

## واقع العمل النقابي في القطاع العام من وجهة نظر العمال

*The reality of the union work through out the workers point of view*محمد صافي<sup>1\*</sup><sup>1</sup> مخبر الإرشاد النفسي وتطوير أدوات القياس في الوسط المدرسي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط (الجزائر).

تاريخ الاستلام: 21 فيفري 2020 ؛ تاريخ المراجعة: 15 نوفمبر 2020 ؛ تاريخ القبول: 23 جانفي 2021

## ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو قانون العمل وتحديد ما تعلق بممارسة العمل النقابي ، وقد تكونت عينة الدراسة من (178) عاملا يعملون بقطاع الصحة بولايات : الأغواط، الجلفة، وتيارت ، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، واستخدم مقياسا معدا من طرفه ، كما تمت المعالجة الإحصائية باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) حسب الفرضيات لمعرفة اتجاهات العمال نحو القوانين المنظمة للعمل النقابي والفروق في الاتجاه بحسب الانتماء إلى فرع نقابي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات سلبية لدى العمال نحو القوانين المنظمة لممارسة النقابية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العمال نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي.

الكلمات المفتاحية: اتجاه ؛ قانون العمل ؛ عمل نقابي.

**Abstract:**

The current study aimed to identify health workers attitudes towards labor law specifically that related to the practice of union work. The sample of the study is composed of (178) workers whom work in the health sector in the following states: Laghouat, Djelfa, and Tiaret which were chosen randomly. In this study, the researcher used to work on the descriptive approach, and used a criterion that he prepared. In addition, he used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) according to the hypothesis to know the workers attitudes towards organized laws of union work and attitudes differences according to belonging to an union branch. Thus, the study conducts that there is negative attitude among the workers towards organized laws for the right to union practice ,and There are no statistical differences in the workers'attitudes towards labor law according to belonging to an union branch.

**Keywords:** Attitude, Labor law, union work.

\*Corresponding author: e-mail: [moh.safi@lagh-univ.dz](mailto:moh.safi@lagh-univ.dz).

## - مقدمة:

يشهد واقع العمل تغييرات دورية في مختلف البيئات لما له من أهمية في حياة الفرد والمجتمع على اعتبار أن العمل شريان أساسي للحياة بالإضافة إلى ذلك فإنه سريع التأثير بالمحيط السياسي والاقتصادي وبالتالي التأثير على النسيج الاجتماعي للأفراد ، فإذا تأملنا التجربة الجزائرية في الميدان فإننا نجد تحولاً راديكالياً طرأ على منظومة العمل غداة التحول من التسيير المركزي للعملية السياسية والاقتصادية إلى التسيير اللبيريالي بعيد دستور 1989 ، حيث كان لزاماً على المشرع وضع قانون جديد ينظم علاقات العمل منذ انعقادها إلى غاية انتهائها ، وهو ما عرف بقانون العمل 90-11 وغيره من النصوص التي سطرت في تلك الفترة وبعدها .

ومما يلاحظ على هذه القوانين أنها تتسم بالتسرع في إعدادها لحل مشكلات طارئة وظرفية ، مما يجعل منها قوانين متأثرة بشكل عام بالأزمة التي ظهرت غداً ، وهو ما جعل منها عبئاً كبيراً أثقل كاهل العمال وأثر على حياتهم النفسية والاجتماعية وما رافق ذلك من هضم لحقوقهم المهنية.

وإذا كان القانون عصب أساسي في دراسة الموارد البشرية فإنه يبقى بحاجة إلى ما يكمل الإلمام بجوانب التسيير للثروة البشرية في العمل من خلال مساهمات علوم أخرى، ويمكننا هنا الإشارة إلى القوانين التنظيمية التي تسن من بين فترة وأخرى والتي تلقى ردود فعل سلبية من مختلف الشركاء الاجتماعيين وكذا العمال حيالها ، ولعل السبب وراء ذلك هو عدم مشاركة فاعلين آخرين ضمن نسق تسيير الموارد البشرية في تقديم آرائهم حول تلك القوانين من مختلف التخصصات والمشارب كالأخصائيين النفسيين والاجتماعيين وأخصائي علوم التسيير والاقتصاد وأطباء العمل وغيرهم.

ومن المتعارف عليه أن القانون أحد القوى التي تساعد على تحضر المجتمع الإنساني فنمو الحضارات قد ارتبط على الدوام بالتطور التدريجي لنظام القواعد التشريعية ولجهاز يجعل تنفيذها فعالاً ومنتظماً ويتطلب ذلك وضع المتغير القانوني ضمن الاعتبارات الأساسية التي تقوم عليها هذه الإدارة انطلاقاً من التغييرات المتسارعة التي تواجهها المنظمة بصورة عامة، ولا يتأتى ذلك إلا إذا كان هذا التشريع مستمد من قيم أصيلة ولبنات أساسية تخص إمكانيات وواقع ذلك المجتمع بعينه لا بالاعتماد على نسخ تجارب لا تمت بصلة لحقيقة وواقع المجتمع المعني بهذه القوانين والتشريعات، ولا أدل على ذلك من المفارقة الكبيرة بين التطلعات والواقع المعيش حيث نجد على سبيل المثال، العديد من النصوص التشريعية المنسوخة عن القوانين الغربية المتقدمة، وفي مقابل ذلك تعثر كبير على مستوى تفعيل تلك النصوص (عبد الكريم غريب، 2012، ص 16).

