



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة تبسة  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية



دور النقابة العمالية في تحسين ظروف العمال داخل المؤسسة  
دراسة حالة نقابة UGTA في مديرية التجارة لولاية تبسة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر (LMD) في تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- عزدين منصر

إعداد الطالبتين:

- خولة منصر

- سميحة ملاك

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا		رابح تواجحية
مشرفا ومقررا		عزدين منصر
عضوا مناقشا		خديجة قفاف

السنة الجامعية: 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

مصداقا لقوله تعالى: "لئن شكرتكم لأزيدنكم" (الآية 07 سورة إبراهيم).

الشكر لله تعالى على توفيقه لنا في هذا العمل، ومصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" (أخرجه الترمذي).

أتقدم بالشكر الجزيل للدكتور منصر عزدين على إشرافه وتأطيره لنا لهذا العمل، كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر الجزيل للجنة المناقشة على مناقشة هذه المذكرة، كما نتقدم بالشكر لكل الذين قدموا لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد.

فهرس

الموضوعات

الصفحة	فهرس الموضوعات
	فهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ-ب	مقدمة
03	الفصل الأول: المقاربة المنهجية والمفاهيمية للبحث
05	أولا: الإشكالية
07	ثانيا: الفرضيات
07	ثالثا: الأسباب الذاتية والموضوعية
08	رابعا: المنهج
08	خامسا: الأهمية
09	سادسا: الأهداف
09	سابعا: تحديد المفاهيم
13	ثامنا: الدراسات السابقة
19	الفصل الثاني: ماهية النقابة العمالية
22	أولا: تعريف النقابة العمالية
22	ثانيا: أنواعها
24	ثالثا: مهامها
25	رابعا: سوسيولوجيا النقابية
27	خامسا: أهدافها
30	الفصل الثالث: النقابة العمالية في الجزائر
33	أولا: نشأة النقابة العمالية في الجزائر
33	أ - خلال فترة الاستعمار

34	ب- خلال فترة الاستقلال
35	ج- خلال التعددية النقابية
37	ثانيا: تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين
38	ثالثا: وسائل الكفاح
38	رابعا: هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين
44	خامسا: اهدافه
43	الفصل الرابع: ظروف العمل
46	أولا: أنواع ظروف العمل
53	ثانيا: آليات تحسين ظروف العمل
54	ثالثا: أهمية دراسة ظروف العمل
55	رابعا: دور النقابة العمالية ودورها في تحسين ظروف العمل
58	الفصل الخامس: الجانب التطبيقي للدراسة
60	أولا: مجالات الدراسة
75	ثانيا: الأدوات
75	ثالثا: العينة
77	رابعا: تفريع البيانات وتحليلها
107	خامسا: نتائج الدراسة
110	خاتمة
112	اقتراحات
112	صعوبات الدراسة
113	الملاحق
118	قائمة المراجع

الصفحة	فهرس الجداول
36	جدول يمثل الانتشار النقابي على مستوى الاتحادات الولاية الكبرى
77	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس
78	جدول يمثل مفردات العينة حسب متغير السن
79	جدول يمثل مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي
80	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية
81	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية
82	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير قوة النقابة
83	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير المشاكل التي يعاني منها العمال
84	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير مطالب العمل
85	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير التدخل الفوري للنقابة عند تعرض العامل لمشكل مهني
86	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير توفير النقابة لظروف مناسبة للعمل
87	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحقوق التي حققتها النقابة
88	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب مساهمة النقابة في حل مشاكل العمال
89	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب تنظيم الإضرابات النقابية
90	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب الأساليب التي تتبعها النقابة لتحقيق المطالب
91	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب مطالبة النقابة بمنح للعمال
92	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب وضع النقابة لمصالحها قبل مصالح العمال
93	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب الوسائل التي تلجأ إليها النقابة في حالة عدم تحقق المطالب
94	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب وجود برنامج للنقابة
95	جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب قيام النقابة بتنظيم دورات تدريبية لتنمية الوعي العام

96	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب قيام النقابة بدورات تحسيسية داخل المؤسسة
97	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة
98	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب عمل النقابة على تعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم
99	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب وجود طرق لدى النقابة لتنمية مهارات العمل
100	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب مساهمة النقابة في نشر التوعية حول ظروف العمل لتحديد أهداف النضال
101	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب فتح النقابة المجال للعمال للاطلاع على المستجدات الخاصة
102	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب وعيهم حول تحسين ظروفهم نتاج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة
103	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب رضا مساهمة النقابة في تجسيد العمل التضامني
104	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب رضا العمال عن الخدمات التي توفرها النقابة
105	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب الأشياء التي غير راضين بها العمال
106	جدول يمثل توزيع مفردات العنية حسب رضا العمال على الأهداف التي حققتها النقابة للعمال

الصفحة	فهرس الأشكال
41	شكل يمثل هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين
50	شكل يمثل أنواع الحوافز
77	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الجنس
78	دائرة نسبية تمثل مفردات العينة حسب متغير السن
79	دائرة نسبية تمثل مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي
80	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية
81	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الأقدمية
82	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير قوة النقابة
83	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير المشاكل التي يعاني منها العمال
84	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير مطالب العمل
85	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير التدخل الفوري للنقابة عند تعرض العامل لمشكل مهني
86	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير توفير النقابة لظروف مناسبة للعمل
87	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحقوق التي حققتها النقابة
88	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب مساهمة النقابة في حل مشاكل العمال
89	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب تنظيم الإضرابات النقابية
90	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب الأساليب التي تتبعها النقابة لتحقيق المطالب
91	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب مطالبة النقابة بمنح للعمال
92	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب وضع النقابة لمصالحها قبل مصالح العمال
93	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب الوسائل التي تلجأ إليها النقابة في حالة عدم تحقق المطالب
94	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب وجود برنامج للنقابة
95	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العينة حسب قيام النقابة بتنظيم دورات تدريبية لتنمية الوعي العام

96	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب قيام النقابة بدورات تحسيسية داخل المؤسسة
97	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة
98	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب عمل النقابة على تعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم
99	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب وجود طرق لدى النقابة لتنمية مهارات العمل
100	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب مساهمة النقابة في نشر التوعية حول ظروف العمل لتحديد أهداف النضال
101	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب فتح النقابة المجال للعمال للاطلاع على المستجدات الخاصة
102	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب وعيهم حول تحسين ظروفهم نتاج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة
103	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب رضا مساهمة النقابة في تجسيد العمل التضامني
104	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب رضا العمال عن الخدمات التي توفرها النقابة
105	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب الأشياء التي غير راضين بها العمال
106	دائرة نسبية تمثل توزيع مفردات العناية حسب رضا العمال على الأهداف التي حققتها النقابة للعمال

# مقدمة

يعتبر العمل أساس العيش في القديم، فقد اقتصر قديما على العبيد فقط، وكان يفتقر إلى أدنى الحقوق والواجبات، حيث في هذه الحقبة من التاريخ تم استغلال هذه الفئة نتيجة لأسلوب وعلاقات الانتاج في حد ذاتها، فوجد فقط العمل الفردي البسيط، نظرا لكون النشاط الزراعي هو المسيطر على الحياة الاقتصادية، ومع ظهور الثورة الصناعية في أوروبا، كان لابد من كثرة اليد العاملة، حيث تميزت هذه المرحلة باستغلال العمال داخل أوروبا وخارجها، وكانت ظروف عملهم جد سيئة وقاسية، الأمر الذي دفع بهم إلى تنظيم تكتلات واتحادات غير معترف بها لتحسين أوضاعهم وسرعان ما تحولت هذه الاتحادات إلى منظمات عمالية تدافع وتحمي العاملين من استغلال أرباب العمل.

حيث كان ميلاد أول نقابة في إنجلترا لتتوسع بعد ذلك لتشمل دول عديدة منها الجزائر، فقد ارتبط ظهورها إلى العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر في سنة 1887، تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن، ثم بدأت تظهر نقابات تخص كافة القطاعات.

ومع توسع النقابات العمالية توسع نشاطها ومهامها، وأصبحت لا تقتصر على الدفاع عن مصالح العمال المادية فقط، بل تعدت ذلك إلى حل الصراعات التي تحدث في العمل، مما ساعدها على إبراز دورها في تحسين ظروف العمال في بيئة العمل، من أهمها النقل والأجور والتكوين، فللقابة آثار ملموسة على المورد البشري، فهي تقوم ببناء وإنشاء نظم فعالة لمعالجة شكاوى العاملين، والعمل على الحد منها وتحسين الخدمات المقدمة للعاملين داخليا وخارجيا .

جاءت هذه الدراسة بعنوان دور النقابة العمالية في تحسين ظروف العمال داخل المؤسسة، وأقيمت الدراسة الميدانية في مديرية التجارة لولاية تبسة، حيث تمحور موضوع الدراسة على خمسة فصول، حاولنا فيها معالجة فحوى موضوع هذه الدراسة كالآتي:

الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى المقاربة المنهجية والمفاهيمية للبحث والذي يحتوي على:

- إشكالية والتي تضمنت فرضيات الدراسة من خلال التمهيد لموضوع النقابة وعلاقات العمل وظروف بيئة العمل.

- أسباب ذاتية: تم اختيارها بميول ورغبتنا

- أسباب موضوعية: فهي لإثراء البحث العلمي



- أهداف وأهمية الدراسة.

- مفاهيم الدراسة.

- الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى ماهية النقابة والتعرف على أهم أنواعها وهيكلها وأهم الأدوار التي تقوم بها.

الفصل الثالث: تطرقنا فيه للنقابة في الجزائر من نشأتها إلى تطورها من الأحادية إلى التعددية ووسائل كفاحها للوصول إلى الأهداف.

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى أهم أنواع ظروف العمل وآليات تحسينها ودور النقابة في ذلك.

الفصل الخامس: تطرقنا فيه إلى الجانب التطبيقي للدراسة وتمثل في ما يلي:

- المجال المكاني.

- عينة الدراسة.

- أدوات جمع البيانات.

- تفرغ وتحليل البيانات.

- نتائج البحث.

الفصل الأول

المقاربة المنهجية

والمفاهيمية للدراسة

الإشكالية

الفرضيات

الأسباب الموضوعية والذاتية

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

تحديد المفاهيم

الدراسات السابقة

## الإشكالية:

يعد تحول المجتمع من حالة إلى أخرى نتيجة التغيرات المتلاحقة والدائمة التي تمر بها حيث يسعى كل مجتمع من خلال مؤسساته إلى توفير الرفاهية لأفراده عن طريق رفع مستواهم الاجتماعي والاقتصادي ويتطلب ذلك أين يبذل أفراد هذا المجتمع جهودا واعية والتعاون عن طريق الأجهزة المتوفرة من مؤسسات وهيئات وعادة ما تتواجد نتيجة تفاعل الإنسان مع بيئة العمل والتي تسعى إلى إحداث نوع من التوازن بين حاجاتها وحاجات عمالها من خلال إيجاد الوسائل المناسبة وفق سياق هذا التحليل تعددت الأساليب المستخدمة لتحقيق التجانس بين كل من أهداف المؤسسة من جهة والعمال من جهة أخرى إلا أنها أصبحت في بعض الحالات تعمل على استغلال العمال واختلاف المصالح بين الوظيف العمومي والطبقة العاملة وتدهور ظروف العمال إلى الأسوأ واعتبرت إحدى الإشكاليات الكبرى داخل المؤسسة وما ترتب عنها من صراعات واحتجاجات مطلبية بطريقة مستمرة.

كل هذه الظروف ولدت تدمرا كبيرا لدى العمال دفعتهم إلى التكتل في منظمات مطلبية ومع ازدياد الوعي تحولت إلى منظمات أكثر اتساعا وقد ناضلت هذه الفئة لتنال حقها من تحسين ظروفها على أساس ما يقدمونه من جهد ذهني وجسدي، ومع الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر التي مهدت إلى مرحلة جديدة ساد فيها اتساع العمل وتواجدت النقابة كظاهرة اجتماعية ذات أسس تنظيمية للدفاع عن المصالح وأصبحت طرفا قويا في المؤسسة ووسيلة للضغط على الإدارة والنهوض بمستوى هذه الطبقة وتحسين ظروفهم المادية منها الأجور الاجتماعية وهذا انحصر الصراع بين الإدارة والعمال.

حيث اعتبرت أوجه الحريات والحياة الديمقراطية لذلك شكل موضوع النقابات العمالية محور اهتمام علماء الاجتماع كظاهرة رافقت العمل الإنساني في مختلف المهن رغم تعدد رؤياهم الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، إلا أنهم يتفقون على أنها ظاهرة حاضرة في المؤسسات وفي كل ميادين الحياة لكنّها تتخذ أشكالا وأنواع وتصنيفات.

وعند التقرب من موضوع النقابة في الجزائر التي ارتبط ظهورها بانتشار التصنيع ونشأت في كنف النقابات الفرنسية كانت تسيير بوتيرة ضعيفة وهذا راجع إلى نقص الوعي لدى العمال حيث عانوا من اضطهاد المستعمر وانتصاب حقوقهم داخل المؤسسات رغم الخراطيم فيها وعدم إدراكهم أن العمل النقابي هو السبيل الوحيد لتحقيق أهدافهم والدفاع عن حقوقهم إلا أن تم تشكيل نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 والذي كان أحد فروع جبهة التحرير الوطني التي لاقت إقبالا كبيرا وبعد الاستقلال انتهجت الجزائر سياسة الحزب الواحد كأغلبية الدول الاشتراكية حيث كانت تعرف باسم المنظمات الجماهيرية مما جعلها ضعيفة وعاجزة، وردود فعلها جد محتشمة، لأنها لم تتعدى في واقع الأمر بعد تصريحات التي لم يكن لها أي صدى في الواقع وهذا ما توضحه صورة ظروف العمال داخل المؤسسات الجزائرية والانعكاسات الناجمة عن هذه الظروف التي تأثر تأثيرا مباشرا على العامل فمن الممكن أن تعمل على الحد من الجهود البدني والذهني للعامل أثناء عمله وعدم الرضا على الأوضاع.

وهذا يجبر النقابة في المؤسسات العمومية الجزائرية على توافر ظروف عمل مناسبة تساعد على أداء العمل وتسييره له وتجذبه إليه وترضيه، فدرجة جودة ظروف العمل تأثر على قوة الجلب والرضا التي تربط العامل بعمله وهذا ما تسعى إليه نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومع حرية تأسيس النقابات تزايد عددها نتيجة فقدان العمال للثقة وكسر احتكار العمل النقابي الذي هيمن عليه الفيدرالية الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين الموالي للسلطة بشكل كامل، فهي سايرت كل الحكومات وضعف مواقفها أما م قرارات الحكومة وخياراتها، ولم تحقق أي مكاسب على مدار السنوات، وهذا ما ترتب عليه فقدان العمال للحماية التي كانوا يتمتعون بها وظل تكاثر وتضخم النقابات تغيرت الأدوار التي تلعبها في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وبلا شك قد أحدث تغيرات في طبيعة علاقات العمل وذلك ينعكس على أوضاعهم المادية والاجتماعية.

بما أن النقابة طرف أساسي في تنظيم العلاقة بين الإدارة والعمال مما يفرض عليها تمثيلهم رغم الظروف والتحويلات وتحقيق أهدافهم.

لذلك نسعى من خلال هذا البحث الكشف عن دور النقابة في الدفاع عن حقوق العمال في ظل هذه التغيرات والوقوف على نوعية المطالب والأساليب التي تستخدمها لتحقيق هذه المطالب.

وفي هذا السياق نطرح الإشكال التالي:

1. ما الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تحسين ظروف العمال؟

### الفرضيات:

لتسهيل بحث هذه الإشكالية قمنا بتحويلها إلى فرضيات التي تساهم في تبيان الجوانب الواجب دراستها والتي يجب التركيز عليها فهي تقودنا وتوجهنا لبلوغ الهدف من البحث من خلال موضوع الدراسة:

- دور النقابة العمالية في تحسين ظروف العمال داخل المؤسسة، يمكن طرح الفرضيات الآتية:

1- تلعب النقابة العمالية دوراً مطلبياً في الدفاع عن حقوق العمال.

2- تلعب النقابة دور توعوي لتحسين ظروف العمال .

3- لعمال غير راضين بما تقوم به النقابة لتحسين ظروفهم.

### منهج الدراسة:

هو الطريقة التي يتعين بها الباحث أن يلتزمها في بحثه حيث يتقيد باتباع مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن على سير البحث، ويسترشد بها الباحث في سبيل الوصول إلى الحلول الملائمة لمشكلة البحث.<sup>1</sup>

وبهذا قمنا في بحثنا بالاعتماد على المنهج الوصفي وذلك لمدى اتساقه مع الظاهرة المدروسة، حيث يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، كما يعرف هذا المنهج هو عبارة عن "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع، اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها"،<sup>2</sup> كما يهتم أساساً بالوحدات والشروط والعلاقات، كما يشمل كيفية عمل الظاهرة، ومهمة الباحث أن يصف الوضع الذي توجد عليه

<sup>1</sup> بشير صالح الرشدي، مباحث البحث التربوي، دار الكتاب الحديث، ط01، 2000، الكويت، ص35.

<sup>2</sup> قاطمة عوض صابر، مريقت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط01، 2002، الاسكندرية، مصر، ص20.

الظاهرة أو الموضوع، وعلى الرغم من أن الوصف هو أبسط أهداف العلم إلا أنه هو الأساس الذي لا بد منه كي ينتقل العلم إلى أهداف أعلى.

### الأسباب الذاتية والموضوعية لاختيار الموضوع:

لعل اهتمام الباحث ورغبته في تناول موضوع معين مبني على اعتبارات ذاتية ترتبط بشخص الباحث وتوجه اهتمامه بحكم الميل نحو موضوعات معينة وأخرى موضوعية ترتبط بمواصفات موضوع الدراسة من حيث قيمته العلمية وكذا أحداثه الموضوع وصلاحيته البحث فيه، مما سبق يمكن تلخيص أهم أسباب تناول هذا الموضوع فيما يلي:

#### 1- أسباب ذاتية:

والتي تنطلق من الاهتمام الشخصي بموضوع إصلاح وتطوير الخدمات العامة التي تقدمها النقابة العمالية باعتبارها مرتكز تحسين ظروف العمال وأيضا انطلاقا من قناعة الباحث وإدراج موضوع البحث ضمن التخصص

- الرغبة في اكتساب معارف وخبرات جديدة قصد الاستفادة والعمل في المستقبل .

#### 2- الأسباب الموضوعية:

- وتنطلق هذه الأخيرة من القيمة العلمية لموضوع دور النقابات العمالية.

- تردي اوضاع العمال داخل المؤسسات.

- تردي وعي العمال حول ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية.

- الكشف عن واقع ظاهرة النقابة في المؤسسة الجزائرية.

#### أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أن موضوع النقابة العمالية متعدد الأبعاد فقد لقي اهتمام العديد من العلوم كعلم النفس، الاجتماع، الاقتصاد، وكذلك ظروف العمال، فهو يعتبر عنصر من عناصر النمو والتقدم وتتجسد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1- محاولة الإطلاع على ظروف العمال في المؤسسات.

2- محاولة الكشف عن دور النقابة في تحسين الظروف.

3- محاولة تفسير الانعكاسات الظروف المادية على الرضا.

### أهداف الدراسة:

- 1- الإطلاع على الخدمات التي تقدمها النقابة للعمال.
- 2- محاولة الكشف على الأساليب المستخدمة من قبل النقابة العمالية لتحسين الظروف.
- 3- محاولة فهم مطالب العمال المادية والاجتماعية.

### تحديد المفاهيم:

● تمهيد: عند القيام بأي بحث أو دراسة في العلوم الاجتماعية وخاصة في علم الاجتماع لا بد أولاً من تحديد المفاهيم الأساسية التي تبنى عليها الدراسة والوقوف على معانيها ومدلولاتها مع التركيز على المعاني التي تخدم البحث وذلك لتسهيل الدراسة وإزالة أي غموض أو لبس يمكن أن نصادفه فيها وبذلك يوجه الباحث إلى الاتجاه الصحيح للوصول إلى الأهداف المرجوة:

### 2. المفاهيم الأساسية التي يدور حولها الموضوع:

- 1- الدور:
- 2- النقابة:
- 3- ظروف العمل
- أ- الحوافز المعنوية
- ب- بيئة العمل
- ت- الاجور
- 4- المؤسسة

**تعريف الدور:****01 تعريف**

يعتبر من المفاهيم الأساسية لنظرية الاجتماعية فهو يحدد طبيعة التوقعات الاجتماعية المرتبطة بإمكانات أو أوضاع اجتماعية معينة ويحلل تفاصيل تلك التوقعات.<sup>1</sup>

**02 تعريف**

هو مجموعة من أنماط سلوك الفرد تمثل المظهر الديناميكي للمكانة وترتكز على الحقوق والواجبات المتعلقة بها وبمعنى آخر يتحدد الدور على أساس متطلبات معينة تنعكس على توقعات الأشخاص لسلوك الفرد الذي يتحل مكانة ما في أوضاع معينة.<sup>2</sup>

**- المفهوم الاجرائي**

هو مجموعة من الأنشطة والسلوكيات المتوقعة في مواقف معينة ويترتب على الأعضاء إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف مختلفة حيث تحدد الأدوار الرسمية في الإدارة من خلال أسماء وظائفهم.

**تعريف النقابة:**

**لغة:** تعادل كلمة النقابة في اللغة العربية كلمة "SYNDICAT" باللغة الفرنسية، تقريبا نفس الدلالة فهي مشتقة من كلمة "SYNDIC" المشتقة بدورها من الكلمة اللاتينية "SUNDICAS" وتعني الشخص الذي يتم اختياره لتمثيل مجموعة أو مدينة، وهي تعني الرئاسة، ويقال كبير القوم نقيبا أو عقيدا، ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين، وعلى ذلك تم تأسيس رابطة أو جمعية لذوي المهن والحرف.<sup>3</sup>

أما إصطلاحا: فقد لاق المفهوم اختلافات كثيرة بسبب الاتجاهات الإيديولوجية ونوعية الحركات والمجتمعات والتي انعكست على طرح مفهوم جامع يعترف به جميع المنشغلين في عالم العمل.

**1-تعريفات رواد الغرب:****-تعريف الان توران:**

<sup>1</sup> جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، تر: محمد الجوهري، احمد زايد و(آخرون)، المجلس الاعلى للثقافة، ط2، 2007، ص 616.

<sup>2</sup> عبد المجيد سامي واخرون، معجم مصطلحات علم النفس، دار الكتاب المصري، القاهرة، ط4، 1998، ص107.

<sup>3</sup> علي بن داهية وآخرون، قاموس الجديد لطلاب، عمادة النقيب، تونس، 1976، ص47.

عرفها على انها منظمة للدفاع والهجوم تنازل من اجل اجر احسن ومن اجل التوظيف وضد اتوقراطية اصحاب العمل.<sup>1</sup>

- تعريف جون دانيال رينو: هي جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما، كما أنها تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات.<sup>2</sup>

## 2-تعريف علماء العرب:

-تعريف: هي جمعيات تشكل أغراض المساومة الجماعية بشأن ظروف العمل والاستخدم ولتنمية مصالح أعضائها اقتصاديا واجتماعيا عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية.<sup>3</sup>

-يرتكز هذا المفهوم على الأغراض الأساسية التي تشكلت من أجلها النقابة، ونوعية المصالح التي تسعى لتحقيقها عن طريق الضغط على مختلف السلطات.

-تعريف 2: هي عبارة عن منظمة عمالية مطلية حرة ومستقلة من كل الوصايا الحزبية والإدارية وعن أرباب العمل.<sup>4</sup>

- ركز المفهوم على وظيفة النقابة واستقلالها الذاتي وبين الأفراد المنخرطين فيها وهم العمال الذين يتلقون أجور مقابل الجهود التي يبذلونها من خلال عملهم.

-تعريف 3: هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وأنشأت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم.<sup>5</sup>

المفهوم الإجرائي: هي مختلف الجمعيات والمنظمات المطلية التي تدافع عن حقوق العمال داخل المؤسسة سواء المادية أو المعنوية منها، فهي ولدت من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي جاء كإستراتيجية ثورية في التنظيم لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي يتبعها النظام الاستعماري لفصل الشعب عن الثورة ومنه تفرعت عدة نقابات (النقابة المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية SNAPAP ) وهي تتأثر بخصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه في كل المجالات.

<sup>1</sup>Alain tourain, sociologie de l'action, édition de seuil, Paris, 1965, p 346.

<sup>2</sup>Jean daniel noud, les syndicats, France, édition du daeultte, 1975, p 73.

<sup>3</sup> محمد السويدي، علم الاجتماع السياسي (مبادئه وقضاياها)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 177.

<sup>4</sup> إسماعيل الغزال، القانون الدستوري والنظم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1989، ص 159.

<sup>5</sup> الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع، 1990، ص 05.

**تعريف المؤسسة:**

**لغة:** كلمة مؤسسة institution مصدرها الكلمة اللاتينية instition وهي اختزال للفعل indtition وتعني وضع البني أو تنصيبه تشير إلى فكرة الحركة والديناميكية التي تبين حالة اجتماعية ما في تطور نحو درجة معينة من التوازن.

**اصطلاحاً:** عرفها كارل ماركس بأنها مفهوم ليبرالي يجمع عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت نفس الإدارة وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.

**عرفها ماكس فيبر:** هي تركيب بيروقراطي وظيفي يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد شكل المؤسسة في الكتب بالإضافة إلى وجود هيكل تركيبي معين يحدد العلاقات.<sup>1</sup>

**تعريف 3:** هي منظمة تجمع أشخاص ذو كفاءات متنوعة تستخدم رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما كلفته.<sup>2</sup>

**المفهوم الإجرائي:** هي هيكل تنظيمي تأسس من أجل تحقيق نوع من الأعمال وفقاً لمعايير تنظيمية خاصة في مجال معين باستخدام مجموعة من الوسائل المالية أو الفكرية.

**تعريف ظروف العمال:**

**تعريف 1:** هي تلك العوامل التي تحيط بالعامل وتواجه سلوكه في عمله وتنقسم إلى عوامل فيزيائية تنظيمية واجتماعية، فهي إحدى المحددات الأساسية لمستوى نشاط العمال بمعنى مجموعة العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل.<sup>3</sup>

**تعريف 2:** هي تلك العوامل الموجودة في محيط العمل وتأثر على العمال بالإيجاب أو السب فتأثر على إنتاجياتهم وعلى نفسياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية وتمثل هذه العوامل في الظروف التنظيمية كالاتصال والإشراف والظروف المادية كالأجور والحوافز.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> فيصل ذيب، علم اجتماع المؤسسات، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة عبد المجيد مهري، قسنطينة 02 من السنة الجامعية 2018-2019، ص ص 06-07.

<sup>2</sup> Lochardounet: la comptabilité supérieure, édition denas, paris, 1974, p 29.

<sup>3</sup> Jean pierre citeou, cestion des ressources humaines, 4em dollor, paris. 2002, p 168.

<sup>4</sup> براكنت سليمة، ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية لاجتماعية للعمال، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، جامعة باتنة، 2011/2012، ص 10.

المفهوم الإجرائي: هي كل ما يحيط بالعامل من عوامل في مكان عمله بحيث تؤثر على صحته وسلامته بشكل إيجابي، توفير جملة من الفرص أو بشكل سلبي، توفير جملة من التهديدات والتي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل.

### مفاهيم ذات صلة:

- الحوافز المعنوية: هي تلك العوامل التي تشبع حاجات الإنسان الذاتية والاجتماعية مثل الحاجة إلى تقدير الذات، الاحترام الترقية، تقدير جهود العمال، التشجيع والابتعاد عن الحوافز السلبية التي تمثل في لوم العمال ومعاتبتهم.<sup>1</sup>

- الأجور: هو ثمن العمل والمقابل الذي يدفع نظير العمل الفيزيقي أو الفكري الذي يقوم به العامل حيث تختلف قيمة الأجر من عامل لآخر حسب اختلاف أعباء الوظيفة وخبرة العامل وكفاءته وأدائه.<sup>2</sup>

- ويمكن القول أن الأخير هو الدخل الذي يتحصل عليه العامل من أموال أو امتيازات مقابل الجهد المبذول سواء فكري أو عضلي.

- بيئة العمل: هي كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها والتي لها تأثير على سلوك العاملين.

### الدراسات السابقة:

### 1/ الدراسة الأولى:

النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة)	عنوان ومكان الدراسة
جحا زهيرة	صاحب الدراسة
لتحقيق هدف البحث صاغ الباحث عدة تساؤلات فرعية تهدف إلى تحقيق .....ميدانيا وهي كالاتي: - ما مدى هيكلية النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية.	أسئلة الدراسة

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط02، 1986، ص 363.

<sup>2</sup> بشير هادي، الوجيز في شرح قانون العلاقات العامة، دار ربحانة للكتاب، الجزائر، ط03، 2004، ص 143.

<p>- وما هي هيكلية النقابة في طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية.</p> <p>- ما المطالب التي تعمل النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية تحقيقها.</p> <p>- ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالحهم.</p>	
<p>1/ يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكلية.</p> <p>2/ يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.</p> <p>3/ يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.</p> <p>4/ يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف</p>	فرضيات الدراسة
<p>يشمل مجتمع الدراسة العمال المباشرين للإنتاج وقد قامت الباحثة باختيار العينة العشوائية التطبيقية لدراسة الاختلاف بين المهارات في العمل.</p> <p>المجتمع الأصلي 173 عاملا دائما بحسب المهارة في العمل.</p> <p>إطارات 28</p> <p>مهارة 59</p> <p>تنفيذ 86</p>	مجتمع عينة الدراسة
<p>استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة الدراسة وتحليل البيانات المتحصل عليها من الواقع الميداني المعاش للنقابة.</p>	مناهج الدراسة
<p>اعتمدت الباحثة على الاستمارة كأداة للبحث مع الاستعانة ببعض الأدوات الأخرى التي تعتبر مكملية لكسب آراء واتجاهات العاملين المنخرطين في النقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين</p>	أدوات
<p>حول تنظيم النقابة ومطالبها وطرق ووسائل الحصول على هذه المطالب.</p> <p>مع الاستعانة ببعض الأدوات الأخرى القابلة:</p> <p>1- مع قادة النقابة في المؤسسة.</p>	نتائج الدراسة

2- مع الأعضاء المنخرطين في النقابة.

