



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص : علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

**بـعـنـوان :**

الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال  
الاجتماعية

دراسة ميدانية كنموذج لنقابة كتاباست - تيارت -

لثانويتي عفان الطاهر بتيارت, وشبايكي عبد القادر بقصر  
الشلالة

تحت إشراف :

د. شامي بن سادة

من إعداد الطالبين :

معمرى محمد الأمين

عامرى ضاوية

السنة الجامعية 2021 / 2022

## إهداء

الحمد لله حمدا حمدا والشكر لله شكرا شكرا لك الحمد ربي

على فضلك وكرمك ومنك وامتنانك على أن وفقتنا لإتمام هذا العمل

فلك الحمد ربي حتى ترضى والصلاة والسلام الأتمان الأكملان

على سيد الخلق وحيب الحق محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم

وعلى أله وصحبه أجمعين .

أهدي عملي إلى درعي الذي به إحتميت , وبه في الحياة إقتديت

والذي شق لي بحر العلم والتعلم وأضاء لي درب النجاح

حفظه الله ورعاه وجعل الله الجنة مأواه.

وإلى من ربتي في بطنها وغذتني من دما إلى من يشتهي اللسان نطقها

والعين من رأيتها ويرفرف القلب من وحشتها وأطال الله في عمرها

وبيقت لنا النور الساطع الذي ينير لنا درب الحياة .

وإلى من ذكرهم القلب قبل القلم إخوتي وأخواتي الذين كانوا لي السند

ولا يزالون وفقهم الله لكل خير وحفضهم من كل سوء وكل عائلة معمرى حفصهم الله ورعاهم .

وإلى أصدقائي الأوفياء الذين كانوا بمثابة الإخوة الناصحين وأخص

بالذكر مصطفى , نصرو , يحي , مراد , راج , محمد , براهم ,

وإلى كل من سعاهم قلبي ولم يسعهم قلبي وإلا كل قسم العلوم الاجتماعية

دفعة 2022 وفقكم الله لكل ما يحب ويرضى .

**معمرى محمد الأمين**

## إهداء

إلى التي ربّنتي وسهرت الليالي من أجلي وحملت عني هموم الدنيا

وغرست في نفسي جذور المحبة والوفاء وحملت كي تراني ناجحة

في دراستي

أمي بوروبة خديجة حفظها الله تعالى .

إلى من حمل مرارة الشقاء وعلّمني معنى الصبر والتحدي

والإعتماد على النفس في سبيل دربي

والذي سي صافي حفظه الله .

إلى من قدم لي الدعم المادي والمعنوي وتحمل مشقة

الدراسة معي إلى الأستاذ خليل عبد المجيد .

إلى من شاركوني حب أبي وأمّي عابد ، محمد ، طاهر ، مختار ، هنون إلى الشموع المضيئة بجياتي أخواتي زهرة ، ناصرية و

أخص بالذكر مغنية .

إلى من شاركتني لحظات الأمل وساعات الأمل رفيقة دربي

منصور أمينة وقندوز مباركة

إليكم أهدي هذا العمل المتواضع .

عامري ضاوية

## شكر

الحمد والشكر لله الذي أثار لنا درب العلم والمعرفة

و أعاننا ووقفنا لهذا العمل المتواضع .

نتوجه بجزيل الشكر والإمتنان إلى كل من ساعنا من قريب

أو بعيد على إنجاز هذا العمل و ذلونا الصعاب فيه،

و شجعونا على إتمامه ولم يخلو علينا بالنصائح والإرشادات،

ونخص بالذكر الدكتور المشرف شامي بن سادة

و أساتذة قسم العلوم الإجتماعية و رافقونا طوال المشوار الدراسي، فجزاهم الله خير الجزاء

ووقفهم لما يحبه ويرضاه .

## ملخص الدراسة

لقد تناولت الدراسة موضوع الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية دراسة ميدانية لنقابة كناباست بتيارت .

كما إرتبطت هذه الدراسة إلى التعرف على الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية, وإندرجت منها الأسئلة الفرعية التالية, هل الإضرابات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية ؟ كيف يمكن للمفاوضات النقابية حل نزاعات العمل المختلفة ؟ كيف تساهم الإحتجاجات في تحقيق مطالب العمال المادية والاجتماعية ؟ وتهدف الدراسة إلى جملة من الأهداف وهي التعرف على تاريخ الحركة النقابية, معرفة الخدمات التي تقدمها النقابة للعمال ,البحث عن عمق الحركة النقابية أكثر من الواقع , التعرف على طبيعة النقابة في المؤسسة الجزائرية .

وقد إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المناسب لبحثنا وقد تم إختيار العينة القصدية مختار من مجموعة منتمين لنقابة كناباست كما إعتدنا على الملاحظة البسيطة والتي تمثلت في زيارة ميدانية وحضور إجتماعات لنقابة كناباست قصد التعرف أكثر على الميدان, وإستخدمنا الإستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات حيث تم توزيع 72 إستمارة على ثانويتين حضرية بتيارت وشبه حضرية بقصر الشلالة , وتضمنت 24 سؤال كما تم ملأ 52 إستمارة .

وتم التوصل إلى النتائج التالية أن النقابة أقوى نقابة في قطاع التربية والتعليم ولها أكبر نسبة من المنخرطين وهذا راجع لنجاعة تحقيقها للمطالب, تعتبر نقابة فعالة في تحقيق المطالب وتكمن قوتها في تمسك بمطالبها , تعتمد على ممارسة الإضراب الذي يعتبر الحل لتحقيق المطالب أبرز ماتهدف هو الإستمرارية في تحقيق المطالب العمال الاجتماعية .

## **Study summary**

The study dealt with the issue of trade union practices and their role in achieving the social demands of workers

This study was also related to identifying union practices and their role in achieving workers' social demands. The following sub-questions included. Do union strikes have a role in achieving social demands? How can union negotiations solve different labor tendencies? How do protests contribute to achieving the workers' material and social demands? The study aims at a number of goals, namely to identify the history of the union movement, to know the services provided by the union to workers, to search for the depth of the union movement more than the reality. Identifying the nature of the union in the Algerian institution

We have relied on the analytical descriptive approach as it is appropriate for our research. The intentional sample was chosen from a community belonging to the Kanna Bast Syndicate. We also relied on a simple observation, which was a field visit and attendance at syndicate meetings. 72 forms were distributed to two urban secondary schools in Tiaret and semi-urban in the Shallala Palace, which included 24 questions and 52 forms were filled out. Its strength is to stick to its demands. It depends on the practice of the strike, which is considered the solution to achieve the demands.

## فهرس المحتويات

### الفصل الأول : الإطار المنهجي

- 1 - تمهيد.....04
- 2 - الإشكالية.....05
- 2 - الفرضيات.....06
- 3 - تحديد المفاهيم.....06
- 4 - أهمية الموضوع.....08
- 5 - أهداف الدراسة.....08
- 6 - أسباب إختيار الموضوع.....08
- 7 - المقاربة النظرية.....09
- 8 - الدراسات السابقة.....10
- 9 - الصعوبات.....17
- 10 - خلاصة.....18

### الفصل الثاني : ماهية العمل النقابي

- 1 - تمهيد.....20
- 1 - تعريف النقابة.....20
- 2 - خصائص النقابة.....20
- 3 - أهداف النقابة.....21

- 4 - أنواع النقابات ..... 22
- 5 - تصنيف النقابات ..... 22
- 6 - مبادئ العمل النقابي ..... 23
- 7 - وسائل الضغط عند النقابات ..... 24
- 8 - النظريات المفسرة للعمل النقابي ..... 25
- 9 - خلاصة ..... 26

### الفصل الثالث : نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر

- 1- تمهيد..... 28
- 1 - السيرورة التاريخية للحركة النقابية في الجزائر ..... 29
- 2 - الحركة النقابية قبل الإستعمار ..... 30
- 3 - الحركة النقابية في العهد الإستعماري ..... 30
- 4 - الحركة النقابية بعد الإستقلال ..... 32
- 5 - الحركة النقابية في ظل التعددية ..... 34
- 6 - النقابات المستقلة في الجزائر ..... 35
- 7 - النقابة وفق القانون الجزائري..... 39
- 9 - خلاصة ..... 40

### الفصل الرابع : نقابة كناباست

- 1 - تمهيد ..... 42
- 1 - نشأة وتطور نقابة كناباست ..... 43



- 2 - تعريف نقابة كساباست ..... 43
- 3 - أهداف نقابة كساباست ..... 43
- 4 - حقوق وواجبات العضوية للمنخرط ..... 43
- 5 - الهيئات والهياكل وصلاحيات المنخرط ..... 44
- 6 - مدة التأديب المالية ..... 44
- 7 - خلاصة ..... 45

### الفصل الخامس : الجانب الإجرائي للدراسة

- 1- تمهيد ..... 48
- 1 - مجالات الدراسة ..... 48
- 2 - المنهج المستعمل في الدراسة ..... 49
- 3 - أدوات المنهجية للدراسة ..... 49
- 4 - العينة وطريقة إختيارها ..... 50
- 5 - خلاصة ..... 51

### الفصل السادس : مناقشة وتحليل الجداول

- 1 - عرض وتحليل البيانات الميدانية ..... 52
- 2- عرض وتحليل البيانات الأولية ..... 52
- 3- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى ..... 53
- 4- عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية ..... 56

- 59..... عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة
- 62..... عرض نتائج الفرضية العامة
- 66..... عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
- 67..... عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
- 68..... عرض نتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
- 68..... نتائج الفرضيات مقارنة بالدراسات السابقة
- 69..... الإستنتاج العام

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	يمثل توزيع العينة حسب الجنس	60
2	يمثل توزيع العينة حسب الحالة العائلية	60
3	يمثل توزيع العينة حسب السن	61
4	يمثل توزيع العينة حسب الوظيفة	61
5	يمثل توزيع العينة حسب المنطقة السكنية	62
6	يمثل الأعضاء المنخرطين	63
7	يمثل أسباب الإنخراط في النقابة	63
8	يمثل مدى تحقيق النقابة لطموحات العمال	64
9	يمثل دفاع النقابة عن مصالح العمال ومدى دافعيتهم للعمل	64

65	يمثل مضايقات التي تتلقاها النقابة	10
65	يمثل وجود الاضراب ميدانيا	11
66	يمثل شعار النقابة لوجود إضراب	12
66	يمثل تشريعات التي تعتمد في الإضراب	13
67	يمثل مدى حرية النقابة في الإضراب	14
67	يمثل كيفية مناقشة النقابة للإضراب مع ممثليها	15
68	يمثل مدى تحقيق المفاوضات لمطالب العمال	16
68	يمثل نتائج مفاوضات بين الطرفين	17
69	يمثل عمل الإدارة على ترقية المفاوضات والوساطة في نزاعات العمل	18
70	يمثل أداء المفاوضات بصفة مباشرة	19
70	يمثل نجاعة المفاوضات في ظل الوضع السياسي الراهن	20
71	يمثل الاحتجاج حل للوصول الى نتيجة ترضي الطرفين	21
71	يمثل الإحتجاج ورقة ضغط للوصول الى حل	22
72	يمثل الإحتجاج داخل و خارج المؤسسة	23
72	يمثل نجاعة الإحتجاج	24

## مقدمة

تعد التجربة النقابية من بين التجارب البارزة التي بلورت عدة اتجاهات للنقابة العمالية, وتميزت بموجة من تغييرات وتحولات نتج عنها تشكيل نقابات مستقلة, حيث عايشنا الجزائر أذاك الحقبة الإستعمارية والوضعية الإجتماعية المزرية للعمال, مما دفعهم للدخول في النقابات الفرنسية, وهذا للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية, وتأسيس نقابات مستقلة تدافع عنهم, حيث ركزت على البعد الإنساني للعامل ومحاولة إعطاء صبغة إنسانية تسعى للدفاع عن مصالح العمال بالضغط ضد أرباب العمل من أجل تحقيق مطالبهم, ومن بين هذه التشكلات ظهر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (إبتدائي - متوسط - ثانوي) بختصار كمناسبات التي تأسست بعد صراعات ونضالات الطبقة العاملة لظلم وإستغلال أرباب العمل, وقد أحدثت جملة من التغييرات على مستوى المنظومة التعليمية التي فرضت وجودها بأعتبارها أكثر قدرة وكفاءة على تحقيق المطالب والاهداف التي أنشأت لأجلها.

ومن هنا جاءت دراستنا لموضوع الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الإجتماعية وقمنا بتقسيم العمل إلى 6 فصول.


الفصل أول تحت عنوان الجانب المنهجي حددنا فيه الإشكالية, وصياغة الفرضيات, ومن ثم تحديد المفاهيم, وأهمية, وأهداف الدراسة مع أسباب إختيار الموضوع, ثم مقارنة النظرية, ودراسات السابقة وتعقيب عنها الفصل الثاني بعنوان ماهية العمل النقابي, متضمن تعريف النقابة وخصائصها, وأهداف وأنواع النقابات, وتصنيفات ومبادئ العمل النقابي ووسائل الضغط, ثم النظريات المفسرة للعمل النقابي.

الفصل الثالث تحت عنوان نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر, تم التحديد فيه السيرورة التاريخية للحركة النقابية قبل وبعد وفي عهد الإستعمار, ومن ثم التعددية إلى النقابات المستقلة, ثم إلى النقابة وفق القانون الجزائري.

الفصل الرابع تحت عنوان نقابة الكناياست حددنا فيه نشأة وتطور الكناياست, ثم تعريفها إلى أهداف وحقوق وواجبات العضوية للمنخرط, ثم هيئات وهيكل وصلاحيات, ثم إلى مدة التأديب المالية.

الفصل الخامس تحت عنوان الجانب المنهجي للدراسة, حددنا في هذا الفصل مجالات الدراسة, والمنهج المستعمل, وتقنيات المنهجية للدراسة, ومن ثم العينة وطريقة إختيارها.

وفي الفصل السادس تم تحديد الجانب الميداني, وهو عرض وتحليل الجداول إحصائية وسوسيولوجيا, ثم عرض نتائج الفرضيات, إلى المقارنة بالدراسات السابقة, وتقديم إستنتاجا عاما ثم الخاتمة.



**الفصل الأول :**  
**الإطار المنهجي**

## الفصل الأول: الإطار المنهجي

## تمهيد:

يعتبر الإطار المنهجي في أي دراسة بمثابة الطريق العلمي والعمود الفقري الذي يستند إليه الباحث والذي تحكمه أدبيات في البحث العلمي, ويعتبر المرحلة الهامة والجد حساسة حيث توضح الخطوات العريضة التي توجه الباحث, وقد تضمن هذا الفصل توضيح إشكالية الدراسة التي من خلالها يتم طرح التساؤلات, ثم تليها الفرضيات, ونستعرض أهم المفاهيم الأساسية إضافة إلى ذلك أهداف وأهمية الدراسة, مع ذكر أسباب إختيار الموضوع, إضافة إلى المقاربة النظرية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع النقابة كما أنه لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات .

## الإشكالية:

- تعد النقابات العمالية حركة إجتماعية في العديد من الدول لسير المجتمع بالديناميكية للوقوف ضد إستغلال أرباب العمل, مما ساهم في ظهور النقابة لتنظيم صفوف الطبقة العاملة يجعل العمل أكثر إنسانية .
- قد إرتبط ظهور الحركة النقابية في الوطن العربي و بلدان المستعمرة و سائد في طريق النمو بالتضييع لضعف وتيرة وعي العمال و ظلم المستعمر .

أما في الجزائر فقد تشكل العمل النقابي عند العمال الجزائريين بتطور و بوتيرة ملحوظة من تراكمات تاريخية و إجتماعية و سياسية .... و عبر فترات زمنية إنطلاقا من الحقبة الإستعمارية التي شهدتها البلاد من خلال النقابات التي ظهرت في هذه الفترة مرورا بمرحلة الإستقلال التحرري من هيمنة المستعمر الفرنسي التي عرفت حراكها النقابي المعتب, و لاسيما في ظل نظام الحزب الواحد الذي فرض منطقا نقابيا على الساحة وصولا إلى أحداث أكتوبر 1988 التي تعد المرحلة الحاسمة و بروز التعددية التي مهدت بظهور نقابات مستقلة التي تنادي بتحسين الظروف و الأوضاع المهنية و المعيشية التي باتت تورق العامل الجزائري في المجالات كالصحة , التربية .....إلخ.

يعتبر قطاع التربية و التعليم من بين القطاعات التي شهدت جملة من الإصلاحات و التحويلات والدفاع عن حقوق العمال التي تسعى من خلالها الى محاولة تفعيل التعليم في مجال الوطن في ظل الإنفجار المعرفي و التقدم التكنولوجي العالمي .

وقد إستطاعت النقابة أن تساهم في إحداث تغيير منذ بداية نشاطها إلى فرض وجوده في الساحة التعليمية كفاعل رسمي مما أدى إلى تشكيل أكبر قوة إستراتيجية وهي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي القطاع للتدريس ثلاثي الأطوار ( الإبتدائي , المتوسط , الثانوي ) و بإختصار الكناياست للدفاع عن حقوق و مصالح الأستاذ و عمال التربية ماديا و معنويا و عن طريق أساليب مختلفة كالإضراب و الإحتجاج و التفاوض لتحقيق مطالبهم الإجتماعية .

ومنه نطرح التساؤل التالي :

- **التساؤل العام:** هل الممارسات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الإجتماعية ؟

## التساؤلات الفرعية :

- هل الإضرابات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الإجتماعية ؟
- كيف يمكن للمفاوضات النقابية حل نزاعات العمل المختلفة ؟

- كيف تساهم الإحتجاجات في تحقيق مطالب العمال المادية والإجتماعية ؟

### الفرضيات:

#### الفرضية العامة:

- الممارسات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الإجتماعية .

#### - الفرضيات الرئيسية:

- الإضرابات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الإجتماعية.

- المفاوضات النقابية حل لنزاعات العمل المختلفة .

- تساهم الإحتجاجات في تحقيق مطالب العمال المادية الإجتماعية .

### تحديد المفاهيم :

**الممارسات النقابية :** أصلها كلمة فرنسية *sundycalisme* وتعني حركة النقابات و تستخدم بمعنيين هما المعنى الأول هي أن النقابة نظرية, أو مذهب إجتماعي, أو حركة تهدف إلى أن نقابة العمال لها دور في إدارة المؤسسة بالنسبة للمجتمع الإشتراكي, و المعنى الثاني هي الفعل لحركة النقابة داخل المصنع .

**ويعرف الآن توران النقابة العمالية:** بأنها منظمة تناضل من أجل تحسين الأجور وتوفير الأمن والتوظيف وهي ضد اوتوقراطية أرباب العمل .

**النقابة :** النقابة العمالية هي الشكل التنظيمي و القانوني الذي يهدف من خلاله العمال حماية مصالحهم المشتركة بالتكتل و التماسك عبر النظام المطليبي (بن حمزة, سنة 2018 , صفحة 176) .

**ويعرفها عماد الدين حسن:** هي تنظيم إجتماعي مهني يعتمد في تحقيق المصالح لأصحاب المهنة و الحفاظ على هذه المصالح, و تدعيمها بشتى الوسائل المشروعة, و يحكم هذا التنظيم مجموعة من اللوائح التي تحد الأهداف و الغايات و الوسائل و الأساليب التي تتخذها وصولا الى هذه الأهداف والغايات . (بداوي , سنة 2016 , صفحة 5) .



ويقول **ALAINE TOURAINE**: أن النقابة منظمة للدفاع و الهجوم الاقتصادي, تتنازل من أجل أجر أحسن, ومن أجل أمن التوظيف, وضد أوتوقراطية أرباب العمل . ( alaine , 1956 , p 346 )

**العمل النقابي**: هو عبارة عن جملة من الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات و التي تتجسد في المتابعة الدائمة للحياة المهنية والاجتماعية للعمال من أجل الدفاع عن مصالحهم. ( حاتي , سنة 2017-2018 , صفحة 16 )

**مفهوم العمل النقابي عند جون دنيال ريبو**: بأن العمل النقابي يتجسد في أدوات النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المدنية والاجتماعية للعمال عن طريق مفاوضات جماعية و ترسيخ الديمقراطية الصناعية, ورفع أجور العمال وتعيئة الطرق الملائمة للعمال ( ابراهيمي , سنة 2022 , صفحة 14 )

**التعريف الإجرائي للعمل النقابي**: هو عبارة عن تنظيم يكونه العمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة للدفاع عن حقوقهم ومصالح العمال .

**المطالب العمالية**: هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال قصد حماية مصالحهم المهنية والدفاع عن الحقوق و تحقيق مطالبهم عن طريق المطالبة.

**التعريف الإجرائي للمطالب العمالية**: هي مجموعة من المطالب تأسست من أجلها النقابة لتحقيقها وبلوغ مقاصد العمال .

**كما تعرف المطالب العمالية**: هي جوهر الممارسات النقابية وتجسيد عملية المطالب طبقا للقوانين والالتزامات والأحكام الشرعية عند ممارسة العمل النقابي. ( حاتي , سنة 2017-2018 , صفحة 14 )

**تعريف التفاوض**: هو موقف تعبيرى حركى قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا يتم من خلاله عرض و تبادل و تقريب و ملائمة و تكييف و جهات النظر, و استخدام كافة أساليب الإقناع للحفاظ على المصالح و الحصول على منفعة جديدة بإجبار الخصم للقيام أو الإمتناع عن عمل معين في إطار علاقة الإرتباط بين الأطراف العمالية التفاوضية إتجاه أنفسهم و إتجاه الغير. ( الخضيرى , سنة 2003 , صفحة 13 )

**المفاوضات الجماعية**: هي مساومة بين النقابة والإدارة بصدد الوصول إلى إقناع كل طرف التفاوض, لقبول إتجاهات وأهداف التي يسعى إليها العاملين. ( عباس , س 2009 , ص 186 )

**التعريف الإجرائي للمفاوضات الجماعية**: هو اجتماع تعقده الإدارة مع ممثلي العمال قصد التفاوض .

**الإضراب :** هو الإمتناع لمدة محدودة يتمسك بها العمال المضربون عن مناصب عملهم قصد وبهدف إحداث ضغط والتأثير على السلطات التي تملك تحقيق المطالب , فالإضراب لايقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط, بل قد يقوم كذلك بإظهار التذمر التعبيري عن الإحتجاج إزاء قضية سياسية وإقتصادية. ( واضح ,سنة 2003,صفحة 113)

وهو الكف أو الإمتناع والإعتراض عن الشيء فيقال أضربت عن الشيء أي كفت و إعتضت عنه أي صرف عنه ( المحمودي , سنة 2016 , صفحة 16 )

**التعريف الإجرائي للإضراب :** هو التوقف عن العمل قد يكون جزئي أو كلي قصد الضغط على أصحاب القرار قصد تحقيق المطالب .

**الإحتجاج :** هو نوع من عدم الرضا للطبقة الشغيلة , الأساتذة الذين ينتمون إلى الكناباست فرع تيار , عن أوضاعهم المادية والإجتماعية والبيداغوجية , ويستغرق فترة زمنية قصيرة داخل المؤسسة التربوية أو خارجها, ويعلم الأستاذ المسؤول والمكلف عن النقابة مدير الثانوية في ظرف زمني مدته 48 ساعة.

### أهداف الدراسة :

- التعرف على تاريخ الحركة النقابية .
- معرفة الخدمات التي تقدمها النقابة للعمال .
- البحث عن عمق الحركة النقابية أكثر من الواقع .
- التعرف على طبيعة النقابة في المؤسسة الجزائرية .

### أهمية الموضوع :

- إبراز موقف العمال إتجاه النقابة .
- تعتبر موضوع الساعة .
- توضيح المسار الذي من خلاله تطورت الحركة النقابية في الجزائر .
- إعطاء فكرة حول طريقة عمل التنظيمات النقابية المستقلة في قطاع التربية .

### أسباب إختيار الموضوع :

### الأسباب الذاتية :

- الاهتمام الشخصي بدراسة النقابة .
- السعي لفهم الواقع النقابي.
- الفضول و الاهتمام بالحركة النقابية عامة و الجزائر خاصة و محاولة التعرف على وعي العمال و علاقتهم بالنقابة .
- الرغبة في فهم الممارسات النقابية و دورها في تحقيق المطالب .

### الأسباب الموضوعية :

- تسليط الضوء على النقابات .
- فهم النقابات المستقلة في الجزائر.
- قلة الدراسات السوسولوجية عن النقابة .
- إثراء الكتب العلمية بتجربة بحثية في سوسولوجيا العمل و التنظيم النقابي .
- إضافة جديدة للمعرفة العلمية في ميدان علم الاجتماع خصوصا في التنظيم و العمل.

