

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية
قسم العلوم الإجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

الفعل النقابي بين المهني والسياسي
دراسة ميدانية لعلاقات السلطة بالفرع النقابي UGTA لجامعة
عين تموشنت

تحت إشراف:
طبيي غماري

من إعداد الطالبتين:
خلوفي يمينة
وراد إيمان

تاريخ المناقشة: 2023 / 06 / 19
تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب والإسم	الرتبة	الصفة
مقداد أميرة	أستاذ محاضر	رئيسا
طبيي غماري	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
القيزي عبد الحفيظ	أستاذ محاضر	مناقشا

السنة الجامعية: 2022 - 2023

شكر وتقدير

نشكر الأستاذ الفاضل والمشرف البرفسور

"طبيبي عمادي"

لتوجيهه الدائم والمساعدة العظيمة ونصائحه القيمة، والذي كان حاضرا دوما

من أجل أن نقدم أفضل ما لدينا في هذا العمل

وأیضا نشكر أعضاء لجنة المناقشة لإشرافهم على تقييم عملنا

وفي الأخير نتوجه بالشكر لكل الأساتذة ومن ساهم أو كان سببا في إتمام هذه الدراسة.

إهداء

إلى من علّمني العطاء و الوفاء بدون انتظار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

والدي العزيز

إلى ينبوع الحنان و معنى الحب و بسمّة الحياة الى من كان دعاءها سرا لنجاحي

والدتي الحبيبة

الى من أرى التفاؤل بعينهن و السعادة في ضحكتهن

إخواني وأخواتي

إلى من أخذ بيدي و أنار لي طريق العلم إلى من شجعني في مشواري الدراسي صديقتي

خلوفي يمينة

إلى كل من قال لي لا، فكان لي سببا في تحفيزي

لكم جميعا أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع.

وراد إيمان

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى من بها أكبر وعليها أعتد إلى نبع العطاء والحنان, إلى من رعنتي حق رعاية, فكان دعاؤها يتبعوني في عملي, والتي لا تسعها كل عبارات الشكر والتقدير والإحترام

أمي حفظها الله

إلى من سخر قواه عوناً لي كي أصل إلى ما أنا عليه ، إلى الذي سهر على تعليمي

أبي حفظه الله

إلى من تعلمت معهم معنى الأسري

أخي وأخواتي الأعزاء

إلى جميع أصدقائي في الدراسة ومن كان لهم فضل علي

وراد ايمان

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد، وفي الأخير نسأل الله أن يتقبل منا هذا العمل خالصاً

لوجهه الكريم

خلوفي يمينه

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

في ظل موجة التغيرات والتحويلات التي اجتاحت العالم على جميع المستويات الإقتصادية الإجتماعية والسياسية.. إثر إنطلاق الثورة الصناعية في مطلع القرن الثامن عشر مما أدى إلى بروز المنشآت والمؤسسات الصناعية, تغيرات أدت الى إزدياد الإحتكاك بين العاملين داخل المؤسسة. وبهذا التحول ظهرت طبقتان متصارعتان في المجتمع بين أصحاب العمل والطبقة العاملة، إذ دار حول هذا الصراع مطالب إقتصادية بالأساس كرفع الأجور أو تنظيم ساعات العمل، وإثر هذا الصراع القائم ظهر ما يسمى بالوعي الطبقي ليتشكل نتيجة لهذا الوعي تنظيمات نقابية كطرف ثاني في هذه العملية، لفرض التوازن وإنسجام بين هذين الطبقتين، نحو الدفاع عن مصالح العامل, ورفع شعار المطالبة بحقوقه، كان أول ظهور لمظاهر هذا التنظيم في بريطانيا كحركة عمالية عرفت نوعا من الإنتفاضات والإضرابات العفوية غير مألوفة, هدفها تغيير الأوضاع المزرية التي تمر بها الطبقة الشغيلة, لتمس بعد ذلك كافة دول العالم بحيث تجاوزت الحدود القومية وصولا الى دول العالم العربي، إلا أن نضال هذه الأخيرة إرتبط إرتباطا وتيقا بمقاومة الإحتلال.

تعد التجربة الجزائرية واحدة من التجارب العربية، إذ عانت من الإستغلال في كافة المجالات، هذه الوضعية التي ساهمت في تشكل وعي تحرري مناهض للإستعمار، وضرورة تشكيل نقابات تدافع عن أوضاعهم الإقتصادية والإجتماعية، إن تأسيس أول تنظيم نقابي في الجزائر كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان هدفه طرد

المستعمر الفرنسي وبعد الإستقلال واصل هذا التنظيم نشاطه مع ظهور تنظيمات نقابية جديدة مستقلة في ظل التعددية، كان هدفها تحسين ظروف العامل في كافة المجالات، وهذا ما يجسده الفعل النقابي كظاهرة إجتماعية تنظيمية جاءت نتيجة صراعات طويلة لتشمل الآن علاقات العمل في كل المؤسسات، وكوسيلة للدفاع عن العمال بصفة جماعية، بعدما عجزوا عن تحصيلها بصفة فردية، وعليه يعتبر الفعل النقابي أسلوباً ديمقراطياً، شرعته الموثيق والتشريعات، يحاول أن يحمي مصالح منخرطيه، من خلال الدعم والدفاع عن حقوق العمال كوظيفة مهنية واضحة ومعلنة لأي عمل نقابي، متخذاً بذلك مجمل الآليات والوسائل الضرورية، وفق الأطر القانونية لتحقيقها بالممارسة النقابية على أرض واقع، غير أنه يمكن أن تكون هناك وظائف غير مصرح بها، يمكن أن تكون كامنة، كالوظيفة السياسية، غرضها المشاركة في توزيع السلطة، بأشكال مختلفة، أو كما عبر عنه "روبرت ميرتون" **Robert Merton** إذ اعتبر "أن فعل النقابي يقوم بوظيفة معينة حددها سالفاً واتفق المجتمع عليها عموماً ونظر إليها على أنها ثابتة نسبياً، وهي عادة تتمثل في الأدوار التي حددت للعمل النقابي داخل التنظيم، إلا أنه يمكننا أن نورد أفكاراً أساسية جديدة ذات جذور إجتماعية مستقاة من أفكار ميرتون، فيكون للفعل النقابي وظائف كامنة لا يصرح بها علناً، يمكن الإتفاق بين الأعضاء عليها وتكتشف من خلال

المواقف والممارسات والعلاقات العامة"¹

¹ - أفراح ملياني، إلياس شرفة، إشكالية الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 3، جامعة الطارف، جانفي 2020، ص 3.

مقدمة عامة

هنا تبرز لنا أهمية موضوع الدراسة، على إعتبار أن للفعل النقابي وظيفتين مزدوجتين: النضال المطلبي مقابل النضال السياسي، ما يؤثر في علاقات السلطة، كون أن كل العلاقات الإجتماعية، ومن بينها علاقات العمل، هي علاقات سلطوية بالأساس. وعليه تسعى هذه الدراسة كمحاولة منا، إلى إكتشاف هذا الإمتزاج الوظيفي للفعل النقابي، بين ماهو مهني وسياسي، متخذين بذلك الفرع النقابي للأسلاك المشتركة للاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت، كحقل بحثي للوصول للإجابة على إشكالية الدراسة.

الفصل الأول

التأطير المنهجي للبحث

الإشكالية:

تعتبر النقابة من الظواهر السوسيولوجية التي حظيت بإهتمام العلماء والباحثين باعتبارها هيئة تعمل على تنظيم وتوسيع لتحقيق غايات الموظف من مطالب إجتماعية ومهنية في المؤسسة التي ينتمي إليها، فالنقابة تساهم في الحراك الإجتماعي والمهني كقوة ضغط داخل المنظمة. لقد كان لعلماء الإجتماع إسهاما في محاولة تفسير الفعل النقابي باعتباره فعلا إجتماعيا. يعتبر "ماكس فيبر" **max weber** "الفعل سلوكا إنسانيا ناتجا إفرادة الفردية الحرة والعقلانية"، وبذلك فإن الفعل الإجتماعي يشتمل على كل مظاهر السلوك الإنساني طالما يضيف عليها الأفراد معنا ذاتيا، أي أن الفعل الذي له معنى يمكن فهمه، والمعاني هي البواعث التي تحرك سلوكات الأفراد وتحولها إلى سلوكات إجتماعية¹، بحيث يكون الفعل موجها بحسب غايات وأهداف الأفراد، وفي نفس السياق يرى "تالكوت بارسونز" **Talcott Parsons** أن الفعل هو نسق جزئي ينتمي للنسق الكلي المتمثل في الجماعة، بحيث أن الأنساق الإجتماعية تتكون من السلوكيات المرتبطة بالأدوار، والتفاعل بين شاغلي الأدوار²، وهذا ما يحيلنا إلى تعريف الفعل النقابي: "بأنه ذلك النشاط والدور النقابي الهادف والمتوقع الذي يأخذ في حساباته كل المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية المتشكلة في البيئة المجتمعية والتي تؤثر في مستقبل الطاقات

1- حسام الدين محمود فياض، نظرية الفعل الإجتماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الإجتماع التأويلي، ط1،

ج1، الناشر مكتبة نحو علم إجتماع تنويري، 2018، ص14.

2- ألقن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الإجتماع الغربي، ط1، دور النشر المجلس الأعلى للثقافة، القاهرة، 2004، ص

البشرية والتنمية القومية، إذ يعمل النقابيون على حماية العمال بصفتهم مواطنين من خلال مد جسور نضالهم خارج الحيز المؤسساتي"¹. يرتبط الفعل النقابي بعدة مفاهيم ذات صلة به، وعلى رأسها السلطة، التي يعرفها "بيرودفير" **BROADFIGER**: "بأنها قوة في خدمة فكرة، إنها قوة يولدها الوعي الاجتماعي، وتتجه تلك القوة نحو قيادة الجموع للبحث عن الصالح العام المشترك، حيث تكون قادرة على فرض رأيها على أعضائها"². فمن الناحية المهنية يتجسد الفعل النقابي بإعتباره عاملا أساسيا في صراعات السلطة داخل المنظمة، بالدفاع عن حقوق العمال ومحاولة تحقيق مصالحهم ضد، وفي مواجهة حقوق ومصالح المنظمة ومالكيها. أما من الناحية السياسية فتمثل النقابة جهازا مهنيا تحاول كل التيارات السياسية إستغلاله لصالح تجنيد العمل وراء مطالبها السياسية، مقابل دعم هذه التيارات السياسية للمطالب المهنية للتنظيمات النقابية.

تتمثل دراستنا التي تعتبر تدريباً على البحث السوسولوجي الميداني، في محاولة دراسة واقع الفعل النقابي والمقابلة بين الطبيعة المهنية للنقابة والتجاذبات والضغوطات السياسية التي تقع على هذه التنظيمات، وهذا من خلال بحث نظري في الموضوع سنستكملة بعمل ميداني، فبالنسبة للجانب النظري الذي شمل قراءات ومطالعات لعدد من الوثائق ذات الصلة بموضوعنا إذ ساعدتنا هذه القراءات في توسيع فهمنا لمعاني ولأبعاد الفعل النقابي ومحاول إستكشاف الإمتزاج بين المهني والسياسي في النشاط النقابي وهذا

1- مرجع سابق، أفراح ملياني، إلياس شرفة، ص3.

2- مولود زايد الطبيب، علم الإجتماع السياسي، ط1، منشورات جامعة السابع من أبريل، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 2007، ص76.

ما زاد من رغبتنا في البحث عن المخفي والمنسي وغير المصرح به في هذا المجال، أما العمل الميداني الذي بدأناه بزيارة إستطلاعية أولية للنقابات المعتمدة في جامعة عين تموشنت وبالتحديد نقابة الأسلاك المشتركة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA). قمنا من خلال هذه الزيارة بإجراء مقابلة أولية وعفوية تضمنت بعض الأسئلة العامة ومنه خرجنا من هذا الحوار بعدد من التساؤلات المعرفية التي شجعتنا على مواصلة البحث في هذا الموضوع.

يتربط ظهور النقابة بانتصار النظام الرأسمالي كنظام إقتصادي وإجتماعي مع أواخر القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر، فقد برز نشوء النقابة في الدول الصناعية مع الثورة الصناعية كنضال مطلبى يحاول تحرير العامل من الإنصياع للهيمنة والجشع الرأسمالي، وكانت أول دولة حضيت بهذا التنظيم هي إنجلترا لتشمل بعد ذلك باقي الدول الغربية، ثم كل دول العالم.

أما فيما يخص الجزائر، فكان ظهور النقابة مرتبطا في البداية بالإستعمار الفرنسي، وبالرأسمالية، التي زادت عن الجشع الذي كان أحد طبائعها، الغطرسة الإستعمارية، ومن هنا كان الفعل النقابي بالنسبة للجزائريين، ليس مجرد محاولة لتقوية الوعي ضد الرأسمالية وجشعها، بل كان محاولة جريئة لتقوية الوعي الوطني ضد الغطرسة الإستعمارية، ومن ثم يمكن إعتبار التداخل بين المهني والسياسي في الفعل النقابي، تقليدا قديما نسبيا في النقابة الجزائرية، يرتبط بالأساس بنشأة النقابة من البداية كقوة عمالية مهنية، وفي نفس الوقت كقوة وطنية سياسية.

بعد الإستقلال إرتبط الفعل النقابي في المنظمة الجزائرية، بحركة التصنيع التي إعتدتها السلطة كأسلوب حصري للتنمية، وهنا أيضا سلاحظ إستمرار التداخل بين المهني والسياسي في الفعل النقابي، حيث كانت النقابة مثلها مثل كل التنظيمات الجماهيرية بمثابة ممثل الحزب في الوسط العمالي، حيث تحملت النقابة على عاتقها مهمة تقوية الوعي الإشتراكي، بإعتبارها الإيديولوجية التي تبنتها السلطة. فكان مكتب الإتحاد العام للعمال الجزائريين "UGTA" بإعتباره التنظيم النقابي الوحيد المعتمد رسميا، يتشكل في الأساس من العمال النشطين في جبهة التحرير الوطني¹.

بعد أزمة 1988 إنتقلت السلطة إلى التعددية السياسية، ومن ثم لم يكن هناك بد من إعتداد التعددية النقابية داخل المنظمات، نتيجة هذا التحول، وكرد على الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي كان ينظر له كنقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني، سعت التنظيمات السياسية المعتمدة، إلى تأسيس نقابات عمالية تتبنى نفس توجهاتها السياسية، الأمر الذي حول المنظمة إلى حلبة صراع سياسي، نقلت من خلاله النقابات العمالية المختلفة سياسيا وإيديولوجيا، الصراع السياسي الذي كان محتدما في الحياة الإجتماعية العامة إلى داخل المنظمة، وهنا نجد وللمرة الثالثة، تبني النقابة للإزدواجية بين المهني والسياسي بدون أي حرج.

1- رحمي نسيمه. قلال مخلوف، إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الإقتصادية العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الإجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة البويرة، 2017-2018، ص42.

في بداية الألفينات إتمدت السلطة إصلاحا سياسيا، تم بموجبه ضبط التنظيمات السياسية، وإعادة تنظيم العلاقة بين السياسة والكثير من الأنساق القيمة العامة كالدين والعمل واللغة والثقافة، حيث تم تبني رؤية سياسية، تمنع استعمال كل هذه المعايير في العمل السياسي، وهذا ما يمكن إعتبره إعلان نهاية رسمية للنقابات السياسية، وتم فسح المجال لتشكيل نقابات مهنية متخصصة بحسب القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الكبرى، وهنا تم رسميا الطلاق بين المهني والسياسي، حيث أصبح ممنوعا على النقابات المشاركة بشكل معلن ونظامي ورسمي في الحياة السياسية، علما أنه لا يمكن عمليا تفرغ العمل النقابي كلية من الشحنة الإيديولوجية التي توجه المنظمة النقابية.

فنتيجة لكل هذه التطورات التي عرفتها النقابة الجزائرية، يبقى موضوع النقابة من بين أهم المواضيع التي تطرح عدة تساؤلات، وتتسبب في الكثير من الغموض، خاصة ما تعلق بالجدل القائم حول وظيفة الفعل النقابي، من حيث وظيفته الظاهرة أي الوظيفة المهنية، ووظيفته الكامنة أي الوظيفة السياسية.

هناك عدة دراسات إهتمت ببعض المفاهيم التي نحاول بحثها في هذه الدراسة، يبين لنا جرد الدراسات السابقة وجود ثلاثة بحوث نعتبرها مهمة وذات إرتباط بالإشكالية التي نحاول بحثها هنا وتتمثل هذه الدراسات في:

1- الدراسة الأولى:

الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال دراسة ميدانية بشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير DUSITAB ورقلة، رسالة ماستر أكاديمي لبلمهدي سكيبة ورمضاني حليلة، (2012-2013) عالجت الباحثتان في هذه الدراسة الإشكالية التالية:

- هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق مكاسب إجتماعية للعمال؟ وإذا كان كذلك، ماهي الميكنزمات المتبعة من أجل تحقيق هذا الهدف؟

تبنت الباحثتان الفرضيات التالية:

- يعمل الفعل النقابي على تحسين ظروف العمال.
- يعمل الفعل النقابي على تحسين الحالة الإجتماعية للعمال.
- هناك وسائل ناجعة لتحقيق المطالب الإجتماعية للعمال.

ناقشت الباحثتان هذه الإشكالية من خلال المفاهيم النظرية البنائية الوظيفية إستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي، أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في المقابلة والإستمارة. تمت الدراسة على مجتمع بحث متكون من مجموع العاملين التابعين لشركة البناء للجنوب والجنوب الكبير ورقلة، بما فيه النقابيين (فرع ورقلة) بحيث يضم الفرع 816 عاملا حاليا، حيث إختارت الباحثتان العينة العشوائية البسيطة لتضم 97 عاملا.

توصلت الطالبتان إلى النتائج التالية: أن الفعل النقابي لشركة البناء يقوم بتحسين ظروف العمال من خلال عملها على حل المشاكل، والدفاع عن بعض الحقوق، وتعزيز للعلاقات الإجتماعية، وأنها تعمل أيضا على تحسين الحالة الإجتماعية للعمال، من خلال تقديم خدمات متنوعة داخل وخارج العمل، ناهيك عن حرصها على الوفاء بالتزاماتها ودورها الإيجابي عند حدوث نزاعات، مما سجل رضا العمال نحوها. وإعتمادها على كل من الإضرابات والإحتجاجات والتوقف عن العمل كشكل من أشكال الضغط لتحقيق أهدافها،بالإضافة الى إبرامها إتفاقيات جماعية حول الأجور وغيرها من الحقوق، وتركيزها على الدور الإجتماعي في المنظمة، أكثر من أي دور آخر، ومنه خرجت الطالبتان بإستنتاج عام مفاده أن الفعل النقابي يعمل على تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال.

عند تقييم هذه الدراسة نلاحظ، من حيث بناء الإشكالية، أنه تم صياغة سؤال الإشكالية بطريقة معقدة في حين كان من الأفضل طرحه بطريقة مباشرة، هل يعمل الفعل النقابي على تحقيق المكاسب الإجتماعية؟ وماهي الوسائل المتبعة في ذلك؟ أما فيما يخص بالدراسات السابقة لم تكن قريبة كل القرب من سؤال الإشكالية، ولم يتم تقييمها لمعرفة النقائص والغموض الذي لايزال بحاجة إلى البحث والتتقيب.

من حيث الفرضيات المعتمدة، إستخدمت الباحثتان فرضية عامة مقسمة إلى فرضيات جزئية في حين يتضح لنا أن الفرضية الأولى والثانية متقاربتان، وكان من

الأحسن دمجها في فرضية واحدة، حيث أن تحسين ظروف العمال تدخل ضمن حيز تحسين الحالة الإجتماعية.

