب الترقية

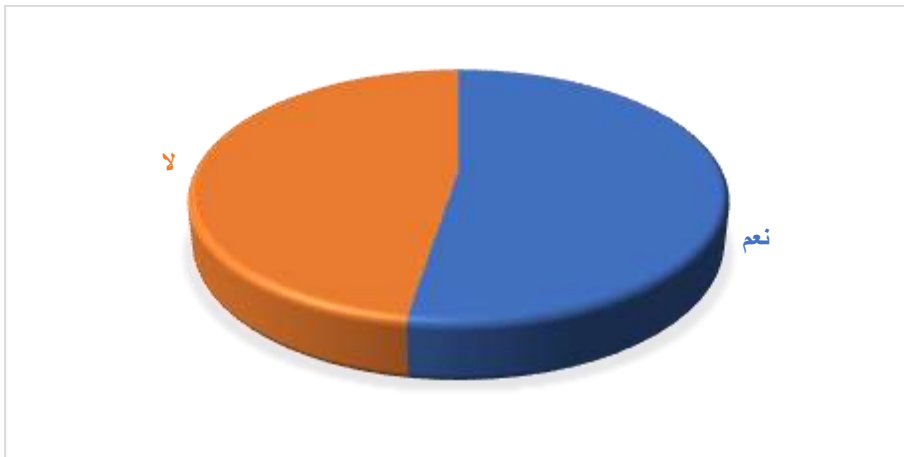
1- هل ترى أن الاحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال؟

جدول رقم 9 الاحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمل

النسبة	التكرار	البدائل
28.8	17	لا
71.2	42	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 6 الاحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمل



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقًا للبيانات المقدمة في الجدول، يظهر أن 71.2٪ من العينة المدروسة يرون أن الاحتجاج هو وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال. هذا يشير إلى أن غالبية الأشخاص المشمولين في الدراسة يرون أن الاحتجاج يمكن أن يكون أداة فعالة للتأثير على القضايا العمالية وتحقيق المطالب.

من هذا التحليل، يمكن استنتاج أن الاحتجاجات تلعب دورًا هامًا في تحقيق المطالب العمالية وتعزيز العدالة الاجتماعية في بعض الأحيان. قد يعكس ارتفاع نسبة الأشخاص الذين يرون الاحتجاج كوسيلة فعالة إلى الإشباع العالي للمطالب العمالية أو لعدم رضاهم عن الوضع الحالي أو ظروف العمل التي يواجهونها.

مع ذلك، ينبغي مراعاة الظروف الاجتماعية والسياسية المحيطة بكل حالة وسياق الاحتجاج. فالتأثير الفعال للاحتجاجات قد يتأثر بالقيود القانونية واستجابة أصحاب القرار وردود الفعل العامة. قد يكون من الضروري النظر في استراتيجيات أخرى إلى جانب الاحتجاج لتحقيق المطالب العمالية والتفاوض والتأثير على النظام القائم لتحقيق التغيير المطلوب.

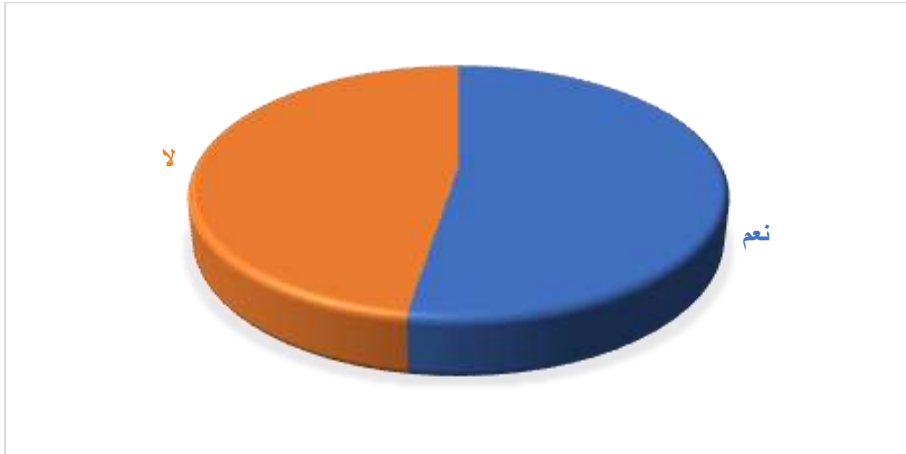
2- هل تعتبر التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم اختياري للعمال

جدول رقم 10 التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم اختياري للعمال

النسبة	التكرار	البدائل
40.7	24	لا
54.2	32	نعم
5.1	3	2
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 7 التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم اختياري للعمال



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة في الجدول، يظهر أن 54.2% من العينة المدروسة يرون أن التوقف الجماعي عن العمل يُعتبر حلاً اضطراريًا، بينما 5.1% يرونه اختيارًا للعمال. ومن هذه النتائج، يمكن استنتاج أن الغالبية العظمى من الأشخاص المدروسين يرون أن التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حلاً اضطراريًا للعمال. قد يعكس هذا الرأي ضغوطاً اقتصادية أو اجتماعية أو قانونية تجعل العمال يلجؤون إلى التوقف الجماعي عن العمل للدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف العمل.

ومع ذلك، يجب الإشارة إلى أن هناك نسبة صغيرة من العينة المدروسة (5.1%) ترون أن التوقف الجماعي عن العمل هو اختيار للعمال. يمكن تفسير هذا الاختلاف بأن هؤلاء الأشخاص يرون أن التوقف الجماعي عن العمل يمكن أن يكون وسيلة فعالة للتأثير على الظروف العملية أو لتحقيق مطالبهم بشكل أكثر فعالية.

يمكن القول بأن التوقف الجماعي عن العمل يعتبر في الغالب حلاً اضطراريًا يستخدمه العمال للدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف العمل، ولكن قد يكون أيضًا اختيارًا لبعض العمال الذين يرون فيه وسيلة فعالة لتحقيق مطالبهم.

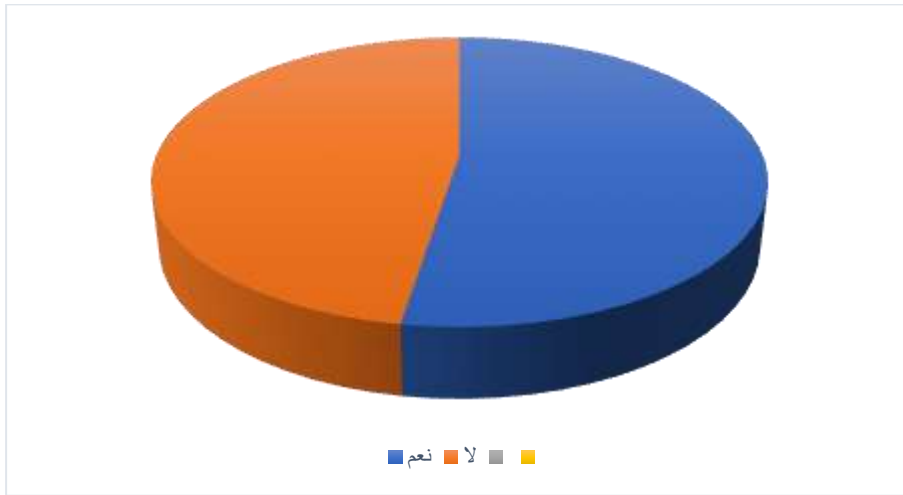
3- عندما تتوفر في العمال شروط التي تمكنك من الترقية ويحرمون منها. ماهي الوسائل التي يلجؤون إليها للمطالبة بذلك

جدول رقم 11 الوسائل التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بالترقية

النسبة	التكرار	البدائل
6.8	4	الاعتصام
45.8	27	الاحتجاج
6.8	4	التوقف عن العمل
39.0	23	أخرى
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 8 الوسائل التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بالترقية



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يظهر أن 45.8% من العينة المدروسة يلجؤون إلى الاحتجاج كوسيلة للمطالبة بتحقيق شروط الترقية التي يحرمون منها. هذا يشير إلى أن الاحتجاج يعتبر وسيلة شائعة وفعالة تستخدمها العمال للتعبير عن مطالبهم والسعي لتحسين شروطهم.

بالإضافة إلى ذلك، يستخدم 39٪ من العينة المدروسة وسائل أخرى غير محددة في الجدول للمطالبة بتحقيق شروط الترقية. ولذلك، يمكن أن نفترض أن العمال يستخدمون مجموعة متنوعة من الوسائل التي تشمل ربما التفاوض، إعطاء الشكاوى، التحالفات العمالية، أو غير ذلك.

من هذا التحليل، يمكن استنتاج أن العمال يتخذون إجراءات فعالة ومتنوعة للمطالبة بتحقيق شروط الترقية المنصفة. يُظهر انتشار استخدام الاحتجاج ووجود وسائل أخرى غير محددة أن العمال يسعون جاهدين لتحقيق التغيير والعدالة في بيئة العمل.

ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هذه النتائج تعتمد على العينة المدروسة وقد لا تمثل الواقع بشكل عام. قد تختلف طرق المطالبة والوسائل المستخدمة بناءً على الثقافة العمالية والتشريعات العملية المحلية وظروف الصناعة المحددة.

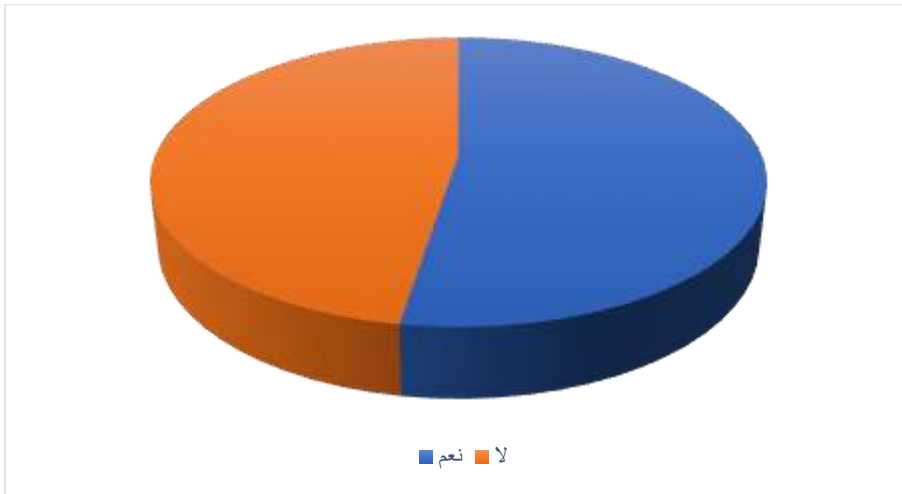
4- هل التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمد عليها العمال لتحقيق مطلبهم المتمثل في زيادة الأجور

جدول رقم 12 التوقف عن العمل وسيلة ضغط

النسبة	التكرار	البدائل
47.5	28	لا
52.5	31	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 9 التوقف عن العمل وسيلة ضغط



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة في الجدول، يشير 52.5% من العينة المدروسة إلى أن التوقف عن العمل يُعتبر وسيلة ضغط مثلى تعتمد عليها العمال لتحقيق مطلبهم المتمثل في زيادة الأجور.

من هذا الاستنتاج، يمكن القول أن الأغلبية العظمى من الأشخاص المدروسين يرون في التوقف عن العمل وسيلة فعالة ومناسبة للعمال للضغط والمطالبة بزيادة الأجور. قد يكون التوقف عن العمل يعكس رغبة العمال في استخدام القوة الجماعية وإظهار التضامن والتأثير على أرباب العمل لتحقيق مطلبهم. قد لا ننفي أن النسبة 47.5% وهي متقاربة تنفي ذلك وتقر بالعكس، لكن يبقى رأي الأغلبية هو المؤثر.

بالتالي، يمكن القول أن التوقف عن العمل قد تكون وسيلة ضغط مثل لبعض العمال لتحقيق مطالبهم في زيادة الأجور، ولكنها قد تعتمد على عدة عوامل وقد تختلف من حالة لأخرى.

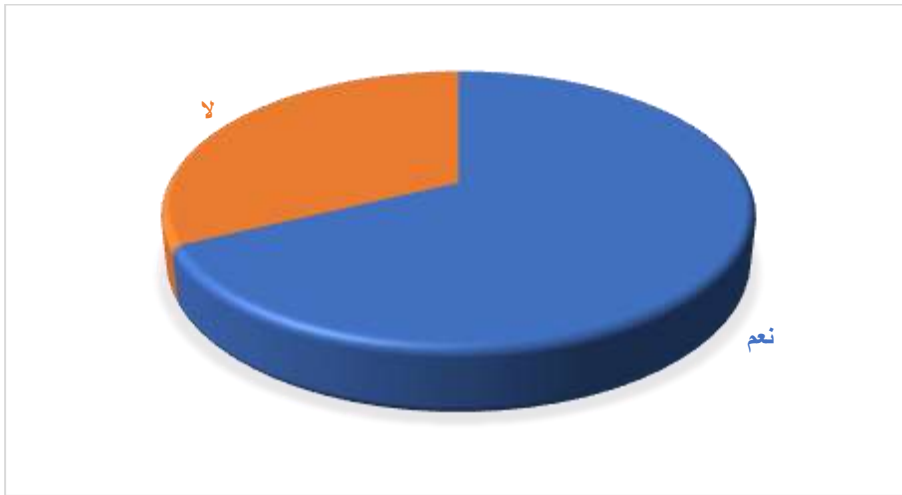
5- هل يستطيع الاحتجاج أن يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية

جدول رقم 13 الاحتجاج يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية

النسبة	التكرار	التكرار
32.2	19	لا
67.8	40	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 10 الاحتجاج يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 67.8% من العينة المدروسة إلى أن الاحتجاج يستطيع أن يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية. في المقابل، يرى 32.2% أن الاحتجاج لا يستطيع أن يساهم في تحقيق هذه المطالب.