### المقاربة النظرية :

تعد المقاربة النظرية في علم الاجتماع الموجه والركيزة الأساسية للباحث, فالملاحظ للدراسات التي تناولت موضوع النقابة يجدان أن هناك صراع دائم بين النقابة و أرباب العمل .

ومن خلال موضوع دراستنا تم تطرقنا إلى أهم النقاط الأساسية لتشكل الصراع و سنحاول عرض بعض الأبعاد المعاصرة لمفهوم الصراع عند كل من الان توران و ميشال كروزى .

الان توران : يؤكد من خلال تحليلاته أن إحتكار ملكية الثورة لا يحتل مكان الصدارة في العملية الصراعية , بل إن ملكية القوة هو أساس الصراع حيث ينقسم المجتمع إلى مسيطرين و خاضعين إلى مالكي القوة و معدوميها و تعتمد على العملية الصراعية التاريخية (و هي فعل الإنسان في التاريخ , أو إعادة إنتاج المجتمع متصاعدا باستمرار).

حيث تمتلك الطبقة المسيطرة على التوحيد الاجتماعي و الثقافي بالشكل الذي يتمثل تاريخيا مع تحقيق مصالحها و إستمرار الوضع و بهذا تصبح عملية الصراع تاريخية .

و نجد توران يفرق بين الطبقة المسيطرة و التي تدافع عن مصالحها و تقابلها طبقة خاضعة, وأن الطبقة المسيطرة تسعى لمراقبة الفعل الاجتماعي التاريخي من أجل مصالحها والمحافظة على الوضع , أما الطبقة الخاضعة تسعى للدفاع عن مصالحها ورفع القمع و التعسف والتسلط والتوجه لحركات إحتجاجية و الحركات الاجتماعية و النقابات العمالية في المؤسسات كطرف للصراع ثائرة في وجه أصحاب السلطة والقرار " الطبقة المسيطرة " ( زيدان , ضيف , 1 / 12 / 2016 , ص 118).

### من خصائص الحركات الاجتماعية عنده :

**مبدأ الهوية :** يتمثل في اجتماع فاعلو الصراع على قيم و مواثيق مشتركة للتعريف بذواتهم

**مبدأ المعارضة :** يتمثل في تحديد الخصم و كيفية مواجهته

**مبدأ الشمولية :** يتمثل في أن الهدف وراء المطالب يجب أن يكون عاملا شاملا دون تجزئة . ( مداس , ب س , ص 296 ) .

**ميشال كروزي :** شرح كروزي العقلانية أن كل فرد يتمتع بعقلانية نسبية محددة, وهو الفعل الواعي النابع من إختياراتهم, وتسمح لهم بإستخدام إستراتيجيات فردية من أجل تدعيم وتقوية مراكز القوة والنفوذ - السلطة - واستعمالها في علاقاتهم التفاوضية للدفاع عن مكاسبهم التي يتمتعون بها وتحقيق أهدافهم .

يرى كروزي أن كل تنظيم له أهداف وإستراتيجيات داخل التنظيم ومن ثم يتسم بالتفاوض والديمومة والتنظيم في الواقع, لايتفاوض التنظيم مع التنظيم وإنما يتفاوض الأفراد مع بعضهم البعض ومع السلطة التنظيمية, فالأفراد يتصرفون في التنظيم بعقلانية محدودة فكل فرد ينظر إلى التنظيم من زاوية خاصة, ولا بد أن يتضمن هذا السلوك المنافسة والصراع والتعاون بين الأفراد والإستراتيجيات الجماعية لتحقيق الأهداف المشتركة, نستنتج أن المنظمات عبارة عن تحالف الأفراد ويتعارضون من أجل الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. ( زيدان , ضيف , 1 / 12 / 2016 , ص 118).

### الدراسات السابقة

#### دراسة عربية :

**إسم الباحث :** تغريد رضوان المومني

سنة النشر : 30 مارس 2021

جهة النشر : مجلة العلوم التربوية والنفسية, العدد 9, جامعة اليرموك, الأردن

## الإشكالية:

- 1- ما مدى درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في الأمن الوظيفي لمنتسبيها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالات إحصائية عند مستوى  $0 < 10.05$  في درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنتسبيها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم تعزي للمتغيرات ( الجنس و المرحلة التعليمية و نوع المدرسة

## النتائج التي وصلت لها الدراسة :

العمل على تفعيل دور نقابة المعلمين بالشكل الأكبر و الأمتثل في خدمة العملية التربوية من خلال التشاركية الحقيقية مع وزارة التربية و التعليم و الجهات ذات العلاقة في سبيل خدمة أعضاء المنتسبية للنقابة في كافة أنحاء المملكة و حتى نلمس النتائج الحقيقية على أرض الواقع بصورة إيجابية

العمل على نشر ثقافة العمل النقابي لدى أعضاء نقابة المعلمين و المنتسبين لها وهذا يحسن من دور النقابة في خدمة قطاع التعليم العام في المملكة و يحسن من مستوى أداء النقابة عن طريق تبني وجهات نظر و المقترحات التي ممكن ان تسهم في خدمة المنظومة التعليمية ومستوى النقابة ككل

تأكيد على متابعة الأعضاء المنتسبين لنقابة معلمين في مدارس خاصة في مملكة و الحرص على متابعة قضاياهم و مشكلاتهم و تقديم كافة التسهيلات و لهم أسوة بالمعلمين المنتسبين في القطاع الحكومي حتى لا يكون هناك أي أشكال من التغير و حتى تحضى نقابتهم بثقتهم و تعزيز الانتماء لها من كافة المنتسبين.

( المومني ,س 2021 )

## الدراسات المحلية :

1- إسم الباحث : زبيري حسين

السنة : 2011\_ 2012

العنوان : النقابات المستقلة في الجزائر – قراءة في النشاط النقابي للناخب (ة) النقابي في الجزائر

### التساؤل :

- ماهي الآليات التي تعتمد عليها النقابة لتحقيق مطالبها ؟
- إلى أي مدى يمكننا الحديث عن إستراتيجية نقابية ؟
- هل تغيرت هذه الاستراتيجيات النقابية بالمقارنة مع التي سبقتها ؟
- وما هو الإطار المرجعي الذي تستند إليه النقابة في نشاطها ؟
- و الفعل النقابي هل هو نتيجة قراءات جماعية أم نتيجة إستراتيجيات فردية ؟ أم أن بعض أشكال التكتل النقابي المرتبطة بظروف إقتصادية ماهي الا تكتلات ظرفية و زائدة تدوب بمجرد تحقيق الهدف منه ؟
- هل هناك قطيعة مع النقابات العمومية من الناحية التشكيلية الاجتماعية ؟ و كذا تداعيات هذه القطيعة على مستوى المطالب و نوعيتها ؟

### الفرضيات :

\_إن الفعل النقابي الذي يتلخص بدرجة كبيرة و بتشكل واضح في الإضراب الذي يتركز على مجموعة القراءات التي تعتمد عليها النقابات المستقلة في الجزائر و ذلك قصد تحسين فرص تحقيق مطالبها فإختيار توقيت الإضراب و المناطق التي تتمركز فيها كثافة الإضراب , تعكس منطق و إستراتيجية نقابية من قطاع نشاط الى اخر .

\_إن مفاهيم المرجعيات الجماعية التي قامت عليها النقابة يمكن التحقق منها من خلال الاتفاق و الاشتراك في المواقف و الآراء إزاء عناصر تتعلق بالنشاط النقابي (التجانس في الإجابات ) من طرف أعضاء المكاتب الوطنية للنقابات المستقلة , و إن التباين في المواقف و الاتجاهات من شأنه أن يدافع للحديث عن الاستراتيجيات ( شخصية , نقابية ) التي تتم في إطار جماعي .

\_إن النخبة النقابية اليوم هي نتيجة قطيعة مع النخب النقابية التي قامت في عهد الأحادية النقابية , و تتجلى هذه القطيعة على كل المستويات بما في ذلك الخصائص الاجتماعية و الثقافية .

### النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

يظهر النشاط النقابي الذي يقوم على منطق مفاده هو التمكن من وضعيات مفضلة من تحقيق المصلحة والذي يقوم على إحراج السلطة من خلال وضعيات في مواقف يصعب عليها الخيارات إلا التي تستجيب لمطالب النقابة .

و استخلصت الدراسة بمقارنة نسبة الإضراب بين الفترة في مجال الدراسة و بين الإضرابات في السنوات السابقة أن هناك تراجع في نسبة الإضرابات إلا أن عنصر وتيرة الإضراب عكس ذلك , فالإضراب يتركز على فترة معينة( الفصل الأخير من كل سنة) حيث أصبحت تعتمد طول السنة

إن الاستراتيجيات النقابية ترتبط بعوامل داخلية و عوامل خارجية حيث تلعب عناصر المحيط الدور المؤثر في خيارات النشاط النقابي كما للخصوصيات الثقافية و الاجتماعية للنخبة النقابية لها القدرة بتوجيه النشاط و التأثير بضغوطات المحيط . ( زبيري , 2012 )

## 2 - اسم الباحث: جاز هيرة

السنة: 2012-2013

عنوان النقابة في الصناعة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل .

### الإشكالية :

**التساؤل الرئيسي العام :** ما انعكاس التحولات السياسية والاقتصادية على هيكل التنظيم النقابي و مطالبه و أساليب عمله في المؤسسة الصناعية ؟

### التساؤل الفرعي:

- 1- ما طبيعة الهيكل النقابي في المؤسسة الحالية ؟
- 2- ما طبيعة التنظيم الذي تتميز به النقابة في المؤسسة الصناعية الحالية؟
- 3- و ما المطالب التي تعمل عليها المؤسسة الصناعية الحالية لتحقيقها ؟
- 4- و ما نوعية الأساليب التي تستخدمها النقابية في المؤسسة الصناعية الحالية في سبيل الدفاع عن مصالح العمال ؟

### الفرضيات :

**الفرضية العامة :** يحدد دور النقابة في المؤسسة الصناعية بجملة من العوامل كالهيكلة والتنظيم و نوعية المطالب و الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف

الفرضيات :

1. يتأثر دور النقابة في المؤسسة بمدى قدرتها على الهيكلة
2. يتأثر دور النقابة في المؤسسة بقدرتها على التنظيم
3. يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية
4. يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف

### النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

للنقابة الحالية في المؤسسة مكان البحث بوحداتها الإنتاجية الثلاثة : نقابة مهيكلة ضمن نقابة لاتحاد العمال الجزائري و لها تنظيم خاص بها قوانين تقوم بانتخاب أعضائها بطرق قانونية و هي مؤهلة للعب دور إيجابي في حياة العمال الاجتماعية و المهنية

تقوم النقابة مكان البحث على جملة من العوامل التنظيمية سواء فيما يخص البرنامج أو الأهداف و القوانين و لها أيضا أجهزة تنظيمية تتولى نشر المعلومات و لها طرق تنظيمية للاتصال الداخلي و الخارجي و هذا التنظيم من شأنه أن يسمح للنقابة بممارسة مهامها و لعب دورها في المؤسسة الممثلة في تحقيق الأهداف الاجتماعية و المهنية للعمال

يهدف العمال في المؤسسة في مكان الحالي إلى تحقيق المطالب المادية المتمثلة في الأجر ثم الحوافز ثم المكافآت و الترقية

و من هنا يتضح دور النقابة في تحقيق مصالح العمال سواء الاجتماعية أو المهنية , فإن النقابة تقوم باستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي إلى المسؤولين و الإدارة ثم القيام بالإحتجاجات فتفيد الإنتاج ثم المفاوضات الجماعية و هذا في أغلب الأحيان. (جما , 2013).

3- إسم الباحث : بداوي محمد سفيان , 2013-2014

العنوان : واقع النقابات المستقلة في قطاع الوظيف العمومي المجلس الوطني للتعليم لأساتذة التعليم الثانوي و التقني , الموسع نموذجا كئاباست Knapest Elargi

الإشكالية :



**التساؤل العام :** فيما يكمن الدور الذي تقوم به نقابة الكناياست في تحقيق و تجسيد المطالب المادية و المعنوية لفئة أساتذة التعليم الثانوي و التقني و بالتالي تنمية

الحراك الاجتماعي لهذه الفئة داخل المؤسسات التعليمية؟

### التساؤلات الفرعية:

1. ما هي الآليات المتبعة من طرف النقابة لتنمية الوعي النقابي و هذا سعيا لبناء أرضية مطلبية تلي إهتمامات و تطلعات هذه الفئة الحساسة في المؤسسة التعليمية ؟
2. إلى أي مدى إستطاعت نقابة الكناياست بتنمية الشعور بالرضا من فعاليات الدور النقابي المطلي لأساتذة التعليم الثانوي و التقني و الذي يساهم في قيامهم بمهام بيداغوجية داخل المؤسسات التعليمية ؟
3. هل يعتبر التوجه نحو السلوك الإضرابي بالنسبة لهذه النقابة الحل الوحيد لتفعيل و تجسيد المطالب المهنية ؟ علما أن العمل النقابي يبنى أساسا على القدرة في التحكم في لغة الحوار و التفاوض ؟

### الفرضيات :

#### الفرضية العامة :

لنقابة كناياست دور في تجسيد المطالب النقابية من جهة و حماية المكتسبات المهنية و التي تؤدي بدورها إلى تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة السوسيو مهنية ذات الخصوصية الثقافية و العلمية من خلال عملية للتوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة , هذا الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا و الولاء للمؤسسة التعليمية

#### الفرضيات :

1. تسعى الكناياست إلى تنمية الوعي النقابي من خلال التكوين النقابي و نشر النقابية و التي تساهم بشكل كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلي مطالب و طموحات و إهتمامات الأساتذة و من جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا و الولاء للمؤسسة التعليمية
2. الخصوصيات السوسيو مهنية و السوسيو ثقافية لأساتذة التعليم الثانوي و التقني تعتبر عاملا رائدا في تجسيد المطالب المادية و المعنوية في المؤسسة التعليمية و التي تؤدي إلى تنمية الحراك السوسيو مهني

3. توجه نقابة الكناباست إلى السلوك النقابي الإضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطالبية و لحماية المكتسبات مؤثر على عدم النجاعة السياسية و الحوار و التفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين و الإدارة الوصية في قطاع التربية و التعليم

### النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

إهتمت نقابة الكناباست بتنمية الحراك السوسيو مهني في المؤسسة التعليمية من خلال نشر الوعي و ربطها بدرجة الرضا ثم المطالبية النقابية ثم شن الإضرابات فتحققت المطالب وكل هذه العوامل إذا توفرت و تدخلت مع بعضها البعض كونت لنا سوسيو مهنية في الميدان التربوية و التعليم لكنها من جهة أخرى لم تهتم نقابة الكناباست بصورة كافية بالتكوين النقابي و نشر الثقافة العمالية و عدم معرفتهم و دراية بعض الأساتذة لبعض المنح و العلاوات

كما لم تهتم نقابة الكناباست أيضا بتحسين الظروف البيداغوجية و تجاهلتها

تواجه نقابة الكناباست القمع من طرف الحكومة و عدم إقرارها بنقابة كناباست كتنظيمات نقابية مستقلة و ذات نشاط مطلبية فاعل و عدم الاعتراف بهذه النقابة كممثل رسمي لأساتذة التعليم الثانوي و التقني فالنقابات المستقلة مرخص لها من زاوية القانونية و التعليمات

و في إتجاه آخر على النقابات المستقلة أن تنتهج الحوار و التفاوض كآلية مطلبية أساسية في العقيدة النقابية في ظل التغيرات التي يعرفها المجتمع الجزائري المعاصر.

### الدراسة الأجنبية :

إسم الباحث : جون مارك فونتان

العنوان : الحراك النقابي والحراك المهني : إعادة تجديد التحديات و شروط الفعل

السنة : 2000 / 2001

إشكالية : مامدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني وماهي شروط تحقيقه ؟

الفرضيات : تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الاستراتيجيات القديمة و الحديثة , وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي .

### النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- فاعلية خصائص الفعل النقابي ومرتبطة برود أفعال النخب النقابي .

- تستخدم النقابات العمالية مؤشر "الظرف" لتجسيد المطالبة النقابية وشن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي في الحراك المهني . ( بداوي, سنة 2013 / 2014 , صفحة 20 )

### التعقيب :

لقد تناولت الدراسات السابقة دور النقابة في الإسهامات والأليات المتبعة في تحقيق مطالب وأهداف العمال , ومن خلال دراستنا حاولنا الكشف عن الممارسات المتبعة لنقابة كساباست لتحقيق الأهداف , ومن خلال النتائج المتحصل عليها في دراستنا مقارنة بالدراسات السابقة نلاحظ أن هناك تقاطع وتشابه إلى حد بعيد وكلها تدرج ضمن تحقيق مطالب العمال , وبالتالي نترك المجال مفتوح للمختصين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم التربية للتعلم أكثر في دراسة ظاهرة النقابة لأن نتائجنا نسبية .

### الصعوبات :

في مسار إنجازنا لهذا البحث بعنوان الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية تعرضنا لبعض الصعوبات في الجانب النظري والميداني والتي تمثلت في :

- عدم وجود دراسات وكتب متخصصة وذات قيمة تتناول موضوع النقابة والتطورات التي عرفتها في قطاع التربية الوطنية من التأسيس إلى يومنا هذا .

- عدم وجود كتب ودراسات ومعلومات ومقالات كافية خاصة بالمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الاطوار .

- التفويض المعتمد من قبل الجامعة وعدم السماح بدخول للمكتبة .


- صعوبة الحصول على الترخيص من الإدارة .

- ضيق الوقت مع تقديم ترخيص التربص متأخر .

- الإجراءات الإحترازية للكوفيد19 .

- صعوبة التنقل .

**خلاصة :** من خلال هذا الفصل المنهجي تم تحديد الأشكالية وتقرعت عنها تساؤلات وقمنا بتحديد الفرضيات , ومن ثم أهمية و أهداف الموضوع , إلى أسباب إختيارنا للموضوع مع ذكر الدراسات السابقة والتعقيب عنها وبالتالي لا يخلو أي موضوع على صعوبات .



الفصل الثاني :  
ماهية العمل النقابي

## الفصل الثاني : ماهية العمل النقابي

### تمهيد :

تعتبر النقابات أكبر منظمات المجتمع المدني فقد لعبت دورا هاما في قيادة الطبقة العاملة لرفع الظلم وجعل شروط العمل أكثر إنسانية .

فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى تعريف بالنقابة مع ذكر خصائص وأهداف وتنوع النقابات مع التصنيف ثم تليها مبادئ العمل النقابي مع ذكر وسائل الضغط التي تعتمدها النقابة من أجل الحصول على نتائج مرضية .

### مفهوم النقابة :

هي ذلك التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين إتجاه الإدارة المستخدمة و الاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور و ساعات العمل و ظروفه و غالبا ما يشارك العاملون في الإدارة النقابية , و يدعمون نشاطهم من خلال دفعهم مبالغ نقدية كمستحقات مقابل الخدمات النقابية و الإشراقات les colisation .  
وتعرف بأنها جماعة من العمال الذين تضمنهم مهنة أو أكثر وأنشئت من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية

وقد إعتبر أحمد زكي بدوي :النقابة أنها تنظيم إختياري دائم العمل (عليوات , بوزيرة , سنة 2021/7/10 ص 954).

و يعرفها سيدني ويبز (sidnys-webbs): نقابة العمال بأنها منظمة دائمية من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف عملهم و صيانة العمال من الأخطاء التي تدهمهم داخل العمل و خارجه (مقدم سنة 2010 ,صفحة 374) .

### خصائص النقابة :

**إنها مستقلة عن الدولة :** حيث تقوم بناء على رغبة أشخاص ينتمون إلى نشاط معين بقصد تحقيق أهداف معينة مرتبطة بنشاط أو مهنة و تمارس النقابة هذا النشاط بإستقلالية تامة عن الدولة .

**إنها منفصلة و لا تنتمي إلى أحزاب سياسية :** حيث أن أغلب التشريعات تتميز بين الجمعيات السياسية و التنظيمات النقابية على أساس أن الجمعيات السياسية لها أعراض تختلف من حيث الجوهر و الأهداف التنظيمية النقابية هذا من ناحية و من ناحية أخرى أن جميع القوانين تمنع التوصل بين أي نقابة و أي تنظيم سياسي سواء من ناحية التنظيم أو العمل مظلة الحزب السياسي , و لا يمنع نظام الإنخراط من الإنتماء السياسي إلى حزب معين على أساس أنه يجوز للمنخرط في النقابة الإنضمام أو الإنخراط في الحزب السياسي بصفة شخصية و ليس باسم التنظيم النقابي .

التعددية النقابية: تقضي دساتير الأنظمة الديمقراطية بالحرية و التعددية النقابية , وحرية الاختيار في الإنضمام إلى أي تنظيم نقابي , عكس الأنظمة الاشتراكية التي منعت مثل التعددية على أساس نظامها الاقتصادي و السياسي لا يعتمد على الملكية الفردية حيث يعتمد على ملكية الدولة لوسائل الإنتاج و هيمنتها على مختلف القطاعات بالإضافة إلى ذلك أن النقابات في هذه الأنظمة تعتبر نقابات سياسية أكثر مما هي نقابات عمالية .

- أما في الدول النامية و نتيجة الاعتبارات التاريخية التي تمثل في الاستعمار فمرت النقابات فيها بمرحلتين :

1 مرحلة الكفاح من اجل الاستقلال .

2 مرحلة العمل على مساعدة الحكومات للاستقلال التام و محاولة الإساءة لمبادئ هذه الحكومات أي المبادئ الأيديولوجية سواء كانت اشتراكية أم رأسمالية .

تتمتع النقابات بالاستقلالية و تتمتع بالشخصية المعنوية و ما يترتب على ذلك من نتائج كاستقلال المالي , و أهمية التقاضي , و تمثيل العمال على جميع المستويات الإدارية و القضائية . ( رحالي , س 2017 , ص 57 - 58 ) .

### أهداف النقابة :

- رعاية مصالح العاملين في المهنة و الدفاع عن حقوقهم .
- العمل على تحسين علاقات و ظروف العمل و شروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية و إبرام الاتفاقيات الجماعية .
- المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية و الفردية و سعي لحلها .
- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقات بالشؤون العمالية و الاقتصادية و الاجتماعية وفق التشريعات .
- العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي و الاجتماعي و المهني و الثقافي للعمال و تعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم .

تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية وكل التسهيلات لتلبية الحاجيات الاستهلاكية للعامل . (سالم, سنة 2012 ,  
صفحة88 )

### أنواع النقابات :

**النقابة الحرفية :** هي النقابة التي تمتد وتتوسع بصورة افقية حيث ينتمي اليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة او المنشأة او المشروع الذي يعملون فيه كنقابة البناء ونقابة العمال والخدمات ونقابة كتابست .

**النقابة الصناعية :** هي النقابة التي تنتمي اليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة او مؤسسة معينة مهما تكن تخصصاتهم او حرفهم , هؤلاء العمال كنقابة عمال المطارات .

**النقابة العامة :** وهي النقابة العمالية الكبيرة التي تضم كافة العمال وينتمي اليها العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون الى مؤسسة معينة كنقابة العمال العامة ( احسان ,سنة2012 ,صفحة137, 138 ).

### تصنيفات النقابة :

**النقابات المطالبية :** يقتصر نشاطها على ما يهيم العمال فيما يتعلق بظروفهم , وتبتعد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي .

**النقابات الإصلاحية :** تعمل على تحسين ظروف العمال المادية والاجتماعية دون المساس بالأنظمة بأنواعها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ونشاطها غير بعيد عن السياسة .

**النقابة الثورية :** تستهدف القضاء على النظام الراسمالي , واحلال حكومة نقابية عمالية محله عن طريق العنف والاضراب العام . (ايت المدور ,سنة2015 ,صفحة25)

### وظائف النقابة :



يشير سيدني ويب الى وظائف نقابة العمال على انها تنعكس في تحسين ظروف العمال والمحافظة على مستوياتهم المعيشية من التدهور والانحطاط , وهناك من يقول باننا نستطيع تقسيم وظائف نقابة العمال الى خمسة وظائف رئيسية وهي :

- تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمال وتقليص ساعات العمل .
- تكافح نقابات العمال من اجل إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابلية ومهارات العامل .
- تطمح نقابة العمال بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية .
- تهدف النقابة الى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية .
- تؤدي نقابة العمال وظيفة احراز الضمانات الاجتماعية للعمال . (احسان ,سنة2012 ,صفحة151, 152, 153) .

### مبادئ العمل النقابي:

**مبدأ الاقتناع:** من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسات النقابية وجورها في المحافظة على حقوق وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أمام الظروف الطارئة .