ب/ الملاحظة:

ملاحظة العمال وهم يؤدون عملهم وأثناء فترات راحة من أجل معرفة حالة الرضا والتذمر.

ج/ السجلات:

لتدعيم نتائج البحث وملاحظاته في الميدان.

- للنقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث لوحداتها الإنتاجية الثلاثة نقابة مهيكلية ضمن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ولها تنظيم خاص بها ولها قوانين تقوم بانتخاب أعضائها بطرق قانونية وتعقد اجتماعاتها الدورية داخل الوحدات وخارجها لها برامج واضحة ولها إدارات مؤهلة ولها تجربة وخبرة في التسيير وبالتالي فهي مؤهلة للعب دور ايجابي في حياة العمال الاجتماعية والمهنية .

-تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية سواء في ما يخص البرامج او الاهداف او القوانين ولها ايضا اجهزة تنظيمية تتولى نشر المعلومات ولها طرق تنظيمية للاتصال الداخلي والخارجي

-يهدف العمال في المؤسسة ال تحقيق المطالب المادية المتمثلة في الاجر و ثم الحوافز والمكافآت والترفيه

### الدراسة الثانية:

عنوان ومكان الدراسة	النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية
صاحب الدراسة	دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات-تبسة-
أئلة الدراسة	1/ ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابة في زيادة الوعي لدى العمال. 2/ هل يعمل الفعل النقابي على تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري. 3/ هل العمال راضين فيما تقوم به النقابة من حملات توعية.
مجتمع وعينة الدراسة	شمل مجتمع الدراسة عمال العيادة متعددة الخدمات تحوي على 146 عامل.

<p>وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية ولهذا لعدم تجانس مجتمع البحث.</p> <p>وتخصيص 03 طبقات:</p> <p>1/ الأطباء</p> <p>2/ شبه الطبيين</p> <p>3/ العمال المهنيين</p>	
<p>اعتمد الباحث على الملاحظة كأداة جمع المعلومات عن طريق التنقل عبر مختلف الأقسام بالمؤسسة أثناء العمل والوقوف على سلوكياتهم ومدى رضاهم عن وعهم المهني وعلاقتهم بالنقابة للتصديق على مصداقية إجاباتهم.</p> <p>2- المقابلة:</p> <p>استعملت المقابلة غير مقننة مع الأطراف المعنيين والفاعلة في أماكن العمل مع العمال للوقوف على تبني الأسلوب الوضع والصيغ الأمثل لطرح الأسئلة.</p> <p>3- للحصول على نوع من الثقة والوضوح على مخرجات في شكل إجابات تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث.</p>	<p>الأدوات</p>
<p>-ان تنمية القدرات الفكرية والتدريبية للمورد البشري داخل المؤسسة من قبل النقابة يكاد يكون منعدم وهذا رجع إلى انحراف النقابة عن الدور الذي أنشأت من اجله</p> <p>-غياب الثقافة النضالية بصفة عامة وثقافة النضال النقابي بصفة خاصة لدى الطبقة العاملة وهذا راجع إلى نقص الوعي لدى العمال من أن الحقوق لا تنتزع إلا بعد نضالات ومشاق كبيرة</p> <p>-وعي الطبقة العمالية ليس مرتبط بالأساليب المفعلة من قبل النقابة هذا ان وجد ولكن من خلال الاجتهادات الشخصية والمعارف من قبل العمال</p> <p>-لا توجد آفاق مستقبلية في ما يخص زيادة الوعي لدى الطبقة العاملة لكن هناك بعض التمنيات للعمال تتمثل في الاهتمام والدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية والعمل على توعيتهم بكل حقوقهم وواجباتهم ونقل انشغالهم للإدارة</p>	<p>نتائج الدراسة</p>

## الدراسة الثالثة:

ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال "دراسة ميدانية بشركة مواد البناء والإنجاز باتنة"	عنوان ومكان الدراسة
بركاته سليمة	صاحب الدراسة
للاتصال انعكاس على العلاقات الاجتماعية بين العمال للإشراف إنعكاس على العلاقات الاجتماعية بين العمال للأجور إنعكاس على الرضا الوظيفي للعمال للحوافز انعكاس على الرضا الوظيفي للعمال	فرضيات الدراسة
يشمل مجتمع الدراسة على 28 مفردة	المجتمع وعينة الدراسة
استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي	مناهج الدراسة
1- استبيان: استخدمت الباحثة أداة الاستبيان وقد تضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة للعمال 2- الملاحظة: البسيطة استخدمت الملاحظة البسيطة في ملاحظة العلاقات الاجتماعية داخل الشركة، ملاحظة اتصال العمال بالإدارة، كيفية تعامل موظفي الإدارة مع العمال 3- الوثائق والسجلات: لقد ساعدتنا الوثائق والسجلات المقدمة من طرف المؤسسة في تحدد المجالين البشري والمكاني، كما أفادتنا في تفسير وتحليل بعض الجداول	أدوات الدراسة
- وصول المعلومات من الإدارة إلى العمال بطريقة شفاهية - هنالك اتصال بين الإدارة والعمال، ويعود السبب إلى رغبة العمال في معرفة الأمور المهمة والغامضة. - لا توجد هناك صعوبة في الاتصال بين العمال والإدارة، وهذا راجع إلى صغر حجم الشركة. - هنالك تأثير للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة على الوضعية الاجتماعية	نتائج الدراسة

للعمال.

- استلام الأجور في الوقت المحدد.

- الأجور لا تتناسب مع ساعات العمل

# الفصل الثاني

## ماهية النقابة العمالية

تعريف النقابة العمالية

أنواع النقابات العمالية

مهام النقابة العمالية

سوسيولوجيا النقابات

أهداف النقابة العمالية

**تمهيد:**

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بالاقتصاد الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام إقتصادي واجتماعي. ومن الطبيعي أن يكون ظهور النقابات نتيجة حتمية لتطور الرأسمالية لا سيما في ظل وجود العمل المأجور مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العاملة، ولقد وجدت نتيجة هذا التطور ولم يكن أما مها إلا تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات للحفاظ والدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال، ولقد أدى ظهور البطالة ومبدأ الحركات الإضرابية التي كانت تسعى إلى محاولة تنظيم العمل في سبيل الدفاع عنه، وأثناء هذه النضالات والإضرابات تطورت النقابات العمالية، مما أدى إلى الاعتراف بها رسميا.

وفي هذا الإطار نتعرض إلى مفهوم النقابة العمالية ومختلف تصنيفاتها، مهامها، وأهم أهدافها.

**أولاً: تعريف النقابة العمالية:** هي اتحاد يضم العمال المنتخبين في مهنة معينة بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم وتكوين أرصدة نقدية بتحقيق أغراضهم وأموال النقابة العمالية تستخدم في أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال وأسرههم عند الوفاة، أغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية.<sup>1</sup>

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

نستخلص من هذا التعريف:

- النقابة العمالية تنظيم

- النقابة العمالية اختيارية لها سياسية نقابية.

**ثانياً: أنواع النقابة العمالية**

مرت الحركات العمالية بمجموعة من المراحل برزت فيها صراعات ضد أرباب العمل لكي يتحصلوا على تنظيمات نقابية تدافع عن مطالبهم من الاستغلال المسلط عليهم وتعددت هذه النقابات العمالية إلى:

**1/ تصنيف على أساس العمل الجماعي:**

- النقابة الحرفية:

وهي أقدم التنظيمات النقابية وتعتبر تنظيم نقابي حربي يجمع بين أصحاب العمل والعمال في مهنة واحدة كطائفة النحاسين والصبغة والحدادة.

- **النقابة الصناعية:** وهو تنظيم يجمع العاملين الذين يشتغلون في قطاع الصناعة ولقد نشأت على رغبة العمال في الصناعة والمفاوضة الجماعية لمناقشة مسائل المصنع بشأن الأجور وظروف العمل، كما تسعى لتنظيم الإضرابات عند فشل الأسلوب التفاوضي.

<sup>1</sup> هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية الإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 474.

## 2/ التصنيف على أساس السياسة المهنية:

هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي انتهجتها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية.

### النقابة الإصلاحية:

تهدف هذه النقابة إلى إصلاح الاختلالات الموجودة في فضاء العمل والتي تمس بدرجة كبيرة العامل في حقوقه الاجتماعية والاقتصادية وتعمل أيضا على تحسين ظروف العامل المادية ونشاطها غير بعيد عن السياسات.

### النقابة الثورية:

هي نقابة تتميز بمواقف راديكالية حيث لا تعترف بالنظام السياسي القائم، تعتبر حل كل المشاكل التي يعاني منها العامل، وتهدف هذه النقابة للقضاء على النظام الرأسمالي وإحلال حكومة نقابية محلية عن طريق العنف والإضراب العام.<sup>1</sup>

### النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابة لها انتماء إلى حزب ويكون لها دور الثقيف والإعلام العمالي على مستوى القاعدة والمشاركة مع هيئات وأجهزة الدولة في نشر إيديولوجيا ولهذا النموذج عدة عيوب أدى إلى فشلها منها التدخل بين دور النقابات والتنظيم الصناعي والابتعاد عن مصالح العمال.

### النقابة العامة:

وهي نقابة الرئيسية التي تعمل على مستوى الدولة ويشترط أن أعضائها يشتغلون بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها البعض.

- نقابات الصناعات العامة: تشمل عمال ينتمون إلى صناعة واحدة.

- نقابات العمال المهرة: ويضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من مستوى إلى مستوى أعلى.

- نقابات الحرف الإنشائية: وتشمل العمال المهرة وغير المهرة وهي تختلف عن النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي.

<sup>1</sup> حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007، ص 207.

- نقابات عمال اللياقة البيضاء: وتضم العمال الكتابية الإدارية الفنية.<sup>1</sup>

**ثالثا: مهام النقابة العمالية:** تعدد مهام النقابات كالاتي:

### 1/ المهمة الاقتصادية: منها:

- تحسين الأجور والمنح والظروف الأمنية والصحية للعمال والعطل وغيرها من المسائل التي تخص تحسين ظروف العمل في المجتمعات الرأسمالية خاصة كون الدولة في المجتمعات الاشتراكية هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال التي تطورت بتطور معايير العمل.
- تقرير حماية مناصب العمل وتأمين مجموعة العمل وخاصة إذا وقعت المنافسة في عرض سوق العمل أو القوى العاملة، فالنقابة وما تسعى عليه هو تجنب أن يكون العامل تحت الضغط المباشر لبؤس خاص به.

### 2/ المهمة الاجتماعية: تتمثل في خدمة المصالح الاجتماعية للعمال ولأسرهم حتى يكون الاستقرار

في العمل ويستطيع العامل تحقيق الفاعلية في الأداء ومنها أيضا:

- تحسين الأحوال الاجتماعية العامة للعمال ورفع مستوى معيشتهم من خلال الطلب على رفع أجور العاملين خاصة وغاية النقابة الحول دون انخفاض مستوى الأجور إلى أدنى من مقدار العيش.
- تزيد في شعور العامل بالانتماء على جماعة العمل وتحقيق الأمان والثقة بالنفس، كما كان في نظام الطوائف الحرفية، والإحساس بالدور الاجتماعي والتضامن.

- التكفل بمشاكل العمال أثناء الأزمات من جانب مادي ومعنوي (المرض، الوفاة...)<sup>2</sup>.

### المهمة التنظيمية والسياسية: من بينها:

- اللجوء إلى المفاوضات في حل مشاكل العمال وتحقيق مطالبهم وذلك بأسلوب الحوار والضغط على الإدارة وأرباب العمل وفي حالة فشل التفاوض تلجأ النقابة إلى استخدام الإضراب وكبح الإنتاج كأسلوب آخر من المطالبة.

<sup>1</sup> حنفي عبد الغفار، المرجع السابق، ص 208-209.

<sup>2</sup> ماركس إنجلز، في الحركة النقابية، تر: طلال الحسيني، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1975، ص 37.

- تنمية الفكر الإيديولوجي والسياسي على مستوى القاعدة وإشراك العمال في التسيير وفي اتخاذ القرار، والعمل على توعية و تثقيف العمال.

- المشاركة السياسية في تأطير العمال لتوعيتهم لمكانة العامل في المجتمع والانخراط في التظاهرات السياسية.

#### 4/ المهمة النفسية والتثقيفية: تهتم النقابة أيضا بـ:

- التقليل من السخط العمالي أو عدم رضا في العمل، وبالتالي التقليل من معدل ترك العمل الاختياري للعمال.

- المساهمة في زيادة الإنتاجية مباشرة عن طريق زيادة كسب ثقة العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم بعلاوات ومكافآت...

- توفير فرص للعمال للتعبير عن آرائهم في التغيرات الممكنة لقواعد العمل أو الإنتاج التي تعود بالفائدة على كل من الإدارة والعمال وبالتالي التقليل من الاضطراب النفسي للعمال والتخليص من الشعور بالاغتراب عن العمل.

- تشكل النقابة وحدة تنظيمية تجمع العمال والأجراء بهدف التوعية والتثقيف.

- الاجتماع مع الطرف الإداري والتفاوض حول المسائل العمالية.

- إعلام العمال بشأن المؤسسة والعمل والمشروع.<sup>1</sup>

**تعقيب:** إن تنوع الاتجاهات النقابية وأدائها وأهدافها كل متكامل يجعلها تجسد إلى جانب الشرعية القانونية مجموعة من الخصائص النضالية للعمال التي تمكنهم من تحقيق المصالح المادية والمعنوية، وبالتالي عندها يتحقق العمل النقابي، وتحقق الحرية النقابية، وكخلاصة لذلك نقول بأن الحركة النقابية الصحيحة هي التي تقيم تحالفات وثيقة بين فئات اجتماعية متعددة وذات مصلحة مع الطبقة العمالية، وتمكن من مشاركة العمال، ونضالاتهم ومقاومتهم للأوضاع السائدة في المجتمع.

#### رابعا: سوسيولوجيا النقابات

#### 1- النظرية الأخلاقية للنقابة:

<sup>1</sup> ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر، ص 75-80.

اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية التي نشرها كل من (سانسيمون وبرودون جوزيف)، فقد اعتبرت هذه النظرية النقابات العمالية وسيلة ضرورية، لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال.

## 2- النظرية السيكلوجية:

تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعد المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل. فهدف إنشاء النقابة العمالية هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك هي وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان.

## 3- نظرية المضامين والإقتصادية:

تنطلق من القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العمال ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أما هو سوى القبول والخضوع لها.

## 4- النظرية الفورية: تنقسم إلى قسمين

أ- **التفاؤلي:** يعتبر كارل ماركس أن ظهور الحركة النقابية يرتبط بتطور قوى الانتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الاستغلال الرأسمالي، وذلك لانقسام المجتمع إلى طبقتين: طبقة مالكة لوسائل الانتاج، وطبقة مالكة لقوة العمل، وظهرت النقابات ليست مرتبطة بوجود مطالب اقتصادية متمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل فقط بل تتخطاها إلى مطالب سياسية وذلك لتكتل أصحاب العمل مع الدولة لفرض إرادتهم على العمال كتسيير الإضرابات وعدم دفع أجور العمال.

ب- **التشاؤمي:** تعتبر النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال، وتعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير أيديولوجي وإشراف سياسي للدولة، وبهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية.<sup>1</sup>

## 5- النظرية الإصلاحية:

من أهم منظري لهذا الاتجاه نجد (سالج بارلمان) الذي أجرى دراسة اجتماعية على نقابة الاتحاد الدولي للطباعة، وقام بتحليل 03 متغيرات وهي:

<sup>1</sup> ناجي نجيب، النقابة وعلاقات العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية "دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الاجتماعية تبسة"، مذكرة ماستر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017، ص ص 84-85.

قوة مقاومة رأس المال، دور المثقف في تأطير الحركة العمالية، طبيعة وجوهر الحركة العمالية.<sup>1</sup>

### خامسا: أهداف الحركة النقابية

تهدف الحركة النقابية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها المطلوبة وأخرى سياسية منها:

#### الأهداف المطلوبة:

- تسعى النقابة للدفاع عن فرص العمل وحماية منصب العامل والتأمين عن عمله.
- تهدف النقابة للمشاركة الفعلية للعمال في التسيير وتحقيق المشروع التنموي والاقتصادي للمؤسسة.
- تحسين أداء العامل بالتكوين والتأهيل عبر التمهين والبعثات التكوينية.
- توفير التأمين في العمل والعطل والتقاعد والمرض.
- الدفاع عن الامتيازات الاجتماعية من خدمات اجتماعية وترفيهية وثقافية.
- السعي لتحسين الأجر الأدنى للعامل مقارنة بالمستوى المعيشي وتحسين القدرة الشرائية.
- التعويض على البطالة والحماية الاجتماعية للعمال أثناء الأزمات الاقتصادية.
- حماية العمال من أي تجاوز لرب العمل من خلال منع الاستغلال أو الفصل عن العمل.

#### الأهداف السياسية:

- منع استغلال النساء والأطفال والأجانب بتطبيق نظام عمل وفقا للشروط المناسبة للعمل الدولي، ومنع استغلال العمال.
- التفاوض مع الطرف الإداري أثناء النزاعات والحق في استخدام الإضراب للدفاع عن امتيازات وحقوق عمالية داخل المؤسسة الاقتصادية.
- الإعلام والنشر للمعلومات التي تخص العامل ومحيط العمل كحق في التوعية والتثقيف العمالي.
- المشاركة في المفاوضات مع الحكومة وأرباب العمال كحماية أجور العمال.
- تقديم تسهيلات لتطوير العمل النقابي وتنمية الانخراط العمالي في النقابة.
- عقد الاجتماعات والندوات لتحسين أداء النقابة لحماية منخرطيها.
- الهدف البعيد المدى الاتصال والتواصل بين المنظمات النقابية الأخرى للتعاون وتبادل الخبرات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مولدي عاشور، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تبسة، ع 12، 2016، ص 186.

<sup>2</sup> علي محمود إسلام، علم اجتماع الصناعي، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1985، ص 85-89.

**خلاصة الفصل:**

يتضح من خلال العرض السابق أن النقابة العمالية تجمع اختياري منظم للعمال من أجل حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية والمعنوية، والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على أساس مرجعي محدد، وأنه ليست هناك نظرية واحدة تفسر نشأة الحركات النقابية ونموها في مختلف المجتمعات، وهذا راجع إلى اختلاف أنماط التنظيم النقابي، كذلك ظهور كل نمط منها في مرحلة زمنية معينة، ويتضح كذلك من أجل تحقيق هذه تستخدم مجموعة من الوسائل منها الإضراب، المفاوضات الجماعية، التحكيم، الحوار.

الفصل الثالث

النقابة العمالية في

الجزائر

نشأة النقابة العمالية في الجزائر

الإتحاد العام للعمال الجزائريين

وسائل الكفاح

هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين

أهداف الإتحاد العام للعمال الجزائريين

**تمهيد:**

إن الحديث عن الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري ليس بالأمر البسيط فهي تختلف عن الدول الأوروبية التي ارتبط ظهورها بتطور الإنتاج الرأسمالي وكذا التطور السريع للقوى المنتجة. أما الجزائر كانت هذه الطبقة غائبة بالمعنى الحقيقي وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الذي تميزه الزراعة فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي حيث ارتبط ظهورها بالنضال ضد الاستعمار ونيل التحرر ومع محاولاتهم المتكررة تجمعوا في تنظيمات وتم الاعتراف بها كتنظيمات نقابية التي أصبحت حق من حقوق الأساسية للعمال من أجل الدفاع عن مصالحهم ورفض الاستقلال حيث عرفت هذه التنظيمات النقابية عدة تطورات وتفرعت منها العديد من النقابات بعد الاستقلال.

## أولاً: نشأة النقابة العمالية في الجزائر

## خلال فترة الاستعمار:

كانت الجزائر في مطلع القرن 19 بلدا زراعيا ريفيا، إذ كان أكثر من 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع احتلال فرنسا للجزائر سنة 1830 وتجريده الملكية من السكان الأصليين أصبح الكثير منهم بدون عمل فأصبحت يملكون طبقة بروليتارية هائلة.<sup>1</sup>

حيث تحول العمال الأميين إلى مجرد عاملين في الطبقة الكادحة، وغياب الجانب الحرفي المتطور نسبيا وغياب المهارة وظلت هذه الوظيفة على حالها إلى أن قامت فرنسا بإنشاء منشآت اقتصادية رأسمالية في قطاعات المناجم والزراعة، والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام بالإضافة إلى المواد الزراعية والمعدنية، تحول الجزائريون إلى هذه المنشآت على أمل تحسين ظروفهم.<sup>2</sup> لكن حدث العكس وزاد الاستغلال لهذه الطبقة، هذه الوضعية ساهمت ولو بنسبة ضئيلة في بداية تشكيل الوعي.

حيث ظهرت أول التنظيمات في الجزائر خلال فترة الاستعمار سنة 1878 حيث شكل عمال المعادن والصناعة الحجرية فرقتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع، حيث عرفت هذه الحركات تطورا هاما إذ أنشئت أول نقابة استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة وقد أشارت الإحصائيات إلى أنه سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر، و30 في وهران و22 في قسنطينة، ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات فإن مشاركة العمال الجزائريين ظلت متواضعة للنقابة لسبيين:

<sup>1</sup> عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسولوجية، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1983، ص 152.

<sup>2</sup> سمير أمين، علم اجتماع الصناعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، د.ت، ص 88.

- وجود قوانين تعسفية لمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها وأهدافها في مقدمة هذه القوانين، قانون الأهالي وضعف عدد العمال الجزائريين الذي يشتغلون في الصناعة لضعف الاستعمار فيها من جهة وسيطرة الأوربيين على العمل في مختلف المهن.<sup>1</sup>

- وفي عام 1918 انضم الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال CGT في فرنسا وكان عددهم 500 عامل، أما في الجزائر فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المعلمين الجزائريين من إقامة أي اجتماع دون رخصة، وفي سنة 1932 تم الاعتراف بالحق النقابي من قبل المستعمر وأسس أول جهاز للحركة النقابية الجزائرية عام 1948 بقيادة عيسات إدير وساهم في تأسيس جبهة التحرير الوطني 1954.

### خلال فترة الاستقلال:

أحادية النقابة: لم تكن الحركة النقابية بحاجة إلى النضال لافتكاك الاعتراف بها من قبل النظام السياسي الجديد في الجزائر المنتقلة عام 1962 لأنها جزء من هذا النظام، واكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية غير أنه كانت بحاجة إلى تنظيم هياكلها وتحديد مكانتها في هذا النظام بعد الاستقلال مع رغبتها في بقائها تنظيما موحدًا تحت مظلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

لقد سعى الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد الاستقلال مباشرة ومنذ أزمة صائفة 1962 التي أحدثت بين الحزب، الجيش، الحكومة، إلى تأكيد استقلاليته عن حزب جبهة التحرير الوطني.<sup>2</sup>

وقد كان اتفاق 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد والحزب متضمنا الاعتراف بالاستقلالية وبالحق النقابي للعمال، هذا الحق الذي تأكد بعد مصادفة الجزائر على اتفاقية الحرية النقابية، وفي وقت مبكر، فبمجرد الاستقلال عن المستعمر الفرنسي بادرت الحكومة الجزائرية إلى المصادقة على مجموعة من الاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل، ومن بينها الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم 89 لعام 1949، والمتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية

<sup>1</sup> دريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة العلوم الإنسانية، ع 12، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2008، ص 150.

<sup>2</sup> أحمد عبيد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري، مجلة الدراسات النقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث محمد درار، الجزائر، 1985، ص 16.

وذلك بتاريخ 1962 وتكريس الحق النقابي بحق دستوري لا يمكن المساس به ولا مخالفته من قبل المشرع ولكن في ظل النقابة الواحدة التي تشترط أن تبقى تحت مظلة الحزب تجسيدا للرابطة التاريخية والثورية بينهم.<sup>1</sup>

### التعددية النقابية 1989:

إن أحداث أكتوبر 1988 التي عاشتها الجزائر وظهور إطار دستوري وقانوني جديد سنة 1989 نتج عنها عدة تغيرات جوهرية خاصة في الجانب السياسي حيث تم الانتقال من النظام الأحادي إلى العددي حيث أصبح من حق العمال تكوين نقابات مستقلة تمثلهم وتدافع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية كما جاء في المادة 03 ق 90/14 المتعلق بالحقوق النقابية "...يحث للعمال أن يكونوا تنظيمات نقابية وينخرط انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة".<sup>2</sup>

وقد تولد عن هذه القوانين الجديدة أوضاع تختلف جذريا عن فترة الأحادية يومكن إجمالها فيما يلي:

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.
- إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي.
- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.
- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو النظام الحاكم.
- وأیضا أصبح من حق أرباب العمل تكوين نقابات اتحادات أرباب العمل وذلك باعتبارهم طرفا أساسيا في العمل لمناقشة ومعالجة المشاكل التي تجري بين الطرفين.
- وهكذا تم إنشاء نقابة مستقلة بمختلف القطاعات الإدارية، الخدمانية، التربوية، الاقتصادية...
- إلا أن ما يلحظ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين محافظ على احتكاره ويعتبر الشريك الوحيد الاجتماعي المقابل للدولة وأرباب العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أوقنون تحيلة، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 50.

<sup>2</sup> القانون 91-30 المؤرخ في 31 ديسمبر 1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، كيفية ممارسة حق النقابة

<sup>3</sup> الاتحاد العام للعمال الجزائريين، (التقرير الأدبي للمؤتمر الوطني العاشر، أكتوبر 2000، ص 18.

## جدول يمثل الانتشار النقابي على مستوى الاتحادات الولائية الكبرى

النسبة	عدد المنخرطين في النقابة	عدد العمال	عدد مجالس العمال	الاتحاد الولائي
66%	80706	122001	266	الجزائر
77%	31321	40558	112	وهران
72%	19100	26390	67	قسنطينة
72%	27612	33845	56	عنابة

المصدر: مجلة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، 2005، ص

.23

## الخصخصة:

على الرغم من أن النقابة في الجزائر كانت تعرف باسم نقابة الدولة، إلا أن التحول الاقتصادي الذي طبقتته الدولة تم في سرايا النظام والذي كشف عنه من خلال التصريحات الصادرة في المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين "انعقد هذا المؤتمر في ظرف اتسم باشتداد الأزمة متعددة الجوانب لم يسبق لها مثيل وكذا الانتقال الانتحاري إلى اقتصاد السوق الذي تم تطبيقه بمباركة إصلاحات هيكلية دبرت سرا في سرايا النظام.<sup>1</sup>

وفي لقاء الثلاثية (الحكومة/نقابة/أرباب عمل) المؤرخ في أبريل 1996 رغم اشتراكهم في إعداد النقاط التي سيدور حولها اللقاء إلا أن الخصخصة لم تدرج إطلاقاً ضمن لوائحها خاصة تسريح العمال والت يتمثلت ردود أفعالها في:

- محاربة العوائق والانحرافات التي يمكن أن تعطل عملية الخصخصة ولإضفاء الشرعية عليها، قامت النقابة في المشاركة فيها بإنشاء لجان تقييم أرصدة المؤسسات العمومية ودراسة الصفقات وعروض بيع أصولها.

<sup>1</sup> القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين 27-30 ديسمبر 1994، دار الشعب، ساحة أول ماي، الجزائر.

أما الإضراب فتذكر الأحزاب الوطنية لمدة يومين سنة 1997، وأحزاب 1998، وأحزاب 25-26 فيفري 2003 ضد التسريح والخصخصة، غلا أن كل احتجاجاتها وبياناتها بقيت حبرا على ورق وليس لها أي صد في الواقع رغم فداحة الأزمة وعظم المشكلات التي شهدتها البلاد تلك الفترة بقيت النقابة تابعة لحزب السلطة ألا وهو حزب جبهة التحرير وكسابق عهدها رغم التعددية المطبقة.

### ثانيا: الاتحاد العام للعمال الجزائريين

**تعريف 1:** هو منظمة مطلية حرة ومستقلة من كل الوصايا الحزبية وإدارية ومع المتعاملين الاقتصاديين، وهو منظومة ديمقراطية بالنسبة لكل العمال الجزائريين الذي يتقاضون أجورا وما يشبهها تكون نتاج عملهم اليومي أو الفكري، ولا يستغلون غيرهم لملتهم، يستمد قوته من الوحدة والتنظيم من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ الثورة، أول نوفمبر 1954، ومظاهرات 01 ماي 1956 وإضرابات 23 جانفي إلى 04 فيفري 1957.<sup>1</sup>

**تعريف 2:** هو تجمع عمالي يهدف بالدرجة الأولى على خدمة مصلحة الطبقة العاملة الجزائرية ابتداء من عمال الزراعة والصناعة ومرورا بالموظفين والإطارات وظهرت النقابة بسبب توفر عوامل أساسية مباشرة تتلخص في:

1- بروز طبقة عامة.

2- وجود استغلال فاحش.

3- وجود وعي نقابي في أوساط الطبقة العاملة الجزائرية اكتسبه العمال الجزائريين من خلال نضالهم ضمن النقابات.

### العوامل غير المباشرة:

- الوضعية الخاصة بالجزائر كبلد محتل.

- اندلاع الثورة المسلحة بالجزائر عام 1954.

<sup>1</sup> محمود آيت مدور، الحركة العمالية في الجزائر، بدايتها الأولى إلى غاية 1954 بين النضال النقابي والكفاح التحرري، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 226.

- قيام مركزيات نقابية مستقلة بالمغرب العربي.<sup>1</sup>

### ثالثا: وسائل الكفاح

اتخذ الاتحاد العام للعمال الجزائريين العديد من الوسائل لتحقيق أهدافه داخل وخارج الجزائر منها:

**1- الصحف:** ومثلتها جريدة العامل الجزائري التي تم إنشاؤها في أفريل 1956 الناطق الرسمي باسم الاتحاد لأجل تعبئة الطبقة العاملة حول المطالب العمالية والوطنية وتوحيدها تحت لواء جبهة التحرير الوطني وكانت هيئة التحرير تتكون من "عيسات إيدير" رئيسا للهيئة، محمد فارس، محمد فليس، عطالله من أعضاء هيئة التحرير وتناولت الجريدة في إعدادها المسائل الاجتماعية كتكفل الاتحاد كالأطفال والنساء اللاجئيين بتونس وموضوع عالم التنقل ونضال العمال، ونشاطه ضد القمع الاستعماري والأوضاع المزرية التي تمر بها الجزائر، وشكلت منبر للمطالب السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

**2- المناشير:** تم إصدار مجموعة من الإعلانات والمناشير تناولت عدة مواضيع ويتم توزيعها على الجماهير ومن خللها يتم التعريف بأهداف الاتحاد والنشاطات أثناء الثورة.