من هنا نجد أنفسنا أمام إشكالية تتناول بالدراسة والتحليل موضوع علاقات العمل في الجزائر، وهذا من خلال طرح يهتم بالبحث في البعد النفسي الاجتماعي انطلاقاً من مكتسبات علم نفس العمل والتنظيم والتخصصات المقاربة كعلم اجتماع العمل والتنظيم وعلوم الإدارة والتسيير من حيث أن تفاعل الإنسان مع عمله ومنظّمته التي ينتمي إليها لا بد تنجر عنه مشاعر مختلفة واتجاهات متباينة نحو البناء التنظيمي العام الذي تعبر عنه متغيرات مختلفة كالثقافة التنظيمية والالتزام والانتماء ومناخ العمل وغيرها ، وهي في الغالب نتاج منظومة قانونية تسطر حياة العامل منذ انعقاد علاقة العمل إلى غاية نهايتها بأحد أشكال الانصرافات المعروفة، مما يجعل من البحث في موضوع الاتجاهات نحو القوانين المنظمة للعمل النقابي والحقوق العامة للعمال في المنظمات أمراً يكاد يكون ملحا

بالنظر إلى ما يشهده واقع العمل من حراك تجاه القوانين المنظمة للعمل في جميع القطاعات ، فالاتجاه (Attitude) يتضمن الاستعداد الإدراكي أي المعرفي (Perceptual) أو التهيؤ للاستجابة أي للسلوك أو النشاط ( , Hollander, E.P. , 1981 p493) ، ويعرف الاتجاه كذلك بأنه الاستعداد أو التهيؤ (Redines) للسلوك تجاه شيء ما أو موقف ما فهو حالة توضح الغرض من نشاط معين متعلق بموضوع الاتجاه ، وتجري التجارب لتعديل سلوك الناس بحيث يسلكون بصورة معينة ويعرف الاتجاه كذلك بأنه توجه (An orientation) نحو الاقتراب أو الابتعاد عن موضوع ما أو مفهوم أو تصور أو رأي أو مذهب أو فلسفة ما أو موقف ما ، مع الاستعداد للاستجابة بطريقة مقررة سلفا نحو هذا الشيء (Hilgard , E.R. , 1962 , p615).

فإفرازات علاقة العمل كثيرة وليست في جميع الأحوال مرضية للعامل لأنه الطرف الأضعف في العلاقة ، ولأجل فهم تلك العلاقة بالشكل الجيد والرؤية التحليلية وبكل ما يحتويه قانون علاقات العمل من قواعد ونصوص قانونية قد تضيق أو توثق العلاقة بينه وبين وظائف تنمية الموارد البشرية ، فمنذ صدور القوانين القطاعية لمجموع مؤسسات القطاع العام سنة 2008، وما صاحب صدورها من ردود فعل عمالية ونقابية تميزت بكثرة التصعيد الذي أخذ عدة أشكال كالاتجاجات والإضرابات بسبب الاختلالات التي شهدتها هذه القوانين بين مختلف قطاعات الوظيف العمومي نحو نظام الأجور والحريات النقابية كما عبرت عن ذلك مختلف بيانات النقابات العمالية التي تصدرت المشهد في قطاع العمل منذ سنة 2008.

والملفت للانتباه لجوء العمال للإضراب كوسيلة للاحتجاج والمطالبة بالحقوق وفشل الآلية الداخلية في مواجهة الخلافات الجماعية وحصر الآلية الخارجية عمليا في المصالحة التي يتبناها مفتش العمل والغياب الكلي لاستخدام الوساطة والتحكيم رغم أن المشرع في القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب اعتمد مبدأ الوقاية كأصل والإضراب كحالة نادرة أو استثناء، فإن الواقع أثبت تزايد المنازعات الجماعية وعدم دقة الاختصاص القضائي في هذا الجانب (عبد الرحمان خليفي، 2008 ، ص 7).

وفي نفس السياق فإن الممارسة للحريات النقابية العامة تصادفها عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها ، ليزيد الأمر تضيقا بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة ، فالنقابات المستقلة لم تستطع حتى الآن وبعد مرور أكثر من عقدين تقريبا على تكوينها من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحققها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية (جاي ناصر، 1995) ، فهي مستبعدة من عمليات التفاوض (التشاور خلال إعداد الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ومن أجل تعزيز قانون العمل ، والتفاوض على الاتفاقيات ، والتمثيل في مجالس الإدارة وفي هيئات الضمان الاجتماعي، وفي لجنة التحكيم على النحو المنصوص عليه في المادة 39 من القانون 14/90). (زعموش فوزية ، 2012).