**مبدأ الديمقراطية المركزية :** يعتبر هذا المبدأ العمود الفقري الذي يركز عليه النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل , وهو الذي يعني بان تكون إدارة النقابة وكافة القرارات المواقف المسيرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء , هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادرة عن هذه المجموعة .

**مبدأ القيادة الجماعية :** هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء والاندفاع خلف الأنانية , ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات بالاعتماد على الرأي الأكثر والتزام الأقلية بها والدفاع عنها حتى وان كانوا معارضين لهذه القرارات .

**مبدأ المسؤولية الفردية :** بموجب هذا المبدأ فان كل نقابي مسؤول يتحمل نتائج مايقوم به ووظائف ومهام نقابية و من خلال قيامه بعمله يتعرض العضو النقابي لمراقبة والمحاسبة من القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد السفلى للتنظيم النقابي .

**مبدأ المراقبة والمحاسبة :** حين يفتقد النشاط النقابي مبدأ المراقبة و المحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى و التسبب يصل أحيانا إلى حد التلاشي الفعلي للعمل و انهياره , و الرقابة و المحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ و فرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي و رفع الإنتاجية .

**مبدأ النقد الذاتي :** كمبدأ هو الحق و عنصر نقابي بغض النظر من موقعه النقابي هو عضو في أجهزة القيادة , م ضمن قواعد النقابة , و من خلال هذا المبدأ يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعي الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيد عن التجريح وبصورة بناءة.

**مبدأ موضوعية الاختيار :** يقضي هذا المبدأ بأن يراعي العضو عن الموضوعية قبل إلتخاذ القرار بعيدا عن تأثير العاطفة و المصالح الفردية علميا في اختياره يجب أن ينشد المصالح العامة ( العززي , سنة 2000 , ص 56).

### وسائل الضغط عند النقابات :

- **المفاوضات الجماعية :** من الموضوعات الأساسية التي تتضمنها المفاوضات الجماعية فهي على الترتيب مقدمة عامة قصيرة تعبر بايجاز عن مجال و غرض الاتفاقية و تؤكد رغبة كل طرفين لبنود الاتفاقية , الضمان النقابي , الإجراءات , الشكاوي , انهاء الاتفاقية .

**الاضراب :** هي توقف العمال الجماعي عن العمل يقصد الضغط على أرباب العمل من اجل تحسين شروط العمل , وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل الإجرائي وأرباب العمل . (رحالي , سنة 2017 , صفحة 190)

**التوقيف والتحكم :** عندما يتوقف الوصول الى اتفاق بين النقابة والإدارة بشأن موقف للمساومة , فلا بد من دخول الطرف الثالث أماموقفه والتحكم والتوقيف و هما العملية التي تتطلب لتدخل طرف الثالث لمعاونة وحث كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى إتفاق معين فهو يحاول التقرب بين وجهات النظر , لكن الموقف ليتخذ القرار فهو محايد وكونه كذلك فهو يسمع بين الطرفين , ويقترح حل آخر معين ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما , أما التحكم فهو العملية حيث يقوم الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسيين ثم يتوصل إلى القرار الملزم للطرفين .

ويتضح من هذا التحكم هو طرف محايد أيضا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرار والحكم في الموضوع والملزم لطرفي النزاع , أما في حالة التوفيق فان القرار يتخذ طرف النزاع (حنفي ,سنة2002 , ص405- 406).

### النظريات المفسرة للعمل النقابي :

**النظرية الاجتماعية :** قسم ميشال كروزي النظرية الاجتماعية المهتمة بالنشاط النقابي إلى خمسة نظريات وهي :

**وجهة نظر وراثية :** تنطلق من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها, وترى أنه يوجد أفراد إستثنائيون إستطاعو جمع العمال حولهم مستغلين بذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء العمال .

**وجهة نظر الوظيفية :** إهتمت هذه النظرية بدراسة الوظائف التي تقوم بهل النقابة والمرتبطة بصفة مباشرة مع واقع الاجتماعي التي تعيشه الطبقة العاملة .

**وجهة نظر بنيوية :** تعتمد على دراسة البنية الداخلية للنقابة أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء إجتماعي متميز له خصائص محدد تساعد على العمل بصفة مستمرة ومستقرة .

**وجهة نظر إيديولوجية :** ترى أن المحرك الأساسي لها هي الإيديولوجية التي تتبناه والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها .

**وجهة نظر تعبيرية :** تعتبر النقابة عاملا في مهام أحداث عملية تغيير في المجتمع الذي توجد فيه .

### النظرية الأخلاقية :

من أشهر روادها سان سيمون , برودون , فروبيت إهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدالة والمساواة ويرى أصحابها أن نشأة النقابة يعود إلى أفكار الإشتراكية المثالية المسيحية لذلك فإن النقابة سوف تقوم بدورها البارز في تحقيق هذه الأهداف إذ اعتبرت النقابة وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال و الناتج عن العدالة في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وباب العمل ( بن طويل , سنة 2016, ص 74).

### نظرية المضامين الاقتصادية

هذه النظرية بريطانية المنشأ أهم ممثليها بياتريس و سيدني ويب و و تنطق من تفسير نشأة النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي و كيفية القضاء على النظام الطائفي , الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وشروط عمل جديد أدت إلى ظهور فجوة في العمل وبين أربابه , هذا الأخير الذي فرض شرطه على العامل الذي لا يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة للوعي لدى العمال و إيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل و تحقيق مصالحهم الاقتصادية و قد تم التركيز على مطالب معينة منها الأجر , مدة العمل , الظروف الفيزيائية والضمان الاجتماعي ( حسن , سنة1972 ص 210)

### خلاصة :

في الأخير تعد النقابة من بين تنظيمات جماعية التي يقوم بها العمال من أجل الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنهم والنهوض بأحوالهم المهنية والاجتماعية وحماية حقوقهم .

## الفصل الثالث :

نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر

## الفصل الثالث : نشأة وتطور العمل النقابي في الجزائر

### تمهيد :

تعد الحركة النقابية الجزائرية ليست وليدة الصدفة، بل هي ثمرة كفاح ونضال تميزت باختلاف مراحلها وسيروورها قبل وأثناء الاستعمار وبعد الإستقلال وفي ظل التعددية النقابية، وفي مرحلة النقابات المستقلة وفي قطاع التربية كما لاننسى أنها فرضت نفسها في القانون الجزائري لكي تتماشى مع طموحات المجتمع الجزائري وواقعه .

### السيروورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر :

إن الحديث عن السيروورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر يقودنا بالضرورة الى البحث عن المعرفة والظروف الموضوعية التي ظهر فيها العمل المأجور وبالتالي ظهور الطبقة العمالية التي تسعى لتنظيم نفسها والعمل على مواجهة الاستغلال والحد منه .

قبل الاحتلال الفرنسي للجزائر كان هنالك غياب كلي للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي وهذا يعود إلى نمط الإنتاج الاقتصادي للجزائر الذي تتميز بالطابع القبلي الاجتماعي إضافة الى الإلتباع الزراعي فلم تكن هنالك صناعة بالمعنى الحقيقي.

كانت الجزائر عشية الاحتلال الفرنسي بلدا زراعي ريفيا إذا كان 95% من السكان يقطنون الأرياف و كانت الزراعة هي المصدر الرئيسي للإنتاج بأدواتها التقليدية فإن المصدر ذاته يفسح المجال للحياة الرعوية و تربية المواشي فأصبحت حرفة مكملة للزراعة ( ججا , سنة 2013, صفحة 113).

شهدت الجزائر ظهور تنظيمات نقابية في أواخر القرن التاسع عشر , حيث تأسست أول نقابة في الجزائر عام 1878 حينما شرع عمال نقابة المعادن و الطباعة الحجرية في تأسيس غرفتين في مدينة الجزائر (شرع الله , سنة 2013 , صفحة 226).

ومن بين الأسباب التي أدت إلى ظهور النقابات في الفترة الإستعمارية هو وجود قانون الأهالي الذي يمنع التنظيمات بمختلف أشكالها , وأما السبب الثاني يتمثل في تمركز الجزائريين في قطاع الفلاحة و الزراعة ذلك أن المعمرين كانوا يسيطرون على المهن والحرف ومختلف الصناعات وفي سنة 1932 ارتفعت نسبة العمال الجزائريين المشتركين في النقابة .

إن العامل الجوهري في إتساع رقعة النشاط النقابي هو العامل المأجور وتعتبر فترة ما بين الحرفيين العاملين ظفر نوعية في ازدهار النقابة الجزائرية إلا أن هذا الوضع لم يدم طويلا وبعد أحداث 8ماي 1945 ظهرت خلافات بين الجزائريين المتطوريين في النقابات الفرنسية فبات من المستحيل مواصلة الجزائريين في إطار مايسمى بالكونفدرالية النقابية وفي 24 فيفري 1956 تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي قام بمبادئ مشتركة ومتقاسمة بين الجزائريين إلا وهي تحرير البلاد من الاستعمار .

إن محاولة فهم وضعية الحركة النقابية في الجزائر مرتبطة بتاريخ نشوء وتطور هذه الحركة منذ العهد الاستعماري إلى اليوم (عشاوي , عليوات , سنة 2019, صفحة 163) .

إن الفترة الممتدة منذ الاحتلال الفرنسي للجزائر إلى غاية الحرب العالمية الأولى لم تشهد وجود أي تنظيم نقابي جزائري ويرجع لسببين هما إنعدام قاعدة صناعية حقيقية تعمل على بروز حركة عمالية نقابية , وقد وصفت الأستاذة بن علاقة وضع الجزائر بأن الصناعة كانت ضعيفة بحيث أن في سنة 1914 كان 3/4 من أرباب العمل الأوروبيين و أن حوالي 5% من أرباب العمل يشتغلون بدون عمال كما أن متوسط عدد العمال لكل مؤسسة لم يكن يتعدى 30 عاملا و عدم السماح للجزائريين بتشكيل تنظيم نقابي خاص بهم (آيت المدور , سنة 2013, صفحة 16).

بينما لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878 حيث شكل عمال المعادن و الطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر و بعد ذلك بدأ العمل النقابي في إتساع , وقد أشارت إحصائيات تصدرها الحكومة العامة أنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في الجزائر 30 في وهران و 22 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة 126 في الجزائر 61 في وهران 54 في قسنطينة .

و رغم هذا العدد إلا أنها ظلت مشاركة العمال الجزائريين متواضعة للغاية بسبب وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها و أهدافها و في مقدمتها قانون الأهالي ( بوكعبيات , سنة 2007 , صفحة 149).

فإذا علمنا أن قانون الأهالي كنظام إستثنائي و الذي ظهر في سنة 1881, يمنع المسلمين الجزائريين أي نوع من التجمع حق و إن كان من أجل وليمة من دون رخصة من الإدارة الإستعمارية بين صعوبة تكوين الجمعيات و النقابات من طرف الجزائريين (عشاوي , عليوات , سنة 2019 , صفحة 163).

وكان ضعف العمال الجزائريين الذي يشكلون في صناعة لضعف الإستثمار فيها و يسيطر الأوروبيون على العمل في مختلف المهن فقبل الحرب العالمية الأولى كان الجزائريون يشكلون في إثنين من المهن المعرفة في تلك الفترة كان الأوروبيون يشتغلون في 221 منها , أي أن القوى العاملة الجزائرية متمركزة في الريف بشكل أساسي (بوكعبيات , سنة 2007 , صفحة 150).

### الحركة النقابية قبل الإستقلال :

كانت هذه المرحلة بالطبع تخدم المستعمر و كانت كل سياساته و أنظمتها القانونية من منطلق الهيمنة الإستعمارية و كان العامل الجزائري يتفقد لأدنى حقوقه التي كانت تدعيها القوانين الفرنسية آنذاك و لم يكن يسمح للمستعمر بأي إصلاح في هذا الشأن لأنه كان يمس مصالحه , و حتى العمال الجزائريين , و كسائر الفئات الاجتماعية لم يكن نصب أعينهم سوى المطالبة بالإستقلال و كان هذا المطلب سياسي بالدرجة الأولى فقام الجزائريون بآلاف الإضرابات التي إكتست أحيانا الطابع المطلبي و أحيانا الطابع السياسي فالجزائري لم يفرق بين الإستعمار و رأس المال و نهج النظام السياسي الذي نتج عنه تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 . ( مزارى, سنة 2012 , ص 4).

كانت مرتبطة بالحركة الوطنية و النظام الوطني ضد النظام الكولونيالي القائم في الجزائر .  
- ويعبر المؤرخون أن أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائريين هي نقابة عمال المطابع سنة 1890 في مدينة قسنطينة , ثم بادرت السلطات الفرنسية بإصدار قانون سنة 1884 الذي يمنح الجزائريين من مصادرة النشاط النقابي وقد كان هذا القانون يبين أول إضراب جزائري دام لأكثر من 15 يوم ورغم منع السلطات الفرنسية الجزائريين من إنشاء نقابات , تشكلت في 1886 نقابة الطباخين وفي سنة 1889 تشكلت نقابة الحلاقين , ثم بين سنتي 1891 و 1892 نقابة النجارين والخبازين وأمام هذا التصاعد النقابي والتحفز من وقوع إنقلابات وطنية , سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات وأسبابها بطابع فرنسي , وأصبح الإستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الإنخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها حتى بات العامل الجزائري إبتداء من 1990 تابعا إلى الكونفدرالية الفرنسية العامة للعمل . ( رحالي , سنة 2017 , صفحة 60 ) .

### الحركة النقابية في العهد الاستعماري :

يعتبر الاستعمار من ابرز العوامل التي أخرت ظهور النقابات في الجزائر حيث كانت تسن قوانين تحصر الجزائريين في بعض النشاطات فقط و لم تتح الحرية لممارسة الأنشطة الصناعية فقانون 1874 و هو مايسمى بقانون الأهالي لمنع الجزائريين من تشكيل أي تجمع نقابي ( شرع الله , سنة 2013 , صفحة 228 )

فرض الواقع السياسي الذي عايشته الجزائر أثناء الحقبة الاستعمارية وضعية وإجتماعية مزرية هو ما دفع بالعمال الجزائريين في البداية بالدخول في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر , و هذا للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية قبل أن يؤسسو نقابات مستقلة تضم سوى العمال الجزائريين و هذا في ظل



نصوص قانونية كانت تجيز الممارسة النقابية و أهمها القانون 1884 الخاص بالنقابات و القانون 12 مارس 1920 و الذي حمس إلى الإنخراط الواسع لعمال الجزائر في النقابات العامة للشغل و التي تحولت لى تنظيم سياسي و هو حزب الشعب في مارس 1937 و الذي حل سنة 1939 GGT من طرف السلطات الفرنسية و إعتباره مناهض لفرنسا و مواليا للثورة التحريرية مع الإشارة إلى أنه في تلك الفترة تأسست الإتحادات الثلاثة الموجودة في الجزائر و قسنطينة و وهران بالنظر إلى المصادقية التي اكتسبتها الإتحادات فقد إنضم إليها و إنخرط عدد معتبر من العمال , بحيث تضاعف عدد المنخرطين من 12 ألف عامل سنة 1936 إلى 2000 عامل بداية من 1938 و مما حمس إنضمام الجزائريين إلى النقابات هو ما شهدته الطبقة التشغيلية و الظلم الذي عانته من أرباب العمل الفرنسية , و حتى من طرف سلطة الإستعمار بسعيها لقهر و حرمان العمال الجزائريين المسلمين من أبسط حقوقهم المهنية . ( عبو, سنة 2018 , ص 39 ) .

كان القانون يمنع الجزائريين من ممارسة و تقليد أي مسؤول داخل الجمعيات النقابية الموجودة بالجزائر و يجعلها حكرا على الفرنسيين و الأوروبيين فقط , ثم حق لما شملت حكومة الجبهة الشعبية بعد نجاحها في الوصول إلى الحكم في سنة 1936 في تطبيق هذا القانون لم يتمكن الجزائريون من ممارسة و تقليد مسؤوليات نقابية داخل النقابات آنذاك و رغم أن عملية تأطيرهم نقابيا كانت قد قطعت أشواط مهمة و يعود السبب في ذلك إلى ظروف متعددة و متعلقة بالنقابات العامة في الجزائر , و بظروف الحركة الوطنية الجزائرية و ممارسات الإدارة الكولونيالية في تلك الفترة و تأخر هذا الأمر إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية , إذ تمكن الكثير من النقابيين الجزائريين من الوصول إلى مراكز قيادية داخل النقابات خاصة النقابة الكونفدرالية للشغل GGT في حين لم يمكن العمال الجزائريين من تكوين نقاباتهم الجزائرية حتى بعد إندلاع الثورة التحريرية و تأسيس الإتحاد العام الجزائريين في سنة 1956 . و مما يميز هذه الفترة أن الحركة النقابية الجزائرية كانت ملتصقة بالحركة النقابية الفرنسية ( خلوفي , سنة 2015 , ص 49 ) .

تتميز الفترة الممتدة من 1939 إلى 1956 في عدد المنقسمين للتنظيمات النقابية بإنخراط الجزائريين للدفاع عن مصالحهم و حقوقهم المهنية و التحقيق من الضغط الذي كان يمارسه أرباب العمل عليهم و هذا إلى غاية 1947 تشكيل تنظيم نقابي حر بعد مؤتمر حركة إنتصار الحريات الديمقراطية على رأسها الشهيد المرحوم عيسات إدير و حل حزب في 1954 مما أثر في إعلام التنظيم النقابي إلى غاية إعلان الثورة و إعلان نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين و لعل الأوضاع المزرية التي عانى منها الجزائريون و لاسيما العمال منهم , كان الدفاع الأساسي و المحرك لإنشاء نقابات خاصة بالجزائريين , بحيث تميزت الوضعية الاجتماعية و الاقتصادية :

- تنامي ظاهرة البطالة في وسط الأهالي الجزائريين .
- ضعف القطاع الصناعي في الجزائر .

- إحتكار العمال الأوروبيين و الفرنسيين خاصة معظم المهن و الصناعات و ترك الاعمال و القطاعات الأخرى للجزائريين . ( عبو, سنة 2018, ص 39 ) .

### الحركة النقابية بعد الإستقلال :

تبنت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي افرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية كقانون 1946 و أمر 1959 شأنها في ذلك شأن غالبية بلدان العالم الثالث التي تحررت من عتق الاستعمار فنقلت من فرنسا مفاهيم و أنظمة وظائفها العمومية و سلطات تأثيرها عن طريق ما ورثه من تقاليد و خيرات إدارية فنية لغوية و بشرية لم يكن من السهل الإستغناء عنها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة .

فالجزائر كمستعمرة فرنسية أستطانية قديمة وجدت نفسها مضطرة في هذه الفترة لتبني القانونية و التنظيمات الوظيفية العمومية الموروثة القائمة على نظام البنية المغلقة , في إنتظار التوصل إلى رسم معالم جديدة لوظيفة عمومية منسجمة مع التوجهات الإيديولوجية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة ( رحالي , سنة 2017, صفحة 60 ) .

الحركة الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية كانت لها أثر في التطورات التي عرفها تشريع العمال في الجزائر , ذلك أن الاقتصاد الجزائري مر بمرحلتين حاسمتين :

1. مرحلة الدولة المتدخلة (كل الدول )

2. مرحلة الدولة الغير متدخلة (الخصخصة الاقتصادية و إقتصاد السوق )

هذا الوضع كان له تأثير على تعاطي المشرع مع مجال الممارسات النقابية بعد الاستقلال مباشرة صدر الأمر 75/71 المؤرخ في 16/11/1971 و الذي إترف للعمال بالحق النقابي و بإمكانية إنشاء فرع نقابي في كل مؤسسة خاصة ثم صدر مرسوم 75,64 المؤرخ في الجزائر 29 / 04 / 1975 المتعلق بحماية الحق النقابي في المؤسسات الخاصة ليضفي الحماية القانونية على هذا الحق إضافة الى الأحكام التي تضيفها الامر 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و الذي أضفى على العامل صفتي منتج و مسير و إعطاء دور لمجالس العمال لتمثيل و هذا الى غاية صدور القانون 28/88 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بممارسة النشاط النقابي , و هو أول نص كرس الممارسة النقابية في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائريين دور سواء ( الوحودية النقابية ) , و تبقي الأمور على حالها إلى غاية صدور دستور 89 و الذي يرمز

للتعددية النقابية , و على أثر صدور القانون 90 / 14 بتاريخ 2 يونيو 1990 المعدل و المتمم المتعلق بممارسة الحق النقابي واجاز التعددية النقابية . ( عبو , سنة 2018 , ص 40 ) .

### مرحلة المساهمة في البناء الوطني 1962- 1979 :

بعد الإستقلال مباشرة إرتبطت النقابة الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الواحد , وذلك نتيجة التناقضات التي كان يعيشها الجزائريون في ذلك الوقت , وبخاصة العامل والمتمثلة أساسا في :

- يد عاملة غير مؤهلة الامر الذي أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة .

- يد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية ناتجة من الهجرة والنزوح الريفي والتخلي عن العمل الزراعي .

إن جل هذه التناقضات أثرت في النشاط النقابي ككل , إذ أدت بالنقابة إلى الإندماج في المشروع الوطني الاجتماعي , وبالتالي عملت تحت غطاء الحزب الواحد الذي بدوره يخضع للسلطة الحاكمة , فهي لم تكن سوى منظمة جماهيرية تعمل على تحقيق السياسة التنموية في الواقع الميداني , وعليه إنقسمت السياسة النقابية إلى قسمين

- الأول مطلبية يتعلق بمسألة الأجور وارتفاعها , على رغم أن هذا النضال أخذ شكل مقنعا , إذ ارتبط بمجموعة صعوبات تتمثل في انتهاج الدولة سياسة التقشف حتى لاتنشأ في البلد طبقة بوجوازية تستأثر بالخيرات الوطنية , كذلك عدم تنظيم القطاع الخاص بشكل دقيق وواضح , إضافة إلى تفشي البطالة وفي القطاع العام الذي كان يشكل عصب الاقتصاد الوطني , فإن النقابة المطلبية تعتبر غير موجودة ضمنه لسيادة النمط التنظيمي البيروقراطي في كل ما يخص هذه المطالب .

- أما القسم الثاني فيتعلق بالناحية الإدارية , وذلك لإرتباط النشاط النقابي بالجوانب السياسية المتعلقة بتحقيق المصلحة العامة والوطنية , وتطوير البلاد والرقى بها إلى مصاف الدول المتقدمة .

### مرحلة انتقاد الإصلاحات الهيكلية 1980 / 1990 :

على رغم طغيان الجوانب الإدارية على المطلبية , حاولت النقابة الدفاع عن المطالب العمالية , وخاصة بعد وفاة الرئيس هواري بومدين , وإتباع سياسة الهيكلية للمؤسسات التي أدت إلى وقوع بعض الإضرابات , وقد تمثلت أساسا في الإضرابات التي شهدتها بعض المؤسسات الصناعية , والتي لم يعترف بها رسميا , إذ تعرضت للقمع من قبل السلطات المركزية التي ترفض مثل هذا النشاط الذي يعتبر مخالفا للقانون , وعلى رغم القمع الذي تعرض له العمال , إلا أن النشاط النقابي بقي على حاله , وذلك لإعتماده على ترسيخ بعض

المعطيات المتعلقة بالعمال , والمرتبطة أساسا بالجوانب الاجتماعية لهم , وهذا ما يؤكد الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين في ذلك الطيب لخضر , إذ أكد أن النقابة تعمل على تحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال , وذلك في مواجهة الدولة والمؤسسات العمومية التي إنحرفت عن الخط الاشتراكي , المحدد والموضح في الميثاق الوطني وعليه فإن الاتحاد العام سيعمل كل ما في وسعه من أجل ضمان هذه الحقوق مع التركيز على الجوانب التشريعية من أجل تحقيقها .

وعليه نلاحظ أن موضوع الأجور خلال هذه الفترة لم يكن هدفا في حد ذاته , وإنما كانت إعادة الهيكلة هي الأساس الذي بنت عليها الحكومة جل محاولاتها الإصلاحية , كما إن النقابة كانت تركز على المكتسبات التي حققها العمال خلال العشرية السابقة التي بدأت تتراجع أمام الإصلاح الهيكلي الجديد . (بومقرة, سنة 2008 , ص 30/29/28).