**3- الإذاعة:** كان مقرها في الجزائر بشارع الشريف سعدان تحت قيادة إسماعيل دحماني والمشرف على البرامج العربية والتي اهتمت بتغطية أخبار الاتحاد وأهدافه كما شكلت وسيلة للتقرب على القضية الجزائرية وكسب الدعم والمساندة.<sup>2</sup>

### رابعا: هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين

لكي يحقق الاتحاد العام أهدافه وينفذ برامجه فلا بد من هياكل وأجهزة على مختلف المستويات تبعا للتقسيم الإداري والمهني:

### الإطار القاعدي: يضم الفرع النقابي:

**1- الفرع النقابي:** هو الخلية القاعدية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ويشكل حلقة وصل بين الهيكل العمودي والهيكل الأفقي ويؤسس من قبل الاتحاد البلدي أو الإقليمي.

<sup>1</sup> موسى لخرس وآخرون، النقابات العمالية، دراسات في تسيير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر، 2008، ص 267.

<sup>2</sup> بومولة نبيل، تطور الحركة النقابية والعمالية الجزائرية عامي (1830-1962) مجلة زيغرونسيا، أعمال الملتقى الوطني حول الحركة النقابية إبان الحقبة

أ- الجمعية العامة: وتضم جميع المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الوحدة أو مكان العمل وهي هيئة المداولات للمجلس النقابي تجتمع كل 06 أشهر في دورة عادية.

ب- المجلس النقابي: وهو ينبثق من الجمعية العامة عن طريق الانتخابات ويتراوح عدد أعضائه من 03 إلى 25 عضو.

ج- المكتب النقابي: ينبثق من أعضاء المجلس النقابي ويتراوح عدد أعضائهم من 03 إلى 15 عضو.

- الإطار الأوسط: يضم الهياكل الأفقية والعمودية هي التي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وقيمتها.

\* الهياكل الأفقية: تتواجد على مستوى إقليم جغرافي معين بغض النظر من النشاط المهني.

أ- الاتحاد المحلي: وهو الهيئة القيادية للهيكل الأفقي ويضم مجموعة الفروع النقابية في الإقليم الجغرافي بغض النظر عن النشاط المهني.<sup>1</sup>

ج- الاتحاد الولائي: يجمع الاتحادات المحلية المتواجدة في الإقليم الجغرافي للولاية:

## 2- الهياكل العمودية:

يضم العمال ذو نشاط مهني واحد على مستوى وطني دون أي تفرقة في الجنس، الرتبة، الاختصاص، وتضم ما يلي:

- نقابة المؤسسة.

- نقابة الفرع أو قطاع النشاط.

## 3- الهياكل الوطنية:

نشكل القيادة العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين

أ- المؤتمر الوطني: هيئة عليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين ويجتمع خمسة مرات في دورات عادية ويناقش جميع قضايا السياسية، الاجتماعية، الثقافية المتصلة بظروف حياة العمال.

ب- اللجنة التنفيذية الوطنية: هي المسؤولة أمام المؤتمر وتضم 11 عضوا منتجا من طرف المؤتمر الوطني تجتمع كل 06 أشهر.

<sup>1</sup> القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27/552 ص 16-21.

**ج- الأمانة الوطنية:** يرأسها الأمين العام وهي مسؤولة أمام اللجنة التنفيذية الوطنية وهي هيئة التنفيذ والتسيير.<sup>1</sup>

### أهداف الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

من أهم أهدافه:

1- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم والتصدي لمحاولات التعسف والاستغلال.

2- نسق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية.

3- حماية مناصب العمل والدفاع عليها بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل لدخل الوطني.

4- الحفاظ على المكتبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها.

5- تعزيز الوعي النقابي.

6- تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال المتقاعدين كذلك ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط تسييرها لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تهدف لتحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.

7- تكريس علاقات الأخوة وتتمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.

8- الالتزام بأخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة لكل مساس بالتشريع الدولي للعمل أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية.

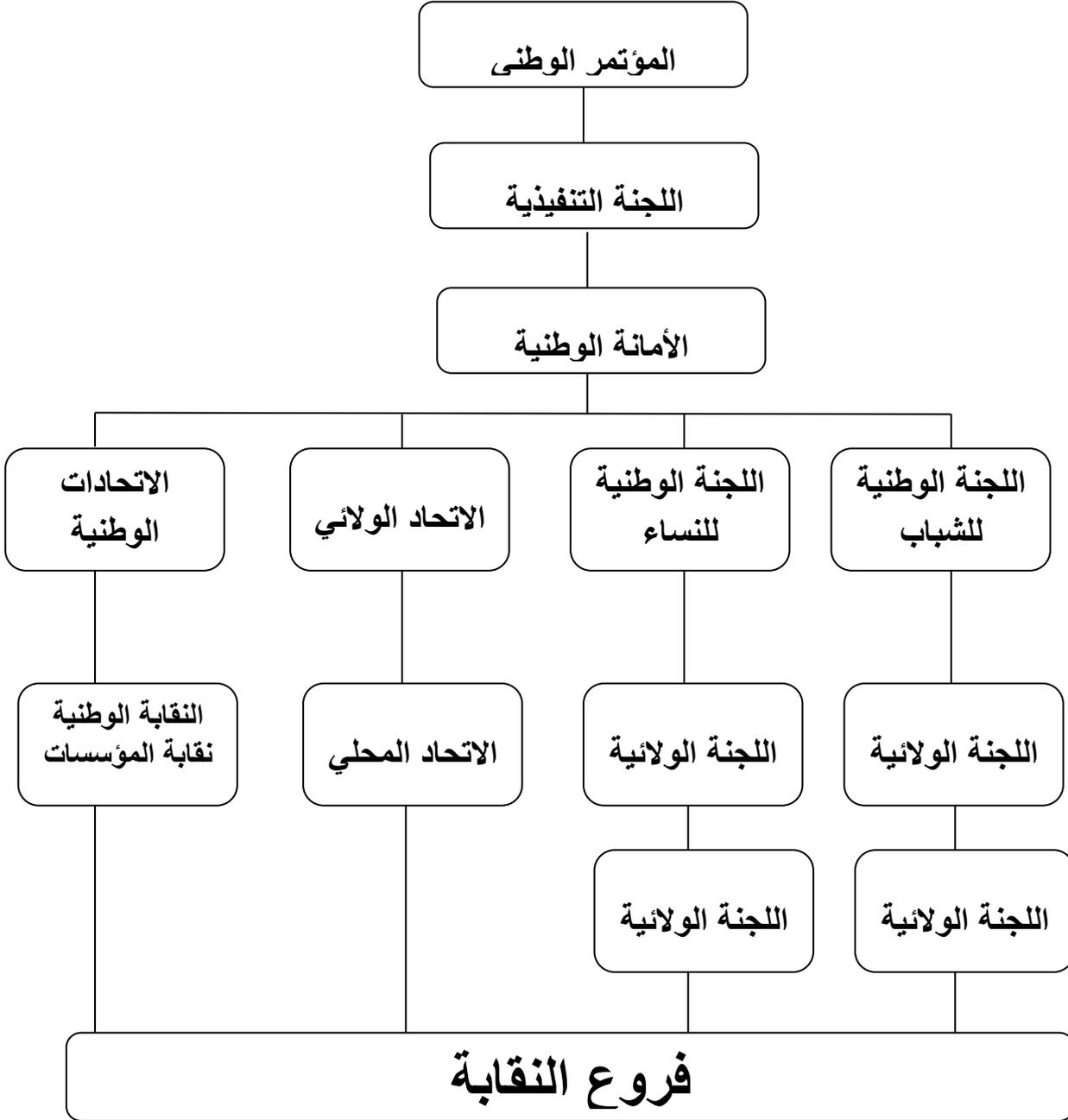
9- تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء النشريات والجرائد وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27/552 ص 16-21.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، المادة 04.

10- المساهمة في الأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمات الاجتماعية بالإضافة للأولية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي.<sup>1</sup>

### هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين



المصدر: شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، واقع أو معرقل للآداء البيداغوجي، دراسة

ماجستير، تخصص موارد بشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010 ص 107.

<sup>1</sup> الاتحاد العام للعمال الجزائريين المادة 04، المرجع السابق.

## خلاصة الفصل:

مما سبق نستنتج أن نضال العمال الجزائري، في بادئ الأمر كان مرتبط بمصالحهم المهنية، فالعمال الجزائريين كانوا غير منظمين، وليس لديهم ذلك النضج الطبقي، فلم يتمتعوا بالفكر النقابي النضالي، ولكن بانخراطهم في النقابات الفرنسية المركزية اكتسبوا المفاوضات النقابية، لكي يتحول نضالهم بعد ذلك إلى نضال سياسي من أجل استقلال الوطن، ذلك بعد التحام النقابة الوطنية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالثورة، حيث كان يغلب عليها الطابع الإصلاحية في أول الأمر ليصبح ذلك النضال ذو طابع ثوري.

وبعد الاستقلال مرت النقابة العمالية الجزائرية بمرحلتين حاسمتين: الأولى متعلقة بالحزب الواحد أي توجد نقابة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبعد المصادقة على دستور 1989 والذي نتج عنه التعددية الحزبية والنقابية فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة، وظهرت هناك نقابات يسمح لها بالتكون والنشاط لكن لا يعترف بها كشريك اجتماعي.

الفصل الرابع

ظروف العمل

أنواع ظروف العمل

آليات تحسين ظروف العمل

أهمية دراسة ظروف العمل

دور النقابة في تحسين ظروف العمل

**تمهيد:**

لقد كان ولا يزال الاهتمام بظروف العمل من أهم محددات نجاح المنظمة فإن ساءت هذه الظروف قد تؤدي بالمنظمة إلى الفشل، فتحقيق الملاءمة بين العامل وبيئة عمله سوف تساعد في تحقيق الزيادة في الانتاج.

لهذا أصبح موضوع ظروف العمل من أهم المواضيع، وهذا يعود إلى وعي الباحثين في مجال الإدارة، ودراسة النتائج المترتبة عن هذه الظروف والتي تنعكس على استقرار العاملين داخل المؤسسة. سوف نتناول في هذا الفصل أهم أنواع ظروف العمل والآليات التي تقوم عليها، ودور النقابة في تحسين هذه الظروف.

## أولاً: أنواع ظروف العمل

## 1- الظروف التنظيمية:

**1- الاتصال وبعد الاتصال:** ظاهرة اجتماعية ديناميكية يقوم بها العمال داخل المؤسسة لتبادل المعلومات ولتحقيق أهدافهم ورغباتهم حيث أنهم يتبادلون المنافع المادية والمعنوية، لما لهذه العملية من أهمية بالغة من خلال أساليبها وأدواتها ووسائلها، ودورها في تحقيق الأهداف.

## أشكال الاتصالات داخل المنظمة:

لكل مؤسسة أهداف تسعى إليها ولتحقيق ذلك يجب أن يكون هناك اتصالات فعالة التي تتفرع على كافة أقسام المؤسسة:

**1- الاتصالات غير الرسمية:** هي الاتصالات النائية بين العمال داخل التنظيم والتي تخرج عن الإطار الرسمي ويمكن أن تكون لها نتائج إيجابية كرفع الروح المعنوية للعمال، كما يمكن أن تكون لها آثار سلبية وتساهم بذلك في إضعاف المنظمة.<sup>1</sup>

## 2-الاتصالات الرسمية: لها 03 اتجاهات:

**أ- الاتصالات النازلة:** وهي الموجهة من الأعلى إلى الأسفل أي من الإدارة العليا إلى العمال المنفذين، ويأخذ هذا الشكل تعليمات وأوامر وتوجيهات تصدرها الهيئة الإدارية، بغرض تنظيم وتوجيه الأعمال.<sup>2</sup>

يهدف هذا النوع من الاتصال لإعطاء توجيهات وتنظيمات دقيقة للعمال عبر وسائل عديدة من بينها: الاتصالات الشفاهية كالأوامر والخطابات والاجتماعات...إلخ.

**ب- الاتصالات الصاعدة:** وهي اتصالات موجهة من الأسفل إلى الأعلى أي من العمال والموظفين إلى الإدارة العليا، وتكون في أغلب الأحيان عبارة عن شكاوى ومطالب وتقارير عن الأداء وظروف العمال وتوضيحات عن بعض النقاط الغامضة في أداء الأعمال، وتكمن أهميتها في أنها تساعد

<sup>1</sup> حسن حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، 2004، ص 273.

<sup>2</sup> زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، منشورات ذات السلاسل، الكويت، ط02، د.ت، ص 615.

الرؤساء على القيام بمسؤولياتهم،<sup>1</sup> في إنجاز أعمالهم وتوجيه وتحفيز مرؤوسيهم وتلبي الاحتياجات الأساسية للعمال والموظفين وتسمح للعمال بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم.

**ج- الاتصالات الأفقية:** ويكون بين الأفراد الذين يحملون نفس المستوى الإداري حيث يتم بإرسال المعلومات وتبادلها، حيث يعتبر وسيلة هامة لتحقيق التنسيق بين مختلف الأقسام الإدارية وغيرها، التي تقع في نفس المستوى التنظيمي، وتعمل على تحسين الإنتاجية والأداء وتؤدي إلى نشوء علاقات صداقة وتعاون.<sup>2</sup>

**2- الإشراف:** إن المشرفون هم الطبقة الوسيطة بين المدراء والعمال، يشرفون عن قرب على تنفيذ الأعمال حسب الأوامر الصادرة عليها من قبل المدراء وملاحظة تحقيقها بواسطة العمال، فهم يمثلون حلقة وصل بين الإدارة التي تمثل منبع الأوامر والتعليمات وبين العمال المنفذين لهذه الأوامر.

أما في المؤسسات الجزائرية لا نجد إلى نسبة قليلة من المشرفين لأن معظمهم عبارة عن عمال ذوي خبرة أو أقدمية في العمل، تحصلوا على مواقع الإشراف عن طريق الترقية.

**أ- وظائف المشرف:** تختلف وظائف المشرف باختلاف التنظيمات.

- **الوظائف الاقتصادية الفنية:** فهي تتمثل في تلك الإجراءات والتوجيهات والتعليمات المتصلة بالإنتاج فهي تركز على تهيئة الظروف الاقتصادية والمادية اللازمة بالقيام بالعملية.

- **الوظيفة الاجتماعية النفسية:** اهتمت الإدارة منذ وقت مبكر بالمحيط الفيزيقي للعمل لاختيار الآلات والوسائل المناسبة للعمل وتوفير أحسن وأنسب الظروف الملائمة للعمل، غير أن الإدارة أهملت الجوانب النفسية والإنسانية للعمال مما جعلها تواجه مشكلات كبيرة ومتعددة، وهذا ما دفع بالتنظيمات الحديثة بالاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال وركزت بذلك على الوظائف النفسية والاجتماعية، كدراسة مشاكل العمال وحلها.

<sup>1</sup> مصطفى عشوي، السس علم النفس الصناعي، التنظيمي المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 146.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 147

**الوظائف الإدارية:** تتعلق بالتنظيم الرسمي منها إيصال التعليمات والقوانين للعمال والمرؤوسين وشرحها لهم والعمل على تطبيقها، كما أن المشرف يقوم بنقل آراء العمال اقتراحاتهم وتقاريرهم حول العمل والإدارة.<sup>1</sup>

من الوظائف الأساسية التي يقوم بها المشرف هي المراقبة، التوجيه، التخطيط فهو يقوم بتنظيم العمل ويزيل الاضطرابات الناشئة عن الظروف الطارئة كما يقوم بمراقبة العمال ويحاول التعرف على طاقتهم وقدراتهم في العمل وتحديد الأساليب الواجب إتباعها.

## 2- الظروف المادية:

**أ- الأجور:** إن الأجر هو العائد الذي يتحصل عليه العامل مقابل مساهمته بعمله، يحصل عليه نظير المجهود الجسماني أو العقلي.

### 1- نظم الأجور:

- **نظام الأجر الزمني:** يتم دفع الأجور وفقا لوحدات زمنية معينة كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ويطبق هذا النظام في المؤسسات التي تهتم بالجودة أكثر من الاهتمام بالكم، ومن سلبيات هذا النظام أن العامل الذي ينتج في زمن قدره ساعة واحدة أكثر من عامل آخر ينتج عدد قليل من الوحدات يتقاضان نفس قيمة الأجر، فهذا يعد عدم الإنصاف في حق العامل النشط، ومن إيجابيات هذا النظام فإنه يرفع الروح المعنوية لدى العمال ويقوي روح التعاون والعمل الجماعي ويعتبر أكثر قبولا لدى العمال والنقابات العمالية لشعورهم لعدم حدوث الاستغلال عند حساب الأجور.

- **نظام الأجر بالإنتاج:** يحدد هذا النوع من النظام معدل الأجر للأداء كل كمية أو حصة معينة من العمل ويتقاضى العاملون بصفة فردية أو كمجموعة، أي أن أجورهم مرتبطة بإنتاجياتهم، كلما زاد الإنتاج زاد الأجر، فهو يشكل حافزا لدى العمال، فمن إيجابياته أن الأجور تمنح على أساس الكفاءة والقدرات الإنتاجية، أي أن كل عامل يأخذ أجره نتيجة لمجهوده الخاص، ومن سلبياته الاهتمام بكمية الإنتاج وإهمال الجودة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> السيد عليوة، تنمية المهارات الإشرافية، إترك للطباعة والنشر، ط01، مصر، 2001، ص 42-46.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج02، 2002، ص 230-266.

- **الحوافز:** تحاول التنظيمات الحديثة قدر الإمكان أن تجذب إليها القوى العاملة من خلال الحوافر التي تستعملها للتأثير على الأفراد، فالحوافز تعتبر قوة دافعة تجعل الأفراد يعملون ويبدلون أقصى جهودهم للحصول عليها.

#### أنواع الحوافز:

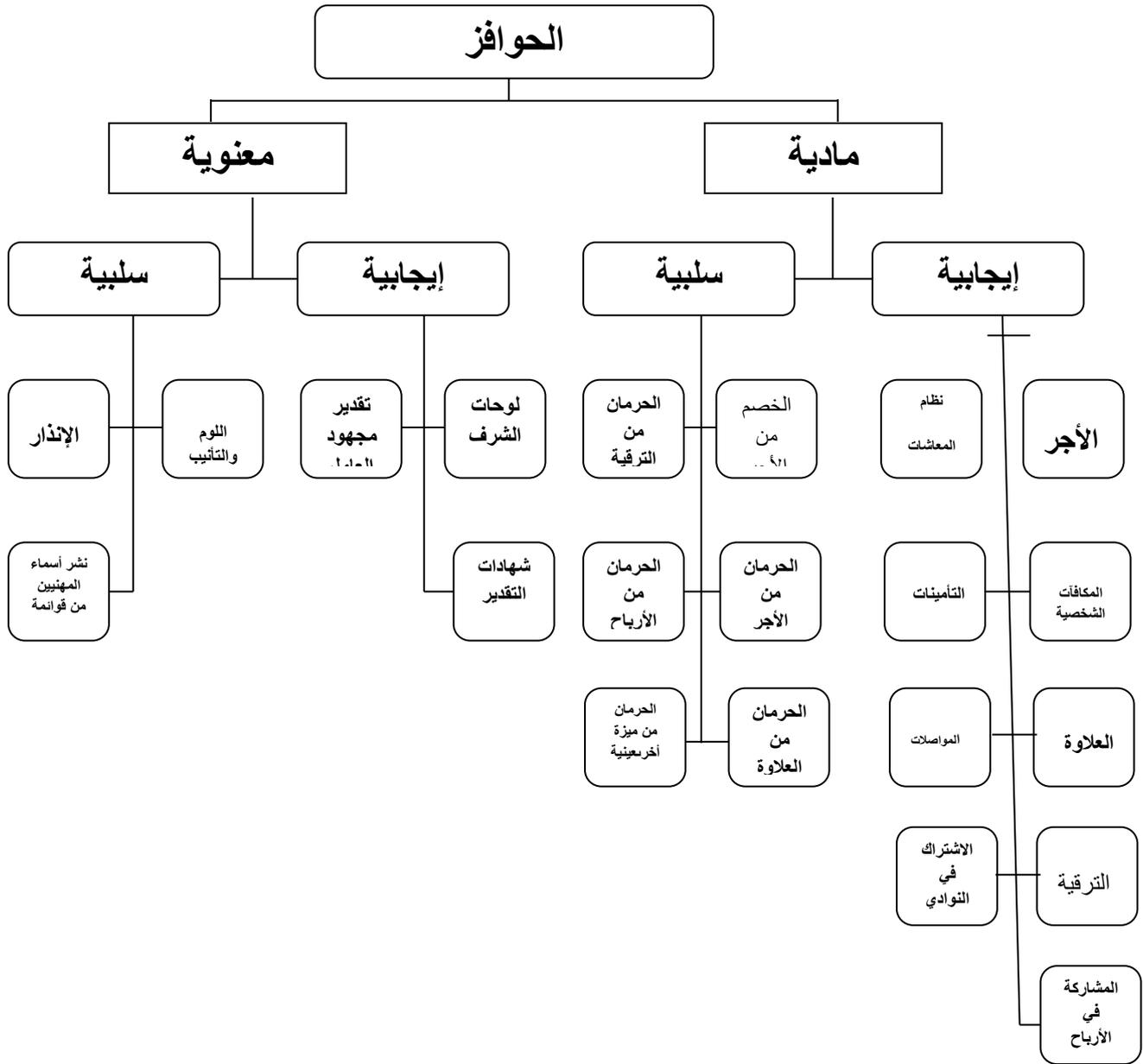
- **الحوافز المادية:** وهي التي تشبع الحاجات المادية للإنسان، وتأخذ صورا وإشكالات كالمكافآت والمشاركة في الأرباح وتقديم امتيازات، وهناك أيضا حوافز تأتي على شكل عقوبات عندما يخطئ العامل، كالحرمان من المكافآت.

- **الحوافز المعنوية:** هي التي تشبع حاجات الإنسان الذاتية والاجتماعية مثل الحاجة إلى التقدير والاحترام وأيضا الترفيه والإشراف وتقدير مجهود العمال.

بغض النظر عن كون الحوافز إيجابية أو سلبية فكلها تؤدي للوظيفة ذاتها للعمال، وحثهم على تقدير أحسن ما لديهم من أداء.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة، د.ت، ص 75-76.

## شكل يمثل أنواع الحوافز



المصدر: جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية

لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الإبراهيمية، 2003، ص 285

## ظروف العمل الاجتماعية:

"إذا كانت الظروف المادية والطبيعية تتحاجم الإنسان في كيانه الجسدي بما في هذه الظروف من جوانب فيزيولوجية كيميائية وبيولوجية فإن ظروف العمل الاجتماعية تتحاجم الإنسان في كيانه النفسي وقد تبين من خلال تجارب هاوشورن أن ظروف العمل الاجتماعية لا تقل أهمية عن ظروف العمل المادية والطبيعية والفيزيائية، فتوفير الخدمات الاجتماعية (من تغذية ومسكن ونقل) والرفاهية

الاجتماعية للعمال وتوفير جو عمل يمكنهم من إقامة علاقات إنسانية واندماج الفرد مع الجماعة وإحساسهم بالأمن والاستقرار أكيد له أثر بالغ في تحسين أداء العامل في مكان عمله، لذلك سنبرز في هذا الفصل أهم ظروف العمل الاجتماعية وهي كالآتي:

### الخدمات الاجتماعية:

توجد عدة مقومات من شأنها خلق جو من الثقة والتعاون المشترك بين العاملين وبينهم وبين الإدارة بما يكفل في نهاية الأمر تحسين علاقات العمل بالمؤسسة ورفع معنويات العمال بما ينعكس أثره على تحسين أدائهم، وهي تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة لعمالها بهدف سد احتياجاتهم الاجتماعية، وتتمثل أساسا في خدمة العمل والنقل والإطعام والسكن.

### التغذية:

تؤثر التغذية على مختلف عناصر المجتمع نتيجة التأثير في صحة ونشاط أفرادهم وقد اهتم العديد من الباحثين بأهمية الغذاء في زيادة إنتاجية العامل، إذ تأتي الطاقة التي يستفيد منها المرء في العمل من الغذاء الذي يتناوله، فبدون غذاء أو بغذاء غير كاف سواء كما ونوعا تقل قدرة العامل على العمل، ونظرا لأهمية موضوع التغذية لم تهمل المؤسسات هذا الجانب، كيف توفر مطاعم للعمال تقدم وجبات بأسعار رمزية، أو أنها تقدم تعويضا ماديا يدمج ضمن أجل العامل.

يغرف بتعويض القففة، يستفيد منه العامل وفقا لعدد أيام العمل خلال الشهر (22 يوم) حسب ما نصت عليه مختلف تشريعات العمل.

**النقل:** في ظل التغيرات الحاصلة من توسع المدن والنزوح الريفي والكثافة السكانية، تفاقمت مشكلة النقل، وأصبحت بمثابة قيد يواجهه العامل في كيفية الوصول إلى مكان عمله والعودة منه، ولهذا تجد المؤسسات نفسها ملزمة بتوفير وسائل نقل للعمال، عن طريق شرائها لمجموعة من الحافلات أو بتعاقدتها مع إحدى شركات النقل لنقل عمالها، من وإلى العمل، وفي حالة غياب الحلين السابقين، تجد المؤسسة نفسها مجبرة بقوة القانون على دفع تعويض عن النقل يدمج ضمن الأجر الشهري للعامل وفقا لعدد أيام العمل في الشهر (22 يوم).

**السكن:** الإنسان بطبيعة الحال يبحث دوماً عن الاستقرار وأول ما يهدف إليه هو الحصول على سكن آمن يتوفر على المتطلبات الضرورية للحياة، يضمن من خلاله استقرار حياته وحياة عائلته، ولما للسكن من الآثار الإيجابية على الحالة النفسية للعامل، وتهتم المؤسسات بتوفير الإسكان لعمالهم، خاصة منهم المتقلدين للمناصب الحساسة التي تفرض قربهم من أماكن العمل، وترغبهم للعمل فقط، فتوفير المؤسسة السكن الصحي والملائم لعمالها إنما هو دليل على اهتمام الإنساني والاجتماعي بالعنصر البشري، بتكاليف نقلهم، انخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعيين المزمنة".

### العلاقات الإنسانية:

"تتكون العلاقات الإنسانية عن التفاعلات التي تربط العمال بعضهم (في إطار الجماعة) وبالمسؤولين المباشرين (الرؤساء) وبالإدارة عموماً وهذه العلاقات أثر كبير على أداء العمال وأداء الأستاذ الجامعي هذا ما نوضحه من خلال العناصر التالية:

**العلاقة بجماعة العمل:** تعرف الجماعة بأنها جمع من الناس يتفاعلون مع بعضهم البعض بطريقة منظمة على أساس وجود توقعات مشتركة لكل منهم حول سلوك كل من الأفراد الآخرين.<sup>1</sup> وتتبع أهمية دراسة الجماعة في إطار العمل من الدور الكبير الذي تلعبه في التأثير في مدركات وسلوكيات أعضائها فالتجارب التي أجريت في القرب حول علم الاجتماع، بينت لنا أن انتماءنا إلى جماعة، له تأثير كبير على مواقفنا ودوافعنا وسلوكياتنا أكثر من أية ظاهرة أخرى، فالجماعة يمكن لها أن تؤثر على مدركات، ومفاهيم وتصرفات الفرد من خلال ما تسيطر عليه من مثيرات ومدعمات تحيط بالفرد وتشكل جزءاً من واقعه الاجتماعي.

ويعرفها "فرن ويز" الجماعة بأنها مركب من العلاقات الوثيقة بين أعضائها وتمتاز بالخصائص التالية:

1- هوام نسبي.

2- منظمة على أساس تقسيم الوظائف بين أعضائها.

3- توقع شعارات نفسية تتخذ كرموز للجماعة وتتغلغل في الحياة الداخلية لأعضائها.

4- استقرار التقاليد والعادات ونموها، كلها تقدمت الجماعة في السن.

<sup>1</sup> سلمى لحر، أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2013، ص 57.

5- التفاعل مع الأنماط الاجتماعية الأخرى.<sup>1</sup>

## العلاقة بنظام المؤسسة:

تحدد علاقة العامل بنظام المؤسسة بمدى ولائه وانتمائه لها، حيث ينعكس توافق العامل مع ظروف عمله على علاقته بالمؤسسة ونظامها، فالرضا عن العمل يضمن العلاقة الحسنة مع النظام الهيئات الإدارية بالمؤسسة كما أن الإدارة المؤسسة دورها في تحديد طبيعة العلاقة بينهما وبين العامل عن طريق الأنظمة والعقوبات المعروضة ودرجة مقاومة نشاطات النقابات العمالية.

**العلاقة بالرؤساء:** يعتبر الرئيس أخطر عمالا في البيئة السيكلوجية، لأنه يمثل الإدارة العليا في نظر مرؤوسيه كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران بشكل مباشر في سلوك ودافعية من يديرهم ويشرف عليهم إضافة إلى تأثيره على ديناميكية وفعالية جماعات العمل.<sup>2</sup>

## ثانيا: آليات تحسين ظروف العمل

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها وبالتالي على الإنتاجية لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيض من هذه الظروف قدر الإمكان وهذه مجموعة من الأساليب المقترحة.

- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية.

- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة لأن ذل يخلف جوا من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة.

- يجب أن يكون المصنع نظيف ومريحا من حيث الإضاءة والتهوية وخاليا من الضوضاء والغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلبا على العمال.

<sup>1</sup> مومية عزري، ظروف العمل والرضا المهني للمعلم، رسالة مجاستير، جامعة قسنطينة، 2007 ص 61.

<sup>2</sup> سلمى لحم، المرجع السابق، ص 60.