يمكن استنتاج أن الأغلبية العظمى من الأشخاص المدروسين يرون أن الاحتجاج يمكن أن يكون وسيلة فعالة لتحقيق مطالبهم في الترقية. يمكن أن يكون الاحتجاج وسيلة للعمال للتعبير عن مطالبهم ولفت الانتباه إلى الظروف غير العادلة أو عدم المساواة في فرص الترقية. من خلال الاحتجاج، يمكن للعمال تعزيز قوتهم الجماعية وتحقيق تأثير أكبر في مفاوضاتهم مع أرباب العمل.

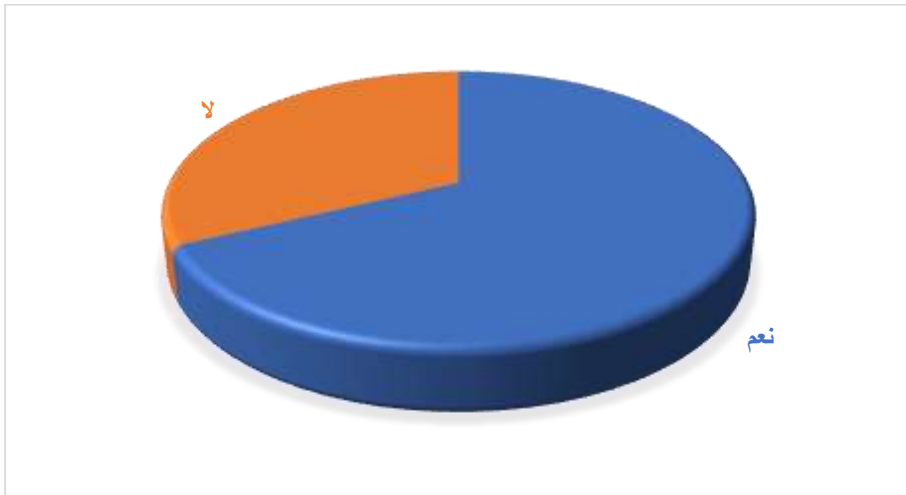
6. هل يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة

جدول رقم 14 يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة

النسبة	التكرار	البدائل
67.8	40	لا
32.2	19	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 11 يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 67.8% من العينة المدروسة إلى أن العمال لا يحتاجون إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم في الترقية حسب الدرجة. في المقابل، يرون 32.2% أن العمال يحتاجون إلى التوقف عن العمل للمطالبة بهذا الحق.

يمكن استنتاج أن الأغلبية العظمى من الأشخاص المدروسين يرون أن التوقف عن العمل ليس ضروريًا للمطالبة بحق الترقية حسب الدرجة. يمكن للعمال أن يستخدموا وسائل أخرى للمطالبة بحقوقهم في الترقية، مثل التفاوض المباشر مع أرباب العمل أو اللجوء إلى آليات التحكيم أو الشكاوى المنصوص عليها في القوانين العمالية.

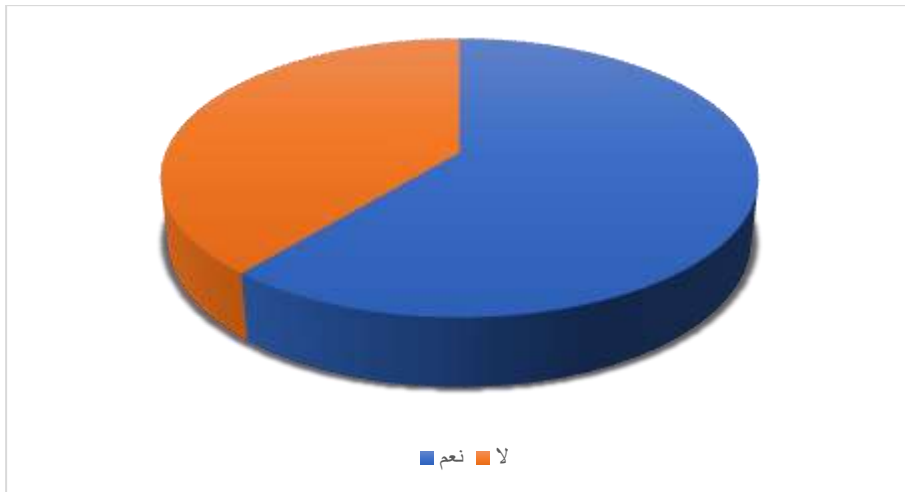
7- هل ترى أن اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر مما يساعدهم على ذلك

جدول رقم 15 اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر مما يساعدهم على ذلك

النسبة	التكرارات	البدائل
39.0	23	لا
61.0	36	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 12 اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر مما يساعدهم على ذلك



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 61.0% من العينة المدروسة إلى أن اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر مما يساعدهم على ذلك. بالمقابل، يرون 39.0% أن اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج يساعدهم أكثر مما يصعب الأمر عليهم. يمكن استنتاج أن هناك نسبة معتبرة من العينة المدروسة ترون أن اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج يمكن أن يصعب الأمر على العمال أكثر مما يساعدهم على المطالبة بحقوقهم. قد يكون الاعتصام والاحتجاج يعتبرونه وسيلة تصعيدية تتطلب توضيحات ومخاطر للعمال، مثل فقدان الرواتب أو مواجهة تدابير قمعية من قبل أرباب العمل أو السلطات.

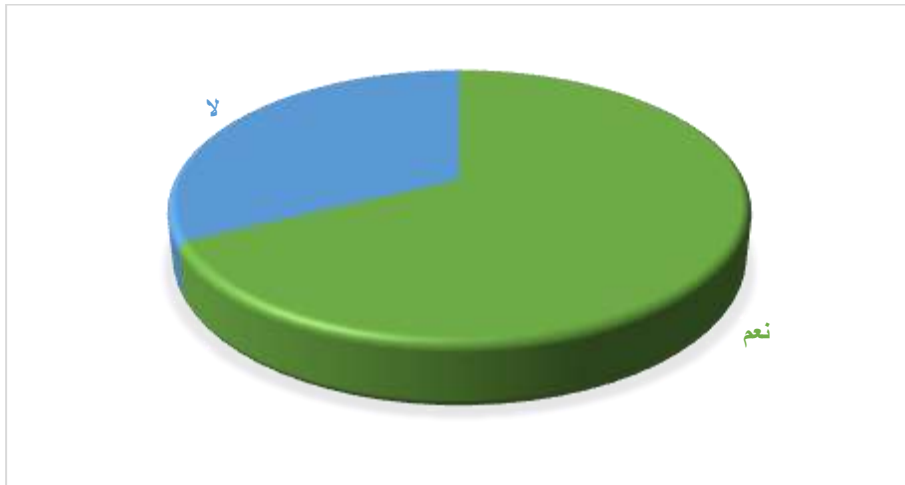
8- هل اعتماد أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر مما تساعدهم على ذلك

جدول رقم 16 أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر مما تساعدهم على ذلك

النسبة	التكرار	البدائل
32.2	19	لا
67.8	40	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 13 أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر مما تساعدهم على ذلك



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 67.8٪ من العينة المدروسة إلى أن اعتماد أسلوب الإضراب المنتج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر مما يساعدهم على ذلك. بالمقابل، يرون 32.2٪ أن اعتماد أسلوب الإضراب المنتج يساعدهم أكثر مما يخلق لديهم مشاكل. من هذا التحليل، يمكن استنتاج أن هناك نسبة معتبرة من العينة المدروسة ترون أن اعتماد أسلوب الإضراب المنتج قد يسبب لهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية. قد يكون هناك تأثير سلبي للإضراب المنتج على علاقة العمال بأرباب العمل، مما يؤثر على فرصهم للترقية أو التطور المهني.

يجب أن نلاحظ أن هذه النتائج تعتمد على العينة المدروسة وقد لا تعكس آراء جميع العمال. قد تختلف آراء العمال حول آثار الإضراب المنتج على فرص الترقية بناءً على الظروف الخاصة وثقافة العمل والقوانين العملية المحلية.

المحور الثالث: التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية

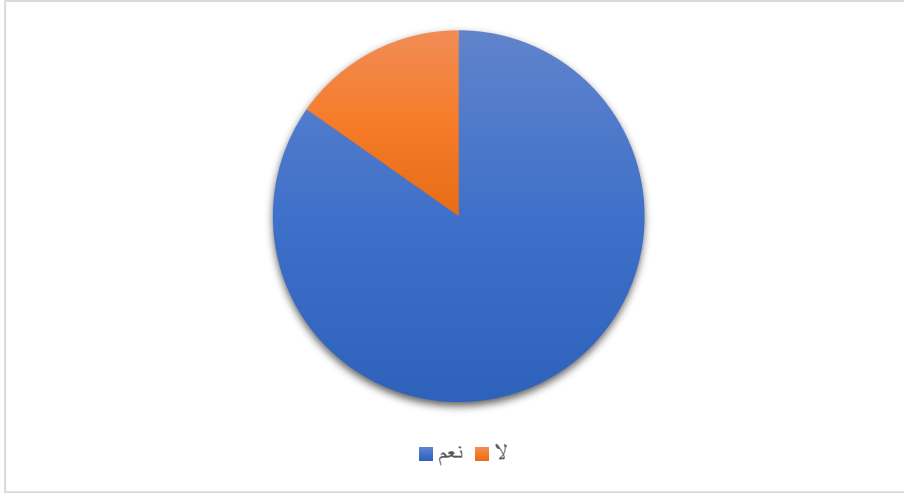
9- هل ترى أن اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية

جدول رقم 17 اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية

النسبة	التكرار	البدائل
15.3	9	لا
84.7	50	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 14 اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 84.7% من العينة المدروسة إلى أن اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية. بالمقابل، يرون 15.3% أن اللجوء إلى الوساطة لا يساعد في ذلك.

يمكن استنتاج أن هناك نسبة كبيرة من العينة المدروسة ترون أن اللجوء إلى الوساطة يمكن أن يساعد في الحصول على مطالب العمال فيما يتعلق بالترقية. قد يكون للوساطة دور فعال في تسهيل التفاوض بين العمال وأرباب العمل وتحقيق توافق يلبي مصلحة الطرفين.

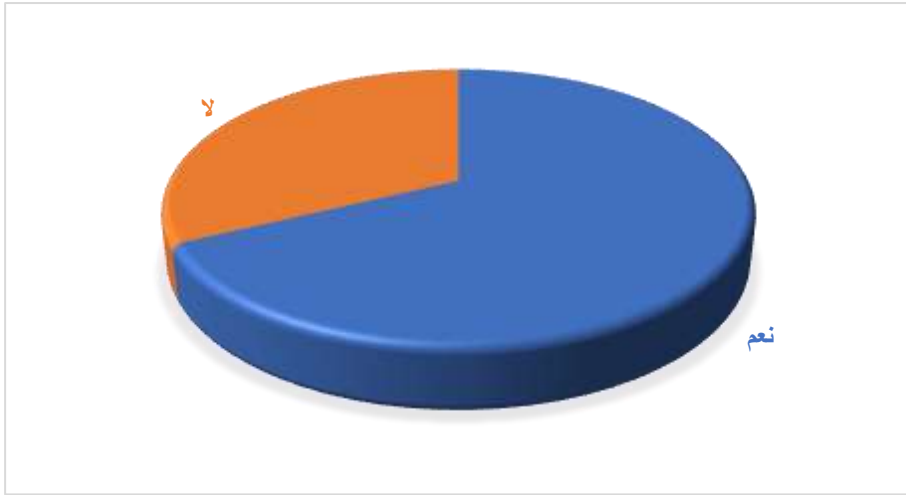
10- هل اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم

جدول رقم 18 اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم

النسبة	التكرار	البدائل
32.2	19	لا
67.8	40	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 15 اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 67.8% من العينة المدروسة إلى أن اللجوء إلى آلية التحكيم يساعد العمال على تحقيق مطالبهم. بالمقابل، يرون 32.2% أن اللجوء إلى آلية التحكيم لا يساعدهم في ذلك.

يمكن استنتاج أن هناك نسبة كبيرة من العينة المدروسة ترون أن اللجوء إلى آلية التحكيم يمكن أن يساعد في تحقيق مطالب العمال. آلية التحكيم قد توفر طريقة لحل النزاعات بين العمال وأرباب العمل بطريقة محايدة وعادلة.

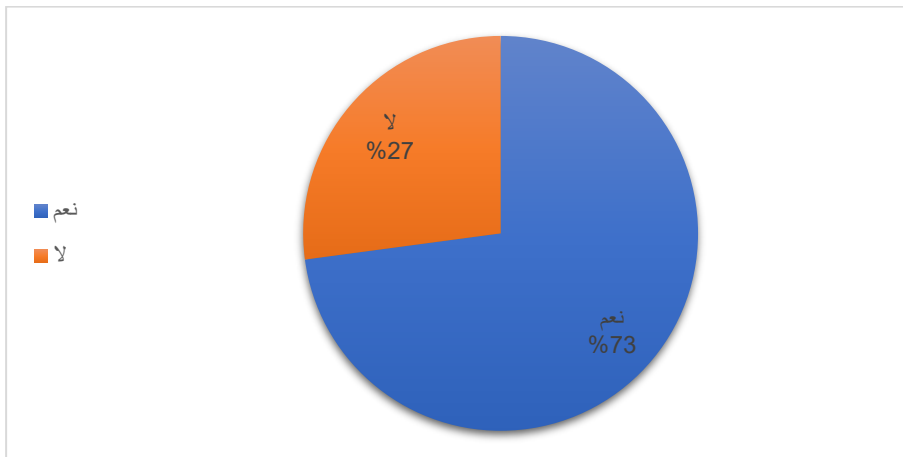
11-لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات، هل ترى أن التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال

جدول رقم 19 لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات، هل ترى أن التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال

النسبة	التكرار	البدائل
27.1	16	لا
72.9	43	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 16 لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات، هل ترى أن التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة والعمال



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 72.9٪ من العينة المدروسة إلى أن التفاوض الجماعي هو حلاً وسطاً بين المؤسسة والعمال لتفادي النزاعات المتعلقة بالترقيات. بالمقابل، يرون 27.1٪ أن التفاوض

الجماعي ليس الحل الوسط المناسب في هذا الصدد. من هذا التحليل، يمكن استنتاج أن هناك نسبة كبيرة من العينة المدروسة ترون أن التفاوض الجماعي قد يكون حلاً وسطاً فعالاً لتجنب النزاعات المتعلقة بالترقيات. التفاوض الجماعي يمكن أن يساهم في إقامة حوار بناء بين العمال وأرباب العمل، وتحقيق توافق يراعي مصلحة الطرفين.