وانطلاقا من أهمية دراسة الاتجاهات نحو هذا التغيير في المنظومة القانونية الضابطة لممارسة الحريات العامة والعمل النقابي جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو مختلف هذه النصوص والتشريعات

المرتبطة بحياتهم العملية ومن ثم حياتهم الاجتماعية والنفسية مما يتيح لنا طرح الأسئلة التالية بناءً على ما جاء في هذه الإشكالية على النحو التالي :

- 1- ما هي اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية ؟
  - 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة للعمل النقابي بحسب الانتماء إلى تنظيم نقابي ؟
- الفرضيات :

- 1- توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة للعمل النقابي بحسب الانتماء إلى تنظيم نقابي.

### 1.1- تحديد مفهوم النقابة:

كلمة النقابة لغة تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية وهي مشتقة من كلمة نقيب التي تعني العميل ( بن داهية علي وآخرون ، 1979 ، ص 147) إن المعنى المستعمل للنقابة هو جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر، أنشأت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورغباتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية وتشكل النقابة لأغراض المساومة الجماعية لشأن شروط العمل ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومة والهيئات التشريعية والرجوع إلى العمل السياسي في بعض الأحيان ( الكيلاني عبد الوهاب ، 1990 ، ص 04).

أما من الناحية التاريخية فتعود بوادر ظهور النقابة إلى القرن الثامن عشر، وذلك على إثر بداية عصر النهضة الأوروبية، وما صاحبه من اختراعات وابتكارات وما أفرزته أيضاً على المستوى الاقتصادي، حيث أدت هذه النهضة إلى بروز طبقتين اجتماعيتين متصارعتين هما الطبقة البرجوازية والطبقة العاملة أو الكادحة، حيث امتد صراعهما ليشمل أيضاً الجوانب الاقتصادية والإيديولوجية وحتى السياسية وهو ما أدى بالضرورة كذلك إلى ظهور التنظيم النقابي كأسلوب قيادي لمواجهة الاستغلال، فهي تنظيم مطلبى يستعمل وسيلة التفاوض لتحقيق أهدافه، ويستعمل شتى وسائل الضغط وهو تنظيم يجب أن يبتعد عن السياسة. (محمد سويدي، 1991، ص 120).

وبصفة عامة فالنقابة ، مجموعة عناصر من مجتمع ما، تجمعهم أهدافاً مشتركة ينتظمون في جمعية معترف بها قانوناً تسعى لتحقيق أهداف ومصالح اقتصادية أو سياسية أو ثقافية اجتماعية معينة لفائدة المنتمين إليها ، وعادة تكون هذه الجمعيات ذات طابع مهني يحكمها قانون أساسي ونظام داخلي يحددان هويتها وطبيعة نشاطها وفق أحكام الدستور وقوانين البلاد. (Lucien Riaux,1972,p.6)

### 2.1 - تنظيم ممارسة الحقوق النقابية:

يعد دستور 1989 أول تشريع فتح المجال أمام التعددية الحزبية والنقابية ، حيث اعترف في المادة 55 منه على أن " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " وكذلك " الحق في الإضراب معترف به " (المادة 54) ، وبعد ذلك جاء دستور

1996 ليؤكد من جديد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي (م 51) ، أو الحق في الإضراب (م 57) ، أو التعددية الحزبية أو النقابية (م 42).

أما فيما يتعلق بموقع الحرية النقابية في التشريعات واللوائح التنظيمية ينص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الفصل الأول من الباب الثاني منه الحامل لعنوان حقوق العمال (يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: 1- ممارسة الحق النقابي) (م 5)، وتضيف من جهتها المادة الثانية من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أنه: (يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية)، كما خصص نفس القانون في الفصل الثالث منه تحت عنوان " الحماية " لصيانة الحق النقابي وأورد في هذا الشأن نوعين من الحماية هما الحماية الإدارية والحماية الجنائية (عصام طوالي الثعالي ، 2014 ، ص 98-99).

وتظهر هذه الحماية في تأكيد التزام المؤسسة المستخدمة باحترام كافة مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين المقررة في المواد 50 إلى 57 من نفس القانون ( 90-14 ) لاسيما تلك المتعلقة بمنع معاقبة أو تسريح أي ممثل نقابي بسبب نشاطه النقابي في المؤسسة، والتي هي تأكيد للأحكام القانونية القاضية ببطان أي تصرف أو إجراء تقوم به المؤسسة المستخدمة تجاه الممثل النقابي بهدف تسليط عقوبة تأديبية أو تسريح مهما كان إطاره أو مبرره بسبب نشاطه النقابي وضرورة إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها في حالة ارتكابه خطأ مهنيًا، وكذا ما يتعلق بتنفيذ التزامات المؤسسة بتوفير كافة الوسائل والإمكانيات المادية للتمثيلية النقابية على مستوى المؤسسة التي تقتضها متطلبات ممارستها العادية لنشاطاتها النقابية وفق ما تنص عليه الأحكام القانونية في هذا الشأن وكذا كيفية وقواعد انتداب المندوبين النقابيين أو غيابهم في حالة الضرورة لاسيما في حالة انتخابهم لمهمة تمثيلية قيادية في النقابة ذات التمثيل القطاعي أو الوطني وتنظيم جمعيات واجتماعات الفرع النقابي خارج أوقات العمل، والذي تشترط في شأنه مختلف الاتفاقيات ضرورة إعلام إدارة المؤسسة، وتنظيم كفاءات وإجراءات جمع اشتراكات المنخرطين النقابيين، وتنظيم كفاءات إعلام العمال بكل المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة والنشاط النقابي، وتبليغ العمال والمنخرطين بكل الوثائق والمناشير المتعلقة بنشاطها، مع النص على ضرورة إبلاغ إدارة المؤسسة المستخدمة بنسخة من هذه المنشورات والمعلقات التي تقوم النقاب بنشرها لأعضائها ( احمية سليمان، 2012 ) ، تلك هي أهم التدابير القانونية التي اتخذها المشرع لحماية الحقوق النقابية، لكن ما مدى فعاليتها وما مدى تطبيقها في الواقع، هذا ما سيتسنى لنا الإجابة عليه في الجانب الميداني من الدراسة.