- توفير المؤسسة للسكن الصحي الملائم لعمالها بالإضافة إلى طلب العمل الذي يقدم الخدمات العلاجية للعمل، وهذا يعمل على رفع معنوياتهم وتقليل تكاليف نقلهم وانخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية.
- التشديد على الخدمات التي تقدم الرفاهية العامل وأسرتهم، حيث أن ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجها.
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطوره وتعديله من وقت لآخر.
- تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل البشري ومشاكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة.
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين.
- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.<sup>1</sup>

### ثالثا: أهمية دراسة ظروف العمل

- قيمة العمل وأثره في حياة الأفراد وعلاقتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وانعكاس تلك العلاقات على المجتمع بصفة عامة وأثره على نفسية الإنسان.
- كذلك ما تسببه الآثار السلبية: لظروف العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالعوامل التنظيمية التي تؤثر على الإنجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام.
- أن الآثار السلبية لظروف العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته وإنما تمتد لتمثل المؤسسات التي يعمل بها أيضا وتعيق مسيرتها الوظيفية المالية والمستقبلية عن العمل والتطوير.
- ظروف العمل ينبغي أن ينظر عليها بصفاتها علما يحاول تطير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله كروية شاملة وبعيدة لتطير أداء مؤسسات المعلومات بشكل عام بزيادة كفاءة العاملين

<sup>1</sup> دمري أحمد، المساهمة في دراسة ظروف العمل، المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د.ت، ص 69.

عنها لاسيما في العام العربي الذي لم يوجه اهتمامات بعد إلى البعد التنظيمي والنفسي للعاملين وتأثيره على العاملين والمؤسسات في تحقيق أهدافها لأن تخطيط أي مؤسسة وتطويرها لا يتم بمعزل عن عمالها وتفهم تأثير ظروف العمل على العاملين فيها لأنهم جزئي من نظام المؤسسة الذي تنفذ أهدافها من خلاله.

- وبالمقابل توفر ظروف عمل جيدة قد تدفع الفرد نحو الانجاز والتفوق وتكون حافزا له لتحقيق أهدافه وتحفزه للعمل لاعتقاد الفرد أنها أساس وجوده إلا أن دراسة ظروف العمل في أي مؤسسة لكل الأحوال لها فوائد عديدة أو بوصفها مؤشرا حقيقيا لتفسير سلوك العاملين سواء كان سلبا وإيجابا لتقديم التوصيات اللازمة لتقليل النواحي السلبية في سلوك العاملين وتنمية وتطوير النواحي الإيجابية التي تنتج من مستوى محدد مفيد من الظروف على السلوك الشخصي للعاملين وعلى مستوى العمل.<sup>1</sup>

#### رابعا: دور النقابة في تحسين ظروف العمل

تعتبر النقابة شئ مهم وفعال في حياة العامل فهي بمثابة حلقة وصل بين العمال وارباب العمل وبناء عليه فأن للنقابة دور مهم في المنظمة ويمكن حصره في مايلي:

##### 1- المساومة الجماعية

باعتبار ان النقابات كامثل للعاملين فهي تمارس المساومة الجماعية كامثل للعمال ازاء الادارة اذ انها تؤمن للأعضاء فرص لتحاور الجماعي بدل من مواجهة الفرد العامل بمفرده بالمطالبة بحقوقه لذا فان النقابة تعطي قوة تساومية اكبر من قدرة الافراد بدافع عن حقوقهم أما م ادارة المنظمة.

##### 2- الاشتراك مع ادارة المنظمة

تشارك المنظمة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل مع النقابة مثل تحديد نوعية التغيرات التي التي في اطار الاعمال المتعلقة بشؤون تلك العلاقات ومستويات الاداء وغيرها من المجالات التي ترتبط بمصالح العاملين.

##### 3- الدفاع عن مصالح العاملين

<sup>1</sup> دمري أحمد، المساهمة في دراسة ظروف العمل، المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 69.

-تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال حيث تمارس دورها كامثل للعامل والتي تدافع عن العمال من الاجراءات التعسقية التي تمارسها ادارة المنظمة او عند تعرضه لاي قرار غير منصف لحقوقه ومصالحه للعمل.

#### 4- تحسن مستويات الاجور وظروف العمل

وهنا تسعى النقابات العمالية الى تخفيض ساعات العمل الاضافي وتخفيض عدد الايام الاسبوعية وزيادة معدلات الاجور الاضافية وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة حيث تركز على ما هو مرتبط بمصالح العمال.

#### 5- تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية للعاملين

ويتم من خلال مجموعة من الانشطة كالتقديم القروض او التعويضات او الجمعيات الاستهلاكية او جمعيات الاسكان ودور الحضانة.

#### 6- التشغيل والتدريب وتوفير التامين من البطالة

تقوم النقابات العمالية بتوفير فرص تشغيلية وتدريبية لأعضائها كما تسعى النقابات الى تامين فرص لهم.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خذير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرسة، إدارة الموارد البشرية، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ط05، ص 205.

**خلاصة الفصل:**

إن الحديث عن تحسين ظروف العمل وضرورة العمل على تحسين هذه الأخيرة لمصلحة كل من الإنتاج والعامل في نفس الوقت، فالمعروف أن تحسين ظروف العمل يقلل كراهية العامل للعمل وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاج، لكن ليس شرط زيادة النتاج فقط وإنما التحسينات التي تدخلها الإدارة على ظروف العمل، تستهدف توفير راحة للعمال وتعود عليهم بالفائدة لا تقل عما تعود به على الإنتاج، بل إن الاهتمام الإدارة براحة العاملين وإرضائهم هو الدافع الأول وراء اهتمامها بإدخال هذه الحالة سوف يرتفع الإنتاج حتى لو لم تتم تحسينات فعلية كبيرة في ظروف العمل.

الفصل الخامس  
الجانب التطبيقي  
للدراصة

مجالات البحث

أدوات جمع البيانات

العينة وكيفية اختيارها

تفريغ البيانات وتحليلها

نتائج البحث

## تقديم عام عن مديرية التجارة لولاية تبسة

مديرية التجارة لولاية تبسة هي إحدى المديريات التنفيذية الولائية وهي تنظيم إداري يخضع لوصاية وزارة التجارة نظرا لأهمية الأداء لا سيما في مجال عمليات الرقابة الميدانية (الممارسات التجارية، النوعية وقمع الغش) خاصة وأن الجزائر على أبواب الدخول إلى المنظمة العالمية للتجارة، الأمر الذي يستدعي مزيدا من العمل بغية الوصول إلى تنظيم السوق الوطنية بما يسمح بإرساء شراكة فعالة مع بقية الدول في المجال التجاري.

تتمثل مهام المديرية الولائية للتجارة في تنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميادين التجارة الخارجية والمنافسة وحماية المستهلك وقمع الغش وتنظيم النشاطات التجارية والمهن المقننة والرقابة الاقتصادية وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث الموالية

### عموميات حول مديرية التجارة

#### أولا: نشأة مديرية التجارة لولاية تبسة

جاء التقسيم الإداري لعام 1974 والذي تحولت بموجبه دائرة تبسة إلى ولاية بعدما كانت إقليميا تابعة إلى ولاية عنابة وبما أن عدد التجار وصل إلى 17050 من طبيعي ومعنوي حسب الإحصائيات موزعين إلى غاية 31 ديسمبر 2006 خاصة بالمناطق الحضرية بمعدل 01 تاجر إلى 05 تجار لكل 100 ساكن حسب الكثافة السكانية.

ونظرا لاتساع الرقعة الترابية للولاية وموقعها الحدودي وكافة المبادلات التجارية وتنوعها أدت الضرورة لإنشاء ما يعرف بمديرية المنافسة والأسعار التي تنصب كافة مهامها على الاستمرار والتحسين الدائم لمجالات التجارة التي ترقى جودة المنتج الوطني.

ونظرا للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته الولاية، تغيرت تسميتها سنة 2005 لتصبح مديرية التجارة ولقد ركزت هذه المديرية نشاطها في المحافظة على استمرارية تموين السوق والنظافة واحترام شفافية المعاملات التجارية وقواعد المنافسة الحرة.

#### ثانيا: تعريف مديرية التجارة لولاية تبسة

أنشأت مديرية التجارة سنة 1974 أين شغلت هذه المديرية حيزا استراتيجيا ساعد على تأدية مهامها في أحسن الأحوال، إذ تقع ضمن جملة من المؤسسات العمومية المهمة الأخرى كشركة مناجم الفوسفات SOMIPHOS مديرية الصحة والسكان، مركز التعليم والتكوين عن بعد، مديرية الضرائب، مديرية الخزينة العمومية... الخ ويعتبر موقع مديرية التجارة موقعا مهما في ولاية تبسة، إذ يسمح لها بسهولة التنسيق مع المصالح الأخرى، إذ يحدها من الشمال جملة من المؤسسات التعليمية ومن الشرق شركة SOMIPHOS، أما غربا فيحدها طريق جبل الجرف أما جنوبا فالعديد من المجمعات التجارية، وتتربع هذه المديرية على مساحة تقدر بـ 1000 م<sup>2</sup>، وتؤدي المديرية دور محوري في محاربة كل المخالفات التي من شأنها المساس بالتجارة وعرقلة رقي المنافسة.

توظف مديرية التجارة 164 موظف منهم 109 عون ينتمون إلى السلك التقني 55 عون ينتمون للأسلاك الإدارية أي أن ما يقارب 67% من أصل الموظفين التابعين لمديرية التجارة بالولاية يمارسون الأعمال المنوطة بهم ميدانيا، ويتوزع إجمالي العمال على 05 مصالح و 13 مكتب.

### ثالثا: دور، أهمية وأهداف مديرية التجارة لولاية تبسة

هناك عدة مهام وأدوار تقوم بها مديرية التجارة للعمل على حماية القواعد المتعلقة بالمنافسة والممارسات التجارية وحماية المستهلك وقمع الغش.

#### 1- دور مديرية التجارة لولاية تبسة

تقوم مديرية التجارة بدور فعال والمتمثل في:

- تسهر على العمل على حماية القواعد المتعلقة بالمنافسة طبقا لشرط التنافس السليم الصادر بين المتعاملين كما تقترح ملائمة التنظيم في ميدان المنافسة والأسعار والنوعية والجودة وتنظيم التجارة تسهر على تطبيق كل النصوص ذات الطابع التشريعي والتنظيمي المتعلقة بالأسعار والمنافسة والنوعية والتنظيم التجاري.
- تساهم في تطوير قانون المنافسة والترقية في ميدان الإنتاج والتوزيع تتابع تطورات الأسعار ومؤشرات الإنتاج والاستهلاك، تطبيق سياسة مراقبة الأسعار والممارسات التجارية المضاربة الكبرى، تتابع تسيير الشؤون القانونية والمنازعات القانونية المرتبطة بأعمال مراقبة الجودة وقمع الغش، التقييم والرقابة المستمرة على المستوى المحلي لمنظومة الإعلام مع منظومة الإعلام الوطنية بشأن الأسعار وتطوراته ومبررات السوق ووضع تقديم

- مساعدتها للمتعاملين الاقتصاديين وجمعيات حماية المستهلك، تشارك مع الهيئات المعنية في الدراسة والتحقيق لإعداد المقاييس العامة والخاصة في مجال النظافة والأمن والتي تطبق على المنتجات والخدمات.
- فرض عقوبات على الممارسات المنافية للأنشطة والخدمات.
  - فرض عقوبات على الممارسات المنافية للأنشطة التجارية.
  - دعم التنسيق مع قطاع التجارة والضرائب للحماية من أخطار التهرب الضريبي.
- ## 2- أهمية مديرية التجارة

وتتمثل أهمية مديرية التجارة في حرصها على ضبط المخلفات التجارية واتخاذ الإجراءات ضد مرتكبيها ومن بين هذه المخالفات:

- مراقبة المخالفات المتعلقة بشفافية الممارسات التجارية: وتتمثل أهمها في
  - عدم الإعلام بالأسعار.
  - عدم الفوترة (الشراء والبيع دون فاتورة).
  - بيع المواد الأولية على حالتها الأصلية.
  - عدم احترام الأسعار المقننة.
  - الاستفادة من هوامش مخفية.
- مراقبة المخالفات المتعلقة بالخدمات: وتتمثل أهمها في
  - تطبيق أسعار غير شرعية للمواد الخدمائية التي لا زالت أسعارها محددة.
  - مراقبة المخالفات الخاصة بالممارسات التجارية غير الشرعية.
  - ممارسة نشاط تجاري خارج موضوع التجارة الشرعية.
  - رفض البيع.
- مراقبة المخالفات المتعلقة بالممارسات التجارية التدليسية: وتتمثل أهمها في
  - تحرير فواتير مزورة.
  - محاربة المخالفات المتعلقة بالتهرب الضريبي.
  - رفض تقديم الوثائق.
  - معارضة وعرقلة عمليات المراقبة.

### 3- أهداف مديرية التجارة

وتتمثل أهداف مديرية التجارة فيما يلي:

- متابعة تموين السوق بالمواد الإستراتيجية لتفادي أي تذبذب ومعالجته في الوقت المناسب.
- تنظيم الأنشطة التجارية بالتنسيق مع الجمعيات المحلية في إطار التدعيم التجاري.
- تأطير سوق الجملة للخضر والفواكه.
- تطبيق البرامج المعدة في ميدان مراقبة الممارسات التجارية ومراقبة النوعية والنظافة مع المصالح المساعدة.
- مراقبة نوعية المواد المستوردة ومدى مطابقتها على مستوى الحدود.
- تحقيق رفاهية المستهلك من خلال حماية أمنه وصحته من حيث المواد الاستهلاكية.
- توفير الحاجيات الضرورية في أحسن الظروف.
- ترقية الجودة وإعلام المستهلك وترقية الاقتصاد الوطني.

#### رابعا: وظائف مديرية التجارة

تقوم مديرية التجارة بولاية تبسة بجملة من النشاطات التي تسير مصالحها الداخلية وتهدف هذه النشاطات إلى تطبيق القوانين التي تأسست من أجلها مديرية التجارة، وتمثل هذه النشاطات فيما يلي:

#### 1- تنظيم السوق وتأطير النشاطات التجارية

وتتمثل هذه الإجراءات في:

- الاستمرار في عملية المتابعة وتأطير سوق الجملة للخضر والفواكه للولاية.
- السهر على متابعة كلف الأسواق الموازية عبر تراب الولاية إلى غاية القضاء عليها والتقليص منها.
- التنسيق مع المصالح الخارجية (كدراسة ملفات التجارة وملفات الأسعار).
- متابعة ملف المنتخبين المحليين عبر تراب الولاية.
- متابعة ميكانيزمات الأسواق فيما يتعلق بالمواد ذات الاستهلاك الواسع ومواد البناء.

#### 2- متابعة ودراسة الأسعار: والمتمثلة في:

- متابعة تطور الأسعار أسبوعيا لجميع المواد الغذائية واسعة الاستهلاك والخضر والفواكه واللحوم الحمراء ومواد البناء وكذلك أسعار الخضر بالجملة.
- إعداد تقرير شهري لدراسة وضعيات السوق ومعاينة تطور الأسعار.
- إعداد مؤشرات تطور الأسعار شهريا.

### 3- مراقبة النوعية وقمع الغش

- ممارسة نشاط المراقبة بجميع القطاعات على جميع المستويات وعبر تراب الولاية وتدعيم نشاط الولاية بالمنتجات ذات الاستهلاك الواسع.
- إعلام المتعاملين الاقتصاديين عبر جميع وسائل الإعلام حول مدى احترام النصوص القانونية المتعلقة بحماية المستهلك وتدعيم نشاط الفرق وتدعيم نشاط شبكة الطوارئ بالتنسيق مع المصالح الأخرى: بلدية، فلاحية... الخ.

### 4- المساهمة في حماية المستهلك

- تسهر مديرية التجارة بولاية تبسة على حماية المستهلك من خلال تطبيق القوانين والتدابير التي أقرها المشرع من أجل حماية سلامته وأمنه وصحته.

#### ● حماية حقوق المستهلك

- حقوق المستهلك الأساسية مكفولة بمقتضى أحكام القوانين التي أقرها المشرع الجزائري حيث تعمل مديرية التجارة على تطبيقها، من خلال مراقبة أي نشاط من شأنه الإخلال بتلك الحقوق أو على الأخص الحقوق التالية:

- الحق في الصحة والسلامة عند استعماله العادي للسلع والخدمات.
- الحق في الحصول على المعلومات والبيانات الصحيحة عن السلع والخدمات التي يشتريها أو يستخدمها أو تقدم إليه.
- الحق في الاختيار الحر للسلع والخدمات التي تتوفر فيها شروط الجودة المطابقة للمواصفات.
- الحق في احترام القيم الدينية والعادات والتقاليد.
- الحق في الحصول على المعرفة المتعلقة بحماية حقوق المستهلك ومصالحه المشروعة.
- الحق في المشاركة في جمعيات حماية المستهلك.
- الحق في رفع الدعاوى القضائية عن كل فعل من شأنه الإخلال بحقوقه أو الإضرار بها أو تقييدها.
- وللمستهلك عدة حقوق كفلها القانون، وهي:
- حق المستهلك في إرجاع السلعة مع رد قيمتها أو إبدالها أو إصلاحها بدون مقابل في حال اكتشاف عيب فيها أو كانت غير مطابقة للمواصفات القياسية المقررة أو الغرض الذي تم التعاقد من أجله.

- حق المستهلك في الحصول على سلعة كاملة الجودة وغير مغشوشة.
- حق المستهلك في وجود البيانات المتعلقة بالسلعة على العبوة أو الغلاف، نوع السلعة وطبيعتها ومكوناتها وغيرها من البيانات الأخرى.
- حق المستهلك في الحصول على كافة الضمانات التي يقدمها المنتج وفي حصوله على سلعة بديلة.
- ومن هذا المنطلق فإن نقطة البداية الأولى لحماية حقوق المستهلك تبدأ من المستهلك نفسه وتنتهي إليه.

### ● التوعية والإرشاد والإعلام

من منطلق الدور الحيوي والفعال لمديرية التجارة، وما تؤديه من خدمات هامة للمواطنين والمستهلك بصفة عامة في محاربة كل ما يتعلق بالغش التجاري، والتقليد في المنتجات الاستهلاكية وانطلاقاً من حماية حقوق المستهلك التي تتطلب تثقيف المستهلك وتوعيته بحقوقه المشروعة، حتى لا يقع فريسة للسلع المقلدة والمغشوشة التي يتعامل بها معدومي الضمير والإنسانية، وحتى يساهم المواطن في محاربة كل صور الاستغلال والابتزاز والغش والتدليس تقوم مديرية التجارة عن طريق وسائل الإعلام يوميا في الإذاعة الجهوية بولاية تبسة بإرشاد وتوجيه المستهلك حول طبيعة السلع والخدمات التي يستعملونها في حياتهم اليومية، إضافة إلى توجيهه، إرشاد وتوعية المستهلكين بالمخاطر والأضرار الكبيرة الناتجة عن السلع المقلدة والمغشوشة.

### ● الرقابة على الأسواق والمنتجات

تقوم مديرية التجارة بالرقابة الدورية والمتخصصة، للتفتيش لمنع التدليس والغش التجاري والقيام بعمليات التحقيق والبحث والتحليل للتحقق من سلامة السلع وأمان استخدامها وإخضاعها للفحص المخبري، والبحث عن التجاوزات التجارية، والاهتمام بمدى مطابقة السلع المتواجدة والواردة إلى الأسواق بالمواصفات، والتعليمات الفنية الإلزامية ذات العلاقة والتحليل للنتائج ورفع التوصيات للجهات ذات العلاقة لاتخاذ التدابير اللازمة، كما تعمل على تطوير برامج ومواد توعية للمستهلك، والرد على الشكاوى الفردية وحل النزاعات بين المستهلكين والتجار، فمن مهام مديرية التجارة مكافحة الغش التجاري، حيث تختص مديرية التجارة ووفقا للقانون بمباشرة المهام التالية:

- تنظيم ومراقبة الأسواق واتخاذ التدابير اللازمة لحماية المستهلك ومكافحة الغش التجاري، حيث تقوم بعمليات رقابية على الأسواق والمنشآت التجارية والمحلات والمستودعات للتحقق من سلامة المعروض من المواد

التموينية والسلع الاستهلاكية من حيث جودتها وصلاحياتها للاستهلاك وضبط المخالفات وفقا لقانون حماية المستهلك وقمع الغش.

- القيام بزيارات دورية مفاجئة للمنشآت التجارية والمستوردين ومحلات العرض وسحب عينات من المواد والسلع لإخضاعها للفحص المخبري للتأكد من مدى المطابقة للمواصفات القياسية المعتمدة واللوائح الفنية.
- التفتيش على السلع في الأسواق والتحقق من الالتزام بأحكام التشريعات التي تهدف إلى حماية المستهلك منها الرقابة على بطاقة البيان للسلع التي لا تحمل بطاقة بيانها باللغة العربية أو الفرنسية أو الانجليزية.
- المتابعة المستمرة واقتراح التوصيات بشأن التغييرات اللازمة في قوانين حماية المستهلك بما يضمن توفير مستوى مناسب من الحماية للمستهلك وفقا للشروط المحليّة والدولية.
- التركيز بشكل خاص على القضايا الخاصة بحماية المستهلك، التوعية والإرشاد وإعداد ورشات العمل واللقاءات، والمحاضرات، والنشرات التثقيفية لنشر الوعي الاستهلاكي لدى المواطن بمسانده أجهزة الإعلام المختلفة.

- تلقي الشكاوي من مختلف أنواع المستهلكين والتحقق منها ومتابعتها وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- التقارير الدورية الشهرية والسنوية بشأن حركة الرقابة على الأسواق وأنواع الغش والمخالفات المرصودة.
- التعاون مع المؤسسات ذات العلاقة لضمان تطبيق قوانين حماية المستهلك وقمع الغش.
- متابعة الالتزام بوضع بطاقة الأسعار على السلع المعروضة بالمحلات التجارية.
- استكمال إجراءات التحقيق والمصادرة والحجز وسحب العينات للفحص والتحليل وإحالة المخالفين بعد استكمال الإجراءات النظامية إلى القضاء للنظر فيما يقضي به القانون بحق المخالفين.
- تلقي الشكاوي والنظر في شكاوي المغالاة في الأسعار والاحتكار.
- مصادرة السلع التي تشكل خطورة على مستخدميها وخاصة الأطفال.

## ثانياً: علاقة مصالح مديرية التجارة مع المصالح الإدارية الأخرى

تعمل مديرية التجارة على تنسيق العلاقات مع مختلف المصالح الإدارية الأخرى بما يسمح به القانون، وذلك من أجل الوصول إلى فعالية أحسن في القيام بكافة المهام الملقاة على عاتقها وتمثل هذه المصالح في:

### 1- مع الجهات القضائية (العدالة)

فيما يخص العلاقة التي تربط مصالح مديرية التجارة مع السلطات القضائية فهي في تحسن مستمر مع الإشارة إلى وجود بعض النقائص المتعلقة بالتأطير في مجال تمثيل المصالح لدى المحاكم خاصة فيما يخص القضايا المتعلقة بعمليات المراقبة للممارسات التجارية ومراقبة النوعية، حيث تتمثل أساساً هذه العلاقة في الملفات الكثيرة التي ترسلها مصلحة المنازعات والشؤون القانونية بالمديرية إلى كافة الجهات القضائية وذلك حسب اختصاصها الإقليمي، حيث تتم متابعة معالجتها واستخراج منطوق الأحكام الخاصة بها

### 2- الفرق المختلطة

#### أ- الفرقة المختلطة (تجارة، ضرائب، جمارك)

وتسهر هذه الفرقة على مراقبة نشاط الممارسات التجارية للمستوردين ومحاربة الممارسات المنافية وفق برنامج عمل مسطر محضر مسبقاً.

#### ب- الفرقة المختلطة (تجارة، بيطرة، الصحة النباتية)

وتسهر هذه الفرقة على مراقبة المخالفات التي تخص مخاطر استهلاك المنتوجات الغذائية بمختلف أنواعها وبالأخص اللحوم بمختلف أنواعها والأسماك وكذا الخضراوات الطازجة والمجمدة وأيضا الأنشطة الخاصة بالإطعام.

#### ج- الفرقة المختلطة (تجارة، صحة)

وتسهر هذه الفرقة على مراقبة المتعاملين الاقتصاديين المتدخلين في مجال قطاع المنتجات الصيدلانية وشبه الصيدلانية والوقوف على مطابقة هذه المنتوجات للقوانين والمراسيم المعمول بها.

#### د- الفرقة المختلطة (تجارة، قياسات قانونية)

وتسهر هذه الفرقة على مراقبة آلات وأدوات وأجهزة القياس المختلفة والتأكد من مطابقتها وخضوعها الدوري للمراقبة والمصادقة من طرف مصالح القياسات القانونية.

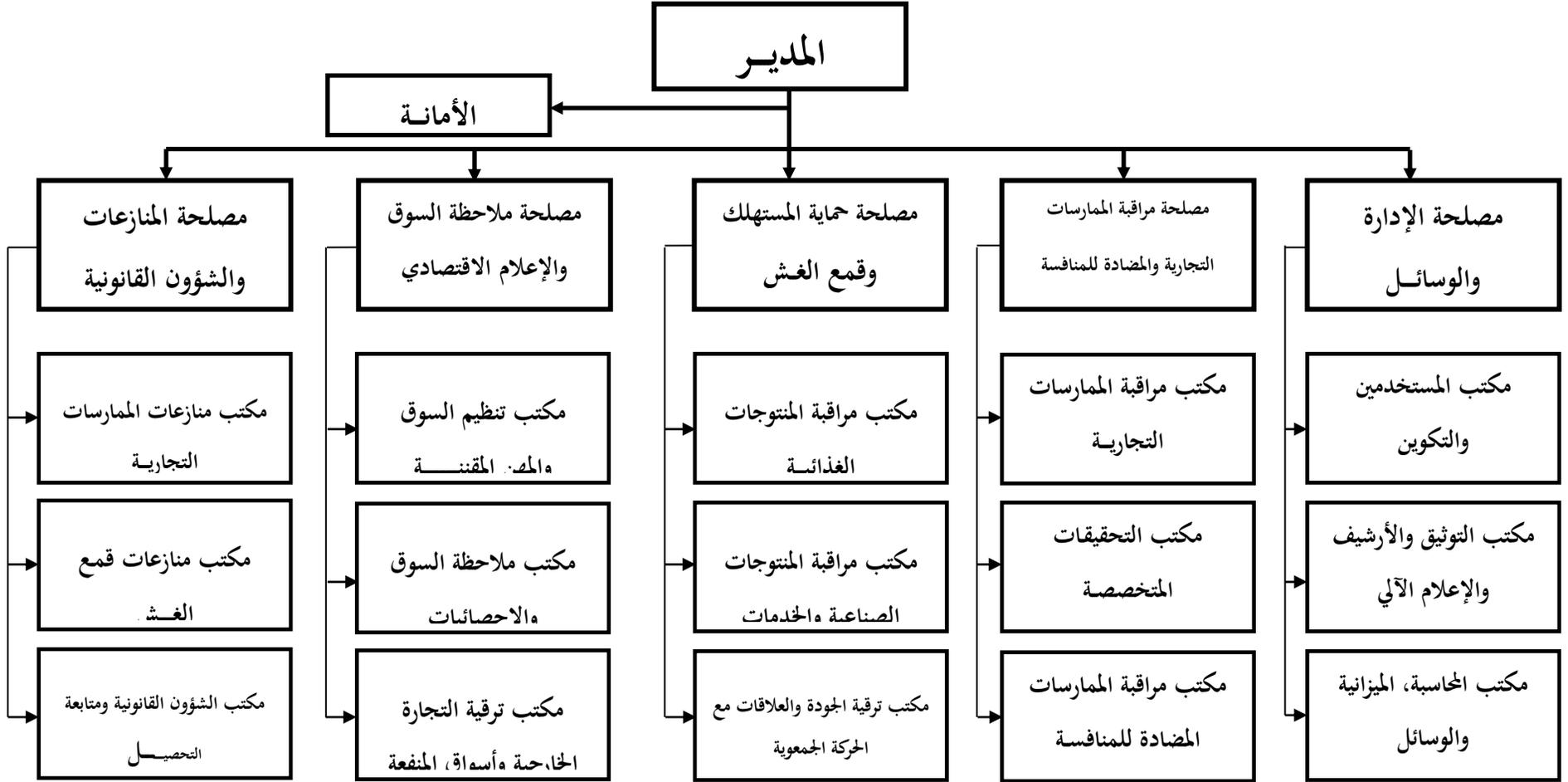
### 3- المصالح المساعدة

وهي المصالح التي تعتمد عليها المديرية في الحصول على المعلومات اللازمة للقيام وإتمام التحقيقات التجارية وهذه المصالح مثل البلدية، مكتب حفظ الصحة، مصالح الأمن، غرفة الصناعة التقليدية والحرف، المركز المحلي للسجل التجاري، من أجل محاربة النشاطات للممارسات غير الشرعية والتجارة الموازية، وهذه المصالح مجندة وتسخر إمكانياتها لإنجاز وتحقيق هذه الأهداف لحماية الاقتصاد الوطني وحماية المستهلك. إن العمل على التنسيق مع المصالح والجمعيات الممكنة قانونيا يتم على أساس الحوار والتشاور وتفعيل النشاط والعمل الجوارى من أجل نشر الوعي والثقافة الاستهلاكية بين المواطنين.

### ثالثا: الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة لولاية تبسة

في سنة 2005 تم إصدار مرسوم يحدد تنظيم مصالح ومكاتب مديرية التجارة إلى أربع مصالح رئيسية نظم عشرة مكاتب ونظرا للتطور المستمر الحاصل بالقطاع التجاري على المستوى الوطني والمحلي فقد تم تعديله أواخر سنة 2013 ليصبح على الشكل التالي:

## الشكل (01): الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة لولاية تبسة



المصدر: مديرية التجارة لولاية تبسة.

وتصنف المهام حسب الهيكل التنظيمي إلى:

## 1- مصلحة الإدارة والوسائل

تعتبر مصلحة الإدارة والوسائل فرع من فروع مديرية التجارة ولاية تبسة، يشرف على تسيير هذه المصلحة جملة من الموظفين من ذوي الخبرة والكفاءة المهنية، حيث تسهر هذه المصلحة على إدارة شؤون الموظفين، كما تقسم هذه المصلحة إلى ثلاث مكاتب:

### أ- مكتب المستخدمين والتكوين

يقوم هذا المكتب بدراسة المسار المهني للموظفين من بداية التعيين إلى غاية الخروج إلى التقاعد كما يقوم بعدة مهام منها:

- القيام بصفة دورية بمجدول ترقية الموظفين، وتقديمها إلى اللجنة متساوية الأعضاء في الاجتماعات الدورية المسطرة في مخطط تسيير الموارد البشرية.
- ضمان تنفيذ قرارات اللجنة متساوية الأعضاء.
- متابعة التكوين وتعيين مستوى الموظفين والرسكلة.
- إعداد برامج لتوظيف موظفين جدد.
- تسوية الوضعيات المالية للموظفين.