من حيث المنهجية، فبالنسبة للمستوى النظري نلاحظ أن الباحثان ناقشتا إشكاليتهما على ضوء المفاهيم النظرية البنائية الوظيفية، حيث وفقوا في ذلك، إلا أنهما لم تدرجا هذه المفاهيم كثيرا في تحليلهما لمعطيات الدراسة، أما من حيث المستوى الثاني وهو المنهج، فقد إستعملت الباحثتان المنهج الوصفي فقط دون إدراج مناهج أخرى كمنهج دراسة حالة، بينما المستوى الثالث وهو من حيث الأدوات، نلاحظ أنه تم إستعمال الإستمارة والمقابلة، فقط دون إشارة الى الملاحظة كوسيلة ضرورية في البحث وملائمة للمنهج الوصفي.

من حيث النتائج، توصلت الباحثتان إلى صدق الفرضيات المعتمدة، أي أن الفعل النقابي يعمل على تحسين المكاسب الإجتماعية للعمال، وهي نتيجة تعتبر تحصيل حاصل فالمعلوم أن النقابة وجدت من أجل تحسين ظروف العمال ماديا وإجتماعيا، وهذا ما تقوم به فعلا، ومن ثم فما هي الإضافة التي قدمتها هذه الدراسة للمعرفة السوسولوجية حول الفعل النقابي، وهذا ما يطرح عدة تساؤلات حول قيمة ومكانة البحث عندما يتعلق بالبحث عما هو معروف سلفا.

2-الدراسة الثانية:

سوسولوجية الفعل النقابي في المؤسسة العمومية الجزائرية فاعلون، ممارسات وإستراتيجيات، دراسة ميدانية بجامعة العربي التبسي - تبسة - مذكرة ماستر للاحسن

راضية وناصرى ضياء الدين، السنة الجامعية (2021-2022)، عالج الباحثان في هذه الدراسة الإشكالية التالية: ماهي المحددات السوسولوجية للفعل النقابي بالمؤسسة العمومية (الجامعة) في الجزائر - جامعة تبسة كحقل بحثي؟

لم يتم تحديد الفرضيات، وإنما إكتفى الطالبان بالأسئلة الفرعية فقط. لم يتم مناقشة هذه الإشكالية إنطلاقاً من مفاهيم نظرية محددة، إستخدم الباحثان المنهج الكيفي، أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في المقابلة، وتمت الدراسة بجامعة الشيخ العربي التبسي بولاية تبسة، إنحصر تحقيقهم الميداني على الكليات الآتية: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، كلية العلوم والتكنولوجيا، إختار الباحثان عينة تضم 8 أساتذة منخرطين وغير منخرطين في النقابة.

توصلت الى النتائج التالية:

- نسبة الإنخراط في التنظيم النقابيين الممثلين للأساتذة والعمال، تتزايد كلما إقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي وتتنخفض كلما إرتقينا فيه.

- أن الأساتذة والعمال غير راضيين عن نقابتهم، وهذا راجع إلى أنها لم تستطع كسب ثقة ممثليها.

- أما بالرجوع إلى الأسباب التي جعلت الأساتذة يحجمون عن الإنخراط في التنظيم النقابي، فقد عللوا بغياب الثقة في النقابة.

عند تقييم هذه الدراسة نلاحظ، من حيث بناء الإشكالية، تم صياغة سؤال الإشكالية المركزي بطريقة واضحة وشاملة، كما إعتد الباحثان على عدد كبير من الدراسات السابقة، بحيث كانت شاملة لمختلف الجوانب التي تخدم موضوع الإشكالية، وهذا ماساعدهم في بناء إشكالية سليمة، إلا أنه لم يتم تقييم هذه الدراسات وإكتفوا فقط بالجانب النظري للدراسة.

من حيث الفرضيات المعتمدة، لم نلاحظ من خلال الدراسة وجود فرضيات واضحة وبسيطة تسهل عملية فهم سؤال الإشكالية والإجابة عليه، وإنما إكتفوا بالأسئلة الفرعية فقط، كان من الأحسن وضع فرضيات تجيب على سؤال الإشكالية.

من حيث المنهجية، لم يتم تحديد مقارنة نظرية تعالج البحث، الشيء الذي يؤدي الى عدم تأسيس إشكاليتهم على مبادئ ومفاهيم نظرية توجههم في مسعى البحث، كما أنهما إكتفيا بالمنهج الكيفي دون إدراج مناهج أخرى، أما من ناحية الأدوات فقد وفقو في إنتقاء أداة المقابلة التي تخدم موضوع الإشكالية.

من حيث النتائج: لا تجيب النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية، وإنما تعلقنت نتائج بطبيعة العلاقة التي تربط الحركة النقابية في الجامعة والأداء البيداغوجي فقط.

3- الدراسة الثالثة:

دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز أم البواقي رسالة ماستر لصاحبي هدى، (2018-2019) عالجت الباحثة في هذه الدراسة الإشكالية التالية، ماهو دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني للموارد البشرية داخل المؤسسة؟.

قامت الباحثة بتبني الفرضية التالية: تعمل النقابة على تنمية الوعي المهني بإستخدام نوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

لم تناقش الباحثة دراستها على ضوء مفاهيم نظرية محددة، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، أما عن وسائل جمع المعطيات فتمثلت في الملاحظة البسيطة، والمقابلة، والإستمارة. تمت الدراسة في مؤسسة سونلغاز بأم البواقي، حيث إختارت الباحثة عينة عشوائية تضم أربعين (40) عاملا، حيث يبلغ عدد الموظفين والعمال في المؤسسة 200 عاملا.

توصلت الباحثة إلى النتائج التالية، يعمل العمل النقابي على تنمية قدرات المورد البشري بشكل فعال وجيد، وهذا راجع إلى قيامها بدور الذي أنشئت من أجله، وكذلك لأن النقابة تستخدم أفضل الأساليب لزيادة الوعي المهني للعمال أي الإعلام، والتدريب، والتكوين....الخ. بالإضافة إلى أن النقابة ساهمت بدور فعال في تنمية الوعي المهني لدى العمال، وهذا من خلال مجهوداتها اليومية للدفاع عن مصالحها وتحقيق مطالب العمال.

عند تقييم هذه الدراسة نلاحظ أن، من حيث بناء الإشكالية، كانت الإشكالية شاملة وواضحة، تبحث عن دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني للموارد البشرية داخل المؤسسة، من حيث الفرضيات المعتمدة، قامت الباحثة بإعطاء فرضيات فرعية تتماشى مع الأسئلة الفرعية المطروحة سابقا في الإشكالية حيث كانت موفقة في طرحها للفرضيات.

من حيث المنهجية، لم توضح الباحثة في دراستها النظرية التي تبنتها، كما أنه لا وجود لأي مفاهيم نظرية. إكتفت فقط بالمنهج الوصفي التحليلي، دون إدراج أية مناهج أخرى، أما فيما يخص الأدوات فقد إستعملت الملاحظة المباشرة والمقابلة والإستمارة، فكانت موفقة في ذلك.

من حيث النتائج، تمكنت نتائج الدراسة من الإجابة على التساؤل العام للإشكالية، وبالتالي يمكن القول أن الباحثة قد أثبتت صحة الإشكالية المطروحة، في إطار تبيان صدق الفرضيات، وأنه بالفعل يعمل العمل النقابي على تنمية قدرات المورد البشري بشكل فعال، وأنها تستخدم أفضل الأساليب لزيادة الوعي المهني للعمال.

تقييم الدراسات السابقة:

يحيينا تقييم ومناقشة الدراسات السابقة الى الملاحظات التالية:

من حيث إرتباطها بالفعل النقابي بين المهني والسياسي فقد إهتمت الدراسات السابقة بالوظائف المهنية التي لا بد على النقابة القيام بها إتجاه العمال كتحقيق المكاسب

الإجتماعية وتحسين ظروف العمال، كذلك تم الإستفادة من الدراسات من الناحية النظرية لموضوع العمل النقابي خاصة فيما يتعلق بالجذور التاريخية لهذا المفهوم، وعلى فهم الدور الأساسي الذي تقوم به النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال، لقد تبين لنا من خلال هذه الدراسات أن دراسة الإمتزاج بين المهني والسياسي في عمل المنظمات النقابية لا يزال موضوع غير مدروس وهذا ما يبرر لنا تناولنا لهذا الموضوع، علنا ننجح من خلال بحثنا في الكشف عن هذا الإمتزاج.

أما من حيث الإشكاليات المطروحة، إهتمت كل من دراسة بلمهدي سكيينة، ورمضاني حليلة، بالبحث عن دور الفعل النقابي في تحقيق المكاسب الإجتماعية، كما عالجت دراسة صاحبي هدى، إشكالية دور النقابة العمالية في تفعيل الوعي المهني للعمال، وهذا ما بعث فينا الفضول لإثارة تساؤلات جديدة حول الوظائف المستترة والمخفية للنقابة وعلى رأسها الوظيفة السياسية.

من حيث الفرضيات، عالجت الفرضيات في بعض الدراسات موضوع الإشكالية غير أنه في دراسة كل من لاحسن راضية، ناصري ضياء الدين هناك بعض الغموض حول الفرضيات. من حيث النظرية والمفاهيم، لقد تمت معالجة الفرضيات في دراسة بلمهدي سكيينة وفق شبكة مفاهيمية واضحة ومؤسسة، تنتمي الى المدرسة السوسيولوجية المعروفة وهي النظرية البنائية الوظيفية، حيث لاحظنا أنها تتماشى مع مفاهيم البحث وأهدافه، غير أنه في الدراسات الأخرى لم نلتمس أي وجود لأية نظرية علمية بنيت عليها

إشكاليته، وهذا ما حفزنا لمواصلة البحث في هذا الحقل مع الحرص على تقادي هذه الأخطاء، ومحاولة تجريب نظرية سوسولوجية مختلفة.

من حيث المنهج، نلاحظ أن جل الباحثين إستعملوا المنهج الوصفي فقط، دون إدراج مناهج أخرى تساعد في دعم الدراسة، وهذا ما يبرر لنا البحث في هذا الحقل محاولة تجريب مناهج أخرى.

من حيث تقنيات جمع المعطيات وعمليات المعالجة، فقد كانت الأدوات مناسبة نوعا ما وتخدم أغراض البحث خاصة فيما تعلق بالمقابلة والملاحظة فهي التقنيات الوحيدة الملائمة للبحث وتتمشى مع المنهج الوصفي وتعطي مصداقية النتائج المتحصل عليها من خلال التقرب أكثر من العينة.

- من حيث النتائج، يمكن الثقة في النتائج التي إستخدمت تقنية المقابلة لجمع المعلومات بإعتبارها أكثر وسيلة مباشرة لجلب المعلومات والمعطيات لخدمة الدراسة، إلا أنه لا يمكن الوثوق في الدراسات التي إستعملت تقنية الإستمارة كذلك، بحيث أن النتائج قد عالجت موضوع الإشكالية خاصة فيما يتعلق بالوظائف المهنية التي تقوم عليها النقابة، إلا أنه لا يزال هذا الموضوع بحاجة إلى البحث، خاصة فيما يتعلق بالجوانب الأخرى كالجوانب السياسية.

- في الختام يتبين لنا من خلال هذا الجرد للدراسات السابقة أن موضوع الفعل النقابي بين المهني والسياسي لا يزال بحاجة ماسة للبحث خاصة في الجوانب التالية:

- فيما يخص بالوظيفة السياسية للنقابة التي لا تزال بحاجة للبحث، ومعرفة ما إذا تحررت النقابة من الضغط الإيديولوجي والسياسي في عملها داخل المنظمة أي معرفة ما إذا كانت النقابة لا زالت تعمل على الدفاع عن السلطة وإيديولوجيتها.

حيث سنركز جهدنا في هذه الدراسة لمحاولة فهم وتفسير الفعل النقابي في ضوء وظيفته المهنية والسياسية، فالمتابع لتطور مسارات الحركة النقابية في العالم يلاحظ أنها بدأت مع بداية الثورة الصناعية ومع إنتقالية المجتمع من المجتمع الزراعي الى حالة التصنيع، حيث لعبت هذه التغيرات دورا أساسيا في مختلف الأصعدة حتى في علاقات العمل التي أخذت صورة جديدة تتماشى مع الوضعية آنذاك.بتالي تحول الفرد من وضع القرن إلى وضع العامل الأجير تحت سلطة أرباب العمل.

ففي ظل هذه التطورات التي مست علاقات العمل تبلور ذلك الوعي المطلبي المناهض للرأسمالية، في محاولة إنشاء نقابات مهنية تعمل على تحسين أوضاع العمال وتحريرهم من الطغيان والإنصياع الذي مورس عليهم، كل هذه العوامل مهدت لظهور التنظيمات النقابية كواحدة من المؤسسات الأساسية في البناء الإجتماعي، والتي تعمل على تحقيق مكاسب تخدم العمال.

شهدت الجزائر كغيرها من دول العالم حركة نقابية إرتبطت مع ظهور النقابة العمالية في فرنسا في ظل الإستعمار التعسفي الذي سلب كل الحقوق للجزائريين ولأن الجزائريين كانوا محرومين من كل الحقوق، كان لازاما عليهم أن يتخذوا النقابات الفرنسية

كمنفذ لممارسة حقهم في النقابة، فكانت المشاركة النقابية للجزائريين عبر النقابات الفرنسية أول خطوة في بداية الفعل النقابي الجزائري.

ومن خلال الحركة النقابية العمالية في الجزائر نلاحظ أن نضج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي يعتبر إنطلاقة حقيقية وقوية للحركة النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين.¹

ومن هنا يمكن القول أن الحركة النقابية كانت مرتبطة بالعامل السياسي أكثر من محاولة تحسين ظروف العمال، لأن هدفها كان ثوريا مناهض للإستعمار، ويسعى لتحقيق الإستقلال.

وبعد الإستقلال كان على الحكومة أن تنتهج عدة سياسات تنموية بعد خروجها من مرحلة حاسمة، حيث شرعت في القيام بعدة إصلاحات، وعلى رأسها تحسين الحياة الإجتماعية والإقتصادية للمواطنين، ومن ثم تبنت النهج الإشتراكي كإيديولوجيا سياسية وكمنهج إقتصادي، ومن هنا لم يكن دور الإتحاد العام للعمال الجزائريين دورا نقابيا

1- سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجلفة، 2016-2017، ص48.

خالصا بل كان دوره تأطيريا لجموع العمال، من خلال التوعية بالمبادئ الإشتراكية ومن ثم تحول الى جهاز من أجهزة الدولة.¹

وفق المقاربة الإشتراكية التي تعتمد النقابات كمؤسسات مساعدة للدولة لا كتنظيمات مستقلة تدافع عن العمال، إستمر هذا الوضع الى غاية 1988 وبعد إقرار التعددية النقابية، تم إنشاء العديد من النقابات المستقلة وحتى الحزبية، في مختلف القطاعات.²

وهذا تماشيا معا إعتراف السلطة وللأول مرة عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفيري 1989 وفي المادة 53 الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 1 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للإتحاد العام نصت "أن الإتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن كل أرباب العمل".

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 21/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حيث نجد المادة 02 منه "تنص على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع

1- بوقرة عبد الحق، واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية وأثر إنعكاسه على الوضعية الإجتماعية والمهنية للأستاذة جامعة المسيلة نموذج، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم إجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الإجتماع، كلية العلوم الإنسانية الإجتماعية، جامعة المسيلة، 2013-2014، ص58.

2- طيبي غماري، محاضرات في سوسيولوجية الحركات العمالية، ماستر علم الإجتماع العمل والتنظيم، جامعة عين تموشنت، 2021-2022.

أو قطاع أو نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".¹

ومن خلال هذا نفهم أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل إلى غاية اليوم، حيث وصلت عدد النقابات المعتمدة في الجزائر 158 منظمة نقابية.²

نلاحظ من خلال تاريخية الفعل النقابي في الجزائر، أنه قد بدأ يتشكل الوعي المطلي بعد الإقرار بالتعددية النقابية، ونتيجة التحولات التي مست الظروف الإقتصادية والإجتماعية، نشأ إقبال والإهتمام من قبل العمال على العمل النقابي، بعد إدراك أهميته كإطار مؤسسي يساهم في الدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم. وهو الوضع الذي لا يمكن إدراكه إلا بالإنخراط في النقابة، ومعرفة أهم الوظائف النقابية المشروعة، والمتمثلة أساسا في الدفاع عن حقوق العمال المنوطين تحت لوائها، إذا هذا هو الدور الأساسي الذي يقوم عليه الفعل النقابي، وهو ممارسة الوظيفة القانونية والمعلنة، وهذا ما أقرته المادة 2 من القانون 90-14 المذكور أعلاه "الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للعمال من نفس المهنة أو من نفس الفرع، وكذلك من نفس القطاع"³، حيث نلاحظ من خلال نص هذه المادة إلزام المشرع الجزائري بأن يكون هدف الفعل النقابي فعلا مهنيا قطاعيا بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

1- مرجع سابق، بوقرة عبد الحق، ص 69.

2- www.aps.dz.

3- بين ربيعة عبد الرحمان، آليات العمل النقابي وآثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2019-2020، ص 13.

وهذا ما تم إستقرائه من خلال نتائج الدراسات السابقة، أن الفعل النقابي ماهو إلا نشاط تمارسه النقابة، مؤدية من خلاله وظيفتها المهنية الظاهرة، بغرض تحسين الأوضاع والمكاسب الإجتماعية والمهنية للعمال والمنخرطين فيها، وبالتالي فهذا الفعل يحاول تغيير وضع معين، خدمتا لمصالح أفرادها، لكن هذه الممارسة المهنية تجعل من النقابة، وفي نفس الوقت جهة معارضة لتوجهات السلطة الإقتصادية، وهي بهذه المعارضة تدخل ضمن نشاط فيه نوع من السياسة. وهذا ما يحيلنا إلا توقع وجود وظيفة كامنة وغير مصرح بها تتماشى مع الوظيفة الظاهرة. هذا ما يدركه علماء الإجتماع أن المؤسسات الإجتماعية تنتج وظائف كامنة بالإضافة إلى الوظائف الواضحة، فقد أشار "روبرت ميرتون" الى مفهومين: وظيفي وغير وظيفي، كما أنه أدخل عددا من المفاهيم الأساسية الى الإتجاه البنائي الوظيفي كمفهوم البدائل الوظيفية والوظائف الكامنة والواضحة، من خلال تبنيه لفهم فيبر للنموذج البيروقراطي القائم على العقلانية التي لا تؤدي إلى الفعالية وحسن الإنجاز في كل الحالات بل يمكن أن تكون سببا في الإختلالات الوظيفية ما يجعل البنية غير وظيفية¹.

وحسب ماتم ملاحظته حول هذا الموضوع أن ممارسة الفعل النقابي لا يمكن أن تخلو من السياسة، فإذا كانت النقابة بحد ذاتها تقوم على أسس قانونية ودستورية شرعتها الحكومة، فهذا يعني أن السلطة المركزية هي التي تتخذ القرارات التي تنظم الفعل النقابي،

1- سعدي مليكة، بن زينة نعيمة، البيروقراطية من نظرية تنظيمية الى مشكلة ادارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية، جامعة عين تموشنت، 2021-2022، ص 33.

وهذا في حد ذاته شكل من التسييس، كما أن القوى التي تواجه بها النقابة السلطة وأرباب العمل لفرض التغيير، يمكن أن يصنف كشكل آخر من السياسة، كما أن إنتماء النقابيين إلى الأحزاب السياسية هو أيضا شكل من الفعل السياسي، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على وجود وظيفة مستترة إلى جانب الوظيفة المعلنة، وبالتالي فالغرض من الدراسة الحالية هو إكتشاف هذه الوظيفة الكامنة، من خلال تحليل واقع الفعل النقابي في إطار الإمتزاج بين ما هو مهني وما هو سياسي.