### النقابة في ظل التعددية :

في نهاية الثمانينات سجلت الجزائر أزمة متعددة الأوجه التي أدت إلى أحداث أكتوبر 1988 ومن ثم إلى دخولها في تحرير كل ما هو سياسي و إقتصادي و كذلك صياغة دستور جديد و الذي تمت المصادقة عليه من خلال إستفتاء 23 فيفري 1989 ومن نتائجه فتح الطريق أمام الحريات العامة في إنشاء الجمعيات في كل الميادين الحياة الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية , فالهزة التي عرفتها المجتمع الجزائري في أكتوبر 1988 تبعتها تغيرات سياسية و إقتصادية و إجتماعية حيث تم و لأول مرة سنة 1989 في دستور 23 فيفري في حق جمعيات لتنشيط الحياة السياسية في البلاد كبداية للنظام الحكم السائد فمزد التغيرات طرأ تغيرا كبيرا سائدا على الساحة السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية بما في ذلك حظوظ و إمتيازات للحزب الواحد للتعبير في الوجه السياسي لتغييرات أخرى في عالم الشغل فبعد ما تولى الإتحاد العام قيادة الحركة العمالية أكثر من سنة إترف جهاز السلطة لأول مرة و في نفس الدستور لممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية للنص القانوني 14 من تاريخ جوان 1990 و الذي يتضمن الأحكام و القوانين لممارسة العمل النقابي فالمادة 39 تتضمن الحريات في إنشاء الجمعيات كما أن المادة 54 جاءت لتضمن حق الإضراب و في هذا السياق جاء القانون 14/90 في جوان 1990 الذي سمح لأول مرة بالتعددية النقابية و في إطار التشريعات و التنظيم المتعلق بالمتمثلين, فإن الإتحاديات و الكونفيدريالات للعمال و الموظفين الأكثر تمثيل على المستوى الوطني الذين ينتشرون في الميادين التي يهتمون بها من اجل وضع مخططات وطنية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية , لتقييم وإثراء تشريعات العمل و لهم الحق في أن يكونو ممثلين في المجالس الإدارية و هيئات الضمان الاجتماعي . (زبيري, ب س , صفحة 19).

### النقابات المستقلة في الجزائر :

بعد خروج الجزائر من العشرية السوداء و حدوث نوع من الاستقرار السياسي والإجتماعي ظهرت مجموعة من النقابات المستقلة تبنت مشروعيتها بعيدة عن أي إحتواء أو هيمنة سياسية , من قانون 90\_14 المؤرخ في 2 يونيو 1999 يتعلق بممارسة الحق النقابي , المادة الثانية تشير إلى حق العمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى , الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد , أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية (شبلي , سنة 2010 , ص 273 )

### تشكيل النقابات في قطاع التربية الوطنية والتعليم :

بعد صدور دستور 23 فبراير 1989 والذي من خلاله أعلن المشرع أحقية ممارسة العمل النقابي المستقل من خلال المادة 53 , ( بن حليمة , سنة 2015 / 2016 , ص 90 ) .

وإصدار قانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والذي يتعلق بممارسة الحق النقابي كما تنص المادة 5 ممارسة الحق النقابي , التفاوض الجماعي , اللجوء الى الاضراب , ( شبلي , سنة 2010 , صفحة 15 )

تعتبر أول نقابة مستقلة تأسست قبل صدور الدستور 1989/2/23 المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي شهر جانفي سنة 1989 وتحصل على إعتماده سنة 1992 .

### أولا - النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF :

تأسست أول نقابة في قطاع التربية والتعليم , النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين ساتيف في 23-03-1990 بتبزي وزو , الأمين العام الحالي السيد , بوعلام عمورة من مطالبها الأساسية :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع .
- الحفاظ على المكتسبات المهنية .
- نشر الثقافة النقابية والتربوية .
- المساهمة في بناء المدرسة الجزائرية في إطار تدوير الفوارق الاجتماعية .
- تكريس ديمقراطية التعليم ومجانيته .

### ثانيا - النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE :

- تأسست النقابة الوطنية لعمال التربية 30 نوفمبر 1999 أمينها الحالي السيد , عبد الكريم بوجناح من أهدافها :
- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع .
  - ضرورة مراجعة المناهج والبرامج التربوية بشكل يسمح بإكتساب المتدربين المعلومات والمعارف التي تمكنهم من النجاح من طور إلى طور إلى غاية الوصول إلى الجامعة .
  - تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة .
  - تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة .

### ثالثا - الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF :

- تأسس الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين " إينباف " سنة 2003 رئيس المكتب الوطني الحالي هو السيد ,الصادق دزيري من مطالبه :
- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع .
  - الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال وأساتذة القطاع والعمل على ترقية المهنية والاجتماعية .
  - تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة .
  - تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين والأساتذة .

### رابعا - المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST :

- تأسست في 17 أبريل 2003 ولم يستلم وصل إعتماده إلى غاية 10 جويلية 2007 هي نقابة مستقلة عن وصايا الأحزاب والنقابات وأرباب العمل المنسق الحالي السيد : نوار العربي .

### المطالب الأساسية لنقابة الكناباست هي :

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب .

- ملف طب العمل خصوصا ماتعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع .
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق منذ 1 / 1 / 2008 .
- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلى رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الأجل .
- وضع حد وحل للمشاكل الناجمة عن تطبيق القانون الأساسي المعدل 12 / 240 في شقه المتعلق بالادماج في مختلف الرتب .

#### خامسا - النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني SNAPEST :

- تأسست في 2 فبراير 2006 المنسق الوطني الحالي السيد : مزيان مريان من مطالب النقابة الأساسية :
- خرجت من رحم "الكناباست" بعد استحالة العمل لإختلاف الرؤى والاستراتيجيات حسب مآدلاه لنا المنسق الوطني ل "سنايست" أنه يؤمن بأسلوب الحوار والمفاوضة والحكمة بعيدا عن التهور والتصعيد الغير مبرر والامبالاة للأستاذة .
- تحصلت "السنايست" على وصل التسجيل : 17 جويلية 2007 بعد ستة عشر شهرا من تأسيسها من مطالبها :
- رفع الأجور 100/100 تماشيا مع القدرة الشرائية .
  - تخفيض سن التقاعد .

#### سادسا - مجلس ثانويات الجزائر CLA :

- مجلس ثانويات الجزائر الذي لم يستلم وصل إعتماده وتسجيله إلى غاية جانفي 2013 وأمينه العام السيد : إدير عاشور , الذي يقول رغم استفتائنا لكل الشروط القانونية لتأسيس نقابة إلا اننا لم نتحصل على وصل التسجيل رغم أن الجزائر صادقت على كل المعاهدات المبرمة في هذا الشأن لضمان حق ممارسة العمل النقابي الحر والمستقل علما ان الجزائر عضو ايضا في منظمة العمل الدولية والمكتب الدولي للعمل لقد أوقفنا إعتصامنا امام الوزارة لأن الوزير العام وعدنا للحصول على إعتامدنا في أقرب الأجل .
- من مطالب النقابة ما يلي :

- الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لفئة الأساتذة الثانويين.
- إصدار قانون خاص بأساتذة المرحلة الثانوية .
- إصلاح المنظومة التربوية تحت شعار من أجل مدرسة مبدؤها تفضيل الكيف و النوعية عن الكم
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال و أساتذة القطاع و العمل على ترقية المهنة و الاجتماعية
- تشجيع التكوين النقابي
- تحسين الظروف البيداغوجية و الاجتماعية للمعلمين و الأساتذة

#### سابعا - النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة و العمال المهنيين لقطاع التربية SNCCOPM :

بتاريخ 7 جانفي 2013 إستلم السيد :علي بحاري وصل التسجيل

من بين المطالب الأساسية :

- الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لعمال القطاع
- تحسين الظروف السوسيو مهنية لعمال القطاع
- مراجعة القانون الأساسي و النظام التعويضي و المنح و العلاوات لقطاع عمال الاسلاك المشتركة
- تجسيد السلطة الوصية لنظام التعويضات على رأسها منحة العدوى و منحة المناوبة حسب الرتب
- ملف السكن و طب العمل

#### ثامنا - التنسيق الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط تحت لواء الإنبااف UNPEF :

تم إنشاء التنسيق الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية و التكوين برئاسة المنسق الوطني الطاهر حميروش بتاريخ 13 جانفي 2013

أوضح المنسق الوطني أن الإجحاف و الضرر اللذين مسنا فنتي معلمي و أساتذة الطورين الابتدائي و المتوسط جراء صدور المرسوم التنفيذي 8 /315 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي قطاع التربية الوطنية و قد تمت دراسته و مناقشة الاختلالات و النقائص التي تضمنها بخصوص فنتي معلمي الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط مقارنة بأساتذة التعليم الثانوي



و قد ذكر الأمين العام أن النقابة السالفة الذكر تطالب بإلغاء بعض المواد بالطور الابتدائي و مواد بالطور المتوسط و تعديل مادتين 47 و 59 من المرسوم رقم 12 / 240 وذلك بإسقاط أحكام المادة 73 على هاتين المادتين لاجل تطبيق مبدأ العدل بين جميع فئات القطاع الواحد.

المطالب الأساسية للتنسيقية :

- ترقية أساتذة التعليم الأساسي خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية و حاملي الشهادات الجامعية لجميع التخصصات دون قيد أو شرط إلى رتبة أساتذة التعليم المتوسط و السماح لهم بالمشاركة في جميع المسابقات - إحداث مناصب عمل مكيفة للأساتذة الذين لا تسمح صحتهم بمزاولة العمل مثل الذين يعانون من مرض الأحيال الصوتية

- إحتساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة

- التكفل التام بصحة المعلم

- حق الأستاذ في التقاعد بعد 28 سنة من العمل الفعلي

- إنصاف الأساتذة العاملين بالجنوب بإحتساب المنطقة الجغرافية على الاجر القاعدي الجديد

- المطالبة بإصدار قانون خاص بحماية أستاذ التعليم الأساسي و المتوسط من العنف داخل المؤسسة . ( بن حليلة, سنة 2016 , ص 90).

### النقابة وفق القانون الجزائري :

لم يكن يعترف بالحق و الحرية النقابية خلال المرحلة الإشتراكية قبل سنة 1985 بمعناها الثابت في المواثيق الدولية و الأوامر التي صدرت لم تكن تعترف بها و نذكر من هذه القوانين قانون رقم 17 / 74 الصادر ب 16 نوفمبر المتعلق بالتسيير الإشتراكي

النقابة كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة عن العمل النقابي المطليبي و أدواته :

أولاً: الحق النقابي في قانون 90 / 14 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي :

يعتبر هذا القانون المؤرخ في 2 جوان 1990 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية ويتميز بالعمومية والشمولية بتنظيمه كافة جوانب الحق النقابي حيث اكدت موارده على الأهداف التالية :

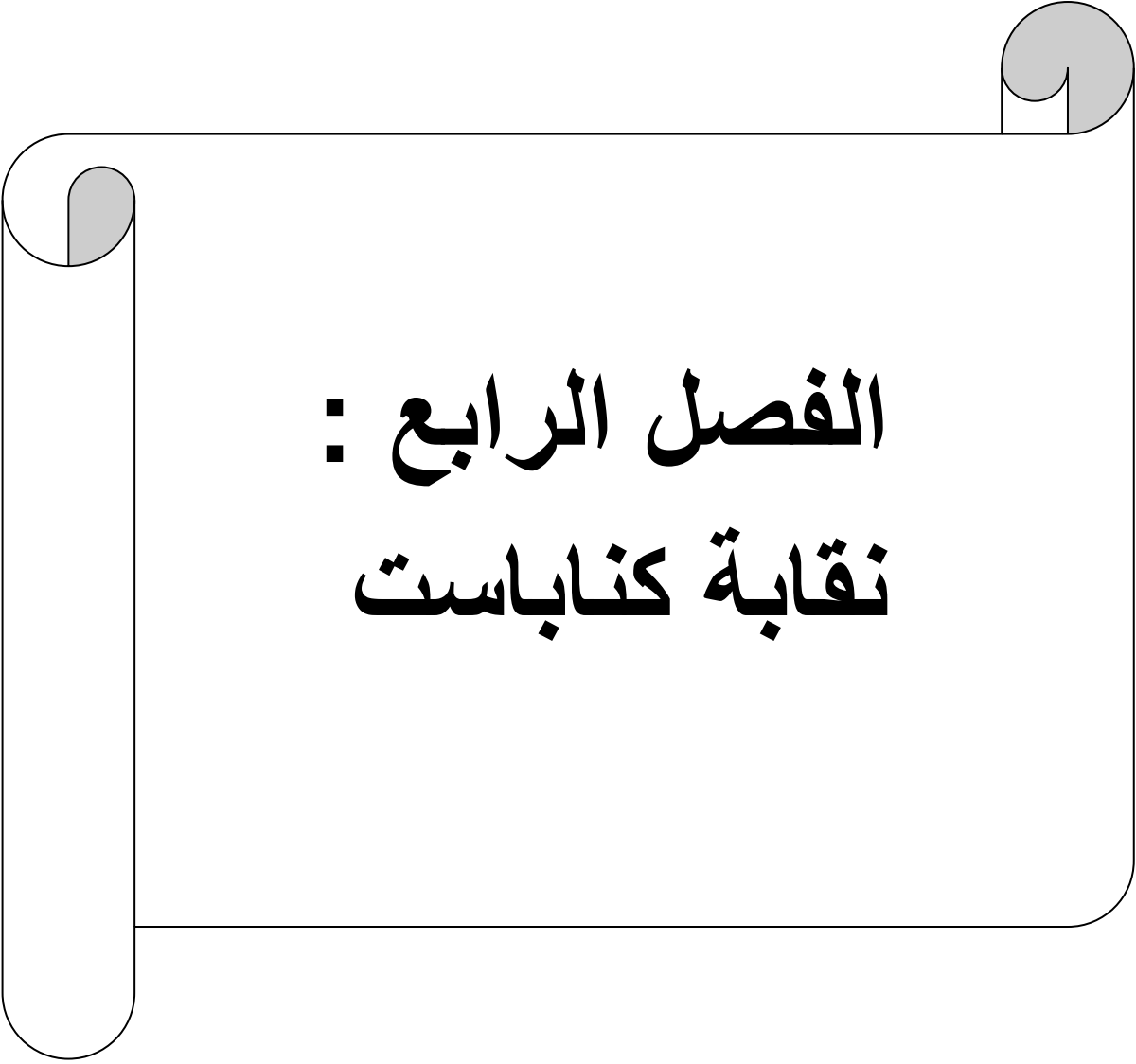
- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية و في مقدمة الحق النقابي .
  - تكريس التمثيل النقابي الحقيقي و الديمقراطي لممثلي العمال
  - تكريس الحوار الاجتماعي بين اطراف الإنتاج طبقاً للإلتزامات الدولية للجزائر نحو إتفاقيات العمل
- ويعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم و قد جاء هذا القانون إستجابة للحرية الفردية في بعديها الإيجابي و السلبي الإنضمام أو عدم الإنضمام للنقابة

ثانياً: الحق النقابي في قانون 90 / 11 و المتعلق بعلاقات العمل :

نظم القانون 90 / 11 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل العلاقات الجماعية للعمل و مكن المنظمة النقابية من دور مهين , حيث منح الأخيرة حقا إمتيازيا في إبرام الإتفاقيات الجماعية , كما إترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لإنتخاب مندوبي المستخدمين من بين عمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية .

سعى المشرع الى تضمين قانون العمل إلى ذكر أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي بإعتباها الية من اليات الحق النقابي و الحريات النقابية في مشاركته العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم و حل النزاعات التي قد تشوب بينهم و بين المستخدمين بالطرق الودية . ( لولي , سنة 2019 , صفحة 259).

**خلاصة:** لقد تم عرضنا في هذا الفصل السياق التاريخي لتطور الحركة النقابية في الجزائر بعدما كانت الطبقة العمالية تعيش وضعية مزرية قبل وبعد الإستقلال, و أثناء الإستعمار , مما دفع العمال لتشكيل نقابات مستقلة تسعى لتحقيق مطالبهم وفق القانون الجزائري المشرع له .



**الفصل الرابع :**  
**نقابة كتاباست**

## الفصل الرابع : نقابة كنباست

### تمهيد :

تعد نقابة كنباست من أقوى النقابات التي شهدتها الجزائر في قطاع التربية التي تدافع عن حقوق ومصالح الأساتذة بطرق واعية وحضرية وقد إستطاعت ضم مختلف الأطوار ( الإبتدائي , المتوسط , الثانوي ). وسننظر من خلال هذا الفصل بنشأة وتطور المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار بذكر تعريف والأهداف دون أن ننسى ذكر الحقوق وواجبات المنخرطين وذكر البنى القاعدية لها كالهيئات والهيكل وصلاحيات ومدة التأديب المالية .

### نشأة وتطور نقابة كنباست CNAPESTE :

لقد تأسست نقابة كنباست بصفة قانونية سنة 2007 و ذلك بعد أبع سنوات من الإنتظار و إعتقاد ملف قبولها الذي قدمته سنة 2003 /04/17 لصالح وزارة العمل ( زواوي , سنة 2020, صفحة 325 ) و أصبح نشاطهم يمس فئة أستاذ التعليم الثانوي و التقني عبر الوطن فقط بحيث نجد صفحة الكنباست على الأنترنت أن سبب ظهور هذه النقابة هو أزمة الهوية الاجتماعية و المهنية و تدهور مكانه في المجتمع و بالتالي و بعد صراع مع السلطة للإعتراف بها أصبحت هذه النقابة تهتم بشؤون الأستاذ في الثانوي و الدفاع عنهم لرد الإعتبار إليهم و هذه الإنتصارات الكبيرة هي نتيجة لثبات و صبر الأساتذة و ممثليهم أمام مختلف أساليب و ضغط و تصنيف و متابعتهم القضائية و عزلهم و شن حملات إعلامية ضدهم لضرب مصداقيتهم شرعيتهم و بتقديم مزايا عديدة لممثليهم ( زين الدين , سنة 2020 , صفحة 108 ) و بعد 5 سنوات من النشاط النقابي رأت أنه من أفضل أن تمثل كل الأساتذة عبر مختلف أطوار الثانوي , المتوسط , الإبتدائي حتى تمكن من توسيع قواعدها النظامية و تكون اليات ضغط على الوصاية أكبر فعقدت مؤتمرا وطنيا لها دام 3 أيام 04 و 05 و 06 فيفري 2012 لتوسيع النقابة و قد كان لها ذلك يوم 26 فيفري 2014 حيث إستلم منسقىها الوطني وصل المطابقة من طرف وزارة العمل و الشغل و الضمان الاجتماعي حيث أصبحت تسميتها بالمجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لقطاع التربية و بإختصارها CNAPESTE ( زواوي , سنة 2020 , صفحة 108 ) .

### التعريف بالنقابة CNAPESTE :

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية و باختصار CNAPESTE : هو نقابة مطلبية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاثة ( الإبتدائي , المتوسط و الثانوي ) عبر كامل التراب الجمهورية و نقابة الوطنية المستقلة عن الأحزاب و عن النقابات و عن أرباب العمل ومقرها جزائر العاصمة وشعارها نضال - مدرسة - مواطنة ( من القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة المادة 2 و 03 ) .

### أهداف نقابة CNAPESTE :

- الدفاع عن المصالح المادية المهنية و الاجتماعية لكل أسلاك التدريس الوطنية
- تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية
- المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل
- ترقية التكوين النقابي و نشر القانونية
- المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية
- نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي (( من القانون الأساسي المادة 8 ص 2 ) .

### الحقوق و الواجبات و عضوية المتخراط CNAPESTE :

#### الحقوق :

- حق الترشح في هيئات و هياكل المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية و كذلك حق الإنتخاب .
- حق الحصول على المعلومات و معرفة مناهج العمل للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (( من القانون الأساسي مادة 14 ص 03 ) .
- يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون وفق المادة 13 من قانون رقم 14-90 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي ج ر 23 مؤرخة في 1996/6/6 معدل و متمم ( ديدان , ب س , صفحة 144).

### الواجبات :

- الإلتزام و إحترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة
- الإلتزام و إحترام واجبات و أخلاقيات المهنة
- المساهمة في تجسيد المهام و النشاطات المختلفة لهيئات و هياكل المجلس الوطني
- المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
- دفع الإشتراكات بالإنتظام
- حضور الإجتماعات

### عضوية المنحرف :

إستطاعت النقابة من خلال قانونها الأساسي بأن كل منحرف نقابي يفقد لصفته في النقابة إذا ماتولى مسؤولية إدارية خرج عن سلك تدريس أو مسؤوليات سياسية وإذا كان منتدب في حزب أو كان عضو في مجلس منتخب لأنها تلتزم بالعمل بعيدا عن أية ممارسة سياسية (من القانون الأساسي , المادة 13, ص 3) .

### الهيئات و الهياكل والصلاحيات :

يتم إتخاذ القرار عن طريق هيئات المتمثلة في الجمعية العامة , المجلس الولائي , المؤتمر الوطني , ثم بينت كيفية تشكيل الهياكل مكتب الفرع للمؤسسة المكتب الولائي , المكتب الوطني . (من القانون الأساسي , المادة 16, ص4).

ثم كيفية إستدعاء الأعضاء وإكتمال النصاب لأشغال المداولة كما تبين في القانون الأساسي للنقابة بأن الفرع النقابي : هو البنية القاعدية للنقابة والذي مثل بضمان التكوين النقابي لجميع المنخرطين ( من القانون الأساسي , المادة 33, ص 6) , كما يهتم بتمثيل المنخرطين أمام إدارة المؤسسة وخارجها وإعلام المنسق بأي مشاكل موجودة على مستوى مؤسسة نشاطاته , كما يهتم بإعلام كل المنخرطين بأي قرارات كما تقوم الجمعية العامة بالمصادقة عليه , كما تحددت مهام المكتب الولائي للنقابة في قدرة الاتصال بالسلطات العمومية الموجود في الولاية بشأن المفاوضات في نزاعات العمل كما حدد القانون الأساسي لنقابة الكتاباست دور المجلس الولائي ومكانته في حياتها النقابية إذا إعتبرته أعلى هيئة متداولة على مستوى ولاية وله القدرة على متابعة نشاطات المكتب الولائي كما يمكنه أن ينشأ لجان تنظيمية.

ولجان عمل يصادق على التقرير المالي السنوي , أما المكتب الوطني فيعتبر هيكل وطني تنفيذي للنقابة ويتكون من 12 أميناً وطنياً , الأمين العام الوطني المنسق الوطني ثم إنتخابهم عن طريق المؤتمر الوطني .

تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقاً للمبادئ الديمقراطية وطبقاً للقوانين الأساسية والمنظمات التي تحكمها وفق المادة 14 معدلة من القانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 . (صايغي , ب س , صفحة 443)

### صلاحيات :

تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بصلاحيات تتمثل في :

- المشاركة في المفاوضات الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وممارسة حق الإضراب .
- جمع إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها .
- جمع الإشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء ( ديدان , ب س , صفحة 144).

### المدة التأديب المالية :

تناولت فيها المواد المتبقية من القانون الأساسي للنقابة كل الأمور التنظيمية المتعلقة بالعهد المنتحبة والتي تقدر ب 4 سنوات وطريقة إنتخاب الأعضاء المكلفين بلجنة الإنضباط , وكيفية إنشاء لجنة الطعن التي لها صلاحية النظر في القرارات الإنضباطية الولائية أو الوطنية بحيث بينت المادة 77 بأن حق الدفاع مضمون لكل منخرط .

أما المواد الأخيرة 79-85 الثمانية فقد تحدثت على مصادر تمويل النقابة , بينما المواد الأربعة الأخيرة 86-87-88-89 فعالجت مسألة حل النقابة أو إلغاء أو تعديل أي مادة من هذه المواد التي تمثل قانون نقابة كتاباست الذي تمت المصادقة عليه في مؤتمرها الوطني الثالث المنعقد يوم 21 ديسمبر 2017 بزواله .