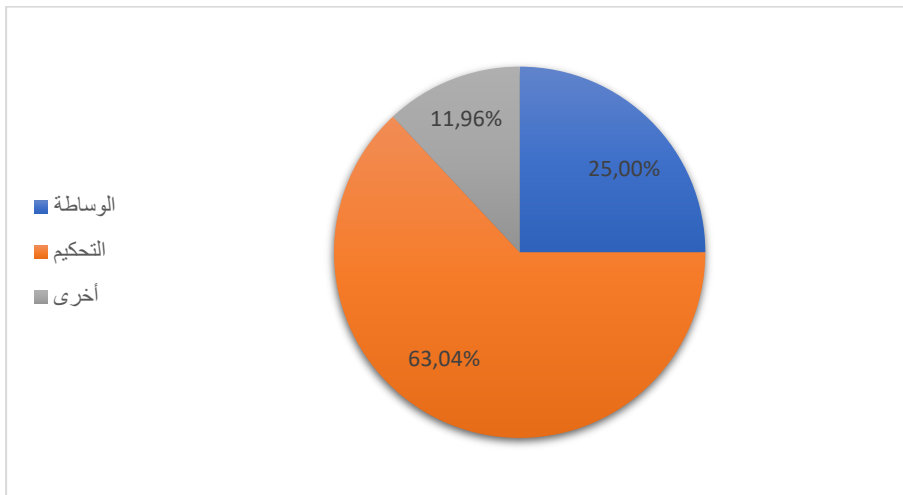
إذا كانت الإجابة بنعم، عن طريق ماذا؟

جدول رقم 20 إذا كانت الإجابة بنعم، عن طريق ماذا

النسبة	التكرير	البدائل
39.0	23	الوساطة
42.4	25	التحكيم
81.4	48	المجموع
18.6	11	أخرى
100.0	59	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 17 إذا كانت الإجابة بنعم، عن طريق ماذا



المصدر: من إعداد الطالبين

من بين العينة المدروسة التي أجابت بنعم على أن التفاوض الجماعي هو حلٌ وسط لتفادي النزاعات المتعلقة بالترقيات، هناك توزيع للاستجابات عن طريق الوسائل التي يعتمدون عليها. وفقًا للبيانات المقدمة في الجدول، يتبين الآتي:

- 39.0% من العينة المدروسة تعتمد على الوساطة كوسيلة لتحقيق التفاوض الجماعي تليها نسبة 42.4% من العينة المدروسة تعتمد على التحكيم ثم 18.6% من العينة المدروسة تفضل استخدام وسائل أخرى لتحقيق التفاوض الجماعي فيما يتعلق بالترقيات.

هذه النتائج تشير إلى تنوع الوسائل التي يعتمد عليها العمال في التفاوض الجماعي، بعضهم يفضلون الوساطة وآخرون يفضلون التحكيم، وهناك بعض العمال ينتجون عن وسائل أخرى للتفاوض الجماعي. يعكس هذا التنوع في الاستجابات التفضيلات والخيارات المختلفة للعمال فيما يتعلق بآليات التفاوض الجماعي لتحقيق المطالب المتعلقة بالترقيات.

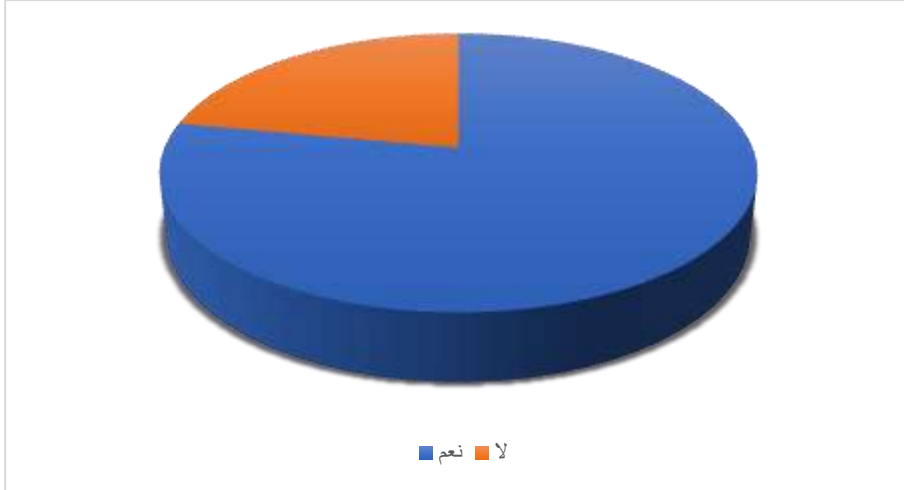
12- يلجأ العمال إلى الوسيلة السلمية من أجل الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة

جدول رقم 21 يلجأ العمال إلى الوسيلة السلمية من أجل الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة

النسبة	التكرار	البدائل
22.0	13	لا
78.0	46	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 18 يلجأ العمال إلى الوسيلة السلمية من أجل الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 78.0% من العينة المدروسة إلى أن العمال يلجؤون إلى الوسيلة السلمية للترقية على أساس الأقدمية والكفاءة. في المقابل، يرون 22.0% أن العمال لا يلجؤون إلى الوسيلة السلمية للترقية على أساس الأقدمية والكفاءة.

يمكن استنتاج أن هناك نسبة كبيرة من العينة المدروسة ترون أن الوسيلة السلمية هي الأسلوب الذي يتبعه العمال للترقية بناءً على الأقدمية والكفاءة. يعكس هذا الاستنتاج تفضيل العمال للطرق السلمية والتعاونية لتحقيق ترقيةاتهم بناءً على معايير الأقدمية والكفاءة.

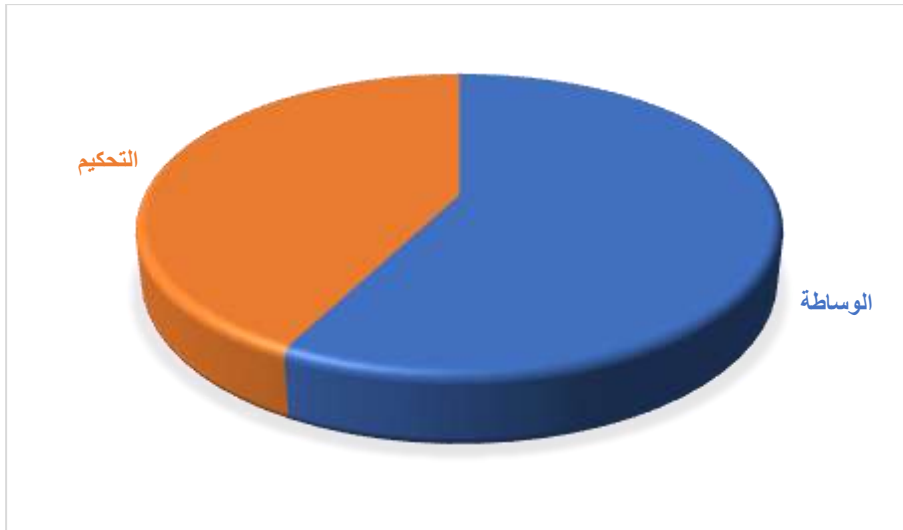
13- من بين المطالب التي يريد العمال تلبيةها هي الزيادة في الأجور ما هي الوسيلة المثلى للمطالبة بذلك

جدول رقم 22 المطالب التي يريد العمال تلبيةها هي الزيادة في الأجور ما هي الوسيلة المثلى لذلك

النسبة	التكرار	البدايل
57.6	34	الوساطة
42.4	25	التحكيم
100.0	59	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 19 المطالب التي يريد العمال تلبيةها هي الزيادة في الأجور ما هي الوسيلة المثلى لذلك



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 57.6% من العينة المدروسة إلى أن الوساطة هي الوسيلة المثلى للمطالبة بزيادة في الأجور. بالمقابل، يرون 42.4% أن التحكيم هو الوسيلة المثلى لتحقيق هذه المطالب.

من هذا التحليل، يمكن استنتاج أن العينة المدروسة تفضل استخدام الوساطة كوسيلة مثلى للمطالبة بزيادة في الأجور. يشير ذلك إلى أن العمال يرون أن المفاوضات المباشرة والتواصل المشترك بين العمال وإدارة الشركة من خلال وسيط محايد يمكن أن تكون فعالة في تحقيق مطالبهم بزيادة في الأجور.

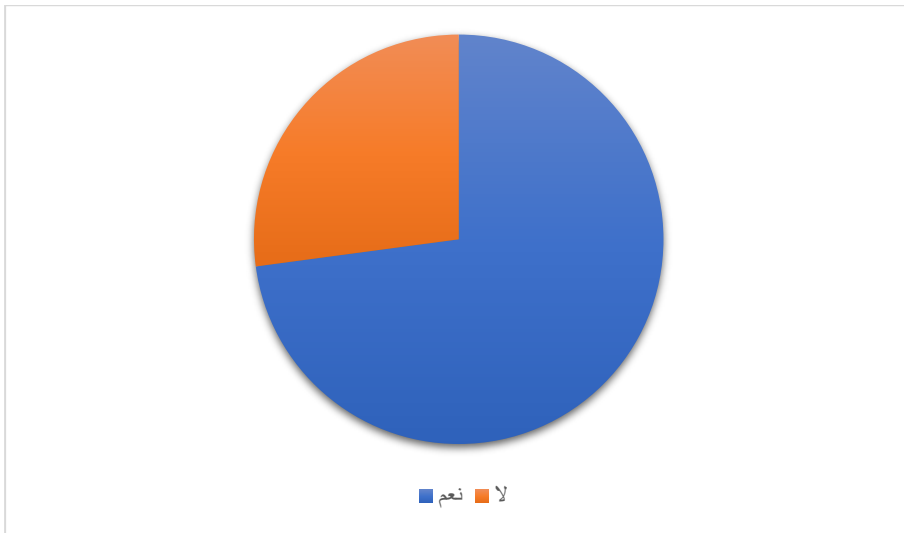
14- هل العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي

جدول رقم 23 العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي

النسبة	التكرار	التكرار
27.1	16	لا
72.9	43	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 20 العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقًا للبيانات المقدمة، يتضح أن 72.9% من العمال يميلون إلى استخدام وسيلة التفاوض في الفعل النقابي، بينما يرغب 27.1% من العمال في استخدام وسائل أخرى. هذه النتائج تشير إلى أن العمال يرون التفاوض كوسيلة فعالة ومرغوبة لتحقيق مطالبهم والدفاع عن حقوقهم في الفعل النقابي. يعكس هذا الاختيار قناعة العمال بأن التفاوض يمكن أن يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية وتحسين ظروفهم وفرصهم العملية بشكل أكبر.

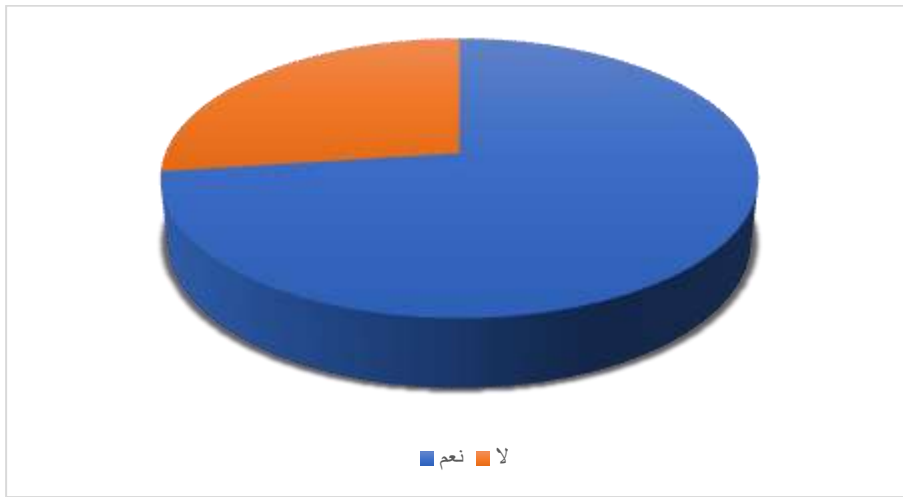
15- هل أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة

جدول رقم 24 أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة

النسبة	التكرار	البدائل
27.1	16	لا
72.9	43	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 21 أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة، يشير 72.9٪ من العمال إلى أن أسلوب الحوار هو السبيل السلمي الذي يتبعه العمال لتفادي النزاعات المتعلقة بتلبية مطالبهم في الترقية حسب الدرجة. في المقابل، يشير 27.1٪ من العمال إلى أن أسلوب الحوار ليس السبيل السلمي الذي يختارونه لتجنب النزاعات. هذه النتائج توجي بأن العديد من العمال يرون أهمية الحوار والمناقشة الهادئة في التوصل إلى تسويات وحلول مرضية، وذلك لتجنب النزاعات وتحقيق مطالبهم بشكل سلمي وفعال.