تم الشروع في هذا العمل بدراسة إستطلاعية في جامعة عين تموشنت وبالضبط لنقابة الأسلاك المشتركة للإتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث تم طرح مجموعة من الأسئلة العفوية للتقرب أكثر من الموضوع وملاسته على أرض الواقع، ومن ثم تم إكتشاف العديد من النقاط التي كانت مبهمة في السابق بخصوص وظيفة النقابة، مع محاولة جس نبض بعض النقابيين، لمعرفة ما إذا كانت النقابة مرتبطة بالعمل السياسي، فتم التوصل إلى نقطة مهمة وهي أن السلطة والقانون لا يمنعان النقابي من ممارسة السياسة حسب رأي النقابيين الذي تحاورنا معهم، الأمر الذي شجعنا على مواصلة هذه الدراسة، لمحاولة البحث والتنقيب عن الوظيفة غير الظاهرة للنقابة داخل جامعة عين تموشنت، أي البحث عن وجود وظيفة سياسية للمنظمة النقابية وللفعل النقابي.

فمن خلال الدراسات السابقة وتقييمها، وإنطلاقا من قرائنتنا حول موضوع الفعل النقابي، وبناء على دراستنا الإستطلاعية حول النقابة موجودة في الجامعة، نطرح الإشكال التالي:

هل تكفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، أم أنها تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، وهل يؤثر هذا التجاذب بين المعلن والمخفي للنقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة؟

• الأسئلة الفرعية:

- ما هي الوظيفة الظاهرة والمعلنة للفعل النقابي وكيف تتحدد؟

- هل توجد وظيفة كامنة للمنظمة النقابية تتعدى الأدوار المهنية والمطلبية

التقليدية للنقابة؟

تتمثل أهمية هذه الإشكالية من الناحية العلمية في محاولة الفهم والتنقيب في الميدان عن الوظيفة المخفية للفعل النقابي، وفي بحث السلطة بإعتبارها الهدف الأساس لمختلف الوظائف التي يمكن أن تمارسها النقابة في المنظمة.

أما من الناحية الإجتماعية، فسنحاول تبين دور المؤسسة النقابية المعلن والمخفي، وعلاقته بالحياة الإجتماعية، خاصة في أبعادها السياسية.

الفرضيات :

• الفرضية الأساسية :

- لا تكتفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، بل تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، فيؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي في وظيفة النقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة.

• الفرضيات الفرعية :

- هناك وظيفة ظاهرة ومعلنة للفعل النقابي، تتحدد من خلال الدفاع عن مصالح العمال.
- توجد وظيفة كامنة للمنظمة النقابية تتعدى الأدوار المهنية والمطلبية التقليدية للنقابة، لتصل إلى الأدوار السياسية.

أجراً المفاهيم:

تحليل الفرضية الأساسية

تتشكل الفرضية الأساسية من المفاهيم التالية:

- المنظمة النقابية

- الوظيفة المهنية

- الوظيفة السياسية

تحليل الفرضية الفرعية الأولى:

تتشكل هذه الفرضية من المفاهيم التالية:

- وظيفة ظاهرة، الدفاع عن مصالح العمال

تحليل الفرضية الفرعية الثانية:

تتشكل هذه الفرضية من المفاهيم التالية:

- وظيفة كامنة، الدور السياسي للنقابة

تعريف المفاهيم:

الوظيفة الظاهرة: لتعريف هذا المفهوم ومعالجة معالجه سوسولوجية تتماشى مع الغرض الذي أعد من أجله وجب أولاً تفكيكه إلى عنصرين الوظيفة والظاهرة.

الوظيفة: Fonction

تعني الوظيفة من الناحية اللغوية إلزام الشيء وتعيينه أي تنصيبه لممارسة وظيفة ما. "حيث جاء في لسان العرب في مادة (و ظ ف) الوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام، أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف،"¹، ومن هنا تكون الوظيفة من منطلق تنصيب الفاعل لقيامه بعمل معين أي "وظفت الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً ألزمه إياه"²، إذا الوظيفة هي ذلك النشاط المنظم، الذي يسعى الفرد من خلال توليه إلى تقديم خدمة في زمن معين، "والمدقق في المعاجم الحديثة يجدها قد إحتفظت بهذا المعنى وطبقته على المفاهيم الجديدة كتوظيف الشخص أي إسناد وظيفة

1- ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت،المجلد التاسع، ص 358.

2- المرجع نفسه.

له وتوليه عملا محددًا بمدة زمنية، فكلما توصلنا لتحديد خصائص الشيء عرفنا وظيفته"¹.

وإصطلاحاً، هي مجموعة من الأدوار والمسؤوليات التي يلتزم بها الشخص إتجاه هذا المنصب الذي يقوم به في إطار تمتعه بالحقوق. أو هو ذلك النسق الذي يسعى من خلاله الموظف توليه ممارسة عمل ما من خلال تحقيق واجباته الوظيفية ما يضمن له في الأخير تمتعه بحقوق هذا المنصب الذي يتولاه بدون الخروج عن مهام الوظيفة الموكلة إليه. وبالتالي "هي وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعية يتم جمعها مع بعضها البعض، بمراعاة المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر، ومنه يمكن تعريفها بأنها: كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها إلتزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية."²

ظاهرة:

يشير مفهوم الظاهرة لغة، إلى ظهور الشيء ووضوحه، "أي ظهر الشيء ظهوراً، تبين وبرز بعد الخفاء"³، وإصطلاحاً، هي لفظ يدل الى ما يمكن ملاحظته وإدراكه، والعمل به

1- بلقاسم إيمان فاطيمة الزهراء، مصطلح الوظيفة والوظيفية، الاستعمال والمفهوم، مجلة التعليمية، المجلد 4 جانفي، جامعة تلمسان، 2017، ص 59.

2- بن يوسف نبيهة، ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم، 2018-2019، ص 10-11.

3- <https://www.maajim.com>

علنا ويستطيع الإنسان التكلم عنه. فهي "ما يحدث بالفعل سواء كان موضوعيا أو ذاتيا، أي تدل على النظر للوقائع الإجتماعية من الخارج أو من ناحية الملاحظة"¹

إذا المعنى الإجمالي لمفهوم الوظيفة الظاهرة يشير إلى تلك الوظائف المتوقع حدوثها وتكون واضحة ومصرح بها، ويستطيع الفرد من خلالها، إنتهاج مسلك وظيفي يسعى لتحقيق أدوار مهنية تخدم مصلحة عامة. مائمين الأفراد من الإطلاع عليها وإدراكها بكل وضوح. وبالتالي هي "الوظائف المقصودة والتي تبدو واضحة. وتعد نتاجا للدور الوظيفي الذي يقوم به الأفراد، ويمكن معرفتها وإدراكها بسهولة عن طريق أفراد النسق أنفسهم"²، إذاهي "النتائج التي يلاحظها الناس ويتوقعونها"³.

ومنه نقصد بالوظيفة الظاهرة بالنسبة لموضوع بحثنا، تلك الوظيفة المهنية التقليدية، المتصلة قانونا بالفعل النقابي، والتي تتمثل بالأساس في قيام النقابة بدور السعي لتحقيق مصالح العمال، والسعي لتحسين مكاسبهم وأوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية. إجرائيا سنقيس مفهوم الوظيفة الظاهرة من خلال المؤشرات التالية:

الإحتجاجات: نقصد بالإحتجاجات هنا الوسيلة التعبيرية الجماعية التي يعبر عنها العمال في إطار خدمة مصالحهم المهنية وبالتالي فهي الوجهة المقصودة من التظاهرات السلمية

1- أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الإجتماعية، بيروت، ص150.

2- طلعت ابراهيم لطفي.كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار غريب للنشر وتوزيع، القاهرة، ص75.

3- فتيحة طويل،الوظائف الظاهرة والكامنة للسلوك الديني للسلفيات وسط الأحياء الجامعية،مجلة العلوم الإنسانية،العدد 47،جوان 2017،جامعة بسكرة، ص 205.

التقليدية والمؤطرة لتحقيق منفعة للعمال النقابيين نحو دفاع عن مكاسبهم بشكل لايتعارض مع القوانين والنصوص المعمول بها في حق الإضراب.

تقديم عرائض مطلبية: هي عبارة عن ورقة مكتوبة تتضمن مجموعة من البنود المطالبة موجّهة للجهات والسلطات المعنية تتناول جملة من الأهداف المسطرة لتحسين ظروف العمال.

نشر الوعي المطلي لدى العمال: فتفعيل الفعل النقابي بين العمال لا يكون إلا من خلال تكوين تلك الفكرة الجماعية بينهم لبلوغ هدف ما، والتي عند إدراكها تتحول إلى وعي مطلي، الغرض منه تدعيم هذا الفعل ليصبح أكثر قوة. من خلال تعزيز وتقوية هذا الوعي بينهم. ومن ثم تصبح عملية توعية العمال بظروفهم وبحقوقهم وواجباتهم داخل التنظيم من صميم الوظيفة الظاهرة للفعل النقابي.

مناقشة مشاريع القوانين المهنية: نقصد بها مشاركات ومناقشات العمال النقابيين لوضع القوانين المهنية التي تخصهم والتي تقرها الحكومة بغرض تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة، وتقرير ما إذا كانت تتماشى مع أهداف النقابة والعمال، ومن ثم دعمها، أو تتعارض معها ومن ثم العمل على تصحيحها وتصويبها.

الوظيفة الكامنة:

نعني بالوظيفة الكامنة بالنسبة لموضوعنا تلك الوظيفة السياسية للنقابة، والتي يمكن أن تظهر من خلال الإحتكاك بالسياسيين، وتلميع صور إنتماءاتهم السياسية (الإشهار

النقابي المُسَيِّس)، أي أنها "تلك الوظائف التي ليست مقصودة ولا معترف بها، والتي تنشأ دون تخطيط مسبق، لأنها مجرد نتائج وردود أفعال يطورها الموظفون كاستجابات للوضعيات الجديدة"¹، إجرائياً سنقيس مفهوم الوظيفة الكامنة من خلال المؤشرات التالية:

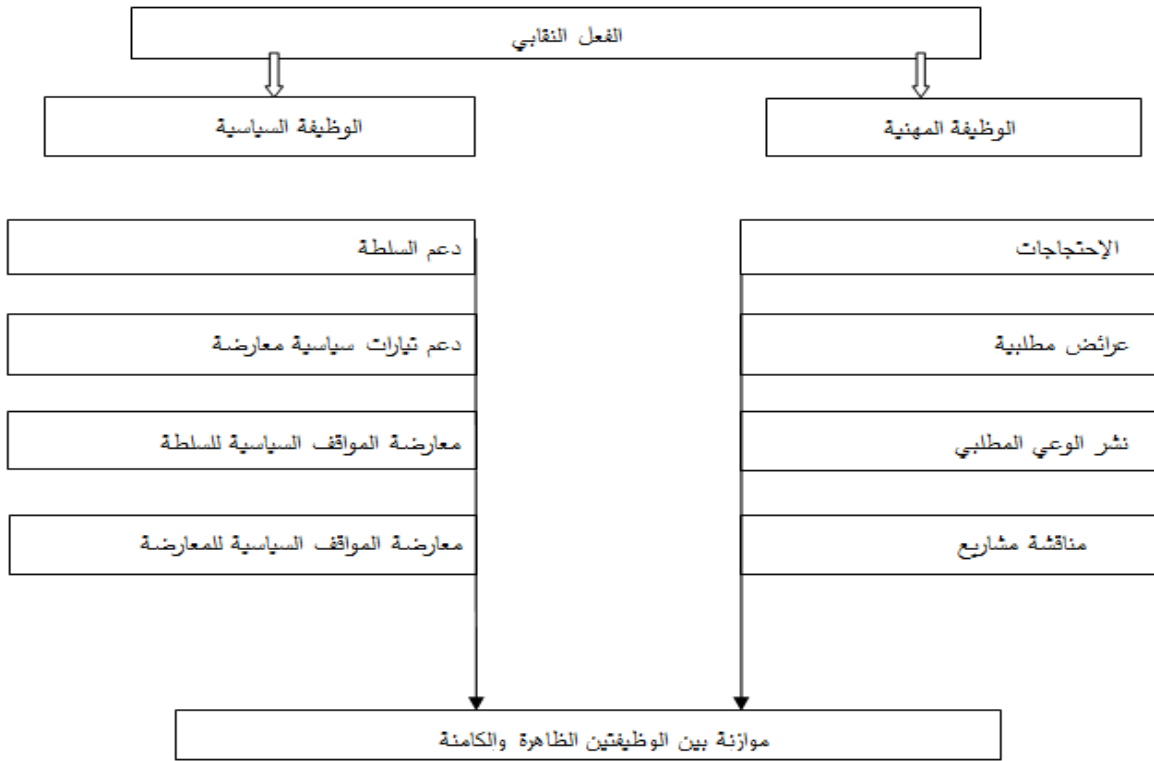
دعم ومساندة السلطة: وهي أن تكون الحركة النقابية بشكل كبير انعكاساً للسلطة أو أحزاب السلطة، فتحيد بشكل جزئي عن دورها الأساسي المتمثل في الدفاع عن مصالح العليا والأساسية للعمال، ومن أمثلة دعم السلطة هو الإقرار أو المصادقة على القوانين الجديدة، حتى وإن كانت لا تخدم مصلحة العمال، دعم المشاريع السياسية والإقتصادية للسلطة، حتى وإن كانت تتعارض مع مصالح العمال.

دعم تيارات سياسية معارضة: نعني بها مساندة الأحزاب والتيارات السياسية المعارضة التي تحمل إنشغالات العمال، وتعرض مشروعاً لحلها، حتى لو كان توجه ذلك التيار السياسي توجهها معارضا للسلطة، ومن جملة وسائل الدعم هي أن تسجل أعمال النقابة في إطار العمل الحزبي مثل، الإشراف على المؤتمرات وتعيين القادة النقابيين، وتسوية نزاعات العمل... الخ.

معارضة المواقف السياسية للسلطة: تتبنى هذه الفكرة الإنتقاض والتعامل مع قرارات السلطة بطريقة معارضة رافضة لذلك الوضع السياسي الذي لا يخدم مصالحها ويقف أمام أهداف التي يسعى العمل النقابي الى تحقيقها.

1- غماري طيبي، محاضرات في نظريات التنظيم ، ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم ،جامعة عين تموشنت، 2021-
2022.

معارضة المواقف السياسية للمعارضة: نعني بها كل أشكال الرفض والتنديد التي تمارسها النقابة وتعلنها ضد تيارات المعارضة نتيجة إصدارات سياسية ومواقف تتخذها هذه الأخيرة، وتكون هذه المواقف السياسية في الغالب إما تعيق تقدم النقابة أو تعاكس توجهاتها، أو تخل بالنظام العام.



شكل رقم 01: نموذج مقترح لقياس الفرضيات من إعداد الطالبتين

منهجية الدراسة:

على المستوى النظري:

تعد المقاربة النظرية من الإجراءات الأساسية التي تعطي إنطلاقة قوية لتفسير أي موضوع علمي، خاصة في مجال البحث السوسيولوجي. إذ أنها تمنح الخاصية العلمية لهذا الموضوع، وتدمجه في الساحة العملية، من خلال ما تتبناه من تفسيرات سوسيولوجية، ومنه جاء إختيارنا للنظرية البنائية الوظيفية كونها تخدم موضوعنا من كل الجوانب إذ:

تعتبر النظرية البنائية الوظيفية من بين أهم النظريات السوسيولوجية التي ساهمت في تطور علم الاجتماع من خلال تحليلها وتفسيرها للظواهر الاجتماعية. لقد حاول رواد هذه النظرية إعطاء مفاهيم خاصة، فارتكزوا على مسلمات أساسية حاولوا من خلالها إثبات نظرياتهم، ومن أهم المفاهيم الأساسية التي جاءت بها هذه النظرية مفهوم الوظيفة، البناء، الأنساق، الأجزاء... إلخ .

بحيث تشكل هذه المفاهيم سلسلة متوازنة وحلقة وصل بين كل مفهوم وآخر وذلك راجع إلى قيام كل جزء أو نسق من هذه الأنساق الفرعية قيامه بوظيفة معينة ومحددة وممارسة الأدوار بطريقة متكاملة. في حين إذا إختل أي نسق عن أداء مهمته وإنجاز وظيفته بطريقة صحيحة إنهار البناء الوظيفي وكثرت النزاعات والتوترات داخله.

"من بين رواد هذه النظرية نجد سبنسر، تالكوت بارسونز، راد كليف براون، روبرت ميرتون. كما يضيف ميرتون شيئاً مهماً لهذه النظرية، ألا وهو الوظائف الظاهرة والكامنة، والبدائل الوظيفية والمعوقات الوظيفية"¹

تعطي هذه المقاربة تحليلاً جذرياً للعمل النقابي ووظائفه فلو حاولنا فهم فعل النقابي بحسب ماجاء به مرتون فالنقابة كظاهرة إجتماعية لها وظائف كأحد أنساق البناء الإجتماعي تعمل بآلية ودينامية وتشمل هذه الوظائف وظائف ظاهرة وأخرى كامنة، وبالنظر لطبيعة الفعل الاجتماعي، يمكننا وصف الأولى بالمهنية والثانية بالسياسية، وبذلك تتفرع النقابة إلى مجموع أنساق فرعية تتكاتف فيما بينها، لتمارس أدواراً ومهاماً متنوعة.

فباعتبار أن النقابة تمثل كيانياً بنائياً فهي تحاول ممارسة أدوارها المتعلقة بخدمة المجتمع الذي يعد هو الحجر الأساسي، وغالباً ما يتضح ذلك في الدفاع عن مصالح العمال من أجل تحقيق الإستقرار والتوازن داخل البناء، وهذا ما هو ظاهر للعيان، ومتعارف عليه، ومصريح به، لكن هناك خلفيات أخرى للنقابة والفعل النقابي تشكل الإمتداد السياسي لها، وهذا هو المخفي الذي يخلق جواً من التفاوضات أو المساندة والدعم للسلطة كوظائف غير مصرح بها. إذا أردنا تطبيق هذه النظرية في هذه الدراسة على ظاهرة الفعل النقابي لوجدنا أن المنظمة النقابية كبناء تسعى لتحقيق غايات وأهداف تخدم النسق الكلي

1- امينة كرابية، طبيعة الرابطة الاجتماعية في المجتمع الحضاري ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم العلوم الاجتماعية، جامعة وهران ، 2016-2017 ص 24-25.

"المجتمع" من خلال قيامها بوظائفها، تكون هذه الوظائف ظاهرة، كتحقيق مصالح العمال مثلا، وقد تكون كامنة كدعم السلطة، وهذا إن دل على شيء، فإنه يدل على أن النظرية البنائية الوظيفية قريبة كل القرب من موضوعنا، وتتماشى مع فرضيات ومفاهيم دراستنا.

على مستوى المنهج:

كما تعتبر دراسة الظواهر في البحوث الإجتماعية بالغة الأهمية، ويظهر جليا في تفسيرها وتحليلها للوقائع، وهذا من خلال إتباع خطوات البحث العلمي بطريقة مرتبة ومنظمة. وبإعتبار المنهج أحد المحددات الأساسية التي تتبني عليها كل دراسة، لأنه عبارة عن مسلك أو طريقة يحدد بها الباحث عمله بطريقة منظمة ومتسلسلة ومنظمة وفق أطر معرفية تبلور له التفكير المعرفي حول بحثه. ويمكن تعريف المنهج على أنه: "فن التنظيم الصحيح لسلسلة الأفكار العادية، إما من أجل الكشف عن الحقيقة، حين نكون بها جاهلين، أو من أجل البرهنة عليها للأخرين حين نكون بها عارفين"¹

ومن خلال دراستنا المتمثلة في الفعل النقابي بين المهني والسياسي، إعتدنا على المنهج الوصفي في جزئه المرتبط بدراسة الحالة، حيث أننا سنقوم بدراسة حالة نقابات المؤسسة الجامعية التي ندرس بها، ودراسة الحالة هنا تمثل المنهج الأنجع لدراستنا بحيث يساعدنا على وصف الفعل النقابي وتحليل الوظائف الظاهرة والكامنة التي يمارسها داخل

1-عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية السلطة المركزية، بن عكنون الجزائر، 2007، ص 103.