### ب- مكتب المحاسبة، الميزانية والوسائل

يسير هذا المكتب مختلف الوضعيات، كدفع أجور العمال وتقديم المنح والعلاوات، كما يقوم بتجهيز كشوف ووثائق سنوية توضح أعمال المديرية، وذلك بوضع تقرير منصوص عليه قانونيا يرسل إلى الوزارة، وكذلك من مهام هذا المكتب ما يلي:

- تحديد نفقات وسائل النقل.
- توفير وسائل النقل فيما يخص المهام التي يقوم بها أعوان المديرية، وخاصة في مجال المراقبة والتحقيق.
- وضع مخطط لتسيير الميزانية لكل سنة جديدة.
- القيام في كل ثلاثي بتقديم علاوات العمال والموظفين.
- تسجيل جميع مخالفات العمال، كخصم جزء من الراتب في حالة التغيب دون المبرر الشرعي.

### ج- مكتب التوثيق والأرشيف والإعلام الآلي

يقوم هذا المكتب بوظائف عديدة من بينها:

- توعية وتحسين المستهلك عبر الإعلام.
- نشر الوعي الثقافي لدى فئات مختلف المجتمع.
- الحفاظ على الأرشيف الخاص بالإدارة.
- الإشراف على التكنولوجيا المعلوماتية المستخدمة.

## 2- مصلحة مراقبة الممارسات التجارية والممارسات المضادة للمنافسة

تعتبر هذه المصلحة من أهم مصالح مديرية التجارة نظرا إلى دورها الكبير في متابعة الممارسات التجارية وتظم ثلاث مكاتب وهي:

أ- مكتب مراقبة الممارسات التجارية

يقوم هذا المكتب بمراقبة الممارسات التجارية، شفافيتها ونزاهتها وتوقيع العقوبات المناسبة على المخالفات المتعلقة بها.

### ب- مكتب مراقبة الممارسات المضادة للمنافسة

يقوم هذا المكتب ومن خلال موظفين مؤهلين بمراقبة والتحقيق في كافة الممارسات التي من شأنها أن تضر أو تعرقل بأي شكل من الأشكال بمبدأ حرية المنافسة وشفافيتها، بحيث يقوم الأعوان بجمع المؤشرات والبت في الشكاوى الواردة الخاصة بالمنافسة وتحرير المخالفات اللازمة.

### ج- مكتب التحقيقات المتخصصة

يعمل المكتب على التحقيق في العديد من القضايا الخاصة بقطاع التجارة وذلك حسب برامج مسطرة مسبقا أو مستحدثة ويكون ذلك من خلال العمل الفردي لموظفي المكتب أو ضمن الفرقة المختلطة (تجارة، جمارك، ضرائب).

## 3- مصلحة حماية المستهلك وقمع الغش

بموجب القانون رقم 02/89 المؤرخ في 17/02/1989 المتعلق بحماية المستهلك أنشأت مصلحة الجودة وقمع الغش، والتي كان دورها وقائي فقط، لتحمل سنة 2013 التسمية الحالية ويصبح دورها ردعيا وقمعيا بعد أن تحررت هيئة الرقابة من الفراغ القانوني ونظرا لنمو المبادلات وتطور

السوق وجب وضع جهاز يهدف إلى تقديم معلومات ومساعدات من شأنها حماية المستهلك وقمع الغش فقسمت هذه المصلحة إلى ثلاث مكاتب:

#### أ- مكتب مراقبة المنتوجات الغذائية

يسهر هذا المكتب على احترام القواعد العامة بالتنوع وجودة المنتجات الغذائية ومسايرة هذه المواد للمواصفات والمعايير الدولية من مهام هذا المكتب ما يلي:

- السهر على احترام قواعد النوعية للمنتجات الغذائية على مستوى الولاية.
- السهر على احترام قواعد قواعد النظافة العامة والسلامة الصحية على مستوى الولاية.
- العمل على وصول منتجات غذائية صحية ومطابقة للمعايير المعمول بها للمستهلك.
- العمل على محاربة المنتجات الغذائية التي تشكل خطرا على صحة المستهلك.

#### ب- مكتب مراقبة المنتوجات الصناعية والخدمات

ومن مهام هذا المكتب ما يلي:

- السهر على احترام قواعد النوعية للمنتجات الصناعية والخدمات على مستوى الولاية.
- تنظيم برنامج مراقبة النوعية لمنتجات الصناعية ومتابعة تطبيقها.
- تحديد وتقييم الوسائل المادية الضرورية لضمان السير الحسن لعمليات المراقبة.
- السهر على احترام إجراءات المراقبة، كما حددها القانون المعمول به.
- تقديم فعاليات الأعوان المساهمة في تطبيق برنامج تكويني والرسكلة بمواكبة التطور التكنولوجي.
- تنظيم الملفات القضائية.

#### ج- مكتب ترقية الجودة والعلاقات مع الحركة الجمعوية

يشرف على هذا المكتب رئيس يهتم بالجانب الوقائي حيث يتمحور حول القيام بأيام تحسيسية ودراسة قضايا المستهلك من خلال ملتقيات سداسية أو سنوية حول التوعية، ومن مهامه:

- تنظيم ملتقيات وأيام تحسيسية حول نوعية السلع المعروضة في الأسواق قصد الاستهلاك.
- السهر على تنفيذ السياسات الوطنية المتعلقة بترقية الجودة.
- القيام بتحقيقات ودراسة ميدانية حول المنتجات التي تحتوي على الأخطار التي تخص أمن المستهلك.

- العمل بتنسيق مع جمعيات حماية المستهلك للإعلام بكل ما يتعلق بصحته وأمنه ومصلحة الإدارة.

- المساهمة في تطبيق برامج تكوينية والرسكلة الخاصة بالأعوان ليتم معرفة تطبيق هذه المهام وحماية أمن المستهلك، لا بد أولاً من تحديد جودة هذه المنتجات.

#### 4- مصلحة ملاحظة السوق والإعلام الاقتصادي

تقوم هذه المصلحة بحصر جميع المعلومات والإحصائيات الخاصة بقطاع التجارة والأسواق وكذا المبادلات التجارية إلى الخارج وكذا كل ما يتعلق بالمهن والأنشطة المقننة، وتضم هذه المصلحة:

##### أ- مكتب ملاحظة السوق والإحصائيات

يختص هذا المكتب بمراقبة مختلف أنواع الأسواق عبر تراب الولاية وذلك بالتركيز على مدى احترام المتعاملين النشطين بها للقوانين المعمول بها، وأيضا مراقبة الأسعار دوريا وجمع الإحصائيات الخاصة بقطاع التجارة على مستوى الولاية.

##### ب- مكتب تنظيم السوق والمهن المقننة

يختص هذا المكتب بتنظيم عمليات التموين بكافة المنتجات سواء الغذائية، الصناعية أو الخدمية وتنظيم وصولها وعدم التذبذب في توزيعها، وكذلك يهتم بالإحاطة بكافة الأنشطة والمهن المقننة.

##### ج- مكتب ترقية التجارة الخارجية وأسواق المنفعة العمومية

يعمل هذا المكتب على ترقية التجارة الخارجية من خلال وسائل الإعلام المختلفة كالانترنت، الإذاعة والتلفزيون وكافة الوسائل الدبلوماسية للتعريف بالصادرات الجزائرية والمنتجات المؤهلة لذلك.

#### 5- مصلحة المنازعات والشؤون القانونية

تعد هذه المصلحة من المصالح بالغة الأهمية بالمديرية نظرا للدور الكبير الذي تلعبه في توجيه كافة المحاضر الرسمية ومتابعة معالجتها من طرف الجهات القضائية، وتضم هذه المصلحة:

##### أ- مكتب منازعات الممارسات التجارية

- يقوم هذا المكتب بمهام متعددة يمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية:
- إستلام المحاضر الرسمية والتدقيق في مدى مطابقتها للإجراءات والنصوص القانونية.
- إرسال المحاضر المستلمة إلى الجهات القضائية حسب الاختصاص.
- تحرير إقتراحات غلق المحلات التجارية وإرسالها إلى السيد الوالي للموافقة.
- إستلام المحاضر الخاصة بالمصالح المساعدة والتدقيق في مدى احترام إجراءات التكييف.

##### ب- مكتب منازعات قمع الغش

ويقوم هذا المكتب بمهام متعددة يمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية:

- إستلام المحاضر الرسمية والتدقيق في مدى مطابقتها للإجراءات والنصوص القانونية.
- إرسال المحاضر المستلمة إلى الجهات القضائية حسب الاختصاص.
- تحرير إقتراحات غلق المحلات التجارية وإرسالها إلى السيد الوالي للموافقة.
- إستلام المحاضر الخاصة بالمصالح المساعدة والتدقيق في مدى احترام إجراءات التكييف.

### ج- مكتب الشؤون القانونية ومتابعة التحصيل

تتلخص مهام هذا المكتب في تمثيل المديرية لدى الجهات القضائية، إستخراج منطوق الأحكام الخاصة بالقضايا التجارية وكذا متابعة التحصيل الخاص بدفع المخالفين للغرامات المطبقة في حقهم سواء كانت عن طريق المصالحة أو عن طريق الجهات القضائية المختصة إقليميا.

### رابعاً: ادوات جمع البيانات

هي ادوات يستخدمها الباحث لجمع البيانات من الميدان الذي يجري فيه الدراسة وتختلف فيه البيانات حسب طبيعة الموضوع ونوع البيانات المراد شرحها وقد استعملنا في دراستنا بعض الاساليب

**منهج دراسة حالة:**

هو طريقة تهتم بدراسة جميع الجوانب المتعلقة بدراسة الظواهر والحالات الفردية بموقف واح ومنهجاً لتحليل المعلومات حيث يقوم على اساس اختيار وحدة ادارية او اجتماعية واحدة من الاشخاص وجمع المعلومات التفصيلية عن كل الجوانب انشطتها وصفاتها.<sup>1</sup>

### الاستمارة:

التي تعترف في شكلها الاكثر شيوعاً بسبر الآراء تقنية مباشرة لطرح الاسئلة على الافراد بطريقة مواجهة ذلك لان صيغ الاجابات تحدد مسبقاً، وتعترف ايضاً بأنها وسيلة للدخول في اتصال بواسطة مجموعة من الاسئلة.<sup>2</sup>

### خامساً: العينة وكيفية اختيارها

لعل من أهم المشاكل التي يواجهها الباحث هو اختيار عينة البحث العلمي واختيار هذه العينة على جانب كبير من الاهمية لان عليها تتوقف امور كثيرة فعليها تتوقف كل القياسات والنتائج التي تخرج

<sup>1</sup> فاطمة عوض، ميرقت علي خفاجة، المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> مورش المجلس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط2، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004 .

الباحث في رغبته وفي بحثه وفي كثير من الاحيان يضطر الباحث الى اجراء بحثه على عينة صغيرة من المجتمع كله يكلف وقتا ومالا وجهدا<sup>1</sup>

ان اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الاساسية والمهمة في بداية العمل الميداني لكن نظرا للظروف السائدة في البلاد وانتشار مرض كوفيد 19 تم تسريح نصف العمال وفرض على البعض الاخر من العمال التوجه الى العمل الميداني " مراقبة المحلات التجارية " وهذا الوضع فرض علينا اختيار عينة عشوائية تتكون من 30 عامل اداريا، اعتمدنا على طريقة التسليم والاستلام المباشر بحيث تحتوي مديرية التجارة على 164 عامل.

### الملاحظة:

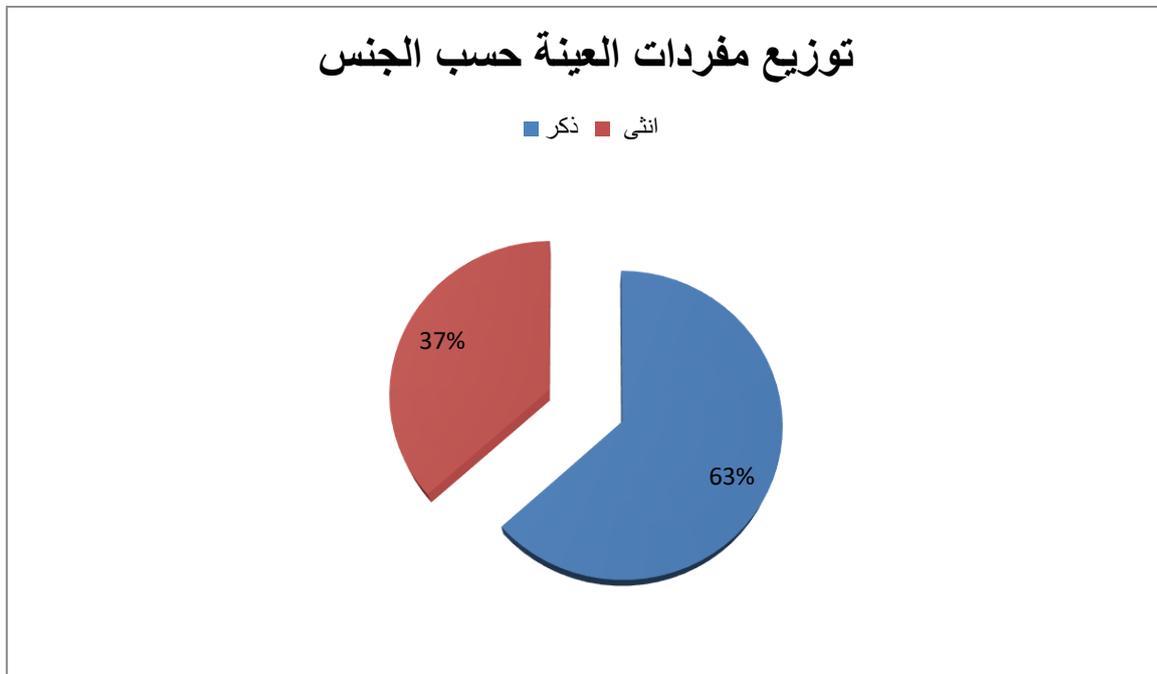
تعتبر الملاحظة من أهم ادوات ووسائل جمع المعلومات والمعطيات في البحوث الى انها تكتسي طابعا متميزا وموقف استراتيجيا عند توقعها ضمن ذلك المنهج الوصفي الذي تعتمد بالأساس وبالدرجة الاولى على الملاحظة ومدى دقتها وفعاليتها لرصد الظواهر والممارسات والسلوكيات بطريقة واقعية للمس السلوك الفعلي للإفراد المبحوثين من ملاحظة ردودهم وانفعالاتهم. وأيضا في الحالات التي يرخص بعض المبحوثين الادلاء بإجاباتهم وقد تم توظيف الملاحظة المباشرة انطلاقا من خلال القيام بدراسة استطلاعية للمؤسسة وتمت الملاحظة والوقوف على ظروف العمل. وهذه الملاحظة تم توظيفها في صياغة اسئلة الاستمارة وملاحظة مدى رضاهم عن وصفهم المهني وعلاقتهم بالنقابة للتصديق على مصداقية اجاباتهم.

<sup>1</sup> مروان عبد المجيد ابراهيم، أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية، ط 01، مؤسسة الوراق، عمان، 2001، ص 135.

## المحور الاول: بيانات شخصية

الجدول رقم 1: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الجنس

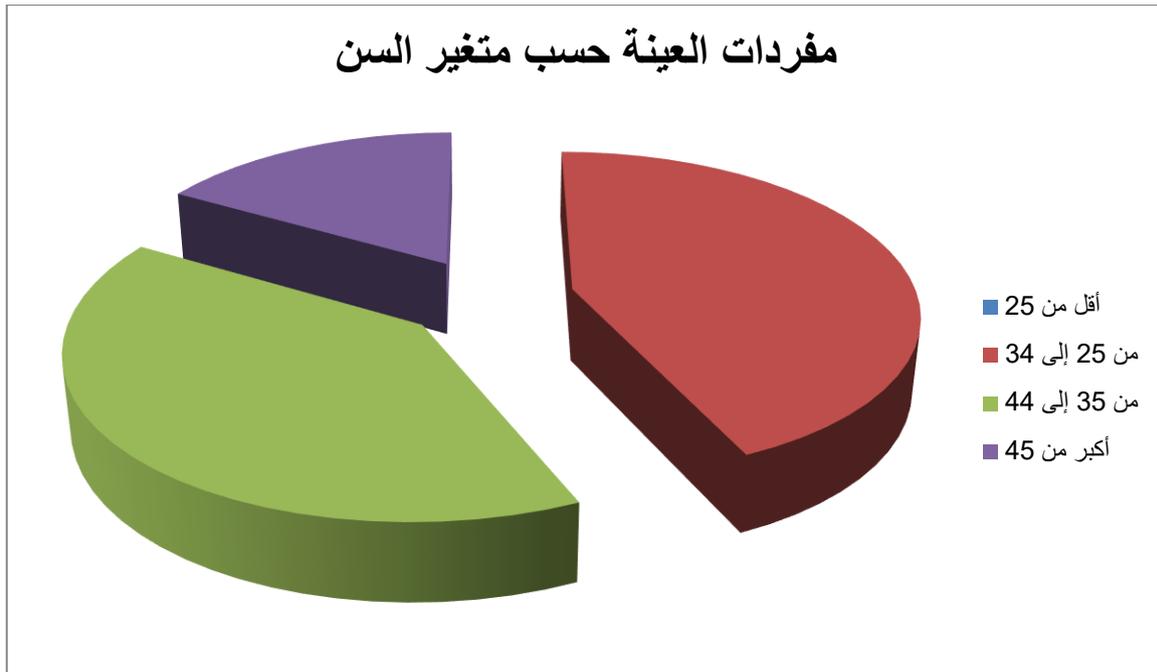
النسبة	التكرار	الجنس
%63.33	19	ذكر
%36.67	11	انثى
% 100	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول أن عدد الاناث العاملات في مديرية التجارة اقل من عدد الذكور والتي تقدر نسبتهم %36.67 أما نسبة الذكور والذي تبلغ نسبتهم %63.33 من اجمالي مفردات العينة.

## الجدول رقم 02: يمثل مفردات العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
%0	0	اقل من 25
%43.33	13	من 25 الى 34
%40	12	من 35 الى 44
%16.67	5	اكبر من 45
%100	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول أن مفردات العينة التي يقل سنهم عن 25 سنة متقدمة في المؤسسة أما الفئة الأكبر تقدر نسبتهم %43.33 وتتراوح اعمارهم ما بين 25-44 أما نسبتهم فهي %16.67 اعمارهم أكبر من 45 ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج أن الفئة الأكبر هي التي تتراوح اعمارهم ما بين 35-44 وهي الفئة التي لها كفاءة علمية والقادرة عمليا.

## الجدول رقم 03: تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي

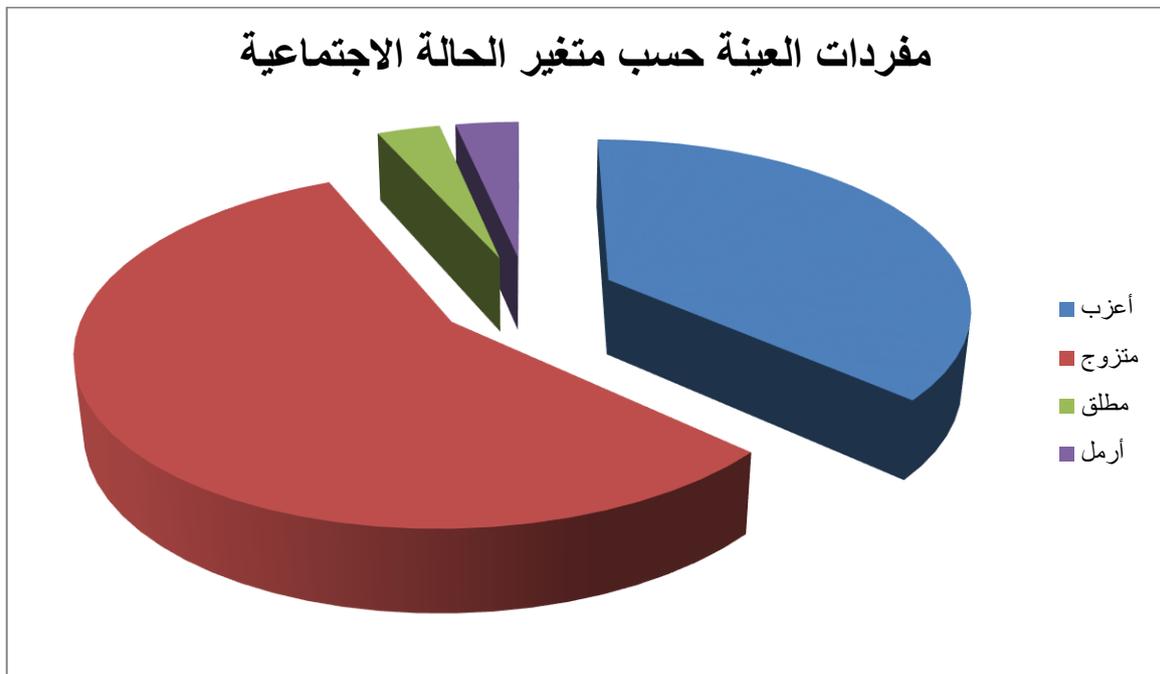
النسبة	التكرار	السن
%0	0	إبتدائي
%0	0	متوسط
%3.33	1	ثانوي
%96.67	29	جامعي
%100	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 03 أن 29 من افراد العينة يمثلون نسبة 96.67% مؤهلهم العلمي جامعي وهم الفئة الاكبر، في حين 01 من افراد العينة مؤهلهم العلمي ثانوي تمثلهم نسبة 3.33% ويعود ارتفاع نسبة الافراد الذين مؤهلهم العلمي جامعي الى متطلبات العمل الإداري من قدرات ومهارات للقيام بالأعمال بكفاءة عالية.

## الجدول رقم 04: يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة
36.67%	11	أعزب
56.67%	17	متزوج
3.33%	1	مطلق
3.33%	1	أرمل
100%	30	المجموع

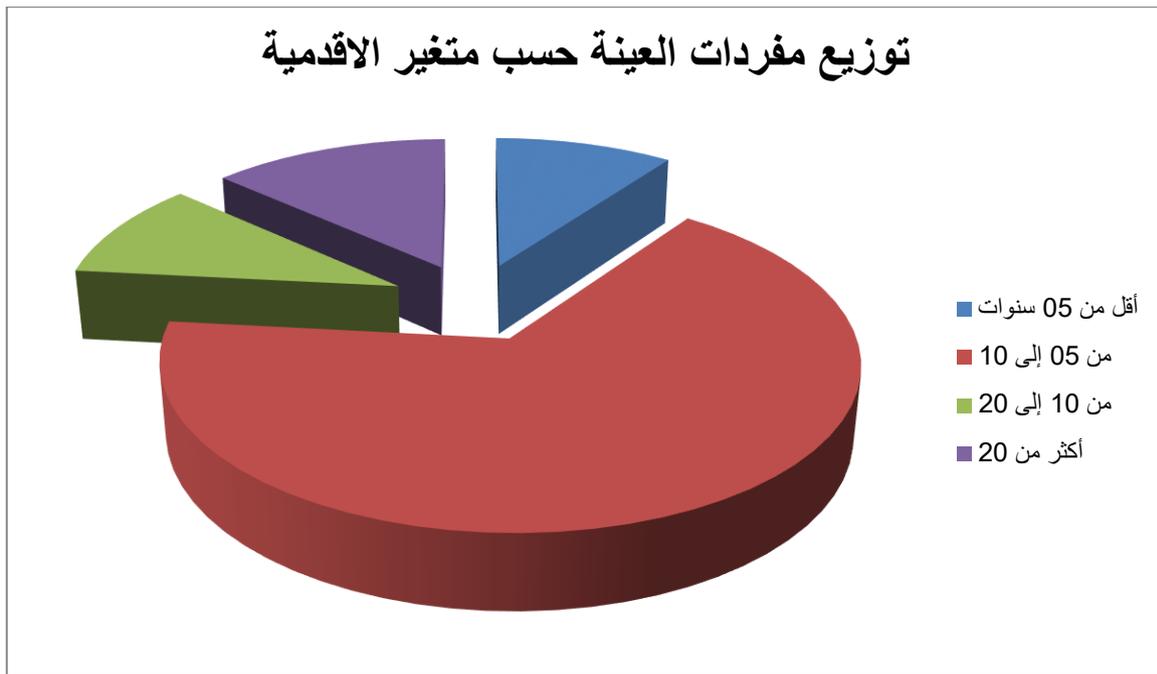


يتضح لنا خلال الجدول 04 أن 17 من أفراد العينة تمثلهم بنسبة 56.67% حالتهم الاجتماعية متزوج وهم الفئة الأكبر في حين 11 من مجموع أفراد العينة تمثلهم بنسبة 36.67% حالتهم الاجتماعية أعزب.

أما الأفراد الذين حالتهم الاجتماعية أرمل ومطلق هو 2 وتمثلهم بنسبة 6.66% .

## الجدول رقم 05: تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الاقدمية

النسبة	التكرار	الاقدمية
10%	3	اقل من 05 سنوات
66.66%	20	من 5 الى 10 سنوات
10%	3	من 10 الى غاية 20 سنة
13.33%	4	اكثر من 20 سنة
100%	30	المجموع



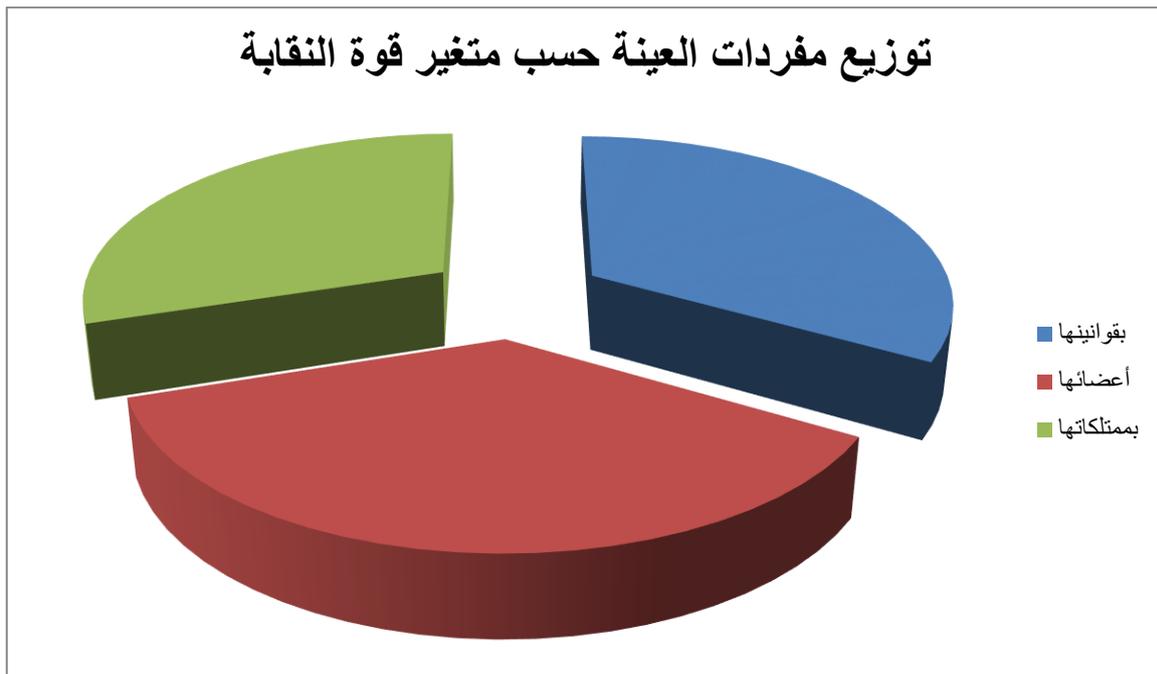
نلاحظ من خلال الجدول 05 أن 20 من افراد العينة تمثلهم نسبة 66.67% من اجمالي افراد العينة سنوات خبرتهم في مجال العمل من 5 الى 10 سنوات وهي الفئة الاكبر، في حين 4 من افراد العينة تمثلهم نسبة 13.33% سنوات خبرتهم اكثر من 20 سنة مقابل 3 من افراد العينة تمثلهم نسبة 10% سنوات خبرتهم اقل من 05 سنوات.

أما باقي افراد العينة والذي عددهم 4 تمثلهم نسبة 10% سنوات خبرتهم من 10 الى 20 سنة.

المحور رقم 02: تلعب النقابة العمالية دور مطلب في الدفاع عن حقوق العمال.

الجدول رقم 06: تمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير قوة النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
بقوانينها	10	%33.33
أعضائها	11	%36.67
بممتلكاتها	9	%30
المجموع	30	%100

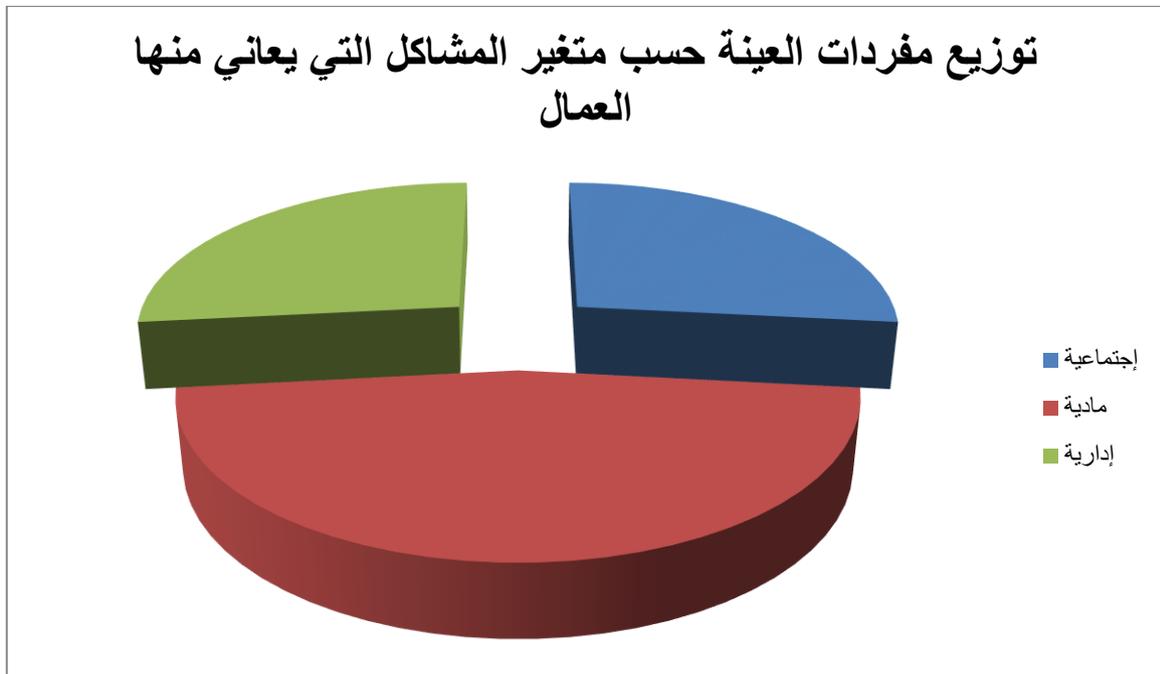


نلاحظ من خلال الجدول 06 أن 11 من مفردات العينة تمثلهم نسبة 36.67% يعتبرون أن النقابة قوية بأعضائها، أما 10 من افراد العينة تمثلهم نسبة 33.33% يعتبرونها قوية بقوانينها في حين 9 من افراد العينة تمثلهم نسبة 30% يعتبرونها قوية بممتلكاتها.