### 3-1- القواعد الجديدة للتنظيم النقابي:

إن كل التشريعات التي كان معمول بها سابقا لم تعد تتماشى والنصوص الجديدة لدستور 1989 – والدساتير التي تلتها - والذي أدخل تجديدا تمثل في الاعتراف بالحق النقابي لكل المواطنين ، بينما كان يعترف فقط بالحق النقابي للعمال الأجراء في كل من دستور 1963 ودستور 1976 ، وعليه جاءت المادة 53 من دستور 1989 لتؤكد في فصلها الخاص بالحقوق والحريات الفردية بأن الحق النقابي هو حرية أساسية للمواطن وهذا الحق يتماشى وحرية التجمع المدني والسياسي المنصوص عليها في المادتين 39 و 94 من دستور 1989 ، هذا من الجانب الدستوري أما في الجانب

القانوني فقد قامت الحكومة بإصدار سلسلة من النصوص القانونية والتي تهم المنظمة النقابية بصورة مباشرة أكثر من غيرها وهي كما يلي :

- القانون رقم 02 – 90 ويتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06 فيفري 1990
- القانون رقم 03 – 90 ويتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فيفري 1990.
- القانون رقم 04 – 90 والذي يتعلق بتسوية النزاعات الفردية والمؤرخ في 06 فيفري 1990.
- القانون رقم 11 – 90 والذي يشمل علاقات العمل والمؤرخ في 21 أبريل 1990.
- القانون رقم 14 – 90 والذي يتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990.

هذا الأخير والذي يخص ممارسة الحق النقابي يغير آخر سلسلة التشريعات الاجتماعية لسنة 1990، وقد عدل بموجب الأمر رقم 12 – 96 المؤرخ في جوان 1996 أين حدد مرة أخرى كليات ممارسة الحق النقابي حيث جاء في المادة الثانية من هذا القانون بأنه يحق للعمال الجزائريين الأجراء المستخدمين من نفس المهنة أو فروع وقطاعات النشاطات أن يؤسسوا تنظيمات نقابية خاصة بهم وذلك لأجل الدفاع عن مصالحهم المعنوية والمادية كما يحق لهؤلاء العمال والمستخدمين الانخراط بكل حرية في النقابات بشرط التقيد بالتشريع المعمول به (الجريدة الرسمية العدد 17، 1990).

## 2 - الطريقة والأدوات:

### 1-2- منهج الدراسة :

لا بد للدراسة العلمية أن تعتمد على منهج علمي يتحقق من خلاله ما تهدف إليه الدراسة ويترتب عليه نجاح البحث أو إخفاقه باعتباره الطريق الذي يستخدمه الباحث للإجابة التي تثيرها المشكلة موضوع الدراسة ، ونظرا لتعدد المناهج في الدراسات الاجتماعية والإنسانية فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره يقوم بدراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة ويعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها كما أنه يساعد على جمع بيانات دقيقة حول عينات البحث وبشكل عام يمكن تعريف هذا المنهج بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة ، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (عبيدات م وآخرون ، 1999 ، ص 42).

### 2-2- مجتمع الدراسة وعينة البحث:

أجري البحث الميداني في بعض مؤسسات القطاع العام ، وتحديدًا المؤسسات التابعة لقطاع الصحة بكل من ولايات الأغواط ، الجلفة ، وتيارت ، وهذا بتوزيع أداة الدراسة على العمال والموظفين بالمستشفيات بهذه الولايات ، مع العلم أن الباحث قد اختار المدن القريبة من مكان إقامته ، وذلك من أجل توفير الجهد والوقت والمال أثناء جمع المعلومات .

وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة لصعوبة إجراء الحصر الشامل على جميع أفراد مجتمع البحث حيث تم توزيع المقياس بالتناسب مع عدد موظفي كل مؤسسة .

## الجدول رقم (01) يبين توزيع أداة الدراسة على مجتمع البحث:

المقياس المسترجع	المقياس الصالح للدراسة	المقياس الموزع	المؤسسة	الولاية
79	58	100	مستشفى افلو	ولاية الأغواط
83	65	100	مستشفى مسعد	ولاية الجلفة
68	55	90	مستشفى عين الذهب	ولاية تيارت
230	178	290		المجموع

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد المقاييس الصالحة للدراسة والتحليل كانت بنسب مختلفة ومقاربة بين مختلف مؤسسات القطاع العام محل الدراسة، حيث بلغت نسبة المقاييس الصالحة للدراسة عن ولاية الأغواط بـ 58 %، أما في ولاية الجلفة فقد قدرت النسبة بـ 65 %، أما في ولاية تيارت فقد قدرت النسبة بـ 61.11%.

## جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي

النسبة %	التكرار	الانتماء إلى فرع نقابي
47.75%	85	منتمي
52.25%	93	غير منتمي
100%	178	المجموع

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أن توزيع أفراد العينة حسب الانتماء إلى فرع نقابي تمثل بنسبة 47.75% منتمون إلى أحد الفروع النقابية، بينما نسبة 52.25% ليس لديهم انتماء إلى أحد الفروع النقابية المعتمدة بمؤسساتهم.

## 3-2- خطوات بناء أداة الدراسة:

اتباع الباحث الخطوات الآتية في بناء أداة الدراسة :

1- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، بالإضافة إلى الاطلاع على بعض الدراسات في مجال القانون وبخاصة قانون العمل.

2- تعريف متغيرات الدراسة تعريفا إجرائيا واضحا.

3- الاعتماد على بعض المراجع المساعدة في عملية بناء المقاييس من مثل مؤلف البروفيسور بشير معمريّة الموسوم بـ: "أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته".

4- عرض الصورة الأولية للمقياس على التحكيم، وقد شملت عملية التحكيم أساتذة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم، وأساتذة في اختصاص القانون، ومسيرين إداريين في مناصب عليا، وفي ضوء آراء وتوجيهات المحكمين عدلت بعض العبارات بما يتناسب والنصوص القانونية محل معرفة اتجاهات العمال نحوها، وحذفت أخرى، وعدلت الصياغة اللغوية للبعض الآخر لتجنب الغموض وتبسيط اللغة.

## 4-2- تصميم أداة الدراسة :

قام الباحث بتصميم أداة الدراسة بعدما اتبع الخطوات السالفة الذكر في العنصر السابق، حيث توصل إلى صياغة فقرات أولية موزعة على أربعة محاور أساسية، تتماشى مع إشكالية الدراسة والفرضيات البحثية المراد التحقق منها في هذه الدراسة، وقد ضمت النسخة الأولية للأداة ستة وخمسون (56) بند.

وعلى ضوء تقديرات الأساتذة المحكمين وآراء المختصين القانونيين والمسيرين الإداريين قام الباحث بإجراء تعديلات مهمة على النسخة الأولية للأداة وفق ما يلي :

- تقليص عدد بنود المقياس تجنباً للإرهاق والملل والتعب الذي قد يؤدي إلى عدم تركيز المفحوصين عند الإجابة على فقرات المقياس ، حيث تم الاحتفاظ بثلاثة وأربعين (43) بنداً من مجموع ستة وخمسين (56) بند.

- حذف بعض البنود، وتصحيح الصياغة اللغوية لبعض الفقرات التي تتطلب ذلك.

- تعديل محتوى بعض البنود بما يتماشى مع مضمون النص القانوني .

- اختصار بدائل الإجابة من ثلاثة بدائل (موافق - محايد - معارض) ، إلى بديلين فقط هما ( موافق - معارض ) وذلك لتجنب المفحوص الحيرة والقلق عند اختياره البديل الذي يتوافق مع رأيه ، ولتجنبه التعب والملل من اختيار بدائل متعددة ومتقاربة في التقدير .

## 5-2- الخصائص السيكمترية للأداة :

## 1-5-1- الصدق :

التعريف العام والشائع للصدق هو أن الاختبار يعتبر صادقاً إذا كان " يقيس ما وضع لقياسه " (مقدم عبد الحفيظ ، 1993 ، 146)، ووفقاً لهذا التعريف هناك ثلاثة مفاهيم أساسية تتعلق بصدق الاختبار بمعنى أنه لا يكون الاختبار صادقاً إلا إذا توفر على ما يلي :

1- أن يكون الاختبار قادراً على ما وضع لقياسه فتكون بنوده على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها.

2- أن يكون الاختبار قادراً على قياس ما وضع لقياسه فقط، أي أن يكون قادراً على أن يميز بين الخاصية التي يقيسها والخصائص التي يمكن أن ترتبط بها.

3- أن يكون الاختبار قادراً على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها أي يميز بين الأداء القوي والأداء الضعيف، أما إذا كانت درجات الاختبار جميعها متقاربة دل ذلك على صدق ضعيف. (بشير معمرية ، 2011، ص180) .