المنظمة، مع قدرة هذا المنهج على إبراز أهم المتغيرات التي يمكن لها أن تحدد لنا الأدوار الممارسة في هذه المنظمة.

من جهة أخرى سنستعين بالمنهج التاريخي لدراسة تاريخية الفعل النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت، ودراسة حيثيات نشوء هذه المنظمة النقابية في المؤسسة المدروسة، وتاريخانية الفعل النقابي كأحداث تقليدية ذات بعد سلطوي، فالمنهج التاريخي: "هو الطريق الذي يتبعه الباحث في تقصي معلوماته حول الأحداث والحقائق الماضية وفحصها ونقدها وتحليلها، والتأكد من صحتها وفي عرضها وترتيبها وتنظيمها وتفسيرها وإستخلاص التعميمات والنتائج منها"¹.

بالإضافة الى المنهج الإمبريقي الميداني والذي يمثل دراستنا الميدانية وذلك من خلال تحديد الفرضيات الدراسة ومحاولة التحقق منها والولوج الى إجراء المقابلة مع المبحوثين لكي تتشكل الصورة التحليلية التي تسمح لنا بفهم عقلاني وعلمي لكل الوقائع والأحداث المتعلقة بموضوع دراستنا.

على مستوى التقنيات المنهجية:

وبعدما وقفنا على طبيعة الدراسة وعلى منهجها المستخدم، لا بد من التعريف بتقنيات جمع المعطيات لتحقيق هذا المشروع العلمي، الذي يبحث عن وظيفة الفعل النقابي بين

1- علي معم عبد المؤمن، البحث في العلوم الاجتماعية الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات، ط1، دار الكتب الوطنية بنغازي ليبيا، 2008، ص 280.

المهني والسياسي. وقع إختيارنا على أداة المقابلة كأنسب وسيلة للدراسات الإمبريقية، التي تهدف إلى دراسة الحالة، ولأنها أكثر مصداقية، كون أن الحصول على المعلومة يكون مباشرة بدون وساطة، علما أنه تم تحديد دليل للمقابلة بناء على المؤشرات التي وضحناها أعلاه، وتماشيا مع المنهج المعتمد.

تعرف المقابلة بأنها أسلوب لفظي يتبعه الباحث للتواصل مع المبحوث قصد جلب معلومات وبيانات خاصة بالدراسة، كما لا تقتصر على الإجابات فقط وإنما على ملاحظة الإيماءات وتعابير الوجه أيضا. "فهي أداة منهجية تستخدم في البحوث الميدانية من أجل إثبات صحت الفرضيات أو العكس من خلال النتائج المتوصل إليها".¹

ولا يفوتنا أن نظيف أمرا بالغ الأهمية، وهو أن المقابلة تتماشى مع الملاحظة البسيطة، والتي تعد من أقدم الوسائل الضرورية في أي حقل من الحقول المعرفية، وبالخصوص في مجال البحث الإجتماعي الميداني، حيث رافقتنا هذه التقنية منذ بداية الدراسة، بدءا بالملاحظة الإستكشافية لنقابة (UGTA) المتواجدة في جامعة عين تموشنت، والوقوف على أهم النقاط الضرورية التي تخدم موضوعنا، من ناحية ملاحظة وظيفة الفعل النقابي من منظور الممارسات النقابية للمنخرطين من العمال، والتي تهدف الى تحقيق حاجات

1-المؤتمر الدولي العلمي الإفتراضي تحت عنوان: منهجية البحث العلمي و تقنيات إعداد المذكرات والاطروحات الجامعية ، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية و السياسية و الاقتصادية ،ألمانيا- برلين، 2021، ص 236.

وظيفية معلنة تسعى لتحسين أوضاعهم، أو غير وظيفية خفية تتعدى هذا الدور نحو إنتمائها ومشاركتها السياسية، هذا ماتحاول دراستنا ملاحظته والتقصي حوله.

إذ تعرف **الملاحظة البسيطة** بأنها عملية منهجية تطبيقية تتم بطريقة عفوية بدون تخطيط مسبق، يقوم بها الباحث من خلال الإنتباه والتدقيق في المشاهدة للتحري عن مختلف الجوانب التي يريد الوصول إليها، بأسلوب دقيق يتطلب الفحص الجيد للمبجوثين للحصول في الأخير على شبكة من المعلومات والبيانات، يستطيع من خلالها الباحث تشخيص الظاهرة محل الدراسة.

إعداد وسيلة للقياس:

تحتوي المقابلة على مجموعة من الأسئلة يتطلب من المبحوث الإجابة عليها من أجل خدمة أغراض البحث، قد تم صياغة أسئلة المقابلة على ضوء ما جاء في مؤشرات الدراسة، لتضم في الأخير 8 محاور موزعة على جزئين الجزء الأول خاص ببيانات الوظيفة الظاهرة، بينما الجزء الثاني خاص بالوظيفة الكامنة، للوصول الى معرفة ما إذ كان هناك إزدواجية لمهام الفعل النقابي بين ماهو مهني وماهو سياسي.

مجتمع البحث:

من المتعارف عليه أن مجتمع البحث هو المجتمع الذي تنحصر فيه عينة البحث الميداني حيث أجريت هذه الدراسة في المؤسسة التعليمية الجامعية وبالضبط في جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

تعتبر جامعة بلحاج بوشعيب واحدة من جامعات الغرب الجزائري، وهي تحمل اسم الفقيه والمجاهد بلحاج بوشعيب المدعو "سي أحمد". تقع في ولاية عين تموشنت بطريق المؤدي لولاية سيدي بالعباس، أنشئت بداية كمركز جامعي "بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 205/08 المؤرخ في 9 جويلية سنة 2008: المتضمن إنشاء مركز جامعي بعين تموشنت".¹ لتضم أربعة معاهد:

معهد العلوم.

معهد التكنولوجيا.

معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

معهد الآداب واللغات.

ليتم ترقيتها الى جامعة حسب المرسوم التنفيذي رقم 20-338 الصادر بالجريدة الرسمية تحت رقم 71 المتضمن إنشاء جامعة عين تموشنت.

تتشكل من أربع كليات:

كلية العلوم والتكنولوجيا: تضم قسم علوم المادة، قسم الرياضيات والإعلام الألي، قسم البيولوجيا، قسم الهندسة الميكانيكية، الري، الإلكتروتقني، الهندسة المدنية والأشغال العمومية، علوم الزراعة وعلوم التغذية، الإلكترونك والإتصالات السلكية واللاسلكية.

1- النظام الداخلي للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب، جوان، 2020، ص 4.

كلية الآداب و اللغات والعلوم الإجتماعية: تضم قسم اللغة والأدب العربي، قسم العلوم الإجتماعية، قسم الأدب واللغة الفرنسية، قسم الأدب واللغة الإنجليزية، قسم الأدب واللغة الإسبانية.

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: تضم قسم العلوم الإقتصادية، قسم العلوم تسيير، قسم العلوم المالية والمحاسبة.

كلية الحقوق: تضم قسم الحقوق فقط.

تضم حاليا 8" مخابر بحثية، و 403 أستاذا و 13000 طالبا¹ مسجلين من مختلف التخصصات. تتشكل الجامعة من أربع نيابات مديرية:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والإتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراف.
- أمانة العامة تتفرع منها مديريات التالية:
- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين.
- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة.

- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية.
 - المصالح المشتركة للجامعة
- مركز التعليم المكثف للغات
- مركز الطبع والسمعي البصري
- مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والإتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد
- البهو التكنولوجي
 - المكتبة المركزية.

توجد بالجامعة دار مقاولاتية تهدف لتكوين الطلبة على إنشاء وإبتكار مشاريع مؤسسات مصغرة، كما توجد كذلك فروع نقابية نشيطة تهدف لخدمة المنخرطين فيها، من موظفين وإداريين وأساتذة وأعاون. كنقابة **UGTA، SNAPAP، SNAPEST** حيث ركزنا في دراستنا هذه على نقابة الأسلاك المشتركة للاتحاد العام للعمال الجزائريين **"UGTA"** بالجامعة كمجتمع بحث الواقع مقرها في الشطر الأول من الجامعة والتي تم تنصيبها في 6-جوان سنة 2021 حسب تصريح أمين المكتب المحلي للنقابة فإن نقابة **(UGTA)** تضم أكبر عدد من المنخرطين من العمال داخل الجامعة ليلعب عددهم 114 منخرطا من أصل 241 موظفا أكثرهم إناث، من مهامها الدفاع عن حقوق العمال المهنية والإجتماعية.

العينة:

تم اختيار العينة بطريقة قصدية بما أننا اعتمدنا على تقنية المقابلة كأداة لجمع البيانات من خلال تحديد 10 عمال منخرطين في نقابة UGTA بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

الجدول(1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الجنس
20%	2	ذكر
80%	8	أنثى
100%	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين.

من خلال ما أفرزته نتائج الجدول الأول موضح أعلاه،الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، أن أكبر نسبة تمت مقابلتها، كانت من الإناث حيث قدرت بـ80%،مقارنة بالجنس الآخر خاص بالفئة الذكورية، والتي حصلت أقل نسبة وصلت إلى20%. وهذا بسبب أن أكبر نسبة من المنخرطين هي من الإناث.

الجدول (2): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الفئة العمرية
50%	5	33-28
50%	5	39-33
100%	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الثاني الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن أن نسبتين متساويتين وهذا ما يؤشر إلى نضج ووعي العمال منخرطين، بسبب التقدم في السن والخبرة المهنية

الجدول (3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار المطلق	الحالة الاجتماعية
40%	4	أعزب
60%	6	متزوج
100%	10	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين.

يتبين من خلال الجدول الثالث الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية، أن أغلبية العمال متزوجين بنسبة 60%، مقارنة بالفئة الثانية التي بلغت 40% وهذا مؤشر مهم يدل على أن اغليبتهم مستقرين إجتماعيا.

الجدول (4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية:

الرتبة المهنية	التكرار المطلق	النسبة المئوية
ملحق رئيسي للادارة	1	10%
تقني سامي في الاعلام الالي	2	20%
مهندسة معمارية	1	10%
متصرف إداري	1	10%
ملحق إدارة	1	10%
كاتب مديرية	1	10%
منشط جامعي	2	20%
تقني كاتب مديرية	1	10%

المجموع	10	%100
---------	----	------

المصدر: من إعداد الطالبتين

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الرابع الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة المهنية أن أكبر نسبة 20% كانت لرتبة تقني سامي في الإعلام الالي ومنتشط جامعي، في حين كل من رتب أخرى كانت بنسبة واحدة هي 10%. هذا ماؤشر على أن كل أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جيد وذو خبرة مهنية.

المجال الزمني:

ويقصد بالمجال الزمني هنا هو الوقت والفترة التي إستغرقتها الدراسة الحالية، لجمع أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات اللازمة حول الموضوع، حيث شرعنا في إنجاز هذه الدراسة منذ بداية السداسي الأول لسنة 2022-2023، وعليه تم تشاور مع الأستاذ المؤطر حول إختيار موضوع الدراسة كمرحلة أولى، ومن ثم قمنا بالتنقيب على أهم الأدبيات والقراءات العلمية التي تخدم موضوعنا والبحث عن المصادر والمراجع المتعلقة به كمرحلة ثانية.

وعليه بدأنا هذا العمل بدراسة إستطلاعية إذ تعتبر هذه المرحلة من الضرورات الحتمية التي يجب على أي باحث القيام بها، حيث ساعدتنا هذه الخطوة في صياغة سؤال الإشكالية، وفرضيات الدراسة. بدأنا هذه المرحلة معا بداية شهر نوفمبر 2022 قمنا فيها بمقابلة الأمين العام لنقابة الأسلاك المشتركة للإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة

عين تموشنت، وطرحنا عليه مجموعة من الأسئلة العفوية، حيث أفادنا بمختلف المعلومات اللازمة التي تخدم موضوعنا.

أما بالنسبة للدراسة الميدانية، وهي المرحلة الأساسية، فقد قمنا بإجراء المقابلات يومي 25-26 من شهر أبريل 2023، حيث قمنا بإجرائها جميعا في يومين نظرا للصعوبات التي صادفناها، بسبب عدم وجود أفراد العينة لإرتباطتهم العملية.

الفصل الثاني

الوظيفة الظاهرة للفعل

النقابي

تمهيد:

لقد حظي هذا الفصل بقيمة منهجية عالية وفقا لما توقفت عليه دراستنا حملا في طياته بؤادر الفكر السوسولوجي من خلال ملامسة الميداني على ضوء النظري أي دمجهما، وخلال دراستنا الميدانية حاولنا في هذا الفصل إستكمال محطتنا النظرية التي عرضنا فيها سابقا موضوع الدراسة وهدفها الذي يبحث عن وظيفة الفعل النقابي بين ماهو مهني وسياسي لنستكمل في هذا الفصل ما توصلنا فيه من معلومات إمبريقية خلصت بتحليل ما جاء في المحور الأول المتعلق بالوظيفة الظاهرة وعلاقتها بالفعل النقابي من إجابات للموظفين منخرطين في الفرع نقابي للأسلاك المشتركة للإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت.

لا يخفى علينا أن الوظيفة المهنية للفعل النقابي تكمن عندما يحقق هذا التنظيم الغرض من وجوده في إطار الوقوف بجانب الموظف من مختلف الجوانب، وهذا ما حول هذا الفصل تغطيته من خلال المؤشرات الخاصة به، لنصل في نهاية المطاف الى النتائج التي ستجيب عن إشكالية موضوعنا.

الوظيفة الظاهرة.

1: الإحتجاجات المطلوبة:

نقصد بالإحتجاجات هنا الوسيلة التعبيرية الجماعية التي يعبر بها العمال للمطالبة بتحسين ظروفهم المهنية، وبالتالي فهي الوجهة المقصودة من التظاهرات السلمية التقليدية والمؤطرة لتحقيق منفعة العمال النقابيين نحو دفاع عن مكاسبهم بشكل لايتعارض مع القوانين والنصوص المعمول بها.

تعد الإحتجاجات من بين ممارسات النشاط النقابي ذات الأسلوب السلمي من التظاهرات الكلاسيكية التقليدية والتي تكون بدرجة الأولى مؤطرة، وتسعى لتحقيق مصلحة الفاعلين من منخرطين نقابيين، كما أنها آلية من آليات الفعل النقابي، وقوة ضغط على السلطة تأتي في المرحلة الثانية بعد فشل مرحلة المفاوضات، يعبر من خلالها المنخرطون في النقابة عن المطالبة بتغيير أو تحسين وضعية ما بهدف الوصول لأغراض تخدم المصلحة المهنية للعامل، والى تحسين ظروفهم، بشرط أن تكون قانونية ومؤطرة بعيدا عن العنف، هدفها الأساسي الحصول على منفعة عامة للموظفين، وقد تصل الإحتجاجات الى مقاطعة العمل أو التوقف عنه، وصولا في بعض الأحيان الى الإضراب كحل أخير،"قالولوج إلى الإحتجاجات له دافع تغيير أوضاع العمال نحو الأفضل بأي طريقة

وباسم القانون¹ وبتالي يكون الإحتجاج من بين الطرق التي تلجأ إليها النقابة في حالة عدم قبول مطالبها.

يعد الفرع النقابي (UGTA) بجامعة عين تموشنت كذلك واحد من الفروع التي تسهر على خدمة منخرطيه من موظفين من مختلف المناصب بالجامعة وهذا حسب تصريح جميع المبحوثين الذين تحاورنا معهم أنها النقابة الوحيدة النشيطة التي تخدم مصلحة العامل في إطار القانون وهذا كان سبب رئيسي للإنخراط فيها، وهذه هي وظيفة الفعل النقابي بالأساس أنه وجد لتلبية حاجات منتسبيه الأمر الذي يدفعه إلى " تقوية مكانة النقابة وبنجاح النقابة يرتفع عدد المنتسبين إليها"²، أما فيما يخص الأسباب التي يمكن أن تدفعهم للإحتجاج فجاءت تصريحات المبحوثين متنوعة كل حسب وجهة نظره، حسب تصريح (ن.ق، أنثى، 39، تقني سامي في الإعلام الألي) " des fois الإدارة متملكش حك ولا des fois متلقيش أذان صاغية " وهذا يعني أن العمال يلجؤون إلى إحتجاج عندما يشعرون أن الإدارة تعمل في بعض الأحيان على خلق نوع من الحرمان من الحقوق لدى عامل، الأمر الذي يدفع الموظف للإنخراط في هذا التنظيم النقابي، حتى يكتسب القوة بعد الضعف، وهذا ماجاء في تصريحها "كاين لي يكون ضعيف يعاون روحه بالإنخراط شغل نقابة avocat يدافع عليك"، وبتالي نستنتج أن النقابة من منظور العمال هي السبيل الوحيد لتحصيل العامل للقوة الكافية لمواجهة ضغط الإدارة، وهذا ما

1- رحمي نسيمة، قلال مخلوف، مرجع سابق، ص61.

2- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسيوولوجيا الحركات العمالية، سنة الثانية ماستر علم الإجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الطارف، 2016-2017، ص15.

يحققه بإنخراطه وإنتمائه إليها، وهنا تظهر الوظيفة الإجتماعية للفعل النقابي حين يصبح الإلتناء لي النقابة يعزز من قوة منخرطيه ويبعث فيهم الثقة بالنفس، وهذا ما يراه "ميللر فروم" MILLER FRIM، حيث يعتبر أن النقابة تشبع الدافع الإجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الإلتناء كما أن الإشتراك في التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى هي إعطاء العامل المكانة الإجتماعية¹

كما يمكن أن يرتبط الإلتناء للنقابة بالظلم والتسلط الذي يشعر الموظف بنوع من "الحقرة"، الأمر الذي يدفعه للإحتجاج حسب تصريح (ب.ف، أنثى، 30، مهندسة معمارية) " généralement كي يظلمو الخداما نديرو إحتجاج "وبتالي يعتبر عامل الظلم والضغط من أبرز الأسباب التي يرونها دافعا قويا للإحتجاج وفي نفس السياق جاء في تصريح (ر.ف، أنثى، 37، تقني كاتب مديرية) " نعم نقوم بالإحتجاج كي تكون الحقرة ولا يضغطو علينا"علما أن ممارسة العمل النقابي يكون بتجسيد الديمقراطية وتحقيق المساواة، مما يحقق الإستقرار في المنظمة وهذا ما عبر عنه "ألان توران ALAIN TOURAINE النقابة منظمة للدفاع والهجوم الإقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل"²وفي هذا الإطار يصبح بإمكان العامل الإحتجاج

1- وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الإضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية الآداب و اللغات والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أم البواقي ، 2011-2012 ، ص 27.

2- بن حليمة عمر عبد العزيز، الفعل الإحتجاجي وتفعيل أليات الحراك السوسيومهنّي - قراءة في انتاجات العمل النقابي المستقل، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، المجلد3، العدد5، جانفي، جامعة البليدة2، ص 261.

من خلال هذا التنظيم، والتعبير عن رفضه الظلم بكل حرية ودون قيود، فقد أصبح الإحتجاج تعبيراً عن وجود ضغوطات وإختلالات في بيئة العمل، حيث تقيده وتخلق له نوعاً من التباطؤ في العمل.