من خلال هذه القراءة نستنتج أن النقابة لديها نشطة ذو كفاءة مهنية وخبرة عملية وهذا يعود إلى أن اغلبية العمال ذو مستوى جامعي.

الجدول رقم 07: يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير المشاكل التي يعاني منها العمال.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
26.66%	8	اجتماعية
46.66%	14	مادية
26.66%	8	ادارية
100%	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 07 أن 14 من افراد العينة تمثلهم نسبة 46.66% يعانون من مشاكل مادية أما 8 من افراد العينة تمثلهم نسبة 26.66% يعانون من مشاكل ادارية ومن خلال هذه القراءة نستنتج أن العمال يعانون من مشاكل ادارية وهذا راجع الى الحالة الاجتماعية متزوج والظروف المعاشة للعمال مع ازمة كوفيد 19.

## الجدول رقم 08: يمثل توزيع مفردات حسب متغير مطالب العمال

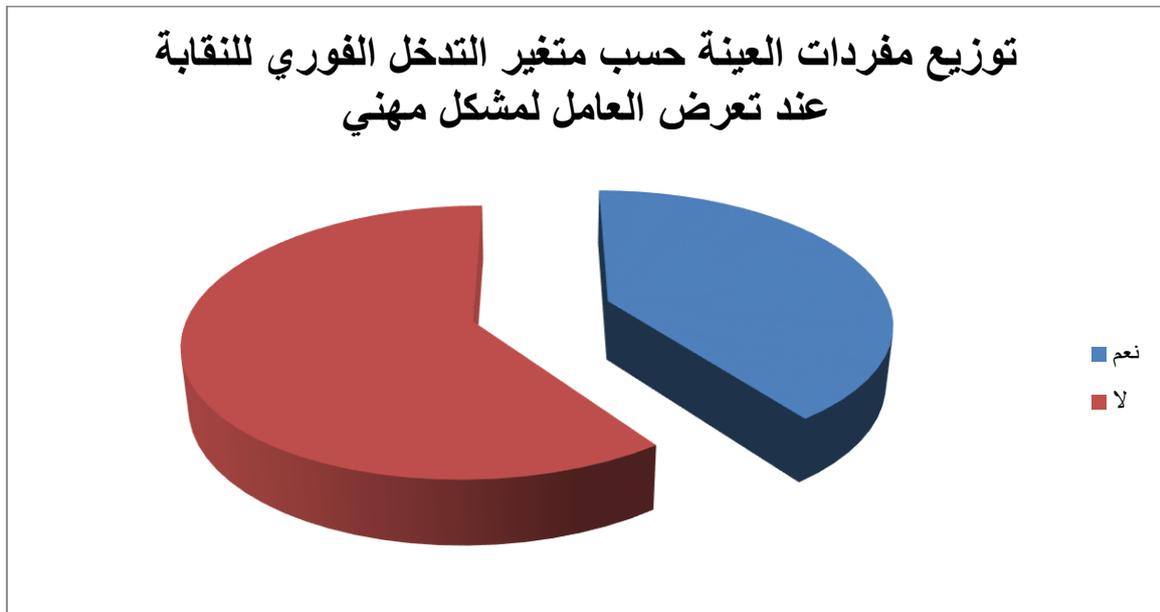
النسبة	التكرار	الاحتمالات
26.67%	8	الترقية
53.33%	15	الاجور
6.67%	02	تحديد ساعات العمل
13.33%	04	تحسين بيئة العمل
100%	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 08 أن 15 من افراد العينة تمثلهم نسبة 53.33% مطالبهم زيادة في الاجور في حين 8 من افراد العينة تمثلهم نسبة 26.67% يطالبون بترقية. اما 2 من افراد العينة تمثلهم نسبة 6.67% يطالبون بتحديد ساعات العمل أما 4 من افراد العينة تمثلهم نسبة 13.33% يطالبون بتحسين بيئة العمل ومن خلال هذه القراءة نلاحظ أن الفئة الاكبر تطالب بزيادة الاجور وبالرجوع ايضا الى الجدول رقم 07 أن أهم مشاكلهم المادية.

الجدول رقم 09: يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير التدخل الفوري للنقابة عند تعرض العامل لمشكل مهني

النسبة	التكرار	الاحتمالات
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	مجموع



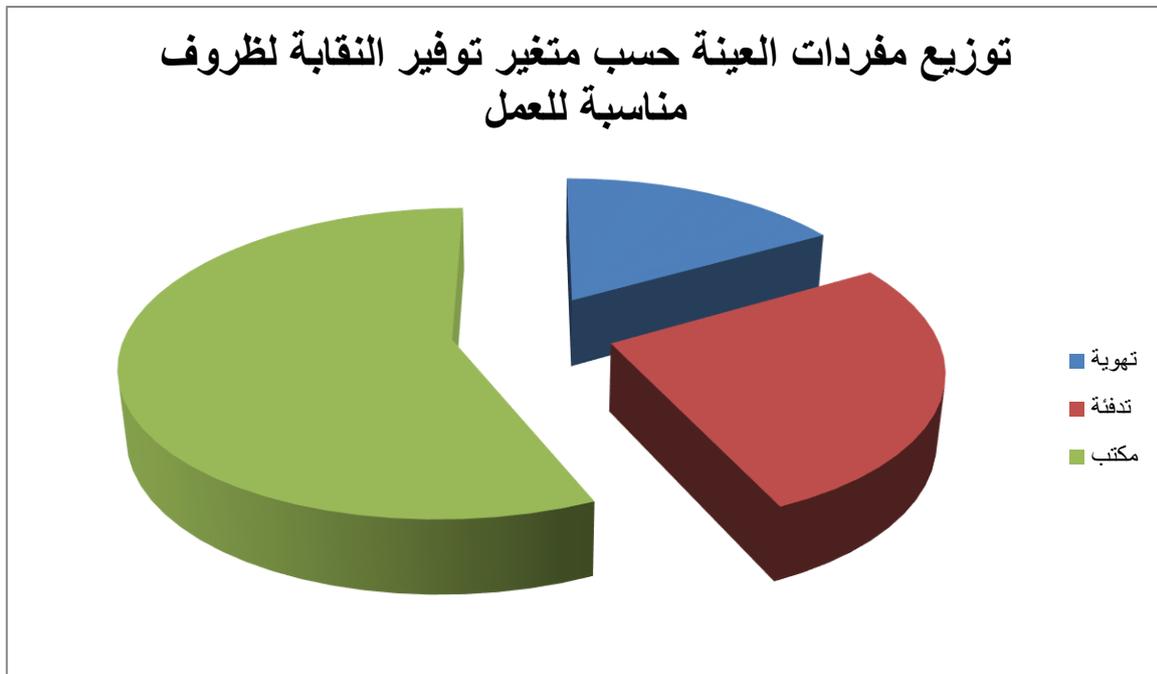
نلاحظ من خلال الجدول 09 أن 12 من مفردات العينة تمثلهم بنسبة 40 % بتدخل نقابة GTAU بشكل فوري عند تعرضهم لمشكل مهني، أما 18 من مفردات العينة تمثلهم نسبة 60% لا تتدخل النقابة عند تعرضهم لمشاكل مهنية.

ومن خلال هذه القراءة نستنتج أن النقابة تتدخل بصورة نسبية عند تعرض العمال الى مشاكل مهنية وبالرجوع الى الجدول رقم 14، نجد أن النقابة تعتمد على اسلوب الحوار وهذا لم يلقي رضا بعض العمال.

هذا الاسلوب وهذا ما يدفع بالنقابة بعدم التدخل الفوري عند تعرض العامل لمشكل مهني.

الجدول رقم 10: يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير توفير النقابة لظروف مناسبة للعمل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%16.67	5	تهوية
%26.67	8	تدفئة
%56.67	17	مكتب
%100	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 10 أن 05 من مفردات العينة تمثلهم نسبة %16.67 توفر لهم النقابة التهوية في مكان العمل في حين 8 من مفردات العينة تمثلهم نسبة %26.67 وفرت لهم النقابة التدفئة أما 17 من إجمالي مفردات العينة تمثلهم نسبة %56.67 وفرت لهم مكتب من خلال ومن خلال هذه القراءة والجدول رقم 06 أن النقابة قوية بأعضائها وليس بممتلكاتها.

## الجدول رقم 11: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير الحقوق التي حققتها النقابة

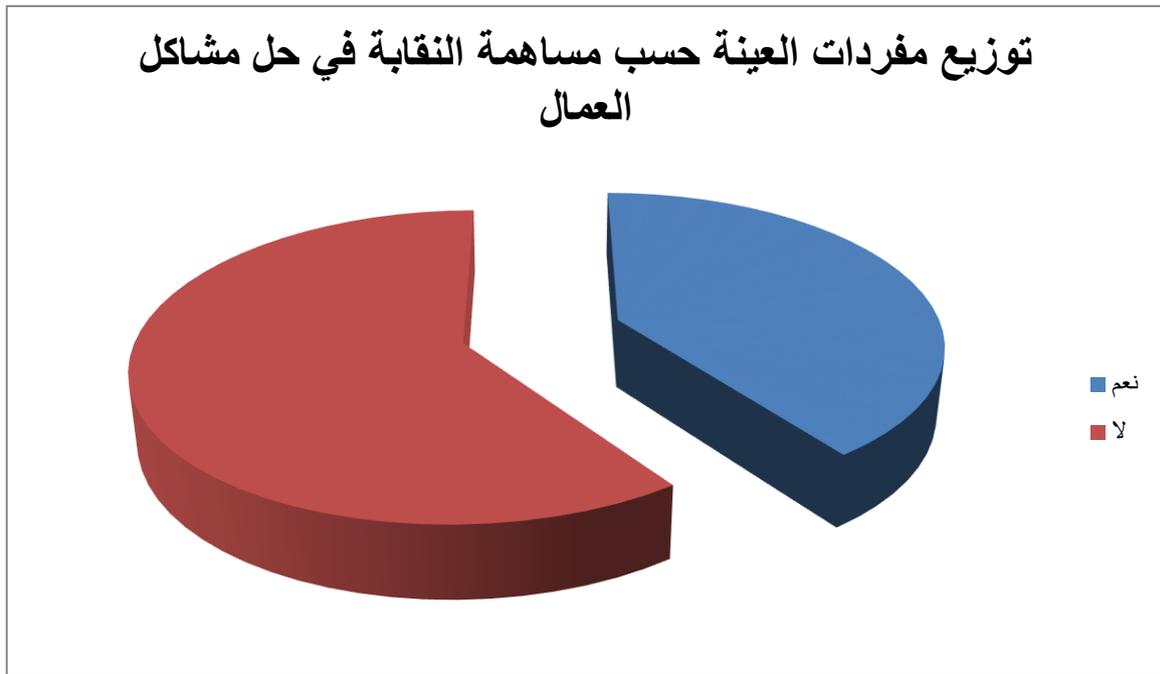
النسبة	التكرار	الاحتمالات
13.33%	4	الترقية
13.33%	4	الاجور
10%	3	تحديد ساعات العمل
63.33%	19	تحسين بيئة العمل
100%	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 11 ان 04 من مفردات العينة تمثلهم نسبة 13.33% ان النقابة حققت لهم حقوق سهلة طالبوها، أما 4 من افراد العينة تمثلهم نسبة 13.33% أن النقابة حققت لهم حقوق سياسية أما 3 من افراد العينة تمثلهم 10% حققت لهم حقوق ثانوية، أما 19 من افراد العينة تمثلهم نسبة 63.33% لم تحقق لهم النقابة اي حق من الحقوق التي قاموا بالمطالبة لها. ومن خلال هذه القراءة والجدول رقم 16 نلاحظ ان النسبة الأكبر هي الفئة التي لم تحقق لها النقابة اي حق وانها تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال.

## الجدول رقم 12: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب مساهمة النقابة في حل مشاكل العمال

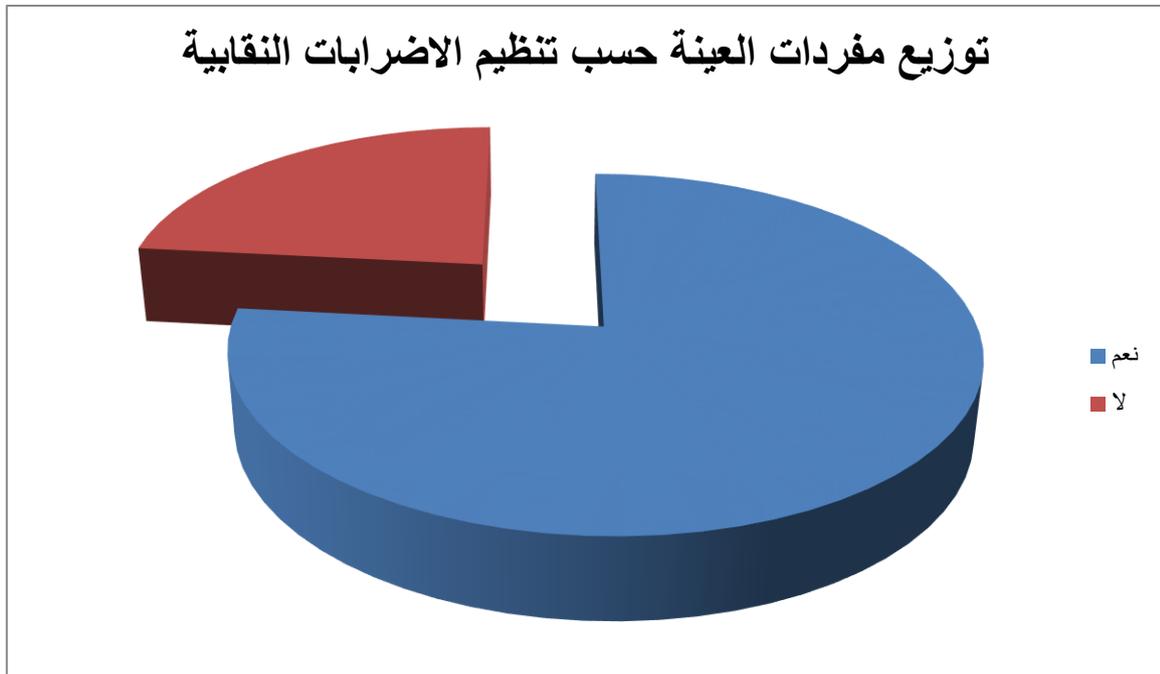
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	12	40%
لا	18	60%
مجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول 12 أن 12 من مفردات العينة تمثلهم نسبة 40% ترى أن النقابة تساهم في حل مشاكلهم أما 18 من مفردات العينة تمثلهم نسبة 60% لا تساهم في حل مشاكلهم. ومن خلال هذه القراءة والرجوع الى الجدول رقم 14 أن النقابة لم تحقق لأغلبية العمال حقوق قاموا بالمطالبة بها وهذا يعود ايضا منصف النقابة في حل المشاكل التي يعاني منها العمال داخل المؤسسة.

## الجدول رقم 13: يمثل توزيع مفردات العينة حسب تنظيم الاضرابات النقابية

النسبة	التكرار	الاحتمالات
76.67%	23	نعم
23.33%	7	لا
100%	30	مجموع



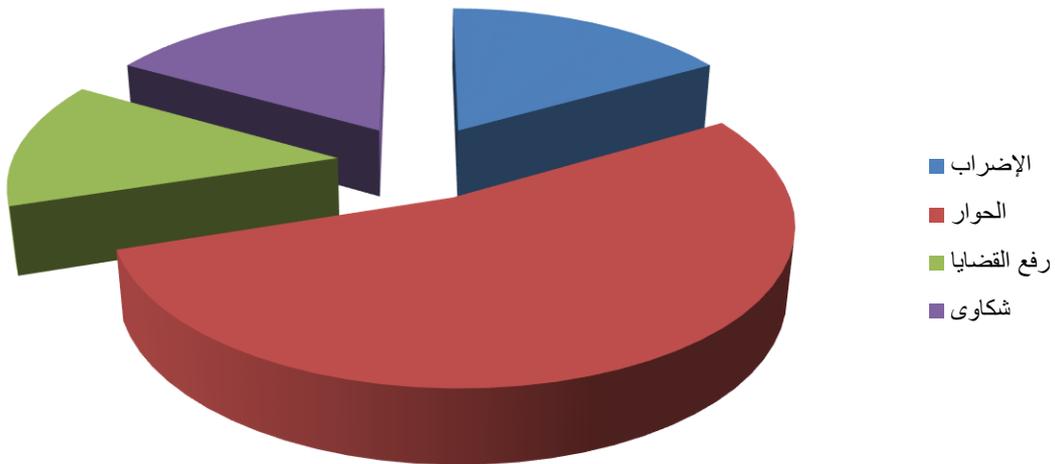
نلاحظ من خلال الجدول رقم 13 أن 23 من افراد العينة تمثلهم نسبة 76.67% يعتبرون أن نقابتهم نظمت اضراب خلال مسيرتها، أما 07 تمثلهم نسبة 23.33% لم يعتبروا أن نقابتهم قامت بتنظيم اضرابات خلال مسيرتها.

فمن خلال هذه القراءة نستنتج أن النقابة تقوم بإضرابات لكن لا تتجاوز 30 يوماً حسب اراء بعض العمال، حيث اعتبرت الاضرابات الاسلوب الشائع والأنسب لتحقيق بعض المطالب.

الجدول رقم 14: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الاساليب التي تتبعها النقابة لتحقيق المطالب

النسبة	التكرار	الاحتمالات
16.67%	5	الاضراب
53.33%	16	الحوار
13.33%	4	رفع القضايا
16.67%	5	شكاوي
100%	30	المجموع

توزيع مفردات العينة حسب الاساليب التي تتبعها النقابة لتحقيق المطالب

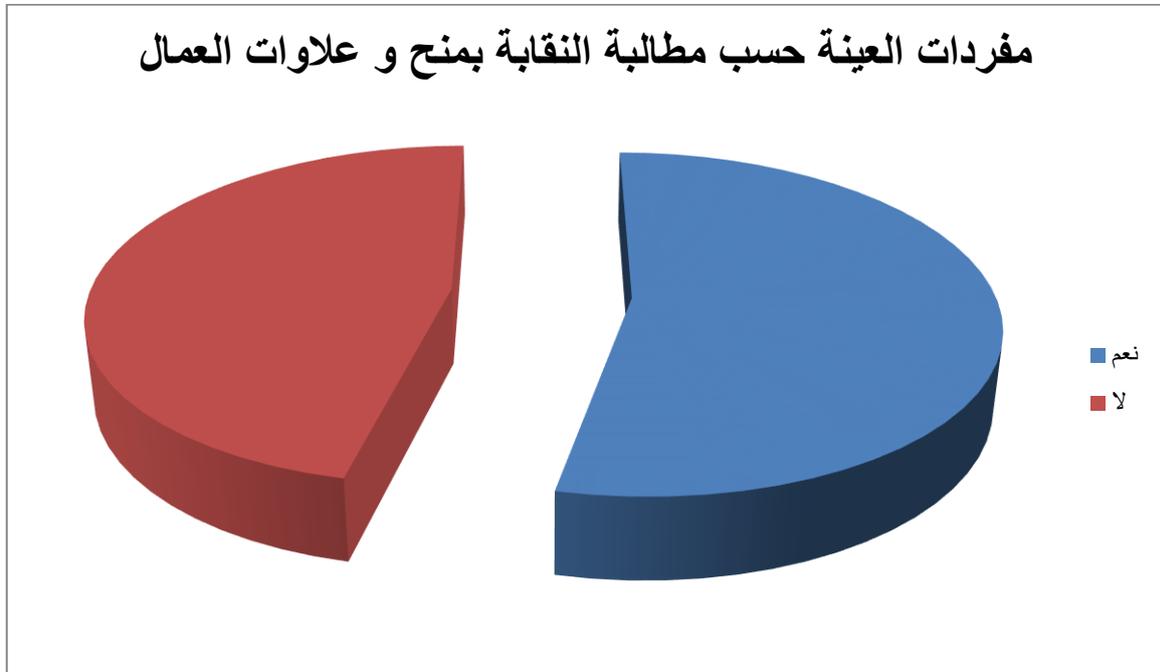


نلاحظ من خلال الجدول 14 أن 05 من افراد العينة تمثلهم نسبة 16.67% يرون بان النقابة تتبع اسلوب الاضراب في حل المشاكل أما 16 من اجمالي العينة تمثلهم نسبة 53.33% يرون بان النقابة تتبع اسلوب الحوار في تحقيق المطالب او 4 من اجمالي افراد العينة تمثلهم نسبة 13.33% يرون أن النقابة تتبع اسلوب رفع القضايا، في حين أن 5 من افراد العينة تمثلهم نسبة 16.67% يرون بان النقابة تعتمد على اسلوب الشكاوي

ومن قراءتنا نستنتج أن الاسلوب الذي تعتمد عليه النقابة هو الحوار من اجل تحقيق المطالب.

الجدول رقم 15: يمثل مفردات العينة حسب مطالبة النقابة بمنح وعلاوات العمال.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	53.67%
لا	14	46.67%
مجموع	30	100%

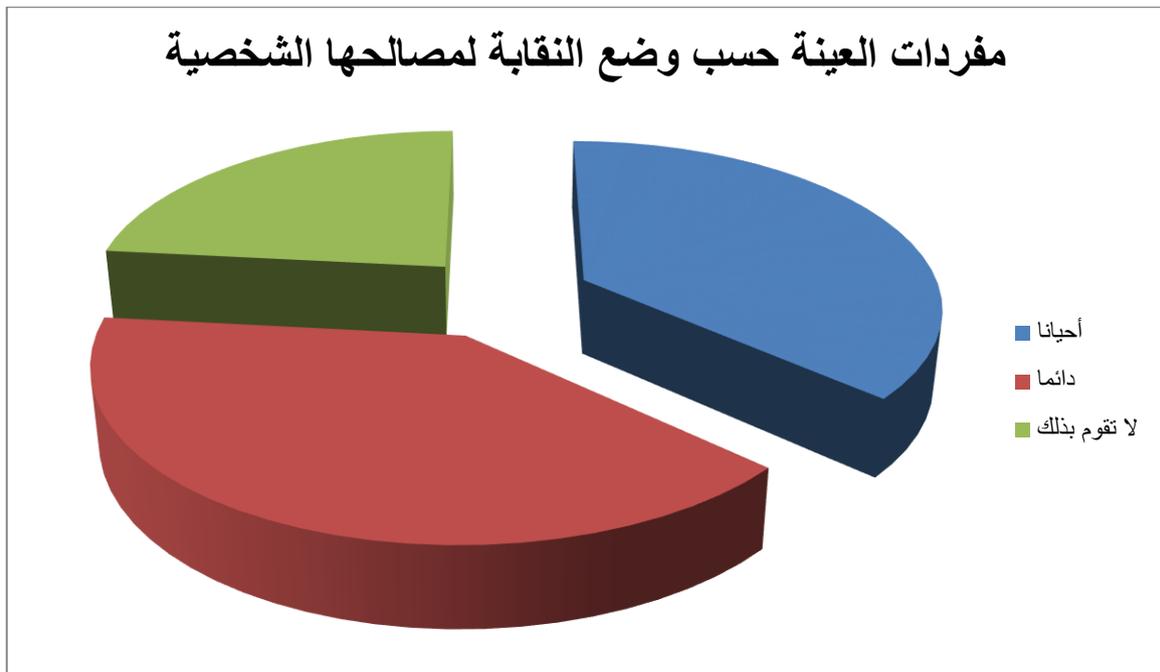


نلاحظ من خلال الجدول 15 أن 16 من افراد تمثلهم النسبة 53.67% يرى أن النقابة تقوم بالمطالبة بمنح وعلاوات للعمال أما 14 من افراد العينة تمثلهم النسبة 46.67% ترى أن النقابة لا تطالب بمنح وعلاوات للعمال.

ومن هذه القراءة والجدول رقم 14 أن اغلبية العينة كانت حالتهم الاجتماعية "متزوج" لأنها الفئة الأكثر احتياجا للمنح والعلاوات خاصة في الاعياد الرسمية.

## الجدول رقم 16: يمثل مفردات العينة حسب وضع النقابة لمصالحها الشخصية

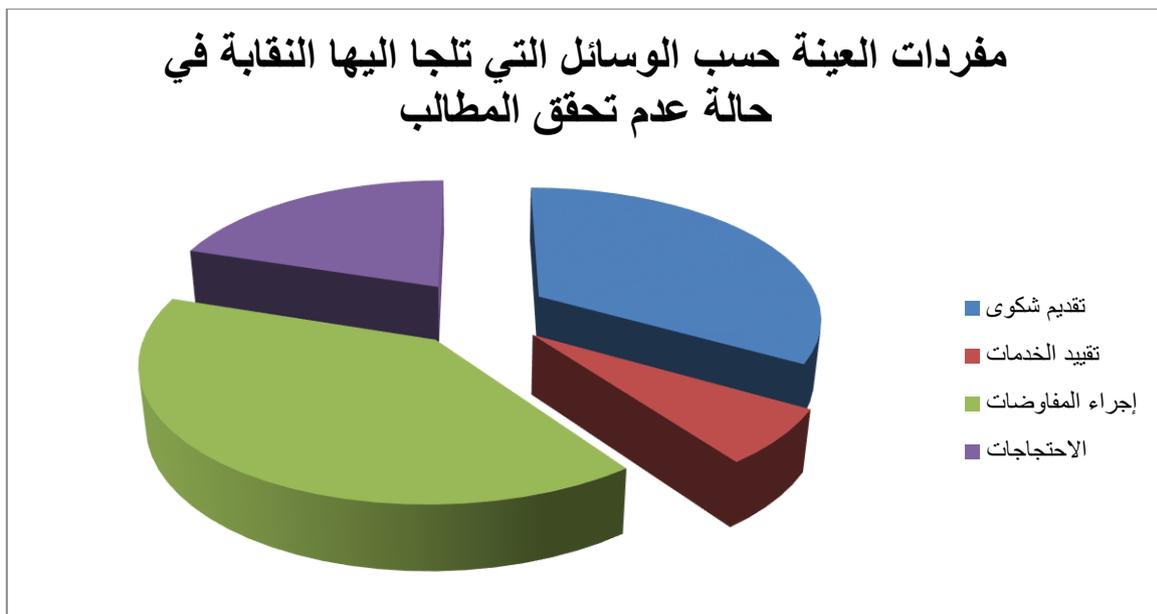
النسبة	التكرار	الاحتمالات
36.67%	11	أحيانا
40%	12	دائما
23.33%	7	لا تقوم بذلك
100%	30	المجموع



من خلال الجدول 16 نلاحظ أن 11 من افراد العينة تمثلهم النسبة 36.67% يرى أن النقابة أحيانا ما تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال، و 12 من افراد العينة تمثلهم النسبة 40% يرون أن النقابة دائما تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال، أما 7 من افراد العينة تمثلهم النسبة 23.33% يرون أن النقابة لا تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال. ومن خلال هذه القراءة نرى بان اغلبية مفردات العينة ترى بان النقابة تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال.

الجدول رقم 17: يمثل مفردات العينة حسب الوسائل التي تلجأ إليها النقابة في حالة عدم تحقق المطالب

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تقديم شكوى	10	33.33%
تقييد الخدمات	2	6.67%
اجراء المفاوضات	12	40%
الاحتجاجات	6	20%
المجموع	30	100%



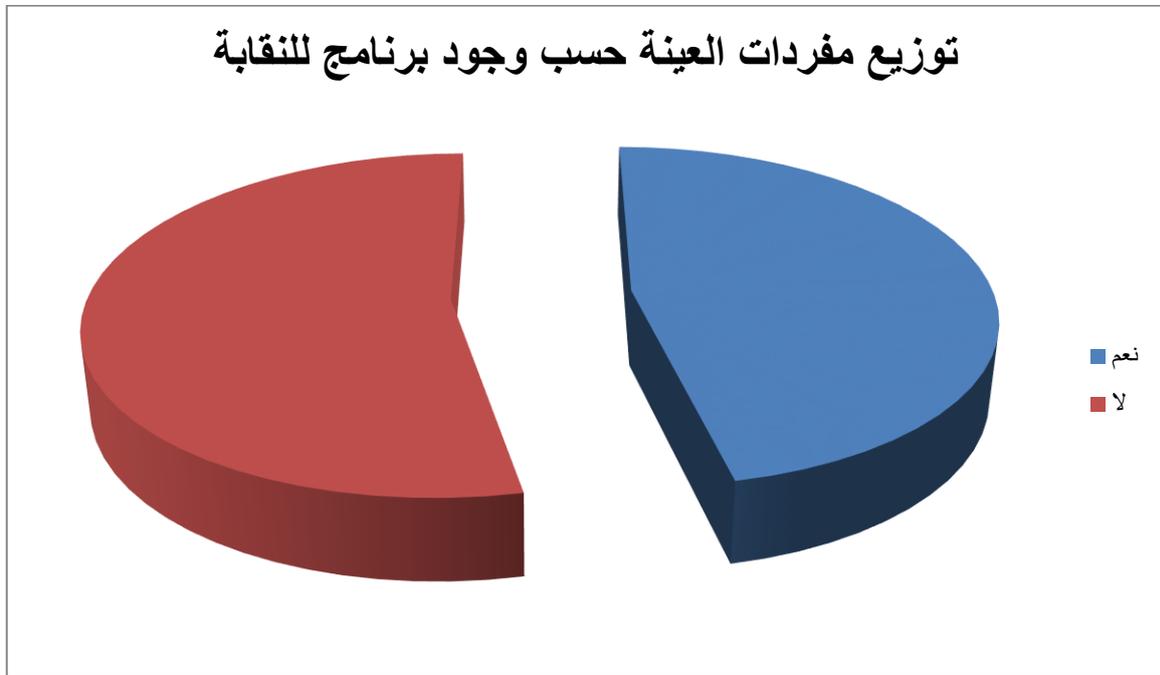
نلاحظ من خلال الجدول 17 أن 10 من افراد العينة تمثلهم النسبة 33.33% يرون بان الوسيلة التي تلجأ إليها النقابة في حالة عدم تحقق المطالب هي تقديم الشكوى، أما 2 من افراد العينة تمثلهم نسبة 6.67% كانت اجابتهم في حالة عدم تحقق المطالب تلجأ النقابة الى تقييد الخدمات، في حين 12 من اجمالي افراد العينة تمثلهم النسبة 40% في حالة عدم تحقق المطالب تلجأ النقابة الى اجراء مفاوضات، أما 6 من افراد العينة تمثلهم النسبة 20% يرى بان الاحتجاجات هي الوسيلة التي تلجأ إليها النقابة غفي حالة عدم تحقق المطالب.