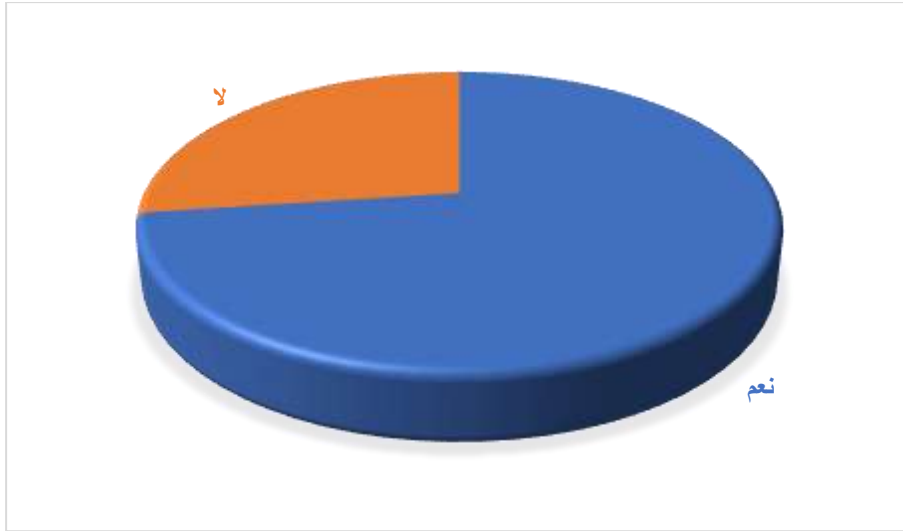
16- هل ترى أن التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور

جدول رقم 25 التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور

النسبة	التكرار	البدائل
27.1	16	لا
72.9	43	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 22 التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور



المصدر: من إعداد الطالبين

بالنسبة لهذا الطرح، يشير 72.9% من العمال إلى أن التفاوض الجماعي هو وسيلة سلمية لتحقيق المطالب المتعلقة بالترقية وزيادة في الأجور. في المقابل، يشير 27.1% من العمال إلى أن التفاوض الجماعي ليس وسيلة سلمية يستخدمونها لتحقيق هذه المطالب. هذه النتائج تشير إلى أن العديد من العمال يرون أهمية التفاوض الجماعي كوسيلة فعالة وسلمية للتوصل إلى تسويات وحلول مرضية فيما يتعلق بترقياتهم وزيادة أجورهم.

المحور الرابع: لا يستطيع أسلوب الاضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي

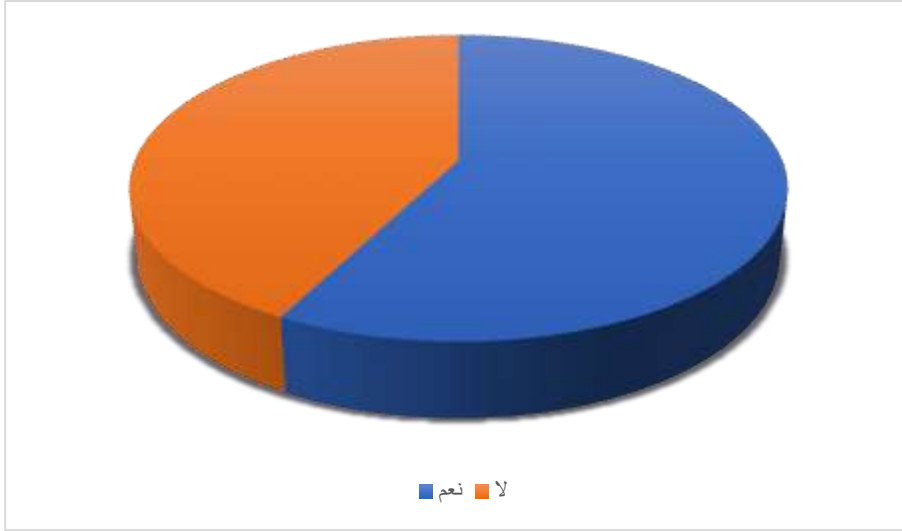
17- هل الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم

جدول رقم 26 الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم

النسبة	التكرار	البدائل
57.6	34	لا
42.4	25	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 23 الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم



المصدر: من إعداد الطالبين

من نتائج الجدول، يمكننا أن نقول أن 42.4% من العمال يرون أنّ الاحتجاج يساعدهم في تحقيق غايتهم في رفض النقل الوظيفي. في المقابل، يشير 57.6% من العمال إلى أن الاحتجاج لا يساعدهم في تحقيق غايتهم في رفض النقل الوظيفي. يمكن استنتاج أن الرأي حول فعالية الاحتجاج في تحقيق الأهداف يتباين بين العمال، حيث يعتقد بعضهم أنه يساهم في تحقيق الأهداف في حين يعتقد البعض الآخر بأنه لا يكون فعالاً.

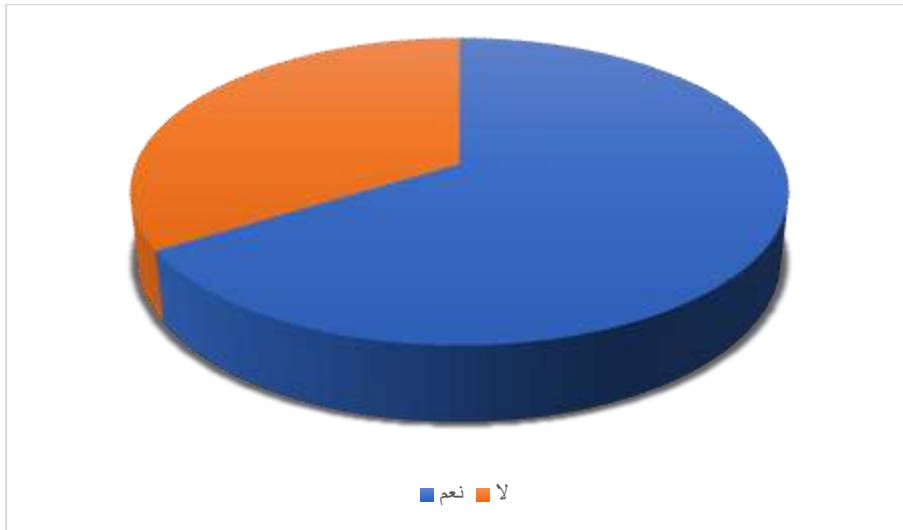
18- هل يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي

جدول رقم 27 يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي

النسبة	التكرار	البدائل
66.1	39	لا
33.9	20	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 24 يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين

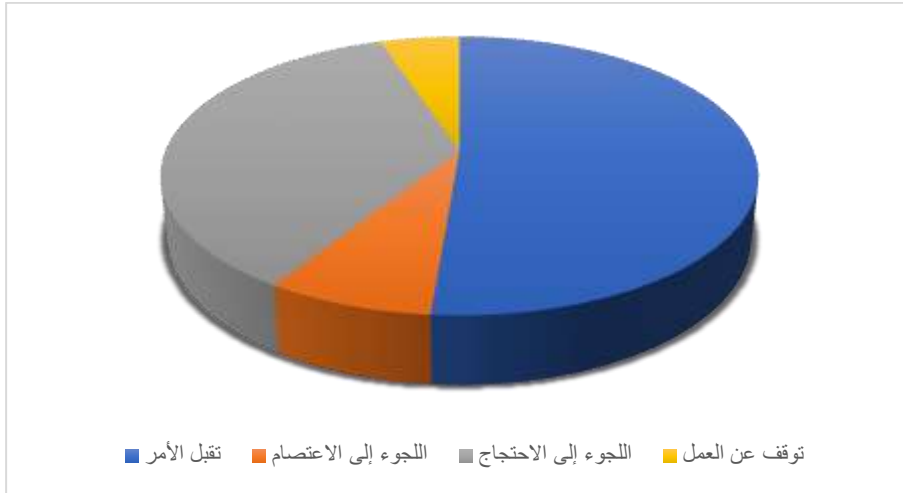
وفقاً للبيانات المقدمة، يشير 69.5% من العمال إلى أن عملية النقل الوظيفي ليست عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية. في المقابل، يشير 30.5% من العمال إلى أن عملية النقل الوظيفي هي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية. يمكن استنتاج أن العديد من العمال يرون أن عملية النقل الوظيفي لا تحدث بشكل دوري أو لا تشمل جميع الفئات العمالية.

جدول رقم 28 الخيار الذي يتخذه العامل

النسبة	التكرار	البدائل
33.9	20	تقبل الأمر
5.1	3	اللجوء إلى الاعتصام
42.4	14	اللجوء إلى الاحتجاج
3.4	2	توقف عن العمل
86.4	39	المجموع
100.0	59	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 25 الخيار الذي يتخذه العامل



المصدر: من إعداد الطالبين

في الجدول أعلاه نبين الخيار الذي يتخذه العامل عند عدم تقبله للنقل الوظيفي على النحو التالي:

✓ تقبل الأمر: يقوم حوالي 33.9% من العمال بتقبل الأمر ويوافقون على النقل الوظيفي الذي تم رفض طلبهم.

✓ اللجوء إلى الاعتصام: يقوم حوالي 5.1% من العمال باللجوء إلى الاعتصام كوسيلة للتعبير عن رفضهم لقرار النقل الوظيفي.

✓ اللجوء إلى الاحتجاج: يقوم حوالي 42.4% من العمال باللجوء إلى الاحتجاج كوسيلة للتعبير عن رفضهم لقرار النقل الوظيفي.

✓ التوقف عن العمل: يقوم حوالي 3.4% من العمال بالتوقف عن العمل كوسيلة للضغط ورفض النقل الوظيفي.

✓ أخرى: هناك حوالي 13.6% من العمال يتخذون خيارات أخرى غير المذكورة في البيانات المقدمة.

يتضح من البيانات أن الاحتجاج يعتبر الخيار الأكثر شيوعاً بين العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي، حيث يلجأ حوالي 42.4% منهم إلى الاحتجاج كوسيلة للتعبير عن رفضهم والضغط من أجل تغيير القرار.

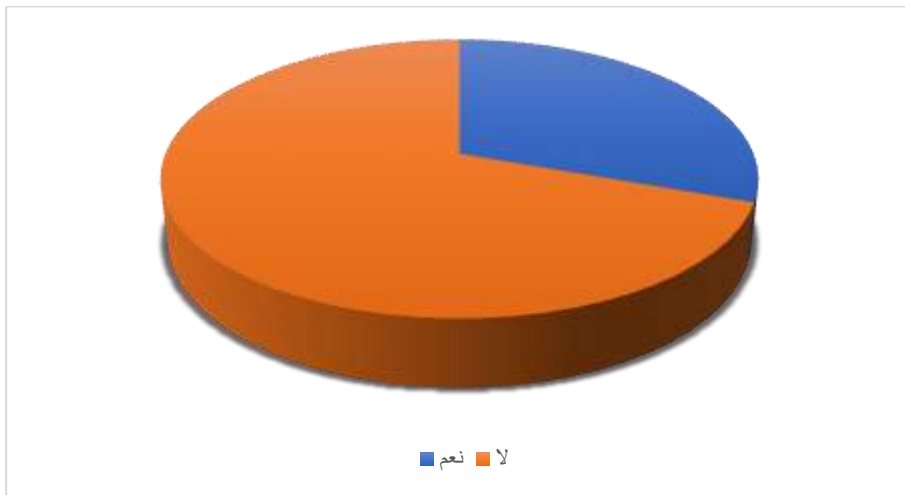
19- هل عملية النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية

جدول رقم 29 النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية

النسبة	التكرار	البدائل
69.5	41	لا
30.5	18	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 26 النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية



المصدر: من إعداد الطالبين

حسب البيانات المقدمة، 69.5% من الإجابات تشير إلى أن عملية النقل الوظيفي ليست عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية. في حين أن 30.5% من الإجابات تشير إلى أن عملية النقل الوظيفي تمس جميع الفئات العمالية. يعتمد ذلك على البيانات المقدمة، وقد يختلف الوضع في السياقات والمؤسسات المختلفة.

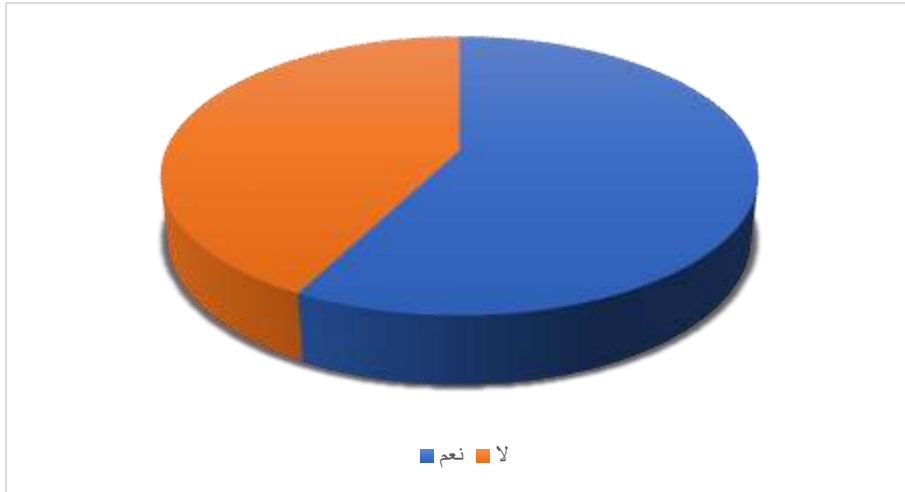
20- هل عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغبهم على اللجوء إلى الاحتجاج

جدول رقم 30 تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغبهم على اللجوء إلى الاحتجاج

النسبة	التكرار	البدائل
42.4	25	لا
57.6	34	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 27 تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغبهم على اللجوء إلى الاحتجاج



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقًا للبيانات المقدمة، يظهر أن 57.6% من العمال يلجؤون إلى الاحتجاج عندما لا يقبلون النقل الخارجي. في المقابل، يقوم 42.4% من العمال بعدم اللجوء إلى الاحتجاج عند عدم قبولهم النقل الخارجي. يتضح من ذلك أن هناك توجهاً لدى العمال الذين يعارضون النقل الخارجي لاحتجاج والتعبير عن استيائهم بشكل أكثر فعالية.