تم تقدير صدق الأداة بالطرق الآتية:

## 1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض الصورة الأولية للمقياس على التحكيم ، وقد شملت عملية التحكيم أساتذة في اختصاص علم النفس العمل والتنظيم ، وأساتذة في اختصاص القانون ، ومسيرين إداريين في مناصب إدارية عليا وفي ضوء آراء وتوجهات المحكمين عدلت بعض العبارات بما يتناسب والنصوص القانونية محل معرفة اتجاهات العمال نحوها، وحذفت أخرى، وعدلت الصياغة اللغوية للبعض الآخر لتجنب الغموض وتبسيط اللغة وتم حساب نسبة الاتفاق حول البنود بعد تفرغ تكرارات تقديرات الخبراء/المحكمين لكل بند على حدة، ثم تحويلها إلى نسب مئوية بتقسيم عدد الخبراء/المحكمين الذين وافقوا على السؤال أو البند على العدد الكلي للخبراء/المحكمين وضرب الناتج في 100، ثم تختار البنود التي حصلت على نسبة تقديرات تساوي 80% فأكثر لأن أخذ هذه النسبة المرتفعة تجعله يحصل على



الشعور بالارتياح والثقة من حيث صدق المحتوى. (بشير معمريّة، 2011، ص ص 186-187) ويتم التصحيح بإعطاء الأوزان التالية :

العبارات الموجبة: موافق (1)، معارض (0)، وتعكس الأوزان في العبارات السالبة وهي البندين رقم 04 و 07 من البعد الأول، والبندين رقم 14 و 20 من البعد الثاني، والبندين رقم 33 من البعد الثالث، والبندين رقم 38 و 39 من البعد الرابع ويحدد الوسط الحسابي بين ذوي الاتجاه الايجابي وذوي الاتجاه السلبي بالدرجة 21.5 .

## 2- الصدق التمييزي :

تم الاعتماد في تقدير معامل صدق المقياس على طريقة المقارنة الطرفية أو ما يعرف بالصدق التمييزي واتضح من خلال المعالجة الإحصائية أن قيمة  $p=0.000$  لاختبار " ت " (17,916) عند درجة حرية ( 48 ) أصغر من مستوى دلالة إحصائية (0.05)، فهي دالة إحصائية وعليه توجد فروق بين المجموعتين ومنه فالاستبيان له القدرة على التمييز بين أطرافه فهو صادق وصالح للاستخدام في الدراسة.

## 2-5-2- الثبات:

- حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي  $\alpha$  ألفا كرونباخ :

والذي يستخدم في حالة تطبيق الاختبار مرة واحدة من أجل حساب معامل التجانس الذي يتمتع به الاختبار، واتضح من المعالجة الإحصائية أن معامل ثبات المقياس المقدر بـ (0.71) يعتبر معامل ثبات عال، ومنه يمكن الوثوق به. وقد استخدمنا في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل معالجة البيانات المتحصل عليها وذلك بواسطة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الطبعة 20.

## 3- النتائج ومناقشتها:

### 1-3- عرض الفرضية الأولى ومناقشتها :

نص الفرضية: توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية. ولحساب هذه الفرضية تم مقارنة المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في اتجاهاتهما نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية ، ولتأكيد الفروق تم حساب "ت" لعينة واحدة، فجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (23) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عينة الدراسة

نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية

عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية df	الدلالة الإحصائية "p"	مستوى الدلالة الإحصائية
178	21.5	17,6926	5,06562	12,64	177	0.000	دال عند 0.05

يتبين من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة البالغ عددهم (178) بلغ (17,6926) ، وانحراف معياري قدره (5,06562) ووسط فرضي بلغ (21.5)، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع المتوسط الحسابي لدرجات عينة الدراسة في الاتجاه نحو القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي ظهر المتوسط الفرضي أعلى من

الوسط الحسابي؛ وعند اختبار دلالة الفروق وجد بأنه دال إحصائياً عند مستوى (0.05) وبدرجة حرية (177) إذ كانت قيمة "ت" (10,86) ، وهذا يعني أن الفرق بين المتوسط الحسابي والوسط الفرضي ذو دلالة إحصائية، ومن هذه النتائج يتضح لنا أن فرضية البحث قد تحققت وعليه نقبل الفرضية البديلة للبحث ونرفض الفرضية الصفرية وبالتالي توجد اتجاهات سلبية لدى عمال قطاع الصحة نحو القوانين المنظمة لحق الممارسة النقابية.