ومن خلال هاته النتائج نجد بان الوسيلة التي يلجأ لها نقابة هي اجراء المفاوضات.

## المحور الثالث: تلعب النقابة دورا توعويا لتحسين ظروف العمال

الجدول رقم 18: يمثل توزيع مفردات العينة حسب وجود برنامج للنقابة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
46.67%	14	نعم
53.33%	16	لا
100%	30	المجموع

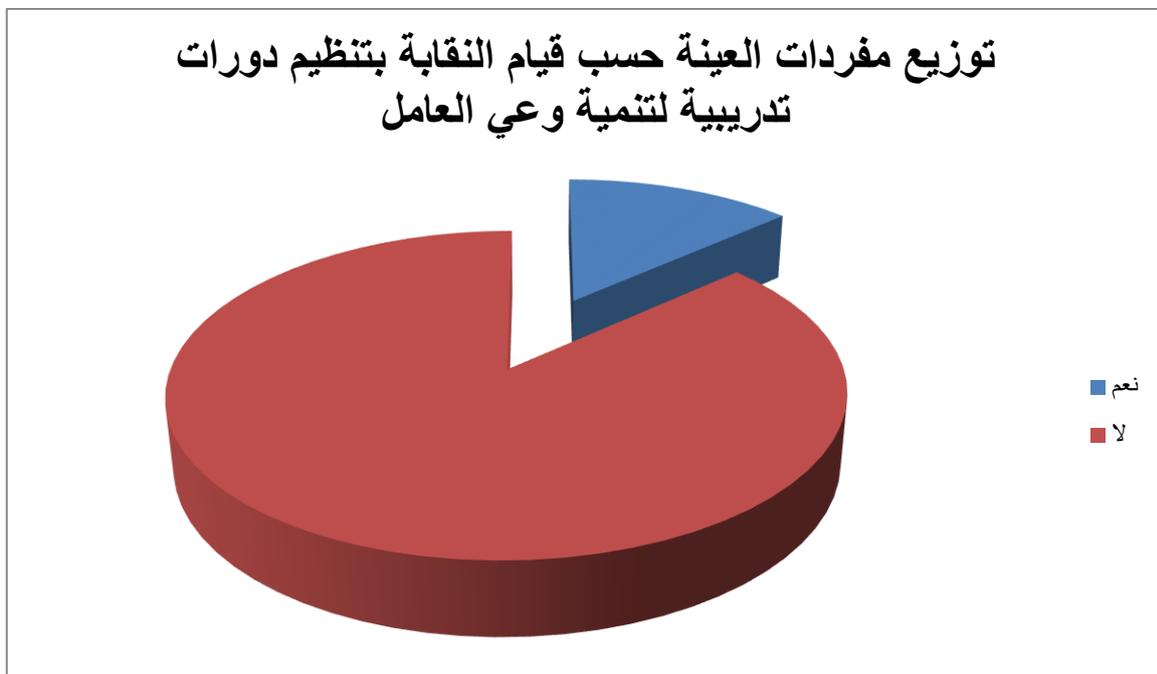


نلاحظ من خلال الجدول 18 أن 14 من افراد العينة تمثلهم النسبة 46.67% يرون أن للنقابة برنامج، أما 16 من افراد العينة تمثلهم النسبة 53.33% يرون بانه ليس للنقابة برنامج. ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نجد انه ليس للنقابة برنامج واضح يساهم في توعية العمال لتحسين ظروفهم.

الجدول رقم 19: يمثل توزيع مفردات العينة حسب قيام النقابة بتنظيم دورات تدريبية لتنمية

### وعى العامل

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%13.33	4	نعم
%86.67	26	لا
%100	30	المجموع

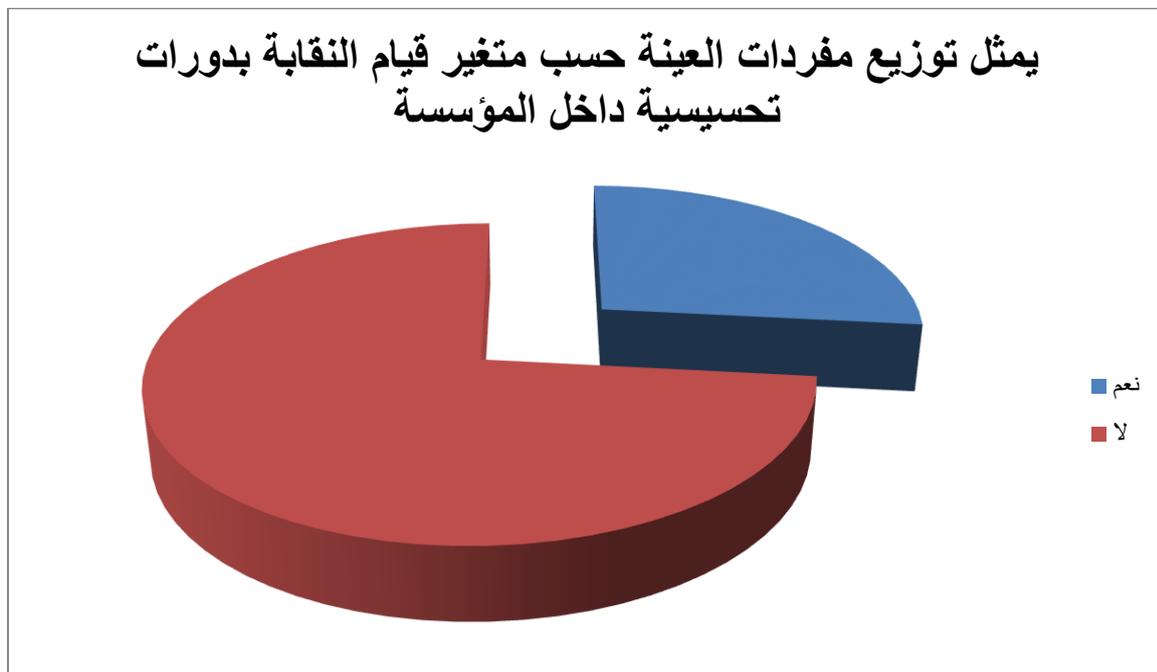


من خلال الجدول 19 نلاحظ أن 04 من افراد العينة تمثلهم النسبة %13.33 ترى أن النقابة تقوم بان النقابة تقوم بدورات تدريبية لتنمية وعى العامل، أما 26 من افراد العينة تمثلهم النسبة %86.67 ترى أن النقابة لا تقوم بدورات تدريبية لتنمية وعى العامل.

ومن خلال هذه النتائج والجدول رقم 22 نجد بان النقابة لا تقوم بدورات تدريبية لتنمية وعى العامل او التعريف بواجباته وحقوقه.

الجدول رقم 20: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب متغير قيام النقابة بدورات تحسيسية داخل المؤسسة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	08	26.67%
لا	22	73.33%
المجموع	30	100%

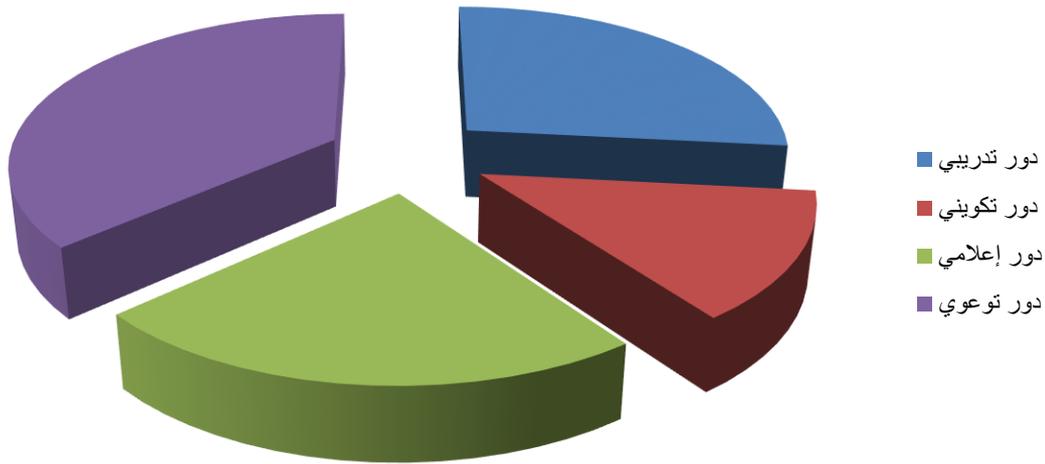


نلاحظ من خلال الجدول 20 بأن 08 من افراد العينة تمثلهم النسبة 26.67% ترى بان النقابة تقوم بدورات تحسيسية داخل المؤسسة حول ظروف العمل، أما 22 من افراد العينة تمثلهم النسبة 73.33% ترى بان النقابة لا تقوم بدورات تحسيسية داخل المؤسسة حول ظروف العمل. ومن خلال هذه النتائج والجدول رقم 3 نجد بان اغلبية عينة البحث يتمتعون بمستوى تعليمي عالي ولا يحتاجون الى الدورات التحسيسية لكي نعرفهم بحقوقهم وواجباتهم وتقديم وعي لتحسين الظروف.

الجدول رقم 21: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب الدور الأكثر تركيزاً من طرف النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دور تدريبي	8	26.67%
دور تكويني	4	13.33%
دور اعلامي	7	23.33%
دور توعوي	11	36.67%
المجموع	30	100%

توزيع مفردات العينة حسب الدور الأكثر تركيزاً من طرف النقابة



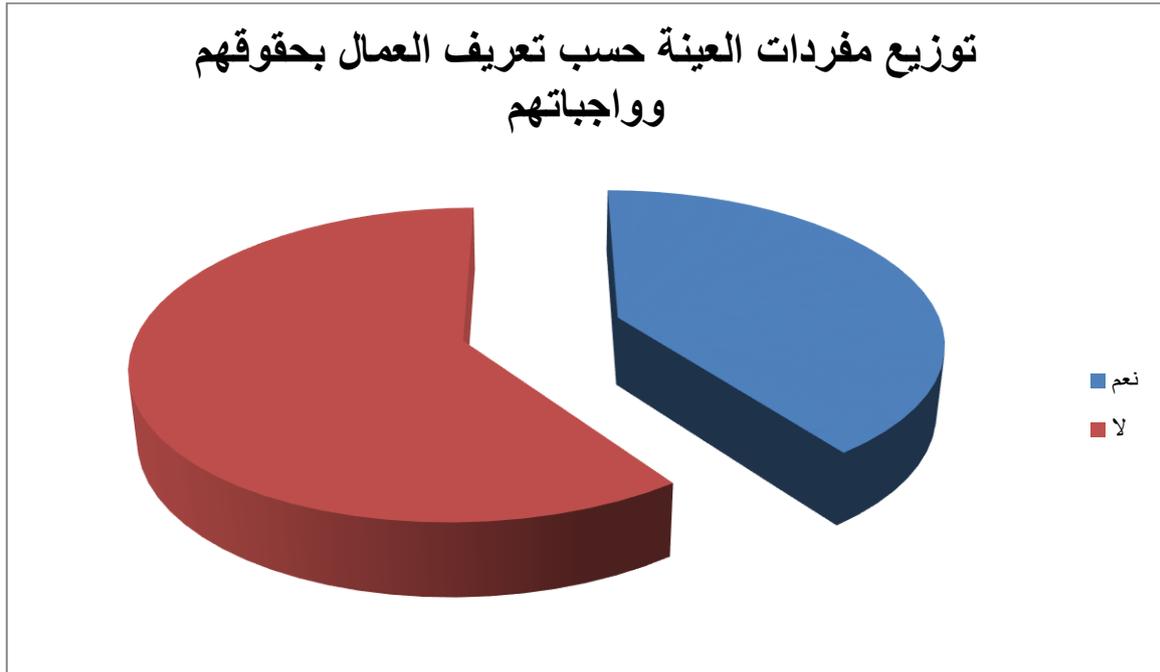
نلاحظ من خلال الجدول 21 بان النقابة تركز على الجانب التوعوي بنسبة 36.67% ويليهما الدور التدريبي بنسبة 26.67% ويليهما الدور الاعلامي بنسبة 23.33%، أما الدور التكويني بنسبة 13.33%.

نستنتج أن النقابة تركز على الدور التوعوي وهذا يبين مدى احتياجات المورد البشري للحملات التوعوية وأيضاً لأهمية هذا الدور لزيادة مدارك وتنمية العامل تجعله ملماً بالحقوق والواجبات كي يتمكن من تحسين مكانته اجتماعياً ومادياً.

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دور توعوي	11	36.67%
دور اعلامي	7	23.33%
دور تدريبي	8	26.67%
دور تكويني	4	13.33%

40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

الجدول رقم 22: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب تعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم



نلاحظ من خلال الجدول 22 أن 12 من افراد العينة الذين تمثلهم نسبة 40% يقولون أن النقابة تقوم بتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم ومن أهمها:

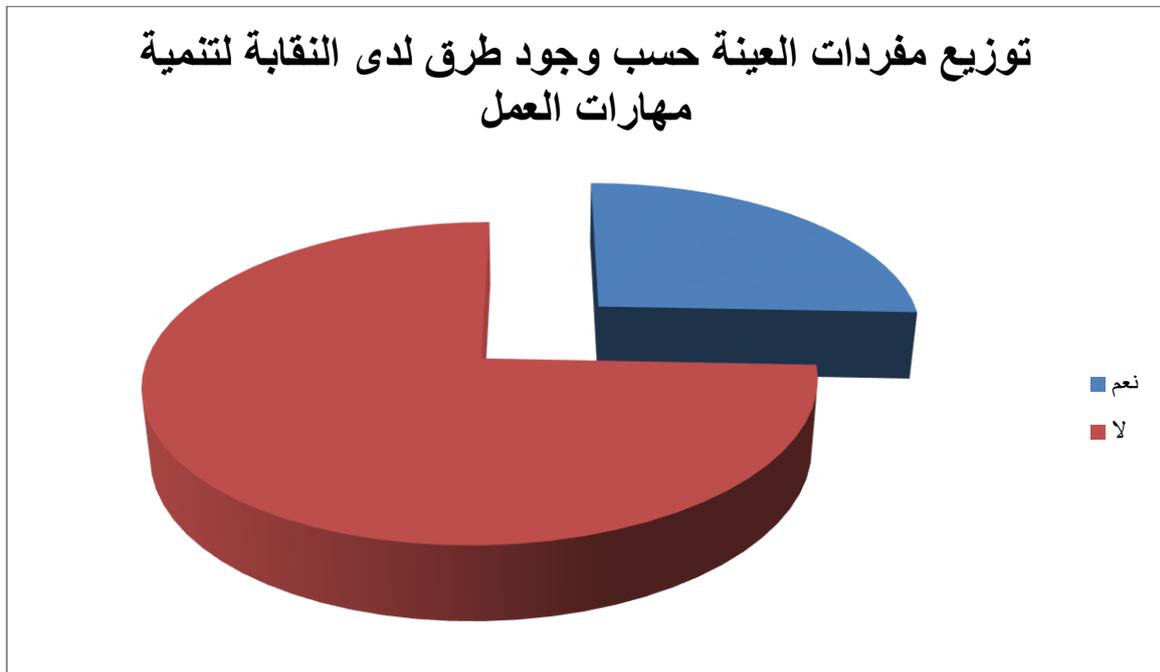
- الحق في الترقية، الحق في التكوين الدوري، واجب احترام المدير والموظفين.

اما 18 من افراد العينة الذين تمثلهم 60% يقولون أن النقابة لا تقوم بتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم.

ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نستنتج أن النسبة الأكبر من العمال يقولون أن النقابة لا تقوم بتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم وذلك لغياب برنامج لذلك من خلال الجدول رقم 18.

الجدول رقم 23: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب وجود طرق لدى النقابة لتنمية مهارات العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	7	23.33%
لا	23	67.67%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول 23 أن 07 من افراد العينة الذين تمثلهم النسبة 23.33% يقولون أن للنقابة طرق لتنمية مهارات العمال ومن هذه الطرق التي ذكروها:

- التكوين المستمر للعمال، التواصل باستمرار بين العمال والمنتمين للنقابة.

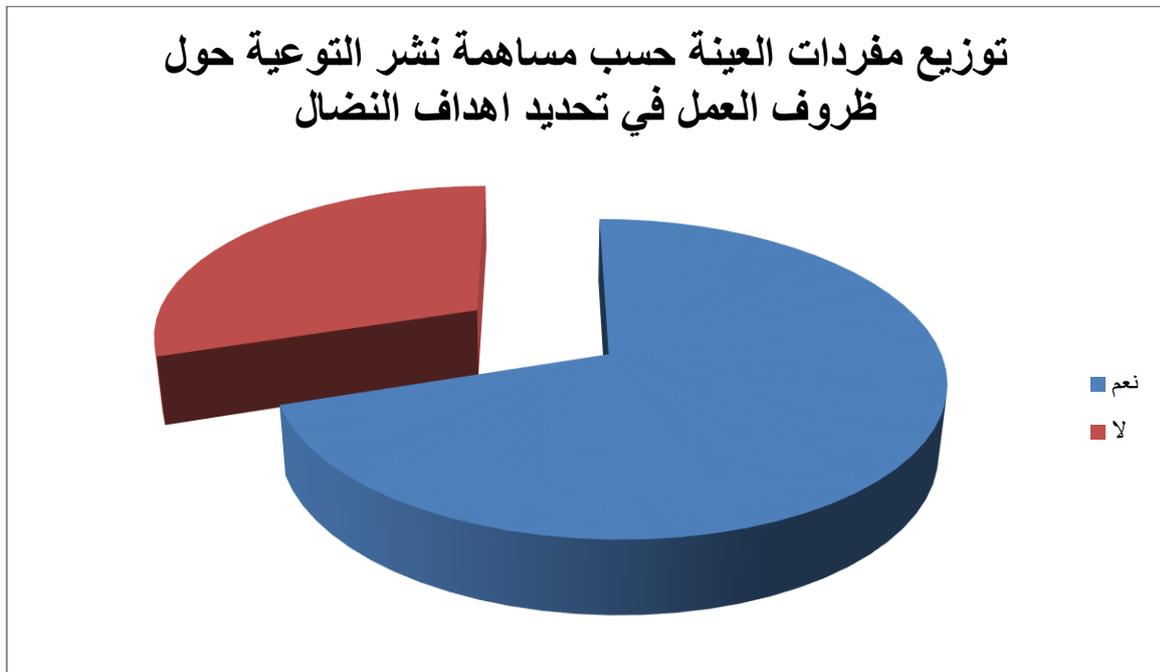
أما 23 من افراد العينة الذين تمثلهم نسبة 67.67% يقولون أن النقابة ليس لها طرق لتنمية مهارات العمال.

ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نستنتج بأنه النسبة الأكبر من العمال تجد أن النقابة لا تملك طرق لتنمية مهارات العمال.

الجدول رقم 24: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب مساهمة نشر التوعية حول ظروف

العمل في تحديد اهداف النضال

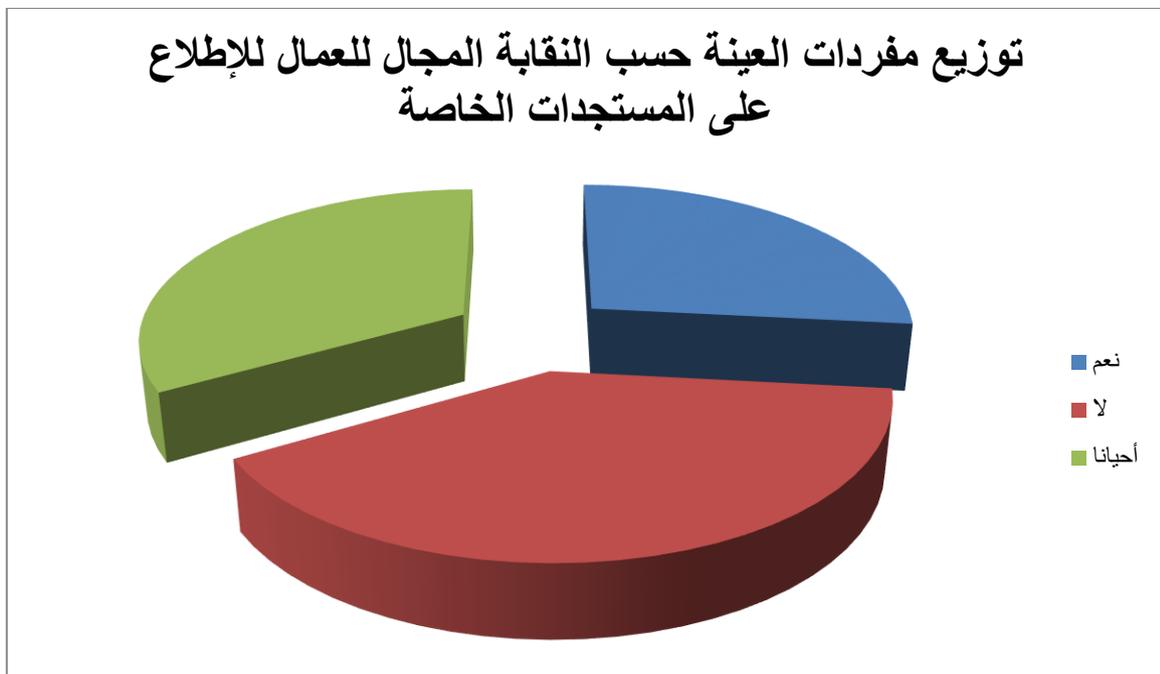
الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	70%
لا	9	30%
المجموع	30	100%



نلاحظ من خلال الجدول 24 أن 21 من افراد العينة الذين تمثلهم نسبة 70% يقولون أن نشر التوعية حول ظروف العمل يساهم في تحديد اهداف النضال، أما 09 من افراد العينة الذين تمثلهم نسبة 30% يقولون أن نشر التوعية حول ظروف العمل لا يساهم في تحديد اهداف النضال. ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نستنتج أن النسبة الاكبر تعتبر نر التوعية حول ظروف العمل يساهم في تحديد النضال.

الجدول رقم 25: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب النقابة المجال للعمال للإطلاع على  
المستجدات الخاصة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	08	%26.67
لا	12	%40
أحيانا	10	%33.33
المجموع	30	%100



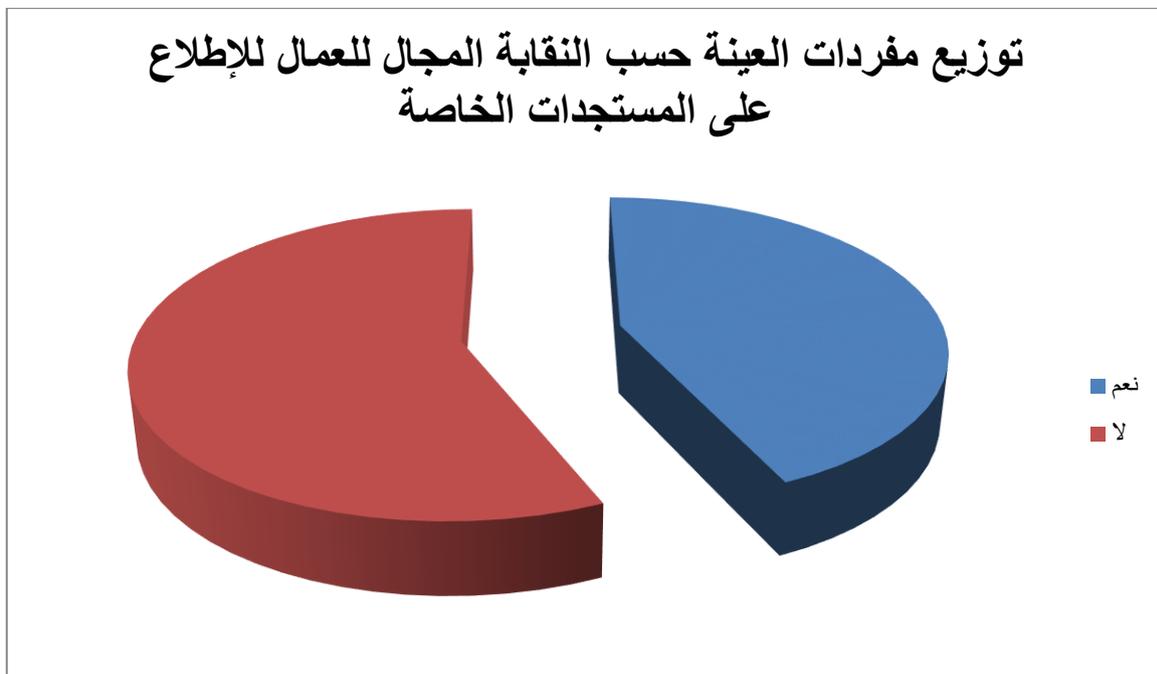
نلاحظ من خلال الجدول 25 أن 08 من افراد العينة الذين تمثلهم النسبة %26.67 يقولون أن النقابة تفتح للعمال مجال للإطلاع على المستجدات الخاصة، أما 12 من افراد العينة الذين تمثلهم النسبة %40 يقولون أن النقابة لا تفتح للعمال مجال للإطلاع على المستجدات الخاصة، و10 من افراد العينة الذين تمثلهم النسبة %33.33 يقولون أن النقابة تفتح للعمال في بعض الاحيان في مجال للإطلاع على المستجدات الخاصة.

ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نستطيع القول بان النقابة لا تفتح مجال للعمال للإطلاع على المستجدات وذلك لغياب برنامج لذلك وأيضا حفاظها على بعض الملفات السرية ضمنها.

الجدول رقم 26: جدول يمثل توزيع مفردات العينة حسب النقابة المجال للعمال للإطلاع على

المستجدات الخاصة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
43.33%	13	نعم
56.67%	17	لا
100%	30	المجموع



نلاحظ من خلال الجدول 26 أن 13 من افراد العينة الذين تمثلهم نسبة 43.33% يقولون أن وعيهم حول تحسين ظروفهم كان نتاج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة، أما 17 من افراد العينة الذين تمثلهم بنسبة 56.67% يقولون أن وعيهم حول تحسين ظروفهم لم يكن نتاج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة.

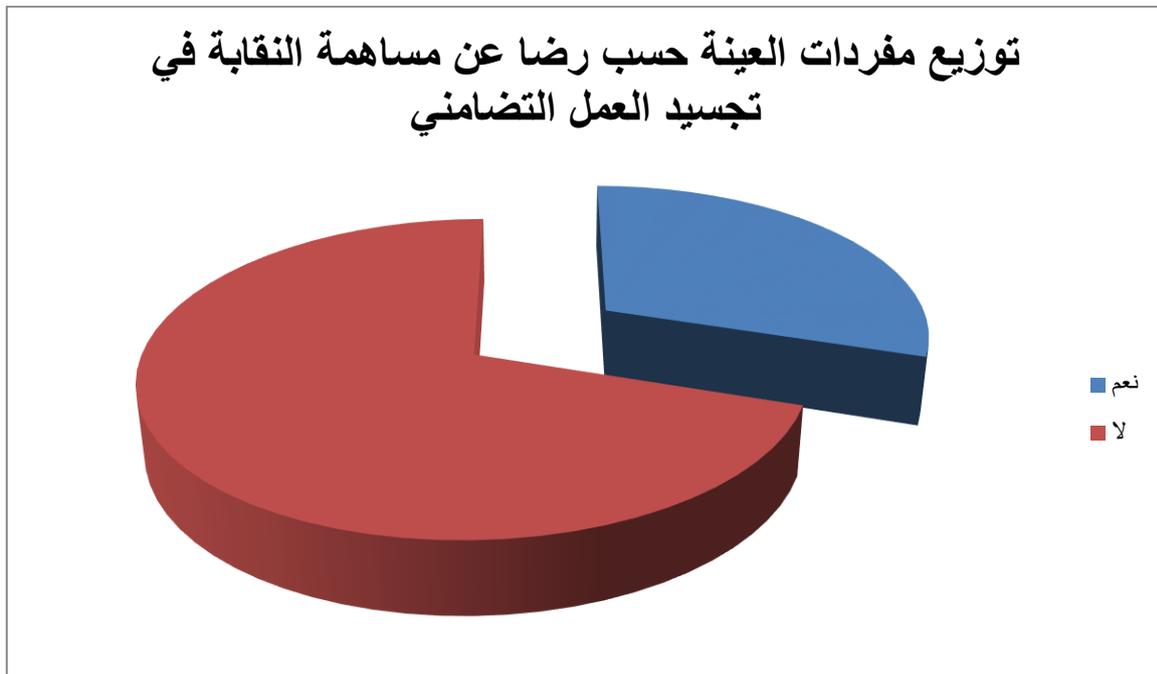
ومن خلال قراءتنا لهذه النتائج نستنتج أن وعي العمال حول تحسين ظروفهم لم يكن نتاج حملات التوعية التي تقوم بها بالنقابة ومن الجدول رقم 3 نجد أن معظم العينة من الفئة الجامعية وبالتالي يمكن أن يكونوا اكتسبوا وعيهم نتيجة لذلك.