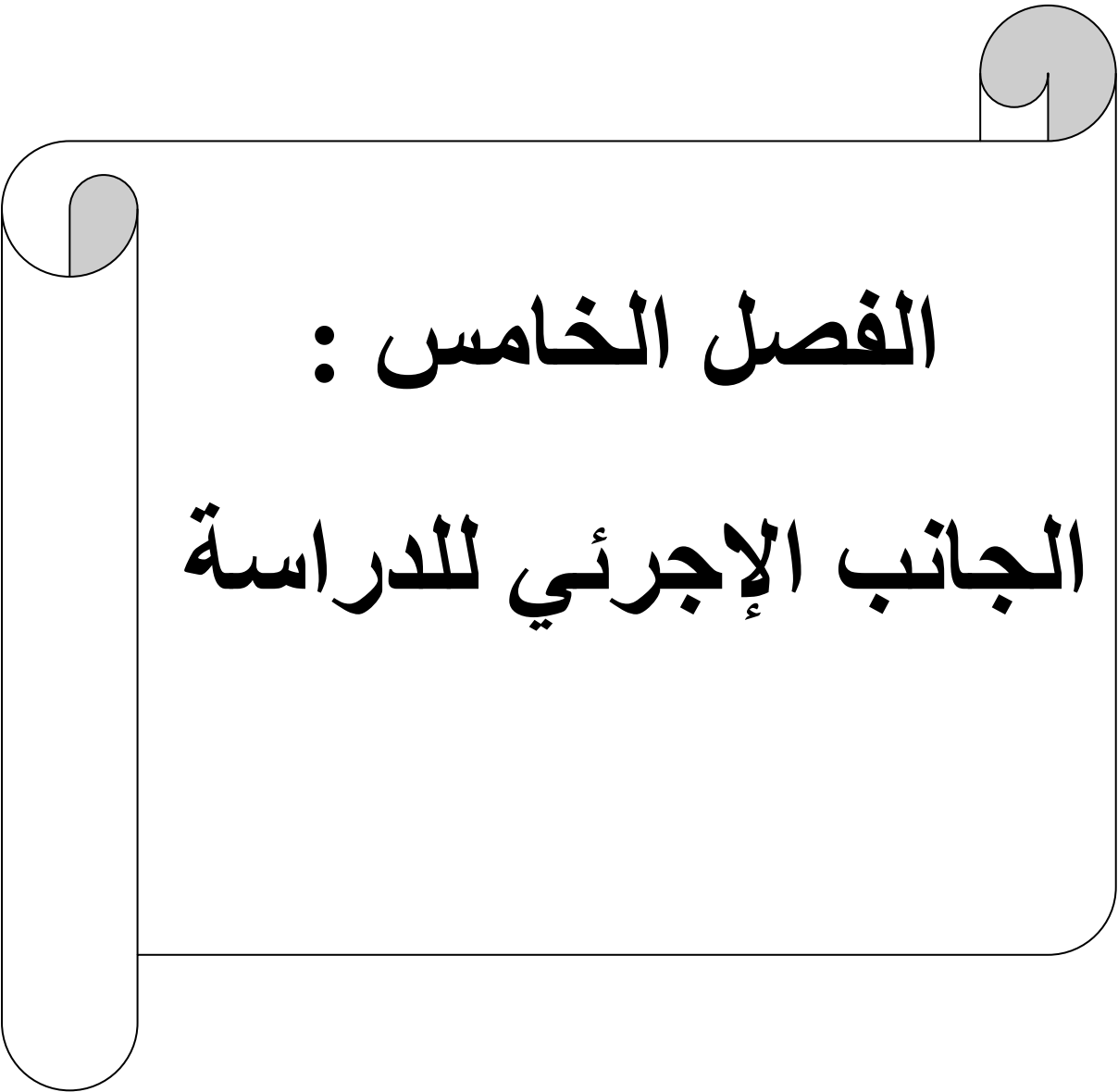
فالقوانين التي تضمنتها نقابة كنباست خلقت لها شروط تسمح لها بالدخول في عالم النضال المطلي والتحدى , قوانين سمحت لها من الإنبثاق من رحم المؤسسات التعليم الثانوي والتوسع عبر المؤسسات الأخرى , تلك المؤسسات التي تشكل فيها المرأة عنصرا هام في سلك التدريس بحيث يكون لغيابها عن الحركات الإحتجاجية أو تولي مهام القيادة وتأثير على نشاط النقابة .

لقد إرتبط غياب المرأة العاملة "الأستاذة " في أعلى هرم نقابة كنباست بسبب توجهها نحو عقلانيتها المحدودة بمحدودية البيئة التي تنتمي إليها , لكنه سيضاف إلى مشاكل أخرى تعاني منها النقابة تتعلق بهوية هذا الشع

ب وعمقه التاريخي ومنها توظيفه للدين والتي سيجعل مصير النقابة رهين الخصوصيات الثقافية للقواعد النضالية . (من القانون الأساسي, من المادة 58 )

**خلاصة:** تم إستخلاصنا في هذا الفصل نشأة وتطور الكنباست وأهميتها البارزة من خلال ماتطالب به من حقوق للعمال و للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية لكل الأسلاك وتحسين الوسائل البيداغوجية , وتحسين ظروف الحياة وظروف العمل .



A decorative scroll graphic with a white background and a black outline. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges curving upwards. The text is centered on the scroll.

**الفصل الخامس :**  
**الجانب الإجرائي للدراسة**

**تمهيد:**

نتطرق في هذا الفصل إلى أهم ما توصلت إليه دراستنا من نتائج , و ذلك من خلال إعتقادنا على مختلف التحاليل الإحصائية للبيانات و تحليلها سوسيوولوجيا طبقا لإستجابات أفراد العينة المنتمين للكتاباست حول موضوع الممارسات النقابية و دورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية بثانويتي عفان الطاهر بتيارت و شبايكي عبد القادر بقصر الشلالة , وفي هذا السياق سيتم تقديم هذه المعطيات الإحصائية و أهم النتائج المتحصل عليها .

**مجالات الدراسة:** يقصد بمجال الدراسة ذلك النطاق الجغرافي والبشري والزمني الذي أجريت فيه الدراسة ويعد الخطوة الأساسية في الدراسة .

**المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة الميدانية في ثانويتين الأولى في منطقة حضرية ثانوية عفان الطاهر تيارت , والثانية شبه حضري ثانوية شبايكي عبد القادر قصر الشلالة , ونقابة كتاباست كنموذج , وكانت الدراسة لإحتواء الثانويتين على أكبر عدد من المنخرطين في نقابة الكتاباست و هذه الأخيرة هي نقابة فاعلة في القطاع التربوي .

**المجال البشري :** يتمثل في عدد أساتذة المؤسسات المنخرطين في نقابة الكتاباست و الذي بلغ 72 أستاذ .

**المجال الزمني :** تمت دراستنا الميدانية بعد التعرف المبدئي لنقابة كتاباست من خلال إجراء بعض مقابلات مع مسؤوليها والتعرف على نظامها , ثم تطرقنا لدراسة ميدانية للطور الثانوي لمؤسستين مختلفين في الفترة الزمنية 17 أفريل إلى غاية 18 ماي 2022 .

**هيكلية المؤسسات :**

ثانوية عفان الطاهر : تم فتح الثانوية سنة 2014 ببطاقة إستيعاب قدرت ب 1000 تلميذ, تحتوي على 20 حجرة تربوية, و 6 مخابر, و مخبر المعلوماتية, و 3 ورشات ميكانيكية مدنية و كهربائية, و مدرج, و قاعة رياضة .

ثانوية شبايكي عبد القادر: قرار إفتتاح الثانوية سنة 1980 ببطاقة إستيعاب قدرت ب 1200 تلميذ, تحتوي الثانوية في الجناح التربوي على 27 قاعة دراسية, منها 6 مخابر. وقاعة موسيقى, وقاعة إعلام ألي, وقاعة رسم, وتحتوي أيضا على ورشتين تدريس, قاعة رياضة, مكتبة, مطعم, 4 مخازن, مدرج, عيادة. وعلى مستوى الجناح الإداري 15 مكتب إداري ( مكتب مدير, مكتب امانة, مكتب ناظر....).نظام مؤسسة داخلي تحتوي على 2 مرافد تلاميذ, و 9 سكنات وظيفية.

### المنهج المتبع والتقنيات المستعملة :

#### تعريف المنهج :

يعتبر المنهج على انه الطريقة العلمية التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة من أجل إكتشاف الحقائق, ويعرف أيضا بأنه الطريق المؤدي أو الموصل لهدف البحث ( السماك, سنة 2011, صفحة 61).

ومن خلال هذا فإن المنهج المتبع في دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتماشى مع موضوع دراستنا, وهو الذي يقوم به الباحث من أجل إكتشاف أشياء جديدة, وحل الأمور الغامضة والعالقة والتي لم يتم حلها من قبل, ومن خلال البحث العلمي يتأكد الباحث من صحة النظريات السابقة أو ينفي صحتها

(<http://www.academy.com>)

كما سنعمد على إحدى تقنيات المنهج التاريخي وهي القراءة التاريخية للظاهرة النقابية في الجزائر وقد سمحت لنا هذه التقنية بالإطاحة بمختلف الأحداث التاريخية.

#### الأدوات المستخدمة :

#### الملاحظة :

تعتبر الملاحظة من بين أهم وسائل جمع المعلومات و المعطيات في البحوث فالملاحظة هي المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما. ( أبراش, سنة 2018, صفحة 261)

و قد إعتدنا على الملاحظة البسيطة لأنها هي ملاحظة غير مطبوعة و تتضمن صوراً مبسطة من المشاهد و الإستماع بعرض جمع المعلومات الأولية في الدراسة الإستطلاعية و دون إستخدام أدوات دقيقة حيث يقوم الباحث بملاحظة الظواهر و الأحداث كما هي دون إخضاعها للضبط العلمي ( التل, فصل, سنة 2007, صفحة 78)

### إستمارة الإستبيان

**تعريف الاستمارة :** هي شكل من أشكال أو نماذج تحصل بها على إجابات المبحوث من الأسئلة و هي بذلك نماذج يملؤها المجيب بنفسه بدلاً من ملاحظة السلوك الشخصي. ( فورسز ,سنة 2010, صفحة 149)

لقد إحتوت الإستمارة في بحثنا على 24 سؤال مقسمة على خمسة محاور .

- المحور الأول : أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية حيث تحتوي على 5 أسئلة من 1 إلى 5.
- المحور الثاني : أسئلة متعلقة بنقابة الكناياست و تتضمن 5 أسئلة من 5 إلى 10.
- المحور الثالث : أسئلة متعلقة بالإضراب و تتضمن 5 أسئلة من 10 إلى 15.
- المحور الرابع : أسئلته تمحورت حول المفاوضات و تتضمن 5 أسئلة من 15 إلى 20.
- المحور الخامس : تمحورت أسئلته حول الإحتجاج و تتمثل في 4 أسئلة من 20 إلى 24.

### - العينة

**تعريف العينة :** تعرف العينة أنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات و يعتبر جزء من الكل و شروطها أن الجزء يحمل المواصفات و خصائص الكل , و أن يعتمد بها تمثيل المبحوثين للمجتمع الأصلي

فالعينة هي جزء من المجتمع تتوافر فيه خصائصه . (بركان, 2011سنة, ص 125)

وقد إعتمدنا على العينة العرضية (القصدية) تستخدم العينة العرضية عموماً في الدراسات

الاستطلاعية التي تتطلب القياس أو إختيار فرضيات محدودة و خاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد و بالتالي فلا يوجد إطار دقيق يمكن من إختيار العينة العشوائية ففي مثل هذه البحوث يلجأ الباحث لإختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض بحثه و يسمى هذا النوع من العينات بالعينة العرضية أو العينة القصدية أو عينة الصدق. (زرواتي, سنة 2008 صفحة 75)

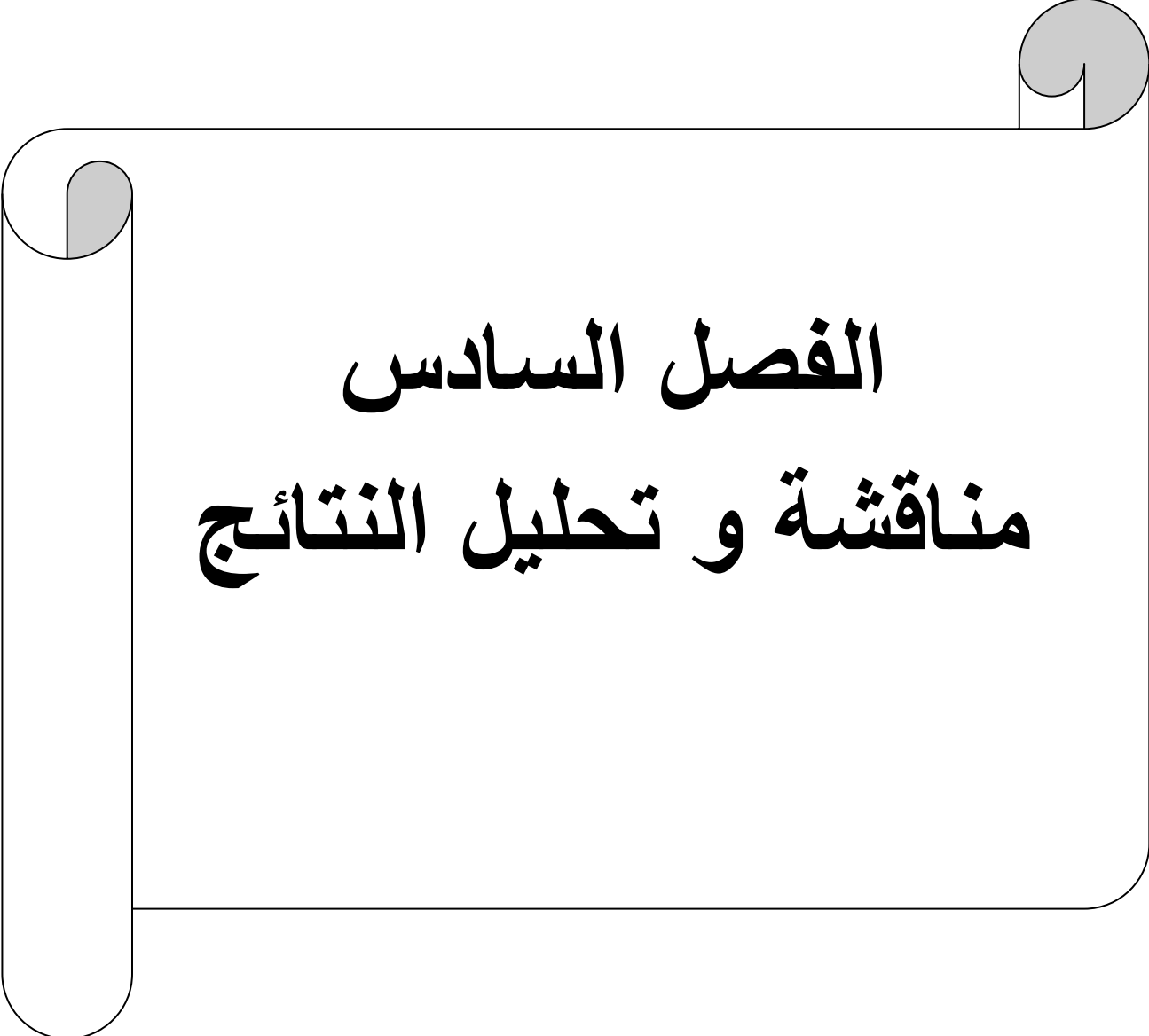
وتم من خلال دراستنا التطرق الى العينة المتمثلة في 72 أستاذ مابين الثانويتين حيث تم توزيع 72

إستمارة بعدد الأساتذة و قد تم ملاً 52 إستمارة, فيما لم يتم ملاً باقي الإستمارات المتمثل في 20

إستمارة لأسباب مختلفة منها غياب بعض الأساتذة, أو رفض البعض لمملها .

### خلاصة :

من خلال هذا الفصل تم التطرق إلى بعض النقاط المهمة كتحديد مجال الدراسة و طبيعة المنهج المستعمل مع توضيح التقنيات المستعملة في جمع البيانات ثم تطرقنا الى توضيح العينة و طريقة إختيارها , و هذا من أجل التحكم في عملية تحليل و تفسير البيانات .

A decorative border resembling a scroll, with a grey shaded area on the left side and a grey shaded area on the top right corner.

# الفصل السادس

## مناقشة و تحليل النتائج

**تمهيد :** تعتبر الدراسة الميدانية في البحوث الميدانية من الخطوات المنهجية الواجب إتباعها من أجل إعطاء البحث الصفة الواقعية في القياس والتحليل العلمي والمساعدة لأجل تفسير الظاهرة محل الدراسة .

### عرض وتحليل البيانات :

#### عرض وتحليل بيانات المحور الأول :

الجدول (1) يمثل توزيع الأفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	30	58%
أنثى	22	42%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (1) الذي يمثل توزيع الأفراد العينة حسب الجنس, نلاحظ أن أعلى نسبة للذكور والتي قدرت ب 58% ثم تليها نسبة الإناث قدرت ب42% .

ومنه نستنتج أن النسب متقاربة بين الذكور والإناث وهذا التقارب راجع لطبيعة العمل وانتشار الوعي النقابي بين الجنسين بالنسبة للذكور من أجل تحقيق مصالح شخصية , كما نلاحظ إقبال للإناث في الإنخراط وهذا لتحرر المرأة من القيود والطوابط الاجتماعية في عصر المساوات بعدما كان المجتمع يغلبه الطابع الذكوري .

#### الجدول (2) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	9	17%
متزوج	42	81%
مطلق	1	2%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن أعلى نسبة 81% للمتزوجين, ثم تليها نسبة 17% للعزاب, في حين عدد المبحوثين المطلقين قدرت نسبتهم بـ2% .

ومنه نستنتج أن نسبة المتزوجين هي أكبر من باقي النسب , وهذا يدل على كونهم قادرين على تحمل مسؤوليات النقابة, وبالتالي يكون الأكثر تشبهاً بمن يدافع عن حقوقه ومصالحه والمساهمة في زيادة الوعي لدى الأساتذة لدفاع عن مصالحهم وتلبية حاجياتهم .

### الجدول (3) يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
[ 30 -25 ]	8	15%
[35 -31 ]	19	36%
[40 -36 ]	14	27%
[45 -41 ]	4	8%
[50 -46 ]	4	8%
[ 51- فما فوق ]	3	6%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (3) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن نلاحظ أن الفئة العمرية [35-31] هي أعلى نسبة و التي قدرت بـ 36% , ثم تليها الفئة العمرية [40-36] و التي قدرت بـ 27%, في حين تمثلت نسبة 15% لفئة عمرية [30-25], ثم تليها الفئتين [45-41] و [50-46] و اللتان قدرت نسبتهما بـ 8% متساويتان, و في الأخير تأتي الفئة العمرية 50 فما فوق و التي قدرت نسبتها بـ3%.

ومنه نستنتج أن الفئة العمرية [ 35 - 31 ] هي الأعلى بالنسبة لفئة الشباب وهذا يدل ظهور فئات شابة في ميدان التعليم وإقبالهم للانخراط في النقابة, وتعتبر مرحلة الشباب مرحلة تكثر فيها التجارب ويكون في كامل قوته, حيث يحاول تحقيق طموحه من خلال العمل.



## الجدول (4) يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ علمي	33	63%
أستاذ أدبي	19	37%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (4) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة نلاحظ أن عينة أستاذة العلمي هي أعلى نسبة وقدرت ب 63%، وأستاذة الأدبي قدرت بنسبة أقل من العلميين وهي 37% .

ومنه نستنتج أن أستاذة العلمي المنخرطين أكثر من أستاذة الأدبيين وهذا ملاحظنا في ميدان الدراسة أن أقسام العلميين أكثر من الأدبيين، وبالتالي أستاذة العلميين هو الأكثر في الطور الثانوي، وتمثل شعبهم في علوم تجريبية وتقني رياضي وتسيير واقتصاد.....إلخ، وشعبة الأدبيين تكمل في شعبتين أداب وفلسفة ولغات أجنبية .

## الجدول (5) يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية

المنطقة السكنية	التكرار	النسبة المئوية
حضري	18	35%
شبه حضري	34	65%
ريفي	/	/
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (5) الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية نلاحظ أن منطقة الشبه حضرية هي أكبر نسبة و التي تقدر ب 65% ثم تليها المنطقة الحضرية التي نسبتها قدرت ب 35% , وبالنسبة للمنطقة الريفية كانت معدومة .

ومنه نستنتج أن المناطق الشبه حضرية تمثل نسبة كبيرة من المنخرطين في النقابة, وبذلك يرون أن النقابة هي الأمل الوحيد لتحقيق مطالبهم, وهذا راجع لسبب بعدهم عن المرافق العمومية التي تخدم القطاع وأولهم مديرية التربية, ولصعوبة تنقلهم لها كلما كانت الحاجة لذلك, فهم يرون أن إنخراطهم قد يخدم مصالحهم ويحقق مطالبهم ولو بنسبة قليلة وفي بعض الأحيان يحميهم ويحل مشاكلهم التي تواجههم في العمل.

### عرض بيانات المحور الثاني :

#### الجدول (6) يمثل الأعضاء المنخرطين

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	100%
لا	/	/
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن العينة التي عبرت عن الإجابة نعم كانت بنسبة 100%, على عكس الإجابة بلا فكانت معدومة.

ومنه نستنتج أن السبب الرئيسي للإنخراط في نقابة كمنابست هو أن النقابة تهتم بمصالح منخرطيها وتعمل على تحقيق الاستقرار للأساتذة وكما يرى رواد النظرية الأخلاقية ( سان سيمون , برودون , فروبيت ) أن النقابة تقوم بدور بارز في تحقيق الأهداف وأنها وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع للعمال , هذا مما يجعل الأساتذة ينخرطون فيها .

#### الجدول (7) يوضح أسباب الإنخراط في النقابة

أسباب الانخراط في النقابة	التكرار	النسبة المئوية
فقدان الثقة في النقابات الأخرى	8	15%
نقابة فعالة في تحقيق المطالب	44	85%
أسباب أخرى	/	/
المجموع	52	100%

من خلال (7) نلاحظ أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن النقابة فعالة في تحقيق المطالب هي النسبة الكبيرة والتي تقدر بـ 85% و أما من يرون أنهم يفقدون الثقة في النقابات الأخرى فقدرت بـ 15% , و أما من يرون أسباب أخرى فكانت نسبتهم معدومة .

ومنه نستنتج أن نقابة الكنازات نقابة فعالة في تحقيق المطالب الجماعية و هذا مما يدل على قوة النقابة وتمسكها بمطالبها ولا تكل ولا تمل في سعيها لتحقيق مطالبها المشروعة للأساتذة, لأن مختلف المطالب تعتبر عاملا قويا يدفع الأساتذة للمشاركة في العمل النقابي, ولا شك أن النقابة حققت بعض المطالب, والتي تمثلت في زيادة الأجر, ورفع مناصب الترقية إلى 36 ألف منصب, هذا ما أكدته المنسق الولائي في اجتماع الولائي لكنازات يوم الإثنين 9 ماي 2022 .

#### الجدول (8) يمثل تحقيق طموحات العمال في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	51	98%
لا	1	2%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (8) نلاحظ أن أكبر إجابات المبحوثين بنعم قدرت بـ 98%, و الإجابة بلا تمثلت نسبة 2%.

ومنه نستنتج ان طموحات العمال في العمل بنسبة كبيرة و هذا اتضح من خلال الإجابة بنعم وهذا يدل أن النقابة وسيلة للبلوغ إلى أهداف ومتطلبات وتلبية حاجيات منخرطيها من كل الجوانب وهذا لإستجابة السلطات العليا لبعض المطالب في إطار قانوني ومشروع من طرف نقابة كنازات وقدرتها لتحقيق طموحات العمال .

## الجدول (9) يمثل دوافع العمال للعمل

دوافع العمال	تكرار	النسبة المئوية
دافعية كبيرة	43	83%
دافعية متوسطة	8	15%
دافعية قليلة	1	2%
لا يدفعني للعمل نهائيا	/	/
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (9) الذي يمثل دوافع العمال للعمل نلاحظ أن من يرون بدافعيتهم للعمل قدرت نسبتهم ب 83% , ثم تليها نسبة 15% ممن يرون بدافعية متوسطة للعمل , ثم تليها نسبة ضئيلة ممن يرون بدافعية قليلة و التي قدرت ب 2% , ونسبة لا يدفعني للعمل نهائيا كانت معدومة .

و منه نستنتج أن نقابة كنا باست تعمل دورا كبيرا في تحقيق مصالح العمال , وهذا مما كون دافعية كبيرة للعمال للعمل وثقة العمال في النقابة , لأنها تعمل بمصداقية وشفافية وهذا مما جعل لها دورا فعالا في تحقيق المطالب .

## الجدول (10) يمثل المضايقات التي تتلقاها النقابة من الجهات الرسمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	88%
لا	6	12%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (10) نلاحظ أن نسبة 88% يرون أن النقابة تتلقى مضايقات من جهات رسمية, بينما عكس ذلك يرون أنها لا تتلقى مضايقات ونسبتها تقدر ب 12% .