من جهة أخرى نجد عامل الأجر يلعب دوراً محورياً منذ ظهور النقابات العمالية لأول مرة، حيث كانت تسعى لتحسين الدافع الإقتصادي، أي المطالبة برفع الأجور والسعي لتحسين ظروف العامل الإقتصادية، قبل أن تتطور صراعات العمل لتمس حاجات وأغراض أخرى، وعليه "فالمهمة الرئيسية أو المطلب الأول للنقابة كان رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب DUNLOP النقابة العمالية منظمة تسعى الى رفع الأجر الى أقصى حد ممكن"¹، وهذا ما لمسناه في إجابة المبحوثة (ب.ص، أنثى، 28، متصرف إداري) "كي يكون مشكل في ظروف العمل غير ملائمة ولا على الأجر" وبتالي نستنتج أنه مهما كثرت الإحتجاجات وتعددت لا يزال عامل الأجر، يلعب دوراً كبيراً فيما يخص تحقيق المطلب الإقتصادي.

غير أن أحد المنخرطين عبر على أن الإحتجاج لا يصل الى أي نتيجة وبتالي لا بد من تفعيل عملية الحوار وآليات التشاور التي لها دور إيجابي، على عكس الإحتجاج الذي يزيد من حدة الأمر ولا يخرج بأي نتيجة، وهذا ما جاء في تصريحه (س.ب، ذكر، 39، كاتب مديرية) "le maximum نعالجوا الأمر عن طريق التحاور، التشاور، الإجتاعات،

1- بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الإقتصادية والإجتماعية، مجلة دراسات إقتصادية، العدد 38 أوت، جامعة الجلفة، 2019، ص 256.

حنا عدنا في مبدأ تاينا الإحتجاج ميوصلش لحل par contre لا من ناحية الفرع النقابي ولا من ناحية المسؤول" الأمر الذي يجعل من الحوار آلية تبادل المعلومات بنوع من التفاوض والتشاور في إطار تنظيم العلاقات المهنية، وفي نفس السياق من خلال تقليص وتسوية النزاعات الجماعية داخل العمل، ومن هنا نخرج بتأويل علمي أن الوقفات الإحتجاجية تظهر كميكنزم أساسي تلجأ إليه النقابة إذا ما لم تتجح الآليات الأخرى كالحوار، والتفاوض.

2: تقديم عرائض مطلبية:

هي عبارة عن ورقة مكتوبة تتضمن مجموعة من البنود المطلبية موجهة للجهات والسلطات المعنية، تتناول جملة من الأهداف المسطرة لتحسين ظروف العمال.

كيفما كان الحال، يمكن تعريف العريضة عامة "على أنها طلب أو تظلم أو مقترح فردي أو جماعي مكتوب أو مرقم موجه الى السلطات العمومية والهيآت الدستورية بهدف تدخلها لإتخاذ القرار أو أي إجراء بشأن موضوع معروض عليها"¹، وعليه فإن تقديم عريضة مطلبية، هو واحد من المكنيزمات التي تعمل بها النقابات، لتحسين وضعية المنخرطين، تحتوي جملة من المطالب يتبناها مجموعة من الأشخاص، وترفع الى الجهة الوصية، إما بتوقيع الطلب والمصاقة عليه أو رفضه.

<https://cerss.org/archives/2987> -1

العرائض ماهي إلا وسيلة كغيرها من الوسائل تتخذها النقابة للوصول لأهدافها النضالية، فالفعل النقابي يتجسد عندما تحقق النقابة أهدافها المطلوبة أي كل مايتعلق بتغيير أوضاع العمال المادية والمعنوية وترقية حياتهم المهنية نحو الأفضل، بمختلف الأساليب المشروعة والقانونية، وعليه جاءت تصريحات المنخرطين حول كيف تعمل آلية تقديمكم لعرائض مطلوبة الوصول لأهداف المنظمة النقابية، متوافقة حول دور النقابة في مساندة العمال، فحسب تصريح (س.ب، ذكر، 39، كاتب مديرية) "تعمل النقابة من خلال هذه العرائض لتحسين الوضع والجو المهني داخل المؤسسة" وكذلك حسب تصريح (ب.ف، أنثى، 30، مهندسة معمارية) "من خلال مساعدتنا في حياتنا المهنية"، وهذا ما يجسد الوظيفة الظاهرة للنقابة، بحيث يكون هدفها الوقوف على خدمة أعضائها، كما جاء في تصريح (غ، ز، ذكر، 31، تقني سامي في الأعلام الالي)،"ممكن على حساب المطالب قادر كلشي قادر نسبة منهم" أي أن نوعية المطالب هي التي تحدد ما إذا كانت تصل لتحقيق أهداف المنظمة النقابية أو لا.

وهذا شيء طبيعي لأنه لايمكن لأي منظمة أن تتجح في دورها مالم تحقق أغراض منتسبها تماشيا مع المستجدات والمتغيرات التي تحدث داخل بيئة العمل وبالتالي قد تصل العرائض المطلوبة لتلبية حاجات الموظفين أو على الأقل نسبة منهم. كما جاء في تصريح (ب.س، أنثى، 28، ملحق رئيسي للإدارة) "نعم تعمل من خلال تقديم طلب خطي"، ومنه نخرج بتأويل علمي، مفاده أن آلية تقديم العرائض المطلوبة هي أيض

تلبى مصلحة الفاعلين النقابيين من العمال عندما تصل وتتوافق مع أهداف المنظمة النقابية.

3: نشر الوعي المطبلي لدى العمال:

لا يتم تفعيل الفعل النقابي لدى العمال إلا من خلال تجنيدهم حول تلك الفكرة الجماعية المشتركة، لبلوغ هدف ما، والتي عند إدراكها تتحول إلى وعي مطبلي، الغرض منه تدعيم هذا الفعل ليصبح أكثر قوة، من خلال تعزيز وتقوية هذا الوعي بين العمال. ومن ثم تصبح عملية توعية العمال بظروفهم وبحقوقهم وواجباتهم داخل التنظيم من صميم الوظيفة الظاهرة للفعل النقابي.

يشير مفهوم الوعي بصفة عامة إلى اليقظة والحدس القائم على الإنتباه والدراسة والإلمام بكل جوانب الحياة، أي أنه مجموعة من المواقف والأحاسيس والأفكار والمفاهيم والتي عند إستيعابها وإدراكها تصبح وعياً، وبالتالي هو " المعرفة والإدراك والتنبه والفهم للنفس والعالم الخارجي وللإنتماء الإجتماعي، الناتج عن تأمل للعالم الموضوعي والعمل والفعل الإجتماعي بكل أوجهه. ويؤدي الوعي إلى إتخاذ مواقف فردية وجماعية عملية، أي أن الوعي مرتبط بالسلوك"¹.

ومنه يمكن قول أن الوعي المطبلي ما هو إلا نوع من أنواع الوعي حين يصبح الغرض منه إبتغاء حصول على مطالب تخدم الفرد، كما نجد هذا الوعي بكثرة لدى التكتلات

1- عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ج7، بيروت، 1994، ص295-296.

النقابية، بل إنه سابق عن النقابة، فقبل بداية أي تنظيم نقابي يكون الوعي حاضرا كقوة تحرك الفعل النقابي، وتجعل المنظمة النقابية تبذل الجهود اللازمة لإنجاز مهامها.

ومنه نلاحظ تلك الجهود المبذولة قديما أنها ركزت بالأساس على تحرير العامل من الطغيان والإستغلال، لنصل في نهاية الأمر إلى تشكل هذا الوعي المناهض للإستغلال والتعسف، تكهيدا لبداية نشر وعي مطربي، ليظفر العامل بتحسين وضعيته، في شتى النواحي، الأمر الذي أدى الى ولادة هذه التنظيمات النقابية كأطراف مشاركة، غرضها دعم وجلب حقوق العامل والموظف، وتجسيد مبدأ العدالة الإجتماعية بين طرفين (العامل، صاحب العمل).

ومن هنا يمكن حصر هذا الوعي بجانب الآليات التوعوية التي يتبناها هذا التنظيم لتعزيز وتقوية أهدافه بين أفراد الطبقة العاملة، وهذا مالمسناه في إجابات المبحوثين فحسب تصريح (ب.ص، أنثى، 28، متصرف إيداري) " يكون هناك وعي بلاك كي نتعرض لمشكل problème هنا هذا المشكل هو لي يخليني نخرط في هذي النقابة كي نكون وحدي منقدرش نجيب حقي بصح كي نكون منخرطا في نقابة هي لي تحميني ، هي لي تجبيلي حقي، بصح كي تكوني وحدك قاع تهديري مكانش لي يسمعلك، مكانش لي يدير بالرأي تاعك، كي تكوني داخله في نقابة الرئيس يخاف، وبتالي نشوف بلي هذا الوعي يتعزز مين النقابة تجيب حق الموظفين" ومن هنا يتبين أن عملية نشر هذا الوعي تكون من خلال تعرض العامل لمشاكل تعرقل سير عمله، فيتشكل له ذلك الوعي بالبحث عن حلول لحل هذا المشكل بالمطالبة بحقوقه، وهذه هي وظيفة الفعل النقابي، أنه يكون

تلك الفكرة المطلوبة لدى العامل لتجعله يدرك أهمية هذا التنظيم في تلبية حاجياته المهنية، وبالتالي يتعزز ويتقوى هذا الوعي عند شعور العامل بمدى تحقيق حقوقه على أرض الواقع، ومنه يمكن القول أن الوعي النقابي يؤدي إلى إستقرار العامل في عمله لأنه مدرك تماما أنه تحت رعاية وحماية النقابة الأمر الذي يؤدي إلى فعالية ونشاط أدائه الوظيفي.

كما نجد كذلك، أن هذا الوعي يكون عندما تعمل النقابة بوضع ندوات وجمعيات تهدف من خلالها بتوعية العمال بأهمية الإنخراط في التنظيمات النقابية لما تحققه من مساعي وجهود، الأمر الذي يجعل من النقابة أداة نضال ضد الإستغلال، وهذا حسب تصريح (ب.ف، أنثى، 30، مهندسة معمارية) "نشوف بلي كاين وعي من يكون هناك حوار بين النقابة ومنخرطين ومنه يتم تعزيز هذا الوعي من خلال الجمعيات العامة لي يديرهم يفهمونا وجباتنا وحقوقنا" ومنه يتبين لنا من خلال هذا أن الفرع النقابي بجامعة عين تموشنت يقوم بتوعية منخرطيه من خلال الحوارات والجمعيات العامة التي يعقدها والتي من خلالها يتم نشر هذا الوعي بينهم.

وعليه "يعتبر الوعي النقابي أهم وأنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة"¹ كما جاء في تصريح (ب.س، أنثى، 28، ملحق رئيسي للإدارة) "الوعي يظهر مين يعرف العامل بلي عنده

1- مهملي بن علي، البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، جامعة غليزان، 2022، ص 1677.

حماية من جهة النقابة، زعما ندي حقي، كايين ناس من مورايا تجبيلي حقي، ومنه يتعزز هذا الوعي كي تكون عندك علاقة مع النقابة، كايين ديك relation باش تعرفي شكاين شمكاينش هذي هيا"، إذا ما لاحظناه على أغلبية المبحوثين، أن الهدف الأساسي من إنخراط العامل في هذا التنظيم هو الحماية التي تعطيها له النقابة والحقوق التي تجلبها له، وبالمقابل لا يريد أي شيء آخر. هذا هو الوعي المطلي بالنسبة لهم، ومن هنا تكمن أهمية العمل النقابي من خلال:

- . "تكوين الحس لدى العامل والقدرة على إستشعار الخطر مما ينمي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.
- . دمج المورد البشري في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.
- . تحقيق التنمية المستدامة.
- . الحد من الخسائر الإقتصادية والإجتماعية المترتبة عن جشع أرباب العمل.
- . تهذيب المفاهيم التي إعتاد عليها العمال بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها هياكل شكلية لا تنفع وإنما كيان يتم بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة وتحقيق مصالحها".¹

1- صاحبي هدى، دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الأتجماع تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، 2018-2019.

كما أن هناك من صرح بأن الوعي يكون عندما يتعرف العامل على حقوقه وواجباته، كتصريح (س.ب، نكر، 39، كاتب مديرية) "في حالة ما إذا العامل يكون يعرف الواجبات المهنية والحقوق تاعه le fait لي يعرف دو زوج سما يكون عنده وعي" وكتأويل لهذا الطرح ومن خلال ملاحظتنا، استنتجنا أن الموظفين في المؤسسة الجامعية وبعيهم المطلي يكون عندما تكون المهمة الأساسية الأولى للفعل النقابي والمباشرة هي العمل على تغيير أوضاع العامل المهنية نحو الأفضل في المؤسسة، وبالتالي للنقابة دور كبير في تعزيز وتنمية هذا الوعي من خلال برامج التوعية التي تعمل بالنهوض بالعامل لفهم وإدراك مصالحه.

ومنه نخرج بتأويل سوسيلوجي أن النقابة هي منظمة تهدف لنشر الوعي النقابي المطلي من خلال التعريف بالمكتسبات المهنية للموظفين أولاً، ومن خلال الدفاع عن المطالب المادية والمعنوية ثانياً، ممارسة بذلك كل الأدوات والأساليب القانونية التي تسمح بتحقيق هذه الجهود.

4. مناقشة مشاريع القوانين المهنية:

نقصد بها مشاركة ومناقشة العمال النقابيين لوضع القوانين المهنية التي تخصهم والتي تقرها الحكومة بغرض تنظيم علاقة العمل داخل المؤسسة، وتقرير ما إذا كانت تتماشى مع أهداف النقابة والعمال، ومن ثم دعمها، أو تتعارض معها ومن ثم العمل على تصحيحها وتصويبها.

وعليه هي كل القواعد والمشاركات المهنية التي تخص العمال من إتفاقيات وبنود، والتي يمكن ان تكون ملخصة في قانون العمل، وتكون كحجر الأساس لكل مؤسسة، أي يجب على كل عامل الإرتباط والتعهد بها، "تختلف كل مؤسسة مهنية عن الأخرى بالقواعد والقوانين التي تضعها، وذلك حسب طبيعة كل مؤسسة مهنية على حدة، وحسب نوع العمل الذي يُقام بها تتمثل القواعد والقوانين المهنية بحفظ الأسرار المهنية، والالتزام بساعات العمل المهني، القيام بالعمل المعتمد بالمؤسسة سواء عمل مهني فردي أو عمل مهني جماعي" ¹

ومنه تصبح مناقشة مشاريع القوانين المهنية هي كل تدخلات نقابيين التي تتم بالحوار ومناقشة على هذه المشاريع التي تشرعها الحكومة، والتي تسعى لتنظيم علاقات العمل بالأساس إما بالمصادقة عليها، أو تعديلها دون التمرد على السلطة، ملتزمة بإحترام القوانين والنصوص الدستورية المعمول بها، في إطار ممارسة العمل النقابي، وبالتالي يجب أن تخدم هذه المشاركات الطرفين، لأنها ستعود بالنفع على النشاط النقابي بصفة عامة، وعلى العامل بصفة خاصة، وعليه يجب ألا تكون صياغة هذه القوانين حكرا على الحكومة وحدها، كون أن النقابة طرف وشريك إجتماعي فعال، لا يمكن الإستغناء عنها.

جاءت تصريحات المبحوثين الذين تحاورنا معهم كل حسب وجهة نظره، (ب.س، أنثى، 28، ملحق رئيسي للإدارة) "حنا نتبعو النظام الداخلي للمؤسسة، أما القوانين تأتي من الوزارة " نفهم من خلال هذا الطرح أن الموظفين يتبعون النظام الداخلي للمؤسسة

الجامعية وهذا شئ طبيعي فالموظف هو مكلف بأن يقوم بواجباته المهنية داخل بيئة عمله وأن يحترمها، كما يدل هذا الأمر على أنهم لا يشركون في مناقشة القوانين الصادرة من الحكومة، وعليه النظام الداخلي لأي مؤسسة يعتبر مصدر تشريع داخلي "مهنيًا هو من مصادر قانون العمل، ويتولى صاحب العمل، إعداده دون مشاركة العمال، على أن لا يمس بحقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملاً".¹ كما جاء في تصريح (ن.ق، أنثى، 39، تقني سامي في الإعلام الألي) "عمرنا ما شركنا في هذه القوانين"

وعليه يشير هذا الطرح الى عدم تدخل العمال المنخرطين في النقابة لمناقشة مثل هذه القوانين المهنية الى حد الآن، وهناك من صرح أن مناقشات تكون من خلال الجمعيات حسب تصريح (ن.م، أنثى، 33، منشط جامعي) "من خلال الجمعيات العامة، نديروا بيان مع المدير ونخرجوا محضر إجتماع، وعليه تحقق المصالح المهنية" وكذلك حسب تصريح (ب.ص، أنثى، 28، متصرف إداري) "قدرا بالطلبات، قدرا نديرو جمعيات عامة باش نوعو الموظف، قدرا بالبيانات نتلقهم في لي site، نعم تحقق المصالح المهنية"، كل هذه الإجابات كانت عند أغلبية المبحوثين أن المناقشات تكون عن طريق إجتماع أو الملتقيات والندوات، مثل ماجاء في تصريح (ب ب، أنثى، 38، ملحق إدارة) "من خلال استفتاءات (نعم.لا)، جمعيات، الحوار، التصويت، وعيله تحقق هذه المشاركات المصالح

1- معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بجاية، 2015-2016، ص19.

المهنية بصح ماشي 100% " ومنه نخرج بتفسير أن هذه المناقشات تخدم مصالحهم المهنية حسب ماتم ملاحظته على عينة الدراسة أن كل ماتقوم به النقابة يكون في مصلحتهم، كما لاحظنا أنهم يدعمونها في كافة القرارات التي تصب في خدمتهم.

خلاصة:

وختاما لما تم عرضه في هذا الفصل يمكن أن نقول بأن الوظيفة المهنية الظاهرة للفعل النقابي تكمن وتتجسد على أرض الواقع عندما يقوم هذا التنظيم بتلبية حاجات منخرطيه متخذا بذلك كل الآليات والأساليب السلمية من احتجاجات وعرائض مطلبية وأهم من ذلك نشر الوعي المطلبي لتعزيز وتقوية أفرادها وبمشاركاتها لهم في مناقشة القوانين المهنية في إطار مصلحة الموظف.

الفصل الثالث

الوظيفة الكامنة للفعل

النقابي

تمهيد:

سنعرج في هذا الفصل على الوظيفة السياسية للفعل النقابي كوظيفة غير معترف بها، ولا مصرح بها، فمن خلال دراستنا المتمثلة في الفعل النقابي بين المهني والسياسي سعينا جاهدين للبحث في حيثيات هذه الأخيرة، واستنادا على الدراسة الإمبريقية ووفق الإجراءات المنهجية المستعملة حاولنا تحليل إجابات المبحوثين، ممثلين في العمال المنخرطين في نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت وبالتالي تفسير الإدلاءات وفق الأسئلة المطروحة، وتدعيم ذلك بمنطلقات نظرية.

الوظيفة الكامنة

1: دعم ومساندة السلطة، تعد المساندة و الدعم تلك التبعية التي تخولها النقابة للسلطة من خلال دعمها لقرارات الدولة والمشاركة فيها لتكون هناك تعبئة سياسية فهي بذلك تعطي قوة وركيزة أساسية أو بالأحرى قاعدة تستند إليها السلطة من أجل ضمان الإستقرار في السلم الاجتماعي، فالعمل النقابي مرهون بأجندات السلطة، والمساندة تتجلى في شكل مساعدة تسهم فيها النقابة إثبات مكانة السلطة، وبإعتبار الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الفرع النقابي الوحيد الذي يحظى بثقة السلطة، فهو تنظيم نقابي يضم العديد من العمال الذين يمثلون لدعم السلطة، ويقفون مع قراراتها وهذا ما هو المتفق عليه من قبل بعض المبحوثين.