المحور الرابع: العمال غير راضيين بما تقوم به النقابة من اجل تحسين ظروفهم

الجدول رقم 27: يمثل توزيع مفردات العينة حسب رضا عن مساهمة النقابة في تجسيد العمل

### التضامني

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	09	%30
لا	21	%70
المجموع	30	%100

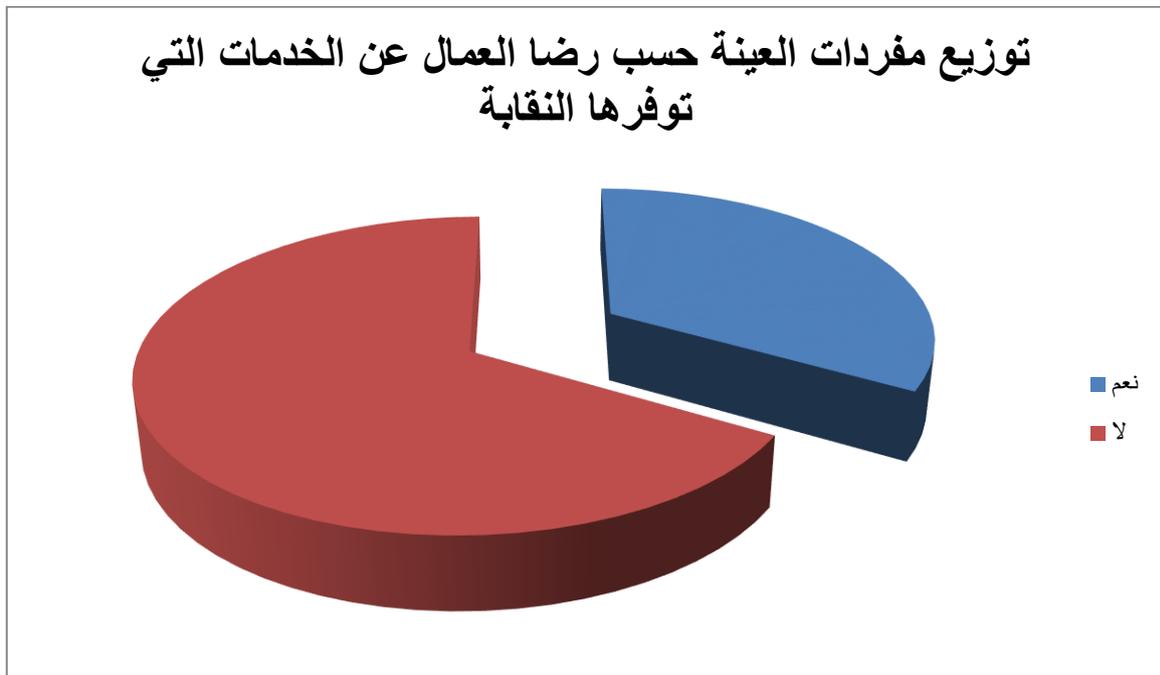


نلاحظ من خلال الجدول رقم 27 أن 21 من افراد العينة تمثلهم بنسبة %70 من اجمالي افراد العينة غير راضيين عن مساهمة النقابة في تجسيد العمل التضامني بينهم، أما 09 من افراد العينة تمثلهم بنسبة %30 غير راضيين عن مساهمة النقابة في تجسيد العمل التضامني بينهم.

حيث يعود اجماع اغلبية افراد العينة على علم تجسيد النقابة للعمل التضامني بينهم الى فتح مجال للحوار وتسهيل عملية ايصال الافكار بينهم.

الجدول رقم 28: يمثل توزيع مفردات العينة حسب رضا العمال عن الخدمات التي توفرها النقابة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%33.33	10	نعم
%66.67	20	لا
%100	30	المجموع

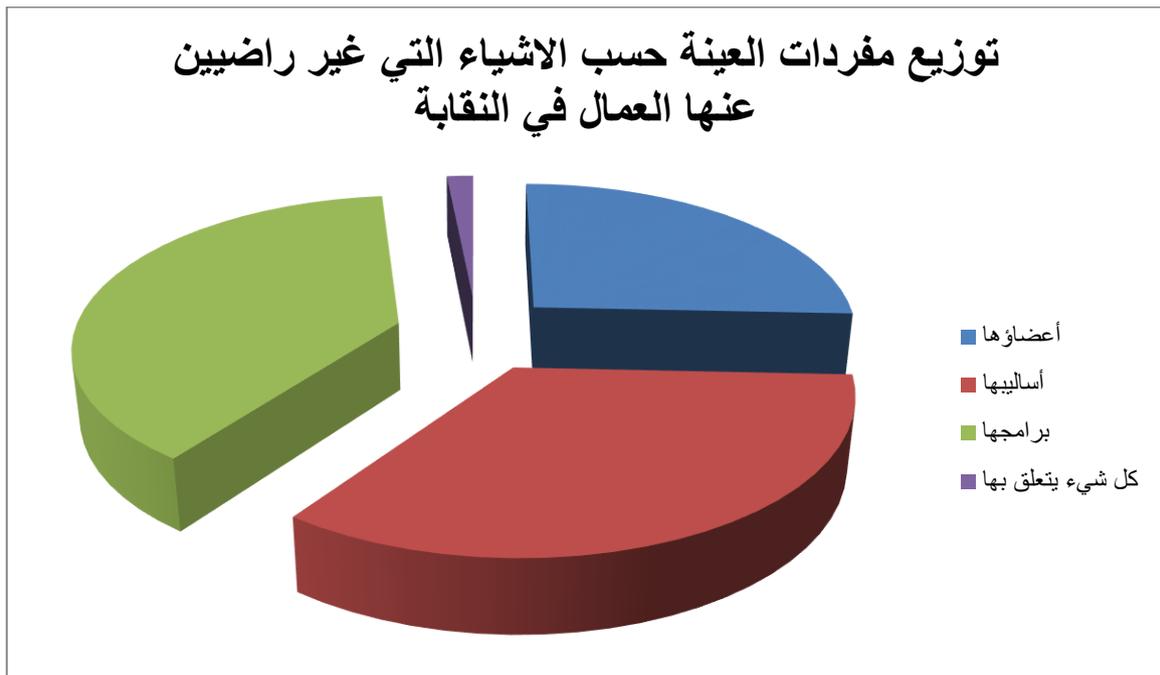


نلاحظ من خلال الجدول رقم 28 أن 20 من افراد العينة تمثلهم بنسبة %66.67 غير راضيين عن الخدمات التي توفرها النقابة، أما 10 من اجمالي افراد العينة وتمثلهم بنسبة %33.33 راضيين عن الخدمات التي توفرها النقابة.

الجدول رقم 29: يمثل توزيع مفردات العينة حسب الاشياء التي غير راضيين عنها العمال في

### النقابة

النسبة	التكرار	الاحتمالات
20%	6	أعضاؤها
26.67%	8	اساليبها
30%	9	برامجها
23.33%	7	كل شي يتعلق بها
100%	30	المجموع

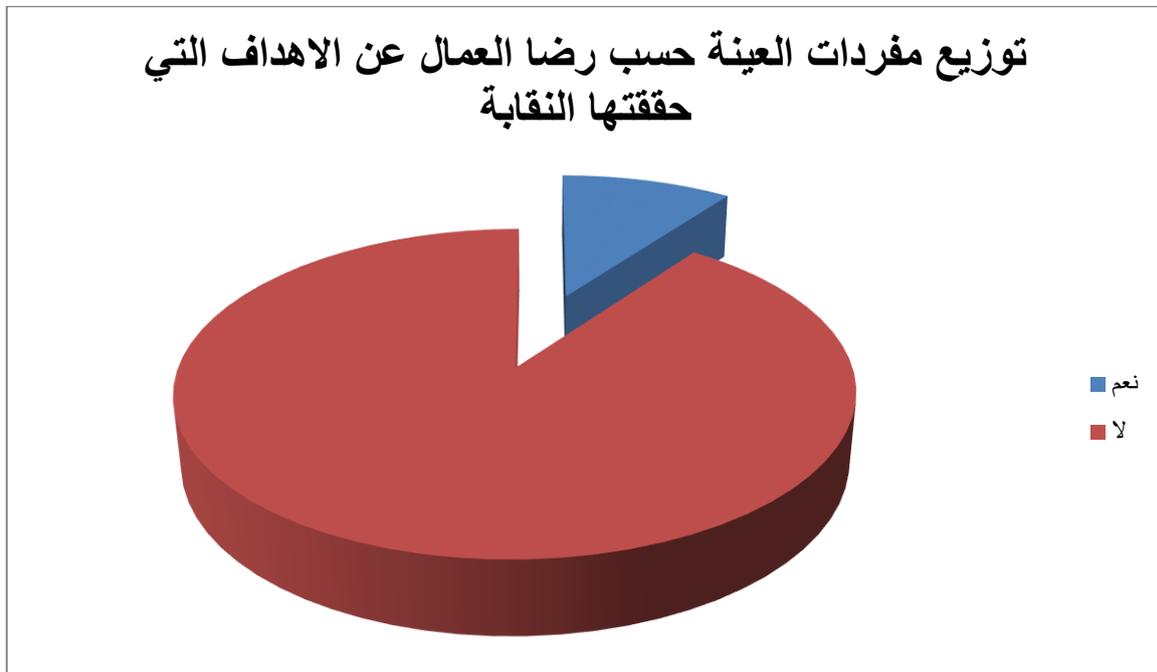


نلاحظ من خلال الجدول رقم 29 أن 6 من افراد العينة بنسبة 20% من اجمالي افراد العينة غير راضيين عن أعضاء النقابة، أما 8 من افراد العينة وتمثلهم بنسبة 26.67% عن اساليبها، في حين أن 9 من افراد العينة تمثلهم نسبة 30% غير راضيين عن برنامج النقابة، وفي المقابل 7 من اجمالي افراد العينة تمثلهم نسبة 23.33% غير راضيين عن كل ما يتعلق بها.

يعود الاختلاف الملحوظ والغير المتفاوت في النسب الى اختلاف مشاكل ومطالب العمال حسب الجدولين رقم 07 و08 على الترتيب.

الجدول رقم 30: يمثل توزيع مفردات العينة حسب رضا العمال عن الأهداف التي حققتها النقابة

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	03	%10
لا	27	%90
المجموع	30	%100



نلاحظ من خلال الجدول رقم 30: أن 03 من إجمالي افراد العينة تمثلهم بنسبة %10 راضيين عن الأهداف التي حققتها نقابتهم، أما 27 من افراد العينة تمثلهم بنسبة %90 غير راضيين عن الأهداف التي حققتها النقابة.

ومن خلال قراءتنا للجدول نستنتج أن اغلبية العمال غير راضيين عن الأهداف التي حققتها النقابة وهذا يعود حسب الجدول رقم 16 أن النقابة تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال، ويعد ايضا الى ضعف اساليب نقابة "GTAU" في تحقيق اهدافها.

## نتائج البحث

## نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية

نتعرض من خلال هذا العنصر الى النتائج المستوحاة والتي يتم استنباطها وكمحصلة لما تقدم عرضه من تفرغ وتحليل البيانات في العنصر السابق وهي محاولة الاجابة على فرضيات البحث التي تم برمجتها جراء المحتوى النظري ولإضافة لمسة ذات نص منهجي موضوعي وتصديقي من خلال اخضاع هذا الجانب النظري للمحك باعتباره السبيل المنطقي الوحيد الذي تم من خلاله وبواسطته الاجابة على فرضيات البحث عبر الية الاستمارة والتصديق على النتائج المتوصل اليها من جهة ومحاولة اخضاع هذه النتائج للممارسة وفق اطر المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة.

## نتائج الدراسة:

## 1- نتائج الدراسة حسب الفرضية الاولى:

تلعب النقابة العمالية دورا مطلبنا في الدفاع عن حقوق العمال:

- النقابة قوية بأعضائها

- اكثر المشاكل التي يعاني منها العمال هي المشاكل المادية بنسبة 46.66%.

- من أهم المطالب التي يطلب بها العمال هي زيادة في الاجور بنسبة 53.33% من اجمالي مفردات العينة.

- لا تقوم النقابة بالتدخل الضروري عند تعرض العامل لمشكل مهني والمطالبة بحقه، وفي تحسين ظروفه وهي اجابة 60% من اجمالي مفردات العينة.

- حسب اجابة المبحوثين نجد أن النقابة وفرت مكاتب للعمال بنسبة 56.67% من اجمالي مفردات العينة، أما التدفئة والتهوية كانت 43.34%، ونستطيع القول بان النقابة بما تساهم في توفير ظروف مناسبة للعمال.

- معظم اجمالي افراد العينة اكدو أن النقابة لم تحقق اي شي من مطالبهم وذلك بنسبة 63.33%.

- النقابة لم تساهم في حل مشاكل العمال داخل المؤسسة وذلك بنسبة 60%.

- نقابة GTAU قامت بتنظيم اضرابات بنسبة 76.67% من اجمالي مفردات العينة، لكن هذه الاضرابات لم تتعدى مدتها الشهر.

- تتبع نقابة GTAU اسلوب الحوار في تحقيق المطالب وذلك بنسبة 53.33%.

- نقابة GTAU مقصرة في المطالب بوضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال وذلك بنسبة 40%.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها يمكننا القول بان الفرضية الاولى غير محققة، ويعود ذلك لان النقابة لم تضم بأي دور مطلي في الدفاع عن العمال وحقوقهم.

## 2- نتائج الدراسة حسب الفرضية الثانية

تلعب النقابة دورا توعيا لتحسين ظروف العمال.

✓ نقابة GTAU ليست لديها برنامج محدد وذلك بنسبة 63.33%.

✓ نقابة GTAU لا تقوم بتنظيم دورات تدريبية داخل المؤسسة لتنمية وعي العمال، وذلك بنسبة 86.67%

✓ نقابة GTAU لا تقوم بدورات تحسيسية داخل المؤسسة بنسبة 73.33%.

✓ بالرغم من قلة فعالية النقابة داخل المؤسسة إلا انها ركزت على الدورين التوعوي والتدريبي بنسبة 63.34% وأغلقت حسب اجابات المبحوثين الدور التكويني والإعلامي كانت النسبة 36.67%.

✓ نقابة GTAU مقصرة بصورة كبيرة في تعريف العمال بحقوقهم وواجباتهم بنسبة 60% وهذا راجع الى أن العمال لديهم مستوى تعليمي عالي.

✓ ليست لنقابة GTAU طريقة لتنمية مهارات العمل بنسبة 67.67%.

✓ يرى عمال مديرية التجارة أن نشر التوعية حول ظروفهم يساعدهم في تحديد اهدافهم بنسبة 70%.

✓ نقابة GTAU مقصرة في فتح مجال للعمال للإطلاع على المستجدات الخاصة بنسبة 40%

أما نسبة 33.33% ترى أن نشر التوعية يساهم احيانا في تحديد اهداف النضال.

✓ وعي العمال حول ظروفهم ليست نتائج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة بنسبة 56.67%.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها يمكننا القول بان الفرضية الثانية غير محققة لان النقابة مقصرة بصورة كبيرة في تنمية وعي العمال في تنمية ظروفهم ونتائج هذه الدراسة تتوافق مع دراسة رضا رايس بنسبة 86.11%

### 3- نتائج الدراسة حسب الفرضية الثالثة

العمال غير راضيين بما تقوم النقابة من اجل تحسين ظروفهم

- العمال غير راضيين عن مساهمة نقابة GTAU في تجسيد العمل التضامني بنسبة 70%.

- العمال غير راضيين عن البرنامج التي تقوم بها النقابة بنسبة 30%.

- العمال غير راضيين عن الأهداف التي حققتها النقابة ب90%.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها، يمكننا القول بان الفرضية الثالثة محققة لان العمال غير راضيين عن اي شي تقوم بها النقابة.

مقارنة مع نتائج دراسة جحا زهيرة لدراستنا من خلال نسبة 77% من العمال المبحوثين ترى أن النقابة تمثلهم تمثيلا صادقا.

الختامة

## . الخاتمة:

نستخلص أن النقابة العمالية في الجزائر مرت بالعديد من المراحل خلال نشوءها يمكن تقسيمها الى اثنين هما: فترة الاستعمار وفترة الاستقلال.

وخلال فترة الاستعمار كان لازما على العمال الجزائريين أن ينخرطوا في فروع النقابات الفرنسية وبعد نضالهم حققوا الاستقلالية النقابية وتمكنوا من انشاء نقابات وطنية تدافع عن مصالح العمال الجزائريين المادية والمعنوية، ومع فترة التعددية النقابية ظهرت العديد من النقابات العمالية وتفرعت كل حسب مجالها ودورها من النقابة الام الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ويتضح لنا من خلال الدراسة الميدانية أن النقابة في المؤسسة الجزائرية لم تكن عند طموحات الطبقة العاملة في الدفاع عن مصالحها وانتزاع الحقوق المشروعة المادية والمعنوية وتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم لتحسين الظروف داخل بيئة العمل اذ انه خلال درستنا استنتجنا انه يوجد فجوة كبيرة بين العامل والنقابة، فالعامل ليس راض عن عمل النقابة وأسلوبها لتحقيق الأهداف ولا يثق فيها لان النقابات لا ترقى الى وصف تنظيمات مطلبية، ولا تقوم بالعمل على تحسين الظروف ولا تلبية طموحاتهم ولا المساهمة في تنمية الوعي لديهم، فخلال هذه الفترة المتدهورة التي يعيشها العامل في المؤسسة وهي ازمة كوفيد 19 لم تضم اي دورات او حملات تحسيسية حول هذا المرض وتقديم اي مساعدات سواء كانت مادية او معنوية.

لذلك نستنتج ام نقابة GTAU في مديرية التجارة، مازالت بعيدة كل البعد عن الاهتمام بانشغالات العمال ومشاكلهم لأنها اصبحت عبارة عن منشآت بيروقراطية تتحكم فيها الاقلية ولا تسعى لتحقيق مصالح العمال.

## اقتراحات فيما يخص تفعيل النقابة في تحسين ظروف العمل

- ❖ خلق الثقة وتعزيزها بين العمال والإدارة من طرف النقابة.
- ❖ إعادة النظر في ميدان الحوافز (المادية، المعنوية).
- ❖ وضع اسس تقييمية ذات المعايير احسن للترقية.
- ❖ الاهتمام بالكفاءات العمالية وتأهيلها لتولي المسؤولية.
- ❖ تكوين العمال في مجال النضال النقابي لخلق وعي نقابي لهم.
- ❖ تطوير الحماية الصحية يخلق مستوصفات قطاعية.
- ❖ تفعيل لجنة متساوية الأعضاء، ومجالس الادارة على مستوى المؤسسات.
- ❖ الاجتماعات الدورية بين العمال والنقابة وبين أعضاء النقابة والإدارة لخلق الثقة المتبادلة.
- ❖ اختيار أعضاء لا يهتمون بالمصالح الذاتية والشخصية.
- ❖ الاستقصاء في ظروف العمل.
- ❖ الاستعانة بعمال مثقفين لديهم خبرة مهنية وشخصية قوية كمناضلين او للتوجيه.

## صعوبات الدراسة

- ❖ تأخر ادارة الجامعة في الموافقة على المواضيع واختيار عدد الطلاب في انجاز المذكرة
- ❖ دخول مكتبة جامعة العربي التبسي في اضراب
- ❖ جائحة فيروس كورونا الذي فرض غلق الجامعات و عدم استقبال المؤسسات للطلاب من اجل الدراسة الميدانية.
- ❖ غياب النقل وتسريح بعض العمال بسبب جائحة فيروس كورونا.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة العربي التبسي - تبسة  
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم اجتماع  
تخصص - علم اجتماع تنظيم وعمل

## إستمارة إستبيان

### دور النقابة العمالية في تحسين ظروف العمال

#### داخل المؤسسة

دراسة حالة نقابة (UGTA) في مديرية التجارة لولاية تبسة

تحت اشراف

د. عزدين منصر

من اعداد الطالبات

- خولة منصر

- سميحة ملاك

منتسبي النقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في مديرية التجارة لولاية تبسة، يشرفنا أن نضع بين ايديكم هذه الاستمارة التي تأتي في اطار البحث العلمي لمذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل.م.د. دفعة 2020. راجينا منكم التكرم بالاجابة على اسئلتها بدقة وموضوعية بوضع العلامة (x) في مكان الاجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصل عليها من الاستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم الا في مجال البحث العلمي.

كما نشكركم على ثقتكم واهتمامكم تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

المحور الأول: بيانات شخصية

## 1- الجنس

ذكر  انثى

## 2- السن

أقل من 25 سنة  من 25 الى 34 سنة  من 35 إلى 44 سنة  أكبر من 45 سنة

## 3- المستوى التعليمي

ابتدائي  متوسط  ثانوي  جامعي

## 4- الحالة الاجتماعية

أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

## 5- سنوات الاقدمية

أقل من 5 سنوات  من 5 الى أقل من 10 سنوات  من 10 إلى أقل من 20 سنة  أكثر من 20 سنة

## المحور الثاني: تلعب النقابة العمالية دور مطلبى في الدفاع عن حقوق العمال

## 6- هل تعتبر نقابتكم قوية ؟

بقوانينها  بأعضائها  بممتلكاتها

## 7- ماهي أهم المشاكل التي يعاني منها العمال ؟

اجتماعية  مادية  ادارية

## 8- فيما تتمثل أهم مطالبكم ؟

الترقية  الاجور  تحديد ساعات العمل  تحسين بيئة العمل

## 9- عند تعرضك لمشكل مهني هل تقوم نقابتكم بالتدخل الفوري ؟

نعم  لا

## 10- هل توفر لك النقابة ظروف مناسبة للعمل ؟

تهوية  تدفئة  مكتب

## 11- هل حققت النقابة الممثلة لك حقوق قمتم بالمطالبة بها ؟

السهل منها  الاساسية  الثانوية  لم يتم تحقيق شيء منها

## 12- في رأيك هل نقابتكم تساهم في حل مشاكلكم ؟

نعم  لا

13- هل نضمت نقابتكم إضراب خلال مسيرتها؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ نعم: كم مدة الإضراب؟ .....

14- في رايك أي من الاساليب الاتية تتبعها نقابتكم لتحقيق المطالب؟

الإضراب  الحوار  رفع قضايا  شكاوى

15- هل تطالب النقابة بمنح وعلاوات للعمال؟

نعم  لا

16- هل النقابة تضع مصالحها الشخصية قبل مصالح العمال؟

أحيانا  دائما  لا تقوم بذلك

17- ما الوسائل التي تلجأ اليها النقابة في حالة عدم تحقق المطالب؟

تقديم شكاوى  تقييد الخدمات  اجراء مفاوضات  الاحتجاج

المحور الثالث: تلعب النقابة دور توعوي لتحسين ظروف العمال

18- هل للنقابة برنامج؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ نعم: هل انت مطلع على هذا البرنامج؟

نعم  لا

19- هل تقوم النقابة على تنظيم دورات تدريبية لتنمية وعي العامل؟

نعم  لا

20- هل تقوم النقابة بدورات تحسيس داخل المؤسسة؟

نعم  لا

في حالة الاجابة بـ نعم: ماهو موضوع هذه الحملة؟ .....

21- رتب هذه الادوار بحسب ماتركز عليه نقابتكم؟

دور تدريبي  دور تكويني  دور إعلامي  دور توعوي

22- هل تعمل النقابة على تعريفكم بحقوقكم وواجباتكم؟

نعم  لا

في حالة الاجابة ب نعم: ماهي أهم هذه الحقوق والواجبات ؟  
.....

23- هل لدى النقابة طرق لتنمية مهارات العمال ؟

نعم  لا

في حالة الاجابة ب نعم: فما هي الطرق ؟  
.....

24- هل نشر التوعية حول ظروف العمل يساهم في تحديد اهداف النضال ؟

نعم  لا

25- هل النقابة تفتح لكم مجال للاطلاع على المستجدات الخاصة ؟

نعم  لا  أحيانا

26- هل وعيكم حول تحسين ظروفكم نتاج حملات التوعية التي تقوم بها النقابة ؟

نعم  لا

المحور الرابع: العمال غير راضين بما تقوم به النقابة من أجل تحسين ظروفهم

27- هل انت راضي عن مساهمة النقابة في تجسيد العمل التضامني بينكم ؟

نعم  لا

28- هل انت راضي عن الخدمات التي توفرها النقابة ؟

نعم  لا

29- ما هو الشيء الذي لست راضي عنه في نقابتكم ؟

أعضائها  اساليبها

برامجها  كل شيء يتعلق بها

30- هل انت راضي عن الاهداف التي حققتها النقابة ؟

نعم  لا

قائمة المصادر

والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

## 1- الكتب

- 01- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 02- اسماعيل العزال، القانون الدستوري والتنظيم السياسية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 1989.
- 03- السيد عليوة، تنمية المهارات الاشرافية، ط 01، اترك للطباعة والنشر، مصر، 2001.
- 04- بشير هادي، الوجيز في شرح قانون العلاقات العامة، ط 03، دار ربحانة للكتاب، الجزائر، 2004.
- 05- حسن حریم، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال، دار الحامد، الاردن، 2004.
- 06- حمد السويدي، علم الاجتماع السياسي ميادينه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 07- حنفي عبد الغفار، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر. 2007.
- 08- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرسة، إدارة الموارد البشرية، ط 05، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، دت.
- 09- دمري أحمد، المساهمة في دراسة ظروف العمل، المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، د.ت.
- 10- زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، منشورات ذات السلاسل، الكويت، ط 02، د.ت.
- 11- سمير أيمن، علم اجتماع الصناعة، منشأة المعارف، الاسكندرية، مصر، د.ت.
- 12- ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية دراسات في سير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر، 2008.

- 13- طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، القاهرة، د.ت.
- 14- عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديثة دراسة سوسولوجية، دار الحدائثة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1983.
- 15- علي محمود اسلام، علم الاجتماع صناعي، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1985.
- 16- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي تفاحة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 17- ماركس انجلز، في الحركة النقابية، تر: طلال الحسيني، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1975.
- 18- محمود اينامدور، الحركة العمالية في الجزائر بدايتها الأولى إلى غاية 1954 بين النضال النقابي والكفاح التحرري، دار هومة، الجزائر، 2015.
- 19- مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 20- مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، عمان، مؤسسة الورق، 2001.
- 21- موسى اخرس وآخرون، النقابات العمالية دراسات في سير الموارد البشرية، منشورات قرطبة، الجزائر، 2008.
- 2- المذكرات**
- 1- أوقنون باهية، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2003-2004.
- 2- براكثة سليمة، ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال، رسالة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، جامعة باتنة، 2011-2012.

- 3- سلمى لحر، أئر أهبة ظروف العمل على أداء هبة التمريض، رسالة ماجستير، أخصص  
تسير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2013.
- 4- سومية عزري، ظروف العمل والرضا المهني للمعلم، رسالة ماجستير، أخصص تنمية الموارد  
البشرية، جامعة قسنطينة، 2007.
- 5- شطي حنان، الحركة النقابية العمالية، رسالة ماجستير، أخصص تسير موارد بشرية، جامعة  
قسنطينة، 2009.
- 6- ناجي نجيب، النقابة وعلاقات العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية، مذكرة ماسر، أخصص  
تنمية الموارد البشرية، جامعة تبسة، 2017.

### القواميس والمعاجم

- 1- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ط2،  
1986.
- 2- علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، عمادة النقيب، تونس، 1996.

### الكتب الاجنبية

- 01- Alain tourain, sociologie de l'action, édition de seuil, Paris, 1965.  
02- Jean daniel noud, les syndicats, France, édition du daeultte, 1975.  
03- Alain tourain, sociologie de l'action, édition de seuil, Paris, 1965.  
04- Jean pierre citeou, cestion des ressources humaines, 4em dollor, paris. 2002.

### مصادر قانونية:

- 01- الإتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح، المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع -12/1990.
- 02- الإتحاد العام للعمال الجزائريين، التقرير الادبي للمؤتمر الوطني العاشر، أكتوبر 2000.
- 03- القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 المعدل 03، القانون رقم 96-14 المؤرخ  
في 02 جوان 1990.
- 04- القانون الاساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائريين  
27-30 ديسمبر -1994، دار الشعب، ساحة أول ماي للجزائر.
- 05- القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، المواد من 27/552.

## الموسوعات:

1- جورذن مارشال، ترجمة- محمد الجوهرى محمد محى الدين وآخرون، موسوعة علم الاجتماع، مجلد الاول، طبعة 02.

2- هىكل عبد العزيز فهمى، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت، 1986.

## المجلات:

01- أحمد عبىء، على درب، نضال للعمال الجزائرىين بتحقيق الاستقلال النقابى ابان الوجود الاستعمارى، مجلة الدراسات النقابىة، المعهد الوطنى للدراسات والبحوث محمد درار، الجزائر، 1985.

02- ادرىس بولكعبىات، الحركة النقابىة الجزائرىة بىن عصرىن، مجلة العلوم الانسانىة، العدد 12، نوفمبر 2008، جامعة محمد خضىر، بسكرة، الجزائر.

### ملخص:

لقد نشأت النقابة العمالية في الجزائر مع المرحلة الاستعمارية وبعدها انتقلت إلى حركة وطنية ومحاربة للاستعمار كشريك مفاوض من أجل تحقيق حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم، وبدأت ملامح نضوجه وتبلور نشاطه يتطابق مع تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركة النقابية الجزائرية، وظل بعد الاستعمار هو المسيطر على الساحة النقابية، وبصدور دستور 1989 الذي نص على التعددية الحزبية، وكذلك التعددية النقابية فظهرت عدة نقابات وطنية مستقلة إلى جانب الإتحاد العام للعمال الجزائريين. شهدت الأونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوق في كافة مناحي الحياة، ولكي تستطيع النقابة حل هذه المشاكل التي تصاحب العمال في بيئة العمل التي تحدث نتيجة هذه التطورات لا بد من خبرة وتجربة تؤهلها للدفاع عن حقوق العاملين الأمر الذي يستدعي إعادة بنائها وتفرعها إلى أنواع حسب كل مجال وتنظيما وتقريراً لنوعية الأساليب التي تحسن بها ظروف العمل، وفي الدراسة التطبيقية حاولنا الكشف عن دور النقابة في تحسين ظروف العمال في مديرية التجارة لولاية تبسة، لجأنا إلى الاستمارة التي من خلالها توصلنا إلى مجموعة من النتائج.

**السؤال المركزي:** ما الدور الذي تلعبه النقابات العمالية في تحسين ظروف العمال؟

### الفرضيات:

**الفرضية الأولى:** تلعب النقابة دوراً مطلبياً في تحسين ظروف العمال.

**الفرضية الثانية:** تلعب النقابة دوراً توعوياً في تحسين ظروف العمال.

**الفرضية الثالثة:** العمال غير راضين عن عمل النقابة.

**الكلمات المفتاحية:** الدور، النقابة، ظروف العمل.