يمكن الاستدلال على أن عدم تقبل العمال للنقل الخارجي يمكن أن يكون عاملاً يدفعهم للجوء إلى الاحتجاج كوسيلة للتعبير عن رفضهم واستيائهم. هذا يعكس رغبة العمال في الحفاظ على استقرارهم وظروف العمل التي يعتبرونها ملائمة لهم.

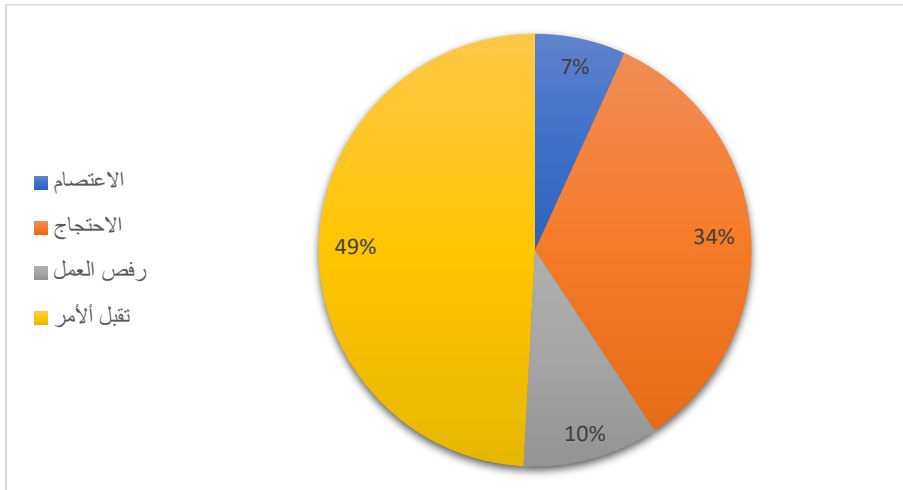
21- بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم

جدول رقم 31 بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم

6.8	4	الاعتصام
33.9	20	الاحتجاج
10.2	6	رفض العمل
49.2	29	تقبل الأمر
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 28 بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم



المصدر: من إعداد الطالبين

عند تواجه العمال النقل الداخلي والخارجي ويرغبون في التعبير عن استيائهم ومطالبهم، يبدو أن 33.9٪ منهم يلجؤون إلى الاحتجاج كوسيلة للتعبير، بينما يستخدم 10.2٪ منهم رفض العمل كوسيلة للمطالبة. ومن ناحية أخرى، يلجأ 6.8٪ من العمال إلى الاعتصام، بينما يبدو أن 49.2٪ منهم يقبلون الأمر ويتكيفون مع النقل بدون اتخاذ إجراءات تصعيدية.

تختلف اختيارات العمال في كيفية التعبير عن استيائهم ومطالبهم بناءً على الظروف الفردية والثقافية والقانونية. يعتمد الاحتجاج والاعتصام ورفض العمل على التصعيد والتواصل بقوة للمطالبة بحقوق العمال، في حين يختار البعض القبول بالأمر والتكيف مع الوضع الجديد. وهذه النتائج تعكس تنوع استراتيجيات المطالبة التي يستخدمها العمال وقدرتهم على التكيف مع التغييرات في مكان العمل. توفر دراسة مفصلة للظروف والعوامل المؤثرة يمكن أن تساعد في تطوير إجراءات وآليات تساهم في تحسين عملية النقل الداخلي والخارجي وتقليل حالات الاحتجاج والاعتصام ورفض العمل.

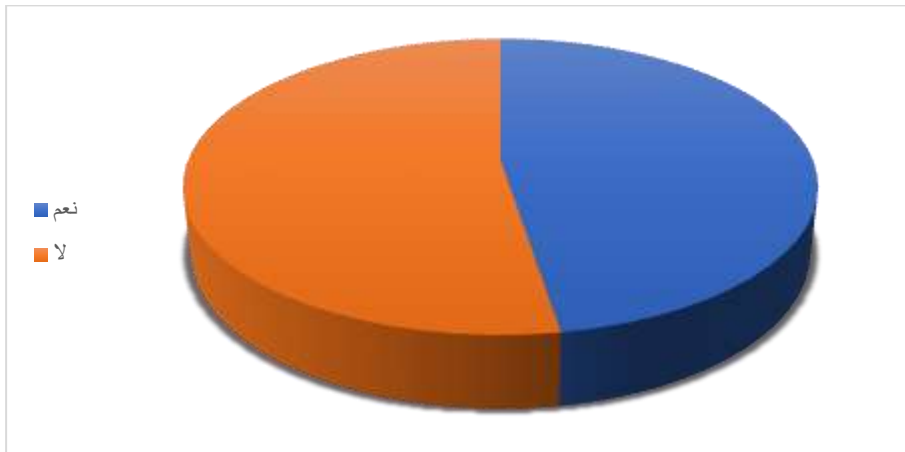
22- هل النقل الداخلي والخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك إلى الاعتصام

جدول 32 النقل الداخلي والخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك إلى الاعتصام

النسبة	التكرار	البدائل
52.5	31	لا
47.5	28	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 29 النقل الداخلي والخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك إلى الاعتصام



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقًا للبيانات المقدمة، يبدو أن 52.5% من العمال لا يرون أن النقل الداخلي والخارجي يؤثر على استقرارهم بما يؤدي إلى الاعتصام، بينما يبدو أن 47.5% من العمال يرون أن النقل الداخلي والخارجي يؤثر على استقرارهم بشكل يؤدي إلى الاعتصام.

هذه النتائج تشير إلى وجود تأثير نسبي للنقل الداخلي والخارجي على استقرار العمال. بعض العمال لا يرون أن النقل يؤثر على استقرارهم وبالتالي لا يقومون بالاعتصام، بينما يرون آخرون أن النقل يؤثر على استقرارهم ويقومون بالاعتصام كوسيلة للتعبير عن استياءهم ومطالبهم.

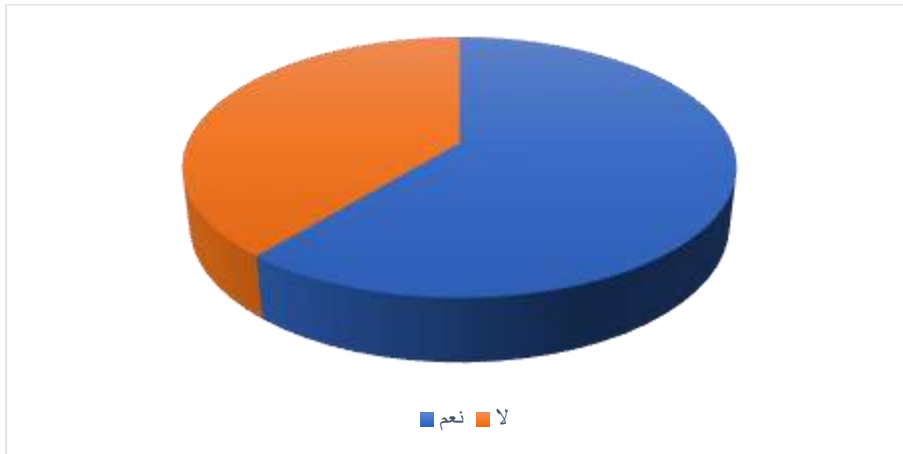
23- هل النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية

جدول رقم 33 النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية

النسبة	التكرار	البدائل
39.0	23	لا
61.0	36	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 30 النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة، يبدو أن 39.0% من العمال لا يرون أن النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية، بينما يبدو أن 61.0% من العمال يرون أن النقل الاجباري يولد حالة من الاحتجاج في الأوساط المهنية.

هذه المخرجات تشير إلى أن هناك تأثيراً نسبياً للنقل الاجباري على حالة الاحتجاج في الأوساط المهنية. يعتقد بعض العمال أن النقل الاجباري يثير حالة من الاحتجاج، بينما يعتقد آخرون أنه لا يسبب حالة من الاحتجاج.

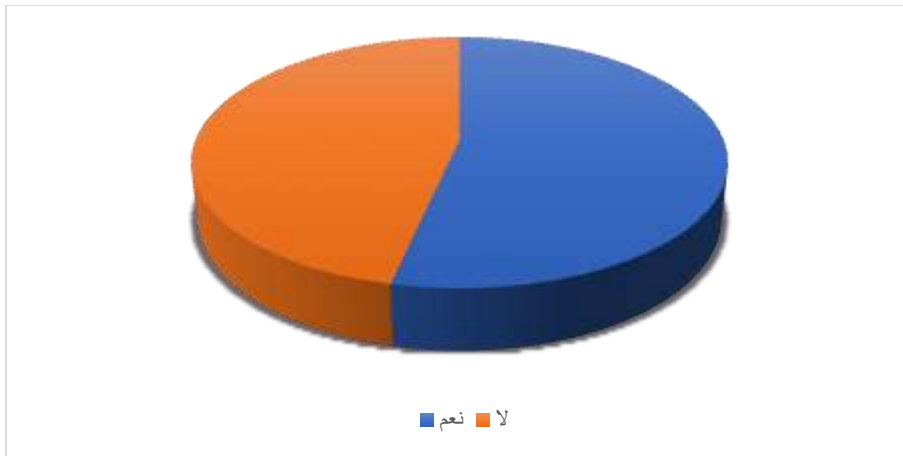
24- هل ترى أن اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي

جدول رقم 34 اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي

النسبة	التكرار	البدائل
45.8	27	لا
52.5	31	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 31 اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد العمال على تعديل أمر قرار النقل الخارجي



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقًا للبيانات المقدمة، يبدو أن 45.8٪ من العمال يرون أن اللجوء إلى التوقف عن العمل لا يساعد في تعديل قرار النقل الخارجي. في المقابل، يبدو أن 52.5٪ من العمال يرون أن اللجوء إلى التوقف عن العمل يمكن أن يساعد في تعديل قرار النقل الخارجي.

هذه النتائج تشير إلى توجه متباين بين العمال بشأن فعالية التوقف عن العمل كوسيلة لتحقيق تعديل في قرار النقل الخارجي. بعض العمال يرون أن التوقف عن العمل ليس وسيلة فعالة للتأثير على القرار وتعديله، بينما يرون آخرون أنه يمكن أن يكون له تأثير إيجابي في تحقيق تعديل الموقف.

المحور الخامس: أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي

25- العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه. ما هي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة

جدول رقم 35 العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه. ما هي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة

النسبة	التكرارات	البدايل
52.5	31	الوساطة
28.8	17	التحكيم
18.3	13	تقبل الأمر
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 32 العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه. ما هي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة، يبدو أن 52.5٪ من العمال يعتمدون على الوساطة كآلية مناسبة عند رفض طلب نقلهم من فرع إلى فرع آخر. تليها بنسبة 28.8٪ يعتمدون على التحكيم. بينما يبدو أن 15.3٪ من العمال يتقبلون رفض الطلب.

يمكن استنتاج أن العديد من العمال يرون أن الوساطة قد تكون الآلية المناسبة للتعامل مع رفض طلب النقل، حيث يتمكنون من إشراك جهة ثالثة للمساعدة في حل النزاع بشكل عادل ومنصف. يعتقد بعض العمال أيضاً أن التحكيم يمكن أن يكون آلية فعالة في حل النزاعات. ومع ذلك، هناك أيضاً نسبة صغيرة من العمال (15.3٪) يتقبلون رفض الطلب ويعتبرونها آلية مناسبة.

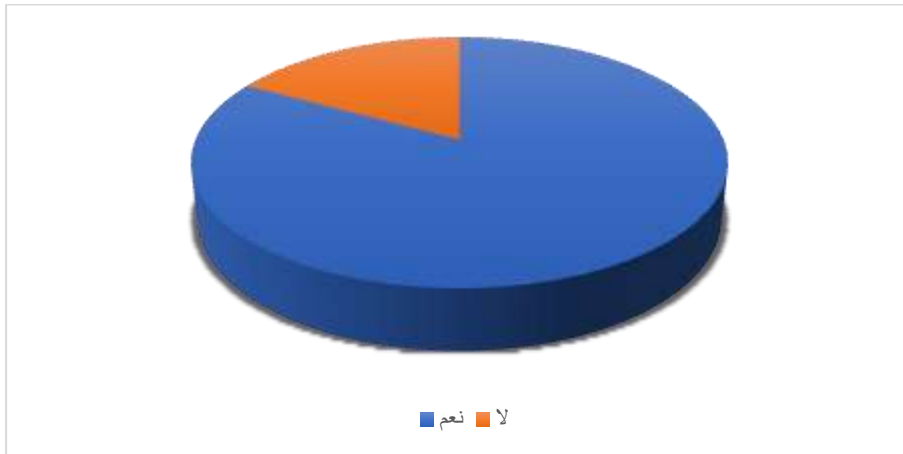
26- هل العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي

جدول رقم 36 العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي

النسبة	التكرار	البدائل
16.9	10	لا
83.1	49	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 33 العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي



المصدر: من إعداد الطالبين

وفقاً للبيانات المقدمة، يوجد 83.1% من العينة المدروسة يلتجئون إلى الوساطة لمساعدتهم في عملية النقل الخارجي، في حين يوجد 16.9% لا يلتجئون إلى الوساطة.

يمكن استنتاج أن العديد من العمال يرون أن الوساطة قد تكون آلية مفيدة لمساعدتهم في عملية النقل الخارجي، حيث يستفيدون من تدخل جهة خارجية للمساعدة في حل المشكلات أو النزاعات المحتملة التي تنشأ في هذا السياق. يعتقد هؤلاء العمال أن الوسيط يمكنه تسهيل التواصل وتحقيق تفاهم بينهم وبين جهة النقل والجهات المعنية الأخرى.