ونشير في مناقشة هذه الفرضية إلى تحليلات رجال القانون والمتعلقة بالنصوص القانونية المنظمة لحق الممارسة النقابية وفي هذا السياق نقدم رؤية الباحث في الشأن النقابي الدكتور جابي نصر الذي يرى أن ممارسة الحريات النقابية العامة تصادفها عوائق متعددة تعرقل الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية لأعضائها، ليزيد الأمر تضيقاً بسبب استمرار الانتهاكات الصارخة للممارسة النقابية من طرف الجهات المستخدمة، فالنقابات المستقلة لم تستطع حتى الآن وبعد مرور أكثر من عقدين تقريباً على تكوينها من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيلتها القطاعية (جابي ناصر، 2010) ، فهي مستبعدة من عمليات التفاوض والتشاور خلال إعداد الخطط الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن أجل تعزيز قانون العمل، والتفاوض على الاتفاقيات، والتمثيل في مجالس الإدارة وفي هيئات الضمان الاجتماعي، وفي لجنة التحكيم على النحو المنصوص عليه في المادة 39 من القانون 14/90 (زعموش فوزية ، 2012 ) ، وتتفق هذه التحليلات مع ما توصل إليه (رابح تواجية، 2012) حينما أشار إلى أن السلطة عمدت إلى قطع الطريق أمام التنظيمات النقابية المستقلة وحصرها عملية التفاوض على المركزية النقابية أمام التراجع المستمر عن مبدأ التعددية النقابية وبقاء الممارسة النقابية مرهونة بالفعل السياسي والخطاب السلطوي ، فالقانون بقدر ما هو ثمرة تفاهم بين ممثلي مختلف أطراف علاقة العمل ، يخلق أيضاً شرعية السلطة والسيادة للإدارة "صاحب العمل" ويثير الاحترام ويدفع الأفراد بالقهر أو طوعاً إلى الالتزام به والخضوع له ، وليس للقانون من هيبة أو احترام سوى الهيبة والاحترام الناجمين عن مشاركة جميع الأفراد في صياغته ، وهذا في إطار تطلعات الديمقراطية التي تعمل على تحقيق تسوية المصالح الاقتصادية بين الفئات والطبقات (برهان غليون ، 1986 ، ص 102)، ويتضح من خلال هذه النظرة أن الدولة هي مصدر التشريع إلى حد الآن ، فهذا التشريع ممنوح من السلطة دون مبادرة من الشركاء الاجتماعيين الذين يكتفون بنقد الأوضاع القانونية السائدة ، مما يؤدي إلى نوع من التصلب في شرايين جسد القانون وإلى الجمود والعجز عن التكيف مع الأوضاع الاجتماعية الجديدة (رابح تواجية ، 2012 ، ص 175) كما شكل القانون 11-90 والقانون 14-90 نوع من الرقابة القبلية على وجود هذا التنظيم النقابي من طرف السلطة التقديرية للإدارة ، كذلك كان هذا التشريع بغرض تأمين ديمومة (الاتحاد) على طبقة العمال ، كما أن المنازعات الفردية تنوعت وتزايدت مع عدم فاعلية مكاتب المصالحة، وما يتطلب ذلك من تخصص وكفاءة، والملفت للانتباه لجوء العمال للإضراب كوسيلة للاحتجاج والمطالبة بالحقوق وفشل الآلية الداخلية في مواجهة الخلافات الجماعية وحصر الآلية الخارجية عملياً في المصالحة التي يتبناها مفتش العمل والغياب الكلي لاستخدام الوساطة والتحكيم رغم أن المشرع في القانون 02-90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم المتضمن تسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب اعتمد مبدأ الوقاية كأصل والإضراب كحالة نادرة أو استثناء، فإن الواقع أثبت تزايد المنازعات الجماعية وعدم دقة الاختصاص القضائي في هذا الجانب (عبد الرحمان خليفي ، 2008 ، ص 7) ، وهذا ما عبرت عنه عينة

الدراسة في إجاباتها على البنود المتعلقة بمحور اتجاهات العمال نحو النصوص القانونية المنظمة لممارسة الحريات النقابية، وتناوله البنود من (34 إلى 43) ، وجاء مضمون هذه البنود في مدى ضمان القانون لحقوق العمال عند قيام الإضراب، وهل القانون في صالح العمال، وهل تتفادى الإدارة الإضراب باعتمادها على آليات تفادى لجوء العمال إليه، وهل يوجد تعسف قضائي في الحكم على شرعية الإضرابات، وهل يميل القضاء العمالي في الغالب إلى الإدارة على حساب العمال، وهل هناك غموض في تحديد مفهوم الحد الأدنى للخدمة، وهل يفرض التعسف في استخدام السلطة قيوداً على حق الإضراب، وهل يعتبر تقدير الخطأ المهني الجسيم في حالة الإضراب قوة في يد الإدارة .

### 2-3- عرض الفرضية الثانية ومناقشتها :

نص الفرضية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي.

وقصد التحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار "ت" لكشف الفروق الموجودة في اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي، والجدول التالي يوضح النتائج الإحصائية المحصل عليها.

#### جدول رقم (24) يبين نتائج الفروق في اتجاهات عمال قطاع الصحة

##### نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي

المتغير / المقياس	الانتماء إلى فرع نقابي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية df	قيمة "ت"	قيمة (P)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو قانون العمل	منتمي	85	17,36	6,19	176	0.60	0.548	غير دال عند 0.05
	غير منتمي	93	18,79	4,67				

يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة الدراسة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي ، حيث أن مستوى المعنوية لقيمة (P) (0.548) لاختبار "ت" أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً ، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين المنتمين وغير المنتمين إلى فرع نقابي، وهو ما يؤكد انعدام الفروق بين متوسط المنتمين المقدر بـ : (17,36) ومتوسط غير المنتمين الذي بلغ (18,79) ومنه فالفرق بين المتوسطين ليس له دلالة إحصائية، وعليه نرفض الفرضية البديلة للبحث ونقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عمال قطاع الصحة نحو قانون العمل بحسب الانتماء إلى فرع نقابي.