كانت إجابات المبحوثين تجور حول هذه المعاني، إما بتصريح مباشر أو غير مباشر، حول رأيهم في النقابات التي تدعم السلطة وتساندها، وهل هذا الدعم يحقق مسعى العمل النقابي؟ فنجد تصريح المبحوث (س. ب، ذكر، 39، كاتب مديرية) "هذا شئ طبيعي مألومش يكون فجوة كبيرة بين السلطة والنقابة، لأن النقابة ماهي إلا إمتداد perseku علاه رانا في مصطلح واحد في إمتداد واحد في إطار واحد يكون تكامل من أجل تحقيق الهدف المنشود، نعم يحقق مسعى العمل النقابي " وهذا يفسر طبيعة العلاقات التي نراها بين النقابة والسلطة من إنسجام وإستقرار وتوازن بين إجراءات السلطة والعمال النقابيين، بطبيعة الحال.

وهذا يفسر لنا أهمية التعاون والشراكة التي يعتقد النقابيون انها ينبغي أن تكون موجودة بين النقابة والسلطة، فباعتبار العمال يمثلون هذا التنظيم، لهم حقوق يسعون إلى المطالبة بها، لذا يجب أن يكون هناك تلاحم بين النقابة والسلطة، لتعزيز التضامن مع السلطة الحاكمة من أجل تحقيق هدف العمل النقابي، بحيث تكون هناك ممارسة السلطة العملية تقوم بالتفاوض مع هذا التنظيم النقابي عن طريق مسانبتها في مواقف وقرارات معينة، أي يكون هناك نوع من "الدعم السياسي المتبادل بين رأس السلطة و المركزية النقابية"¹. وكذلك حسب ماجاء في تصريح المبحوث (غ. ز، ذكر، 31، تقني سامي في الإعلام الآلي) "موافق، يكون تعاون، يحقق مسعى العمل النقابي"، وهذا يقتضي على النقابة

1- محمد حسن بن مالك ،عبد المجيد بن نعيمة، إشكالية العمل النقابي في ظل الإنفتاح السياسي بالجزائر، مجلة القانون والمجتمع ، العدد 1 ،المجلد 9 ، جامعة وهران2 ، 2021، ص193.

إحترام قرارات الحكومة، وعدم تنفيذها ورفضها، لأن ذلك يعيق تحقيق هدفها وغايتها، فيكون التعاون المشترك بين الفعل السلطوي والنقابي. وبالتالي فإن "السلطة تعمل بالتنسيق مع النقابة من أجل دعم إختياراتها السياسية والإقتصادية والإجتماعية مقابل تلبية مطالب النقابة"¹.

بينما وجدنا أن أغلبية المبحوثين أنهم ضد النقابات التي تدعم السلطة وخاصة عندما تهيمن السلطة على النقابة. "فإتخاذ القرارات يعود دائماً إلى الدولة أو السلطة التي تمثلها هذا يلزم النقابات الإنصياع لها، مما يفرض تبعيتها للدولة، وهذا ماجاء في تصريح المبحوثة (ب.س، أنثى، 28، ملحق رئيسي للإدارة) "أنا نعرف بلي النقابة تكون ضد السلطة، يعني مدرنا والو كي تكون تخدم المسؤول وما تجيش مع الموظف أي حنا علاه نضمينا، لا يحقق مسعى العمل النقابي"، وهذا يفسر أن العمال منخرطين في النقابة في بعض الأحيان يرون أن هذا الدعم والمساندة يسمح للسلطة بإثبات وجودها على حساب وجود النقابة، فهي من خلاله تثبت قوتها ووجودها وتخدم غاية المسؤول ويكون الموظف كمستغل لا تحقق غايته ومصالحته كمنخرط في النقابة.

"والمادة السابعة من قانون 14-90 تنص على حق التنظيم النقابي في وضع قانونه الأساسي، ونظامه الداخلي بكل حرية وإستقلالية"². أي إستقلالها التام عن السلطة العامة.

1- مرجع سابق، طيبي غماري ، محاضرات في سوسيولوجية الحركات العمالية.

2-بغدادى إيمان ،العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية ،مجلة الصدى لدراسات القانونية والسياسية العدد الثالث ،جامعة منتوري قسنطينة ،جوان 2020، ص68.

وكذلك حسب تصريح المبحوثة (ب. ص، أنثى، 28، متصرف) "أنا مرانيش معاها هنا راني نحس بلي كاين نوع من الإزدواجية، كفاش نتي تكوني مع الموظف سما هنا متكونش كاين شفافية هنا نظن ميجيبولكش حقك قادر تم يدور عليك، لا يحقق مسعى العمل النقابي" وأيضا في إجابة المبحوثة " (ي.ر، أنثى، 36، منشط جامعي) "أنا ضد نقابات لي تساند السلطة أنا مع حقوق العامل، لا أساند السلطة، لا يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي"، وهكذا كانت إجابات معظم المبحوثين وهنا نخرج بتأويل علمي أن هذا الدعم للسلطة يحدد النقابة عن دورها المتمثل في حماية الموظف.

2. دعم تيارات سياسية معارضة:

هي تلك الإعانة التي توليها النقابة لتيارات سياسية أخرى من خلال الوقوف بجانبها ودعمها ويكون هدف مساندة هذا التيار يخدم مصلحة العمال المنخرطين في نقابة العامة بحيث تشمل فئة الأحزاب والحركات السياسية، تمثل هذه التيارات حركات سياسية ينتهجها جماعة من الأفراد أو مجموعات تتبنى فكرة أو إتجاه واحد ويكون هدفها تغيير النظام القائم وإستبداله بنظام يحمل أفكار جديدة عن طريق المعارضة السياسية. ومن ثم فقد تلجأ النقابة إلى مثل هذه الأساليب، أي أنها تدعم تيارات أخرى حتى وإن كانت هذه التيارات معارضة لأحكام الحكومة الديمقراطية، لكن تجدها تخدم مصالحها، وتشارك معها في بعض النقاط التي تكون سطرتهأ كأهداف من قبل، فتنتمي إلى تلك النخبة

المعارضة يعني أن العمال يمكن أن يتخذوا موقفا سياسيا، وبالتالي فإن "المعارضة تعبر عن القوى الغير المساندة للحكومة والتي تقف موقف الضد أو الراض" ¹.

فحسب تصريح المبحوثة (ب.ب، أنثى، 38، ملحق إدارة) "نقوم بدعمها"، وهذا يبين أن العمال في بعض الأحيان يقفون مع هيئات أخرى تكون معارضة للسلطة، تدعمها خاصة إذا كان لهم نفس الأهداف، كما جاء في إجابة المبحوث (غ.ز، ذكر، 31، تقني سامي في الإعلام الآلي) "على حساب الوضع، على حساب المشكل"، تفسر هذه الأخيرة أن العمال المنخرطين في النقابة قد يؤيدون تلك الفئة المعارضة في الأوضاع التي تخدم مصلحتهم خاصة في خلق نظم جديدة تساهم في الرقي والتطور، تصريح المبحوث (ب.ب.س، ذكر، 39، كاتب مديرية) "معارضة بناءة، خلق نظم جديدة، ليس معارضة هدامة التي تعارض من أجل التعارض، المعارضة من أجل تشارك أفكار من المؤيدين في الوقوف في صف واحد، خاصة في الرهانات الأخيرة في الحزب الواحد يؤدي إلى الرقي إلى التطور".

في حين أن أغلبية العمال المنخرطين في النقابة صرحوا بعدم دعمهم لتيارات سياسية المعارضة. وهذا ما جاء في تصريح كل من المبحوثة (ن.م، أنثى، 33، منشط جامعي) والمبحوثة (ب.ص، أنثى، 28، متصرف إداري) "لا نقوم بدعم تيارات سياسية معارضة"، وهذا يدل على عدم وجود أي علاقة مع التيارات المعارضة، "فحسب المادة 12 من

1- حافظ علوان حمادي الدليمي، المعارضة السياسية دراسة تحليلية لشروطها ووظائفها، كلية صدر العراق، 2018، ص 167.

القانون 02-23 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي "يمنع على المنظمات النقابية الإرتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية..."¹. وهذا ماجاء أيضا في "المادة 13 يجب على الأعضاء المؤسسين أو القيايين في المنظمات النقابية الإلتزام بالحياد والإمتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية"².

وبالتالي فإن التشريع القانوني يرفض تماما إزدواجية العمل النقابي مع السياسي. فقد صرحت المبحوثة (ب.ص، أنثى، 28 متصرف) "نقابتنا تدعم غي الموظف حنا مندعموش نورمالمون هاد التيارات منديروش حنا حملة إنتخابية باش ندعمو حزب ولا ننتامو إلى أي حزب حنا المطالب تا عنا باش متكونش الحقرة وتحقيق المساواة لا للحقرة"، وهذا يدل على أن هناك من العمال من ليسوا بعلاقة مع أحزاب، ولا ينتمون إليها وإنما يهمنه المطالبة بالمساواة والعدل "وهذا ما جاء في الجريدة الرسمية في ظل حماية الحرية النقابية من المادة 7 يتعين على المستخدم التعامل بالمساواة مع المنظمات النقابية للعمال"³، وفي نفس السياق جاء تصريح المبحوثة (ن.ق، أنثى، 39، تقني سامي في الإعلام الآلي) "نقابتنا لا تدعم تيارات سياسية معارضة، نقابتنا تجي معا الموظف" وهذا يفسر أن الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين غايته الموظف.

¹ - القانون 02-23 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، المؤرخ في 12 شوال عام 1444 هـ الموافق ل 2 مايو 2023.

² - المرجع نفسه.

³ - المرجع نفسه.

3. معارضة المواقف السياسية للسلطة:

هي وسيلة تعبر عن مخالفة والرفض ضد ممارسات الحكومة في ظل الأحكام التي تصدرها والقوانين التي تتبناها سواء كانت داخلية أم خارجية، وهي آلية تستعملها النقابة أو بالأحرى العمال المنخرطين في النقابة لرفض ذلك الوضع السياسي للسلطة وكتعبير عن عدم الرضا ضد قراراتها والذي قد يعيق مسعى العمل النقابي ومن الممكن أن تصل هذه الخلافات إلى صراع، وهذا ماسعينا إلى معرفته من خلال السؤال التالي كيف تجد النقابة المواقف السياسية التي تتبناها السلطة؟ ومتى تعارضون هذه المواقف؟ وكانت تصريحات المبحوثين كالتالي، ترى المبحوثة (ب.ب، أنثى، 38، ملحق إدارة) "كي موقف ميخدمش مصالحنا نعارض"، وهذا يحيلنا إلى أن العمال المنخرطين في النقابة لهم مصالح يسعون لتحقيقها.

لكن في بعض الأحيان تتضارب مواقف السلطة مع أهداف النقابي مما ينجر عنه وجود صراع ونزاعات وهذه المعارضة أحيانا تكون كرد فعل ضد قرارات السلطة، فنجد المبحوث (س.أ، ذكر، 39، كاتب مديرية) "لا يوجد دخل، لا نخص أشخاص سياسيين ولا أحزاب سياسية، لا يوجد دخل هدفنا الموظف، أمر سياسي منهتموش بيه"، وهذا يشير أن بعض المنخرطين في نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين يفصلون بين العمل النقابي والعمل السياسي، و"هذا ما تؤكدته المادة 15 من القانون 02-23 من الفصل الثاني إستقلالية المنظمات النقابية، يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الإقتصادية الداخلية للمنظمات النقابية أحكاما تنص على الإستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي

مجموعة ضغط ، وعلى الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي بإستثناء المجالات الاقتصادية والاجتماعية"¹.

لكن كانت إجابات أغلبية المبحوثين تصب في نقطة واحدة وهي على "حساب الموقف" خاصة إذا كان الموقف لا يخدم مصلحة العامل فيقوم العامل بالمعارضة والعكس صحيح وهذا ماجاء في تصريح كل من المبحوثة(ب.س، أنثى، 28 ،ملحق رئيسي للإدارة) "على حساب الموقف" وأيضا تصريح المبحوثة"ن.م ،أنثى، 27،كاتب مديرية)"على حساب الموقف" ،لكن هناك من يعتقد أن السلطة لايهمها العامل وإنما المواقف التي تتبناها تخدمها هي فقط وهذا حسب ماجاء في إجابة المبحوثة (ب. ص، أنثى، 28، متصرف)"defois على حساب الموقف كفاش، خاصة إذا كان الموقف يكون ليهم ميكونش يدعم الجميع بلاك يخص غي هوما كفتة معينة، خاطرش سياسية تاينا دير صوالح لتساعدهم هوما مشي الموظف، حاجة لمتعجبكش biensur، نعارضها، نعم" وهذا يدل على أن العمال المنخرطين في النقابة وفي ظل تفسيرهم لمواقف السلطة بأنها تخدم مصلحتها وتساعدنا هي فقط بعيدا عن الموظف.

4. معارضة المواقف السياسية للمعارضة:

هي تعبير عن عدم القبول والرفض تجاه تيارات سياسية أخرى تكون معارضة للسلطة فهذه الأساليب التي تنتهجها النقابة تكون في إطار دعم مباشر أو غير مباشر للسلطة

¹- المرجع السابق، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

وبالتالي يكون هناك نوع من التعسف ضد التيارات المعارضة خاصة التي تعيق عملها وهدفها.

وبالتالي تكون هذه الفئة المعارضة تشمل أحزاب سياسية، فكانت إجابات المبحوثين حول ما هو هدفك كمنخرط في النقابة من معارضة المواقف السياسية للمعارضة؟ ترى المبحوثة (ي.ر، أنثى، 36، منشط جامعي) "قادر هذا الموقف السياسي ليكون صائب" وبالتالي عدم التوافق في بعض المواقف السياسية ينجر عنه رفض النقابي لمتطلبات المعارضة، وتصريح المبحوثة (ق.ن، أنثى، 39، تقني سامي في الإعلام الآلي) "خطرا عادلة وخطرا غير عادلة، كايين مواقف نعارضوها وكايين مواقف لا"، وهذا يشير إلى العمال في بعض الأحيان يتخذون موقف المعارضة وفي بعض الأحيان لا وهذا يتوافق مع مصالحهم . في حين نجد بعض من العمال الذين إلتزموا بالحياد وأن لا علاقة لهم وهذا ما جاء في تصريح كل من المبحوثة (ب.ف، أنثى، 30، مهندسة معمارية) "محايدة" والمبحوثة (ب.ب، أنثى، 38، ملحق إدارة) "محايدة"، وهذا يفسر أن هناك من العمال الذين لم يدلوا بإجاباتهم، واكتفوا بالحياد، كفكرة وكبعد يفند وجود الإرتباط السياسي للعامل النقابي.

يتبين لنا من خلال هذا المؤشر أنا هناك رفض لبعض المواقف السياسية التي تشكلها الأحزاب سواء كان هذا الرفض يحقق أهداف العمل النقابي أم لا، ترى المبحوثة (م.ن، أنثى، 33، منشط جامعي) "معندي حتى هدف، خطيني حاجة يسموها سياسة" وهذا

يحيينا بأن معارضة هذه الأحزاب يتوقف على حسب المواقف وأيضاً أهداف العمل النقابي.

خلاصة:

بناءً على ما سبق ذكره تبين أن الوظيفة السياسية للفعل النقابية مازالت تحمل ذلك اللبس والغموض فلقد حاولنا من خلال الدراسة الميدانية فهم وتفسير هذه الوظيفة كوظيفة مخفية من خلال دعم النقابة للسلطة وأيضاً المعارضة والوقوف في بعض الأحيان ضد مواقف السلطة والمعارضة وبالتالي في بعض الأحيان هناك نوع من التسييس.

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة النتائج:

إن الوصول إلى المعرفة العلمية ولا سيما في حقل السوسولوجيا أصبح الآن مرهونا بقدرة الباحث على إستنتاج الظواهر المدروسة للوقوف على تفسيرها وتحليلها من مختلف الجوانب، من أجل إضفاء صبغة علمية كفيلة بإنتاج منتج أكاديمي متين من جهة، والوصول الى النتائج المرجوة من الدراسة من جهة أخرى، ومن خلال ما تم عرضه سابقا من قراءات للأدبيات المنهجية والنظرية حول هذا الموضوع، تبين لنا أنها ليست كفيلة لوحدها لمناقشة النتائج، إلا من خلال ربط هذا الجانب النظري بالجانب الميداني، وهذا ما قمنا به سابقا، وعليه تمحورت دراستنا حول الفعل النقابي بين المهني والسياسي، حيث شملت عينة من الموظفين المنخرطين في الفرع النقابي ughta لجامعة بلحاج بوشعيب ولاية عين تموشنت، بالإعتماد على تقنية المقابلة والملاحظة كأدوات لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لخدمة أغراض البحث، كما تم توزيع هذه الأسئلة الى محورين من أجل الوقوف على كشف المعلومات المرجوة من وراء هذه الدراسة للوصول في نهاية المطاف بتقديم عرض لنتائج ما جاء في المؤشرات ومناقشتها على ضوء الفرضيات.

من خلال هذا المدخل الوجيز الذي تم عرضه سنصل لعرض أهم النتائج التي تم الوصول إليها على ضوء المؤشرات والفرضيات ومناقشتها، كما سنتطرق للحديث على أهم الصعوبات التي واجهت بحثنا هذا، وقبل ذلك سنذكر بإشكالية الدراسة والتي بنيت على السؤال التالي:

هل تكتفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، أم أنها تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، وهل يؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي للنقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة؟

أما من حيث الفرضيات المعتمدة، إستخدمنا فرضية أساسية مقسمة إلى فرضيات فرعية وهي كالتالي:

● الفرضية الأساسية :

- لا تكتفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، بل تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، فيؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي في وظيفة النقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة.

● الفرضيات الفرعية :

- هناك وظيفة ظاهرة ومعلنة للفعل النقابي، تتحدد من خلال الدفاع عن مصالح العمال.

- توجد وظيفة كامنة للمنظمة النقابية تتعدى الأدوار المهنية والمطلبية التقليدية للنقابة، لتصل إلى الأدوار السياسية.

1/ عرض النتائج:

1-1 النتائج المتعلقة بالوظيفة الظاهرة

الإحتجاجات:

توصلنا من خلال مقابلاتنا للموظفين المنخرطين بالفرع نقابي للأسلاك المشتركة لإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت أنه من بين أهم الأسباب الرئيسية التي تدفع النقابي للممارسة للإحتجاج هي:

- . عدم قدرة الإدارة على تلبية حقوق الموظفين.
- . عدم وجود أذان صاغية لمتطلبات الموظفين .
- . ضعف الموظف عندما يطالب بحقوقه بمفرده الأمر الذي يدفعه للإنتساب لهذا التنظيم النقابي للدفاع عنه.
- . الظلم وتسلط الذي يواجهه الموظف مما يدفعه للاحتجاج.
- . الضغط والحقرة.
- . مشكل في عدم ملائمة ظروف العمل.
- . الأجر.

تقديم عرائض مطلبية:

- تعتبر آلية تقديم العرائض مطلبية الوصول لأهداف المنظمة النقابية من خلال:
- . تحسين الجو المهني للعامل والموظف.
- . مساعدة العمال في حياتهم المهنية.

. كذلك على حساب نوعية المطالب هي التي تحدد ما إذا كانت تصل لأهداف المنظمة النقابية.

. من خلال تقديم طلب خطي.

نشر الوعي المطربي لدى العمال:

يكون هناك وعي مطربي لدى العمال:

. عندما يتعرض الموظف الى مشاكل، هذه المشاكل هي التي تدفعه للإخراط في هذا الفرع النقابي لكي يجلب له حقوقه ويوفر له الحماية.

. عندما يقوم الفرع النقابي بجامعة عين تموشنت بتوعية منخرطيه من خلال الحوارات.

. عندما يعرف العامل أن لديه حماية من جهة النقابة.

. عندما يتعرف العامل على حقوقه وواجباته المهنية.