27- هل أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال

جدول رقم 37 أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال

النسبة	التكرار	البدائل
28.8	17	لا
71.2	42	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 34 أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 71.2٪ من العينة المدروسة إلى أن أسلوب التفاوض والحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال، في حين يشير 28.8٪ إلى أنه ليس له تأثير.

يمكن استنتاج أن العديد من العمال يرون أن استخدام أسلوب التفاوض والحوار يمكن أن يساهم في تيسير عملية النقل الوظيفي وحل النزاعات المحتملة التي تنشأ في هذا السياق. يعتقد هؤلاء العمال أن مناقشة القضايا والمطالبات والاستماع إلى وجهات النظر المختلفة يمكن أن يؤدي إلى تحقيق توازن واتفاق يلبي مصالح العمال والمؤسسة.

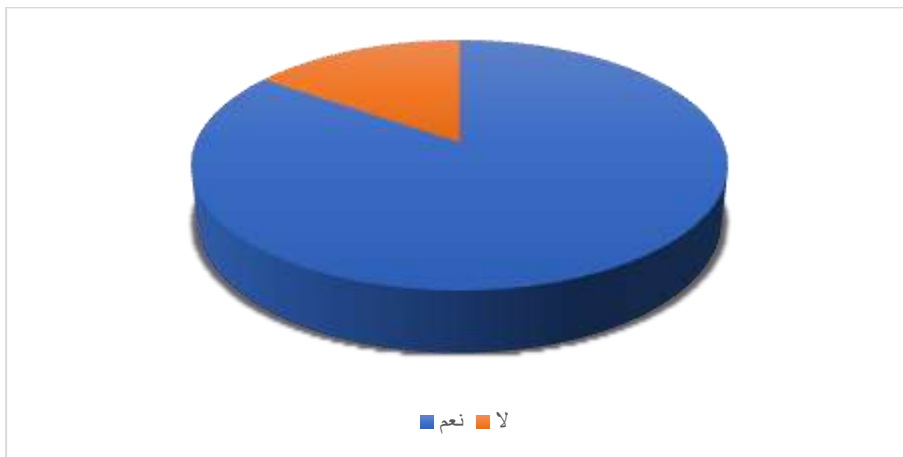
28- هل تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي

جدول رقم 38 تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي

النسبة	التكرار	البدائل
15.3	9	لا
84.7	50	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 35 تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 84.7% من العينة المدروسة إلى أن الوساطة تساهم في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي، سواء كانت داخلياً أو خارجياً. وفي المقابل، يشير 15.3% إلى أن الوساطة لا تساهم في تحقيق مطالب العمال في هذه العملية. يمكن استنتاج أن العينة المدروسة ترى أن الوساطة لها دور هام في تسهيل التفاوض وحل النزاعات المتعلقة بعملية النقل الوظيفي. يعتقد العمال أن الوسيط المحايد والمتخصص يمكنه تسهيل التواصل والتفاهم بين الجانبين المعنيين والوصول إلى حلول مرضية. ومن الجدير بالذكر أن هناك نسبة صغيرة من العينة المدروسة (15.3%) لا ترى أن الوساطة تساهم في تحقيق مطالب العمال في هذا السياق.

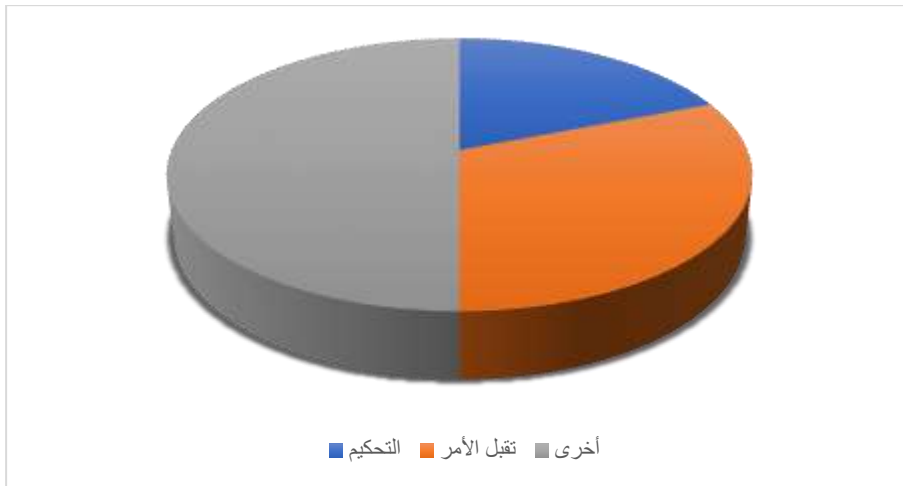
إذا كانت الاجابة بلا لماذا يلجأ العمال عندما يفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم

جدول رقم 39 لماذا يلجأ العمال عندما يفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم

النسبة	التكرار	البدائل
18.6	11	التحكيم
30.5	18	يتم تقبل الامر
50.8	30	المجموع
49.2	29	أخرى
100.0	59	المجموع الكلي

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل رقم 36 لماذا يلجأ العمال عندما يفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم



المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول أعلاه، يشير 30.5% من العينة المدروسة إلى أن تقبل الأمر هو الأسلوب المثلى لحل النزاعات المتعلقة بقرارات النقل الوظيفي. وفي المقابل، يشير 18.6% إلى أن التحكيم هو الأسلوب المثلى لحل هذه النزاعات. يمكن استنتاج أن العينة المدروسة تفضل تقبل الأمر كأسلوب مثلى لحل النزاعات المتعلقة بقرارات النقل الوظيفي. يرى العمال أن قبول الواقع والتكيف مع القرارات المتخذة قد يكون أكثر فعالية في حل تلك النزاعات. ومن الجدير بالذكر أن 49.2% من العينة المدروسة اختارت أسلوباً آخر لحل هذه النزاعات.

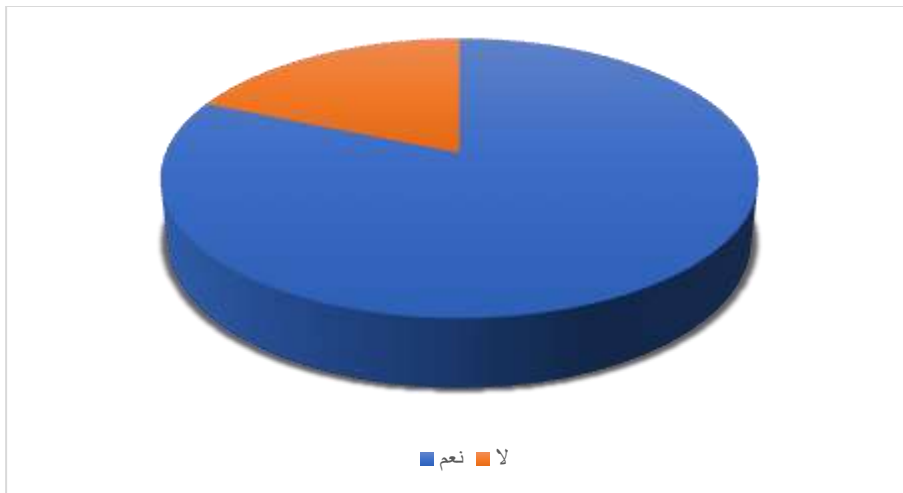
29- عادة ما ينتج قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال. هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها

جدول 40 قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال. هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها

النسبة	التكرار	البدائل
18.6	11	لا
81.4	48	نعم
100.0	59	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

شكل 37 قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال. هل أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها



المصدر: من إعداد الطالبين

بناءً على البيانات المقدمة في الجدول، يشير 81.4% من العينة المدروسة إلى أن أسلوب التفاوض والحوار يعمل على تفادي وحل النزاعات التي تنشأ عادةً من قرارات النقل الوظيفي. بالمقابل، يرون 18.6% أن هذا الأسلوب لا يعمل على تفادي النزاعات وحلها.

يمكن استنتاج أن العينة المدروسة تعتقد أن أسلوب التفاوض والحوار يمكن أن يكون فعالاً في تجنب وحل النزاعات المرتبطة بقرارات النقل الوظيفي. يعتقد العمال أن القدرة على التفاوض والتواصل مع إدارة الشركة يمكن أن تسهم في إيجاد حلول مقبولة لجميع الأطراف وتجنب تصاعد النزاعات.

ثالثاً: مناقشة نتائج البحث

1- مناقشة نتائج البحث في ضوء الفرضيات:

نتعرض من خلال هذا العنصر إلى النتائج المستوحاة والتي يتم استنباطها، وكمحصلة لما تقدم عرضه من تفرغ وتحليل البيانات في العنصر السابق، وهي محاولة للإجابة على تساؤلات البحث التي تمت برمجتها جراء المحتوى النظري، وإيضاح لمسة ذات بعد منهجي موضوعي وتصديقي من خلال إخضاع هذا الجانب النظري للمحك الإمبريقي، باعتباره السبيل المنطقي الوحيد الذي يتم من خلاله وبواسطته الإجابة على تساؤلات البحث عبر آلية الاستمارة والتصديق على النتائج المتوصل إليها هذا من جهة، ومحاولة إخضاع النتائج للممارسة وفق أطر المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة والنظريات السوسيوولوجية، لكونها ذوات مشتركة في متغير أو متغيرين.

أ-الفرضية الأولى:

جاءت على الشكل التالي: لا يساعد أسلوب الإضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.

تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (9) إلى (16) حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي :

- يرون أن الإحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال بنسبة 71.2 %
- يعتبرون التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري بنسبة 54.2%

- الوسائل التي يلجؤون إليها للمطالبة بأحقية الترقية : الاحتجاج بنسبة 45.8 % و 39% الاعتماد على سائل اخرى مثل الشكاوى و تقديم تظلمات
- يرون أن التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمدون عليها العمال لتحقيق مطالبهم المتمثل في زيادة الأجور بنسبة 52.5 %
- يرون ان الاحتجاج يستطيع ان يساهم في تلبية مطالبهم في الترقية بنسبة 67.8 %
- يرون انهم لا يحتاجون الى التوقف الجماعي عن العمل للمطالبة بحقهم في الترقية حسب الدرجة بنسبة 67.8 %
- يرى العمال أن اللجوء إلى الاعتصام والاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر ما يساعدهم على ذلك بنسبة 61 %
- يرون ان الاعتماد على أسلوب الإضراب يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر ما تساعدهم على ذلك بنسبة 67.8 %

نستنتج أن هذه النتائج تعتمد على العينة المدروسة وقد لا تعكس آراء جميع العمال. قد تختلف آراء العمال حول آثار الإضراب المنتج على فرص الترقية بناءً على الظروف الخاصة وثقافة العمل والقوانين العملية المحلية، وهنا يتضح ان اسلوب الاضراب عن العمال من بين اهم الاساليب في العمل النقابي التي يرغبون في الاعتماد عليها لكن في نفس الوقت هم على دراية بمخاطر وانعكاسات هذا الاسلوب و بهذا نثبت ان هذه الفرضية تبقى مجرد فرضية وليس لها نتيجة في الواقع حسب اجابات العمال اسلوب الاضراب يساهم في عملية الترقية لكن يحبذ ان تكون اخر وسيلة يلجؤون اليها .

من خلال النتائج الفرضية غير محققة .

ب-الفرضية الثانية:

وجاءت على الشكل الآتي: التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية.

تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (17) الى (24) حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي :

- يرون ان اللجوء الى الوساطة في الحصول على مطالبهم المتمثلة في الترقية بنسبة 84.7%

- يرى العمال ان اللجوء الى آلية التحكيم تساعدهم على تحقيق مطالبهم بنسبة 67.8%
 - يرى العمال ان لتفادي النزاعات المتعلقة بالترقيات ان التفاوض الجماعي حل بنسبة 72.9%
 - يلجؤون العمال للوسائل السلمية من أجل الترقية على اساس الكفاءة و الاقدمية بنسبة 78 % و أبرزها لوساطة التي تعد نسبتها ب 49.2% من بين الوسائل المتاحة.
 - يرى العمال ان الوساطة هي الوسيلة المثلى للمطالبة بزيادة في الاجور بنسبة 57.6%
 - يميلون العمال الى وسلة التفاوض الجماعي اكثر من أي وسيلة اخرى بنسبة 72.9%
 - أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة بنسبة 72.9%
 - يرى العمال أن التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية وزيادة في الأجور بنسبة 72.9%
- نستنتج من ماسبق أن أسلوب التفاوض الجماعي بألياته هو أبرز أسلوب يعتمد عليه العمال في المطالبة بالترقية وذلك لأنها الوسيلة اكثر سلمية و أيضا نسبة تحقيق مطالبهم مرتفعة لهذا يرى العمال أن وسيلة التفاوض الجماعي هي الوسيلة المثلى من بين وسائل العمل النقابي .

من خلال النتائج الفرضية محققة

ج-الفرضية الثالثة:

جاءت على الشكل الاتي : لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي.

تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (25) الى (32) حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي :

- لا يرى العمال ان الاحتجاج يساعدهم على رفض النقل الوظيفي بنسبة 57.6%
- لا يتقبل العمال عملية النقل الوظيفي بنسبة 66.1% ومما يتم اللجوء الى الاحتجاج بنسبة 42.4%
- عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء إلى الاحتجاج 57.6%

- عندما يتم رفض طلب العمال في النقل ما عليهم الا تقبل الامر بنسبة 49.2%
- يرى العمال ان النقل الاجباري يولد حالة من الاحتجاج في الاوساط المهنية بنسبة 61%
- يرى العمال ان الوقف عن العمل لا يساعدهم فى تعديل قرار امر النقل الخارجي بنسبة 52.5%

نستنتج ان اسلوب الاضراب عن العمال من بين اهم الاساليب في العمل النقابي التي يرغبون في الاعتماد عليها لكن في نفس الوقت هم على دراية بمخاطر و انعكاسات هذا الاسلوب و بهذا نثبت ان هذه الفرضية تبقى مجرد فرضية وليس لها نتيجة في الواقع حسب اجابات العمال اسلوب الاضراب يساهم في عملية النقل الوظيفي لكن يحبذ ان تكون اخر وسيلة يلجؤون اليها .