ومنه نستنتج أن نقابة كناباست تتلقى مضايقات من وزارة التربية وتتمثل هذه المضايقات في خصم الأجور، الإستفزازات كالفصل من التدريس، تجميد منحة المردودية عشية رمضان، تعتبر كلها مضايقات من الوزارة ضد نقابة كناباست لضغط بكل قوة لتنازل على حقها المشروع لأن الإنتماء النقابي في حد ذاته هو قانوني ومشروع له الدستور، وكن للأسف في بعض الأحيان السلطات تحاول قمع هذا الحق والتغافل عن تحقيق المطالب لعمال القطاع سواء كانت مادية أو بيداغوجية .

### عرض وتحليل المحور الثالث

#### الجدول (11) يمثل ممارسة الإضراب ميدانيا

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	51	98%
لا	1	2%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (11) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون أن الإضراب يكون ميدانيا والذي يمثل نسبة 98%، ونسبة 2% يرون عكس ذلك .

و منه نستنتج نقابة كناباست تقوم بإضرابات ميدانية وعلى مستوى المؤسسة ويتمثل الإضراب في مقاطعة الدراسة يومين كل أسبوع ومقاطعة صب النقاط ومقاطعة امتحانات الرسمية وهذا التصرف من النقابة وسيلة للضغط وإخضاع السلطات العليا لتحقيق المطالب.

#### الجدول (12) يمثل إشعار النقابة بإضراب مسبق

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	100%
لا	/	/
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (12) نلاحظ أن كل أفراد العينة أجابو بنعم و هي نسبة 100 %، و إحتمال لا بنسبة معدومة .

و منه نستنتج أن النقابة تقوم بإشعار مسبق للإضراب و مدته أسبوع لترك فرصة للتفاوض و قد يترتب عنه تعليق الإضراب , و في حالة فشل التفاوض يصبح الإضراب واقع من تاريخ الذي حدد له .

### الجدول (13) يمثل التشريعات المعمول بها عند الإضراب

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	96%
لا	2	4%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (13) نلاحظ أن نسبة من المبحوثين أجابو بنعم أن الإضرابات تكون وفق تشريعات معمول بها وبنسبة 96 % , ونسبة 4% عكس ذلك .

ومنه نستنتج أن الإضراب يتم وفق التشريعات المعمول بها و متمثلة في قانون 90/14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي من المادة 38 تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بصلاحيات منها المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب , وحق الإضراب الذي يتضمنه قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بتاريخ 6 فيفري 1990.

### الجدول (14) يمثل مدى حرية النقابة في ممارسة الإضراب

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	69%
لا	16	31%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (14) نلاحظ أن نسبة 69% من إجابات المبحوثين بنعم أن للنقابة الحرية التامة في ممارسة الإضراب، بينما نسبة 31% أجابو عكس ذلك بإحتمال لا .

و منه نستنتج أن للنقابة الحرية التامة في الإضراب و أنه حق دستوري ومكفول قانونيا، وأن للنقابة الحرية في الإضراب و لكن النقابة تعتمد اضطراريا في حالة استنفاد كل خطوات و مراحل التفاوض وعدم تحقيق المطالب المشروعة ورفض السلطات الإعتراف بهذا الحق .

### الجدول (15) يمثل كيفية مناقشة النقابة للإضراب مع ممثليها

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	51	98%
لا	1	2%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (15) نلاحظ أن نسبة 98% من المبحوثين يرون أن النقابة تتناقش الإضراب مع ممثليها، و نسبة ضئيلة تقدر ب 2% عكس ذلك .

و منه نستنتج أن النقابة تتناقش الإضراب مع ممثليها عندما أقر المشرع الإضراب وضع له إطار قانوني الذي يجب إحترامه والعمل به من طرف النقابة، وبناء على القانون الأساسي للكناباست الذي يعطي أحقية القرار لهيئات النقابة محليا ووطنيا حيث تدرس وتتناقش كافة المستجدات مع ممثليها وتصاغ المطالب ويتم الفصل فيها وتقدم للوصاية بشكل أرضية مطلبية للحوار والمفاوضة .

### عرض وتحليل المحور الرابع

### الجدول (16) يمثل أن المفاوضات ورقة ضغط للوصول إلى حل

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	15%
لا	44	85%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (16) نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 85% يرون أن المفاوضات ليست ورقة ضغط للوصول إلى حل, و تليها نسبة 15% يرون عكس ذلك.

و منه نستنتج المفاوضات ليست ورقة ضغط للوصول الى حل وفي أغلب الأحيان يكون بدون جدوى وهذا يدفعها لتوقف عن المفاوضات واللجوء إلى الإضراب للمطالبة بزيادة النقطة الإستدلالية , وتقاعد النسبي , والإدماج للأساتذة متقاعدین وهذه المطالب منذ سنتين على طاولة الوزارة تحقق مطلب زيادة نقطة الاستدلالية وهذا ما يؤكد أن مفاوضات ليست ورقة ضغط للوصول إلى حلول .

### الجدول (17) يمثل نتائج المفاوضات بين الطرفين

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	10	19%
لا	42	81%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (17) نلاحظ أن نسبة 81% من المبحوثين يرون أن النتائج ليست مرضية للطرفين بالإجابة بإحتمال لا, و نسبة 19% يرون عكس ذلك بإحتمال نعم.

و منه نستنتج أن المفاوضات نتائجها ليست مرضية للطرفين فلا الوزارة تلبى مطالب النقابة المتمثلة في الزيادة في الاجروالتقاعد النسبي النقل والإطعام والسكن وغيرها ولا النقابة ترضى بتقييد مطالبها والإستمارية في المطالب , وهو صراع دائم بين الطرفين , حيث أن وزارة التربية تسعى للحفاظ على رأس المال و الحفاظ على ميزانية الدولة و إن حققت كل المطالب لا يحسن تسيير الإدارة .



## الجدول (18) يمثل عمل الإدارة على ترقية المفاوضات الجماعية و الوساطة أثناء نزاع العمل

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	40%
لا	31	60%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول ( 18 ) نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب60% للإحتمال لا , بينما إحتمال نعم قدرة بنسبة 40% .

ومنه نستنتج أن الإدارة غير فعالة في ترقية المفاوضات الجماعية و الوساطة في النزاعات أثناء العمل وهذا راجع لتهرب أو تأجيل أو إلغاء بعض اللقاءات من طرف الوزارة الوصية , وهذا ماتعتبره النقابة تقصيرا في حقها ويدفعها لتجاوز المفاوضات والذهاب مباشرة إلى الإضراب للوصول إلى حل ولتسوية كل النزاعات المختلفة .

## الجدول (19) يمثل أداء المفاوضات بصفة مباشرة

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	73%
لا	14	27%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (19) الذي يمثل أن المفاوضات تكون بصفة مباشرة و نلاحظ أن أغلب المبحوثين أجابو بنعم بنسبة 73% , و الذين يرون عكس ذلك و أجابوا بلا فنسبتهم 27% .

ومنه نستنتج أن المفاوضات تكون بصفة مباشرة ,فإن وزارة التربية تستدعي ممثلي نقابة كنباست لنقاش ثنائي لحل الخلافات ويتضمن النقاش مطالب النقابة وهو نقاش وتفاوض لوضع أرضية لتلبية المطالب , وتجنب كل الإستفزازات من هنا وهناك وإعطاء ملامح الجدية في ترسيم بعض المطالب والوصول إلى حل .

## الجدول (20) يمثل أداء المفاوضات في ظل الوضع السياسي الراهن

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	9	17%
لا	43	83%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (20) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يرون بعدم نجاعة المفاوضات في ظل الوضع السياسي الراهن و الذي قدرت نسبة لا ب 83% , و أما عكس ذلك يرون بنجاعة المفاوضات في الوقت الراهن كانت نسبة تقدر ب 17% وهي نسبة قليلة جدا.

ومنه نستنتج أن نقابة كناباست في بعض الأحيان تتحلى بروح الوطنية والمسؤولية لأنه في ظل الوضع السياسي الراهن يجب أن يكون هناك تكتل في جميع المؤسسات سواء النقابية أو الأحزاب السياسية أو العمال أو السلطات العليا حتى لا تكون هناك فجوة بين مؤسسات الدولة من أجل تصدي لكل محاولة ضرب وإستقرار البلاد فهناك أيادي خارجية تستغل الفرص .

## عرض وتحليل المحور الخامس

## الجدول (21) يمثل كيفية الإحتجاج للوصول إلى نتيجة ترضي المنخرطين .

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	38	73%
لا	14	27%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (21) نلاحظ أن نسبة 73% من أفراد العينة يرون أن الإحتجاج حل يرضي منخرطين, و نسبة 27% أجابوا عكس ذلك .

ومنه نستنتج أن الإحتجاج عندما يكون سلمي يوصل إلى نتيجة ولكن في بعض الأحيان تكون المطالب في متناول الوزارة الوصية ولاحتجاج إلى دراسات معمقة .

### الجدول (22) يمثل الإحتجاج وأساليب ضغط للوصول إلى حل

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	44	85%
لا	8	15%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (22) نلاحظ أن أعلى نسبة كانت للمبجوثين الذين يرون أن الإحتجاج وسيلة وورقة ضغط والتي قدرت بنسبة 8%, وأما الذين يرون عكس ذلك أن النقابة ليست ورقة ضغط أجابو بنسبة 15% فقط .

ومنه نستنتج أن الإحتجاج هو وسيلة ورقة ضغط للوصول إلى حل في حالة عدم إستجابة السلطات للمطالب مباشرة وهذا ما يحدث في أغلب الأحيان , لأنه نادرا مايتحقق مطلب من مطالب العمال دون الوصول إلى إحتجاجات .

### الجدول (23) يمثل كيفية الإحتجاج داخل و خارج المؤسسة

كيفية الإحتجاج	التكرار	النسبة المئوية
داخل المؤسسة	35	67%
خارج المؤسسة	17	33%
المجموع	52	100%

من خلال الجدول (23) الذي يمثل الإحتجاج داخل و خارج المؤسسة نلاحظ أن نسبة الإحتجاج داخل المؤسسة هو أكبرنسبة وقدرت ب 58%, ثم تليها نسبة 42% التي تمثل الإحتجاج خارج المؤسسة.

ومنه نستنتج أن عملية الإحتجاج تتم داخل المؤسسة لأنه يحمي الأستاذ من كل التجاوزات سواء لفظية أو فعلية , والإحتجاج داخل المؤسسة يضمن السلم والأمان للعمال .

### الجدول (24) يمثل مدى نجاعة الإحتجاج

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	%88
لا	6	%12
المجموع	52	%100

من خلال الجدول (24) نلاحظ أن نسبة 88% من المبحوثين يرون بنجاعة الإحتجاج , أما نسبة 12% فقط فيرون عكس ذلك .

ومنه نستنتج أن الإحتجاج يتمتع بنجاعة في بعض الأحيان ويأتي بالحلول وتحقيق المطالب إذا كانت مشروعة ومعقولة وفي متناول السلطات الوصية ونتائجها تكون نسبية .

### مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية العامة : "الممارسات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية "

تحققت هذه الفرضية إلى حد كبير وواضح من خلال تحليل الجداول 6 و 7 و 8 و 9 و 10 إتضح لنا أنها فعالة في تحقيق المطالب ولو بشكل نسبي , وأن نسبة الإنخراط مرتفعة مقارنة بنقابات الأخرى , وهذا مما يدل على تمسكها بمطالبها كما يرى رواد نظرية الأخلاقية ( سان سيمون , برودون , فروبيت ) أن النقابة تقوم بدور بارز في تحقيق الأهداف وأنها وسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع للعمال , مطالبها مشروعة قانونيا لتلبية مطالب العمال وهذا مما كون دافعية كبيرة للعمال للإنخراط لنقتهم في نقابتهم لأنها تعمل بمصداقية ودورها فعال وأنها لا تتنازل عن مطالبها وتبقى صامدة أمام كل التصييق والإستفزازات الحاصلة لها كما أنها تمارس مهامها كشريك إجتماعي فعلي في حل مشاكل الأساتذة دون استثناء هذا من أجل

إكتساب ثقة أكبر, ومنه نستنتج الفرضية العامة محققة لأن النقابة تسعى جاهدة لتحسين ظروف الأساتذة مهنيا وإجتماعيا لأن مصلحة الأستاذ هي مصلحة النقابة .

### مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى : "الإضرابات النقابية لها دور في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية "

من خلال الجداول 11 و12 و13 و14 و15 قد إتضح لنا أن الفرضية تحققت , وقد تبين لنا أن للإضراب موجود ميدانيا بنسبة كبيرة كما هو موضح في جدول 11 و في إطار قانوني ومشروع دستوري , وأن النقابة تتنافس حيثيات الإضراب مع ممثليها حول كل مستجداته المدرجة في الجدول 12, ولاكن تعتمد النقابة إضطراري عندما تنفذ كل الوسائل والطرق لإيجاد حلول حول تحقيق المطالب , تقوم النقابة بإشعار مسبق للإضراب في حال عدم إستجابة السلطات يكون واقع في وقته المحدد بنسبة 100% الموضح في الجدول 13 والذي يتمثل في مقاطعة الدراسة, ومقاطعة صب نقاط التلاميذ, وكلها تعتبر وسائل ضغط للسلطات الوصية لإخضاعها لتحقيق مطالب المتعلقة بالعمال.

نستنتج أن الفرضية الأولى تحققت وهذا يدل أن الإضراب وسيلة للضغط على الوزارة لتحقيق المطالب ونذكر بعض المطالب التي وافقت عليها الوزارة المتمثلة في

- رفع التجميد عن منحة الأداء التربوي للأساتذة المقاطعين لصب النقاط عبر أرضية الرقمنة والشروع في صبها عاجلا .

- الكشف رسميا عن عدد مناصب الترقية والمقدرة ب 36000 ألف منصب .

### مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية : "المفاوضات النقابية حل لنزاعات العمل المختلفة "

أما في ما يخص الفرضية الثانية لم تتحقق لحد كبير وهو موضح في جداولها 16 و17 و18 و19 و 20 أن المفاوضات تعمل جاهدة على إيجاد حلول في نزاعات العمل المختلفة والتي تعد من بين وسائل الحوار مع السلطات العليا ولكنها في بعض الأحيان تكون دون جدوى, لأن هذه الأخيرة لاتعطيها حقها فهي تنهرب من طاولة النقاش لكي لاتحقق المطالب لأن في نظرها غير مشروعة وغير ضرورية , تعتبر مفاوضات غير كافية لتحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب فنتائجها تكون غير مرضية للطرفين كما هو موضح

في جدول 17, فلا السلطة تحقق المطالب ولا النقابة تتخلى عن المطالب فتبقى في صراع دائم , وعلى الوزارة أن تفتح أرضية مطلبية لمناقشة كل مطالب العمال وإبتعاد عن الإستفزات الموجهة للنقابة , وما هو موضح في جدول 20 بعدم نجاعة المفاوضات في الوضع السياسي الراهن وهي مرور البلاد بأزمات وعلى نقابة كنباست أن تتخذه بعين الإعتبار حتى تتجنب الصراعات مع الوزارة الوصية .

ومنه نستنتج عدم تحقق الفرضية الثانية هي أن الوزارة الوصية تتبتعد عن المفاوضات لكي تتهرب من تحقيق مطالب العمال .

**مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة :** "تساهم الإحتجاجات في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية "

من خلال الجداول 21 و22 و23 و24 قد بدا واضح تحقق الفرضية كما هو موضح في الجدول 21 أن الإحتجاج يوصل إلى حل وبشكل نسبي وهو تحقيق بعض من المطالب , وهو ورقة ضغط على السلطات لتحقيق بعض المطالب ونادرا مايتحقق مطلب من المطالب دون الوصول إلى الإحتجاجات كما هو موضح في الجدول 22, ويكون في أغلب الأحيان داخل المؤسسة بنسبة 67% لتحقيق نجاح ويسوده أمن الأستاذ , ومن خلال جدول 24 وضح نجاعة الإحتجاج بشكل كبير بنسبة 88 % في حال شرعية المطالب وعندما تكون في متناول الوزارة .

نستنتج أن الفرضية الثالثة تحققت ويعتبر الإحتجاج مضر للطرف الأخر ( الوزارة ) حيث يخلق جو من الفوضى مما يجعل الوزارة الوصية تلجأ لتحقيق المطالب ولو بشكل نسبي .

### نتائج الفرضيات مقارنة مع الدراسات السابقة :

تناولنا في دراستنا بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع آليات و إسهامات النقابة في تحقيق مطالب وأهداف العمال , و سوف نحاول من هذه الدراسات التحقق و مقارنة النتائج المتحصل عليها من دراسنا و الدراسات السابقة .

1. الدراسة الأولى : هي دراسة تغريد رضوان المومني "مدى إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في الأمن الوظيفي لمنتسبيها " , حيث توصل الباحث من خلال دراسته إلى دور نقابة المعلمين في تفعيل خدمة العملية التربوية و نشر ثقافة العمل النقابي لدى أعضائها .

- ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن الدراسة الراهنة إتفقت مع دراسة تغريد رضوان المومني أن النقابة وسيلة للوصول إلى أهداف وتلبية حاجيات وطموحات العمال في العمل ونشر ثقافة العمل النقابي في العمل .

2. الدراسة الثانية : زبييري حسين "النقابات المستقلة في الجزائر " , من هذه الدراسة تمكن الباحث من ملاحظة أن النقابة تعمل على تحقيق مصلحة العمال من خلال نشاطاتها و المتمثلة في الإضراب .

- كما إتفقت دراستنا الراهنة مع دراسة زبييري حسين أن النقابات تعتمد على الإضراب كحل لتحقيق مصالح العمال ويعتبر ورقة ضغط للوصول إلى حل .

3. الدراسة الثالثة : جحا زهيرة "النقابة في الصناعة الجزائرية " حيث إتضح للباحث أن العوامل التنظيمية تسمح للنقابة بممارسة مهامها , و لعب دورها في المؤسسة المتمثلة في تحقيق الأهداف الاجتماعية و المهنية للعمال .

- من خلال نتائج دراستنا الراهنة إتفقت مع نتائج دراسة جحا زهيرة أن النقابة تلعب دور بارز في ممارسة مهامها في العمل وتحقيق أهدافها

4. الدراسة الرابعة : بداوي محمد سفيان " واقع النقابات في قطاع الوظيف العمومي " توصل الباحث من خلال دراسته إلى نتيجة مضمونها أن نقابة الكناباست إهتمت بنشر الوعي وربطهما بدرجة الرضا ثم تنمية الحراك السوسيو مهني وشن الإضرابات من أجل تحقيق المطالب , كما يرى أن النقابة تواجه القمع من طرف الحكومة و عدم الإعراف بها كنقابة مستقلة وذات طابع مطلي .

- كما إتفقت الدراسة الراهنة بدراسة بداوي محمد سفيان أن النقابة تقوم بإضرابات لتحقيق مطالبها والضغط على وزارة , كما أن الوزارة الوصية تقوم بتضييق الخناق على النقابة ولم تعترف بأحقيتها المشروعة كنقابة مستقلة .

5. الدراسة الخامسة :جون مارك فونتان "الحراك النقابي و الحراك المهني" من نتائج دراسته التي توصل إليها أن النقابة تستخدم الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي في الحراك المهني.

- كما إتفقت دراستنا الراهنة مع دراسة جون مارك فونتان أن النقابات تعتمد على الإضراب كوسيلة ضغط ولإستجابة السلطات لمطالب ومصالح العمال .

من خلال مقارنة بين دراستنا ودراسات السابقة توصلنا إلى أن هناك تقاطع بين الدراسات وأن النقابة تعمل على تحقيق هدف واحد وهو تحقيق كافة جوانب المتعلقة بخصوص الأستاذة ومطالبهم .

### الإستنتاج العام :

من خلال دراستنا التي قمنا بها المتمثلة في " دور النقابة في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية " ومن خلال تحليلنا للجدول ومناقشة الفرضيات توصلنا إلى أن المجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الاطوار (إبتدائي متوسط ثانوي) بإختصار الكناباست هي نقابة فعالة و مهمة وتستعمل شتى الوسائل كالإضراب , المفاوضات , الإحتجاجات من أجل تحقيق مطالب منخرطيهما .

- تعتبر أقوى نقابة في قطاع التربية و التعليم, ولها أكبر نسبة من حيث المنخرطين وهذا عائد لنجاحتها في تحقيق مطالب عمالها ودفاعها الدائم عنهم و السعي لتحقيق طموحاتهم المشروعة في مجال عملهم و ذلك بكل الطرق المسموح بها في إطار قانوني .

- نقابة فعالة في تحقيق المطالب وتكمن قوتها في التمسك بمطالبها وعدم الرضوخ لكل وسائل القمع من طرف السلطات الوصية .

- تعتمد على ممارسات كالإضراب الذي يعتبر كأخر حل بعد فشل المفاوضات التي غالبا ما تكون غير ناجحة بسبب ضغط السلطات العليا و مراعاة الوضع السياسي الراهن الذي تمر به البلاد, و كذلك يكون الإحتجاج نتائجه نسبية حسب نوع المطالب وهذا مايدفعها دائما إلى الإضراب و الإلحاح في تحقيق المطالب المشروعة وهذا من أبرز أساليب التي تحقق الأهداف .

- أبرز ماتهدف إليه النقابة هو تحقيق مطالب العمال والإستمرارية في الطلب لانتقيد بمطلب واحد وهذا مازاد من دافعية للأساتذة للإنخراط فيها .

**الإقتراحات والتوصيات :** من خلال دراستنا توصلنا إلى مجموعة من الإقتراحات والتوصيات والتي تتمثل

**1 -** الاهتمام بالفعل النقابي وفتح مجالات لمناقشة كل مطالب دون اللجوء إلى التضييق على النقابة وفتح فرص للحوار بين الوزارة الوصية والنقابة .

**2 -** ضرورة الوحدة والتكامل النقابي لتحقيق المطالب المادية والاجتماعية .

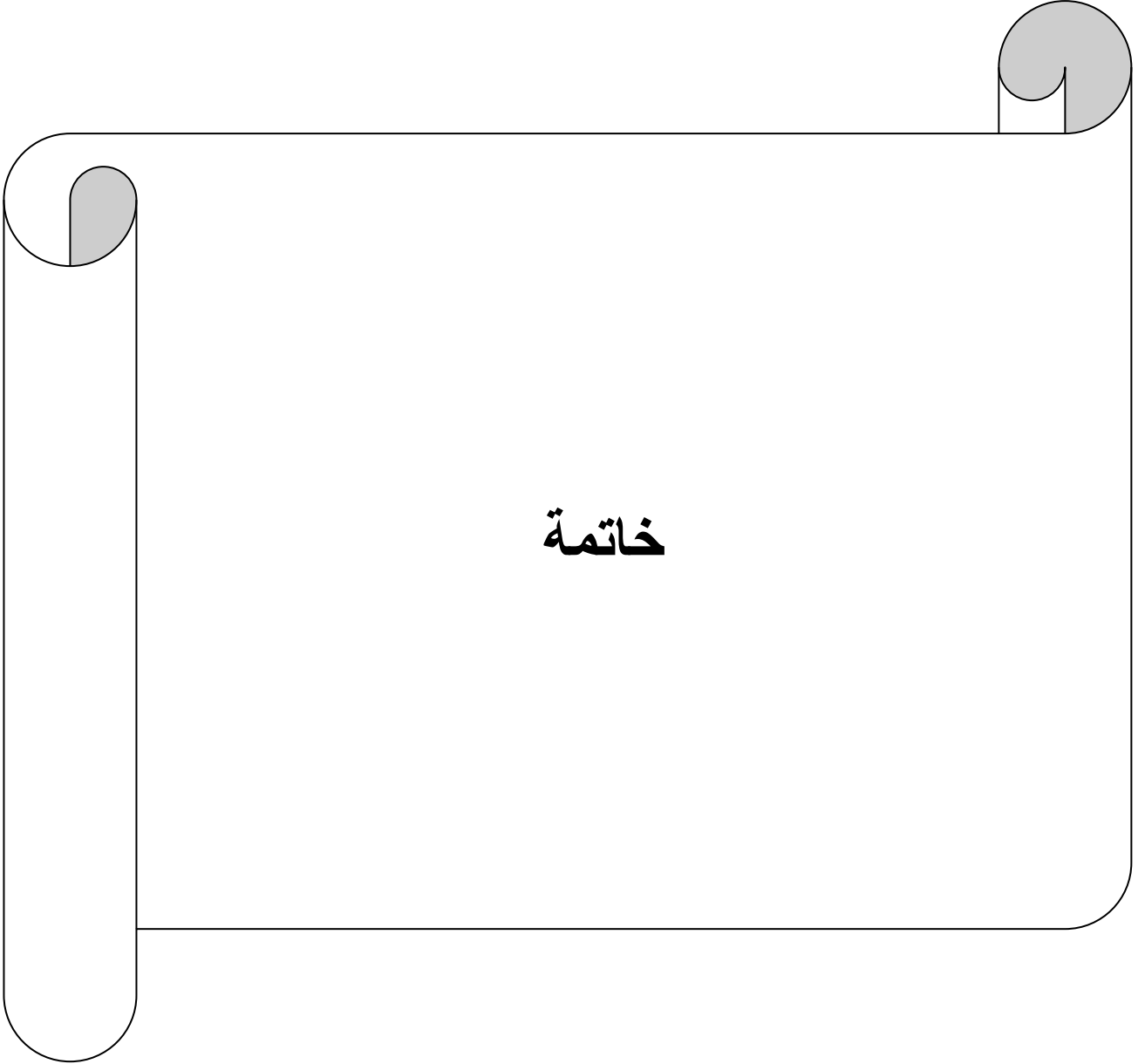


3 - الإعراف بنقابة كنباست كنبابة مستقلة تدافع عن الحقوق المادية والمعنوية للأستاذة .