وعليه يتعزز هذا الوعي:

. عندما تقوم النقابة بتحقيق مطالب الموظفين.

. عندما تنشط الجمعيات العامة الحوارية.

. عندما تكون العلاقة قوية بين الموظف والنقابة.

مناقشة مشاريع القوانين المهنية:

يتم مناقشة المشاريع القوانين المهنية من خلال:

- . دراسة النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية.
- . الجمعيات والإجتماعات مع المدير والخروج بمحضر إجتماع.
- . بالطلبات والبيانات موجودة في الموقع الإلكتروني.
- . من خلال الإستفتاءات، والحوار، والتصويت.

1-2: نتائج متعلقة بالوظيفة الكامنة

دعم ومساندة السلطة:

آراء الموظفين في النقابات التي تدعم السلطة وتساندها وهل هناك تحقيق لهذا الدعم في مسعى العمل النقابي.

. إمتداد وتكامل بين النقابة والسلطة لتحقيق الهدف المنشود وعليه يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي.

. من خلال التعاون المشترك بين السلطة والنقابة وعليه يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي.

. النقابة تكون ضد السلطة وبالتالي لا يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي.

. عدم مساندة السلطة وإنما الدفاع عن حقوق العامل وعليه لا يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي.

. عدم وجود شفافية في النقابات التي لها إزدواجية المهام بين دعم السلطة ودفاع عن الموظف ومنه لا يحقق هذا الدعم مسعى العمل النقابي.

دعم تيارات سياسية معارضة:

تقوم نقابة ugta بدعم تيارات سياسية معارضة :

. هناك دعم في بعض المواقف وفي بعض المواقف لا يوجد دعم.

. مرهون بمصلحة الموظف.

. لا يوجد دعم من طرف العمال للأحزاب السياسية.

. لا يوجد دعم سياسي بإعتبار نقابة ugta لا تدعم ولا تنتمي لأي حزب وإنما هدفها

تحقيق مطالب الموظف.

معارضة المواقف السياسية للسلطة:

المواقف السياسية التي تتبناها السلطة ومتى يعارض الموظف هذه المواقف تكون من

خلال:

. لا يوجد جانب سياسي ولا أي دخل في الأحزاب غاية النقابة هي الموظف

. في بعض الأحيان يكون هناك رفض وإعتراض على المواقف السياسية للسلطة إذا لم

تتوافق مع مصلحة العامل.

. السلطة تتخذ مواقف تخدم صالحها، وبالتالي تعارض لأنها لاتخدم الموظف .

معارضة المواقف السياسية للمعارضة:

الهدف من معارضة المواقف السياسية للمعارضة:

. بسبب بعض المواقف السياسية للأحزاب.

. الكثيرون يلتزمون الحياد.

. لا يوجد أي هدف لأن الموظف لا علاقة له بالجانب السياسي.

2/ مناقشة النتائج:

2-1: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى.

من خلال تحليلنا لمؤشرات الفرضية الأولى المتمثلة في الوظيفة الظاهرة والمعلنة للفعل النقابي، والتي تتحدد من خلال الدفاع عن مصالح العمال، وما توصلنا إليه من النتائج يحيلنا هذا الأمر لتواجد العديد من الأسباب الرئيسية تدفع المنخرطين في نقابة UGTA إلى ممارسة الإحتجاج كأسلوب سلمي مباشر، يهدف للوصول إلى خدمة مصالحهم المهنية، كنتيجة لتحصيل حاصل لنتائج المؤشر الأول، حيث وجدنا أن من بين الأسباب عجز الإدارة عن تلبية حقوق الموظفين، مما يدفعهم للمطالب بحقوقهم عن طريق الإحتجاج كأنسب وسيلة تخول لهم جلب حقوقهم في إطار القانون، وعليه نجد أن الموظف يتمتع بعدد من الحقوق تضمنتها التشريعات والداستير من أجل أداء مهامه في

جو لائق وفي أحسن الظروف، كالحق النقابي والحق في الإضراب وغيرها من الحقوق المادية والمعنوية التي تصب في خدمتهم.

كذلك ضعف العمال عند المطالبة بحقوقهم بشكل فردي، الأمر الذي يدفعهم للإنتساب إلى النقابة لدفاع عنهم وهذه هي الوظيفة المهنية المعلنة للفعل النقابي أنه وجد لحماية العمال، والدفاع عن حقوقهم بالممارسة القانونية، بعيدا عن التشنجات والنزاعات المخالفة لقانون العمل، وفي هذا الصدد نفهم أن المساعي والجهود الفردية وحدها لا تكفي للوصول لتأمين حقوق الموظف.

كذلك يتسبب الظلم وتسلط المسؤول على الموظف في الضغط، ما يجعل العامل يشعر بشكل من الحقرة عليه في بيئة عمله وبالتالي يجعله يمارس الإحتجاج كآلية يرون أنها تعمل على تقليل من هذه المشاكل التي تعرقل أداء أعمالهم.

كما نجد من بين الأسباب، مشكل عدم ملائمة ظروف العمل، وهذا ما يبين أهمية بيئة العمل وظروفها في تحسين أداء العمال، مما يخلق لهم مناخ عملي مناسب يساهم في قيامهم بواجباتهم المهنية بأسلوب فعال وبأحسن شكل، غير أنه قد تكون في بعض الأحيان ظروف ومعوقات غير ملائمة للموظف وتحول دون قيامه بدوره بشكل جيد، مما يدفعه للإحتجاج على هذا المشكل لتحسين ظروفه، كما يعتبر الأجر سببا آخر لممارسة الإحتجاج، كونه يلعب دورا محوريا لإلتحاق الموظف بعمله، وهو حق أساسي ذو أولوية بالنسبة للموظف، "كما أن الحق في الراتب أصبح حقا دستوريا من خلال نص المادة 69

من الدستور المعدل لسنة 2016 التي تنص على أن "لكل المواطنين الحق في العمل" والعمل المؤدي يقتضي بالضرورة إستعادة الموظف أو العامل من راتب أو أجر، كما نص عليه القانون في المادة 32 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ ونظرا لأهميته يمكن للموظف الإحتجاج من أجل رفع أو تحسين الأجور.

تعتبر آلية تقديم العرائض مطلبية للحكومة والجهات المعنية واحد من الوسائل التي يتبناها أي تنظيم نقابي للوصول لأهداف المنظمة النقابية وعليه يتضح من خلال نتائج الدراسة أنها تصل عندما تقوم بتحسين الجو المهني للعامل والموظف، وهذا يعني أن للعرائض المطلبية أهمية كبير في الوصول لأهداف المنظمة النقابية تحقق هذا الأمر للعامل وبالتالي يساعده في قيامه بوظائفه بأحسن وجه، وكذلك من خلال مساعدتهم في حياتهم المهنية وهذا هو المعلوم فيما يخص بتقديم العرائض المطلبية أن هدفها الأساسي هو ضمان جملة من المطالب والمكاسب التي تعمل على تحسين ظروف العامل من كل الجوانب مما يخولها للوصول لأهداف المنظمة النقابية.

كما نجد أن آلية تقديم العرائض المطلبية تصل لأهداف المنظمة النقابية من خلال تقديم طلبات خطية تتضمن جملة من المطالب تصب في خدمة مصلحة عامل.

1- فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفاق للعلوم، العدد التاسع، سبتمبر، جامعة الجلفة، 2017، ص 75.

من خلال متابعتنا لنشاط الفرع النقابي بالجامعة إنطلاقاً مما توصلنا إليه من نتائج أن الوعي المطلي يتكون عند الفاعليين النقابيين أنفسهم قبل كل شيء من خلال إدراك أهمية وضرورة الإنخراط في هذا التنظيم الذي يحميهم من المشاكل التي يتعرضون لها، وقصد الدفاع عنهم، وبالتالي هذا الوعي سوف يقود العامل إلى تنقيب عن طريقة التي تلي له حقوقه وحاجته وتحسن ظروف عمله، والطريقة هي الفعل النقابي وما يحققه من إستراتيجيات مهنية وشخصية للموظف.

ينشأ الوعي المطلي كذلك عندما يعمل الفرع النقابي بتوعية منخرطيه من خلال الحوارات، هذه الحوارات التي تعتبر شكلاً آخر لفطنة وفهم العامل ظروفه ومتطلباته المهنية.

كما نجد أن الوعي النقابي مرتبط بتعرف الموظف على حقوقه وواجباته المهنية وهذا شيء طبيعي لأن العامل إذا ما تعرف على كافة واجباته الواجب القيام بها وعلى حقوقه في فضاء عمله فهنا يتشكل له الوعي المطلي، إذا ما وجد أن هناك إنتهاكاً لحقوقه. ومن هنا يمكن أن نقول أن عملية تعزيز هذا الوعي تتشكل في بعدين أأولهما عندما تحقق النقابة دورها الأساسي، وهو تحقيق مطالب المنخرطين، وعندما تنشط الجمعيات العامة الحوارية التي تهدف لتعرف على هذه الحقوق.

إن عملية مناقشة مشاريع القوانين المهنية تتم من خلال دراسة النظام الداخلي للمؤسسة الجامعية التي تعتبر شيئاً ضرورياً بالنسبة للعامل لتعرف على كافة الأنظم والقوانين التي تمارسها وتشتغل بها المؤسسة.

كما أن هذه المناقشات تكون في الإجتماعات والجمعيات، مع مدير المؤسسة، وعليه الخروج بمحضر إجتماع وكذلك من خلال الطلبات والبيانات المتواجد في الموقع الإلكتروني كما تكون بالإستفتاءات والتصويت، وكلها وسائل لمناقشة القوانين المهنية حسب ما جاء في تصريحات المنخرطين النقابيين.

وهنا نقول أن الفرضية الأولى قد تحققت وأن هناك وظيفة ظاهرة ومعلنة للفعل النقابي، تتحدد من خلال الدفاع عن مصالح العمال.

2-2: مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية.

من خلال تحليلنا لمؤشرات الفرضية الثانية المتمثلة في وجود وظيفة كامنة للمنظمة النقابية، تتعدى الأدوار المهنية والمطلبية التقليدية للنقابة، لتصل إلى الأدوار السياسية، وماتوصلنا إليه من النتائج، يحيلنا هذا الأمر إلى معرفة آراء الموظفين في النقابات التي تدعم السلطة وتساندها، ومعرفة ما إذا كان هذا الدعم يحقق مسعى العمل النقابي، كما جاء في التكامل والتعاون المتبادل بين النقابة والسلطة، ويحقق مسعى العمل النقابي وبالتالي المساندة والدعم المشترك بين الإثنين، يسهل ممارسة السلطة لقراراتها، ويسهل للعمل النقابي الوصول إلى مبتغاه في إطار تلك العلاقة والشراكة الموجودة بينهما، وكذلك جاء أن النقابة قد تكون ضد السلطة؛ كما أن هناك من فند أن تكون هناك علاقة بين ما هو نقابي وما هو سياسي، فالنقابة حسبهم وظيفتها الحماية والدفاع عن مصالح منتسبيها وبالتالي لا دخل لها في السلطة، وكما تبين لنا عدم وجود الشفافية في النقابات التي لها

إزدواجية المهام بين مساندة السلطة والدفاع عن حقوق الموظف، ومنه فإن النقابة التي لها ولاء للسلطة لا تتسم بالمصادقية في أداء وظيفتها، إذا تهمل المنخرطين فيها ولا تصب في تلبية وتحقيق متطلباتهم، أما بالنسبة لدعم الموظفين المنخرطين في نقابة ugta لتيارات سياسية معارضة، من خلال دعم المواقف السياسية للأحزاب ومنه الإقرار والموافقة على بعض القرارات، التي تصب في المبدأ البراغماتي، القائم على المنفعة والمصلحة، فنلمس الدعم في مواقف والإمتناع عن الدعم في مواقف أخرى.

لا يوجد دعم من طرف العمال للأحزاب وبالتالي التقيد والإكتفاء بالعمل النقابي دون السياسي، كما لاحظنا عدم وجود دعم سياسي بإعتبار نقابة ugta لا تدعم ولا تنتمي لأي حزب وإنما هدفها تحقيق مطالب الموظف، وبالتالي السعي في تحقيق تطلعات الموظف كهدف أسمى، يسعى العمل النقابي لتحقيقه بعيدا عن ما هو سياسي، لأن نقابة UGTA لا تنتسب لأي تيار سياسي ولا تدعمه، أما فيما يخص المواقف التي تسطرها وتتبنها السلطة ومعارضتها، فذلك مرتبط بمصلحة الموظف نتيجة لهذه القرارات، من خلال عدم وجود أي علاقة بالجانب السياسي، ولا بالأحزاب، يظهر أن غاية النقابة هي الموظف، ومنه فإن النقابة لا تدخل لها في قرارات السلطة، ولا تعارضها، لأنها ليست من أهدافها ولا من وظائفها، وإنما مصلحة العامل فوق الجميع، وليس هناك أي إرتباط سياسي، أيضا هناك رفض وإعتراض لبعض مواقف السلطة التي لاتخدم الموظف وبالتالي يلجأ المنخرط في بعض الأحيان إلى رفض تلك القرارات والتي يرى فيها سلب لحقه ومصالحه المادية والمعنوية.

مع هذا نجد أن الواقع يفند معظم ما ذهب إليه المستجوبون، بخصوص عدم الإنتماء السياسي، فحتى وإن كانت النقابة ممنوعة من الاصطفاف سياسيا، إلا أن منخرطيها لهم الحق الكامل في ممارسة السياسة، وهذا معناه أنه يمكن أن يستعمل هؤلاء المنخرطون في النقابة وفي الأحزاب السياسية، النقابة لأغراض سياسية، وهذا ما يحدث في الواقع، حيث يتم تجنيد النقابة لصالح أجنادات السلطة. وربما يعود عدو قدرتنا على إثبات هذا التوجه السياسي للنقابة إلى عدم قدرتنا على طرح الأسئلة المناسبة، ومناقشة الوضعيات التي يمكن أن تثبت هذا التوجه السياسي للنقابة، وهذا بسبب ضعف تجربتنا في البحث الميداني وإجراء المقابلات.

. وهنا نقول أن الفرضية الثانية تحققت من حيث أن العمال لديهم وعي بإستعمال النقابة كوسيلة سياسية لدعم السلطة مقابل قيام السلطة بتلبية بعض مطالبهم، وربما هذا ما يظهر من خلال الإتفاق الإجتماعي الذي تبنته الثلاثية خلال سنوات الربيع العربي، لتضمن، بذلك، السلطة السلم الإجتماعي، مقابل السهر على تلبية مطالب العمال المادية. ومن هنا نخرج بإستنتاجات مفادها أن الفعل النقابي يقوم بوظيفته المهنية المتمثلة في الدفاع عن مصالح منخرطيه وهذا ما أثبتته الدراسات السابقة التي تناولناها في دراستنا السابقة، وكافة الدراسات والأدبيات العلمية الأخرى، التي تبحث عن أدوار وأهداف النقابة، المتمثلة في خدمة مصالح العمال، بالمطالبة بتحسين المكاسب الإقتصادية والإجتماعية الأمر الذي يقودنا لتشكيل هذا التنظيم النقابي كظاهرة سوسولوجية تنظيمية جاءت كرد

فعل عن الأوضاع المزرية التي عاشها العامل، وكوسيلة لتحقيق غايات وحاجات المنتسبين إلى النقابة.

وبما في ذلك قانون العمل النقابي الذي يشكل له تلك الفكرة المطلوبة. أما من خلال مناقشتنا لنتائج الفرضية الثانية فنستنتج أن الفعل النقابي يقوم بوظيفة سياسية والتي حاولنا أن نعرفها في التنظيم النقابي كوظيفة كامنة، بحيث توصلنا إلى أن النقابة تستعمل قوتها العمالية لمقاومتها مع السلطة بحيث تمنح السلطة الحقوق المادية، وتمنح النقابة السلم الاجتماعي في الوسط العمالي.

صعوبات الدراسة:

كأي دراسة علمية تعترضها بعض الصعوبات التي تقف عائقاً أمام إتمامها ومن بين العراقيل التي واجهت دراستنا الحالية هي:

- أما في ما يخص الجانب الميداني فوجدنا أنفسنا أمام صعوبات أكبر التي تمثلت في :
- تأخر في توقيع طلب التريص من طرف الأمين العام.
- عدم وجود العينة طيلة شهر رمضان مما أدى الى تأخر الجانب الميداني.
- ضيق الوقت.
- عدم تزويدنا بالمعلومات المتعلقة بكافة النقابات المتواجدة بالجامعة.

- تخوف بعض إداريين من إلقاء بأي معلومة تخص نقابات بحجة طلب خطة عمل الدراسة أولاً ومن ثم بحجة طلب الموافقة من الأمين العام.

. ضعف خبرتنا وتجربتنا في البحث وتسيير المقابلات ما جعلنا لا نذهب بالبحث إلى مداه

الحقيقي

خاتمة عامة

خاتمة عامة:

أخيرا ومن خلال ما تم عرضه في الصفحات السابقة كان في ودنا أن نقدم قدر الإمكان صورة واضحة حول ممارسة العمل النقابي بين ماهو مهني وماهو سياسي من خلال دراسة الفرع النقابي UGTA كنموذج حي نسقط عليه موضوع دراستنا وإنطلاقا من سؤال الإشكالية الذي تمحور حول :

هل تكفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة المتمثلة في الوظيفة المهنية ، أم أنها تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية وهل يؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي للنقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة؟ فكان الولوج إلى البحث الميداني من بين المراحل المهمة، والذي ساعدنا في ملامسة الوقائع إستنادا على الملاحظة، فقد لامست هذه الدراسة الجوانب المصرح بها والمخفية، وبالتالي فإن العمل النقابي يقوم بوظيفته المهنية، والتي تسعى إلى تحقيق مطالب العمال، وتحسين أوضاعهم المادية والمعنوية، بإستخدام كافة الطرق من أجل تحقيق ذلك، وكذلك من خلال الوظيفة السياسية التي لازالت تعرف بعض الغموض، لكن ما يمكن فهمه هنا أن العمل النقابي لا يستطيع أن يكون بمعزل عن العمل السياسي، سواء كان مباشرا أو غير مباشر، ومنه فبما أن النقابة دائما بين إزدواجية الموالاة والمعارضة للسلطة أو الأحزاب فهي تمارس السياسة بشكل أو بآخر.

ومن خلال هذه الدراسة لاحظنا أن عملية نشر الوعي في الأوساط العمالية، مازالت تحتاج إلى تعزيز كبير من طرف الفرع النقابي، لأن من أهداف العمل النقابي، القيام بتنمية ونشر الوعي المطلي، الأمر الذي يسمح للمنظمة النقابية بتجنيد العمال وراء مشاريعها، التي تستهدف تحقيق مكاسب مادية لصالح العمال، وعليه يجب تكثيف التكوينات للمنخرطين وتنويع وسائل الإعلام ومنصات التواصل الاجتماعي، لتفعيل الوعي وتقويته. وهنا نطرح التساؤل التالي لماذا لا تقوم النقابة بتكوين منتسبيها وتعزيز الوعي لديهم؟ ولماذا نجد أن الكثير من العمال ليس لديهم إطلاع على قوانين التنظيم النقابي، رغم أنهم منخرطين فيه؟

أما فيما تعلق بالوظيفة السياسية فلاحظنا أنه لا توجد حرية سياسية تقوي العمل النقابي، حيث يبقى هذا الأخير مرهونا بما تسمح به السلطات العمومية، ومنه نطرح السؤال التالي إذا كانت هناك ممارسة سياسية للنقابة فكيف تتم هذه الممارسة؟ وكيف تتجسد، هل من خلال موقف الموالاة، أم من خلال موقف المعارضة؟.