من خلال النتائج الفرضية غير محققة .

د- الفرضية الرابعة:

جاءت على الشكل الاتي : أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي.

تمحورت أسئلة هذا المحور التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (33) الى (37) حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- يعتمد العمال على الوساطة عند تقديم طلب نقله من فرع الى فرع ويتم رفضه آخر بنسبة 52.5%
- يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي بنسبة 83.1%
- يرى العمال ان اسلوب الحوار و التفاوض له ثير فيعملية النقل الوظيفي بنسبة 71.2%
- يرى العمال أن الوساطة تساهم في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي بنسبة 84.7%
- يرى العمال ان اسلوب التفاوض يعمل على تفادي النزاعات التي يمكن ان تحدث بسبب قرار النقل الوظيفي بنسبة 81.4%

نستنتج من ماسبق أن أسلوب التفاوض الجماعي بألياته هو أبرز أسلوب يعتمد عليه العمال في المطالبة بالنقل الوظيفي او رفضه. وذلك لأنها الوسيلة اكثر سلمية و أيضا نسبة تحقيق مطالبهم مرتفعة لهذا يرون أن وسيلة التفاوض الجماعي هي الوسيلة المثلى من بين وسائل العمل النقابي .

من خلال النتائج الفرضية محققة.

2- مناقشة نتائج البحث التساؤل الرئيسي:

إن النتيجة العامة للدراسة هي التي تؤكد صحة التساؤل الرئيسي، وقد أشارت النتائج

السابقة إلى صحة الفرضيتين المباشرين وعدم تحقق الفرضيتين الصفريتين، ولثبوت صحة

صحة الفرضية الرئيسية التي تنبثق منها الدراسة ومؤداها:

ما هو دور الفعل النقابي في عملية الحراك المهني؟

وعليه من خلال نتائج البحث المجسدة كإجابات الفرضيات الفرعية وتوظيفها للمساهمة

بشكل فاعل في صياغة وبلورة طرح علمي مفاده أن الفعل النقابي لديه دور بارز في عملية الحراك المهني

وذلك بتسخير جميع الوسائل و الآليات النقابية في خدمة العمال في المطالبة بحقوقهم (الترقية و النقل

الوظيفي) وذلك تحت اطار قانوني و تشريعي في المؤسسة .

تساهم النقابة في الدفاع على حقوق العمال و تعتبر نفسها هي الوسيط بين الادارة و العامل ومن اهم

الوسائل التي تعتمد عليها هي التفاوض الجماعي دون اللجوء الى اليات اكثر حدة الا في الحالات النادرة في حال

فشل اسلوب الحوار و من جهة أخرى النقل الوظيفي يربطه قانون داخلي وما على العامل الا الالتزام به الا في

بعض الحالات يتم التدخل من طرف النقابة في حدود صلاحياتها القانونية .

3- مناقشة نتائج البحث في ضوء التحليل السوسولوجي:

تتوافق دراستنا مع التحليل النظري أو التفسير النظري لظاهرة النقابة من خلال النظرية السيكولوجية والتي من أبرز روادها "فرانك تيتانيوم" و"سلينج برلمان" حيث ترى هذه النظرية أن النقابة هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به.

وحسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات كان الهدف من ورائه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة وتحقيق حاجات اجتماعية.

إضافة إلى ذلك فهم يعتقدون أن النقابة وجدت للتخفيف من المنافسة السلبية ولتحسين ظروف وشروط العمل، وهي تعمل على تحقيق هدفين أساسيين هما:

- هدف متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينه.
 - هدف متعلق بشروط الاستخدام داخل كل مهنة لتخفيف المنافسة بين العمال.
- وفي سعينا لتحقيق هذه المطالب حددت مجموعة من الوسائل وهي:
- طريقة الضمان المتبادل عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.
 - المفاوضات الجماعية مع أرباب العمل للوصول إلى ما يرضي الطرفين.
 - الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال أثناء الإضرابات

وهذا ما جاء في دراستنا وما أكد من خلال دراسة نتائج الفرضيات المذكورة سابقا، حيث توصلنا إلى أن النقابة تعمل، وتهتم على تحقيق مطالب العمال المتمثلة في الترقية والنقل الوظيفي وزيادة في الاجر و تسخير جميع الوسائل القانونية المتاحة لتحقيق غاية العمال و تعمل على التوفيق بين الادارة العمال و تتفادى الصدمات بالاعتماد اسلوب الحوار و التفاوض و تجنب اساليب الاكثر حدة قدر المستطاع وذلك في صالح المؤسسة و العامل في نفس الوقت، لضمان استقرار المؤسسة و استقرار العامل نفسيا و ماديا و اجتماعيا.

4- مناقشة نتائج البحث في ظل الدراسات السابقة:

تعتبر المراجع السابقة من أهم المراجع النظرية التي تساعد الباحث وتزوده بمختلف الأفكار والمعلومات وتصورات يتمكن من خلالها الباحث من تجسيد رؤية مبدئية لموضوع بحثه، وفي محاولتنا لدراسة هذا الموضوع حاولنا إعطاء خلفيات لبعض الدراسات المشابهة لدراستنا فنجد منها:

أ- دراسة بن حليمة عمر عبد العزيز بعنوان الفعل الاحتجاجي و تفعيل آليات الحراك السوسيوومني - قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل، مدرسة الدكتوراه في علم اجتماع تنظيم و موارد بشرية جامعة علي لونيبي - البليدة 2- مقالة منشورة في مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 3، العدد 5، جانفي 2015 ص 259

تساؤلات الدراسة:

هل يلعب الفعل الاحتجاجي كألية مهمة في العمل النقابي دورا في تفعيل آليات العمل النقابي المستقل الصاعد؟ هل جسد العمل النقابي المستقل هاته الفاعلية على أرض الواقع؟

ونستنتج بالمقارنة مع هذه الدراسة أن الحركات الاجتماعية تكون نوع من الوعي النقابي والعمالي، مما يجعل الطبقة العمالية إن تفتك مجموعة من الامتيازات المهنية واجتماعية تمكنهم من تحقيق غايتهم في الترقية والارتقاء إلى مكانة مهنية واجتماعية أعلى.

ب-- دراسة Sarah F. Anzia و Terry M. Moe بعنوان نقابات القطاع العام و تكاليف الحكومة، مدرسة غولدمان للسياسة العامة جامعة كاليفورنيا، بيركلي و قسم العلوم السياسية جامعة ستانفورد، نوفمبر 2013

تساؤلات الدراسة:

. ما هي آثار النقابات والمفاوضة الجماعية على تكاليف الحكومة؟

. كيف تؤثر على التنظيم الحكومي وتقديم الخدمات العامة؟

. ما هي الروابط بين السلطة النقابية، والقوة الانتخابية والسياسية للحزب الديمقراطي، وجوهر

السياسة العامة الأمريكية؟

نتائج الدراسة :

تظهر النتائج التي توصلت إليها أن النقابات القوية تميل إلى زيادة تكاليف الحكومة. وهو ما ينبغي توقعه على أسس نظرية. لكن هناك حاجة إلى القيام بالمزيد من العمل إذا كان من الضروري فهم الآثار الأوسع نطاقاً لنقابات القطاع العام على الحكومة والسياسة الأمريكية بشكل جيد - وإذا كان على العلماء من خلال المغامرة في هذا الإقليم الجديد ، بناء منظور أكثر تطوراً على نظام مجموعة المصالح الأمريكية.

نستنتج بالمقارنة مع هذه الدراسة، أن التأكيد على الأهمية الجديدة لإحدى النتائج الأساسية التي توصلت إليها: أن الفعل النقابي في القطاع العام له تأثير أكبر بكثير على المزايا مما تتمتع به على الأجور. كما توفر هذه النتيجة دعمًا قويًا للرأي القائل بأن الفعل النقابي أكثر تعقيداً وأثراً غير مباشرة على كل المشاكل التي يعاني منها العمال، وعلى أساسها الحراك المهني.

خاتمة

إن العمل النقابي وبالرغم من التطورات التي شهدتها الجزائر باعتبارها إحدى المنظمات التي تلعب دورا بارزا على مستوى التنظيمات المؤسسية وإحدى الجهات الوصية والمهتمة والمتمثلة لطرح قضايا ومشاكل العمال والدفاع عنها، عن طريق الوسائل و الآليات النقابية الممكنة تحت إطار القانون و التشريعات و محاولة الحفاظ على استقرار المؤسسة و الدفاع عن حقوق العمال المختلفة سواء مادية كانت أو معنوية .

وحتى يتحقق ذلك تعمل النقابة على عدة أوجه متعددة، فهي غالبا تحاول التنسيق مع الإدارة في إطار التفاوض والتحاوور ومن وجهة أخرى تعمل على تحقيق طموحات العمال من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والفيزيقي وأحيانا النفسي .

قائمة المراجع

الكتب

1. احسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2005.
2. أحمد عبد السميع طبيه، علم الإحصاء (مبادئ الإحصاء)، دار البداية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008.
3. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
4. البقاعي يوسف محمد، قاموس الطلاب عربي - عربي، دار المعرفة، المغرب.
5. بن هادية علي، والبليش بلحسن، القاموس الجديد للطالب، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
6. بومقورة نعيم، الحركة النقابية كظاهرة اجتماعية مقارنة تاريخية سوسيولوجية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية.
7. حسين عبد العزيز عبد الله النجار، البدائل الفضائية التسوية النزاعات الاستثمارية والتجارية التحكيم والوساطة والتوفيق دراسة مقارنة، دار التبراه، الدار البيضاء، المغرب، 2014.
8. حمود عقيلة العنزي، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الاتحاد الوطني لطلبة الكويت، 2000.
9. خالد نشأت الجابري، التفاوض، دط، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2014.
10. خليفي عبد الرحمن الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، دون سنة، دون طبعة.
11. رجاء وحيد دويدري، أسس البحث العلمي أساسيات وممارسات علمية، دار الفكر المعاصر، بيروت، 2000.
12. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار المغرب، القاهرة، ط1، 1982.

13. عبد الباسط محمد محسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، 2014.
14. عبد الباقي زيدان، علم الاجتماع المهني أو اجتماعات العمل، دار الفكر العربي، جامعة الأزهر، مصر، 1976.
15. غالب علي الداودي، شرح القانون العمل دراسة مقارنة، ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
16. غرابي سامي، دور النقابة في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2013.
17. ماجد راغب الحلوي، القانون الإداري، ديوان المطبوعات والمعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985.
18. محمد شفيق، البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015.
19. محمد فارس، أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دار النشر للسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين الثورة والعمل، الجزائر.
20. محمد فخري راضي، البحث العلمي ومصادر المعلومات الالكترونية، ط 1، دار أمجد للنشر والتوزيع، 2016.
21. محمود أحمد أبو سمرة، محمد عبد الاله الطيطي، مناهج البحث العلمي من التبين إلى التمكن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2022.
22. مطوية متعلقة بحركات نقل الموظفين، من إعداد رئيس مفتشية الوظيفة العمومية لولاية غليزان، العدد 9، 2019.
23. مليكة لويس كامل، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية، الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر، مصر، 1970.
24. منير قندوز، محاضرات مقياس التغيير الاجتماعي السنة الثانية علم الاجتماع السداسي الرابع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
25. نواف كعنان، القانون الإداري، ج 2، دار الثقافة، 2007.

المذكرات

26. بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الإجتماعي في الجزائر ، رسالة شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.
27. زيداني حليلة، عبد الحسان لطيفة، الحراك المهني وأثره على أداء المؤسسة، أطروحة دكتوراه، جامعة احمد دراية أدرار، 2022.
28. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس للمبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، أطروحة نيل شهادة الدكتوراه في العلوم السياسية تخصص قانون، كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014.

المجلات

29. بالعربي عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، ديسمبر 2013.
30. مراح سليمة، حق الاضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، العدد 1، جامعة الجزائر 1.
31. منسول الصالح، رفاقة السعيد، لعور ليلى بعنوان سوسيولوجيا الفعل النقابي (التضامن النقابي كفعل اجتماعي) جامعة بليدة 2، جامعة غرداية، جامعة مسيلة، مقالة منشورة في مجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات مجلد 6 – العدد 1، جانفي 2023.

المراجع باللغة الأجنبية

32. Alxendrawayoonf: la mobilité professionnelle, eddunod ,paris,2008.
33. Frank Bazureau et autres, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, éditions
34. Merier (Estelle) et Shmidit(Geraldine):Gestion des ressources humains,e. mode et pearsoneducation , France , 2004 .