وقد كان الهدف من وضع هذه الفرضية هو الوقوف على مدى التأثير النقابي على عمال القطاع العام كتنظيم يتولى الدفاع عن حقوق العمال، ورغم أن هناك تقارب في عدد المنتمين إلى فرع نقابي (85) فرد، وغير المنتمين إلى أي نقابة (93) في عينة الدراسة، فإن الفروق لم تظهر لأي طرف في اتجاهاتهم نحو مختلف النصوص التشريعية لقانون العمل، وهذا لا يقلل من قيمة وتأثير الدور الذي تقوم به النقابات العمالية في دفاعها عن حقوق العمال سواء من المنتسبين أو غير المنتسبين باعتباره واجب أخلاقي لمثل هذا النوع من التنظيمات، مع ضرورة الاهتمام أكثر بموضوع الحريات النقابية وأنماط ممارستها في ظل مجتمعات تفرض فيها النقابات نفسها في الساحة العمالية يوماً بعد يوم (عصام طوالي

الثعالي، 2014، ص17) ومن جهة أخرى فهو يعبر عن حجم الوعي العمالي بشأن مسأرتهم المهني ودليل على ما يمكن أن نسميه وعي تشريعي على اعتبار أن أن القانون لا يحمي المغفلين أو نزوعاً للمبدأ الفقهي القائل بأنه لا عذر للجاهل بجبله.

#### 4- الخلاصة:

إن تناول موضوع الاتجاهات نحو القوانين بصفة عامة ونحو قانون العمل بصفة خاصة من الأهمية بمكان بالنظر إلى ما يعرفه واقع منظومة العمل من تغير تنظيمي على جميع الأصعدة ، مما يستدعي مواكبة هذا التغير بمرافقة علمية تقوم على إعطاء الاعتبار اللازم للدور المنوط بالجامعة ومراكز ومخابر البحث مما يسمح ببناء مقاربات تنظيمية تمكن المسؤولين من مواجهة هذه التحديات دون هدر للوقت والطاقات والأموال، ولأجل تبيان حقيقة هذا الطرح جاء هذا البحث لمعرفة واقع ممارسة الحقوق العامة والعمل النقابي في العمل انطلاقاً من مبدأ الربط بين النص القانوني ومدى تطبيقه في الواقع .

وبناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وبعد مناقشتها والاستنتاجات التي توصل إليها الباحث يمكن تقديم عدد من الاقتراحات :

- 1- مشاركة مراكز البحث والدراسات في دراسة حاجات بيئة العمل انطلاقاً من منظور نسقي متكامل يأخذ بعين الاعتبار المبادئ الأرغونومية في تشريع العمل باعتباره المنطلق الأساسي لأي تطوير في مجال تنمية الموارد البشرية.
- 2- إعطاء أهمية لدور الشركاء الاجتماعيين ومساهماتهم في وضع الأطر العامة لسياسات واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية خاصة ما تعلق بالتشريعات التي تخص ميدان العمل وهذا من منطلق علمي يراعي الواقع المهني والاقتصادي والاجتماعي لبيئة العمل الجزائرية .
- 3- القيام بدراسات علمية تتناول البعد القانوني في ميدان العمل من خلال آثاره المهنية والاجتماعية والسيكولوجية على العامل والمنظمة بصفة عامة.
- 4- القيام بدراسات علمية تهتم بدور وتأثير الشركاء الاجتماعيين والنقابات على واقع وبيئة العمل.

#### - المراجع:

- 1- الكيلاني عبد الوهاب (1990): موسوعة السياسية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الجزء 6، المغرب.
- 2- احمية سليمان (2012): قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 3- بشير معمري (2011): أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته، دار الخلدونية، الجزائر.
- 4- برهان غليون (1986): مجتمع النخبة، معهد الإنماء العربي، بيروت.
- 5- بن داهية علي وآخرون (1979): القاموس الجديد للطلاب، دار النشر والتوزيع، تونس.
- 6- محمد سويدي (1991): علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر.

- 7- عبيدات محمد ومحمد أبو نصار وعقلة مبيضين (1999): منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط 2 ، دار وائل للطباعة والنشر، عمان،الأردن .
- 8- عصام طوالي الثعالبي (2014) : مدخل إلى تاريخ القانون النقابي الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ، دار هومة ، الجزائر .
- 9- عبد الناصر جابي(1995): الجزائر تتحرك دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، دار الحكمة – الجزائر .
- 10- عبد الكريم غريب (2012) : تديبر الموارد البشرية، منشورات عالم التربية ،الدار البيضاء ،المغرب .
- 11- عبد الرحمان خليفي (2008): الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ،دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر .
- 12- رابح تواجيجية (2012) : قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ، الجزائر .
- 13- زعموش فوزية (2012) : علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر .
- 14- قانون رقم 02 – 90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 .
- 15- قانون رقم 03 – 90 فيفري 1990 .
- 16- قانون رقم 04 – 90 والمؤرخ في 06 فيفري 1990 .
- 17- قانون رقم 11 – 90 أبريل 1990 .
- 18- قانون رقم 14 – 90 المؤرخ في 02 جوان 1990 .
- 19- أمر رقم 12 – 96 المؤرخ في جوان 1996 .
- 20- Hilgard , E.R., (1962)Introduction to Psychology , Rupert Hart – Davis , London.
- 21- Lucien ( Raiaux ) , Celfpour le Syndicalisme , edition Segtar , Paris , 1972

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

صافي محمد، (2020)، واقع العمل النقابي في القطاع العام من وجهة نظر العمال، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 11(العدد 2)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 392-404.