4 - فتح فرص التفاوض والحوار أمام نقابة كنباست ووضع أرضية مطلبية للتفاوض .

### خلاصة :

لقد تمت معالجة بيانات الجداول المدرجة أعلاه و تحليلها بحيث تم وضع البيانات على أساس تسلسلي يتوافق مع إستمارة البحث و معالجة الجداول على أساس النسب الموجودة فيها ثم تحليلها تحليلا إحصائيا و سوسيوولوجيا ثم تطرق لنتائج الفرضيات ثم الإستنتاج العام .



خاتمة

خاتمة :

بناء على ما تم تطرقنا إليه في هذه الدراسة هو أن العمل النقابي لعب دورا هاما على مستوى المؤسسات بإعتباره الجهة المهمة والمتمثلة في طرح قضايا و مشاكل العمال, فالنقابة هي كفاح ونضال تسعى من خلاله النقابة رفع مطالب العمال للجهات الوصية .

والهدف من خلال دراستنا هو التعرف على أهم الممارسات النقابية لتحقيق مطالب العمال ومايعيشه الأساتذة تحت مظلة وزارة التربية ومامدى قدرة النقابة في الوصول إلى أهدافها المنشودة .

ونقابة كنباست كانت كنموذج في دراساتنا ولها دور بارز في تحقيق أهداف العمال , و لقد ساهمت بشكل كبير في كسب ثقة منخرطيها وتعتبر نقابة متمسكة بمطلبها, وتعتمد على مختلف الطرق والأساليب للضغط أو التفاوض أو الإحتجاج للوصول لأهدافها المنشودة .

ومنه نقول أن النقابة تواجه تعسف وقمع من طرف الجهات الوصية ولاكنها ثابتة في المطالبة بحقوقها المشروعة قانونيا ولاتزال صامدة لتحقيق مطالبها رغم كل الإستفزازات من هنا وهناك .

وفي الأخير نقول أن كل دراسة لها بداية ونهاية, ونهاية بحثنا بداية لدراسات أخرى , بالرغم من كل الجهود المبذولة للتعلمق في دراستنا فلم نتمكن من الإلمام بجوانب الموضوع لشساعتها وكثرة مجالاتها , فالمجال مفتوح لمختصين في علم الاجتماع وعلم النفس للتعلمق في دراسة ظاهرة النقابة .

## قائمة المراجع :

### كتب:

- 1- ايت مدور محمود, سنة (2013), الحركة النقابية المغاربية 1945, بدون طبعة, الجزائر, دار هومة للنشر و التوزيع
- 2- أيت مدور محمود, سنة (2015), الحركة العمالية في الجزائر إبان الحقبة الإستعمارية 1830/1962, بدون طبعة, الجزائر دار هومة للطباعة للنشر و التوزيع .
- 3- أبراش إبراهيم, سنة (2018) المنهج العلمي و تطبيقاتها في العلوم الاجتماعية, طبعة 1, عمان, دار الشروق .
- 4- إحسان محمد حسن, سنة (2012), علم الاجتماع الصناعي, طبعة 1, عمان, دار وائل للنشر و التوزيع .
- 5- بركان عبد العزيز, سنة (2011), مناهج البحث العلمي, طبعة 1, القاهرة, دار الكتاب الحديث .
- 6- التل وائل عبد الرحمان, سنة (2007), البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية, طبعة 2, دار الحامد للنشر و التوزيع .
- 7- حنفي عبد الغفار, سنة (2012), السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية, د طبعة, الإسكندرية, دار جامعة الجديد للنشر .
- 8- الخضير محسن أحمد, سنة (2003), مبادئ التفاوض, طبعة 1, مجموعة 2 العربية .
- 9- الخياط ماجد محمد, سنة (2010), أساسيات البحوث النوعية و الكمية في العلوم الاجتماعية, طبعة 1, عمان, دار الولاية للنشر و التوزيع .
- 10- ديدان مولود, بدون سنة, مدونة العمل, طبعة 2012, الجزائر, دار بلقيس للنشر .
- 11- رحالي صليحة, سنة (2017), تسهيل المنظمات النقابية, طبعة 1, الجزائر, دار الخلدونية .
- 12- زرواتي رشيد, سنة (2008), تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية, طبعة 3, الجزائر, ديوان المطبوعات الجامعية قسنطينة .
- 13- سالم سالم سماح, سنة (2012), التشريعات الاجتماعية, طبعة 1, عمان, دار الثقافة للنشر و التوزيع.
- 14- شبلي ف, سنة (2010), النصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها, بدون طبعة, الجزائر, قصر الكتاب البلدية

- 15-** عبد الباسط محمد حسن , سنة (1972) , علم الاجتماع الصناعي , طبعة 1 , مصر , مكتبة أنجلو للنشر .
- 16-** عباس سهيلة محمد , سنة (2009) , إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي , طبعة 2 , دار وائل للنشر و التوزيع .
- 17-** فورسز س ريشر , سنة (2010) , طرق البحث الاجتماعي , طبعة 1 , مصر , المكتبة المصرية للنشر و التوزيع .
- 18-** محمد الأزهر سعيد السماك , سنة (2011) , طرق البحث العلمي أسس التطبيقات , بدون طبعة , دار اليازوري للنشر و التوزيع .
- 19-** محمودي عقلة العنزي , سنة (2000) , المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي , بدون طبعة , الكويت , الإتحاد الوطني لطلبة الكويت .
- 20-** مقدم سعيد , سنة (2010) , الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد التشريعية و أخلاقيات المهنة , بدون طبعة , ديوان المطبوعات الجامعية .
- 21-** المحمودي هيثم غانم جبر , سنة (2016) , حق الإضراب بين الحضر و الإباحة ( دراسة المقارنة ) , د ط , دار الفكر القانوني للنشر و التوزيع .
- 22-** واضح رشيد , سنة (2003) , منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر مضمونها أنواعها و طرق تسويتها , د ط , الجزائر دار هومة .
- 23-** صايغي عبد العزيز بدون سنة , قانون العمل النصوص التشريعية المعمول بها في علاقات العمل , د ط , الجزائر , نوميديا للنشر و التوزيع قسنطينة .

### المجلات :

- 24-** محمد إبراهيم , مولاي حاج مراد , تمثلات العمال للعمل النقابي , مجلة المواقف والبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ , د ط , سنة (2022).
- 25-** , بداوي محمد سفيان و كافي موسى , النقابات العمالية المستقلة واقع و تحدياته دراسة ميدانية حول نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي و التقني كنباست على مستوى قطاع التربية الوطنية ما بين 2011 و 2015 , مجلة الاداب و العلوم الاجتماعية , العدد 16, سنة (ديسمبر 2016) .
- 26-** إدريس بوكعبيبات , الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين, مجلة العلوم الإنسانية , جامعة منتوري قسنطينة , العدد 12 , سنة (نوفمبر 2007).

- 27-** , حورية بن حمزة , الممارسات النقابية و الشركاء الأجنبية في المؤسسة الجزائرية , , مجلة التواصل في العلوم الإنسانية و الاجتماعية 75, جامعة شادلي بن جديد, العدد 53, سنة (جوان 2018).
- 28-** بومقرة نعيم , الحركة النقابية في الجزائر و سياستها المطالبة , جامعة بجاية , الجزائر, العدد 1 , سنة (2008).
- 29-** صليحة رحالي و مريم يوسف , النشاط النقابي و دوره في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة عينة من أساتذة التعليم الثانوي, مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية , جامعة باتنة , العدد 36, سنة (جوان 2017).
- 30-** ناصري زاوي , النقابات المستقلة الأحداث الالية و خصوصيات الحراك , نقابة الكناياست في سعيدة نموذج , جامعة أحمد بن بلة وهران 2, العدد 2 , سنة (2002).
- 31-** سعيد الناصر زاوي و زمورة زين الدين , الكناياست أزمة نقابة أم أزمة قطاع , مجلة متون , جامعة مولاي الطاهر , سنة فيفري (2020) , العدد 3.
- 32-** زوبيري حسين , الحركة النقابية في الجزائر الجديدة و الحركات الإجتماعية , جامعة الزيان عاشور, العدد 13 , بدون سنة .
- 33-** , شرع الله إبراهيم , الظروف السوسيو تاريخية لنشأة و تطور النشاط النقابي في الجزائر , مجلة الحكمة للدراسات التاريخية, العدد 04, سنة (جوان 2013) .
- 34-** عمشاوي مصطفى و علاوي أحمد , الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها ونظالها , مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية , العدد 4 , جامعة محمد بن أحمد و هران 2 , سنة (2019).
- 35-** عليوات محمد , وخليفة بوزبرة , الدراسات النقابية المستقلة و حرية العمل المطلبي في التحولات الاجتماعية الراهنة كناياست نموذج , جامعة الجزائر , مجلة الجزائرية للأمن و التنمية , العدد 3, سنة (جويلية 2021) .
- 36-** المومني تغريد رضوان , مدى درجة إسهامات نقابة المعلمين في الأمن الوظيفي لمنتسليها , مجلة علوم التربية , العدد 9, سنة (2021).
- 37-** لولي نصيرة , النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر , مجلة دراسات و أبحاث , جامعة أكلي أوكاج , البويرة , العدد 11, سنة (4 أكتوبر 2019) .

## الرسائل الجامعية:

- 38-** بن طويل رقية, تأثير الممارسات النقابية في إدارة الصراع التنظيمي, س (2016), الجزائر 2, ماجستير .
- 39-** بن حليلة عمر عبد العزيز , النقابات المستقلة و تفعيل اليات الحراك السوسيو مهني دراسة مقارنة لنقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي و التقني CNAPASTE و المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNAS , س (2016/2015), جامعة البليدة 2 لونيبي علي , دكتوراه .
- 40-** بداوي محمد سفيان , واقع الممارسات النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي و التقني CNAPASTE , س(2013 /2014), جامعة الجزائر 2, أطروحة غير منشورة .
- 41-** النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية , جاز هيرة , س (2013), جامعة قسنطينة 2, ماجستير
- 42-** تمثلات الإطارات النقابية للمؤسسة الاجتماعية , كريمة حاتي , س (2018/2017), جامعة محمد لمين دباغين , سطيف 2, دكتوراه.
- 43-** الحركة النقابية و نشاطها أثناء الثورة التحريرية 1954 /1962, خلوفي بغداد , س (2015), جامعة وهران , دكتوراه .
- 44-** النقابات المستقلة في الجزائر قراءة في النشاط النقابي للنخب النقابية في الجزائر, زبيري حسين , س(2012), جامعة الجزائر , أطروحة غير منشورة.
- 45-** المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة , مزواري أحلام , س (2012), جامعة وهران , ماجستير .
- 46-** نقد نظرية الصراع واسقاطها على الواقع العربي , تاريخ المقال (2016/12/1), ضيف الأزهر, جميلة زيدان , جامعة الوادي , الجزائر .

## مراجع أجنبية

- 47-** ALAIN TOURAINE , sociologie de l'action , paris ,Edition du seuil ,1956 .
- 48-** من القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة , المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (ابتدائي - متوسط - ثانوي

## موقع إلكتروني:

- 49-** www. Academy.com 24 mai 2022 ,15 :01

ملاحق :



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية  
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

**CNAPESTE**

لتضال - مدرسة - مواطنة

**المكتب الوطني**

خريطة (إقامة معقدين من الهاتف جزائري رقم 021 241 756 - الفاكس 021 241 756) | Email: [cnapeste@cnapeste.com](mailto:cnapeste@cnapeste.com) | [www.cnapeste.com](http://www.cnapeste.com)

**نشرية اعلامية**

**05 ماي 2022**

عقد المكتب الوطني لقاء ثنائيا تحت إشراف السيد وزير التربية الوطنية عشية يوم الاربعاء 27 افريل 2022 بمقر وزارة التربية الوطنية بالمرادية، والحقا بالبلد الصاغر عن المكتب الوطني المؤرخ يوم الخميس 28 افريل 2022،

ويعد الوقوف على ترسيم مخرجات اللقاء والمتمثلة في:

- إيداع تعليمات لرفع التجميد عن منحة الأداء التربوي للأستاذة المقاطعين لسبب النقاط عبر الأرضية الرقمية والشروع في صيها عجل
- الكشف رسميا عن عدد مناصب الترقية المخصصة لمسابقة الترقية للرتب المستحدثة رئيسي ومكون بعنوان 2022 والمقترة بأكثر 36000 منصب.

ويعد تعهد السيد وزير التربية الوطنية بما يلي:

1. تسوية ما تبقى من المخططات المالية المترجمة قبل نهاية شهر ماي الجاري.
2. عدم إخضاع الترقية في الرتب المستحدثة رئيسي ومكون إلى إجراءات الحركة التنقلية حيث يحافظ اصحابها على مناصبهم الأصلية.
3. السهر على تسوية كافة المشاكل الولائية المطروحة من طرف نقابة كتابت CNAPESTE على غرار ولايات البيض، خنشلة، تيزي وزو، وهران ... وغيرها.
4. الالتزام بما ورد في المحاضر الثنائية المصنفة بين وزارة التربية الوطنية و نقابة كتابت CNAPESTE.

ولأجل ما تم ذكره فإن المكتب الوطني للنقابة كتابت CNAPESTE:

يدعو الزميلات والزملاء الأستاذة لعقد جمعيات عامة يوم الاحد 08 ماي 2022 لدراسة ومناقشة المستجدات العالية، كما يدعو المكاتب الولائية لعقد مجالس ولاتية يوم الاثنين 09 ماي 2022 تحضيرا لعقد دورة استثنائية للمجلس الوطني يومي الثلاثاء 10 و الاربعاء 11 ماي 2022.

عيدكم مبارك سعيد كل عام وانتم بخير وصحة وعافية

الجزائر في : 05 ماي 2022



المستق الوطني  
الأستاذ: وحة سكية



رد الوزارة، أكدت وزارة التربية الوطنية بأن إعادة النظر في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتتمين للأسلاك الخاصة بالتربية يهدف إلى التكفل بالانشغالات الخاصة بمسارات المهنة للموظفين فقتة بتجسين حياتهم المهنية وإضفاء المزيد من فرص الترقية والتحفيز في ذات القانون.

5- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بتعميل فتح مناصب ككافية للترقية في الرتب المستهدفة (رئيسي ومكون).

رد الوزارة، للفصل في ملف الترقية إلى الرتب المستحدثة (رئيسي ومكون) قررت وزارة التربية الوطنية تنظيم مسابقة ترقية الأساتذة إلى رتبتي رئيسي ومكون في جميع المراحل التعليمية بعنوان سنة 2021 وفق الآليات والترتيبات التنظيمية المتعارف عليها. كما أكدت على تنظيم مسابقة ترقية (رئيسي ومكون) بعنوان 2022.

6- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بتسديد المخلفات المالية المتراكمة منذ سنوات. رد الوزارة، التزمت وزارة التربية الوطنية بتسوية ككل المخلفات المالية المذكورة قبل 31 ديسمبر 2021.

7- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بضبط الحركة النقلية للأساتذة بين الولايات بشكل يضمن الشفافية ومبدأ تكافؤ الفرص وتوفير الإيواء للأساتذة الوافدين من مناطق وولايات بعيدة. رد الوزارة، التزمت وزارة التربية الوطنية بإعادة النظر في المنشور الوزاري المتعلق بالحركة النقلية بالتشاور مع النقابة من أجل إضفاء شفافية أكبر وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

8- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بالأساتذة الموسوفين بالأيلين للزوال وكذا أساتذة التعليم التقني في الثانويات ( PTLT ) ( الحالات المتبقية ) فإن وزارة التربية الوطنية قررت إجراء امتحان مهني في دورة استثنائية لهذه الرتب بعنوان 2021 قصد تسوية الحالات المتبقية نهائيا .

9- بخصوص مراجعة القرارات الوزارية العشرة (10) التي تحكّم الحياة المدرسية المؤرخة في 12 جويلية 2018. رد الوزارة، قررت وزارة التربية الوطنية فتح نقاش مع النقابة حول مضامينها.

10- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بالنظام التعويضي المدرج في إطار رفع أجور الأساتذة. رد الوزارة، التزمت وزارة التربية الوطنية بطرحه ورفعها إلى السلطات العليا المعنية. وإثباتا لما سبق ذكره. قمنا بإعداد هذا المحضر الذي جاء وفق الأشكال القانونية والإجابات عن جميع المطالب المبينة أعلاه وتم التوقيع عليه بتاريخه من الطرفين.

عن وزير التربية الوطنية و بتفويض منه  
المفوض العام للتربية الوطنية  
مصطفى بن زمران



المندوب  
المنسق الوطني  
الأستاذ: ولحة سليمة

رد الوزارة، قصد التكفل بهذا المطلب تمت دعوة نقابة CNAPESTE إلى تقديم مقترح صيغ عملية في هذا الشأن. ومن خلال ذلك تعهدت وزارة التربية الوطنية بمراسلة الجهات المعنية المختصة والمرافعة عليه.

2- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بالتمسك بالمطالب المرفوعة والمرتبطة بـ ملف التقاعد - ملف الخدمات الاجتماعية - ملف طب العمل - ملف تعيين منحة تعويض للمنطقة.

رد الوزارة،

- بالنسبة لملف الخدمات الاجتماعية، التزمت وزارة التربية الوطنية بما يلي:

o معالجة ككل الإشكالات المطروحة قصد تسهيل عمل اللجان الولائية للخدمات الاجتماعية واللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية.

o إصدار منشور لضبط تسيير عمل اللجان الولائية واللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية وهيكل التسيير من خلال تحديد التعاملات فيما بينها والالتزام بالنصوص القانونية المعمول بها في هذا المجال.

o تخصيص عمليات تكوينية في مجال التسيير المالي والمادي لفائدة اللجان الولائية للخدمات الاجتماعية واللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية وهيكل التسيير.

- أما بخصوص تنصيب اللجنة الحكومية المشتركة لجرد أموال وممتلكات ومنقولات الخدمات الاجتماعية، تعهدت وزارة التربية الوطنية بالسعي لدى الجهات العليا المختصة لتجسيد.

- فيما يتعلق بملف طب العمل، إضافة إلى توفر أحد عشر (11) طبيب عمل في إحدى عشرة (11) ولاية، التزمت وزارة التربية الوطنية بشغل المناصب الشاغرة المتبقية في أقرب الأجل بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 أكتوبر 2015 المتضمن وضع بعض الأسلاك الخاصة التابعة لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات في حالة القيام بالخدمة لدى وزارة التربية الوطنية والمصالح الخاصة وبعض المؤسسات العمومية التابعة لها.

3- بخصوص الرد على المطلب المتعلق بتحصين وحماية الحريات النقابية والمطالبة برفع التضييق الممنهج على النشاط النقابي واستنكار اللجوء إلى توظيف المحاكم ضد النقابيين.

رد الوزارة، أكدت وزارة التربية الوطنية حرصها على تطبيق قوانين الجمهورية وإصدار منشور تذكيري يرسل إلى مديريات التربية لضبط التعامل بين جميع الأطراف بما يسمح بدعم الشراكة الاجتماعية وحرية ممارسة العمل النقابي.

4- بخصوص المطلب المتعلق بالتحذير من المساس بمجموع مكاسب ومكتسبات الأساتذة لاسيما ما تعلق بالقانون الأساسي الخاص، وخصوصا منه مبدأ التوازي في الترقية إلى الرتب المستحدثة وفق المسارين البيداغوجي والإداري.





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع  
ثلاثي الاطوار للتربية



CNAPESTE TIARET

المكتب الولائي تيارت

بيان 2022/04

لقد مرت الجزائر على غرار باقي دول العالم بظروف صحية صعبة نتيجة جائحة كوفيد 19 والتي كانت لها تداعياتها على قطاع التربية مما جعل حتمية التفويض رهانا لا بد منه تحمل الأستاذ العبء الأكبر منه والذي أدى إلى فقدان حياة الكثير من الأساتذة على غرار بقية أبناء القطاع نتيجة الضغط الرهيب من شح الوسائل وكثافة الحجم الساعي وما شهده القطاع بولايتنا الموسم المنصرم من إحتجاجات عطلت عميلة التمدرس ، وتجنبنا للوقوع في نفس المشكل والذي بدأت ملامحه تظهر من الآن إجتماع المكتب الولائي لدراسة جملة من النقاط كانت كالآتي:

- 1/ مشكل الفائض وتقليص المناصب والإكتظاظ داخل الأقسام.
- 2/ مشكل FDOCE الاتحادية الولائية للأعمال المكملة للمدرسة.
- 3/ متفرقات .

وفي ظل الوقت الراهن ومن أجل دخول مدرسي هادىء وناجح يدعو المكتب الولائي القائمين على

قطاع التربية بالولاية إلى تدارك الوضع من خلال ما يلي:

- 1/ ضرورة توزيع المناصب البيداغوجية حسب تعداد المتدرسين وليس لحساب مؤسسة على أخرى . وفي حال اعتماد التفويض وجب إحصاء المناصب الموجودة بدقة وعناية مع توفير مناصب إضافية تجنباً للإرهاق والتعب الذي عانى منه الكثير من السادة الأساتذة خلال موسمين ماضيين على التوالي . وفي حال اعتماد نظام القسم الواحد يجب مراعاة مشكل الإكتظاظ داخل قاعات التدريس .
- 2/ الحرص على دراسة الخرائط التربوية بعناية حتى لا تتغير شهريا كما تم العمل به خلال المواسم السابقة حيث تم بناءا لخرائط وفقا لنظام القسم الواحد وليس وفقا لنظام التفويض مما خلق مشكل الفائض.

3/ مراعاة التوزيع الجغرافي في توجيه التلاميذ الناجحين في شهادة التعليم المتوسط إلى التعليم الثانوي تجنباً لحركة الأولياء وتوافدهم على مقر المديرية من أجل تغيير المؤسسات التي تم توجيه أبنائهم إليها وبالتالي خلق مشكل اكتظاظ في مؤسسة على حساب أخرى .

- 4/ إعطاء الأولوية للأساتذة الذين مسهم الفائض الموسم المنصرم بالرجوع إلى مناصبهم الأصلية .
- 5/ تفعيل اللجان الثقافية بالمؤسسات التربوية لمنح مبدأ تكافؤ الفرص للجميع من أجل المشاركة في انتخاب الاتحادية الولائية للأعمال المكملة للمدرسة (FDOCE) بكل شفافية وجعل الصندوق هو الحكم لطى هذا الملف الذي ظل يراوح مكانه لسنوات عديدة.

هذا ويدعو المكتب الولائي السادة الأساتذة إلى الإلتفاف حول نقاباتهم للمضي قدما والسعي بشتى الوسائل والآليات القانونية إلى كل ما من شأنه تحسين لظروفهم المهنية خدمة لمصلحة المدرسة الجزائرية عامة .

ما ضاع حق وراءه طالب

تيارت في 03/06/2022



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت -  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

#### إستمارة البحث

من إعداد :  
عامري ضاوية .  
معمرى محمد الأمين .

تحت إشراف الدكتور :  
بن سادة شامي

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر لتشرف بوضع إستبيان تحت عنوان \*  
الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية - دراسة ميدانية لنقابة  
الكتاباست \*

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستمارة راجين من حضرتكم المساعدة في الإجابة عن الأ  
سئلة ووضع علامة (x) أمام الإجابة التي ترونها مناسبة. مع ضمان السرية الكاملة للمعلومات  
التي تتكرمون بها، واثقين من أنكم لن تبخلوا علينا ومساهمين معنا في إثراء البحث العلمي.

تقبلو منا فائق الاحترام والتقدير لحسن تعاونكما معنا .