ملاحق

المحور	الأسئلة
<p>المحور الأول :</p> <p>البيانات الشخصية</p>	<p>الجنس</p> <p>السن</p> <p>المستوى التعليمي</p> <p>المنصب المهني</p> <p>الخبرة المهنية</p>
<p>المحور الثاني :</p> <p>لا يساعد أسلوب الإضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.</p>	<p>هل انخرطت في نقابة أخرى سابقاً؟</p> <p>كم سنة و أنت منخرط في النقابة</p> <p>ما هي دوافعك للانخراط في النقابة؟</p> <p>هل تعتبر التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل اضطراري أم إختياري للعمال ؟</p> <p>عندما تتوفر في العمال شروط التي تمكنك من الترقية و يحرمون منها . - ما الذي يجب القيام به ؟</p> <p>هل التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمد عليها العمال لتحقيق مطالبهم المتمثل في زيادة الأجور؟</p> <p>هل يستطيع الإحتجاج أن يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية ؟</p> <p>هل ترى أن اللجوء إلى الاعتصام و الاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الأمر عليهم أكثر ما يساعدهم على ذلك ؟</p> <p>هل اعتماد أسلوب الإضراب المنتهج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية أكثر ما تساعدهم على ذلك ؟</p> <p>هل ترى أن الإحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال ؟</p> <p>متى كان آخر إضراب في المؤسسة ؟</p>

<p>لأي سبب تم القيام بهذا الإضراب ؟</p> <p>كيف كانت نتيجة هذا الإضراب</p>	
<p>هل ترى أن اللجوء إلى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية ؟</p> <p>هل اللجوء إلى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم ؟</p> <p>لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات ، هل ترى ان التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة و العمال ؟</p> <p>لماذا العمال يميلون إلى وسيلة التفاوض أكثر من أي وسيلة أخرى في الفعل النقابي ؟</p> <p>هل أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية حسب الدرجة ؟</p> <p>هل ترى أن التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول الترقية و زيادة في الأجور .. ؟</p>	<p>المحور الثالث :</p> <p>التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية .</p>
<p>هل الاحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم ؟</p> <p>هل يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي ؟</p>	<p>المحور الرابع :</p> <p>لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية النقل الوظيفي .</p>

<p>هل عملية النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية ؟</p> <p>هل عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء إلى الاحتجاج</p> <p>بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بأمر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم .</p> <p>كيف يتعاملون مع هذه المسألة هل ب ؟</p>	
<p>العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه</p> <p>• ماهي الآلية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة ؟</p> <p>هل العامل يلتجأ إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي ؟</p> <p>هل أسلوب التفاوض و الحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال ؟</p> <p>هل تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي ؟</p> <p>عادة ما ينتج قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في أوساط العمال .</p> <p>• هل أسلوب التفاوض و الحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها ؟</p>	<p>المحور الخامس :</p> <p>أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي .</p>



جامعة العربي التبسي
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

شعبة : علم الاجتماع LMD
تخصص : علم إجتماع تنظيم وعمل

إستمارة تخرج لمذكرة نيل شهادة الماستر

الفعل النقابي و دوره في الحراك المهني

-دراسة ميدانية (– مؤسسة سونالغاز الجزائرية- ولاية تبسة).

ملاحظة:

الرجاء منكم الإجابة بكل دقة و صراحة عن الأسئلة الواردة في الإستمارة خدمة للبحث العلمي، ولكم منا جزيل الشكر سلفا.

-ما عليكم إلا وضع علامة x في المكان المناسب

تحت إشراف:
غرايبية ف

من إعداد :
براح أسامة
كلاع بسمة

السنة الجامعية

2022/2023

المحور الاول : البيانات الشخصية

- الجنس : ذكر أنثى
- السن:
- المستوى التعليمي : ثانوي جامعي شهادة اخرى
- المنصب المهني : اطار عون تحكم عون تنفيذ
- الخبرة المهنية :
- من 3 سنوات الى 5 سنوات
- من 5 سنوات الى 10 سنوات
- من 10 سنوات الى 15 سنة
- من 15 سنة الى أكثر

المحور الثاني : لا يساعد أسلوب الإضراب على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية.

1. هل ترى أن الإحتجاج وسيلة فعالة لتحقيق مطالب العمال ؟

نعم

لا

2. هل تعتبر التوقف الجماعي عن العمل يعتبر حل إضطراري أم إختياري للعمال ؟

نعم

لا

3. عندما تتوفر في العمال شروط التي تمكّنك من الترقية و يحرمون منها.

-ماهي الوسائل التي يلجؤون اليها للمطالبة بذلك ؟

الاعتصام

الإحتجاج

التوقف عن العمل

أخرى تذكر

4. هل التوقف عن العمل وسيلة ضغط مثلى يعتمد عليها العمال لتحقيق مطالبهم المتمثل في زيادة الأجور ؟

نعم

لا

5. هل يستطيع الإحتجاج ان يساهم في تلبية مطالب العمال في الترقية ؟

نعم

لا

6. هل يحتاج العمال إلى التوقف عن العمل للمطالبة بحقهم في الترقية حسب الدرجة ؟

نعم

لا

إذا كانت هناك وسيلة اخرى تذكر

7. هل ترى ان اللجوء الى الاعتصام و الاحتجاج في المطالبة بحقوق العمال يصعب الامر عليهم اكثر ما

يساعدهم على ذلك ؟

نعم

لا

8. هل اعتماد اسلوب الاضراب المنتهج من طرف العمال يخلق لديهم مشاكل تمنعهم من الاستفادة من فرصة الترقية اكثر ما تساعدهم على ذلك ؟

نعم
 لا

المحور الثالث : التفاوض الجماعي يعمل على تسهيل عملية الترقية .

9. هل ترى أن اللجوء الى الوساطة يساعد في الحصول على مطالب العمال المتمثلة في الترقية ؟

نعم
 لا

10. هل اللجوء الى آلية التحكيم تساعد العمال على تحقيق مطالبهم ؟

نعم
 لا

11. لتفادي النزاعات التي تخص الترقيات ، هل ترى ان التفاوض الجماعي حل وسط بين المؤسسة و العمال ؟

نعم
 لا

اذا كانت الاجابة نعم عن طريق ماذا

الوساطة
 التحكيم

12 . يلجأ العمال الى الوسيلة السلمية من اجل الترقية على اساس الاقدمية والكفاءة

نعم
 لا

اذا كانت الاجابة نعم أي الآلية يختارون ؟

الوساطة
 التحكيم

13. من بين المطالب التي يريد العمال تلبيتها هي الزيادة في الأجور.

ماهي الوسيلة المثلى للمطالبة بذلك ؟

الوساطة
 التحكيم

14. لماذا العمال يميلون الى وسيلة التفاوض اكثر من أي وسيلة اخرى في الفعل النقابي؟.....

15. هل أسلوب الحوار هو السبيل السلمي يسلكه العمال لتفادي النزاعات حول تلبية مطالبهم المتمثلة في الترقية

حسب الدرجة ؟

نعم
 لا

16. هل ترى أن التفاوض الجماعي وسيلة سلمية لتحقيق المطالب حول

الترقية و زيادة في الأجور.. ؟

نعم
 لا

المحور الرابع : لا يستطيع أسلوب الإضراب مساعدة العمال في عملية ال نقل الوظيفي.

17. هل الإحتجاج يساعد العمال الذين يرفضون النقل الوظيفي في تحقيق غايتهم ؟

نعم

لا

18. هل يتقبل جميع العمال عملية النقل الوظيفي ؟

نعم

لا

• إذا كانت إجابة لا ماهو الخيار التي يتخذه العامل ؟

-تقبل الأمر

-اللجوء إلى الاعتصام

-اللجوء إلى الإحتجاج

-توقف عن العمل

19. هل عملية النقل الوظيفي عملية دورية تمس جميع الفئات العمالية ؟

نعم

لا

20. هل عدم تقبل بعض العمال النقل الخارجي يرغمهم على اللجوء الى الإحتجاج ؟

نعم

لا

21. بعض الحالات يكون العمال هم من يطالبون بامر النقل لكن يتم رفض ذلك لاحتياج المؤسسة لخدماتهم . كيف يتعاملون مع هذه المسألة هل ب ؟

-الإعتصام

-الإحتجاج

-رفض العمل

-تقبل الأمر

22. هل النقل الداخلي و الخارجي للعمال يؤثر على استقرارهم مما يؤدي ذلك الى الاعتصام ؟

نعم

لا

23. هل النقل الاجباري للعمال يولد حالة من الاحتجاج في الاوساط المهنية ؟

نعم

لا

24. هل ترى ان اللجوء الى التوقف عن العمل لايساعد العمال على تعديل امر قرار النقل الخارجي ؟

نعم

لا

المحور الخامس : أسلوب التفاوض يساهم في عملية النقل الوظيفي.

25. العامل عندما يقدم طلب بنقله من فرع إلى فرع آخر ويتم رفض طلبه

• ماهي الألية المناسبة التي يعتمدها العامل في هذه الحالة ؟

- الوساطة
 -التحكيم
 -تقبل الأمر

26. هل العامل ينتجاً إلى الوساطة من أجل مساعدته في عملية النقل الخارجي ؟

- نعم
 لا

27. هل أسلوب التفاوض و الحوار له تأثير على عملية النقل الوظيفي للعمال ؟

- نعم
 لا

28. هل تساهم الوساطة في تحقيق مطالب العمال في عملية النقل الوظيفي سواء كان داخلي أو خارجي؟

- نعم
 لا

. اذا كانت الاجابة ب لا الى ماذا يلجؤون العمال عندما تفشل الوساطة في تحقيق مطالبهم ؟

التحكيم

ام

يتم تقبل الامر


29. عادة ما ينتج قرار النقل الوظيفي مجموعة من النزاعات في اوساط العمال.

• هل أسلوب التفاوض و الحوار يعمل على تفادي هذه النزاعات وحلها ؟

- نعم
 لا

Div. Etudes et Exec.Trvx	1	4	18	1	2	26
Div. Adm Marche	1	5	8	3	2	19
Div. Gestion Systems Informatique	1	2	2	0	0	5
Div. Ressources Humaines	3	4	6	0	0	13
Div. Relation Commerciaux	3	8	5	7	3	26
S. Affaires Generales	1	3	4	2	8	18
Total	22	52	77	26	81	258
STRUCTURES	C.S.S/C.	C	HM	PM	E	T
	S					
STAFF DR	1	4	0	1	0	6
S.SIE	0	1	1	1	53	56
S. Juridique	1	3	0	0	0	4
Div. Finances et Comptabilité	4	6	4	0	0	14
Div. Tech Electricité	2	7	25	6	9	49
Div. Planification Elec / Gaz	2	2	1	0	0	5
Div. Tech Gaz	2	3	3	5	4	17
GSP	EFFECTIF					

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STRUCTURES ET PAR GSP


 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 جامعة الشهيد الشاذلي بن جديد - تيسة
 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
 المرجع رقم: 43 / ق ع ا ج 2023

إلى السيد (ة): مدير مؤسسة سوتلغاز تيسة

إذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام...

لغرض استكمال البحوث الميدانية لعلمية الماستر بقسم علم الاجتماع برسم منكم السماح للطلبة
 بإجراء زيارات ميدانية بمؤسساتكم لغرض إجراء الدراسة الميدانية لمذكرة الماستر.

الطالب 1: ببراح تسامحة التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

الطالب 2: كحاج بسطة التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

موضوع البحث: الفعل النقابي و دوره في الصراع العملي

وفي الأخير نقبلوا منا فائق التحية والاحترام.

تيسة في: 2023/03/05

رئيس القسم
 الأستاذ المشرف

رئيسة قسم الموارد البشرية
 رئيسة قسم الموارد البشرية

رئيسة قسم علم الاجتماع بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 د. مصطفى الربيع

غزايبة قضييه



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic Of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LADDI TEBESSA UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح بشرفي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث
ملحق القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/02/20

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): كلال بيسمة
صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 121045078
الصادرة بتاريخ: 2021/08/11 عن دائرة/بلدية: تبسة / تبسة
المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: الفعل الثقافي ودوره في
..... الحراك المهني
إشراف الأستاذ(ة): غرايسية غنيلة
أصرح بشرفي أنني التزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث
الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة
بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

تبسة في 2023/05/31

إمضاء المعني بالأمر

إمضاء مدير مكتب الإدارة الأكاديمية
وإمضاء مدير مكتب
البحوث التطبيقية





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION AND SCIENTIFIC RESEARCH
جامعة العربي التبسي، تبسة
LAHDI TEBESSI UNIVERSITY, TEBESSA



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

قسم علم الاجتماع

تصريح شرقي

بالالتزام بالأمانة العلمية لإنجاز البحوث

ملحق القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/02/2016

أنا الممضي أسفله:

الطالب(ة): براح أسامة

صاحب(ة) بطاقة التعريف الوطنية أو رخصة سياقة رقم: 118796821

الصادرة بتاريخ: 2017.11.27 عن دائرة/بلدية: تبسة الغربية

المسجل في السنة الثانية ماستر تخصص: علم الاجتماع

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان: الفعل الذكائي و دوره في الإدراك

المهني

إشراف الأستاذ(ة): غزالي بيبي فتيحة

أصرح بشرقي أنني التزمت بالتقيد بالمعايير العلمية والمنهجية والأخلاقية المطلوبة في إنجاز البحوث

الأكاديمية وفقا لما نص عليه القرار رقم 1933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

31 من 2023

تبسة في: 28/3/2023

امضاء المعني بالأمر



من رئيس المجلس العلمي بالجامعة
امضاء بوضيدة زكريا
مكتب الإدارة الأكاديمية

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مدى مساهمة الفعل النقابي في الحراك المهني في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - تبسة - حيث وباستخدام المنهج الوصفي ومن خلال أسلوب الاستبيان، وأسلوب المقابلة مع أعضاء الفرع النقابي تم الوصول الى أن الإضراب يساعد على تلبية مطالب العمال المتعلقة بالترقية وبعملية النقل الوظيفي، وأن التفاوض الجماعي يساهم إيجابا في عملية الترقية للموظف والنقل الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الفعل النقابي ؛ الحراك المهني ؛ الإضراب ؛ النقل الوظيفي ؛ الترقية

Abstract

The main aim of this study aims is to shed light on the extent of the contribution of syndicate union action to the professional movement in the Electricity and Gas Distribution Corporation Sonelgaz Tebessa where, using the descriptive approach and through the questionnaire method, and the interview method with members of the trade union branch, it was concluded that the strike do help to meet the demands of the workers related to promotion, and is the job transfer process, and that collective bargaining contributes positively to the employee promotion and job transfer process.

Key terms: Syndicate act; occupational mobility; strike; job transfer; upgrade