قائمة المراجع

1. أحمد زكي بدوي، معجم العلوم الإجتماعية، بيروت.
2. أفراح ملياني. إلياس شرفة، إشكالية الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع (رؤية تحليلية)، مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد 3، جامعة الطارف، جانفي 2020.
3. ألقن جولدنر، الأزمة القادمة لعلم الإجتماع الغربي، ط1، دور النشر المجلس الأعلى للثقاف القاهرة، 2004.
4. ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد التاسع.
5. أمينة كرابية، طبيعة الرابطة الإجتماعية في المجتمع الحضاري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الإجتماع، كلية العلوم العلوم الإجتماعية، جامعة وهران، 2016-2017.
6. بلقاسم إيمان فاطيمة الزهراء، مصطلح الوظيفة والوظيفية، الإستعمال والمفهوم، مجلة التعليمية، المجلد 4 جانفي، جامعة تلمسان، 2017.
7. بن حليلة عمر عبد العزيز، الفعل الإحتجاجي وتفعيل أليات الحراك السوسيو مهني - قراءة في إنتاجات العمل النقابي المستقل، مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، المجلد 3، العدد 5، جانفي، جامعة البليدة 2.

8. بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوسولوجيا الحركات العمالية، سنة الثانية ماستر علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الطارف، 2016-2017.
9. بن ربيعة عبد الرحمان، آليات العمل النقابي وآثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2019-2020.
10. بن غربي محمد الصغير، العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 38 أوت، جامعة الجلفة، 2019.
11. بن يوسف نبية، ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم، 2018-2019.
12. بوقرة عبد الحق، واقع العمل النقابي في المؤسسات الجامعية وأثر إنعكاسه على الوضعية الاجتماعية والمهنية للأساتذة جامعة المسيلة نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية، جامعة المسيلة، 2013-2014.
13. حافظ علوان حمادي الدليمي، المعارضة السياسية دراسة تحليلية لشروطها ووظائفها، كلية صدر العراق، 2018.

14. حسام الدين محمود فياض، نظرية الفعل الإجماعي عند ماكس فيبر، دراسة في علم الاجتماع التأويلي، ط1، ج1، الناشر مكتبة نحو علم إجتماع تتويري، 2018.
15. رحمي نسيمه.قلال مخلوف، إستراتيجية الممارسة النقابية في المؤسسة الإقتصادية العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة البويرة، 2017-2018.
16. القانون 02-23 المؤرخ في 05شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، المؤرخ في 12 شوال عام 1444 هـ الموافق ل 2 مايو 2023.
17. سعاد قراش، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2016-2017.
18. سعدي مليكة، بن زينة نعيمة، البيروقراطية من نظرية تنظيمية الى مشكلة إدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية، جامعة عين تموشنت، 2021-2022.
19. صاحبي هدى، دور النقابة العمالية في تنمية الوعي المهني لدى العمال، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، 2018-2019.

20. طلعت ابراهيم لطفي.كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار غريب للنشر وتوزيع، القاهرة.
21. طيبي غماري، محاضرات في سوسولوجية الحركات العمالية، ماستر علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة عين تموشنت، 2021-2022.
22. عاشور مولدي، دور النقابة في الأنظمة المقارنة قراءة سوسيو قانونية لواقع النقابات المعاصرة، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد الثاني عشر.
23. عبد الوهاب الكلياني، موسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ج7، بيروت، 1994.
24. علي معم عبد المؤمن، البحث في العلوم الإجتماعية الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات، ط1، دار الكتب الوطنية بنغازي ليبيا، 2008.
25. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية السلطة المركزية، بن عكنون الجزائر، 2007.
26. غماري طيبي، محاضرات في نظريات التنظيم، ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة عين تموشنت، 2021-2022.
27. فتيحة طويل، الوظائف الظاهرة والكامنة للسلوك الديني للسلفيات وسط الأحياء الجامعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 47، جوان، جامعة بسكرة، 2017.

28. فيساح جلول، حق الموظف في الراتب ومبدأ العمل المؤدي، مجلة آفاق للعلوم، العدد التاسع، سبتمبر، جامعة الجلفة، 2017.
29. محمد حسن بن مالك، عبد المجيد بن نعيمة، إشكالية العمل النقابي في ظل الإنفتاح السياسي بالجزائر، مجلة القانون والمجتمع، العدد 1، المجلد 9، جامعة وهران 2، 2021.
30. معزیز عبد السلام، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة بجاية، 2015-2016.
31. مهملي بن علي، البعد الوظيفي والإجتماعي للعمل النقابي في المؤسسة وتحدياته، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الثاني، جامعة غليزان، 2022.
32. المؤتمر الدولي العلمي الإفتراضي تحت عنوان: منهجية البحث العلمي و تقنيات إعداد المذكرات والاطروحات الجامعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الإقتصادية، ألمانيا- برلين، 2021.
33. مولود زايد الطبيب، علم الإجتماع السياسي، ط1، منشورات جامعة السابع من أبريل، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 2007.
34. النظام الداخلي للمركز الجامعي بلحاج بوشعيب، جوان، 2020.

35. وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الإضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، كلية الآداب و اللغات والعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة أم البواقي ، 2011-2012.

36. بغدادي إيمان ،العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية ،مجلة الصدى لدراسات القانونية والسياسية ،العدد الثالث ،جامعة منتوري قسنطينة ،جوان 2020.

37. www.aps.dz .

38. <https://www.maajim.com>

39. <https://www.univ-temouchent.edu.dz>.

40. <https://cerss.org/archives/2987>

41. <https://e3arabi.com/educationa>.

الملاحق

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

دليل المقابلة

الفعل النقابي بين المهني والسياسي

دراسة ميدانية لعلاقات السلطة بالفرع النقابي UGTA لجامعة عين

تموشنت

دليل المقابلة موجه للمنخرطين من العمال في نقابة الأسلاك المشتركة للإتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم, تم وضع أسئلة المقابلة لأغراض تخدم البحث العلمي وأي معلومات مقدمة سرية ستكون في خدمة موضوع الدراسة

تحت إشراف:

طبيي غماري

من إعداد الطالبتين:

خلوفي يمينة

وراد إيمان

أسئلة متعلقة بالبيانات السوسيو مهنية

- الجنس
- السن
- الحالة الإجتماعية
- الرتبة المهنية

المحور الأول: أسئلة متعلقة ببيانات الوظيفة الظاهرة

- 1: ماهي الأسباب الرئيسية التي تدفعكم للإحتجاج؟
- 2: كيف تعمل آلية تقديمكم لعرائض مطلبية للحكومة والجهات المعنية الوصول لأهداف المنظمة النقابية؟
- 3: متى يكون هناك وعي مطلبى لدى العمال؟ و كيف تتم عملية تعزيز هذا الوعي؟
- 4: حسب رأيكم كيف يتم مناقشة مشاريع القوانين المهنية؟ وهل تحقق هذه المشاركات مصالحكم المهنية؟

المحور الثاني: أسئلة متعلقة ببيانات الوظيفة الكامنة

- 5: ماهو رأيكم في النقابات التي تدعم سلطة وتساندها؟ وهل هذا الدعم يحقق مسعى العمل النقابى؟

6: كيف تقوم نقابتكم بدعم تيارات سياسية معارضة ؟

7: كيف تجد المواقف السياسية التي تتبناها السلطة ؟ ومتى تعارضون هذه المواقف؟

8: ما هدفك من معارضة المواقف السياسية للمعارضة؟

السنة الجامعية 2022-2023



الإتحاد العام للعمال الجزائريين
+·Λ·Κ·Π·Ε +·Σ·+·+·+ | ΕΧΛ·Ο·ΕΙ ΕЖ·Π·Ο·Ε·Π·Ι
Union Générale des Travailleurs Algériens



الإتحاد الولائي عين تموشنت
لجنة تحضير المؤتمر عين تموشنت/عين الكيحل

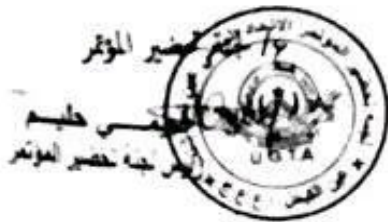
عين تموشنت في 2021/08/28

محضر تنصيب معدل

عام الفين و واحد و عشرون وفي اليوم الثامن و العشرون من شهر أوت، تم تعديل محضر تنصيب الفرع النقابي للأسلاك المشتركة لجامعة بلجاج بوشعيب عين تموشنت تحت إشراف رئيس لجنة تحضير المؤتمر عين تموشنت/عين الكيحل.

طبقا للمادة (86) من النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين تم توزيع المهام على أعضاء المكتب كالتالي:

الاسم واللقب	المهمة النقابية
إ.ع.ع.ج	الأمين العام
	عضو مكتب مكلف بالتنظيم والمالية
	عضو مكتب مكلف بالنزاعات الاجتماعية
	عضو مكلف بالتشريع العمل
	عضو مكتب مكلف بالتكوين والإعلام والاتصال





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université AIN T'émouchent Belhadj Bouchaib
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ... 06 / 03 / 2022

رقم: / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2022

طلب تربص

نرجو منكم التفضل بقبول داخل مؤسستكم/هيئتكم:

المؤسسة/الهيئة: جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

الطالب (ة): جلوني يمنة وراة بجان

تاريخ الميلاد: 24 / 07 / 2000 عين تموشنت 26 / 06 / 2001 بنسكرة

المسجل في: السنة الثانية ماستر ، تخصص: علم الاجتماع العمل و التنظيم

وذلك لإجراء دورة تدريبية داخل مصالحكم الخاصة والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل مؤسستكم وهذا تحضيراً لمذكرة التخرج.

تاريخ فترة التدريب: 04 / 05 / 2023 ل 03 / 05 / 2023

خلال هذا التدريب ، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعمد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا ، سيدتي ، سيدي ، خالص شكرنا وتحياتنا.



المؤسسة المستقبلة

الأمين العام
دوبال خالك

نور
التي
DRK

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب / طريق سدي بلعابس، ص.ب 284 عين تموشنت - الجزائر
UNIVERSITY AIN TEMOUCHENT BELHADJ BOUCHAIB
BP 284 Route de SIDI BELABBES - AIN TEMOUCHENT-46000 - ALGERIE

المديرية تحت رئاسة مدير الجامعة

أمانة المديرية:

نيابة مديرية الجامعة للتنمية والإستشراف			نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والإتصال والتظاهرات العلمية		نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي			نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات		
نائب مدير الجامعة			نائب مدير الجامعة		نائب مدير الجامعة			نائب مدير الجامعة		
أمانة نيابة المديرية:			أمانة نيابة المديرية:		أمانة نيابة المديرية:			أمانة نيابة المديرية:		
مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة	مصلحة التوجيه والإعلام	مصلحة الإحصاء والإستشراف	مصلحة التنشيط والإتصال والتظاهرات العلمية	مصلحة التبادل ما بين الجامعات والتعاون والشراكة	مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه	مصلحة التأهيل الجامعي	مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص	مصلحة الشهادات والمعادلات	مصلحة التكوين المتواصل	مصلحة التعليم والتدريب والتقييم
رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة	رئيس المصاحجة
أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة	أمانة المصاحجة
موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة	موظفي المصاحجة

الأمانة العامة

أمانة الأمانة العامة

مكتب التنظيم العام	مكتب الأمن الداخلي	المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية		المديرية الفرعية للوسائل والصيانة			المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة			المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين		
		مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية	مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية	مصلحة الأرشيف	مصلحة النظافة والصيانة	مصلحة الوسائل والجرد	مصلحة مراقبة التسيير والصفقات	مصلحة تمويل نشاطات البحث	مصلحة الميزانية والمحاسبة	مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات	مصلحة الموظفين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح	مصلحة مستخدمي الأمانة
رئيس المكتب	رئيس المكتب	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة	رئيس المصاحبة
أمانة المكتب	أمانة المكتب	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة	أمانة المصاحبة
		موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة	موظفي المصاحبة

المصالح المشتركة للجامعة

الجهو التكنولوجي	مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد			مركز الطبع والسعي البصري		مركز التعليم المكثف للغات	
أمانة المركز	أمانة المركز			أمانة المركز		أمانة المركز	
	فرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد	فرع الشبكات	فرع الأنظمة	فرع السعي البصري	فرع الطبع	فرع النظافة والصيانة	فرع البرمجة
موظفي المركز	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع	مسؤول الفرع
	أمانة الفرع	أمانة الفرع	أمانة الفرع	أمانة الفرع	أمانة الفرع	أمانة الفرع	أمانة الفرع
	موظفي الفرع	موظفي الفرع	موظفي الفرع	موظفي الفرع	موظفي الفرع	موظفي الفرع	موظفي الفرع

المكتبة المركزية (مدير المكتبة)

أمانة المكتبة:			
مصصلحة الإقتناء	مصصلحة المعالجة	مصصلحة البحث البيبليوغرافي	مصصلحة التوجيه
رئيس المصاحفة	رئيس المصاحفة	رئيس المصاحفة	رئيس المصاحفة
موظفي المصاحفة	موظفي المصاحفة	موظفي المصاحفة	موظفي المصاحفة

الفهرس

فهرس المحتويات

أ	شكر و تقدير
ب	اهداء
2	مقدمة عامة
الفصل الأول تأطير المنهجي للبحث	
6	الإشكالية
11	الدراسات السابقة
26	الفرضيات
27	أجراء المفاهيم
28	تعريف المفاهيم
28	الوظيفة الظاهرة
31	الوظيفة الكامنة
34	منهجية الدراسة
34	على المستوى النظري
36	على المستوى المنهج
37	على مستوى التقنيات المنهجية
39	إعداد وسيلة للقياس

39	مجتمع البحث
43	العينة
46	المجال الزمني
الفصل الثاني الوظيفة الظاهرة للفعل النقابي	
49	تمهيد
50	الإحتجاجات المطلوبة
54	تقديم العرائض المطلوبة
56	نشر الوعي المطلبي لدى العامل
60	مناقشة المشاريع المهنية
63	خلاصة
الفصل الثالث الوظيفة الكامنة للفعل النقابي	
65	تمهيد
65	دعم ومساندة السلطة
68	دعم تيارات سياسية معارضة
70	معارضة المواقف السياسية للسلطة
72	معارضة المواقف السياسية للمعارضة
73	خلاصة

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج	
76	1 / عرض النتائج
76	1-1 عرض نتائج الوظيفة الظاهرة
79	2-1 عرض نتائج الوظيفة الكامنة
81	2/ مناقشة النتائج
81	2-2 مناقشة نتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى
85	2-2 مناقشة نتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية
88	صعوبات الدراسة
90	خاتمة عامة
93	قائمة المراجع
100	الملاحق
109	فهرس
113	قائمة الأشكال والجداول
114	الملخص

قائمة الأشكال و الجداول

قائمة الأشكال

الرقم	عناوين الأشكال	الصفحة
01	نموذج مقترح لقياس الفرضيات	33

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	43
02	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	44
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية	44
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الرتبة المهنية	45

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الوظيفة الظاهرة والوظيفة الكامنة للفعل النقابي من خلال دراسة عينة من العمال المنخرطين في الفرع النقابي للأسلاك المشتركة للاتحاد العام للعمال الجزائريين بجامعة عين تموشنت، بالإعتماد على تقنية المقابلة، حيث إستخدمنا المنهج الوصفي في جزئه المتعلق بدراسة الحالة، والمنهج التاريخي والمنهج الميداني وعليه تمحور سؤال إشكالتنا على النحو التالي:

هل تكفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، أم أنها تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، وهل يؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي للنقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة؟

أما من حيث الفرضيات المعتمدة، إستخدمنا فرضية أساسية مقسمة إلى فرضيات فرعية وهي كالتالي:

الفرضية الأساسية :

- لا تكفي المنظمة النقابية بوظيفتها المعلنة، المتمثلة في الوظيفة المهنية، بل تمارس وظيفة مخفية تتمثل في الوظيفة السياسية، فيؤثر هذا التجاذب بين المعلن والخفي في وظيفة النقابة على ترتيب وإعادة ترتيب علاقات السلطة داخل المؤسسة.

الفرضيات الفرعية :

- هناك وظيفة ظاهرة ومعلنة للفعل النقابي، تتحدد من خلال الدفاع عن مصالح العمال.

- توجد وظيفة كامنة للمنظمة النقابية تتعدى الأدوار المهنية والمطلبية التقليدية للنقابة، لتصل إلى الأدوار السياسية.

وبناء على الفرضيات خلصت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه هناك وظيفة ظاهرة للفعل النقابي تتجسد في الوظيفة المهنية التي تهدف إلى دفاع عن العمال كما أن هناك وظيفة كامنة تتحدد في الأدوار السياسية.

الكلمات المفتاحية: الفعل النقابي، الوظيفة المهنية، الوظيفة السياسية.

Résumé :

Cette étude visait à connaître la fonction apparente et la fonction latente de l'action syndicale en étudiant un échantillon de travailleurs impliqués dans la branche syndicale des fils communs de l'Union Générale des Travailleurs Algériens à l'Université Ain Temouchent, basée sur la technique de l'entretien, où nous avons utilisé l'approche descriptive dans sa partie liée à l'étude de cas, l'approche historique et l'approche de terrain. Ainsi, notre question s'est centrée sur:

L'organisation syndicale se satisfait-elle de sa fonction déclarée, représentée par le travail professionnel, ou exerce-t-elle une fonction cachée représentée par la fonction politique, et cette attraction entre le déclaré et le caché du syndicat affecte-t-elle l'agencement et le réagencement des relations de pouvoir au sein de l'institution?

Quant aux hypothèses retenues, nous avons retenu une hypothèse de base divisée en sous-hypothèses, qui sont les suivantes:

Prémisse de base:

- L'organisation syndicale ne se contente pas de sa fonction déclarée qui est représentée dans la fonction professionnelle mais elle exerce plutôt une fonction cachée qui est représentée dans la fonction politique Cette attraction entre le déclaré

et le caché dans la fonction syndicale affecte l'aménagement et la réorganisation des relations de pouvoir au sein de l'institution.

Sous-hypothèses:

-Il existe une fonction apparente et déclarée de l'action syndicale, déterminée par la défense des intérêts des travailleurs.

-Il y a une fonction latente de l'organisation syndicale qui dépasse les rôles traditionnels professionnels et exigeants du syndicat, pour atteindre les rôles politiques.

Sur la base des hypothèses, cette étude a conclu qu'il existe une fonction apparente de l'action syndicale incarnée dans la fonction professionnelle qui vise à défendre les travailleurs, et qu'il existe une fonction latente qui se définit dans les rôles politiques.

Mots-clés : acte syndical, emploi professionnel, emploi politique.

Abstract :

This study aimed to know the apparent function and the latent function of trade union action by studying a sample of workers involved in the trade union branch of the common wires of the General Union of Algerian Workers at Ain Temouchent University, based on the interview technique, where we used the descriptive approach in its part related to the case study, the historical approach and the field approach. Accordingly, our question centered as follows:

Is the trade union organization satisfied with its declared function, represented by the professional job, or does it exercise a hidden function represented by the political function, and does this attraction between the declared and the hidden of the trade union affect the arrangement and rearrangement of power relations within the institution?

As for the approved hypotheses, we used a basic hypothesis divided into sub-hypotheses, which are as follows:

Basic premise:

- The trade union organization is not satisfied with its declared function, which is represented in the professional function, but rather it exercises a hidden function that is represented in the political function. This attraction between the declared and the hidden in the trade union function affects the arrangement and rearrangement of power relations within the institution.

Sub-hypotheses:

-There is an apparent and declared function of trade union action, which is determined by defending the interests of workers.

-There is a latent function for the trade union organization that goes beyond the traditional professional and demanding roles of the trade union, to reach the political roles.

Based on the hypotheses, this study concluded that there is an apparent function of trade union action embodied in the professional function that aims to defend workers, and there is a latent function that is defined in political roles.

Keywords: trade union action, professional job, political job.