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1. الجنس : ذكر  أنثى
2. الحالة العائلية : أعزب  متزوج  مطلق
3. السن : [ 25 - 30 ]  [ 31 - 35 ]  [ 36 - 40 ]   
[ 41 - 45 ]  [ 50 - 46 ]  [ 50 فما فوق ]
4. الوظيفة : استاذ علمي  استاذ أدبي
5. المنطقة السكنية : حضري  شبه حضري  ريفي

المحور الثاني : حول نقابة الكتاباست .

1. هل أنت متخرط ؟ نعم  لا
2. ما سبب إنخراطك في نقابة الكتاباست ؟  
فقدان الثقة في باقي النقاب  نقابة فعالة في تحقيق الـ  البأسباب  أخرى
3. هل قامت نقابتكم بتحقيق طموحاتكم في العمل ؟ نعم  لا
4. هل قامت نقابتكم بالدفاع عن مصالحكم وهل هذا يدفعك للعمل ؟  
بدافعية كبير  بدافعية متوسل  بدافعية  للة لا يدفعني للعمل  هاليا
5. هل تتلقى نقابتكم مضايقات من جهات رسمية ؟ نعم  لا

المحور الثالث : الإضراب في نقابة الكتاباست .

1. هل ممارسة الإضراب موجود ميدانيا ؟ نعم  لا

2. هل تقوم النقابة بإشعار مسبق نحو الإضراب ؟  لا  نعم
3. هل يتم الإضراب وفق التشريعات المعمول بها ؟  لا  نعم
4. هل للنقابة الحرية التامة في ممارسة الإضراب ؟  لا  نعم
5. هل تتناقش النقابة مع ممثليها لممارسة الإضراب ؟  لا  نعم

#### المحور الرابع : المفاوضات .

1. هل المفاوضات في رأيك ورقة ضغط للوصول إلى حل ؟  لا  نعم
2. هل المفاوضات تكون نتائجها مرضية للطرفين ؟  لا  نعم
3. كنقابي هل تعمل الإدارة معكم على ترقية المفاوضات الجماعية و الوساطة أثناء نزاعات العمل ؟  لا  نعم
4. هل تكون المفاوضات بصفة مباشرة ؟  لا  نعم
5. هل تعتقد بنجاعة المفاوضات في ظل الوضع السياسي الراهن ؟  لا  نعم

#### المحور الخامس : الإحتجاج .

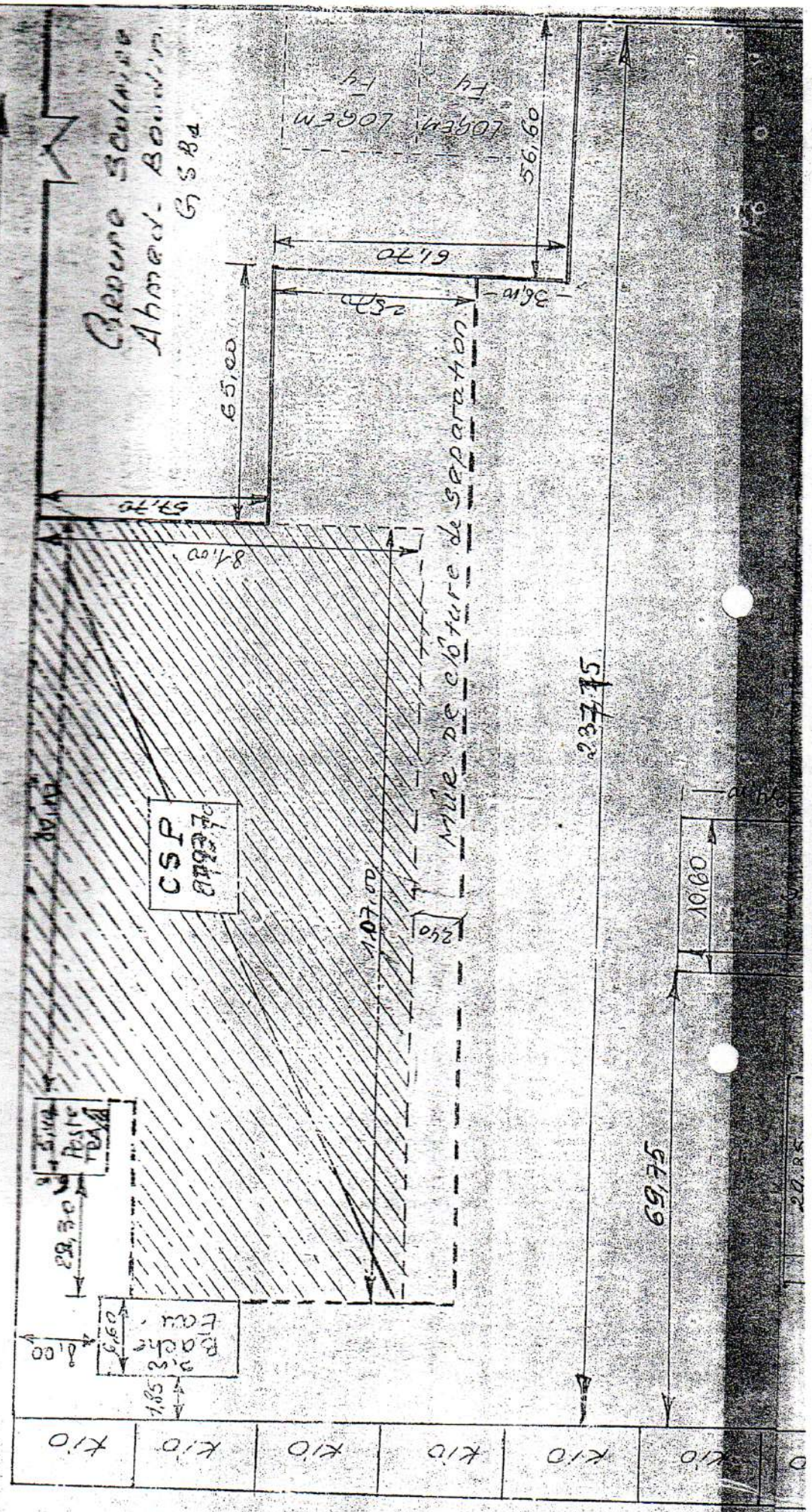
1. هل يعتبر الإحتجاج حل للوصول إلى نتيجة ترضي منخرطيها ؟  لا  نعم
2. هل الإحتجاج ورقة ضغط للوصول إلى حل ؟  لا  نعم
3. هل يكون الإحتجاج داخل المؤسسة أو خارجها ؟  
 داخل المؤسسة  خارج المؤسسة
4. هل يأتي الإحتجاج بحل ؟  لا  نعم



ثانوية شبا بكي عبد القادر  
 قصر الدلالة - تيارت  
 الهاتف: 046-46-84-57  
 04



Lycee Cheboiki K. Cheboiki  
 Placement du CSP et l'habitation



Grande Scolaire  
 Ahmed Bouwina  
 G S B d

CSP  
 819370

Mise de clôture de separation

237.75

69.75

K10

K10

K10

K10

K10

K10

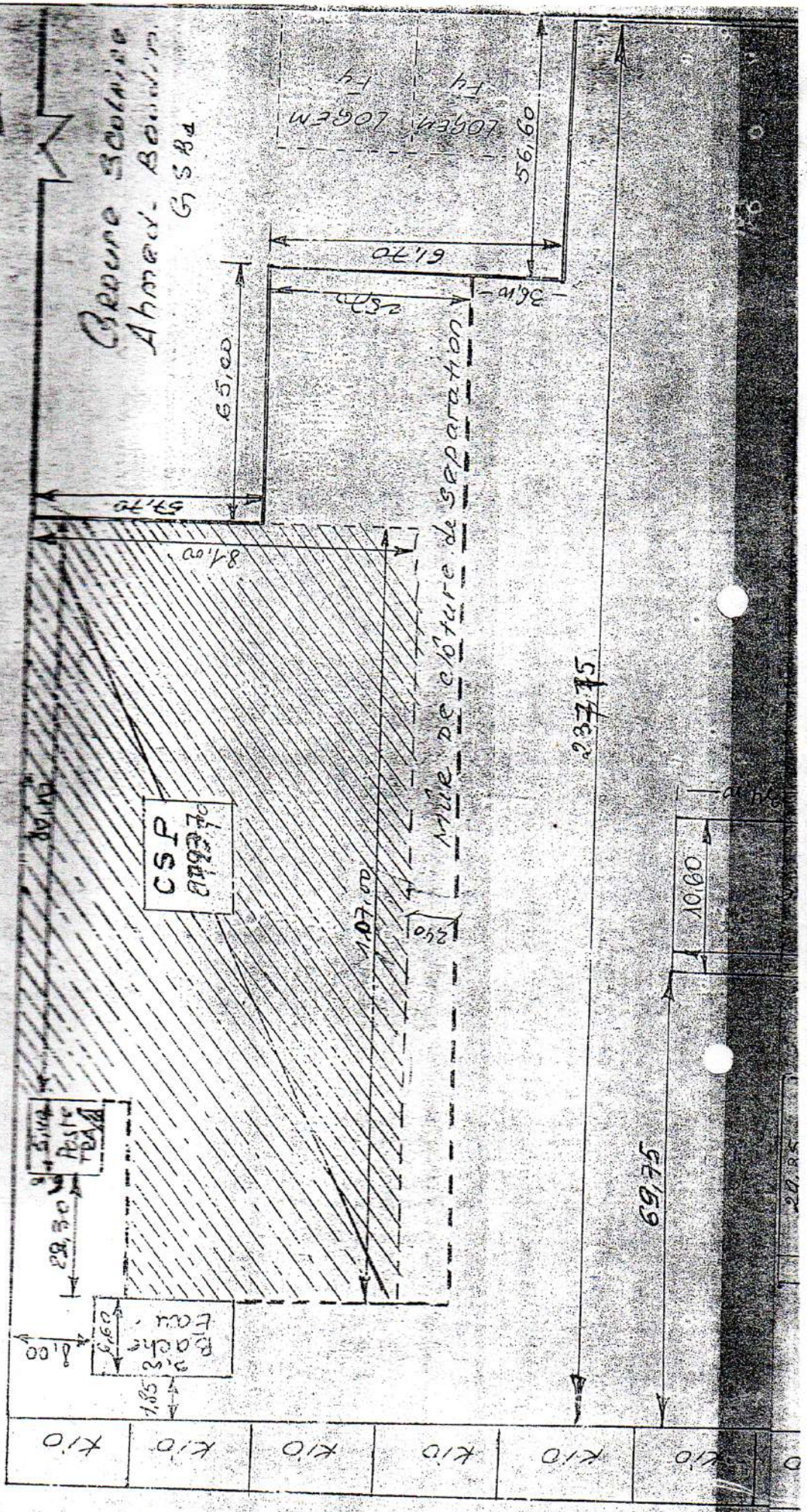
K10



ثانوية شبا بكي عبد القادر  
 قصر الشلالة - تيارت  
 الهاتف: 046-46-84-67  
 04



Abdel Cheboiki K. Cheboiki  
 Placement du CSP d'Algérie



Broeur Bouhine  
 Ahmed Bouhine  
 G 584

LOGEM LOGEM  
 F4 F4



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



## تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) عائشة ضابطية

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 10115433 والصادرة بتاريخ 06.02.2017

المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

الممارسات النقابية ودورها في تنمية مطالب  
المهنيين الاجتماعيين

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 30 ماي 2022

إمضاء المعني

CA

عائشة ضابطية  
رئيسة اللجنة  
30 ماي 2022  
رئيسة اللجنة  
م. رئيسة اللجنة  
ويتضمن منه  
ملحق الإدارة الإقليمية  
إمضاء: بين هيرة محمدي

نيجادي عابدي



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



## تصريح شرفي

### خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) عاصم شاذلي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 10115473 والصادرة بتاريخ 06.02.2017

المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

الممارسات النقابية ودورها في تنمية مطالب  
المهاتم الاجتماعية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 30 ماي 2022

إمضاء المعني

CA

رئيس المجلس العلمي  
ويتضمن منه  
ملحق الإدارة الإقليمية  
إمضاء: بن ميرة مصممة

عاصم شاذلي  
رئيس المصلحة  
30 ماي 2022

نجادي عابد



جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) محمد الأبي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1091100 والصادرة بتاريخ: 2017-02-19

المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علوم اجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها:

الممارسات النقابية ودورها في تنمية مجال العمل

الإحصائية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

23 ماي 2022

التاريخ

امضاء المعني

الجامعة  
السنه  
23 ماي 2022  
رئيس المجلس التمثيلي البلدي





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد : **مدي تانوسية**  
**سيدي محمد القادر مصير لالة**

الموضوع طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تسمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الاجتماعية يشرفني أن أتمس من سيادتكم الترخيص

للطالب (ة) **سيد محمد علي جرجيت... الإيجين**

السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

لمدة **بشهر واحد... ابتداء من 1.7.2022... 2.2.2023...**

تيارت في:



الأستاذ الدكتور **ساجد محمد**  
عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
جامعة ابن خلدون - تيارت

بالقبول



**قيس علي**



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الإجتماعية

إلى السيد: مدير ثانوية  
عقاي، طاهر - واد الطلبة

الموضوع طلب الترخيص بإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تامين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم العلوم الإجتماعية يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص

للطالب (ة) **عاجدي جبارية**

السنة الثانية ماستر تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

لمدة .....إبتداءا من.....

تيارت في:

العميد

الأستاذ الدكتور: **نجاح مسعود**  
عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
جامعة ابن خلدون تيارت

مدير الثانوي  
س. نوسري الحان

جامعة ابن خلدون - تيارت -  
قسم العلوم الاجتماعية  
تخصص السنة الثانية ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم

إلى السيد: خليل عبد المجيد

الموضوع: طلب إجراء تربص

اسم ولقب الطالب: محمد علي محمدي الإهيد

السنة الثانية ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم

لي عظيم الشرف أن أقدم لسيادة العميد بطلي هذا المتمثل في إجراء تربص ميداني وهذا بجمع

ما هو نظري بالمجال التطبيقي في المؤسسة: لقابة الأناجست

المدة: .....

وفي الأخير أرجوا أخذ هذا الطلب بعين الاعتبار وتقبلوا مني فائق عبارات الشكر والاحترام

إمضاء العميد



الأستاذ الدكتور: قاج محمد  
عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
جامعة ابن خلدون - تيارت

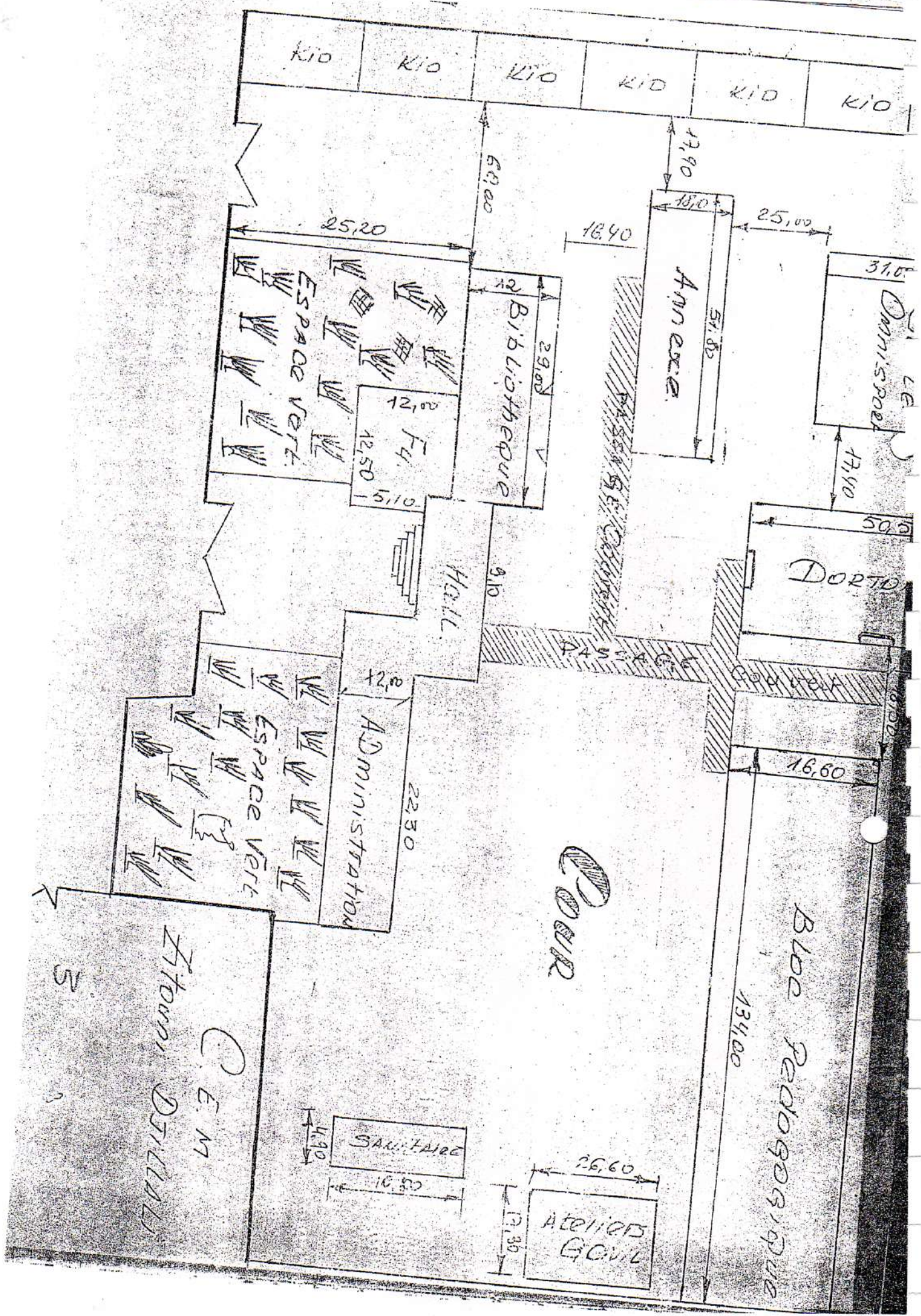


إمضاء المعني

خليل عبد المجيد







KIO KIO KIO KIO KIO KIO

ESPACE VERT.

Bibliothèque

Annexe

Dormitoire

HALL

DORMITOIRE

Administration

ESPACE VERT.

COUR

Bloc Pédagogique

SANITAIRE

Ateliers GÉN.

C.E.M  
Stoups, DALLAGE



## CNAPESTE TIARET

نضال - مدرسة - مواطنة

المجلس الولائى - تيارت

### بيان المجلس الولائى 07 / 2021

إن المكتب الولائى وفي إطار متابعتة للظروف العصيبة التي يعيشها الأستاذ بالقطاع على المستوى الولائى والتي قامت يوما بعد يوم بفعل السياسة المتبعة من المسؤول الأول أحدثت حالة من البلبلة آخرها المناورة التي على إثرها تم هضم حق أساتذة العلوم الإسلامية والذي يعد تعسف إدارى يرهب الأستاذ ويحطم معنوياته. رغم إجراء جلسات الحوار مع الوصاية لم تتم بلورتها إلى مخرجات ناهيك عن اجتماعات تستغرق ساعات اتسمت بالبطء وهدر للوقت مع استمرار تغييب الشريك الاجتماعى و غلق كل قنوات الحوار أمامه رغم توصيات الوزارة المعنية بضرورة الجلوس حول طاولة التفاوض، ونظرا للأبواب الموصدة قرر المجلس الولائى طلب لقاء مع السيد والى ولاية لوضعه في الصورة.

تعقد المجلس الولائى بحضور ممثلى الفروع النقابية من جميع الأطوار في دورة طارئة بتاريخ 29 نوفمبر 2021 على الساعة 10 صباحا بمقر النقابة لدراسة المستجدات الحالية المتزامنة و كذا الآفاق المستقبلية لمجابهة التحديات الحالية على الساحة التربوية حيث تم مناقشة النقاط الواردة في بيان المكتب الولائى 06 / 2021 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2021. ولأجل ما سبق ذكره أجمع المجلس الولائى على:

مقاطعة إجراء امتحانات الفصل الأول و كل تبعاتها من حراسة و تحضير لموضوع الاختبار

و تبقى دورة المجلس الولائى مفتوحة تحسبا لاتخاذ أي قرار يراه أعضاء المجلس الولائى مناسبا لاقتكاف حقوقهم

ما ضاع حق وراه طالب، قوتنا في وحدتنا

تيارت يوم: 29 نوفمبر 2021

المجلس الولائى  
المكتب الولائى  
ولاية تيارت  
14  
CNAPESTE  
الأستاذ: خليل عبد الحميد

نسخة إلى:

- السيد وزير التربية الوطنية للتقرير
- السيد والى ولاية تيارت للإعلام
- المكتب الوطنى للنقابة - الجزائر
- السيد مدير التربية لولاية تيارت
- الصحافة
- نسخة للأرشيف



ولاية: .....

الطور: .....

رقم: ..... / م ف ن / .. 20 .

## محضر اجتماع مكتب الفرع النقابي

• طبقا للقانون الأساسي و للنظام الداخلي للنقابة .

في تاريخ ..... / ..... / ..... على الساعة: ..... اجتمع الأساتذة الموقعون أسفله أعضاء مكتب الفرع النقابي للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية الـ CNAPESTE لمدرسة/ متوسطة / ثانوية : ..... في دورة : .....  
بـ: ..... قصد دراسة و مناقشة النقاط المدرجة في جدول الأعمال و ذلك بعد المصادقة عليه و الذي كان كما يلي:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

بعد الدراسة و المناقشة الجادة لمختلف نقاط جدول الأعمال و بعد مداولة خلص أعضاء مكتب الفرع النقابي إلى:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

الفرع و توقيع منسق الفرع

كاتب الجلسة

التوقيع	الاسم و اللقب	الرقم	التوقيع	الاسم و اللقب	الرقم
		31			01
		32			02
		33			03
		34			04
		35			05
		36			06
		37			07
		38			08
		39			09
		40			10
		41			11
		42			12
		43			13
		44			14
		45			15
		46			16
		47			17
		48			18
		49			19
		50			20
		51			21
		52			22
		53			23
		54			24
		55			25
		56			26
		57			27
		58			28
		59			29
		60			30

البحرين / / تاريخ :  
**تاريخ و توقيع اجراء الفرع**

..... : عدد الاساتذة المتخرجين  
 ..... : الدائرة  
 ..... : البلدية  
 ..... : عدد الاساتذة في المؤسسة  
 ..... : المؤسسة  
 ..... : لقب منسق الفرع ( ممثل المؤسسة ) : اسم و لقب منسق الفرع و اسم المؤسسة  
 ..... : الولاية

www.gnapeste.dz    bncna.pestes@gmail.com    CEM Les sources btr Mourad rais - ALGER    Tel : 023543765    Fax : 023543766

**CNAPESTE**

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l' Education  
 المجلس الوطني المستقل لمعلمي التدریس القطاع تالهي الاطوار للتربية





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

**CNAPESTE**

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Éducation



2021

السنة النقابية :

تيارت

الولاية :

14

رغم الولاية :

عنوان المقر الولائي : شارع معروف احمد طريق عين قاسمة (بجانب المقر الولائي للخدمات الإجتماعية لعم

البريد الإلكتروني الولائي : [madjidcnapeste14@gmail.com](mailto:madjidcnapeste14@gmail.com)

هاتف المنسق الولائي : 05 61 67 05 12

هاتف أمين التنظيم : 05 61 67 05 08

هاتف أمين المال : 05 60 46 26 28



## بطاقة تقنية ولائية

الرقم	بطاقت تقنية ولائية	بطاقت تقنية ولائية	بطاقت تقنية ولائية
01	عدد الثانويات	59	عدد الفروع في الثانويات
02	عدد المتوسطات	138	عدد الفروع في المتوسط
03	عدد الابتدائيات	515	عدد الفروع في الابتدائي
04	عدد الأساتذة في الثانوي	2608	عدد المنخرطين في الثانوي
05	عدد الأساتذة في المتوسط	3132	عدد المنخرطين في المتوسط
06	عدد الأساتذة في الابتدائي	5108	عدد المنخرطين في الابتدائي

## ترقيم البطاقات في كل دفعة

ترقيم البطاقات			
الدفعات	من	إلى	عدد البطاقات
الدفعة 01	062000	064000	2001
الدفعة 02			
الدفعة 03			
الدفعة 04			

ملاحظة :

\* عدد البطاقات المستلمة من المكتب الوطني : 2001

\* عدد البطاقات المباعة : 1165

\* عدد البطاقات الغير مباعة : 836

المنسق الولائي  
خليل عبد المجيد

أمين المال  
خليل يوسف

أمين التنظيم  
محمدي جلول

2009/09/23

في :

تيارت